

9. 女性従業員を新しい領域で採用する

「女性従業員の採用数を増やしたい」と考える企業は多いですが、実際は採用に苦労している企業も多いのではないのでしょうか。従前から女性従業員が少ない場合や、これまで採用していなかった職域で新たに女性を採用する場合、まず、自社の状況を把握し、課題分析をしっかりと行うことが必要です。その上で、必要な人材像・スキル要件、活躍できるポストを具体的に描き、女性向けのインターシップや説明会などで、自社の魅力をアピールし、採用拡大につなげます。

《主な成果イメージ》

- 女性従業員が増え、以前女性がいなかった、または少なかった職種で活躍するようになった。
- 女性従業員だけでなく、男性従業員も働きやすい職場となり、人材が定着するようになった。

このような企業に
オススメ!

☑ 女性の応募が少ない

☑ これまで男性のみだった領域で新たに
女性を採用したい

■ 取組の内容とポイント ■

取組 1 女性が活躍できる領域や、活躍するための方法を再検討し、積極的に女性の採用を進める

これまで男性が主に担ってきた領域でも、女性を採用して配置し、職域の拡大に繋げている事例があります。女性の採用拡大のため、「女性が働きやすい職場環境づくり」を進めていくと、結果として男性、高齢者等、多様な人材が働きやすい職場となり、人材の定着につながった、という事例が多くあります。

❗ 「女性は事務作業が得意」「女性に力仕事は向かない」などは、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）はないでしょうか。このような思い込みを捨て、活躍できる方法を考え、必要な人材を確保していきましょう。また、面接官として女性を採用選考に加え、性別のバイアスを排除することも有効です。

➤ 企業実践事例

- ◆ 女性に優しい職場環境は高齢者や男性にとってもいい環境で人材定着（株式会社高宮運送）
- ◆ 新たに未経験の女性を採用し、女性が働きやすい職場環境整備を同時並行で進める（株式会社タイヨー）

取組 2 自社の魅力を整理し、応募者のニーズに訴求する工夫を行う

女性を採用する際、採用条件や業務内容を伝えるだけでなく、女性が働き続けられるための制度を紹介し、その制度を活用している社員を見える化し、働きやすい職場環境や雰囲気などを併せて伝えます。女性従業員比率や女性管理職比率などの具体的な数値なども示し、ダイバーシティの実現に企業として積極的に取り組んでいる姿勢など、「女性活躍が組織の成長において必要不可欠な要素だと位置付けている」というメッセージを応募者にしっかり伝えます。

❗ 「やりがいのある仕事」、「給与」、「職場の雰囲気」、「長く働ける」など女性が働く上で重視する条件も様々です。**ターゲットを明確化し、ターゲットが求める条件と自社の魅力をマッチングさせ、効果的にアピールしましょう。**

➤ 企業実践事例

- ◆ 採用したいターゲットを明確にし、その層に訴求するリクルートサイトにリニューアルする（株式会社花満）

■ 企業実践事例 ■

株式会社高宮運送（運輸業・郵便業／従業員 150 名／廿日市市） ※2018 年 10 月時点

取組 1

■課題：慢性的な人手不足を解消するには、どうすればよいか。

取組
内容

女性に優しい職場環境は高齢者や男性にとってもいい環境で人材定着

戦略的に女性を採用し、育成するという人事活動を行っているわけではないが、従業員に合わせて業務内容や業務時間を工夫・調整し、働きやすい職場環境を作っていった結果、自然と女性ドライバーが増加した。また、新たな試みとして、ドライバー未経験者の採用に踏み切り、入社後、3週間ほど研修を受けさせるなど、OJT や、交通ルールや法規に関する定期的な研修、交通安全指導など丁寧に育成している。同時に、子育て中など従業員の個別の事情や生活に合わせて働き方を調整し、業務を多能工化することで、皆でカバーしあえる仕組みをつくるなど、きめ細やかにサポートすることで、女性だけでなく、全従業員の定着に繋がっている。

株式会社タイヨー（その他サービス産業／従業員 67 名／広島市）※2020 年 6 月時点

取組 1

■課題：廃棄物処理業は 3K（きつい・汚い・危険）の職場環境。人手不足にどう対応するか。

取組
内容

未経験の女性も積極的に採用し、女性が働きやすい職場環境整備を同時並行で進める

廃棄物処理業である同社において、これまで男性が主な担い手だったが、人材不足を解消するため、女性も積極的に採用する方針転換を行なった。採用するにあたり、就業のハードルを下げることや育児と仕事の両立支援、就業継続のための制度や社内環境の整備が不可欠と考え、就職時の住居にかかる初期費用を会社が負担。また、待機児童等で子の預け先に悩む方向けに企業内保育園を会社の敷地内に整備し、従業員の保育料を会社負担とする（※2018 年 4 月の開園当時。現在は全面無料化。）などした。また、シャワー室や休憩室を男女別に改築したり、女性のスキル面、体力面での負担を補うため、普通免許でも運転可能な AT 車の導入や、産廃物選別のコンベアを導入するなど、コストと時間をかけて働きやすい職場づくりを進めた。その結果、2017 年には 8.8% だった女性従業員比率は 2020 年 6 月時点で 29.9% と大幅に増えただけでなく、職場環境が整備されたことで、男性従業員の定着にも繋がった。

株式会社花満（卸売業・小売業／従業員 64 名／広島市）※2017 年 9 月時点

取組 1

■課題：長年悩みの種だった人材採用に、どう取り組むか。

取組
内容

採用したいターゲット像を明確にし、その層に訴求するリクルートサイトにリニューアルする

経営層にも女性が多く、管理職のうち 4 分の 1 が女性という、女性が働くことに理解が深い企業風土ではあるものの、人材の確保に悩んでいた。そこで、新卒採用において「地元志向の優秀な女性」をターゲットとし、リクルートサイトを改築。最も目を惹くトップページに「広島限定採用 転勤・異動はありません」と記載し、「地元で育児と両立しやすい職場環境で働きたい」という若者のニーズに訴求。「花育」「花活」など、若者受けしそうな表現に工夫するなどした。

また、若手が楽しく働いている写真を掲載し、明るい職場環境を PR。さらに「育児休業取得者数」から「役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合」等の詳細情報を開示し、女性の活躍や福利厚生の充実ぶりもアピールするなど、様々な工夫を凝らした。

応募してくれた学生へは、副社長自らがフォロー。副社長が個別面談の実施はもちろん、駅まで送迎するなどし、会社の熱意と誠意を直接学生に伝えることで、本気で就職を考えた上で応募する学生が増えた。取組の結果、翌年には、直近 3 年間で最大の採用数となった。