

トッランナーたちの『女性活躍』～意識を変革する 10 のメッセージ～
第 1 回「浜田敬子さんに聞く 企業におけるダイバーシティ推進の事例や、企業
のみなさんへのメッセージ」(Short ver.)

<https://www.youtube.com/watch?v=4blZjC4YPv0>

司会 西村明希子さん：さて今回は、フリージャーナリストの浜田敬子さんにお話を伺います。浜田さん宜しくお願いします。

浜田敬子さん：宜しくお願いします。

西村さん：浜田さんは様々な企業を取材されていますが、女性の活躍推進が進んでいる企業の事例がございましたらお願いします。

浜田さん：私が最近取材して非常に感銘を受けた企業で愛知県瀬戸市にある「大橋運輸」といった物流の会社があります。従業員 100 名程、創業 70 年程の企業です。3 代目社長で鍋島さんといった方がいらっしゃいますが、お話を伺って非常に感銘を受けました。大橋運輸さんでは最初からダイバーシティの戦略があったわけではないそうですが、女性を採用されたことで社内に変化があったとのこと。例えば物流業界では安全管理が大切なテーマとしてありますが、男性の安全管理の場合は「これをやってはだめだろう」など厳しく指導することがあったそうです。女性を安全管理に配置したところ、出来たところを褒めるなどアプローチ方法が違ったとのこと。褒める安全管理を行った結果、みんなのやる気が出て事故率が減ったと仰っていました。

その様な成果を見て、やはり会社には多様性が必要であると気づき、外国人の方、障がい者雇用、LGBTQ の方なども熱心に採用されています。短時間勤務の女性で管理職の方もいらっしゃいますし、管理職における男女比率は 50 : 50 です。会議でも男性のみの会議は無いそうで、あらゆる年代、男女のバランス、外国人の方も入れるといった、会議の多様性を保つことにも気を付けていらっしゃいます。ここまでできている企業さんはなかなかありません。「なぜ多様性が大切なのか？」ということを学んでおり、LGBTQ の方のイベントに出かけて「会社は何をしたら良いですか？」と当事者からお話を聞かれているとのこと。

鍋島さんが仰っていましたが、「ダイバーシティというと大企業など余裕があるから出来ることだと思われる経営者の方が多い。だけど違うのです。中小企業だからこそやらなければならない、中小企業こそチャンスがいっぱいある」といったことを仰っていました。私もまさにそうだと思います。人材確保に関しては中小企業の方が厳しいものですが、多様な

人を採用することで多様なニーズをくみ上げることが出来ますので、それがビジネスモデルの転換につながっていきます。中小企業にとってはチャンスとなりますので、中小企業こそダイバーシティに取り組むと良いと仰っていました。

西村さん：次の質問ですが、長く働くことが出来る会社のポイントとして、浜田さんはどんな点に注目されていますか。

浜田さん：最近のポイントとしては男性が育休を取得できているかということがあげられます。私は両立支援制度の功罪があると思っています、両立支援制度は最低限なければなりません、それが手厚くなればなるほど、しかも女性に偏れば偏るほど女性のキャリアにとってはマイナスになってしまうと感じています。日本の女性の離職理由は両立不安とされていますが、両立不安だけではなくてやりがいの喪失といったことも大きいようです。特に子育て中の女性社員が部下にいらっしゃるパターンでは、上司の方が女性社員に過剰な配慮をしてしまうことがあります。私は時短勤務の女性に仕事を任せたいと考え、彼女の直属の上司に伝えたことがあります「彼女は早く帰る人だからそういった負担はかけないで」と言われたことがあります。上司世代のみなさんにお伝えしたいのは、まずは本人と話しましようといったことです。本人に確認する前に「これは無理だよ」と配慮すると、本人にとっては「ああチャンスが巡ってこなかった。外された」など、上司に対する不信感につながりかねません。過剰な配慮が不信感の連鎖になることもありますので、まずは「こういった仕事があって、あなたが良いと思うけどやってみる？やれる？」と確認するべきだと思います。そうすることで「調整してでもやりたいです」と言う女性は必ずいると思います。そうして彼女は一度むけるわけです。上司が彼女たちにどれだけ一度むける経験を与えられるかといったことがとても大事だと思っています。

西村さん：最後に女性活躍に取り組む企業の皆さんにメッセージをお願いします。

浜田さん：私は企業の組織改革といった中で、女性を活かすことや女性が働きやすい環境を整えることは、実は一番コストがかからないことであると思っています。経営環境が厳しいと設備投資がなかなか厳しいと仰る中小企業の方も多いのですが、活躍できる人材に活躍してもらうことは、現場の工夫次第でお金を掛けずにできることだと思います。むしろ中小企業のように小さな組織程小回りをきかせて、トップが決断すれば上司も動きますし、みんなが取り組みやすいと思います。やはり変革を起しやすい一番の部分がダイバーシティだと思っています。ぜひ企業としてダイバーシティに取り組んでいただきたいなと思っています。そうすることで企業全体が変わっていくと思います。そしてそこから新しいチャンスが生まれると思いますので、ぜひ取り組んでいただきたいと思っています。

西村さん：きょうは浜田敬子さんにお話を伺いました。浜田さんありがとうございました。

浜田さん：ありがとうございました。