

女性編集長の誕生・活躍で、企業のイメージアップに貢献、また売上げ目標達成率は
トップ!

佐賀県 情報通信業 労働者数：57名（うち女性20名）

平均勤続年数：男性 10.0年 女性 5.3年 役職者数：男性 11名 女性 6名

<導入のきっかけ>

生活情報誌の刊行をしているが、主要顧客である主婦層の感覚がわかる社員として、女性の戦力化・活用が必要だった。

一方、印刷業界は急速にデジタル化が進み、それに伴い、作業のスピードアップが求められている。男女に関わりなく変化に対応できる人材を活かすことが、経営上欠かせないという認識により進めている。

<取組体制>

企業のトップが、女性の能力を発揮しやすい職場作りを推進。

<取組目標>

女性の管理職登用及び職場環境・風土の改善

<取組内容とその結果>

1) 採用拡大

- ・ 女性編集長の就任（平成13年4月）以来、この編集長は面接・採用選考者の一人となっている。面接に女性が加わることで、男性担当者も慎重に面接を行うようになった。男女差別のない採用選考の実施について、効果があると思われる。

2) 管理職登用

- ・ 外部機関が実施する女性の管理職育成、キャリアアップのための講習などに、女性社員を積極的に参加させている。通常業務では得られない知識や教育を受け、幅広い職業能力が身につく、良い刺激となっている。
- ・ 女性編集長は、就任の打診をした際には辞退されたが、本人の自覚を促し、周囲のスタッフの理解を求めながら、時間をかけて説得・登用した。現在では女性のトップとして活躍し、後輩女性社員のモデルとなっている。また、外部から女性管理職として取材や講師に招かれるようになり、社のPR、イメージアップに貢献。
- ・ 本人の意欲や能力を判断し、管理職に適した者については、積極的に登用。現在、女性は編集長（部長クラス）が1名、主任5名が登用されている。

3) 職場環境・風土の改善

- ・ 毎週1回、幹部と女性スタッフのミーティングを開き、業務上の問題点、職場体制・環境の改善について、意見を採り入れている。仕事と家庭の両立について、共稼ぎ夫婦の抱える苦労など経営者だけでは気づかない問題点が出され、女性の働きやすい環境作り、職場・風土の改善につながっている。
- ・ 労働者が長期勤続できるよう生活上の問題点について、サポートできるような相談体制を設けている。子供の育介護のため、フルタイム勤務が困難となった労働者について、話し合いの上、短時間勤務を運用上延長するなどの措置をとった。
- ・ セクシュアルハラスメントの防止対策について、就業規則に方針を明確に示し、相談窓口を設置。また、外部講習に随時参加し、社内会議で議題として取り上げるなど、定期的なフォローも実施。

<取組の効果>

- ・ 編集部は編集長以下、女性中心に構成され、営業、企画立案、制作まで全てを担っている。顧客ニーズにあった事業を展開しており、売上目標達成率はトップを誇る。

<今後の課題>

- ・ 女性管理職については、今後も意欲、能力、資質を総合的に判断し、引き続き適任者を登用していきたい。

「女性が活躍する企業」のイメージ向上が、営業収入に好影響

鹿児島県 情報通信業 労働者数：117名（うち女性26名）

平均勤続年数：男性 23.0年 女性 14.7年 役職者数：男性 64名 女性 6名

<導入のきっかけ>

放送業界においては、①視聴者のニーズに沿っていること②同業他社との差別化がいかにかで
きるか、の2点が大変重要なポイント。③女性社員の能力を高く評価する経営陣であること
④キャリアを積んだ女性社員がいたこと

女性社員の中から『女性をメインターゲットにした地元生活情報番組』の企画が持ち上がり、
発案の女性スタッフグループによって生活情報番組が平成2年より始まった。この番組は視聴
者の強い支持を得て、現在も看板番組となっている。

このようなことから、女性登用の必要性と重要性を上部も再認識し、ポジティブ・アクショ
ンの推進を図ることとなった。

<取組体制>

経営トップ陣が、ポジティブ・アクションの推進に積極的。その意を受けて人事部門が推進
している。

<取組目標>

女性の副部長以上の役職への登用を、積極的に進める。

特に部長職への女性の登用を進める。

<取組内容とその結果>

1) 職域拡大

- ・ これまで女性が配属されていなかった技術部門、報道制作部門、営業外勤に女性を配置。
希望者を中心に、技術部門に2名、報道・制作部門に8名、営業外勤に2名配置。
- ・ 部門によって業務内容が全く異なるため、本人の希望と適性を考慮しつつ、広範囲の業務
を経験できるように配置・異動を行っている。内勤部門・管理部門から営業外勤、制作へ
の異動など、自身のキャリアアップに積極的な女性社員が増えてきている。
- ・ 年1回の自己申告制度を導入。自分のやりたいことを申告書や面接により申告出来るよう
にしている。
- ・ 女性社員から新しい視点の番組が発案され、その番組が全国的にも非常に高い評価を受け
ている。女性の活躍が男性社員にも影響を与え、社内活性化、企業イメージ向上に大変役
立っている。

2) 管理職登用

- ・ 昇進・昇格基準、人事考課基準については規程を作成し、全社員に配布している。昇格の基準などが明確であるため、女性社員の就業意欲、キャリアアップへの意欲を高めるのに非常に役立っている。
- ・ キャリア形成について、自己申告制度とは別に評価制度、個別面接を実施。各自でチャレンジ目標を設定し、次の面接時にその達成度合を上司と本人で評価する。これにより、女性社員が今まで女性の配置がなかった部門への配置を希望するなど、キャリアアップに積極的になってきている。このような動きが男性社員にも影響を与え、社内雰囲気活性化に非常に役立っている。
- ・ 女性社員の管理職登用を進めた事により、目指すべき先輩がいる点、キャリア・モデルがある点で女性の目標ができた。

3) 職場環境・風土の改善

- ・ 各事務室に給湯設備を整え女性社員のみのお茶くみ、社員の机ぶき、雑用等の廃止を推進している。当初は抵抗のある男性社員もいたが、現在はそれが当たり前、という雰囲気になり、性別役割分担意識の解消につながっている。
- ・ セクシュアルハラスメント防止規定を設けた。全職員にセクシュアルハラスメントに関するアンケートを実施。セクハラ調査会を設置し、申立に対応するシステムを構築し、職場環境の改善に努めている。アンケートによって、セクハラに対する男性社員と女性社員の意識に格差があることが判明したため、調査結果を公表することで、男性社員に対する意識啓発を実施。職場環境が改善されたと、女性社員からの評判も上々である。

<取組の効果>

- ・ 女性社員が、業務に対してより積極的に取組むようになった他、男性社員への刺激にもなり、社内全体が活性化した。
- ・ 『女性をメインターゲットにした地元生活情報番組』の成功により、「女性も活躍する企業」という企業イメージが付き、スポンサーが増えて企業利益につながった。また、女性も含めた多様な人材が番組作りや自社事業に積極的に関わるようになったため、多様な視聴者のニーズに対応できるようになった。

<今後の課題>

- ・ 女性副部長以上の役職への登用を更に進めるために、男性管理職や男性社員の認識を変えるべく教育の充実、研修等を行い、人材育成により一層努めていきたい。

女性社員のやる気を引き出し、スキルアップ、キャリアアップにつなげる。

女性社員発案の社内改善策の採用で、女性社員の就業意欲が向上。男性社員の刺激に。

沖縄県 情報通信業 労働者数：45名（うち女性14名）
平均勤続年数：男性 8.9年 女性 7.4年 役職者数：男性 16名 女性 8名

<導入のきっかけ>

(財) 21世紀職業財団主催の「女性労働者の能力活用のための業種別使用者会議」に参加した際、「女性の管理職が少ない」「女性の意見・要望を把握する機会がない」などの問題点を発見したため、ポジティブ・アクションとして女性社員の能力が発揮できる環境づくりを推進することとした。

<取組体制>

- ・ 女性部長を含む経営幹部会議を定期的実施し、ポジティブ・アクションの進捗状況の確認を行っている。
- ・ 女性社員全員による「J Jクラブ」を設置し、職場の現状についての問題点を話し合い、実態把握や課題抽出を図っている。

<取組目標>

- ・ 女性管理職の増加
- ・ 男女の役割分担意識についての改善

<取組内容とその結果>

1) 採用拡大

- ・ 採用面接、選考担当者は以前は男性のみだったが、部長、課長クラスの女性社員も担当することとした。面接に女性担当者が加わることで、選考の中立性が図られ、男性の面接官も、質問や発言を慎重に行うようになった。

2) 管理職登用

- ・ 女性管理職の増加を経営トップ自らがリーダーシップを取って推進した結果、女性の課長職、係長職が増加した。

平成13年 課長1名（女性比率：16.7%）、係長1名（女性比率：14.3%）

平成15年 課長2名（女性比率：18.2%）、係長4名（女性比率：57.1%）

3) 職場環境・風土の改善

- ・ 女性が仕事と家庭を両立させ、それぞれの能力を十分発揮できるような職場環境の改善などについて意見交流・提案することを目的として、平成14年4月に全女性社員による「J

「Jクラブ」を発足した。毎月1回、勤務時間に2時間のミーティングを通して、職場の課題抽出や意見交換、ポジティブ・アクションに関する啓発活動、活動事例のフォローと改善などを行っている。女性社員の現状を把握するためのアンケート実施や、男女の役割分担意識改善のための給茶機設置など、当クラブで出た意見を会社が採り入れ、バックアップすることで、女性社員に積極的に業務に取り組む姿勢が生まれ、意欲の向上が図られた。

<取組の効果>

- ・ 「J Jクラブ」発足により、女性社員がそれぞれの部門の現状を理解でき、横のつながりが強くなったことで、業務が以前より円滑に進むようになった。
- ・ 会社が女性社員の提案をバックアップしていくことで、女性社員が積極的に業務に取り組む姿勢が生まれ、取組前にはみられなかった会議での発言も増加。これらのことが男性社員への刺激にもなり、社内全体が活性化した。

<今後の課題>

- ・ 人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化し、男女差のない客観的基準による人事考課を実施する。
- ・ 選考の中立性を図るため、採用面接、選考担当者の研修を実施する。