

女性がいきいき働ける 職場を目指して



神鋼エンジニアリング&メンテナンスでは、メンター制度などを導入し、女性社員がモチベーションを保ちながら長く働き続けられる環境を整えつつあります。併せて、男性の育児休業の取得を促すなど、男性社員が多数を占める中で当たり前になっていた昔ながらの労働観を変えていこうとしています。



育児休業を取得した加古川事業所の岡井正年さん。「子どもの成長に日々発見があって楽しかった」と言います。

女性活躍支援ワーキンググループが発足

神戸製鋼所のグループ企業として、親会社の取り組みに準じて、最长で3年取得可能な育児休業制度、子どもが小学校卒業まで利用できる短時間勤務制度など先進的な制度を導入してきた同社。制度は充実しているものの、キャリア意識の面では遅れがあるという認識の下、女性がいきいきと働ける職場の推進に向け、2011年4月、女性活躍支援ワーキンググループWPW(work-life balance planning for wise employee)を発足しました。

11年11月にそれまで派遣社員として受け入れてきた50人の女性を正社員に登用したのも、WPW発足の理由の一つです。50人ほどだった女性社員の数が一気に倍増し、女性社員のモチベーション、

男性管理職のコーチング力を共に向上させることで、女性社員が長く働いてキャリアアップしていこうと思える環境づくりが急務となり、WPWの最優先課題として挙げられていました。

WPWは各事業部から9人の女性社員が参加し、月1回の頻度で、情報の共有、課題の把握、会社への提言を行ってきました。女性活躍支援に関する意識調査アンケートを継続して行い、特に上司と部下とのコミュニケーションが重要であることを発信しました。発信の場は毎年度末に開催するWPWフォーラムです。フォーラムでは、併せてWPW活動報告も行っています。

メンター制度で心理面からもサポート

同社が大きなテーマとして位置づけているのが、技術系女性社員

取り組みのポイント

- ★ダイバーシティ推進室の設置
- ★ワーキンググループWPWによるダイバーシティ推進活動の実施
- ★女性社員のキャリア形成・能力開発を心理面から支援するメンター制度の導入

の就業継続支援です。男性社員中心で築かれてきた企業風土の中、女性社員が成長過程で迷うことが多いことから、新たにメンター制度を導入しました。直属の上司以外の管理職男性社員と定期的に話をする機会を提供することで、キャリア形成、能力開発を心理面から支援する仕組みです。13年度にまず、技術系女性社員と営業部門の女性社員を対象に試行的に導入。14年度以降は対象を希望する女性社員全員に拡大しました。「上司に相談しにくいことも安心して相談できる」「他部署の女性社員の働き方を聞くことで視野が広がった」という女性社員の声のほか、メンターを務める男性社員からも「女性社員の言葉から自身のマネジメントを省みる機会になっている」「年代の違う女性社員と関わることで考え方が柔軟になった」との声が聞かれ、双方に役立っていることが分かりました。

こうした取り組みの結果、3人の女性社員が管理職に登用され、営業職に就く女性社員も誕生しました。また、女性社員による自主的な動きとして、高砂事業所では、8人の女性社員が自分たちの業務内容を棚卸しし、業務を見直し集約することによって効率化。人員に余力を生み出し、15年10月から女性社員の1人が専門的な業務に就くことになり、自分たちの活動で職務拡大を実現しました。

介護離職防止の取り組みも

「全員がより一層『イキイキ、ワクワク』働き成長できる会社になろう」と佐藤孝彦社長は呼び掛けています。女性活躍推進の活動は、14年度のダイバーシティ推進室発足以降、より本格的な取り組みへと発展。これまでの女性中心の活動から踏み出し、全社でダイバーシティに取り組む方向へと舵を切ることになりました。その一環として、WPWのメンバーに男性社員が新たに加わり、男性社員の働き方を考える取り組みを強化しています。14年度には、初めて長期に育児休業を取得する男性社員が出るなど徐々に男性社員の意識も変化しつつあります。15年度には、厚生労働省の「子育てサポート企業」として認定され、「くるみん」マークを取得しました。しかし、まだ従来の男性中心の風土が根付いています。残業をして当たり前というような意識を変えていく必要があります。

そして、これからのもう一つのテーマが「介護離職の防止」です。昨年、社内で介護セミナーを開いた際、介護をしている社員が想像以上にいることが分かりました。個別に相談できる体制づくりを進めていくなど、仕事と介護の両立支援を新たな課題として取り組んでいきます。



WPWフォーラムでのグループディスカッションの様子。



技術系女性社員の就業継続支援のために始められたメンター制度。



「イキイキ、ワクワク」働くためのワーク・ライフ・バランス研修。

PROFILE

- 事業内容 建設業
- 設立 1962年4月
- 代表者 佐藤 孝彦
- 従業員数 1,284人(男性1,178人、女性106人)
- 所在地 神戸市灘区岩屋北町4-5-22
- <http://www.shinkoen-m.jp/>