

女性が最大限に 能力を発揮できる 住友電工へ向けて

少子化の一途をたどる日本社会において、優秀な人材の確保は社会全体の課題となっています。当社においても優秀な女性の活躍と自己実現は重要項目と位置付けられており、そのためにはさまざまなライフイベントを踏まえて働き続けることができる環境を整備することが重要です。第5回となる今回のステークホルダー・ダイアログは、実際に働く女性社員とともに現状認識や課題提起を行うことでさらなる女性活躍推進につなげる検討の場として開催しました。

■ 開催概要

開催日：2015年6月5日(金)

場所：住友電気工業(株) 東京本社

■ 参加者

中田 将稔 (人事総務部 人事部長)

國井 美和 (人事総務部 人事部 ダイバーシティ推進グループ長)

岩井 圭子 (住友電工デバイス・イノベーション(株)
光部品事業部 横浜製造部 第一品質管理課長)

三宅 ころこ (法務部 事業法務グループ)

橘 莉 紗 (自動車事業本部 東部営業統轄部 第二営業部 第二グループ)

● 住友電工グループに入社して

國井： 人事部ダイバーシティ推進グループの國井です。今日は司会進行を務めさせていただきます。2014年10月から女性活躍推進をメインに活動しています。初めに自己紹介をお願いします。



中田： 人事総務部 人事部長の中田です。今日はどうぞ自由な意見を聴かせてください。

岩井： 住友電工デバイス・イノベーションで光通信デバイスの品質管理を担当しています。課長になってもうすぐ2年です。3人の子どもがいます。

三宅： 法務部事業法務グループで環境エネルギーチームの法務を担当しています。今年で入社11年目です。

橘： 自動車事業本部で営業を担当しています。入社5年目です。

國井： まず、住友電工に入社した理由を聞かせてください。また実際入社してみているかがですか。



三宅: 私は就職にあたっての希望に「国際的な案件に携われること」、「社会に役立つものを出しているメーカーであること」、「基盤がしっかりしていて長期的に働くことができる会社であること」という3つの柱がありました。また自分自身が成長できるような制度や教育があることも重視しました。入社してからも国際法務部に配属になり、海外駐在の機会に恵まれました。女性だからといって不利益を感じたことはなく、現在、志の全ては満たされているように感じています。

橘: 私は学生時代から営業がしたかったので。ただ就職活動では自分が何をやりたいかよりも、どのような人達がいるのかを重視しました。住友電工の雰囲気はとても良かったと思います。現在は営業もチームで動いていて、先輩・後輩に助けられながら仕事をしています。予想以上に良い環境だと感じています。



岩井: 私も会社説明会に来てくれた住友電工の担当者に良い雰囲気を感じたことから入社しました。以来22年経ちましたが、自身の選択が間違ったとは思っていません。

國井: 岩井さん、課長職に上がって2年経ち、住友電工の雰囲気が良いという感覚は現在も変わりませんか？

岩井: 私は課のメンバー4人が全て年上というなかでマネジメントをしていますが、さまざまなサポートを得ており、変わらず良い環境だと思っています。



女性社員が活躍することの意義

國井: 女性である皆さんが所属部署にすることで、何か職場に与えている影響があると思いますか。

岩井: 私は性別の関係なく、きちんとコミュニケーションを取れるかどうかという点が重要だと思っています。

三宅: 私も女性がいるから周りが変わったと思ったことはありません。ただ私たちの部はワーキングマザーがいて、その方が短時間勤務です。会議は短時間勤務内で実施されるように配慮をしたり、効率的に行えるよう工夫をしたりしています。そのようなチームワークが生まれるということはあるかもしれません。

橘: 私が勤務している宇都宮営業所は総勢50人ほどですが、総合職の女性は私含め2人です。私も男性20人くらいを引き連れてプレゼンテーションを行うこともあります。社内という

より社外の方に、この企業は女性がバリバリ働いている、と感じていただけているようです。また実際に住友電工で働きたい、と思ってくれる女性もいるようです。

國井: 現在、人事のグループ長の女性は私一人ですが、会議において女性が一人でもいることは違う視点を持ち込めると思っています。

中田: 現在、日本社会全体で女性の活躍を推進していこうという流れがあります。私は、女性社員の皆さんにもリーダーを目指すという意識を持ってもらいたいと思っています。



見えて来るさまざまな課題

三宅: 私は現在、妊娠中で来月出産予定です。これから短時間勤務が必要になります。どうしても仕事に支障が出るなかで、満足のいく仕事ができるだろうかという不安があります。すぐの導入は難しいとは思いますが、在宅勤務があったら良いなと思います。また私の部署では岩井さんのように課・グループ長になっている女性の先輩がいないので、自分が今後どうキャリアを積んでいけるのか、不明確なところがあります。



橘: 上司と話すのは1~2年スパンの話が多いですね。私も長い目で見たキャリアプランは描けていません。

國井: 働き方の柔軟性は非常に重要です。2015年10月から介護、妊娠中、育児中の社員に在宅勤務のトライアルを実施する予定です。週1回ですので、両立というより在宅勤務が可能なら働ける、という人に対する就業機会の拡大です。

三宅: 在宅勤務の制度は女性に限らず男性も使ってほしいですね。

岩井: 育児に対してはジョブリターン制度もあります。家庭のあり方は女性が働くうえで大きな鍵となるのではないのでしょうか。私は個人的には在宅は難しいと思っています。時間でやるのか、成果で見るのか。また工場勤務の方に導入するのも難しいと思いますし。

國井: 女性だけに配慮がありすぎると感じられるのも良くありません。

岩井: 社会人として仕事をしていくために、どこまで責任を持って仕事をするか。育児とのバランスが難しいですね。

橘: 今はまだ育児のイメージがわきませんが、将来節目節目にどのように制度を使いながら仕事と育児を両立させていくか、考えることになりそうです。



重要なのは“コミュニケーション”

國井: やる気のある女性たちが、一時、家庭にシフトすることもあります。その後、なかなか仕事に軸足を戻せない人たちがいるのはやはりもったいないと思うのです。私も子どもがいるので、出張や面白いプロジェクトがあっても手を挙げられなかったことがあります。上司の方には「育児中の社員は大変だろうから、今度の新しい案件を担当するのは無理かな」などと勝手に判断せずに、本人の意向を聞いて欲しいですね。コミュニケーションは難しいけれど、重要です。



橘: 私は待たずにあえて、自分からコミュニケーションを取るように心がけています。年次が上がるにつれ、そう思えるようになりました。

三宅: 女性はさまざまなライフイベントによる事情がありますが、飲み会などの声は積極的にかけてもらいたいですね。貴重なコミュニケーションの機会です。



岩井: 飲み会は私が家庭に事前調整しなければならないのでなかなか頻繁にはいきません。

中田: さまざまな状況や気持ちを共有できる、女性を含めて社員同士でキャリアプランを語る機会がもっと必要ですね。

橘: 私たちの部では一般職やアシスタント、派遣社員の方は夜の飲み会に参加できないので、ランチ会を実施しています。

中田: お酒を苦手とする男性も多いですし、それはいいアイデアですね。

女性がさらに活躍できる 住友電工グループを目指して

國井: 住友電工で皆さんは今後どのように活躍していきたいかを教えてください。

橘: 後輩に、背中を見てもらえる存在になりたいです。結婚・出産・育児のプロセスを淡々とこなしたうえで、仕事も続け、

こういう人もいるのだなと思ってもらえる人間になりたいと思います。

三宅: 実務としてそれなりに仕事ができるようになりましたが、いま妊娠・出産というライフイベントを迎えました。プラスに考えて、より効率的な働き方、クオリティを重視した働き方を目指したいと思います。

岩井: 私の場合は、結婚、出産、育児などのライフイベントが過ぎました。出産した当時はまだ短時間勤務制度はありませんでしたが、現在では女性が働き続けるための制度も充実してきました。そのことを伝えていきたいですね。



中田: ジェンダーの話が問題なのは日本です。当社グループは海外の方が女性比率は高く、グローバルに見ると活躍している女性たちはいっぱいいます。今後は日本におけるジェンダーの課題を解決し、文化や働き方を男性も同じように変えていかなければなりません。ホワイトカラーの働き方の変革が進めば、女性や外国人の方々も働きやすくなるのではないのでしょうか。



國井: 当社は、やる気のある人を迎える制度は整っています。また私たちも今後さらにサポートを充実させたいと思っています。

中田: 今日はさまざまなご意見を通じて、まだ気付いていない課題があると感じました。それに対するチャレンジを続けていきたいと考えています。これからもいろいろな仕事のなかで皆さんのやりがいを感じていただけるようなマネジメントをしていきたいと思います。ご協力をお願いします。

