

未来への人財づくり

～男女別なく、すべての新入社員を活かすために～

性別にかかわらず能力や感性を発揮し、いきいきと活躍し続けられる職場の実現のために、
新入社員へはどのような働きかけをしたらいいのか。

今の新入社員は男女の区別のない学生生活を長年送っており、
従来の“男女の固定的役割意識”はない、もしくは、希薄では、との仮説を基に探ってみました。

まず、今年の新入社員の男女共同参画に関する意識調査を行い、
そこから見えた、新入社員のホンネ。

そして、人材育成の先進企業・自治体にインタビューを行い、
見えてきた新入社員育成のためにやるべきこと。

これは、新入社員への意識調査やインタビューを通じてまとめた、
人材育成に携わるすべての方々へのメッセージです。

性別に関係なく、未来への“人財”を育てるために、
そして誰もが輝く社会の実現のために、一歩を踏み出してみませんか？

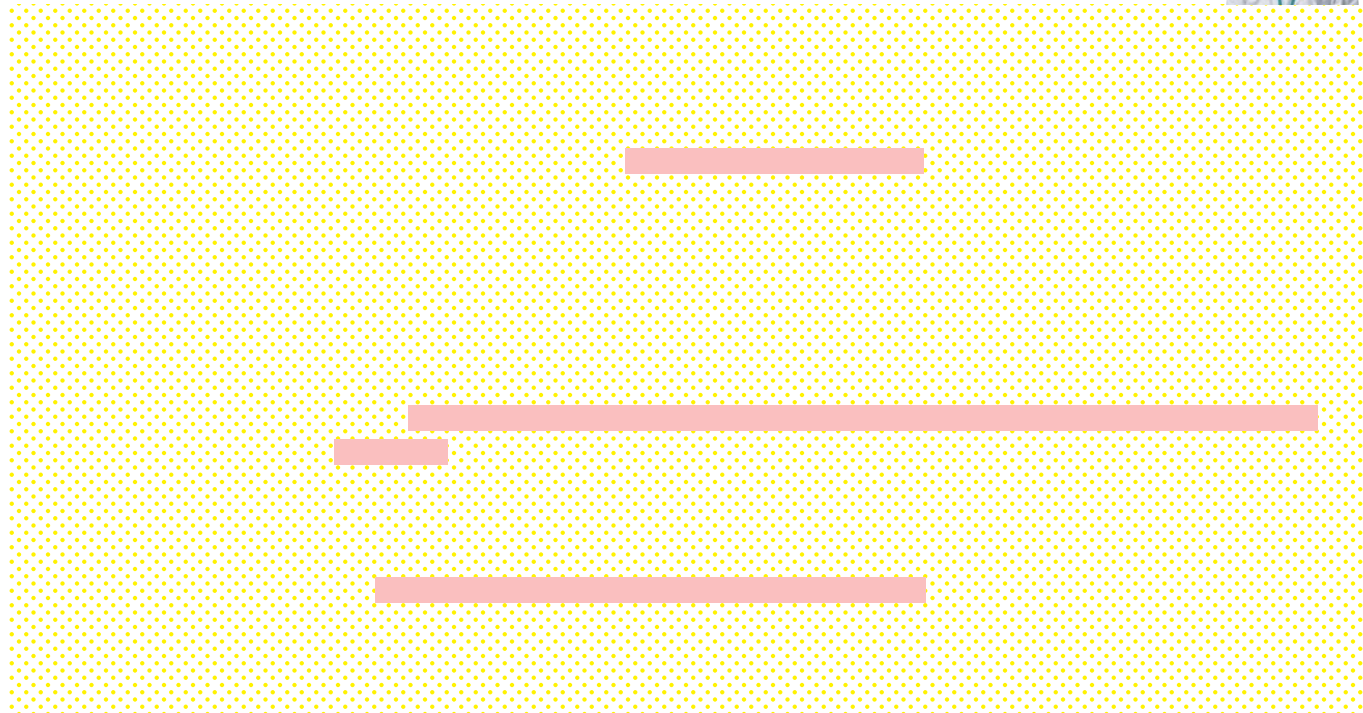
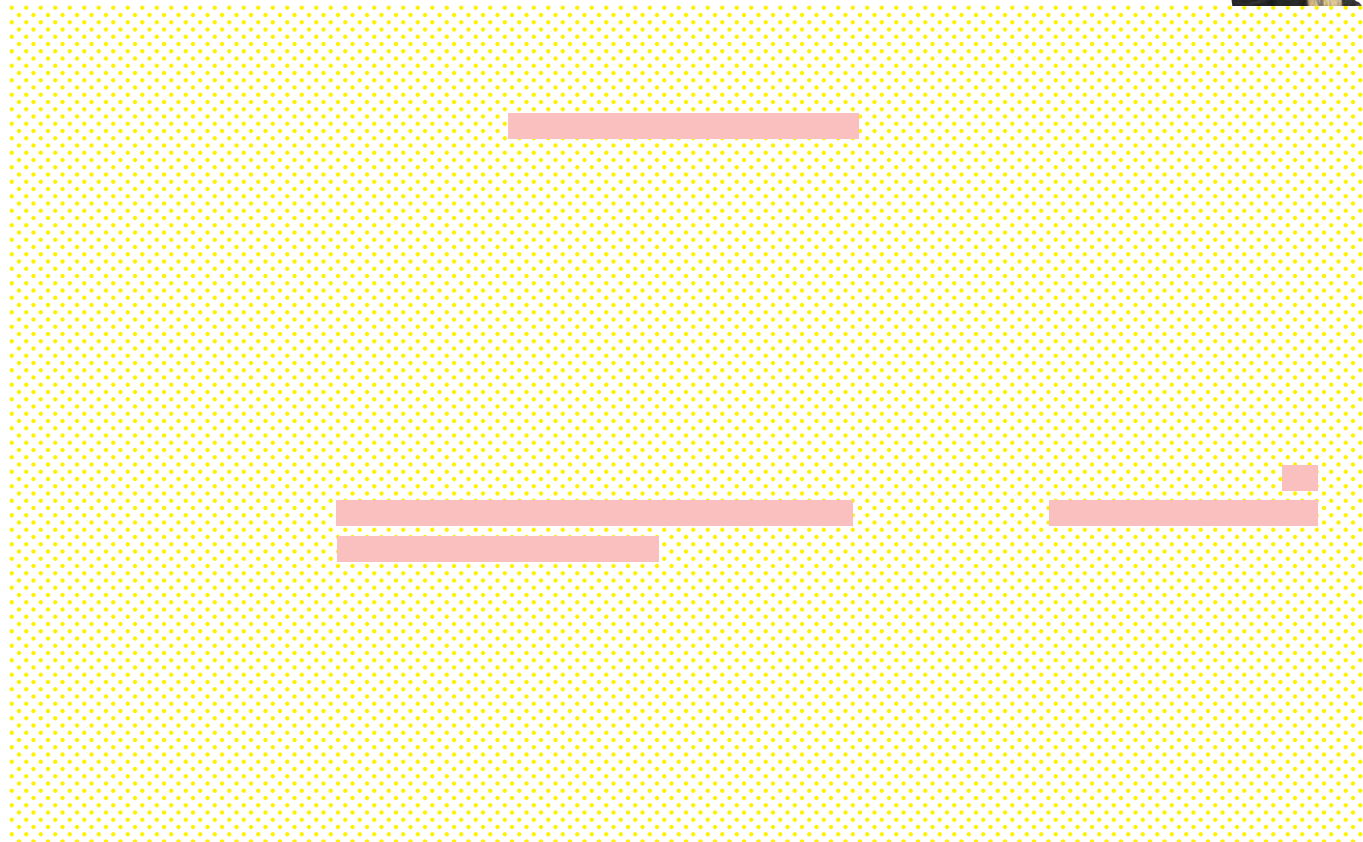


ダイヤモンドの原石が輝くかは、
あなた次第

人材育成が進んでいる企業・自治体に聞きました！

福岡には、人材育成に力を入れている企業がたくさんあります。中でも先進的取り組みをしている企業・自治体へ、インタビューを行いました。新入社員を、女性をどう活かす？ ヒントを探ってみましょう。

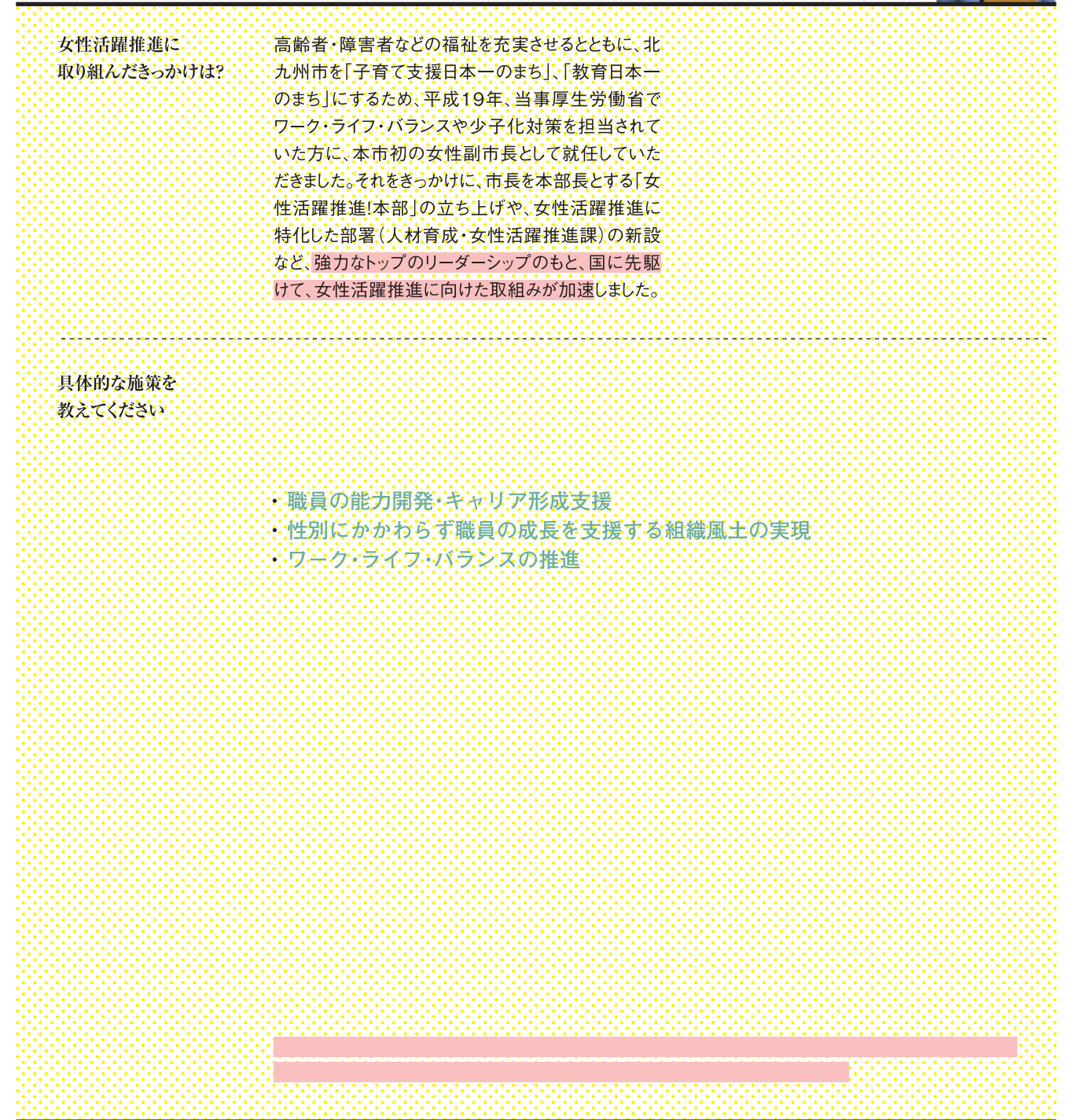
人財本部 人財部
ダイバーシティ推進
グループリーダー
田辺 純子様



北九州市役所 <http://www.city.kitakyushu.lg.jp/>

■ 職員数/8,347人 ■ 男女比/男性66%、女性34% ■ 女性管理職比率12.8%

北九州市総務企画局人事部
人材育成・女性活躍推進課
女性活躍推進係長
田端 亮平様

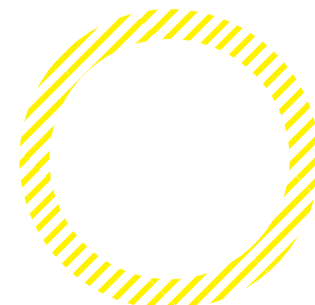


女性活躍推進に
取り組んだきっかけは？

高齢者・障害者などの福祉を充実させるとともに、北九州市を「子育て支援日本一のまち」、「教育日本一のまち」にするため、平成19年、当事厚生労働省でワーク・ライフ・バランスや少子化対策を担当されていた方に、本市初の女性副市長として就任していただきました。それをきっかけに、市長を本部長とする「女性活躍推進本部」の立ち上げや、女性活躍推進に特化した部署（人材育成・女性活躍推進課）の新設など、強力なトップのリーダーシップのもと、国に先駆けて、女性活躍推進に向けた取り組みが加速しました。

具体的な施策を
教えてください

- ・ 職員の能力開発・キャリア形成支援
- ・ 性別にかかわらず職員の成長を支援する組織風土の実現
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進



- ◎トップ自らが強力で推進していくこと。
- ◎会社としての姿勢や取り組み状況を、社内・社外問わず情報発信していくこと。
- ◎入社時研修はもとよりその後の研修においても継続的に男女共同参画について教育すること。
- ◎社内にいるロールモデルを紹介すること。
- ◎入

新入社員対象のアンケート調査結果から、職場における男女平等感はあるにもかかわらず、「家計を支えるのは基本的に夫の役割」「夫は仕事、妻は家事と子育てに専念あるいは優先する」といった男女の役割意識が、全てではないにしろ、新入社員の男女双方、相変わらず存在しており、私たちグループが立てた「新入社員には、これまでの男女の固定的役割意識はない、もしくは、希薄」という仮説は否定されたと言わざるをえない。従って、人事担当は、新入社員の意識改革を図るべく、まずは新入社員研修時から男女共同参画意識を醸成するプログラムを組み込む必要があると考える。先進企業しかり、「鉄は熱いうちに打て」である。

＼ こうすれば新入社員の意識が変わる! ／

5つの提言

提言1

入社式でトップは自ら、ダイバーシティ、男女共同参画への取り組みを伝え、積極的に活用していくことを表明すべし。

提言2

ダイバーシティ、男女共同参画に対する取り組み、ワークライフバランスを支援する取り組みを社内外に発信すべし。

提言3

入社時研修では、男女共同参画の具体的内容とともにCDP(キャリアデベロップメントプログラム)を提示した上で、新入社員にも自身のライフイベントを含めた、中・長期的ライフプランを設計させよ。

提言4

新入社員の最初の配属先へ研修内容を伝え、受け入れ体制を整備すべし。

提言5

男女共同参画に関する発信は、新入社員のみならず、全社員にむけて継続的に、実施すべし。

女性の活躍推進福岡県会議

WE-Net 福岡一期生 新入社員グループ

<http://www.we-project.jp/>