

数値を追うよりも働きがいある組織風土づくりを

トクヤマは自社風土改革の取り組みを通じて、女性が活躍できる職場環境を整えている。同社は現中計で重点課題の一つである「電子」「健康」「環境」を柱とする事業ポートフォリオ転換を推進している最中。人事グループの藤原直樹リーダーは「新領域へ打って出るには、多様な人材が活躍ができる環境が欠かせない。女性活躍の推進は、その一つ」と語る。女性活躍の環境作りは2011年に設置したDIM(Diversity Inclusion Management、多様性の受容経営)プロジェクトチームの取り組みから本格化した。同チームが提案した社内コミュニケーションを活発化する施策などを導入しながら、従業員が能力を発揮しやすい環境作りに努め、多様性の推進や女性活躍を通じた組織強化の土台となっている。

16年の女性活躍推進法成立を受けた行動計画の設定もDIMチームが中心となった。4つの行動計画のうち、主任(係長クラス)の女性比率を6%以上に維持する目標は、21年4月時点で6.8%に向上(20年4月は6.1%)。一つの成果となった。21年度末までに管理職(課長クラス)以上の女性比率2%以上を目指す目標は、現状2.0%と発展途上だが、主任の女性比率向上が今後の足がかりになると期待できる。

このほか、学卒以上の女性採用比率で20%以上を維持する目標、21年度末に営業職10人以上・製造部(全体)20人以上の配置を目指す目標は「なんとか達成した」と振り返る。数値目標よりも、適性の高い業務や希望する業務に従事することで育成・成長を促す組織風土に重きを置くトクヤマにとっては、風土改革は取り組み途中との認識だ。女性採用比率の維持では、とくに応募人数が少ない理系女子学生へのアプローチを強化。女性技術系社員と学生を交えた座談会を開催。研究開発業務に携わる女性社員が子育てと両立している働き方の経験談を伝える場を設けたりしている。子どもが生まれた従業員には、人事グループから休暇制度の案内を当該社員とその上司に案内。男性の育児休暇取得率向上につなげており、DIMチームはさらに、育児休暇・休業を取りやすくする仕組みを検討している。

また、20年には昇格制限のある一般コースを廃止している。これに際し、女性比率が多い同コース従業員約70人と個人面談を実施。性格診断に基づき適性が高そうな業務の提案やアドバイスなどを行い、女性活躍の場をさらに広げることに取り組んだ。「現場の顔となって活発に働く女性が増えていく風土を持った組織にしたい」と、藤原リーダーは今後の展望を話す。

