



「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第 2 2 回

埼玉労働局長(阿部充)の企業トップ訪問



ポジティブアクション普及促進マーク

「きらら」

訪問企業： **ボッシュ 株式会社**

〈訪問企業のプロフィール〉

ボッシュ株式会社 東松山工場 東松山市箭弓町3-13-26
代表取締役社長 ヘルベルト・ヘミング

主な事業： 輸送用機械器具製造及び販売

労働者数： 5,266名（うち女性 約12%）

表 彰：平成20年ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞
平成17年ファミリー・フレンドリー企業表彰 埼玉労働局長優良賞

平成26年6月25日、ボッシュ株式会社の森川取締役副社長をお訪ねしました。

人事部門人材開発グループの金咲セクション・マネージャーの同席によりお話を伺いました。



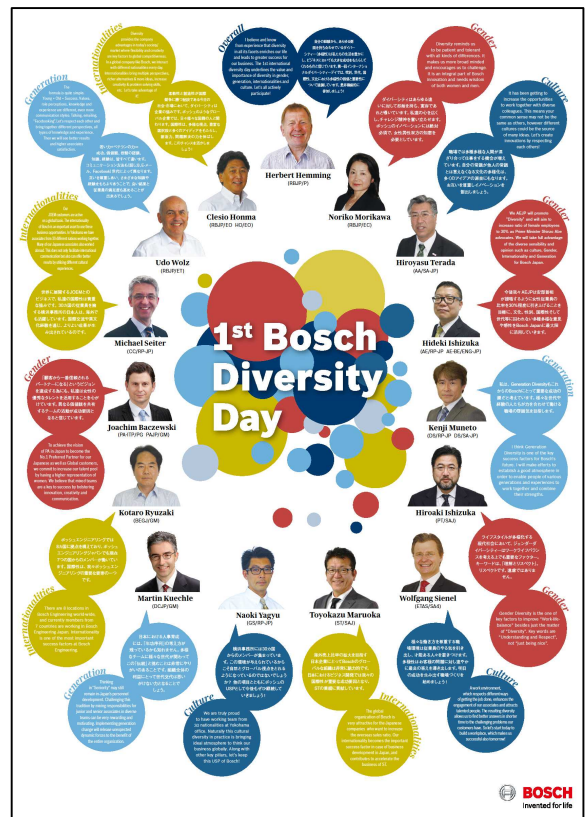
この企業のここに注目!

- ・経営戦略「多様性がイノベーションを生む」のもと、ダイバーシティを推進!
- ・女性技術者の採用、女性の管理職登用について目標を設定、取組中!
- ・トップが社員の声を地道に聞き、「みんなが使いたい」充実した制度を作成!

ダイバーシティに取り組む理由。「多様性がイノベーションを生む」

ちょうど昨日（平成26年6月24日）は「1st Bosch Diversity Day」で、全世界のボッシュ・グループでは一斉にダイバーシティに関するイベントを開催しました。

日本のボッシュ・グループにおいては、トップマネジメントからのメッセージを紹介するポスターの掲示やビデオの上映、ダイバーシティを尊重していくためのさまざまな会社の施策を若手社員グループ考案のゆるキャラを使って紹介したパンフレットの配布などを行いました。また、食を通じた多様性体験ということで、各事業所の社員食堂では、食堂運営会社の協力により国際色豊かなメニューや Diversity Day のロゴ入りクッキーが提供されました。色々な取組に多くの人が参画して、ダイバーシティをさらに広げていこうとしています。



Diversity Day のために作成されたポスター。マネジメント15名のメッセージが顔写真とともに掲載されています。

当社では、「多様性がイノベーションを生む」という考えから、重要な経営戦略のひとつとしてダイバーシティに取り組んできました。

最近では、①ジェンダー(性別)、②国際性、③世代、④文化(働き方)の4つに焦点を絞って取り組んでいます。

採用と管理職に、女性の登用目標を設定。



当社の社員のうち女性の割合はおよそ12%です。自動車業界全体に比べる傾向ですが、特に技術系が少ないです。

事務系はもちろんのこと、女性技術者の

活躍を期待しているのですが、技術系の女性の母数がまだまだ少ない。そこで、技術系の女性の応募を増やすため、理系の女子学生対象のセミナーを開催するなどの取組をしています。効果は徐々に表れていて、最近の新卒採用では全体で見ると女性が4割を超えるくらいになってきています。

管理職への登用にも取り組んでいます。2020年までに管理職の10%を女性にすることを目指し、個別育成プランを立てるなどして育成しています。

これは男女問わず実施していることですが、女性は能力が高くても「私なんかにはできるはずがない」と思う人が多い傾向があります。そんな人に、現場のマネージャーやメンターから「会社はあなたならできると言っている。チャンスと思ってやってみてはどうか」と後押しをしてもらっています。少し背中を押すことで、チャレンジしようと思う人は結構いますね。

チャレンジの結果、ミッションを達成できるとさらに上を目指してくれますし、周りの女性も「私にもできるかも」と意欲的になってくれることも期待できます。みんなで向上していくプラスの環境ができてほしいなと思います。

なお、女性の登用で数値目標を掲げると「逆差別だ」という方も中にはいらっしゃいますが、会社は選考や昇進時に下駄をはかせるわけではなく、男女の別なく公平に能力を評価しています。

「会社がやりたいサポート」ではなく「みんなが必要とするサポート」を。

家庭責任がある社員へのサポートとして、法を上回る各種制度を整備しています。たとえば、育児休業は1歳に達した後の4月末日までとし、4月の保育園入所後の慣らし保育に対応できるようにしています。育児短時間勤務も、小学校入学後の方が保育園時代より時間の制約が多いこともあるので小学校卒業まで利用できます。

2011年からは在宅勤務を導入しました。育児休業や短時間勤務は働き続ける

ために一時的に仕事の時間を減らしてサポートするものですが、在宅勤務は働く時間や場所のオプションを増やすことで、よりキャリア継続・活躍できる効果が期待できます。



これらの制度は、現場の生の声を聴いて作ってきました。社員から直接話を聞くことで、それまで知らなかったことに気づき、会社として活かし、いいところを強めていくための参考としています。

ですが、社員の声を聴くのは簡単なことではありません。当社では、トップとスタッフが直接話をする「スキップレベルミーティング」や研修、懇親会等に参加するなどして、生の声を地道に拾い上げる努力をしています。

意見のすべてに対応することはできませんが、気軽に話せる環境づくりが重要と考えており、実際に色々な声を聴くことができています。

仕組みだけでなく、使える環境と風土を。

以前ダイバーシティに関する全社アンケートを実施したところ、興味深い傾向がみられました。20代ではマネージャーへの登用や海外勤務に意欲的な女性が多いのに、30代では半減してしまうのです。これは、結婚、出産、子育てなどのライフイベントに直面し、働き続けることが難しいと考える人が多いことを表しています。

それをサポートするためには、制度だけでなく、制度を使える風土と環境を整えることが必要です。特効薬はありません。地道な取組のみです。

効果的だったのは、ダイバーシティ研修で「ジェンダートーク」という異なる性別の人たちの座談会です。男性上司の、「久しぶりに配属されてきた新入社員が女性で、何を話してよいかわからない」「今度育休から戻ってくる人にどう対応すればいいのか」という素朴な疑問に対し、いろんな立場の女性からパネルディスカッション形式で話をしてもらいました。参加者からは「ほっとした」「遠慮せず話すことが大事だとわかった」と好評でした。

育児短時間勤務についても、利用している当人は仕事も家庭もしっかりこなす必要があり、真剣に段取り良く仕事に取り組んでいます。ある程度の健全な時間的プレッシャーを持つのはよいことだと思います。

イクメンをもっと増やしたいですね。今は、男性の育児休業は年2、3人くら

いで在宅勤務は 4 人います。技術的、経済的理由から男性の育児休業が進まない面もありますが、例えば部下の女性が妊娠した時に、育休や育短の実体験が短期間でもあれば、部下の状況も推し量れるという効果が期待できます。

実際に育児休業をした男性は、育休を取ってよかったと言っています。

育児休業をした人の業務のカバーという課題はありますが、これからも社員の声や他社からも情報収集して検討していきたいですね。

労働局長からのエール

労働局長より、「みんなが働きやすい、気持ちよく働ける職場にするための意識改革は、どの会社でも必要なことですね。たとえば、育児等の経験者の話に加えて当時の上司の体験談などを聞くことや、これまで家庭にあまり参画してこなかった中高年男性をターゲットにした取組も有効かもしれませんね。」と申し上げました。

ダイバーシティに取り組み、成果を上げてこれらしている同社ですが、森川副社長は、もっと社員の声を聴いて更なる取組に生かしたいと熱く語っていただきました。そんな森川副社長のもと、同社の目標が達成されることを期待します。

