

住友スリーエム株式会社

東京都 製造業 労働者数 約2,200名（うち女性約300名）

平均勤続年数：男性19.5年 女性13.0年 役職者数：男性742名 女性12名

<メッセージ>

2000年からの女性社員活用プログラムの推進で、あらゆる業務分野への進出など着実に成果は出ていますが、まだ道半ばと思います。2004年は「新しい企業文化」醸成への行動計画を通して、より一層の女性社員の活用をはかります。

住友スリーエム株式会社

代表取締役副社長 金子 剛一

～女性販売職の育成に力を入れるとともに、個別育成計画やメンタリングプログラムを導入して、女性管理職の増加を目指す。～

<導入のきっかけ>

スリーエム系列会社に取り組むグローバル化の一環として、平成12年から3か年計画で実施している「HRプラン21」（人事制度改革プログラム）の中で「女性社員の活性化」を掲げ、ポジティブ・アクションの取組を推進している。

<取組体制>

人事部内のプロジェクトチームの他に、女性社員が経営トップへ提案することを目的とした社員参画型プロジェクトチーム「Eve21」を平成12年に設置し、この2組織の活動結果をもとに「女性活性化計画」を毎年作成して、採用拡大、職域拡大、管理職登用に関する目標値を定めている。

<取組目標>

- ・4年制大学卒以上の採用者数における女性比率を上げること
- ・女性の総合職及び販売職の増加（販売職については、平成15年12月末迄に40名とすることを当面の目標とする）
- ・女性管理職の増加（毎年5名の登用を目標）
- ・女性が一層活躍できる環境作り

<取組内容とその結果>

（1）採用拡大

1次・2次面接の採用面接官に女性社員を配置している。また、会社のホームページの採用サイトでは、ポジティブ・アクションを推進していることを紹介している。

(2) 職域拡大

販売職の女性社員を増やすために、「3Mセールス・カレッジ」(販売職に異動した女性対象)、「キャリアチャレンジ説明会」(販売職への転換を推奨)、「キャリアカウンセリング」などを実施している。

また、販売職に異動した女性社員が配属されている部門長に対しても「女性販売職の能力発揮、活用促進研修会」を開催している。

その結果、販売職の女性社員数は、平成14年12月の15名から平成15年3月には25名まで増加した。

(3) 管理職登用

人事部が、所属部門の協力を得て管理職候補の女性社員をリストアップし、管理職に育成するための個別育成計画を所属部門に作成・実施させている。また、女性社員を対象としたメンタリングプログラムを平成14年に導入し、女性社員の能力開発を促進することにより女性管理職の増加を目指している。

また、「Eve21」では、社外から管理職の女性を招くランチ・セッションを開催し、女性社員のキャリア形成をサポートしている。

これらの取組の結果、女性管理職数(課長クラスと部長クラスの合計)も、平成13年度末には9名であったものが、平成14年度末には12名まで増加した。

(4) 職場環境・風土の改善

イントラネット上の「Eve21」紹介サイトに投稿コーナーを設けることを承認し、女性社員のネットワーク作りを支援している。

<今後の課題>

- 1・男女比が均等になることを目指した女性採用比率の引上げ
- 2・女性の非定形業務従事者の増加
- 3・販売職の女性社員の増加
- 4・海外における女性社員の活躍機会の拡大
- 5・中途採用の活用などによる上級管理職(部長職・ビジネスリーダー)への女性社員の登用
- 6・優秀な20代前半の女性社員のキャリア形成の支援
- 7・メンタリングプログラムの推進
- 8・女性活用推進の必要性を浸透させるための啓発
- 9・社内風土の改善を目的とした「EVE21」の活動の推進
- 10・女性社員が働き続けられる制度づくり(再雇用制度、配偶者の転勤に合わせた配置換え等)