

株式会社高島屋

大阪府 卸売・小売業 労働者数 約10,680名（うち女性約4,216名）

平均勤続年数： 男性24.9年 女性15.0年 役職者数： 男性4,356名 女性787名

<メッセージ>

従業員の意識や、マネジメントのあり方が本当に革新していくまでには、地道な努力が必要です。男性、女性ではなく、一人ひとりの能力や個性を伸ばし、明るく活力ある企業を目指していきたいと思っています。

株式会社高島屋

代表取締役社長 鈴木弘治

～マネジャー研修やアンケート実施により、男女共同参画に対する意識啓発を社内で徹底。
女性社員の定着率・女性管理職割合は、着実に上昇中。～

<導入のきっかけ>

従来から人事制度や配置等については男女均等な取扱いを行っており、平成11年度均等推進企業表彰においては大阪女性少年室長賞を受賞している。その後、平成13年度に「男女共同参画プロジェクト」を発足させて、実質的な男女の均等を社内に徹底するべく取組を行っている。

特に平成13年度から15年度に渡る「第3次中期経営計画」において、経営の各レベルで「男女共同参画型企业」を目指すことを明言した。

<取組体制>

平成13年に発足した「男女共同参画プロジェクト」は、管理本部人事部と各店総務グループマネジャーを事務局とした社内体制で運営されている。

<取組目標>

- ・男女の区別なく、個々人の個性や能力を重視した人物本位の採用を行う
- ・バイヤー(目標20%)、マネジャー職(目標12%)、店外営業職、政策企画業務へ積極的に女性社員を配置する
- ・係長職以上の女性比率を18%に上げる(平成15年)
- ・男女共に働きやすい意識・風土を醸成する

<取組内容とその結果>

(1) 採用拡大

採用・面接に際しては、女性面接官を複数名含めている。また、企業ホームページ上では、社内各部署で活躍する女性や各種取組について紹介している。

新卒採用において男女の区別なく採用を行った結果、過去5年間のうち4年間は女性比率が男性比率を上回る結果となった。

(2) 職域拡大

マネジャー研修において、男女共同参画に対する理解を深め、性差のない業務分担当を通じて部下の育成を徹底している。また、マネジメントガイドの中で、女性の職域拡大を推進することを明記している。

その結果、バイヤー、マネジャーの女性比率が上昇し、共に目標値を達成した。

(バイヤー:H11年度 18.1%→H14年度 23.2%、マネジャー:H11年度 9.6%→H14年度 11.9%)

(3) 管理職登用

社員育成・職務分担・人事考課において、公正な評価を行うよう徹底している。また、将来の経営者層候補に対して、より広い職務経験を積ませる等、育成を強化している。

これらの取組結果、係長以上管理職における女性比率が上昇し、平成12年の10.3%から、平成15年には15.4%となっている。

平成11年度の大阪女性少年室長賞受賞時と比較して、女性社員の定着率及び女性役職者割合(係長・課長・部長クラス)ともに、順調に伸びている。

(4) 職場環境・風土の改善

平成13年に「男女共同参画行動規範」を策定し、全社で意識啓発を図っている。また、同年から「男女共同参画に関する全社員アンケート」を毎年実施して、結果を社内報で公表している。この結果を元にして各部で実行項目を作成・実施しており、半年毎に進捗状況をチェックしている。

<今後の課題>

『男女共同参画に関するアンケート結果』及び『男女共同参画型企業実現に向けての取組』の部門実行項目の進捗状況のチェックから、男女共同参画に関する取組はおおむね改善が進んでいる。しかしながら、部門事項項目の認識、具体策への取組に現場のマネジャーと部下との間で意識の差が一部見られた。又、移動や昇進などのチャンスは男女公平に与えられていると感じている人の割合は増加している。しかし、仕事上の性差の存在については、改善してきてはいるものの、管理職以外の女性の多くは未だ男女差を感じている。

以上のことから、さらなる意識風土の改善への取組が必要であると認識しており、ラインを通じた部門実行項目、職場における具体策の徹底を図っていくとともに、性差のない業務分担当を重要実行項目として取組んでいく。