

多様性が活きる職場とは

“女性の活躍”に対する注目が高まっている一方で、「女性にとって本当に働きやすい」職場環境や会社風土を実現するために改善すべき点は数多くあります。近年多くの企業がダイバーシティ（多様な人材の積極的な活躍支援）を推進していますが、企業はどのような取り組みを通じて、社員の活躍を支援しているのでしょうか。ダイバーシティ推進や働き方改革の取り組みについて各種メディアから注目されている神戸製鋼所。同社の人事労政部ダイバーシティ推進室 神尾真裕美氏、田澤知子氏に女性活躍の支援やダイバーシティ推進について話を聞きました。

なぜいまダイバーシティ推進が必要なのか

当社は重要な経営課題の一つとしてダイバーシティ推進を掲げ、「社員一人一人が最大限の能力を発揮し、活き活きと働ける職場」を目指しています。様々な背景を有した多様な人材が十分に力を発揮できる環境の整備。これは会社の継続的な成長にとって極めて重要な経営課題と考えており、2014年にダイバーシティ推進室を立ち上げ、多様な働き方の実現を目指した職場環境の整備を加速させています。

以前に比べ様々な企業で女性採用は増えていますが、社員の定着率を見てみると男性と比較して高くないという現実があります。「働き続けたい」という女性がいても、仕事と家庭の両立を諦めてしまうケースが少なくないのです。その要因としては、多くの日本企業が長時間労働や全国転勤といった従来の男性中心の働き方を前提とした職場環境、キャリア、働き方を設計してきたという背景が挙げられます。しかしながら、働き方や価値観が多様化する昨今、そのような画一的な働き方は男性であっても息切れしてしまうのではないのでしょうか。すべての社員が活き活きと働ける職場を作るために、各種制度の整備はもとより、組織構成の在り方や社員一人ひとりの働き方に対する意識を変えていくことがダイバーシティの実現に



[右] 神尾 真裕美 株式会社神戸製鋼所 人事労政部 ダイバーシティ推進室長

[左] 田澤 知子 株式会社神戸製鋼所 人事労政部 ダイバーシティ推進室

は求められているのです。
多様性を活かす職場をつくる

具体的な取り組みを何点かご紹介します。そもその課題意識として「女性社員の就業継続・活躍支援」があり、改善策の検討に先立って女性社員に対する調査を行いました。そこで聞こえてきたのは、「現状の働き方では、育児との両立が不安」「女性独自のキャリアモデルが見えにくい」

「配偶者の転勤の可能性が不安」といった女性社員の声。

そういった声をふまえて、再雇用エントリー制度（退職後5年以内の再雇用への応募が可能）、キャリア継続休職制度（最大3年間の休職）を新たに整備。また、柔軟な就業を可能とするために在宅勤務日制度を拡充しました。家庭環境の変化に応じて利用できる仕組みを準備し、育児や介護、配偶者の転勤などが生じた際にこれらの制度を活用してほしいと考えています。特に女性はライフイベントで選択を迫られることがあるので、キャリアにおける

女性のキャリア形成支援は各種制度の整備と、多様性への理解促進がカギ

勤などが生じた際にこれらの制度を活用してほしいと考えています。特に女性はライフイベントで選択を迫られることがあるので、キャリアにおける

るオプションとしてぜひ活用してほしいですね。

その他にも、既存制度の活用という観点から、年次有給休暇や男性の育児休暇の取得などを推奨し、取得率を継続的に追っています。2014年度には9・1日だった年次有給休暇取得日数が

2016年度には14・9日に、同じく、0歳児をもつ男性社員の育児のための特別休暇取得率は51・8%から71・5%と大きく改善しています。こうした制度をすべての社員が十分に活用する

ためには、上司や同僚の理解が欠かせません。働きやすい職場風土づくりに向けた啓発活動や、役職者向けのマネジメント研修などを通じて全社的な意識の変革も進めています。日本におけるダイバーシティ推進活動は女性が注目されることが多いのですが、本来はあらゆる多様性を受け入れることを意味します。男性にも様々な背景があるでしょうし、外国籍の方や障がい者の方も能力が十分に発揮できる職場となるよう、今後も取り組みを進めていきたいですね。

社会人人生は長い。長期的な視点でキャリアを選択してほしい

働きやすいということは大前提ですが、しっかりと

りキャリアを形成していきたいという声にも応えられるよう、女性社員が早期に実力を付けられるような仕組みや環境づくりも意識しています。出産・育児がある場合、女性はどうしても一時的に

仕事から離れなければいけません。それまでに一定の経験を積んでおくことはキャリア形成上非常に重要です。日本における初産の平均年齢は30・7歳。早い段階で目標を達成し、困難な仕事にも取り組める人材になれるよう、早

期からチャレンジングな仕事やプロジェクトへのアサインなどをマネージャーには意識してもらっています。会社としては社員全員に長く勤め、活躍してほしいと考えています。女性が活躍できる職場環境は整ってきているので、皆さんには、ちょっと難しいと思うような仕事にも積極的にチャレンジしてほしいと考えています。キャリアにおける選択を迫られた際、どうしても簡単な方を選択しがち

ですが、長期的な視点に立てば、一歩踏み出した経験は非常に貴重です。その一歩は自分の成長や自信につながるはず。家庭と仕事の両立など、特に女性はキャリアについて悩む時期があると思いますが、女性にはキャリアについて乗り越えられれば、次の可能性が拓けます。社会人人生は長く、後で振り返ってみると「大変だったけど、そんな時期もあったな」と前向きに思えるはず。長期的な視点で自分のキャリアを考えてほしいですね。

