

企業における ダイバーシティの推進

～多様性のある人材活用とは～



新日鉄住金ソリューションズ株式会社
人事部採用グループ 井上 裕葉 [左]
人事部人事企画グループ 西郡 友美 [右]

ダイバーシティという言葉を目にしたことがある方は多いかもしれません。「多様性」を意味するダイバーシティは、転じて「人種・国籍・性別・年齢を問わず、企業で人材を活用すること」を指します。多様性ある人材活用によって組織に活力を生み出す——ダイバーシティの推進に力を入れている企業が国内でも増加していますが、多様性ある人材がいきいきと働ける環境とはどのようなものなのか。ダイバーシティに取り組んでいる新日鉄住金ソリューションズの人事部で、採用関連業務を担当する井上氏と人事制度の企画を担当している西郡氏に話を聞きました。

「多様性のある人材活用」と訳されるダイバーシティですが、多様性のある人材活用とは具体的にどのような状況を指すのでしょうか。また、ダイバーシティを進める企業の意図としてはどのような考えがあるのでしょうか。

井上「ダイバーシティの定義で言えば、性別、国籍、宗教などを超えてすべての社員が分け隔てなく活躍できる環境を指します。理想的な姿としては、多様な背景を持った社員一人一人が最大限にパフォーマンスを発揮できる環境が整っていることです。そのような環境を実現するために、近年多くの企業で各種制度の整備が進んでいます。

新日鉄住金ソリューションズがダイバーシティに取り組んでいる背景としては、「様々な立場・価値観の融合による創造」を期待しているからです。当社はお客様の経営課題をITの力で解決しています。製品や決まった答えのあるビジネスではありません。「多様な文化・価値観・考え」をぶつけあい、お客様にとって何が最善なのかを模索することで、課題解決に向けた最適な手法を考え出すことができると考えています。

具体的にはどのような制度を用意しているのでしょうか。

井上「会社生活においては様々なライフイベントがありますが、その制約下においてもできる限り常に最大のパフォーマンスを発揮してほしいと考えています。



当社においては数あるダイバーシティの視点の中でも、次世代育成支援について継続的に取り組んでおり、様々な事情を抱えた方がキャリアアップを図りながら仕事を続けるための制度を整えています。例えば、育児休業は最大2年間（法定では1年6ヶ月）、育児のための短時間勤務は小学校3年生の学年末までの間で最大6年間（法定では3歳まで）の利用が可能です。育児スタイルに応じて多様な働き方を許容し、できるだけ継続的なキャリアを形成してほしいと考えています。

現場の反応はいかがでしょう。

現場からの声 —— 社員から見たダイバーシティ

2児の母でありながら、プロジェクトマネージャーを務められていると伺いました。どのようなスタイルで働かれているのでしょうか。

現在は時短勤務制度を利用して9時から16時20分まで働いています。残業ができないので、時間に対する意識は変わりました。限られた時間の中で質の高いアウトプットをしていくため、もう一段上の技術、切り札を身に付けたいと感じています。また、子どもが急病になることもあるので、そういった点を上司には理解してもらっています。職場でも共働きの方が多いので、ワーキングマザーへの理解が高く、助かっていますね。

現場からダイバーシティを感じることはありますか？

近年は社内だけでなくクライアントの多様化も進んでいます。品質に対するこだわりや、スケジュールに対する感覚など、相手の背景を考慮した対応が求められています。また、属性だけでなく価値観の多様化も進んでいますので、そういった違いを認め、「良いと感じたことは柔軟に吸収する」といった姿勢で向き合うことが、多様性を活かせる秘訣なのではないでしょうか。

先輩として女子学生へのアドバイスをお願いします。

女性は出産で働き方や生活が大きく変わるので、それまでにスキルを身に付け、社内での信頼を積み重ねていくことが非常に大事だと思います。その土台があるからこそ、様々な制度を活用した働き方が受け入れられます。「どんなキャリアを描きたいか」を真剣に考えてほしいですね。



新日鉄住金ソリューションズ株式会社
ITインフラソリューション事業本部 ITエンジニアリング事業部
シニア・マネージャー 進藤 恭子

西郡…まず諸制度の利用実績ですが、出産や育児でライフステージが変化した方は、ほぼ全員が育児休業や短時間勤務を活用しながら、職場復帰をされています。また男性の育児休業や配偶者出産休暇の取得率も高まっています。

しかし日本全体で見ると、出産を機に離職する女性は必ずしも減っておらず約6割となっています。日本の労働人口はすでに減少に転じていますから、こうした状況を是正しなければ将来的な成長は望めないのではないかと思います。

当社では、「優秀な人に長く働いてほしい」という観点から、ライフステージ別にどのような支援が必要なのかを考慮し、各種制度の整備をしています。ただ、制度がいくら充実しても、社員一人一人の考え方や意識が変わらなければ、最適な環境の実現はできません。

会社で快適に働くために、社員自身が気をつけることはありますか？

背景の異なる社員（育児、異文化、介護、障がい）がいる中で、それぞれが最大限の能力を発揮できる職場を作っていくために、職場全体でどうすれば社員全員が快適に働き続けられるかを考えています。短時間勤務への理解など、多様性を認める意識も高まっており、今後さらに、会社全体が多様性を受け入れる意識を浸透させることが大事だと感じています。

井上…当たり前かもしれませんが、会社ですからは目の前の仕事をしっかりこなすことが大前提です。特に女性は、ライフステージによって仕

事の時間が限られてくるので、いかに効率的に成果を上げられるかを意識してほしいですね。自分が会社にとって必要な存在となることで、働きやすい環境も実現しやすくなりますから。

西郡…どのようなキャリアを歩みたいか、将来的な目標を見据えた上で、そのための手段として各種制度を活用してほしいですね。キャリア実現のために各種制度が助けになれば、人事部としては嬉しいですね。

井上…「こうなりたい」というものを持って自分から発信していれば、制度だけにとどまらず支援してくれる上司がいるかもしれません。自分から働きかけ、声を上げることで、快適に働ける環境を自分で作っていくという意識を持つといいかもしれません。