

## 帝人株式会社

大阪府 製造業 帝人グループ従業員 約24,000名  
従業員数(出向者含む) : 約6,000名 (うち女性約900名)  
平均勤続年数 : 男性18.8年 10.6年

### <メッセージ>

帝人グループでは「世界で存在感のあるテイジン」をめざして、女性活躍推進活動を展開しています。CEOとして、私は、意欲と能力を持つ女性たちを全面的に支援しています。

帝人株式会社  
代表取締役社長CEO 長島 徹

～ 『新卒総合職採用者における女性割合30%』を徹底。『女性幹部育成強化プログラム』で、女性管理職の登用を促進。～

### <導入のきっかけ>

今後の労働人口の減少、女性の社会進出増加、男女雇用機会均等法の改正など、社会的に女性の活躍機会の拡大が求められる中、社長が海外ビジネス展開の中で女性活躍の意義を実感したことから、平成11年より積極的な取組を開始した。

### <取組体制>

平成11年に各部から構成される「女性活躍委員会」を組織し、翌年には専任部署として「女性活躍推進室」を設置。平成14年から新たに設置された事業所窓口担当と共に、取組を実施している。

また、労働組合に対しても会社の方針を説明しており、組合も女性の役員を増やすべく、取組んでいる。

### <取組目標>

- ・新卒総合職採用の女性比率を30%にする
- ・女性総合職がない部署に、女性を配置する
- ・一般職から総合職への転換を促進
- ・女性管理職を20名(平成14年)から60名(平成17年)に増やす
- ・男女機会均等実現のための職場風土・意識の改革

### <取組内容とその結果>

#### (1) 採用拡大

採用責任者に対して、新卒総合職について30%女性を採用するよう徹底している。また、採用パンフレットでは女性活躍推進室長が、社内における女性活躍推進の取組を紹介している。

その結果、新卒総合職における女性比率は、平成11年4月の10.1%から平成12年4月には36.1%に上昇し、

その後も継続して目標をクリアしている

## (2) 職域拡大

新卒女性総合職、一般職から総合職への転換者および職場の上司・責任者に対して、女性活躍推進室が個別面談を実施している。また、3年に1回実施する管理職の多面観察項目に「男女分け隔てなく育成を行っているか」を追加した。

これらの取組の結果、一般職から総合職への転換者は平成11年からコンスタントに実績が上がり、女性総合職比率は平成11年度の4.5%から平成14年度には7.3%まで上昇している。

## (3) 管理職登用

管理職を目指す女性を対象とした「女性活躍フォーラム」を開催している。また、女性管理職の増加を目指して、社内外から管理職・役員ポストの人材を探して配置している。更に平成15年4月より「女性幹部育成強化プログラム」を導入し、女性15名を選抜して配置転換やメンター制度を通じた育成を開始した。

一般職女性に対しては、管理職への昇進が可能な総合職への転換を奨励している。

これらの取組結果、係長以上の女性役職者比率について、平成13年度の3.1%から平成14年度には3.6%、そして平成15年度には4.2%まで上昇している。

## (4) 職場環境・風土の改善

全女性社員にアンケートを実施し、そこで得られた課題に対応するプログラムをつくり、仕事と家庭の両立支援策や管理職研修等を実施している。また、女性活躍推進啓蒙のためのハンドブックを作成・配布する他、イントラネットや社内報を使ってPR活動を行っている。

## <今後の課題>

### (1) グループ展開

- ・ 平成15年4月の持株会社制移行に伴い、女性活躍推進活動の対象もグループ全体に拡大した。
- ・ 啓蒙、PRはグループ全体(連結ベースで海外を含む24,000名)を対象とする。
- ・ 管理職育成、両立支援策の拡充等の個別施策については、対象を中核事業会社・中核スタッフ会社(計13社、約9000名)として、積極的に働きかけていく。

### (2) 中期(2002-2005年度)数値目標の達成

- ・ 女性総合職採用比率30%の維持
- ・ 女性管理職数3倍増

### (3) 男性の育児休業取得促進

- ・ PRや制度の一部改訂等を通じて働きかける。

### (4) ダイバーシティ推進への脱皮

- ・ 当面は多様性の一部であるジェンダーを中心に据えて活動を行っていくが、中期的にはジェンダーのみならず国籍や、雇用形態、障害の有無等を含む多様な社員がそれぞれに活躍する職場作りを目標とする活動に発展させる。