

大阪市女性活躍推進リーディングカンパニー シンポジウム

テイジンのダイバーシティ推進 ～女性活躍推進を中心に～

帝人株式会社
人事・総務本部長 早川 泰宏

企業理念

社会とともに成長します

1. 株主と顧客から信頼され、期待される企業グループとして企業価値の増大に努めます
2. 広く社会の理解と共感を得られる企業グループをめざします
3. 地球環境との共生を図り、自然と生命を大切にします

Quality of Life

帝人グループは人間への深い理解と豊かな創造力でクオリティ・オブ・ライフの向上に努めます

社員とともに成長します

1. 社員が能力と個性を発揮し、自己実現できる場を提供します
2. 社員と共に、革新と創造に挑戦します
3. 多様な個性に彩られた、魅力ある人間集団をめざします

ブランドステートメント

Human Chemistry, Human Solutions

「グローバルエクセレンスをめざす企業としては、女性の活躍は不可欠」

＜安居祥策（前日本政策金融公庫総裁）：1997年～2001年帝人CEO＞

1990年～

トップダウンの活動

2000年～

量の拡大

2010年～

質の変革

1999年 「女性活躍委員会」

2000年 「女性活躍推進室」専任組織でスタート
2001年 諸施策の立案・導入開始
2003年 均等推進企業表彰「厚生労働大臣優良賞」
2007年 「ダイバーシティ推進室」へミッション拡大
くるみんマーク取得
2014年 経済産業省表彰「ダイバーシティ経営企業100選」選定
2016年 女性活躍推進法 認定基準適合企業
大阪市女性活躍推進リーディングカンパニー



帝人グループは、
女性が会社で意欲を持ち能力を発揮できるよう支援する。

女性に対する優遇措置は、母性保護の観点からのもの以外を行わない

女性であるが故に、男性に比して活躍機会が限定されたり、或いは妨げられたりすることのないように、社内意識風土や人事施策を変革する

- ・少数派であるため/女性だからと一括りにされたため過去に逸した機会を回復するための取組み。
- ・数値目標はもつが、数合わせはしない。採用・登用の基準は決して甘くしない。

1. 人数規模・職域拡大

2. 人事制度改善

**3. ワークライフバランス
推進策**

4. 風土改善・啓発活動

1. 人数規模・職域拡大

意思決定層の女性を増やす

- ・**新卒採用女性比率30%以上**（2001年～）

- ・**女性管理職登用加速**

- (1) サクセションプランの女性欄（2011年～）

- 課長以上が、通常は1年後・3年後の後任候補記入
加えて、3年後以降の女性候補者を探して記入

- (2) 女性幹部候補育成プログラムEWA(2011年～)

- 30歳前後（ライフイベント前後）の有望層を集中的に育成

1. 人数規模・職域拡大

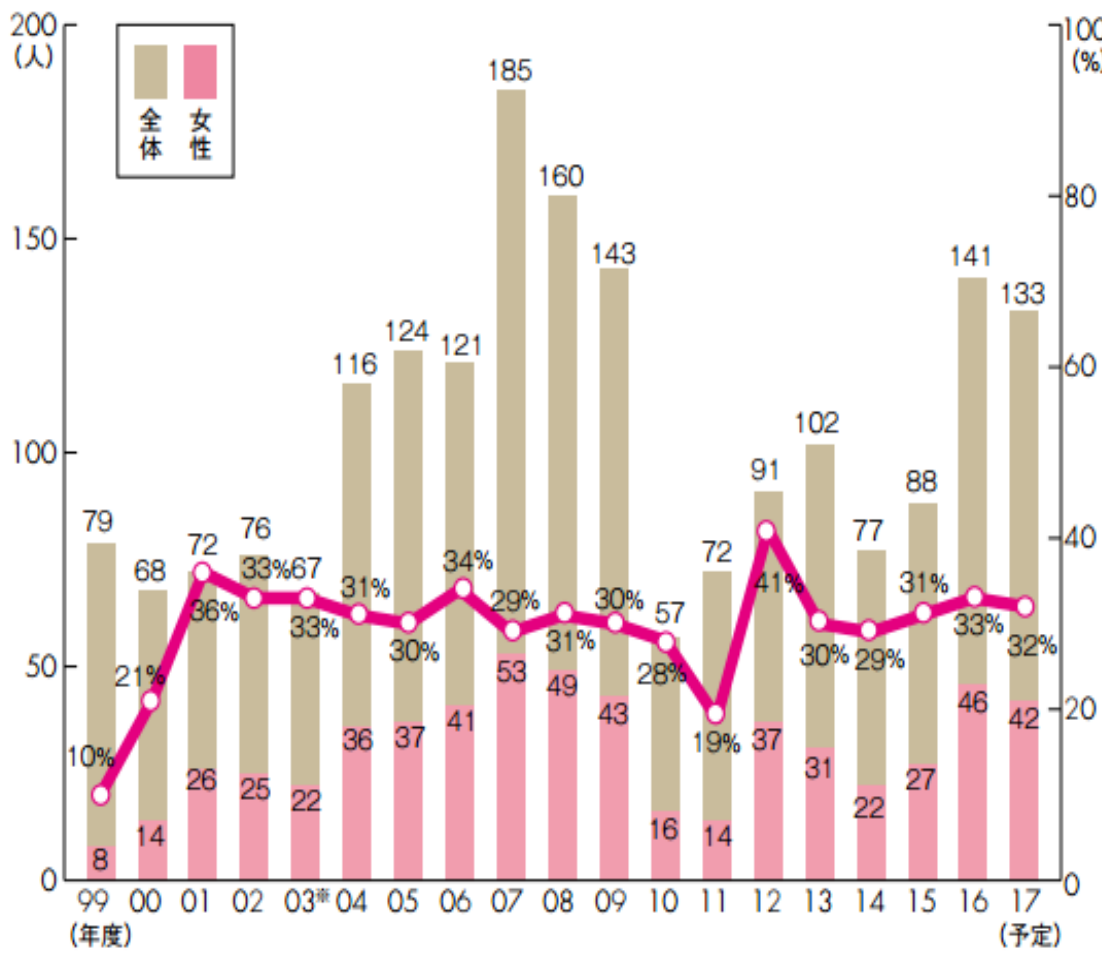
新卒採用女性比率30%以上

(2001年～)

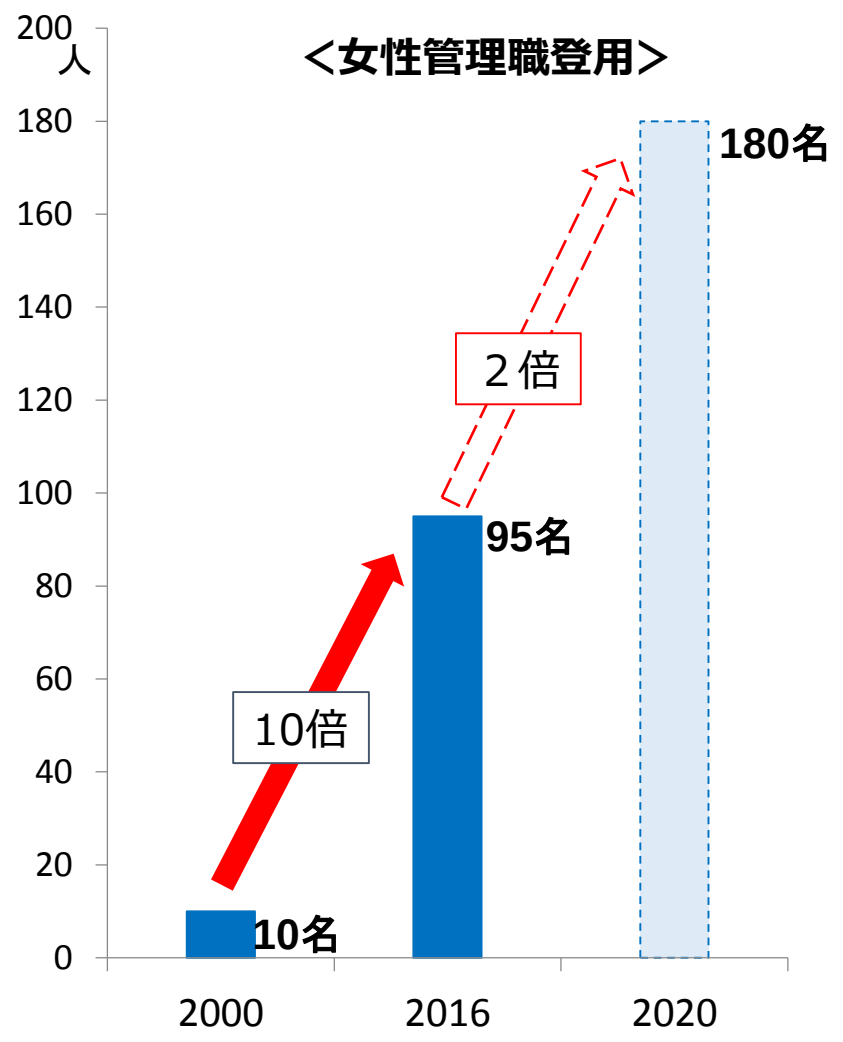
女性管理職登用加速

<2020年度末目標：女性管理職180名>

<女性新卒総合職採用数と割合>



<女性管理職登用>



女性幹部育成プログラム EWA (Empower Women Advancement)

- ①**目的** : 女性幹部候補の母集団形成
- ②**期待効果** : ・中長期キャリア形成とワークライフ・バランスを考え、将来の不安を払拭する
・リーダーシップについて考え、自分らしいリーダー像を獲得する
・ネットワーク形成、問題解決スキルを獲得する
- ③**対象者** : 入社7-13年、30歳代前半層（中核グループ会社で300名）から選抜
- ④**研修方法** : 各期20名程度、集合研修2回+OJT
- ⑤**内 容** :
 - <集合研修1> キャリアとワークライフ・バランスを考える
キャリア理論、ロールモデル講演、各自の将来像を描く
 - <集合研修2> リーダーシップを考える
経営的な視座をもち、自分の仕事を見直す
課題解決スキルを習得する
 - <アクションラーニング>
上司と共に取組課題を設定し、コーチングを受けながら、職場の課題に取り組む
 - <進捗報告会> 2ヶ月の歩み・成果を共有する キャリアビジョンの見直し 決意宣言



※CHO・上司参加

2. 人事制度改革

- (1) 直送自己申告 通常の定期的自己申告とは別途に設定
(評価・配置・処遇について、上司を介さず人事へ直送)
「マイノリティであるが故に生じた不利益」と判断される場合は、
ダイバーシティ推進室が問題解決にあたる
- (2) 育児・介護休職中の人事考課 = 間接差別解消
(改定前) 休職期間の評価は低くなる → 復帰後の昇進に影響
(改定後) 昇進要件においてのみ、休職前の評価を保障
- (3) 管理職への登用をゴールとした個別育成プログラム (2016年～)
具体的なポストを想定し、そのために必要な異動、研修などを
個別に計画し、年1回、進捗をフォローしていく

3. ワークライフバランス推進策

休暇制度

年次休
半日休
時間単位年次休

働く場所の自由度

在宅勤務制度

働く時間の自由度

フレックスタイム制度

仕事と育児の両立のために

育児短時間勤務：2時間、小3
時差出勤
時間外労働免除
ベビーシッター派遣

仕事と介護の両立のために

介護短時間勤務
時差出勤
時間外労働免除

働き続けるために

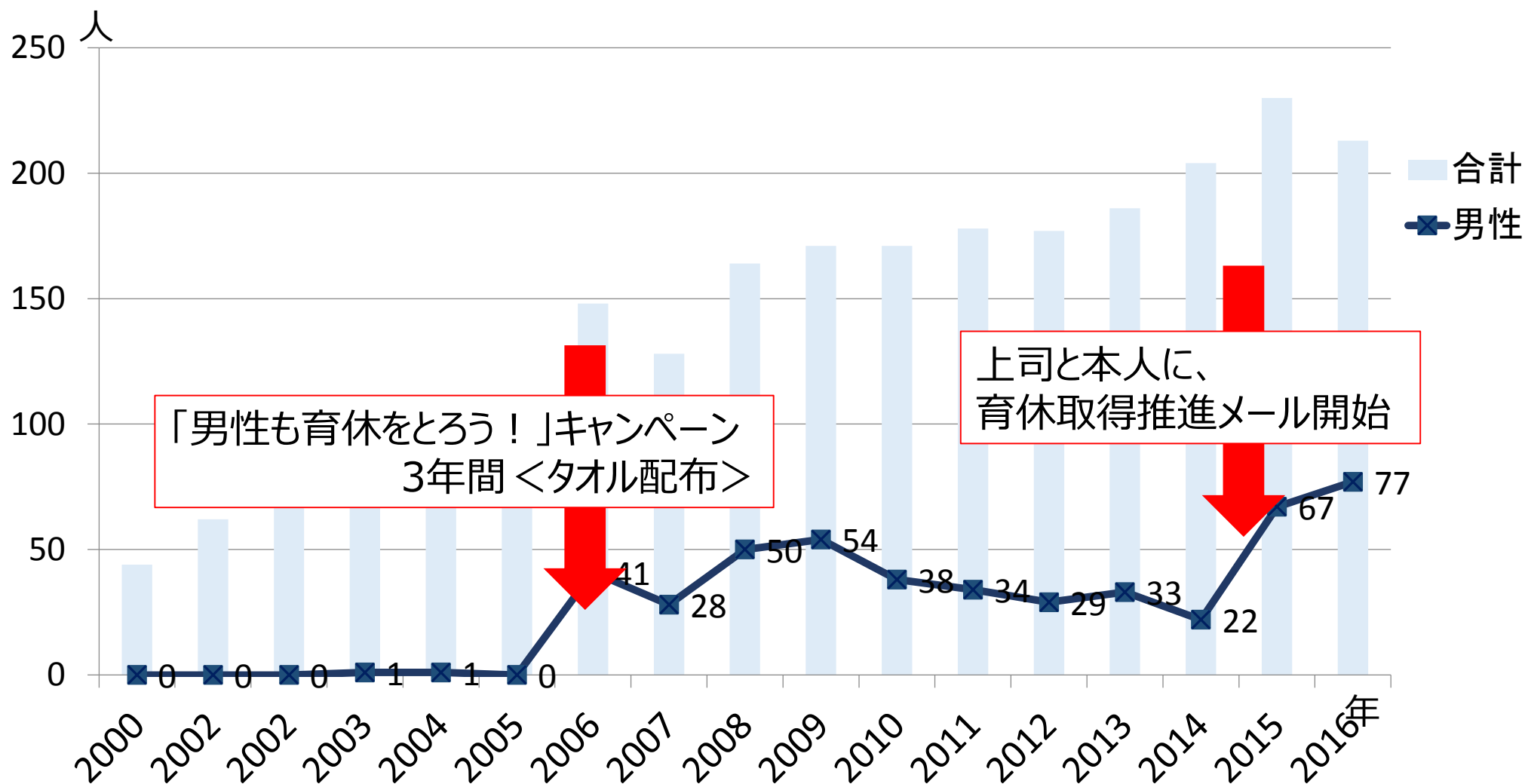
配偶者海外転勤同行休職制度：2年
育児休職制度：1年半～2年
介護休職制度：730日分割可
帯同転勤配慮

もう一度働くために

再雇用制度：10年

育児休職取得者数推移

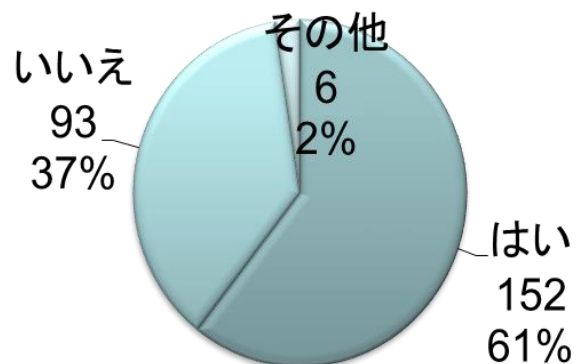
2014年10月から、子どもが生まれた男性社員とその上司に育児取得推進メールを送付
取得率：7%→20%に上昇



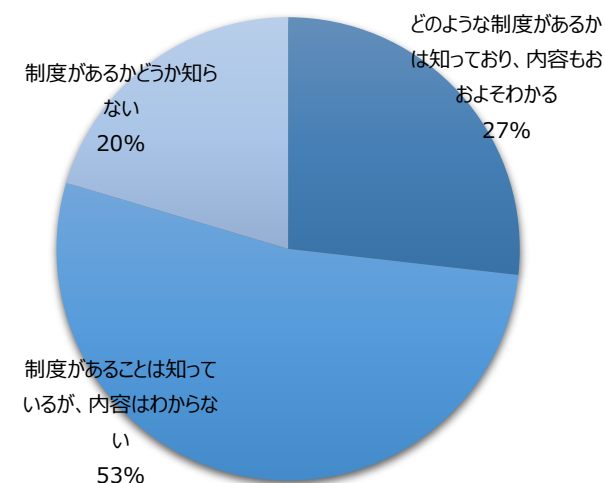
仕事と介護の両立対策

2015年度アンケート調査：回答者2013名中、313名が介護経験あり

介護を職場に開示していない人が4割

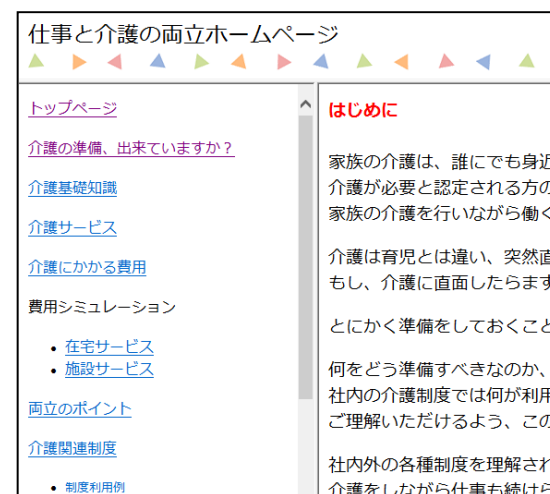


介護に関する制度がほとんど理解されていない



両立支援のための情報提供・支援の充実

- 「仕事と介護の両立ハンドブック」
- 「仕事と介護の両立セミナー」：介護準備と制度解説
- ダイバーシティ推進室に「介護専門サイト」開設



4. 風土改善・啓発活動

発信

イントラネット・社内報



トップダウン



啓発

研修・セミナーの開催

新任課長研修

ダイバーシティ推進とは？ 育児・介護者に対するマネージメント

LGBT とは？

イクボスセミナー

異文化コミュニケーションセミナー

アンコンシャス・バイアス
マイノリティとマジョリティ

事業別特研修

(女性の少ない営業、エンジニア対象)

職場改革・働きやすさの提言

一般職特別研修

業務改善提案



意識改革

ボトムアップ

ネットワーク

外国籍社員コミュニティ
役員を囲むコミュニティ

成果

- ◆ 年次休（有給休暇）消化率：82%
- ◆ 月平均余業時間：11時間
- ◆ 女性の育児復帰者100%
→90%以上が育児短時間勤務を選択
- ◆ 女性管理職の47%がワーキングマザー
- ◆ 男性の育児休職取得が増加＜配偶者出産の20%が休暇取得＞

ワーキングマザーによる
ワーキングチームの発案
が新しい商品開発に
繋がった例



「ダイバーシティ」の浸透と働き方改革

多様な人財の活用・育成

性別・国籍・経験・価値観を問わない人財の活躍推進

「働き方改革」の推進

時代に即応した多様なワークスタイルを支援する
制度設計の推進



ご清聴ありがとうございました