



女性が活躍する企業へ

大阪ガス株式会社

就業の場における女性の活躍促進に向けて、先駆的な取り組みを紹介し、今回ご紹介したのは、平成26年3月に「なでしこ銘柄(※1)」に選定された大阪ガス株式会社(本社:大阪市)です。



お話を伺った方

大阪ガス株式会社 人事部ダイバーシティ推進チーム
マネジャー 田畑真理さん(写真中)
係長 伊藤郁恵さん(写真右)

※「なでしこ銘柄」への選定、おめでとうございます。今回の選定をどのようにお考えですか？

とても光榮に思っています。当社は平成25年4月に人事部にダイバーシティ推進チームを設置しました。設置初年度であり、成果が見えてくるのはこれからだと思っていましたので、正直なところ驚きました。当社は、積極的な情報開示をしてきましたので、透明性が高いということも評価されたのだと考えています。なでしこ銘柄選定のあとになりますが、平成26年3月に、「大阪ガスグループダイバーシティ推進方針」を公表し、グループ全体でダイバーシティ推進に取り組んでいくとの意思表示をしています。推進事務局となる当チームと方針の両輪がそろいましたので、これからさらに取り組みを加速させていきます。

当社は早くから仕事と家庭の両立サポートに取り組んできました。平成4年に育児休業および介護休業制度を導入して以来、次世代育成支援対策推進法(※2)に先駆けて様々な取り組みを実施してきた結果、現在では出産・育児による離職はほとんどありません。平成24年度の平均勤続年数は男性が20.6年、女性が22.1年とほとんど性差がない状況です。

これまでの取り組みの成果として、マネジャー以上の管理職ポストについている女性の比率が2%となっていますが、まだ十分とはいえません。今後もさらに女性の登用を促進し、活躍の場を広げていきたいと考えています。こうした問題意識から、今回の体制整備や方針の策定を行いました。

(※1) なでしこ銘柄

東京証券取引所と経済産業省が共同で、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性の人材活用を積極的に進めている東証一部上場企業を「なでしこ銘柄」として選定しています。企業が開示している女性のキャリア促進に関する実績や一定以上の経営効率を基にして各業種1社が選ばれました。初年度となる平成24年度は17社、25年度は26社が選定されました。

(※2) 次世代育成支援対策推進法

次代の子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備のために平成15年に策定されました。地方公共団体や事業主には今後10年間に集中的かつ計画的に取り組んでいくための行動計画の策定が求められました。

大阪ガスグループダイバーシティ推進方針

基本方針

大阪ガスグループは、新しい価値を生み出せる強靱な組織づくりを通じて企業価値の向上を目指すために、ダイバーシティを推進します。

- ・性別、年齢、障がいの有無、国籍、雇用形態、ライフスタイル、宗教、性的指向/性自認等に関わらず多様な人材が、差別されることなく尊重しあい承認され、やりがいを感じられる企業グループを実現します。
- ・誰もが活躍できる環境基盤として、生産性の高い働き方を推進し、ワークライフバランスを追求します。

女性の活躍促進に向けた具体的な取り組みは？

一つに、キャリアアップをめざす女性の背中を押してあげることです。平成25年度には、中堅・若手の女性総合職に対して個別のヒアリングを行い、将来の希望や悩みなど、時間をかけて聞き出しました。また、社外のセミナーや研修に派遣するなど、人脈形成支援も行っています。もう一つは、管理職の意識啓発です。ヒアリングやアンケートから、上司はライフイベントを含むキャリアプランについて女性部下から聞き出しづらいと悩む一方で、女性は「上司に業務外の話をしづらい」「キャリア形成に対する会社の期待が見えない」といった意見がありました。こうしたギャップを埋めるための管理職研修を継続的に実施しています。

関西では、34社の人事・CSRなどの担当で構成するダイバーシティ西日本勉強会があり、情報ノウハウの交換や、プログラムの開発を行っています。この勉強会に積極的に参画することが、自社での取り組みを進めるうえで、大いに参考になっています。

独自の有給休暇制度で男女ともにワーク・ライフ・バランスを推進

ダイバーシティを進めるうえで、ワーク・ライフ・バランスの推進は欠かせません。当社では、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場づくりの一環として、生産性の向上や業務のスマート化(業務の見直し)に取り組み、残業時間の減少状況や有給休暇の取得状況を確認しています。「有給休暇」を取得しにくい職場では、育児休暇も取りにくい雰囲気になってしまいます。当社では、平成21年から、男女問わずの誕生から3ヶ月以内に1日取得可能な独自の特別有給休暇制度(はぐくみ休暇)を設けており、平成25年度では、対象となる従業員の86.6%(201人)が利用しました。はぐくみ休暇と有給休暇を組み合わせて、育児に参画しようという男性も増えています。

今後ダイバーシティの視点がますます重要になってくるとは思いますが、どのようにお考えですか？

大阪ガスの事業内容というとなさんが一番に思いつかれるのが都市ガス供給事業かと思います。しかし、グループ全体としては、電力・LPG等ガス以外のエネルギー事業や都市開発、先端材料・IT等のさまざまな事業を展開しており、それらのウエイトも大きくなっています。事業領域の拡がりに応じて、市場も多様化・複雑化しています。多様な人材が活躍する組織でなければ、こうした事業環境の変化に迅速かつ柔軟に対応することはできません。また、視点、価値観、考え方の異なる多様な人同士が積極的に交流し、お互いの意見を先入観なく柔軟に受容し合うなかから、新しい価値が生み出され、次の事業の芽が出てくるのだと思います。

少数派の多様な意見を受け入れ経営に活かすことがダイバーシティ推進の根幹です。そして、女性活躍推進は、ダイバーシティ推進の試金石、つまり、組織が異質なものを多様なものを受け入れ活かすための初級編といえます。

外国籍住民は日系企業に応募する際、役員や管理職に占める女性比率をみて自分が活躍できるかどうか参考にするといいです。日本の労働生産人口が減っていくなか、質・量ともに今と同じ水準を保ち続けるには、業務遂行能力以外の属性に構っている余地はありません。女性をはじめとした企業内でのマイノリティの活躍支援は福利厚生ではなく、持続的経営を支える人材政策なのです。

取材を終えて

大阪ガスは平成12年度に「ファミリーフレンドリー企業・労働大臣努力賞」を受賞されるなど、仕事と育児・介護の両立への積極的な取り組みが評価されてきました。そして、今回、「女性が働きやすい企業」から、「女性が活躍する企業」へと取り組みを加速しておられる様子が伺えました。女性が活躍する企業に向けては、「ダイバーシティ」の視点から企業風土の変革が欠かせないということを改めて実感したのです。