



平成30年度 「経営層人権啓発講座」 に参加して

I 『企業におけるダイバーシティ推進』

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株
執行役員 主席研究員

講師：矢島 洋子さん



前半は、『日本企業におけるダイバーシティ推進』というテーマで、企業に対して行ったダイバーシティ推進に関する各種アンケート結果を交えつつ、現在の日本企業のダイバーシティの取り組み状況・課題をお話いただきました。

その中で、企業のダイバーシティ推進について一番大切なことは、脱長時間労働と柔軟な働き方の導入に加え、マネジメント層の意識を変えることと、「多様性の尊重や意識の醸成」など社員の意識を変えることが必要であると述べられました。

本来、女性活躍とはあくまでもダイバーシティの一分野であり、その他高齢者・障がい者・外国人・LGBTなどを含めた様々な方が、脱長時間労働に加えて、柔軟な働き方ができることが重要であると述べられました。従来の日本企業のアプローチでは、ダイバーシティを推進するほど、特別に配慮・支援しなければいけない人が増えることに繋がり、一方で先進的ダイバーシティ企業のアプローチは、特定の層に向けた施策をとるのではなく、多様な社員のニーズに即して制

度や働き方を見直すことが、全ての社員の働きやすさ・働きがいを増すというものであり、社員の多様性が職場や企業経営に新しい可能性をもたらすと説明されました。

後半は、『ダイバーシティ推進の視点でみた女性活躍推進の課題』についてお話がありました。現在、女性活躍推進に関する大きな課題は、両立支援制度利用者のキャリア形成の問題があり、育児休業と短時間勤務をフルに利用した場合に、いまだ「キャリアに影響する」、「どちらとも言えない」という企業が半数近くあり、キャリア形成については、各企業とも取り組みが進んでいない現状を説明されました。

最後に、今後各企業が取り組むべき方向性として「両立から活躍へ」であるとの説明がありました。

現在、多くの企業が短期的な視点で女性管理職を増やす取り組みを行っていますが、本来の課題を解決するためには、「時間制約に対応した柔軟な働き方を前提としたキャリア形成を可能にすること」が大切であり、これこそがダイバーシティを前提とした女性活躍推進であると締めくくられました。

II ダイバーシティ経営取り組み事例紹介

① 株式会社中央電機計器製作所

畑野 吉雄さん



同社は大阪市都島区に本社を置く、世の中になくのものを生み出すメーカーであり、ソフトからハードに至るまで一貫体制にて設計・製造・開発を手掛けています。

特に女性及び外国人社員が活躍されており、産休・育休制度を完備したことで多くのママ社員が活躍、妊娠期間中や復帰後に仕事と両立できるよう、様々なサポートに取り組んでおられるとのことでした。さらに、技術講座の開講などで「ものづくり女子」の育成にも力を注いでいます。

また、ダイバーシティ経営の一環として、「留学生の採用・育成」にも取り組んでおられます。

採用選考から内定者研修・入社後の教育などを日本人と同様に行っている他、外国人社員・日本人社員双方に異文化を理解するための取り組みを継続的に行っています。

また、「社員旅行」や「社内飲み会」など、社員が参加できる各種行事を充実させており、社員同士の繋がりを強めることに役立っています。

それら取り組みが評価され、平成27年度には「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選出されました。



Ⅱ ダイバーシティ経営取り組み事例紹介

② 株式会社日吉

大角 浩子さん



同社は滋賀県近江市に本社を置く、創業 63 周年を迎えた、環境に関する様々な事業を手掛ける企業です。近江商人の「三方よし」の考えに、「次世代よし」を加えた「四方よし」の実践を行っています。

ダイバーシティ経営を実施することに至った背景として、日本の経済情勢や少子高齢化等による国内市場の縮小問題など、ビジネス面でも人材育成面でも課題があり、それを解決するため 25 年前より初めて海外人材雇用をスタート。

日本人社員と同じ待遇にする、多言語のマニュアル化、マインド面でのケア強化などに取り組み、海外事業への展開や市場拡大に繋がっています。

また、多様な人材が能力を最大限に発揮するため、在宅勤務制度を導入、残業時間削減やライフイベントを理由とした離職者減に繋がっています。

それら取り組みが評価され、平成 28 年度には「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」に選出されました。

Ⅱ ダイバーシティ経営取り組み事例紹介

③ 塩野義製薬株式会社

中井 康司さん



同社は今年、創業 140 年を迎える製薬メーカーであり、「シオノギは、常に人々の健康を守るために必要な最もよい薬を提供する」という基本方針を掲げています。

当初は、2012 年の営業部門における女性活躍推進活動を皮切りに、組織毎のダイバーシティ推進活動を進めていました。平成 27 年度に「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」に選出された後においても、近年は共通課題の組

織間共有が活発となり、組織代表者を集めたダイバーシティ協議会を発足して、全社的な活動にシフトしていきました。

現在は、主課題であった女性活躍に加え、LGBTや外国人活用などもテーマに加えながら、多様な価値観の融合からイノベーションを生み出すことをめざし、取り組んでいます。

Ⅲ パネルディスカッション

女性活躍推進に関する施策について

畑野さんからは、当社はママ社員が活躍しているが、最初からそのような雰囲気ではなかった。例えば子どもが病気などの際には、周りのカバーが常に大切。本人が帰りづらいという気持ちにならないよう、肩を押し、背中を押し帰らせるのだが、その際に仕事の面では誰かがフォローするのが当たり前という風土になってきたことで、ママ社員が両立できないと思わせないよう、取り組んできた。その考え方を浸透させるのが、管理者や経営者の役目であるとのお話がありました。

大角さんからは、女性活躍推進の面からは在宅勤務制度が非常に有効であることは事実であるが、在宅勤務に対する本人の資質と信頼関係が大事であり、誰でも彼でも在宅勤務ができる、向くということではないとのお話がありました。また、在宅勤務中であっても、成果（アウトプット）で評価することの大切さも述べられました。

中井さんからは、育児による短時間勤務者について、本人が希望すれば月 10 時間まで残業を認める制度があり、通常勤務に戻る際にスムーズに戻ることができる。現在、在宅勤務制度導入に向けたトライアルを行っているところであるが、社員が家で働き過ぎないか心配な面もあり、そ



の状況の確認などを今後のトライアルにて検証し、制度化していきたいとお話がありました。

ダイバーシティで大切にしたいこと、推進していきたいこと

畑野さんからは、女性は能力が高いため、ますます活躍する場をもっと広げていきたい、事務職として入社した後も、興味があれば研修などを利用して知識を深め、他の部署で活躍している方もいる。大学で文系・理系の勉強してきたから、特定の業務を行うということではない、とのお話がありました。

大角さんからは、同社の課題としてまだまだ女性の管理職比率が低く、今後、ロールモデルになってもらえる女性管理職をもっと引き上げていかなければならないと感じている。また、障がいのある方等、多様性を認められるような社内風土にしていくため、社員教育も充実させていきたい、と述べられました。

中井さんからは、同社はまだまだコミュニティが均質であり、もっと多様さが必要。様々な目線・角度から議論ができる、そんな会社になっていきたいと述べられました。







東淀川区支部 (株)神戸屋 生田 瑞穂



貴支部、貴事業所での人権研修に使える新着DVDを購入しましたので、是非ご活用ください。既に、これまでも紹介させていただいております「ビデオ・DVD」につきましては、当協議会のHPに掲載していますのでご覧ください。

貸出しは無料です

| タイトル | 企画意図・概要等 | 上映時間 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <p>気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ5 お互いの本音が伝わる時—障害者— (2018)</p>  | <p>雇用分野に関して改正障害者雇用促進法が、雇用以外の分野に関して障害者差別解消法がそれぞれ施行され、事業者・事業主に対して、障害者に対する「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供義務」が定められました。この作品では、障がいのある人が、どんな場面で困っているのか、どんな「バリア」があるのかなどの具体例を挙げ、それをどう取り除いていけばいいのか、また障がいのある人から発信することの重要性をしめしています。</p> | 24分 |
| <p>気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ6 わからないから、確かめ合う—コミュニケーション— (2018)</p>  | <p>昨今、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別など、企業に関わる様々な「人権問題」がメディア等で大きく取り上げられます。こうした人権問題への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。そのため、企業の社会的責任(CSR)や社会的責任投資(SRI)に対する関心の高まりと相まって、人権尊重の考え方を積極的に企業方針に取り入れたり、職場内で人権に関する研修を行う企業も増えてきています。</p> | 29分 |
| <p>ハラスメントを生まないコミュニケーション グレーゾーン事例から考える (2018)</p>  | <p>一見、コミュニケーションが良好に見える職場にも、ハラスメントの落とし穴は、ひそんでいます。普段の何気ない言動が、知らぬ間にハラスメントになっているかもしれません。ハラスメントを生まないために、どのようなことを意識すればよいのでしょうか。様々な事例をもとに、それぞれの立場の考え方や、気づきのポイントを示し、職場でのコミュニケーションのあり方を考えていきます。</p> | 25分 |
| <p>考えよう!ハラスメントvol.5 メンタルヘルス セルフケア&ラインケア (2018)</p>  | <p>多様な働き方が進む中で、ハラスメントや長時間労働などのストレスによってメンタルヘルス不調になる人が増えています。うつ病などで苦しんでいる人も100万人を超えているといわれています。「メンタルヘルス」では、セルフケアを中心に、ラインケア、ストレスの基礎知識、ストレスコーピング、職場のメンタルヘルス対策等について、イラストやデータを豊富に盛り込んでわかりやすく解説しています。(解説 アトリエエム(株)代表 三木啓子)</p> | 21分 |

※「啓発ビデオ・DVD」の貸出しを希望される方は、事務センターまでお電話ください (船場センタービル3号館303号室 ☎06-4705-6152)

これからの行事予定 スケジュール

| | |
|----------|-------------------------------------|
| 12月6日 | 市内企業トップクラス研修会(大阪国際会議場) |
| 12月4~10日 | 人権週間 |
| 12月12日 | 労務・人権啓発ブロック別講座(E)(阿倍野区民センター) |
| 12月13日 | 第2期人権リーダー養成講座 第III講座 |
| 1月17日 | 第3期人権リーダー養成講座 第I講座 |
| 1月21日 | 第3回本部幹事会(大阪産業創造館) |
| 1月23日 | 労務・人権啓発ブロック別講座(D)(東成区民センター) |
| 2月14日 | 第3期人権リーダー養成講座 第II講座 |
| 2月26日 | 労務・人権啓発ブロック別講座(A)(北区民センター) |
| 3月15日 | 第3期人権リーダー養成講座 第III講座 |
| 3月20日 | 第4回本部幹事会(大阪産業創造館) |

※太字は「大阪市企業人権推進協議会」主催及び受託事業

ただいま、会員募集

現在、当「市企業人権協」では、会員を募集しています。貴事業所の関連事業所やお知り合いの事業所をご紹介ください。また、当会は「事業所」単位で入会していただくことになっていますので、本社が入会されていても、その支店が入会されていない場合や、支店が入会されていても、その本社が入会されていない場合もあるかと思っております。今一度ご確認ください、未だ入会されていない「事業所」につきましては是非、ご入会いただきますようお願いいたします。

当会には、市内の約2,900事業所が加入し、企業の立場から公正採用選考、人権啓発の充実や人権尊重の社会の実現をめざして様々な取り組みをしています。そしてその取り組みの“輪”を更に、大きなものとしていくため1月~3月を「加入勧奨強化月間」と定めています。「加入勧奨」の取り組みにご協力をいただきますよう、よろしくお願いたします。

※入会の手続きは、大阪市企業人権推進協議会のホームページから出来ます。

ホームページ <http://www.oc-jinken.org>

お問い合わせ: 大阪市企業人権推進協議会・事務センター Tel.06-4705-6152