

2024年度 男女共同参画フォーラム



DEI がひらく 私たちの未来

すべての人が働きやすい職場のために

報告書

開催日時：2024年10月25日(金)14:00～16:00

開催場所：広島市男女共同参画推進センター（ゆいぽーと）

共 催



日本政策金融公庫
広島支店

広島県ビルメンテナンス協同組合



広島市メッセージ

2024年度男女共同参画フォーラムの開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

本日はお忙しい中、本フォーラムへ御参加いただき、誠にありがとうございます。また、日頃から、本市行政の推進について御理解と御協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

さて、本市では、性差による差別がなく、対等のパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、「広島市男女共同参画基本計画」に基づき、働く場における男女共同参画の推進や職業生活と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備などに取り組んでいます。企業が女性の働きやすい職場環境を整え、女性活躍を推進することは、人材の確保や定着、社員のモチベーションの向上、多様性の確保による新たな価値の創造やリスク管理等への適応能力の向上など、多岐にわたり大きなメリットがあります。そして、企業における女性活躍の推進は、性差による差別がなく、対等のパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる社会の実現につながる大変重要な取組であると考えており、本市では、女性の活躍推進に取り組む民間事業者の表彰や、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するなど、様々な施策を着実に進めているところです。その一環として、本日のフォーラムでは藤本圭子様、金子幸治様を講師に迎え、「DEIがひらく私たちの未来～すべての人が働きやすい職場のために～」と題し、日本におけるジェンダーギャップの現状や、なぜ働く場においてDEI（ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）・インクルージョン（包括性））の推進が必要なのかについて御講演いただきます。こうしたテーマは、本市の男女共同参画の推進に大いに資するものであり、個性や能力を十分に発揮することのできる職場づくりに、ひいては、男女共同参画社会の実現につながる一助となることを期待しています。

終わりに、本フォーラムの開催に御尽力いただきました関係者の皆様に深く感謝を申し上げますとともに、本日御参加の皆様により一層の御活躍と御健勝を祈念いたしまして、御挨拶とさせていただきます。

令和6年（2024年）10月25日



広島市長
松井一寛

開会挨拶

本日は2024年度男女共同参画フォーラムにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。このフォーラムは、性別に関わらず、全ての人々が平等に活躍できる社会の実現を目指す大切な場でございます。男女共同参画の取組みは家庭、職場そして地域社会の全ての場で必要とされております。性別による固定観念を打ち破り、多様な働き方やライフスタイルを尊重することで、私たちの社会はより豊かで活力に満ちたものになると思っております。このフォーラムでは、多様な視点からDEIの重要性とその効果について学びたいと思います。

本日の講師は、岩元法律事務所 弁護士、藤本圭子様、マイクロンメモリ ジャパン株式会社 Manufacturing Engineering Director、金子幸治様をお迎えし、ご講演をいただきます。

本フォーラム開催に向けてご尽力いただきましたみなさまに、この場をお借りしてお礼を申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。



広島市男女共同参画推進センター
センター長

信政 ちえ子

第1部 日本における女性の現状 ジェンダーギャップ

ふじもと けいこ
藤本 圭子 氏

岩元法律事務所 弁護士

【日本弁護士連合会】

両性の平等に関する委員会特別委嘱委員

D&I推進に関するワーキンググループ委員・男女共同参画本部委員

【広島弁護士会】

男女共同参画本部副本部長・性の平等に関する委員会委員

【広島県男女共同参画審議会委員】

【ジェンダー法学会理事】

【英国エセックス大学客員研究員】

ジェンダー平等、組織における女性活躍やダイバーシティの推進、女性の権利やハラスメント等の人権問題に積極的に取り組んでいる。



第2部 マイクロンのDEI・ERGへの取組み ～なぜDEIに取り組むのか、ERGとは何か～

かねこ こうじ
金子 幸治 氏

マイクロンメモリ ジャパン株式会社
Manufacturing Engineering Director

半導体メモリ製品の開発・設計・生産を行う米国本社のグローバル企業。国内最大の拠点である東広島市の広島工場では、多国籍人材を含む、多様性を推進しており『GPTW日本における「働きがいのある会社」の大規模部門』に2021年以降、連続して選出されている。また『GPTW2022年度版広島県における「働きがいのある会社」優秀企業』に選出された。

金子氏は、半導体量産ラインの総合的な管理をする傍ら、半導体メモリの技術やリーダーシップに関するセミナー等で講師を務めている。

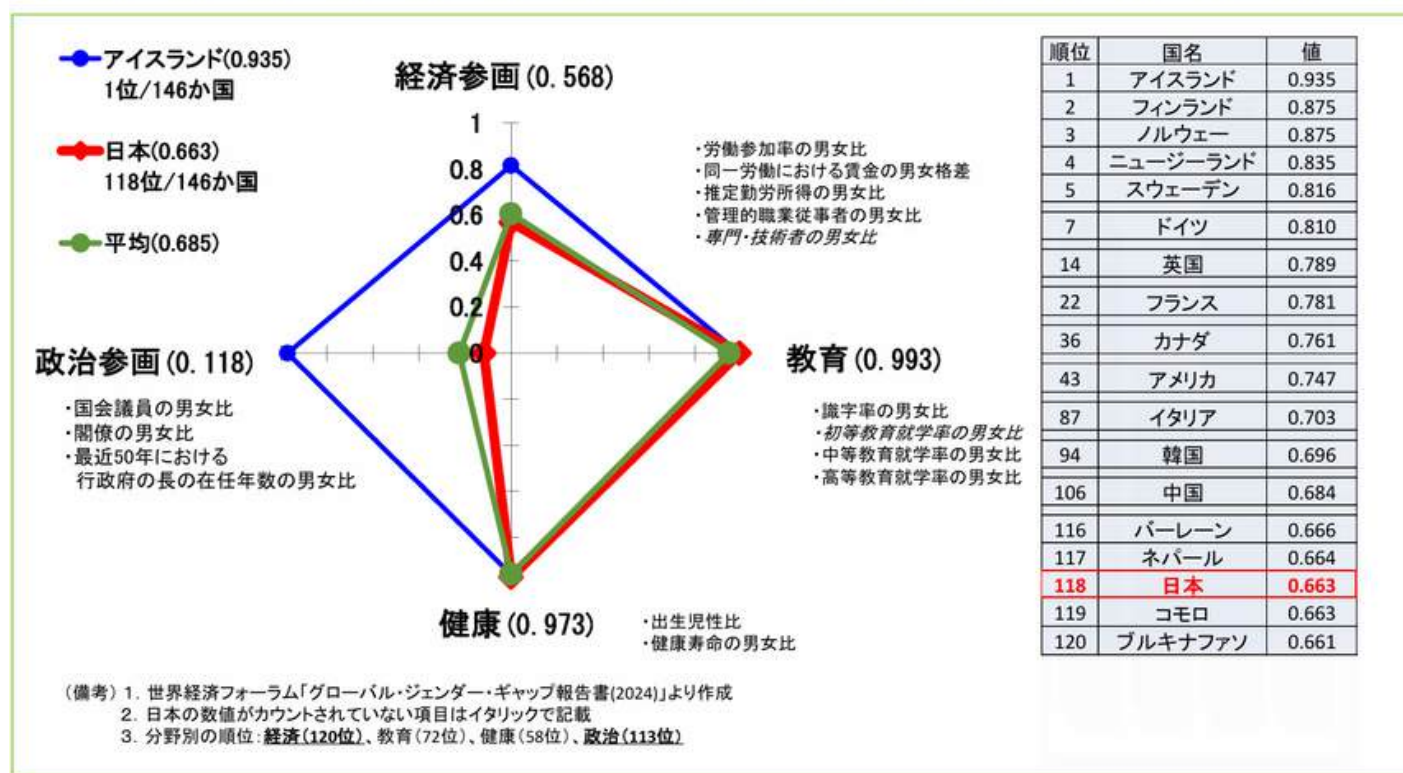


日本の女性を取り巻く状況

毎年経済フォーラムが発表しているジェンダーギャップ指数によると、日本の順位は146か国中118位です。日本は常に底辺に位置しています。日本の女性国会議員は1割程度で、女性の首相が誕生したこともなく、政治参加の部分が非常に低くなっています。経済参画においても、女性管理職の割合は1割強程度しかなく、賃金格差は一般労働者（時短労働者を除く）の男性賃金を100とした場合、女性の賃金は約75です。

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）2024年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。
- ・日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。

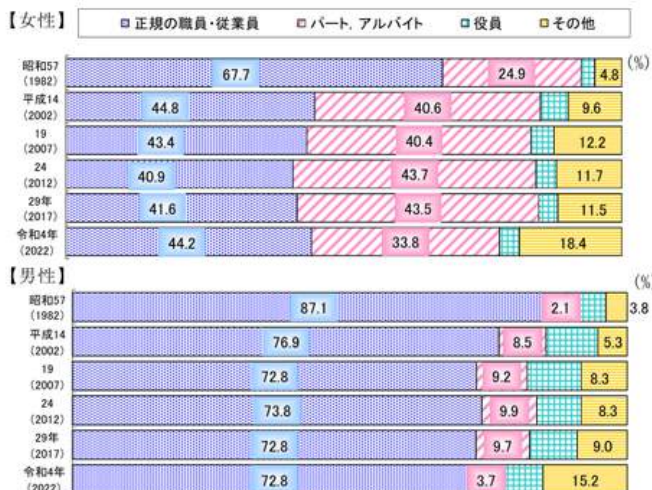


広島県の令和6年の年次報告では、女性の正規職員、従業員の割合は半数ないのに比べ、男性は正規職員、従業員であることがマジョリティーだということです。

女性の場合は、パートと派遣労働者の割合が半数以上で非常に非対称な状況です。

正規の職員・従業員の割合は
女性 44.2%
男性 72.8%

3. 雇用形態別に見た雇用者数の構成割合の推移



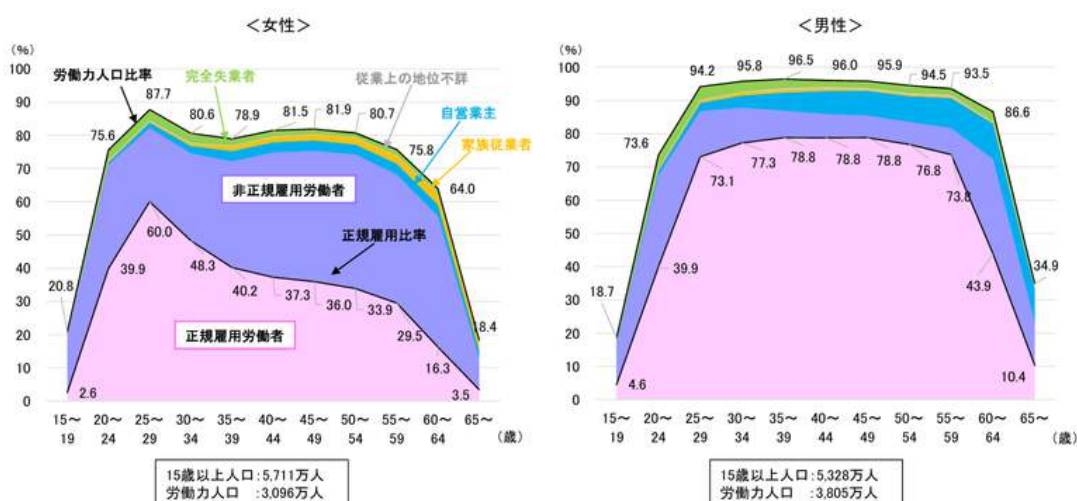
第1部 日本における女性の現状 ジェンダーギャップ

内閣府の白書から「年齢階級別の正規雇用比率のグラフ」を見てみます。従前、女性は出産育児で一旦仕事を辞め、また就業し始めるM字カーブを描いていましたが、最近では逆L字カーブに変化しています。つまり正規雇用の割合は、若い出産前の年齢が最も高く、妊娠、出産、育児の中で非正規に移行している状況がみられます。これはまさに役割分業です。男性は仕事、女性は家事育児という社会背景において、このような実態が表れています。ここでは、当の女性はどのように考えているのでしょうか。有配偶の20～30代の女性は、上の年代と比較して「仕事と育児、介護との両立に関して理解のある職場であれば」「自分の家事育児などの負担が軽くなれば」本当は正規労働者として働きたいと強く希望していることが分かります。これを阻む要因として、女性の8割以上、男性の7～8割が、「女性に家事育児が集中している」ことだと考えているようです。職業生活における女性活躍が進まない理由です。女性だけが仕事と家事育児の両立を期待され、夫は相変わらず仕事がメインという現状です。

第1節 働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

・年齢階級別の正規雇用比率を見ると、男性は20代後半から50代までは7割を超えているものの、**女性は25～29歳の60.0%をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、L字カーブを描いている。**

特-14図 年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳(男女別、令和4(2022)年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
 2. 労働力人口比率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。
 3. 正規雇用労働者は「役員」と「正規の職員・従業員」の合計。非正規雇用労働者は「非正規の職員・従業員」。

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方 ～女性の働き方を取り巻く状況～

・非正規雇用労働者として働いている有配偶の20～30代女性は、上の年代と比較して、「**仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば**」、「**自分の家事・育児などの負担が軽くなれば**」、「**働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば**」正規雇用労働者として働きたいとする割合が大きい。

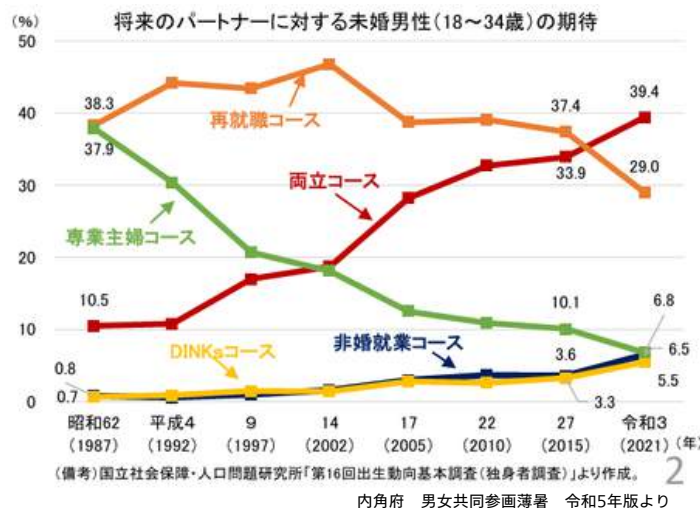
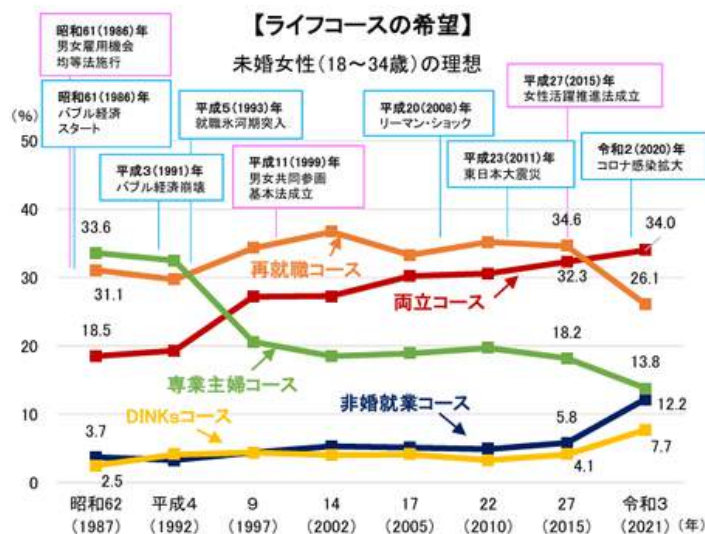
特-51図 どのような条件であれば「正規雇用労働者」として働きたいと思うか



(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
 2. 有配偶は事実婚及び内縁を含む。

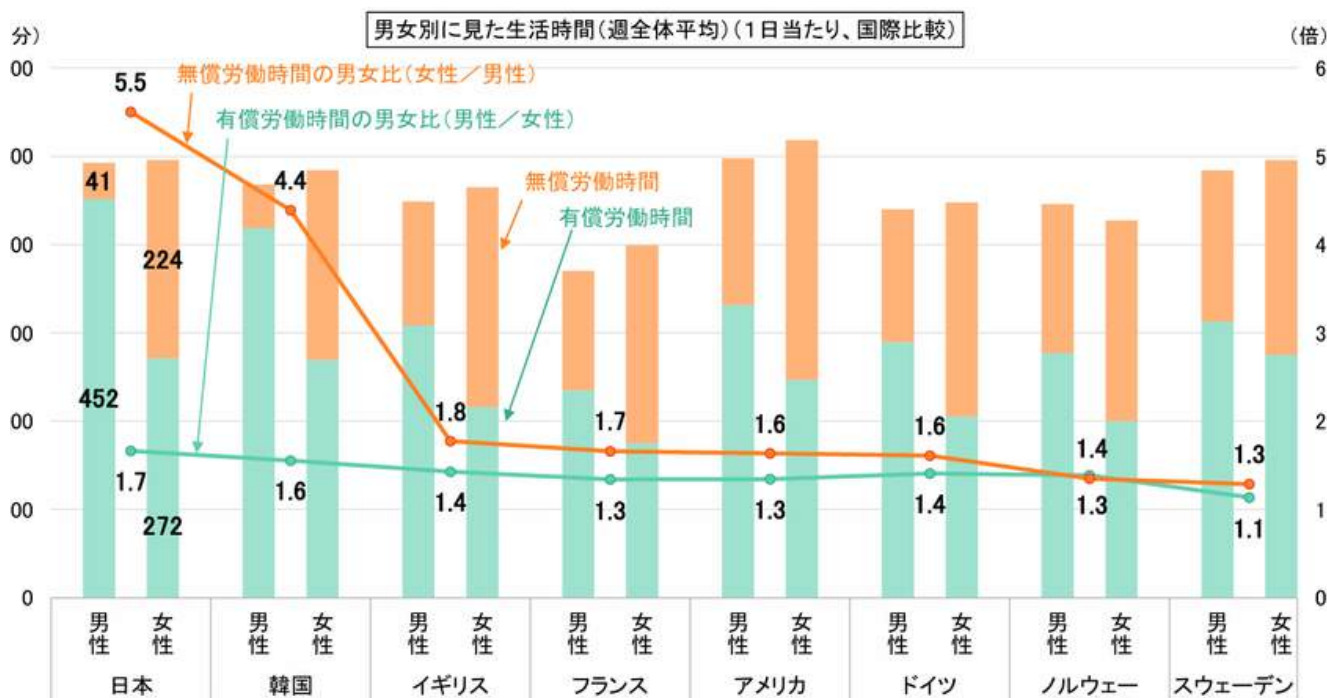
第1部 日本における女性の現状 ジェンダーギャップ

次はライフコースの希望についての統計です。左が「未婚女性の将来の理想」で右が「将来のパートナーに対する未婚男性の期待」です。男女ともに両立コース（赤線）が最も高く、専業主婦コースは男性の期待も6.8%と低いのが今の若い世代の感覚です。これが内閣府がまとめている、従前の昭和モデルから令和モデルに変革していかないとならないことを示しています。



一方で現実には、「生活時間の国際比較」を見れば明らかです。日本は男性の無償労働時間がとても少なく、現状はまだ昭和モデルのままです。

中間的なまとめとして、女性の活躍を阻む一つは「性役割分業」です。主な稼ぎ手は男性で、女性は家事育児+仕事という仕組みになっている点です。男性は、長時間労働、残業、転勤等と時間と場所が無制限の働き方を期待され、社会は、このような人が組織のメインストリームで働くことを前提としたシステムになっています。それは結局、「無償労働で働いてくれる人がいる」ことが前提の働き方で、そのような仕組みで日本の組織はまだ成り立っているということです。



備考) 1. OECD 'Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)'をもとに、内閣府男女共同参画局作成。

アンコンシャスバイアス

男性は主な稼ぎ手で大黒柱であるべき、女性は男性に従い家を守るべきといった思考の背景には、アンコンシャスバイアスがあるかもしれません。自分の中にバイアスがあることに気づいておらず、無意識の選択肢の制限やそれに基づいた言動で相手を傷つけることもあります。

【アンコンシャスバイアス】

- ✓ 仕事より育児を優先させる男性は仕事へのやる気が低い
- ✓ 組織のリーダーには男性の方が向いている
- ✓ 女性の上司には抵抗がある
- ✓ 家事・育児・介護は女性がするべきだ
- ✓ 共働きでも男性は家庭より仕事を優先すべきだ
- ✓ 女性は感情的になりやすい
- ✓ 育児期間中の女性は重要な仕事を担当するべきでない
- ✓ 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい
- ✓ 事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ

内閣府 アンコンシャスバイアスチェックシートより

上記はアンコンシャスバイアスに基づく考え方といわれており、そのバイアスに気づくことがとても大切です。

法制度

別の原因として法制度の問題もあります。例えば、まだ日本では選択的夫婦別姓制度が導入されていません。現状では95%の妻が夫の姓に変えており、仕事上、それが障壁になることもあります。国は通称使用の拡大で対応という方針ですが、通称使用とは二つの名前を持つことになるので、その同一性を様々な場面で証明しなければならず、とても余分な手続きがかかります。また海外には通称使用の制度は無いため、空港で名前が違くと止められるケースや海外での仕事や学会等にも支障があります。選択的夫婦別姓制度を導入していない国は、世界で日本だけですが、なかなか進まないのが現状です。

また130万円の壁という、扶養範囲内で働く場合の恩恵も就業のブレーキになっています。実際には、扶養範囲に拘らず働いた方が生涯年収はもちろん高いのですが、恩恵を何となく得に感じた働き控えもあります。国の制度として女性が活躍するためのアクセルとブレーキを同時に踏んでいるような方向性があると感じています。

マミートラック

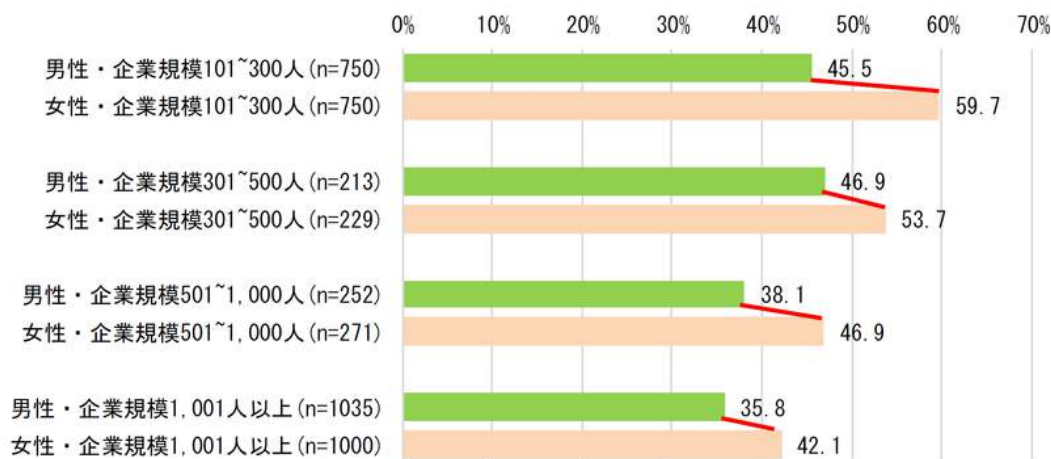
このような日本の状況にある女性は、若い世代でも、管理職になる可能性があると思う人は半数に過ぎず、男性よりも管理職になる意欲やイメージを持ちにくい状況にあります。前例やロールモデルがないことから、できるイメージを持ってないということかと思います。次に20～30代の総合職、エリア総合職の女性は、出産前よりも仕事の難易度や責任の度合いが低くなった人が半数近くいます。これはいわゆる「マミートラック」です。いろいろな制度ができ、仕事は続けられるようになりましたが、会社の「配慮」という名の下で、簡易で周辺的な仕事内容に変更される等、本人にと

ってどうなのでしょう。時短勤務や育休制度等、両立支援の制度は充実してきましたが、その制度を利用するのが女性の場合、結局、性役割分業を強化してしまう影響があります。現状、出産後はキャリアの展望も持てず、組織からも期待も評価もされていない、仕事がとても簡単になったがこれでいいのだろうか等の声もよく聞きます。一方で、女性活躍の取り組みが積極的に行われている場合は、女性社員の昇進意欲、モチベーションが非常に高く、働き甲斐のある職場だと認識しています。キーワードはエンゲージメントです。一般的な企業において、男性に比べ女性のエンゲージメントと心理的安全性は低いという結果が出ることも多いですが、女性活躍推進の取り組みをしている組織では、それらは高い傾向にあり、男女関係なく重要な仕事を担当している実態があります。また、女性活躍推進の取り組みが積極的に行われ、社員の多様性が大切にされている場合は、管理職になる可能性があるという認識している割合が高くなっています。

女性の一皮むける経験と男性の家事育児参加

女性は「一皮むける経験をしたことのない」人の割合が男性より高くなっています。基本的に男性は入社後、経営企画や法人営業など、ハードな部署への配属や、部門を跨ぐ異動などチャレンジングな配置をされる傾向があります。一方で女性はそうではない周辺エリアの担当に配置される傾向にあります。企業側は女性に対する「配慮」と考えていますが、女性も男性のような経験がなければ、自信が持てず、管理職になろうとした時のハードルになります。「一皮むける経験」がある場合には、仕事へのエンゲージメントや昇進意欲も高いという結果が出ています。

【企業規模別男女別】一皮むける経験がない割合



© (公財) 21世紀職業財団 ダイバーシティ&インクルージョン推進状況 調査結果 (2022) より

思ったことを自由に言える職場風土（心理的安全性）の場合、育児をしながらキャリアアップが可能だという割合が高いです。一方で男性の7割近くが、実際はもっと育児に関わる時間を増やしたい、家事や育児を経験し、自分自身の多様性を広げることは、職場にも良い影響があると感じています。例えば、こどものお迎えがある場合、定時に退社するために仕事を組み立て効率的に進めます。また家事育児で不在の際、何かあってはとチーム内で積極的に情報を共有することで、職場でのコミュニケーションも密になっていくという結果がでています。そして昭和の時代とは感覚が違い、20代の8割以上の男性が育児休業取得を希望している実態があります。

女性活躍指標

就職活動において、今は男子学生も女性活躍指標を見ています。女性の勤続年数や管理職比率、男女の賃金格差等が進んでいる会社は、組織としての変革が非常になされており、心理的安全性もある、ブラックではないという基準でこの指標を見ている実態があります。

内閣府としても男女共同参画は、女性だけの問題ではなく、男性にとっても重要で、男性もより自分らしく、暮らしやすくなるものであり、男女が共に進めていくものであると定義づけています。

組織にとっても女性活躍指標は、機関投資家や議決権行使会社の判断基準にもなっています。女性が活躍できると利益率が上がる、女性役員がいる企業のパフォーマンスは高い傾向にある等、調査や統計結果でも明らかになっており、株価のパフォーマンスも良い傾向にあります。多角的な視点から物事を進められる組織にはイノベーションもあり、不正も起こり難いという調査結果もあります。企業側にもメリットがあるということです。

同質化のリスク

同質性があり、属性が一つの組織、例えば、日本人で男性、50代以上属性の人だけで意思決定がなされるような組織は非常にリスクがあると言われています。そのような組織では、過去の成功体験を踏襲しやすく、イノベーションが起こりません。

【同質化は組織にとってリスクである】

- ◆ 過去の成功体験を踏襲しやすい
- ◆ 自己を過大評価し、外部組織を過小評価する
- ◆ 不都合な情報を入れない、内部からの批判や忠告に耳を傾けない
- ◆ 集団内の規律を重視しすぎ、逸脱する人を許さない
- ◆ 外部環境の変化に気づきにくい

「同じ考え方をする画一的な集団より、考え方の異なる集団の方が現代社会にとっては威力を発揮する。」

マシュー・サイド『多様性の科学 画一的で落する組織、複数の視点で問題を解決する組織』
(ディスカヴァー・トゥエンティワン)

これらは非常に同調圧力があり、パワハラ体質の組織かと思います。組織の中の常識が、実は社会では非常識だと不祥事が起こった時によく言われます。上記の要素は、組織が不祥事を起こした際の「真の原因」と重なっています。

まとめ

DEIは単なる人事や女性の問題ではありません。これは企業戦略の話で、「企業が人材をどう位置づけているか」という企業の在り方を問う問題だと思っています。イコール組織風土改革です。今までのやり方を変えることは、結果が出るまで大変です。上手くいかないことも多々あり、時間もかかります。取り入れてすぐ結果が出るものではありませんが、企業の存続の観点からやはり取り組まなければならない課題であるのご理解いただけるとよいかと思います。

マイクロンとダイバーシティ

世界で最先端のハードメモリを製造している企業は、サムソン、ハイニックス、マイクロンの3社です。そのマイクロンの日本法人、マイクロンメモリジャパン株式会社の工場が東広島にあります。半導体は、パソコンやスマートフォン以外にもゲーム機、医療機器、今後増えていくAIにも使われています。AIは扱う情報量が多いため、高性能、大容量かつ低消費の半導体が必要です。弊社はそのような半導体メモリ製品の開発、設計、生産を行うことで、世の中の暮らしの在り方を変えていくことをミッションとしています。マイクロンは世界中の約17カ国に拠点をもち、海外拠点との技術移転や会議などを通じて、多くの国の人々と仕事で関わる機会があります。そのため、特に人種を意識することはありません。ただ文化の違いを理解するのは非常に難しいです。文化により働き方や仕事の在り方が異なります。お互いの違いをどのように理解し、円滑に仕事を進めるかは難しいところです。

私は、日本の工場における製造部長に相当する役割を担い、現在は生産ラインの管理を担当しています。ダイバーシティ推進を担当してはありませんが、仕事を進めるうえでダイバーシティ、インクルージョン、イコーリティは非常に重要だと実感しています。そのため、このようなDEIに関してお話をすることもあります。また、若手エンジニアを支援するコミッティや、DEI普及のためのERG活動、リケジョを増やすためのSTEM教育支援などにも、ボランティアとして楽しみながら積極的に取り組んでいます。

なぜ今DEIの取り組みが必要なのか？

それは企業が存続していくために必要だからです。しかし、目先の実利にどう繋がるのかイメージしにくいと感じられているかもしれません。ただDEIに取り組まなければ、10年後には企業の存続自体が危うくなる可能性があります。将来の労働人口の減少を補うための解決策の一つとしてダイバーシティが重要だと考えています。

企業は、世界中のライバルと競い合い、競争に勝ち抜く必要があります。しかし、そのライバルがどのような人々で構成され、どのようなアイデアや文化を持っているのかは分かりません。そのような競争相手に対抗するためには、こちらも相応の人材と革新的なアイデアを備えることが重要です。そのために私達はダイバーシティをしっかりと取り入れ、従業員が能力を最大限に発揮できるよう、インクルージョンを推進することが重要です。例えば、外国人や女性を採用後（ダイバーシティ）彼らがチーム内で平等に扱われ、パフォーマンスを発揮できているかどうか。上司や先輩との信頼関係が築けているかどうか。（インクルージョン）ということです。弊社では、インクルージョンも含めた土壌やシステムの整備、そして会社の制度改革を行うことが重要だと考えています。さらに、この取り組みについて若手従業員にも説明し、意識を高め理解を広げることが大切だと伝えています。

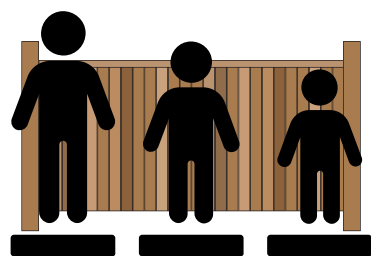
特権

特権とは、無意識のうちに特定の人々に与えられる権利を指します。男性には特権があるとされることが多く、女性が男性と同様に働いても昇進が遅れるなど、特権を持たない人々が直面する様々なハードルを理解し、支援やサポートを行うという考え方がDEIの重要なポイントです。「DEIは何のためにやるのか？」それは人々が働きやすく、より良い世の中になるためでもあります。弊社ではもっとダイレクトに「仕事の成果を出すため」と伝えていきます。そのためには従業員が仕事に集中できる環境を整備することが必要です。広島工場には約34カ国からの従業員が働いており、彼らは肌も髪の色も違います。彼らが仕事に集中できるよう、髪の色や服装の規則、仕事と関係ないしきたり等は無くし、ビジネスの成果を出すというところに従業員達の意識をフォーカスしていきます。

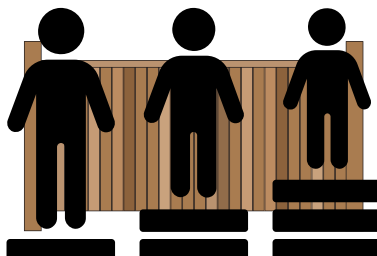
第2部 マイクロンのDEI・ERGへの取り組み

実は、私達も最初からこのような考えではありませんでした。会社がマイクロンに変わり、外国の従業員と話をする中で徐々に考えが変化してきました。まずはお互いを理解し合い、尊重し合うことから始めることで、若手は大きく成長していきます。

このイラストの違いは何でしょうか？



EQUALITY 平等



EQUITY 公平



JUSTICE 正義

一番左の絵は、全員に箱を1個ずつ配りました。背の高さが違い、塀の向こうが見える人と見えない人がいます。真ん中の絵は、背の高さに応じて支援を変え、全員塀の向こうが見えました。これらはDEIのEです。しかし、一番良いのは右の絵で、そのような支援をしなくとも、全員が見えるよう塀を金網に変えました。物事を進める際、最終的に正義の状態が理想ですが、この金網のように環境や状況を変更できない場合もあります。そうであれば、真ん中の絵のように必要に応じた支援をすれば、全員のパフォーマンスが得られます。例えば、半導体工場に入社したA君は、大学で半導体を勉強してきましたが、B君はしていません。B君に対して、会社が半導体のトレーニングをすれば、数年後にはA君と同じようなパフォーマンスが期待できます。そして最終的には同じ背の高さなるでしょう。同じ能力に対し、同じ評価を与える。平等に給料やボーナスが支給される状態になっていきます。そのように、私達は、会社のシステムとして必要な支援を行うことで、最終的に平等を実現し、平等と公平が保たれる状態にすることをめざしています。

マズローの欲求5段階説

アメリカの心理学者マズローの「欲求5段階説」によると、まず最初の生理的欲求とは、食欲、睡眠、排泄です。食事やトイレの心配がなく安心すると、人は次に身体と経済の安心を目指します。それが就職です。集団に所属し受け入れられる。これがインクルージョンです。仲間として認められ、社会的欲求が満たされると、次の段階は承認欲求です。頑張って働き、周りから褒められたい。やがて最終的に自己実現の欲求に繋がっていきます。私達の職場でも、このような順序を踏んだ人は、最終的に「この技術でNo1になりたい」と意欲的になり、多様なアイデアやイノベーションを生み出すようになります。私達リーダーはそこに向けて社員達を引っ張っていく役割を担っています。

WINカルチャー

承認欲求の段階にも関係するマイクロンの「WINカルチャー」という取り組みをご紹介します。WINというのは良かったこと、できたこと、成果を指します。小さな成果でも構いません。チーム内で成果をデータで示し、褒める場を持つことを意識的に行っています。前身の日本企業の時の方針から大きな方向転換です。マイクロンになり良い事を褒めて伸ばすよう指導され、実行しています。まずは目標を話し合います。半期に一度その成果を持ち寄り、昼食を共にしながら、みんなで良かったこと

第2部 マイクロンのDEI・ERGへの取り組み

褒め、個人表彰などもしています。小さな成功を繰り返すことで、最終目標までモチベーションを維持しながら進んでいきます。そのためには、日ごろからチームメンバーの状況、進捗をよく見る必要があります。

ERGとアライ

ERGとはEmployee Resource Groupの頭文字です。マイクロンでは非常に推進されているDEI推進活動の一つです。「みなさんの隙間時間を社会貢献に使いませんか？」というイメージで、従業員が中心のボランティア活動を行う団体です。主に勤務時間中に行いますが、休日に活動することもあります。特権を持たない人達のための団体など、共通の目的や環境の下で、同じ思いをした人達が問題を共有し、考えていくチームが形成されます。またアメリカには、日本にはない黒人やヒスパニック系の民族を支援する団体もあります。

【ERGの一例】

女性のリーダーシップ育成を支援するグループ

ハンディキャップを持つ社員を支援するグループ

若手社員の育成を支援するグループ

LGBTQ+の社員を支援するグループ

ERGにおいては「アライ」という日本ではあまり馴染みのない概念が大切です。アライとはサポーターです。例えば「女性は管理職になりにくい」という問題において、新任女性リーダーをサポートする特権を持った男性管理職が「アライ」です。「アライ」は、何か問題がある時には「一緒にやろう」とチームに入り行動します。「もっと良くしていこう」「困ったら何でも言ってね」と寄り添いながら活動していきます。活動の中で、気軽に相談ができる関係性を構築し、相談やサポートをすることは、お互いのキャリアを高め、個人の業績にも繋がっていきます。

4C

私達はERGの活動を4つのCで進めています。これは従業員の育成において重要だと考えています。

Career

キャリアアップしていくための教育やトレーニングなど様々な知識を身につけていく。

Community

コミュニティに対してボランティア活動など何か還元できるもの。

Culture

企業のカルチャーや出身国の働き方、仕事や生活するうえで必要なこと。日本の風習などの理解。

Commerce

ビジネス、採用に貢献すること。企業のブランディング活動など。

ERGを通じた従業員教育には、様々な社会貢献を通して得られる知識もあります。活動にはフードドライブや古着をワクチンに変えてアフリカを支援する活動、お祭りの手伝いなどの地域活動もあります。ERG活動を通して半導体業界以外の人と話をすることは、従業員の人格形成に幅広く貢献するという思いで活動しています。

フォロワーの重要性

このような活動をする時には、そこに共感してくれる人が非常に重要です。フォロワーの重要性を示す有名な動画があります。公園である人が踊っています。なぜ踊っているのかわかりませんが、次第に周りの人が参加し始め、その数はどんどん増えていきます。やがて公園中の人々が踊りに参加し、大きなムーブが起こります。やることの意味や重要性はわからないけれど、「その集団に加わりたい」「面白そう」と思う人が次々参加するという社会現象を表しています。最初に踊り始めたのは、何かの推進室の人か、社長かもしれません。それを続けていると「何かわからないけどやりたい」とみんなが参加してくる。これが実は私達がやりたいと思っている事です。最初は受け入れられなくても「楽しそう」「わからないけどやってみよう」というムーブを作ることができれば、全て上手くいくと思っています。ただそれをどのように作るかが問題です。そのために、いろいろな人達と継続的に話をして、アイデアや考えをシェアしていく必要があると思っています。



では私達ができることは何でしょうか。「重要性を理解してもらおう」これが非常に重要です。今は価値が見出だせなくとも、将来の為に必要ということです。そして「社内の受皿制度」も非常に重要です。意味の無いものだけでなく、変更可能なことはできるだけ変えていきましょう。必要なことは継続し、必要ない事はやめる。そしてDEIの推進部門だけでなく、共感、実践してくれるリーダー、フォロワーの存在が重要です。会社内でカリスマ性のある管理職を選び、そのリーダーシップを活用して旗を振ってもらうことで、下位の担当者たちが自然とその流れに参加するようになると思っています。

それからやはり「限定的でもいいのでロールモデル、成功事例を作っていく」ということです。フルスケールで女性管理職というロールモデルをつくるのはなかなか難しいと思います。限定的とは、その人が力を発揮できる分野を見極めて、適切な配置を行い、最適な場でロールモデルを育てていくことを指します。そのような取り組みを実行していくことが理想的であると考えます。

開催に寄せて

2024年度男女共同参画フォーラムを無事開催できましたことを、心より感謝申し上げます。

今年度につきましては、コロナ禍前と同様にリアルでの会場聴講の形式で開催いたしました。多数ご参加いただき、ありがとうございました。そして、熱のこもった素晴らしいご講演をいただいた弁護士の藤本先生、マイクロンメモリ ジャパン株式会社の金子さまに対し、熱く御礼申し上げます。参加された方々をみますと、企業経営者、勤務されている管理職及び非管理職、フリーランスと言った多様な属性に加え、若者からシニアまで幅広い年齢層、男女の偏りなく多くの皆様にご参加いただいたことから、今回のテーマ設定した「DEIがひらく私たちの未来」への関心の高さがうかがえました。

弁護士の藤本先生による講演の中で特に印象に残ったのは、「DEIは企業規模の大小関係なく取り組むべき」という前提です。取り組みをはじめから結果がでるまでに時間がかかることを覚悟する必要がありますが、新規事業の成功や求人への応募者が増加するなど成長に直結します。また同じ価値のスタッフばかりが集まっている状態、いわゆる同質化は組織にとってリスクであることから、多様な人材が活躍できる職場環境を整備することが成功のカギであることを認識しました。

金子さまからはマイクロンメモリジャパン株式会社で実際に取り組んでいる内容をリアルにお話していただきました。なかでも印象的だったのが、win cultureです。小さな成果でも褒めることでスタッフに自信を持たせるという取り組みです。多くの企業で管理職になりたがらない職員が増えていると耳にしますが、要因の一つが自信のなさであるとの分析結果があります。その解決策のヒントを明示してくれたのではないのでしょうか。人事評価については、他部署からの意見も聞く機会を設けるなど透明性を担保していることが印象に残りました。さまざまな取り組みの根底には「人が人を思いやる」があります。これこそがDEIの根幹と言えるのではないのでしょうか。

ダイバーシティ推進活動や男女共同参画の取り組みを進める企業は年々増えていますが、ただ取り組むだけでなく、経営の一環として、職場で成果をあげていくための有効な手段として、DEIに取り組む意義を強く認識させてもらったフォーラムでした。

最後になりましたが、皆さまの今後のご活躍を祈念いたしまして、フォーラム開催にあたっての挨拶とさせていただきます。



株式会社日本政策金融公庫
広島支店 支店長

田中 裕之氏

発行

令和7（2025）年3月

発行元



〒730-0051

広島市中区大手町5丁目6番9号

TEL：082-248-3320

FAX：082-248-4476

URL：<https://www.yui-port.city.hiroshima.jp/>