

## 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」



ポジティブ・アクション普及促進の  
ためのシンボルマーク「きらら」

東京労働局長（伊岐 典子）の企業訪問

平成 25 年 10 月 16 日、株式会社ブリヂストン

執行役員 CRO・CHRO・人事・総務担当 余地 晋一氏を

お訪ねしました。

### <訪問企業プロフィール>

#### 株式会社ブリヂストン

代表取締役 CEO 兼 取締役会長

津谷 正明

- ・ 東京都中央区京橋 3-1-1
- ・ 各種タイヤ・化工品の開発・製造・販売
- ・ 労働者数 14,919 名（うち女性 1,126 名）

※2013 年 12 月末現在

- ・ くるみん認定 H22.24 年



執行役員 CRO・CHRO・人事・総務担当

余地 晋一氏

### <訪問のあらまし>

#### ○ 女性活躍促進の取り組み状況

私たちは、さまざまな価値観や個性を持つ多様な人々が「働きやすく、活躍できる」職場環境を提供していくことで、「従業員の満足度向上」、「企業の活性化と成長」、「ステークホルダーの利益向上」につなげることを目指しています。日本においては、特に女性活躍促進の取り組みに力をいれています。

取り組みに力を入れる前は、女性総合職の人数が少なかったこともあり、仕事と育児の両立をしている社員が少ないこと、身近にロールモデルがいないこと、女性総合職のネットワークがないことについて、女性社員が不安を持っている状態でした。そのため、2008 年 10 月に専門組織「ダイバーシティ推進ユニット」を設置し、女性の活躍支援、育児・介護との両立支援等を積極的に推進することにしました。

それ以降、(1) キャリアデザイン研修（若手、中堅総合職の女性と上司が対象）、(2) 女性管理職候補層の社外派遣研修、(3) オフサイトミーティング（ワーキングマザー交流会や女性基幹職との交流会）などを行っています。また、ダイバーシティに理解を深める取り組みとして、(1) 管理職対象セミナー（「ワークライフバランスと経営戦略」）、(2) ダイバーシティ講演会、(3) 育児・介護ガイドブック作成、(4) ダイバーシティの E ラーニングなども行いました。



右から人事部長 滝田久人氏、人事・労務本部長 石井雅之氏、人事部ダイバーシティ推進エグゼクティブ 植木樹理氏、(東京労働局長 伊岐典子、雇用均等室長 大西ふみ子)、執行役員 余地晋一氏

女性の総合職だけでみると、**59.8%→68.0% (約7割)** に増えていました。

### ○今後の課題について

女性社員の採用増や結婚・出産による退職減により、総合職に占める女性の割合が増えてきました。管理職候補と期待される女性社員の人数も増えていますが、全体を見渡すと、管理職への昇進意欲はまだ男性社員の方が高いという現状があります。

女性の昇進意欲向上のカギは「ロールモデル」、「リーダーシップの自信」、「ワークライフバランス」にあると考えています。

数値目標や、個人別育成計画に基づいた計画的な人事異動・経験付与・研修などにより、女性社員の交流や切磋琢磨を促進し、5年後にはさらに女性管理職を増やしたいと考えています。

.....

最後に、東京労働局長より、「ポジティブ・アクション応援サイト」、「女性の活躍推進宣言コーナー」の登録、ご活用をお願いしました。

(参考)

ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/>

女性の活躍推進宣言コーナー

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

WEB マガジン EVOLUTION & メールマガジン

きらら通信も配信中。

### ○取組の成果

#### ～女性が活躍できる雰囲気あり～

2008年の状況と2013年の状況を比較すると、女性管理職・総合職は3倍以上増加し、海外勤務の女性社員は8倍になりました。

社員満足度調査の結果を見ても、「女性が活躍できる雰囲気がありますか？」という質問に対し、「あり」と答えた社員が45.7%→49.8%に増えました。



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ご存知ですか？「きららマーク」。使用に許可等は不要です。名刺などいろいろなところにご活用ください。