

ダイバーシティ推進活動



渡辺 修

(株)豊田中央研究所
[480-1192] 長久手市横道41-1
ダイバーシティ推進室 室長, 工学博士.
専門は光機能性有機材料.
e0909@mosk.tytlabs.co.jp
www.tytlabs.com/

組織変更にともなって「ダイバーシティ推進室の室長兼務を命ず」と異動の話を受けたのは、約1年半前。それまで、研究部での研究が主体であり、年齢を重ねてからは管理業務、対外業務が主体とはなっていたが、基本的に研究分野での仕事を中心であった。アドミ関係の仕事は未経験であり、まして「ダイバーシティ」と言われてもピンとこず、なにを進めていっていいのやら見当もつかず困惑してしまっていたが、持ち前の楽天主義で、まあ、なんとかなるだろうと、関係者から話を聞くところから始まった。幸いだったのは、先行的に女性二人でWG活動が開始されており、女性活躍を中心に企画が進んでいたことであった。この活動を引き継ぐ形で業務を開始した。

ダイバーシティといってもその対象は広く、どこに活動の視点を置き、どこに対象を絞るかが最初の課題であった。はじめの一步として、会社としていかに高い研究の成果を出すかを目的とし、そのために人数にして約15%を占める女性にいかにも活躍していただくかという課題を設定し、取り組みを開始した。女性のコミュニティを通じた活動から、育児、介護等の視点で数多くの課題を出していただき、それを克服するためにどのような制度改革を実施するかを所内全体のWGとして活動に広げ、ボトムアップ型提案を行うことができた。このような活動では具体的に実際に使える制度として提案していくことが重要で、掛け声だけの形だけで終わってしまい不満が残るといった悪循環になることだけは避けたかった。幸いだったのは、本所のトップ自らダイバーシティ推進を宣言し、活動をバックアップしてくれたことであった。同時に、風土改革として、外部から著名な講師をお呼びし、ダイバーシティ推進、女性活躍、働き方改革などをテーマに講演を行っていただいた。いずれもわかりやすい講演で、所員全体の意識改革に貢献できた。

活動を継続する中で、男性中心の役職者の会議に代表されるように、これまであまり疑うことのなかった会議において、女性メンバー不在で、女性視点からの意見を引き出すことが欠落していることの危険性を改

めて感じ始めている。同じような価値観を有したメンバーでの会議は合意形成しやすいが、一方で硬直した価値観のため新たな発想が出にくい傾向にある。このように変化の速い時代では、下手をすると会社として命取りになる可能性もある。逆に、女性だけの会議を設定してオブザーバー参加もさせてもらっているが、広がりはあるがまとまりにくいといった傾向もあるようである。男性、女性の両方の視点をうまく包含していくことが必要で、そこを推し進めることがわれわれの活動の目的の一つであると考えている。

現在、弊社では女性の平均勤続年数が男性より長く、育児休業の取得率も100%と女性にとっても働きやすい職場ではある。しかし、それでもさらになんか頑張りたいと思っている女性が本当の意味で活躍できる環境の実現までは、時間的制約をどのように克服するかなど、まだ改革すべきことが多く残っている。1年間の活動の中で、遅ればせながら「子女帯同出張」「在宅勤務」「祝祭日保育」等、試行も含めて少しずつ働きやすい環境への動きも加速してきている。一方、ダイバーシティの観点では、高齢者、障害者、グローバル化への対応など、課題も山積みである。中でも今後、介護の問題が大きな課題としてクローズアップされてくることが予測され、「働き方の改革」も含めて、自分のライフ(私事)とワーク(仕事)をどうバランスするかがキーとなる。

私自身、この職務にあたるまでダイバーシティの視点で「働き方」などを考えたことはなく、正直無頓着であった。今回の活動を通じて、所員の抱えている私事と仕事の課題がいかに多岐にわたるかを知ることができたし、これまでの長時間労働、男性中心の仕事の進め方等の価値観の限界、多様な価値観による新たな創造的研究テーマの発掘の可能性が期待できることを実感できた。また、制度改革を通じて、これまでとは全く異なる業種の人との接触を通じて、新たな視点での仕事の進め方等、実に多くのことを改めて学ぶことができた。人は成長し続けることができることを実感できたことに感謝している。