

当社は、多様性を受け入れながら成長を実現し、組織として新たな価値・大きな成果を生み出すことをめざして、ダイバーシティ推進に取り組んでおります。

2016年4月からは、女性活躍推進行動計画を公表し、計画に即した取り組みを行ってまいりました。今回はその中から2016年度に実施した研修内容についてご紹介します。

1. 若手女性向けキャリア研修/若手男性向けダイバーシティ研修

当初の計画では、若手女性向けに早期のキャリア形成を促すことを目的とした研修と、若手男性向けに女性活躍推進や多様性に対する正しい理解を目的とした研修を、別に計画しておりましたが、ダイバーシティを意識したキャリア形成や正しい理解は、男女双方に必要な教育であることから、入社3年目の男女社員を対象に「キャリアデザイン研修」と称し、研修を行いました。

研修ではキャリアの考え方についてのレクチャーほか、先輩社員によるパネルディスカッションなどで、先輩社員の体験談などを直接聞くことを通じて自分自身のキャリアに目を向ける方法を学ぶ良い機会となりました。

2. ダイバーシティ・マネジメントのためのワークショップ

当社の技師・主任層を対象に、ダイバーシティ・マネジメントの重要性を理解し、職場でどのように取り組んでいくかの気づきを得る研修として、「ダイバーシティ・マネジメントのためのワークショップ」を行いました。

本研修は2016年度下期の半年間で、全技師・主任相当職 約350名を対象とし、全8回にわたり実施しています（全管理職に対しては2015年度に同様の研修を実施済み）。研修ではワールドカフェ・スタイルでの話し合いを取り入れることで、多種多様な意見に触れ、明日からのダイバーシティへの取り組みについて考える契機となりました。



ワークショップの様子(講義中)



アウトプットの共有

3. 中堅社員向けライフタイムキャリアセミナー

自身のライフイベントを踏まえつつ、「どういった働き方をするか」という自身にあったライフタイムキャリアを発見すること、その実現のために今できる能力開発やキャリアプランを考えること。この2つを目的として、技師・主任任用後1年を経過した社員を対象に、「ライフタイムキャリアセミナー」を実施しました。

ライフタイムのボリュームを可視化し、その状況に合わせて働き方のスタイルを変えていくというやり方もあることや、その状況を見て次のステップアップをどう組み立てていくかを各自が考える場となりました。

4. ダイバーシティ推進懇談会「ワーク・ライフ・バランス推進ランチ会」

「女性社員のキャリア形成と時間制約のある中での働き方」をテーマに、社員同士の交流を始め、「一人ひとりが自分自身の能力を最大限に発揮し輝き続けるためにはどうしたらいいか」について前向きに話し合う場を設けました。

ざっくばらんな雰囲気になりたいという思いと、短時間勤務など限られた時間の中で仕事をやりくりして働いている方にも多数ご参加いただきたいという思いから、ランチタイムを活用して実施しました。

ランチ会には取締役をはじめ、役職・職種・性別を問わず、さまざまな方にご参加いただきました。立場の異なる方との意見交換を通じて、さまざまなケースや問題点を共有・理解することができました。次回開催の要望も多く、今後もテーマを変えて、実施する予定です。



ランチ会の様子

5. 最後に

当社では2016年策定の女性活躍推進行動計画の目標を達成するだけでなく、基本方針である「多様性を受け入れながら成長を実現し、組織として新たな価値・大きな成果を生み出すこと」の実現に向けて、今後とも活動を続けてまいります。