

連載

目指せ！『ダイバーシティ』

男女共同参画委員会から

「うちの取組」

－ワーク・ライフ・バランスと人材多様性(*diversity*)の促進をめざして－

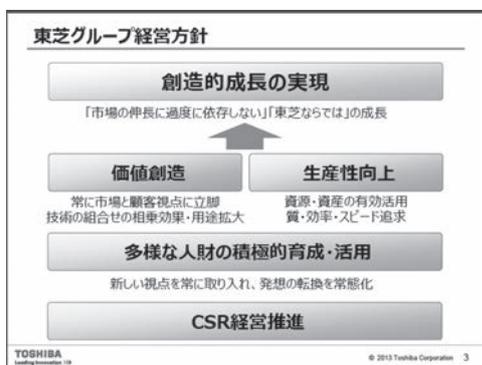
1. 東芝におけるダイバーシティ推進の経緯

東芝は、2004年に男女共同参画組織「きらめきライフ&キャリア推進室」を設立して以降、ダイバーシティの推進に取り組んできました。当初は女性にフォーカスした取り組みが中心でしたが、2007年の「多様性推進部」設立とともに、活動対象を障がい者や外国籍従業員にも拡大しました。さらに2013年に人事・総務部 人事企画・多様性推進担当に改組後も、引き続きダイバーシティ推進活動に取り組んでいます。

2. トップコミットメント

多様な個性を持つ従業員がそれぞれの力を十分に発揮することがイノベーションを創出し、企業の成長につながるという考えから、東芝グループは従来よりダイバーシティ(多様性)の推進を「経営戦略」と位置づけ、強いトップコミットメントの下、経営トップから社内外に向けてダイバーシティに関わるメッセージを発信しています。

2011年度には、一人ひとりの活躍を重視した「東芝ダイバーシティ」を新たなコンセプトとして提示、さらに2013年度には、「多様な人財の積極的育成・活用」を経営方針の一つに明記し、人財計画、人財開発の取り組みとともに、ダイバーシティ推進活動を加速しています。



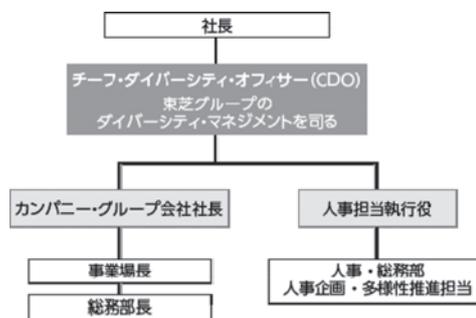
3. 推進体制

ダイバーシティを東芝グループ全体で推進していくことを目的に、2004年度から、人事部門の諮問機動的な位置

づけとして「多様性推進アドバイザリ・コミッティ」を、2012年度からは、その位置づけを各社内カンパニーおよびグループ会社が、自ら積極的にダイバーシティ施策を実行していく推進母体に格上げし、名称を「ダイバーシティ戦略実行委員会」に変更して半期に一度開催しています。

「ダイバーシティ戦略実行委員会」は、執行役副社長が務めるチーフ・ダイバーシティ・オフィサー(CDO)が委員長となり、人事担当執行役と、事業のトップである社内カンパニー社長および、主要なグループ会社社長を招集して開催しています。委員会では、国内における女性の採用拡大に向けた施策、女性役職者比率向上のための育成方針や諸施策、さらにはグローバル人財の育成や環境整備など、各社のダイバーシティ戦略の方向付けをおこなっています。

《ダイバーシティ戦略実行委員会推進体制》

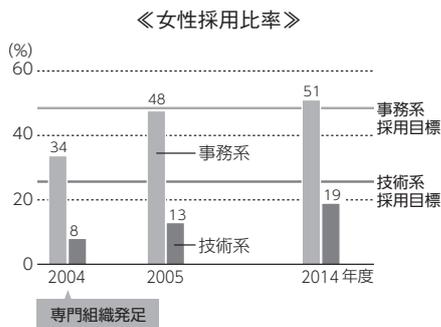


4. 女性活躍推進の取り組み

東芝では、2004年度より、女性従業員の活躍促進として、「採用数増加」、「女性役職者数増加(育成)」、「定着率の向上」の3つの施策に分けて取り組みを進めています。

(1) 女性採用数増加

新卒採用において事務系、技術系の女性採用比率の目標をそれぞれ50%、25%に設定して活動を展開しています。技術系は大学の理工系学部における女性比率が10%強と少ない中、理工系の女性に限定した就職セミナーの開催や、社内の女性技術者の紹介など、より多くの女性技術者の採用に向けた取り組みを推進しています。



(2) 女性役職者数増加(育成)

女性役職者比率は、取り組み開始時の2004年度は0.9%でしたが、役職者候補者を対象とした「きらめき塾」や、実務者層を対象とした「きらめき講座」などキャリア形成を支援する取り組みにより、その比率は着実に上昇しました。また2010年度からは、若手の女性従業員を対象とした「キャリア5年～10年女性従業員向けキャリア研修」を定期的実施しています。こうした取り組みにより、2013年度の女性役職者比率は3.8%まで上昇し、今後は5.0%以上を目標に女性従業員の育成に取り組んでいます。

女性役職者比率推移(課長クラス以上)



(3) 定着率向上

仕事と家庭の両立支援の一環として、ライフステージに応じて従業員が働き方を柔軟に選択できるよう、制度の充実と柔軟化を進めています。2005年からは次世代育成支援対策推進法に基づいた諸施策を実行し、法定水準を上回る制度を整備した結果、出産や育児を理由とする退職が減少しました。

制度	東芝制度*	法定
育児休暇	子の週3歳到達の月末まで 回数 1人の子に対して3回まで申請可	一定の条件を満たす場合を除き、週1歳まで 1人の子に対して1回まで申請可
短時間勤務	対象 小学校卒業前の子を養育する者 ① 申請回数に制限なし ② フレックスタイム制との併用可	3歳未満の子を養育する者
費用補助	次世代育成手当 子1人につき15,000円を支給 ※他に勤める配偶者が扶養している子ども支給対象 福祉制度「Teatime」 育児メニューは、通常メニューの1.2～1.5倍で利用可	
再雇用の仕組み(キャリアリターン制度)	以下の事由で退職せざるを得ない者を再雇用できる仕組みを整備 ① 配偶者転勤に伴うための退職(5年以内) ② 被介護者を介護するための退職(3年以内) ③ 出産、育児・養育のための退職(3年以内)	
休職前の相互理解プログラム	休職前に本人、上長、人事担当者が休職中の取扱いや今後のキャリアについて話し合う機会を設け、休職・休職しようとする社員が抱える不安を軽減	

5. ワーク・スタイル・イノベーション

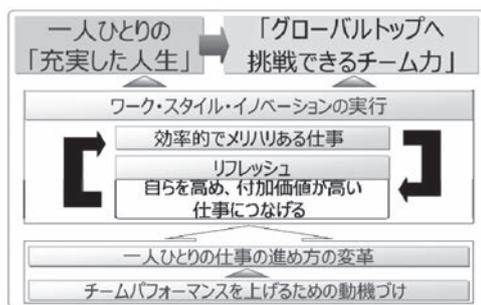
東芝では、ワーク・ライフ・バランスの促進に向けた活動を、「ワーク・スタイル・イノベーション」という独自の名称で取り組んでいます。「ワーク・スタイル・イノベーション」

(以下「WSI」とは、効率的でメリハリのある仕事をし、ライフではリフレッシュと同時に自らを高めて仕事の付加価値化につなげるという「正のスパイラル」を創出する活動で、社内ホームページ上に事業場ごとのWSIの取り組みを掲載し、好事例の横展開に務めています。

また、WSIの実現に向けて働き方の現状を正しく認識するために、各自の在社時間を従業員のパソコン上に表示する「在社時間表示システム」を2009年度に導入。さらに、上長と従業員が日常的に労働時間を強く意識し、長時間労働を削減する環境づくりを目的に「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」を2010年度より運用しています。

「勤務実績配信システム」では、勤務実態に関する情報を上長と従業員に電子メールで自動配信、「勤務実績状況表示システム」では、勤務の状況を信号の色(赤、黄、青)で表示することで時間外労働時間に対する注意を促すなど、勤務の「見える化」をサポートしています。

ワーク・スタイル・イノベーション概念図



勤務実績状況表示システム画面



6. 今後の取り組み

これまでの取り組みにより、女性の採用数・定着率・役職者比率が向上してきましたが、意思決定ポジション(部長以上の上位役職者)の女性比率が現状3.0%にとどまっており、今後は女性の上位役職者育成が課題と考えています。また、女性従業員の定着と活躍促進にはワーク・ライフ・バランスが不可欠であることから、長時間労働の削減とともに働き方のフレキシビリティを高めるなど、女性従業員が「働きやすい職場環境づくり」に引き続き取り組んでいきます。

(株)東芝 人事・総務部 人事企画・多様性推進担当 近藤由起子