

(3) 取組内容

A 採用拡大

女性社員の活躍を企業パンフレットやホームページで紹介

- 平成12年度の採用活動から、高卒者向け会社案内パンフレットに女性の先輩の写真とコメントを掲載し、また大卒者向けにはホームページに女性の先輩を登場させ、女性が活躍できる職場であることをPRしている。

(東京都・製造業 労働者数8,060名、うち女性35名 他4社)

- 大卒定期採用者向けのホームページには、技術系・事務系共に、新規事業や新製品開発を担当するプロジェクトチームの中から女性が在籍しているチームを選んで、対談形式で仕事内容を紹介。

(東京都・製造業 労働者数9,700名、うち女性1,300名 他1社) →大手製造業C

- 学卒者向け会社案内資料に、女性も店長になれる旨を明記したところ、意欲的な女性の応募が増加した。

(神奈川県・卸売・小売業 労働者数814名、うち女性153名 他2社)

- ホームページに、事務課長などを行内公募していることを掲載し、女性の活躍に期待していることを紹介。

(大阪府・金融・保険業 労働者数891名、うち女性234名)

- 会社案内に女性が機械加工をしている写真を掲載した。

(兵庫県・製造業 労働者数383名、うち女性153名 他12社)

面接官等に女性社員を含める

- 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。

(沖縄県・情報通信業 労働者数45名、うち女性14名 他29社) →情報通信業C

- ガイダンス、面接試験、筆記試験、採用決定のすべての段階に総務課長(女性)が中心的役割を果たした。

(富山県・製造業 労働者数118名、うち女性66名 他1社) →中・小製造業B

- 平成8年より採用担当に女性を登用していたが専任ではなかったため、女性採用スタッフを専任で1名配置。また、説明会の講師やリクルーターにも女性を活用。女性の専任スタッフがいることは好評で、優秀な女性の採用増に繋がった。

(滋賀県・金融・保険業 労働者数2,353名、うち女性844名) →大手金融機関D

- セミナーの際、O B・O Gによる説明の際には、男女平等に登場させるようにしている。

(大阪府・製造業 労働者数8,006名、うち女性1,431名)