

インタビュー特集

ダイバーシティ推進

多様な人材が活躍する環境を

少子高齢化や労働力の減少を背景に、政府などが女性をはじめ障害者、外国人、高齢者など多様な人材が活躍する組織、社会の環境づくりを目指す「ダイバーシティ(多様化)」推進に関わる動きを強めている。今国会では働く女性の活躍推進を中小企業に拡大したり職場のハラスメント対策を強化したりする法案が成立する見込み。県内でも企業ごとに対応が求められる中、先進的な組織の代表らに経緯や現状、課題を聞いた。セクシユアラハラスメントの知識対策についても専門家に尋ねた。

(生活文化部・山口恭祐、柿野朋之)

ズーム

ダイバーシティ 英語の「Diversity(多様性)」が語源。性別や人種、年齢、学歴などの属性が異なる、さまざまな人材が力を発揮する環境を目指す理念。海外で社会的少数者の機会均等や、多様な人材の競争力向上を目指す経営手法として、広まってきた経緯がある。日本では少子高齢化の中で人材を確保し、持続的な成長を図るため、経済産業省が「ダイバーシティ経営」の普及を推進。文部科学省は人材育成の一環として、大学などの取り組みを支援している。女性活躍推進法 2016年に全面施行。人口減少による労働力不足などを背景に、女性の採用や昇進の機会拡大を図るのが目的。国、自治体と従業員が300人を超える大企業に対し、採用や管理職登用の女性比率の数値目標策定や、行動計画の公表が義務付けられている。現状、300人以下の中小企業は努力義務だが、今国会でこのうち101人以上の企業でも義務化される見通し。

組織としての姿勢が大事

本業の事務機器販売に加え、1996年にホテル事業に進出。「モノ売り(物販)」と違い、ホテル事業のような「コト売り」(体験提供サービス)は付加価値を高めることが重要。新入社員からパートまで、幅広く女性従業員の意見を聞くことで良い結果が出た。



「離職防止や入社希望者の増加にもつながっている」と語る岡村雅彦さん。長崎市大黒町、ホテルクォーレ長崎駅前

おかむら・まさひこ 佐世保市出身。1996年九州教員(大村市)入社。2000年から同社の経営品質向上プログラム導入に携わり、女性活躍推進やハラスメント対策などを担当。2018年から現職。

摩擦越え社内風土を革新

九州教員企画担当部長 岡村 雅彦さん

お客さまのニーズや不満を把握しようとした際、社内でも自由に発言するのは女性だった。例えば女性は、泊まったホテルで備え付けのシャンプーがもし安物だったら使いたくないといったことをすばりと言う。男性だとコストなどを考えて、そんな意見は出ない。これを受け、ホテル事業で家庭用の安心できるシャンプーに変え、成功した。こうしたビジネス上のメリットもあり、女性活躍推進の意義を実感した。

08年以降はワークライフバランス(WLB)仕事と生活の調和)向上へステップを上げた。さまざまな付加価値を向上させるには性別や年齢に関係なく意見を聞くべきだが、社員が仕事中心では付加価値に気付く機会もない。そう考えると育児休業などは女性だけでなく男性にも必要ということになる。WLB推進は「休みなさい」というより「社内からもっと社会に出て、ヒントをもらいなさい」ということ。実現すると業績が上がっていく。このスパイラル(連鎖的な変動)を回さないと、今後はじり貧になっていく。

ハラスメントへの意識高めて

取材は、長崎県佐世保市にあるホテルクォーレ長崎駅前で行った。岡村雅彦さんは、入社して20年以上経つが、女性活躍推進やハラスメント対策について、常に最新の情報をキャッチアップしている。特に、女性従業員からの相談や、社内での意識改革については、積極的に取り組んでいる。彼は、多様な人材が活躍する環境を創出するために、組織としての姿勢が非常に重要だと強調している。また、ハラスメントへの意識を高めることも、多様な人材を確保するために不可欠だと考えている。取材を通じて、岡村さんの経営哲学や、多様な人材を活かすための実践的な取り組みについて、詳しく話を聞いた。