

SPECIAL FEATURE

# ダイバーシティ 座談会の紹介



当社グループでは、女性の活躍推進、障がい者・高齢者の雇用などを中心にダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組んでいます。今回、ダイバーシティ推進担当者を明らかにするなど、グループ内でも先進的にD&Iを展開しているシステム・エレクトロニクス事業本部で行われた「働き方改革」についての座談会の内容をご紹介します。

システム・エレクトロニクス事業本部では、ダイバーシティに関するテーマについて、役員も交えた座談会を行っています。ダイバーシティ推進担当(以下、DS担当)内の会議において、テーマおよび内容を検討し、右のテーマで実施してきました。

- 第1回 女性活躍推進とは  
(2017年10月10日開催)
- 第2回 働き方改革～育児休暇・テレワーク・長時間労働等～  
(2018年2月22日開催)
- 第3回 “イクメン”座談会  
(2018年5月25日開催)
- 第4回 製造部門における閑散期のオペレーター人財活用  
(2018年9月11日開催)
- 第5回 製造部で閑散期に実施した取り組み紹介  
(第4回続編) (2019年2月22日開催)
- 第6回 拠点間の違い  
(2019年9月20日開催)

2020年2月21日に開催された第7回となる座談会のテーマは、「働き方改革」です。2019年4月に施行された、労働基準法の改正により年5日の年次有給休暇取得が義務化されるなど、「働き方改革」を推進する法令等が整い、当社内でも取り組みを進めていることから本テーマが選定されました。

当日は、まず、本社総務人事部より、労働基準法改正に関するミニ講義を実施。法改正や、それに基づく社内制度改正の趣旨について理解を深めました。

その後、DS担当より事前に行った働き方改革に関する事業本部内でのアンケート結果の解説を行い、一部社員から希望の高かった①在宅勤務制度、②時間単位の有給休暇取得について、当社における導入の是非や、利点/懸念点についてグループ毎で議論し、意見交換を行いました。



## ■ 在宅勤務制度に関して

「家族が入院した際に、柔軟に働くことができる。」「在宅勤務は、通勤時間削減に伴う時間の有効活用や、オフィスでやる仕事より集中力が上がることも考えられるので、週に1回から2回程度トライしてみたい。」など、在宅勤務を実施することで、ワークライフバランスの充実や、業務の効率化を図れるという在宅勤務に好意的な意見が出ました。一方で、「育児や介護をしながら在宅勤務をする場合に、公私の区別をどのようにつけるのか。」「人間そこまでモラル的に強くなれず、在宅勤務では、易きに流れて仕事がうまくいなくなる可能性もあるのでは。」との反対意見もありました。

また、「コミュニケーションが今でも、もっと必要と考えているのに、在宅になるとさらに減ってしまう。」という意思疎通に関する懸念や、「製造現場ではなかなかこの制度は導入しにくい。現場との不公平感を減らした形で導入しなければならない。」「同一拠点で様々な職種がある中で、在宅勤務ができる職種とできない職種があるのはおかしい。技術開発と製造は会社に出てきてともに仕事をすべき。」などのメーカーとして製造現場との関係を意識する意見もありました。

「導入するにあたっては、成果物として出てくる仕事の内容で評価をする制度を作っていかなければならないし、評価もできるようにしなければならない。その評価制度がない状態で導入を図ると、業務がちゃんと管理できるのか、計画と実行が出来ているのかというのが曖昧になる。」という制度設計をしっかりとしなければならないという意見もありました。



## ■ 時間単位の有給休暇取得に関して

「病院の通院、育児や役場の手続きなどの用事を、時間単位有給を使ってこなすことができ、有給休暇を半日とらなくてもいいというメリットは大きい。」「フレックスタイム適用職場でない、固定時間で働いている部門については、4分の1でも休むことができるのはメリットが非常に大きいので、是非検討いただきたい。」という賛成意見がありました。また、「時間単位有給制度があることで、子育てや介護がネックで就業できない優秀な人材を確保ができる。」という採用の観点からの意見もありました。

他方、「職場のシフトを考えると時間単位での有給は難しい。」「総務人事部での管理が大変になる。」という管理上の懸念や「時間単位有給取得時に、現場での人の入れ替わりで混乱が出ないように安全面は考慮しないとイケない。」という実際に現場の安全と関連付けた意見も出ました。

座談会の中では、忌憚ない意見が発表され、まさに「ダイバーシティ(多様性)」を「インクルージョン(包摂)」していくことの有用性や難しさを、メンバーが実感することとなりました。

最後に、システム・エレクトロニクス事業本部・辻事業本部長(当時)から「今回の法改正の趣旨は、『多様な働き方を選択できる社会を実現すること』。この趣旨に沿った形で、制度も柔軟に対応していくべき。会社としても、本日挙げた課題や懸念点を踏まえ、当社に合った制度の導入について検討していく必要がある。」とのコメントがあり、座談会を締めくくりました。



総務人事部管掌役員  
前山 博

システム・エレクトロニクス事業本部において、ダイバーシティ座談会の開催、また、今後の働き方改革を検討する際に参考となる貴重なご意見をいただきありがとうございます。

当社が持続的に成長・発展するために、D&I・働き方改革の推進は必要不可欠と考えています。在宅勤務制度は、多様な働き方を行うためのポイントとなる制度ですが、今回、新型コロナウイルスの感染拡大防止策の一つとして、緊急の対応ではありましたが、2020年3月から運用を開始しました。やればできると思われた方も多かったのではないのでしょうか？しかしながら、座談会の中でも、ご意見があり、また、運用する中でも課題や問題点も出てきており、効率的かつ効果的な制度を整備したいと考えています。

今後、当社が魅力ある会社・働きがいのある会社・皆さんが元気で働ける会社となるよう取り組みを進めてまいります。