

女性活躍推進は管理職の意識改革が大切！！



京セラ株式会社 蒲生・八日市工場

蒲生工場
滋賀県東近江市川合町 10-1
TEL: 0748-55-1211

蒲生工場
従業員数 1,258人
(女性比率 32%)

八日市工場
滋賀県東近江市蛇溝町 1166-6
TEL: 0748-22-1550

八日市工場
従業員数 1,796人
(女性比率 27%)

シニア社員、パートタイマーを含む
全従業員数



お客様に喜んでいただく製品やサービスを提供する。お客様に満足いただくためには、時代の変化に即応するスピード感を持ち、京セラグループの有する技術力と経営資源を有機的に結びつけ、新たな価値を創造し続けなければなりません。どんな技術や製品、サービスも、すべては人で決まります。社員一人ひとりが夢を抱き、いきいきと働き、自ら立てた目標を確実に達成していくことで、お客様に新たな価値を届け続ける、そんな企業でありたいと考えています。

STAFF VOICE



蒲生工場
メタライズ品質保証部
部副責任者
柏木 弘一 さん

管理職対象のセミナーを受講しました。受講前はタイトルが「女性活躍推進」だったのでいわゆる「従来型」の内容かと予測していましたが、管理職としてチームをどう引っ張っていくか、今後企業が競争に生き残っていくために、女性をどう人材として活用していくかの話をしていただき、非常に参考になりました。セミナーの内容で印象深かったのは「属性（性別等）による差はない。個々の差である」「実務とマネジメントを切り離す」の2つです。どうしても現場には男性、事務方には女性の方が適性があると思込んでいる（刷り込まれている）部分があって、「森を見て木を見ていない」自分に気が付きました。これからは管理職として女性活躍推進を実務に活かし「チームのパフォーマンス」を上げていきたいと思っています。

Q1 工場長は女性活躍推進を進めることで工場をどういった職場にしていきたいとお考えですか？

A1 女性活躍推進の活動を通じて女性に限らず、全従業員がやりがいを感じて仕事にあたる、活気に満ちた工場にしたいと思います。

Q2 工場長は女性活躍をすすめる上で一番大切なものは何であるとお考えですか？

A2 工場全体・職制・男性・女性、それぞれの立場で、考え方や価値観を変えて行くことが必要だと思っています。

Q3 セミナー受講してよかった点、価値があったと思った点は何でしょうか？

A3 セミナー受講後のアンケートには「女性活躍推進の意味がやっとわかった」という回答が多く見られ、このことから理解促進のための活動が特に重要だということがわかったことが大きな収穫でした。

Q4 D&I (ダイバーシティ&インクルージョン)・女性活躍をこれからどう進めていきたいとお考えですか？

A4 ・職務遂行能力に男女の差は無い、という考え方に基づいた活動。
・家事、育児、介護などは女性の役割という考えから脱却し、家庭やパートナー間で決めた役割分担を受け入れられる職場環境・考え方の普及、促進。
・女性活躍推進を生産性の向上という視点で見ていく。
これらの3点を重点として活動を進めていきたいと思っています。

Q5 工場長は具体的に何をしていきますか？

A5 まずは職制への意識改革をするための環境づくりとマインドセットをします。また、より多くの従業員に正しく理解してもらうための研修・教育を積極的に行なっていきます。



八日市工場 工場長
蒲生・八日市 D&I 推進委員長
石井 一巨さん



STAFF VOICE



滋賀蒲生工場
蒲生メタライズ部品製造1課
班副責任者
奥田 由美さん

女性活躍推進委員会はモチベーション高く活動が続いているのでとてもいい状態だと思います。しかし、社内では「女性活躍推進」に理解やモチベーションが低い人もいます。私は自分の役割は、この差を埋めるため男女ともに若い人たちにもっと女性活躍推進を理解してもらい巻き込むことだと思っています。これからの世代の人たちが、もっと実力を発揮して、活き活きと仕事で活躍できる環境を作るために力を注ぎながら後押ししていけたらいいなと思っています。

STAFF VOICE



滋賀八日市工場
労務部労務課
班責任者
小笠原 敦子 さん

女性活躍の取り組みが始まって間もない頃から、事務局として活動の取りまとめをしてきました。蒲生・八日市工場の推進チームのメンバーで手探りをしながらキャリアデザイン研修やロールモデル座談会などを作り上げてきました。アドバイザー派遣で、活動してきた内容を客観的に見てもらい新しい視点でアドバイスを貰ったことで、手探りでやってきた方向性が間違っていないと再確認もでき、今後進めていく原動力になりました。

アドバイス前の課題意識

女性活躍推進 D&I 推進委員会で、意識調査・啓発等により推進してきたがなかなかその活動が工場内に浸透してこない課題がありそれを解決したい。

アドバイス内容

その1 多様なダイバーシティの課題の中でも、特に女性活躍推進に着目し、管理職（職務権限範囲に合わせて課責以上と係・班責等の二段階に分けて）に対する女性活躍推進意識改革セミナーを実施。女性活躍が人材不足や生産性の向上に資することが出来ることを主眼にした。

その2 D&I 推進委員会メンバーに対して推進のポイントをアドバイスするミーティングを実施。女性活躍に関する女性社員への意識調査の結果を分析し、今後の調査結果の精査方法や視点をアドバイスした。

その3 各工場長や推進メンバーに対して当該アドバイザー派遣の成果と効果を伝え、今後の女性活躍推進の方向性と手法を指し示した。



アドバイザーからのコメント

人材不足解消や生産性向上といった点に寄与するための女性活躍推進や D&I 推進に向かって、業務の円滑な遂行や生産性の向上、またそれを担保する豊富な人材の確保や教育を、本質からブレることなく進めていってほしい。

女性活躍推進が女性の人権の擁護や女性の地位引き上げといったところだけに留まらず、男性も女性もその能力がいかに発揮され、働き甲斐のある、働きやすい職場環境整備を進めていってほしい。