

**意思決定層にもっと多様性を。
自然な対話が生まれる風土をつくりたい。**



世界トップクラスの技術力を誇る村田製作所。

グループ企業の一つである富山村田製作所は、社長をはじめ、全管理職が参加し、女性活躍の観点からマネジメントの未来を考えるセミナーや、女性社員が自らのキャリアを主体的に描くセミナーを実施し、社員の意識改革と組織の変革に取り組む。

女性活躍推進の取り組みを始めたきっかけは？

インタビュー



神谷さん

現在、富山村田製作所には、社員が約2,000名いますが、課長以上の女性管理職が現時点ではない状態です。

変化の激しい時代において、意思決定層が同質化してしまうことに大きな危機感があり、経営課題だと捉えました。そのため、まずは、女性社員向けキャリアセミナーと、社長をはじめ、全ての管理職対象の女性活躍の観点からのマネジメント・セミナーを実施しました。



石野さん

これまでも男性の育休取得促進をはじめ、D&Iの取り組みを進めてきましたが、女性活躍に焦点を当てた活動は今期からの新たな取り組みです。

女性登用だけを目的とするのではなく、一人ひとりが自分らしいキャリアを描き、その実現に向かって前向きに、ワクワクしながら働ける環境をつくりたいという思いがありました。

全ての管理職が参加されたセミナーでは、どのような気づきがありました？

インタビュー



神谷さん

セミナーの中で自分にどんなアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があるか、を書き出すワークショップを行いました。

例えば「子育て中の女性は宿泊を伴う出張ができないのではないか」といったことです。しかし実態を深掘りすると、パートナーが主体的に子育てを担っていて都合をつけながら行ける環境かもしれない、リモート出張などでも対応できるかもしれないのに、バイアスによって経験の機会そのものを無意識に奪っていたかもしれないのだと気づきました。無意識を言語化すること自体が新鮮でしたし、女性や世代など属性で「大括りにしない」こと、個人の事実をしっかりと聞くことなど、対話の重要性をあらためて実感しました。



セミナーを通じて、アンコンシャス・バイアスの気づきやマネジメントの役割を再認識することができた。

女性社員向けのセミナー「キャリアは、私が考える」に参加された、高橋さんと加藤さんは、どのようなアンコンシャス・バイアスに関する気づきがありましたか？

インタビュー



高橋さん

私は子育てと仕事を両立するため、会社の時短勤務制度を活用しています。以前は、他の人と比べて勤務時間が短いことに申し訳なさを感じていました。

しかし、研修を通じて、自分が無意識に思い込みをしていたことに気づき、「時間の制約があるからこそ、効率的に段取りを組んで仕事を進められている」という点は、逆に自分の強みなのだと発見できたことが大きな収穫でした。



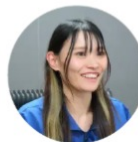
加藤さん

私はチームリーダーをしていますが、子育てのため残業ができず、チームメンバーを残して出勤せざるを得ない状況に、肩身の狭い思いをしていました。

しかし、グループワークで同じ境遇の人たちと苦労を共有でき、自分だけが抱えている問題ではないと実感し、大きな安心感を得ることができました。また、メンバーから「周りからの信頼が厚い」「人を巻き込みながら進める力がある」など、自分のいいところを指摘してもらえたことで、大きな自信につながりました。

セミナーの中で管理職の方と対話をする機会があり、その中でも気づきがあったそうですね。

インタビュー



加藤さん

はい。私はこれまで「管理職は完璧な人間で、あらゆることを自ら判断し、責任を負う存在だ」と考えていました。そのため、リーダーを務める上でも重圧を感じることもありました。

しかし、実際に管理職の方とお話する中で、「決して完璧である必要はない。周囲の専門性を持つメンバーを頼りながら判断している。」という言葉聞き、管理職という役割を必要以上に重く捉えなくてもいいことに気づきました。

女性社員向けのセミナー「キャリアは、私が考える」を受講して変化したことはありますか？

インタビュー



高橋さん

職場で自分の意見を言うときも、「自分自身の考えをしっかりと持つこと」で自信を持って発言できるようになりましたし、「日頃、思っていることをお互いに言い合える」そんな「対等な関係」でいることの大切さも改めて感じました。

宣言したことをすぐに職場で実践しているメンバーも多く、刺激も受けましたし、とても前向きになれるセミナーでした。



加藤さん

研修を通して「自分のありたい姿（ビジョン）」を描くことの大事さを教わりました。日々のタスクに精一杯で辛い時期もありましたが、ビジョンを持つことで「このために取り組んでいるのだ」という目的意識を持ち、乗り越えることができたと感じています。

研修メンバーから困りごとを集める会や、女性で考える会を設けている話を聞いて、私も行動を起こさなきゃと刺激ももらっています。



セミナー内の対話を通じて、自分のキャリアビジョンを思い描くことができた。

今後の展望や目指したいことは？

インタビュー



石野さん

女性活躍をはじめ、社員一人ひとりが周りのメンバーの価値観を尊重しながらも、自分の価値観に沿って自信を持って行動できる意識改革や環境づくりを、今後も地道に進めていく必要があると思っています。

自分が大切にしている価値観に気づき、やりたいことに向かってワクワクしながら働ける。そんな風土づくりにつながっていけたら嬉しいですね。

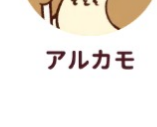


神谷さん

相手のことを知るためには、まずは自分自身が自己開示していくことも必要です。閉鎖された空間をつくらず、上司とメンバーの間に自然な対話が生まれるような文化を醸成していきたい。この活動はこれからも引き続き、全員で一体感を持って続けていきたいと考えています。

また、性別や年齢ではなく、一人ひとりの個性や想いを尊重しながら、もう一つ上のチャレンジをするなど、キャリアの幅を広げられるような地道な取り組みも大事にしたいですね。

小さな対話の積み重ねが、やりたいことに向ってワクワク働ける環境につながるかも！？



アルカモ

その他の取り組み・企業情報はホームページをご覧ください。

