

帝人グループにおける 女性のエンパワメント促進活動

2012年8月6日

帝人株式会社

CSR企画室/人財部ダイバーシティ推進室

黒瀬友佳子

1

帝人グループ概要

TEIJIN

- 創立: 1918年6月17日
- 会社数: 計149社
国内68社、海外81社
- 社員数: 計16,819人
国内 9,708人 海外 7,111人

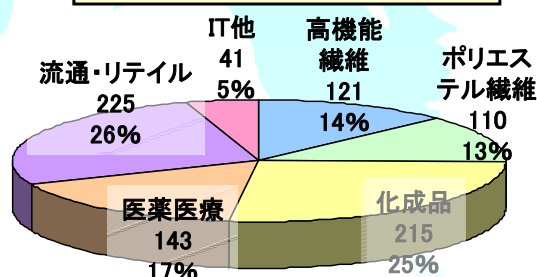
(2012年3月末現在)

帝人グループ「企業理念」

- 1 テイジン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
 - 2 社会と共に成長します
 - 3 社員と共に成長します
- (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

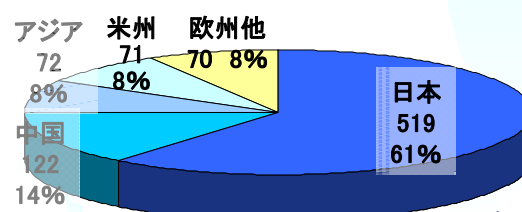
売上高総額 8,544億円

事業セグメント別売上高(十億円)



2011年度実績

エリア別売上高(十億円)



2011年度実績

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

3

ダイバーシティ推進活動の経緯

～トップダウンの活動～

1990年代、欧米企業との合併事業や取引の際、
女性役員・管理職が急増している状況を
CEO・役員層が目にあたりにして問題意識をもつ
「グローバル企業に成長するには女性の活躍が不可欠！」

1999年 雇用機会均等法改正・強化
一歩すすめて、女性が活躍できる土壌をつくろう
夏の役員会議で方針決定、女性活躍委員会スタート

2000年 女性活躍推進室(専任組織)スタート

2007年 ダイバーシティ推進室へのミッション拡大

4

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。

すなわち、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。

帝人グループは、社内における男女の完全な機会均等をめざす。

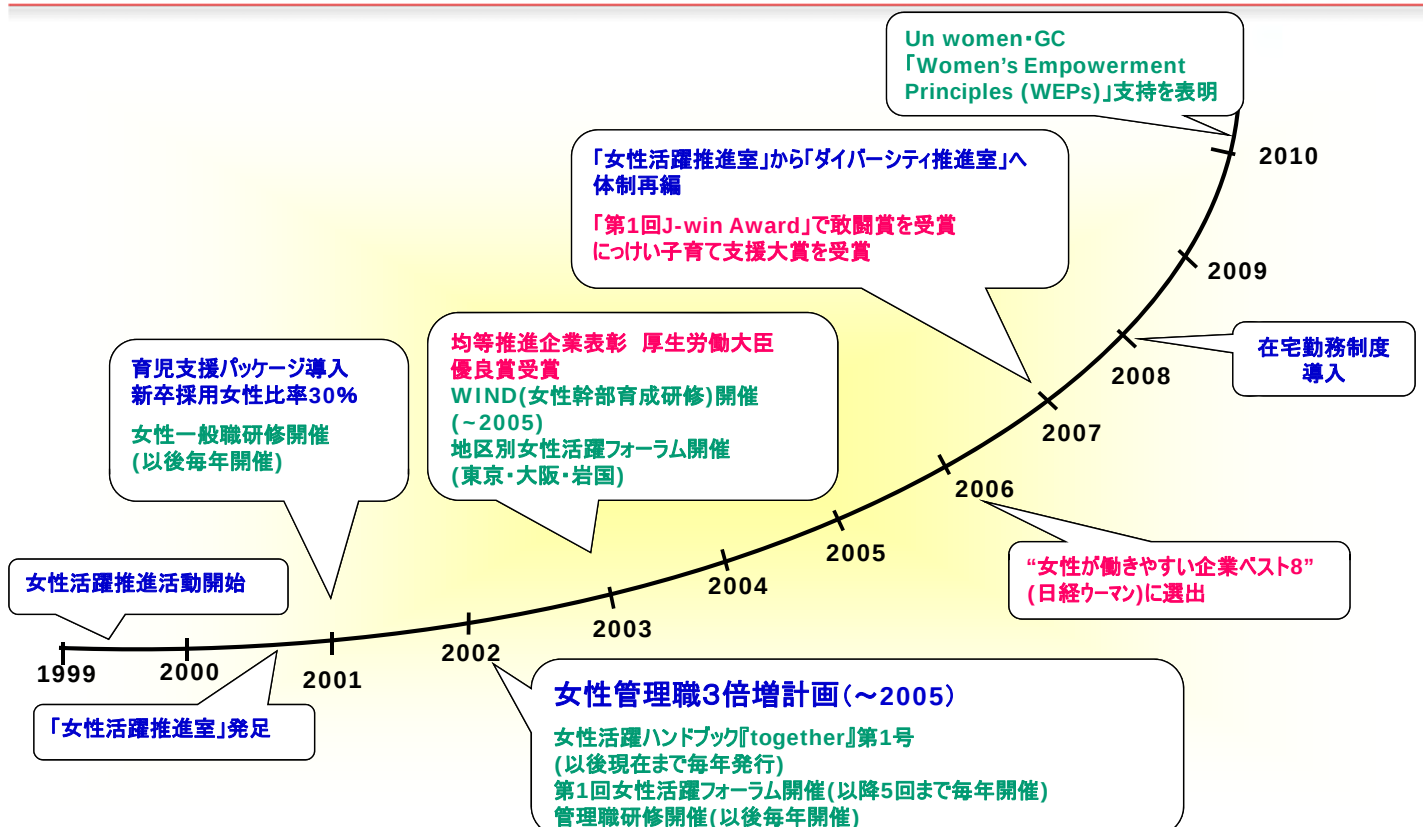
女性に対する優遇措置は、母性保護の観点からのもの以外は行わない（但し、当面の対応として意識的な強化施策（**ポジティブ・アクション**）を行うこともある）。

ポジティブアクションとは

- ・少数派であるため/女性だからと一括りにされたために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ない

5

活動の展開(1)



6

【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%(2001～)
- ・女性管理職3倍増計画(2002～07)
女性管理職キャリア採用
女性幹部(候補)育成プログラム

【人事制度改善】

- ・直送自己申告制度(2001～)
- ・多面観察制度(2001～)
- ・育児・介護休職が昇進に影響しない制度(2001～)

【ワークライフバランス推進策】

- ・家庭事情による退職者再雇用制度、
および帯同転勤の配慮
- ・育児休職・介護休職、時短勤務
- ・フレックスタイム制度
- ・在宅勤務制度
- ・ベビーシッター利用補助(法人契約)

【風土改善・啓発活動】

- ・女性一般職研修(2001～)
- ・女性活躍フォーラム(2002～2006)
- ・ダイバーシティフォーラム(2007)
- ・管理職研修(2002～)
- ・事業・職種別女性の会
(医薬医療事業、エンジニア)
- ・冊子「together」(2002～)

WEPs署名の経緯

◆株式会社資生堂・代表取締役副社長様からのお誘い(2010年夏)
弊社会長へ「一緒に宣言しませんか」とメール

◆弊社CEOの疑問

宣言することに異論はないが、宣言文中の表現「性別や年齢にとらわれず、すべての人々が能力を発揮できる経済的・社会的基盤作りを奨励すること」は、「定年制」と矛盾しないのか？

◆弊社CEO・CSRO・CHOによる検討

帝人グループ会社はいずれも、事業展開する国における労働法規や慣行に沿い、社会的に広く認知されている範囲で人事制度(定年制を含む)を定めている。今後も社会情勢から学び、変化に先んじて制度変革をしていく意志をCEOが持ち続けるならば、署名するにあたっての問題はないと考えられる。

◆「WEPs」支持を表明(2010年9月)

よりグローバルに取り組みを進める認識が深まる

帝人グループは、その企業理念で『多様な個性に彩られた魅力ある人間集団をめざします』と掲げ、従来より社員のワーク・ライフ・バランスのための施策や、性別や経歴・障がい・年齢・国籍・人種などに関わらず活躍できる組織風土への改革を進めるため、専任部署を設置して、ダイバーシティ推進活動に積極的に取り組んでいます。

多様な価値観と強みを持つ社員がその個性を活かし、力を発揮できる組織であることが、社会の絶え間ない変化に対応し、競争力を強化することを可能にします。

また、家庭責任と職場責任を共に果たすことを希求する多くの女性社員を支援することは、男性社員にとっての働きやすい職場づくりにもつながります。

安心して仕事に注力し、同時にプライベートライフも楽しむ男女社員こそが会社を成長させる原動力であり、最も大事な財産であると私は信じています。

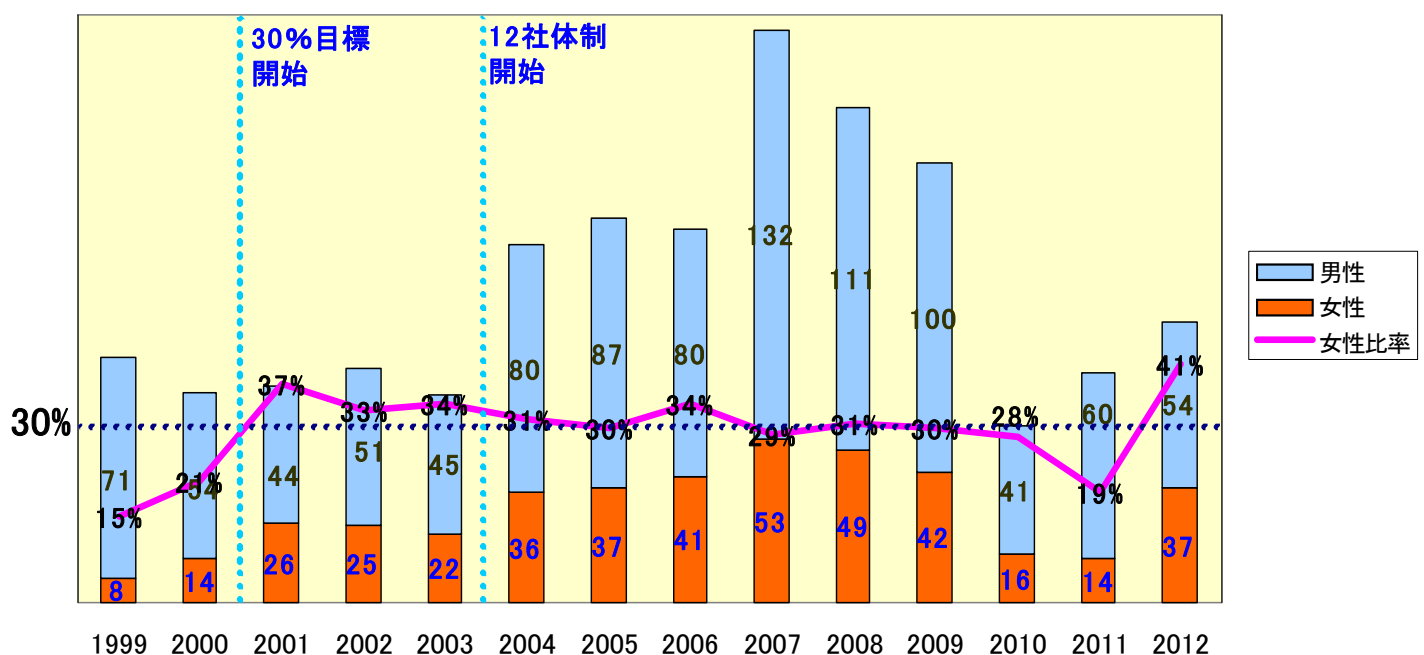
9

参考資料

TEIJIN

人数規模・職域拡大策の例～意思決定層の女性増加～(1)

新卒採用女性比率30%(2001～)



※この統計では

2002年までは帝人株式会社の社員を、2003年の持株会社化以降は帝人グループ主要12社の社員を母数としています

人数規模・職域拡大策の例～意思決定層の女性増加～(2)

◆ 総合職における女性比率

1999年度 5% → 2011年度 17%



◆ 管理職における女性比率

3倍増計画＝20人を60人に



1999年度末 8人 → 2011年度 79人
(うちワーキングマザー約30人)

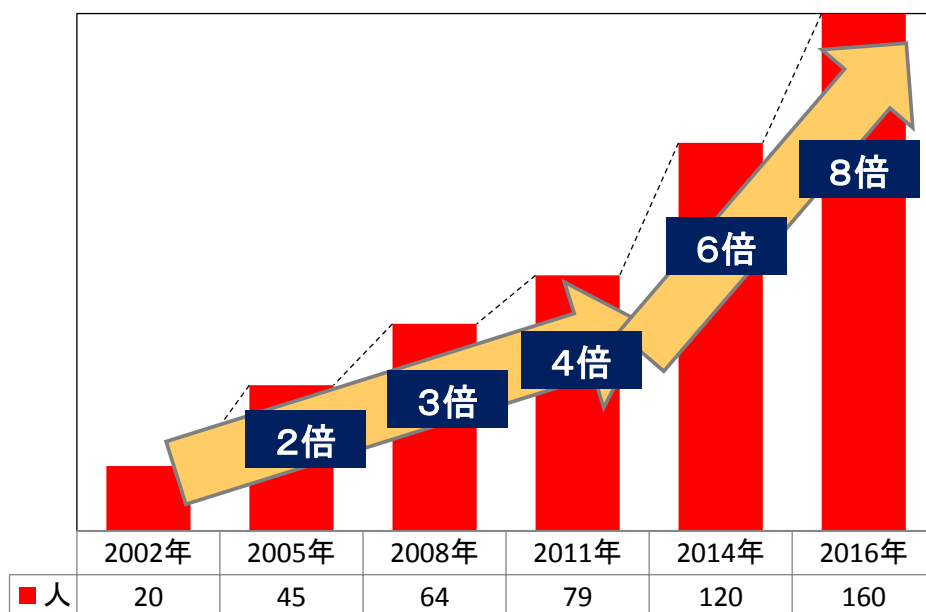
※この統計では

2002年までは帝人株式会社の社員を、2003年の持株会社化以降は、帝人グループ主要12社の社員を母数としています

人数規模・職域拡大策の例～意思決定層の女性増加～(3)

2012年以降の取組み－女性管理職登用加速

中長期経営ビジョンCHANGE for 2016 -革新と実行-



➤ 管理職に占める女性比率

2002年 1%

2016年 7%

(国内主要グループ12社)