

(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、OB・OG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)