

## 多様性にあふれ一人一人が輝く 松下電器を目指して

金森奈緒

松下電器産業では、1986年の男女雇用機会均等法施行時より「女性の戦力化・継続就業支援」に着手し、1999年に、職場での機会均等を促す「イコールパートナーシップ」の取組みを始め、性別・年齢・国籍などの属性にかかわらず活躍できる創造的で活力あふれた企業風土作りを推進してきた。2001年には「お客様価値創造企業」の実現を目指した企業風土改革の取組みの一つとして、社長直轄の専任組織となる「女性かがやき本部」を設置した。グローバル競争に勝ち抜くためには、多様な人材の活躍が必要であるとの認識から、極めて重要な経営施策として活動をスタートさせたのである。2004年には名称を「女性躍進本部」と変更し、活動内容も女性社員の多様な挑戦・活躍を推進する取組みへと進化させた。2006年には「多様性推進本部」を新設し、性別だけでなく年齢や国籍にまで取組みの枠を広げている（図1）。

女性社員の活用をはじめ、多様性を推進する上で欠かせないのは、トップのコミットメントである。多様性推進本部が社長直轄の組織であることは、経営トップが本気でこのテーマに取り組み、積極的に関与していこうとする意欲の表れである。更には役員クラスの経営幹部8人で構成される「多様性推進アドバイザー委員会」を組織し、多様性推進本部への助言やサポートを行っている。委員会のメンバーは、それぞれの担当事業部門において多様性推進の重要性を社員に啓発し、風土改革を推進する役割も果たす。こうした体制を取ることで、多様性推進本部が実施する様々な活動が、各事業部門においてスムーズかつ確実に実行できるのである。

### 多様性あふれる風土の醸成

「女性かがやき本部」発足から「多様性推進本部」となった現在に至るまでの主な取組みを紹介したい。風土改革を目的として、2001年より毎年7月を「女性かがやき月間（現：多様性推進月間）」と定め、社員の意識改革や風土の革新を促している。各事業部のトップから改めて多様性推進の意義を発信し、社員同士が「この職場は

多様性あふれる組織となっているか」「多様な人材を活かすには何が必要か」といったテーマで議論を交わす機会も設ける。また、この期間中のメインイベントとして社長主催の「女性躍進フォーラム」を開催する（図2）。これは、社会で活躍しているビジネスパーソンを招き、その仕事観や人生観を語ってもらうことで、女性の更なる活躍のために社員全員の意識を高めることが最大のねらいである。社長以下、役員全員と社員代表の数百人が参加するだけでなく、その模様は社内中継で全事業場にも同時放送される。まさに経営トップから現場の社員まで、松下電器に所属する全員が「多様性推進がいかに重要であるか」という認識を共有するための格好の機会なのである。

また、1986年の男女雇用機会均等法の施行以来、早くから女性の戦力化に取り組んできた松下電器では、管理職など責任あるポストで活躍する女性が年々増えている。2006年には、女性初のビジネスユニット長も誕生した。こうした女性たちを身近に感じてもらうため、「子育て中に昇進試験を受けた」といった挑戦振りをホームページ「かがやきレポリューション」に掲載したり、スキルアップを目指す製造現場の女性を紹介する情報誌「かがやきモノづくりニュース」を発行するなどの取組みも行っている。こうした媒体を通じて全社員へ情報提供することで、だれもが女性社員の活躍を当たり前と感じられる風土作りを目指している。

現在は、意欲ある女性社員の更なる活躍を期待して、企業の枠を超えたフォーラムや勉強会にも積極的に参画している。その一例である「関西ウーマンズネットワークフォーラム」（図3）では、ビジネスの第一線で活躍する女性のビジネスリーダーを招き、主に関西の企業に勤める女性同士の意見交換やロールモデルを囲む分科会などを実施して、社内外のネットワークングを図っている。

### 継続就業に向けた取組み

育児・介護などの家庭的責任を持つ社員の継続就業を支援するために「ワーク&ライフサポートプログラム」を導入している。休業・勤務制度については、子供が小学校就学直後の4月末日まで通算2年間休業できる「育

金森奈緒 松下電器産業株式会社多様性推進本部  
Nao KANAMORI, Nonmember (Corporate Diversity Promotion Division, Matsushita Electric Industrial Co., Ltd., Kadoma-shi, 571-8501 Japan).  
電子情報通信学会誌 Vol.91 No.3 pp.248-249 2008年3月

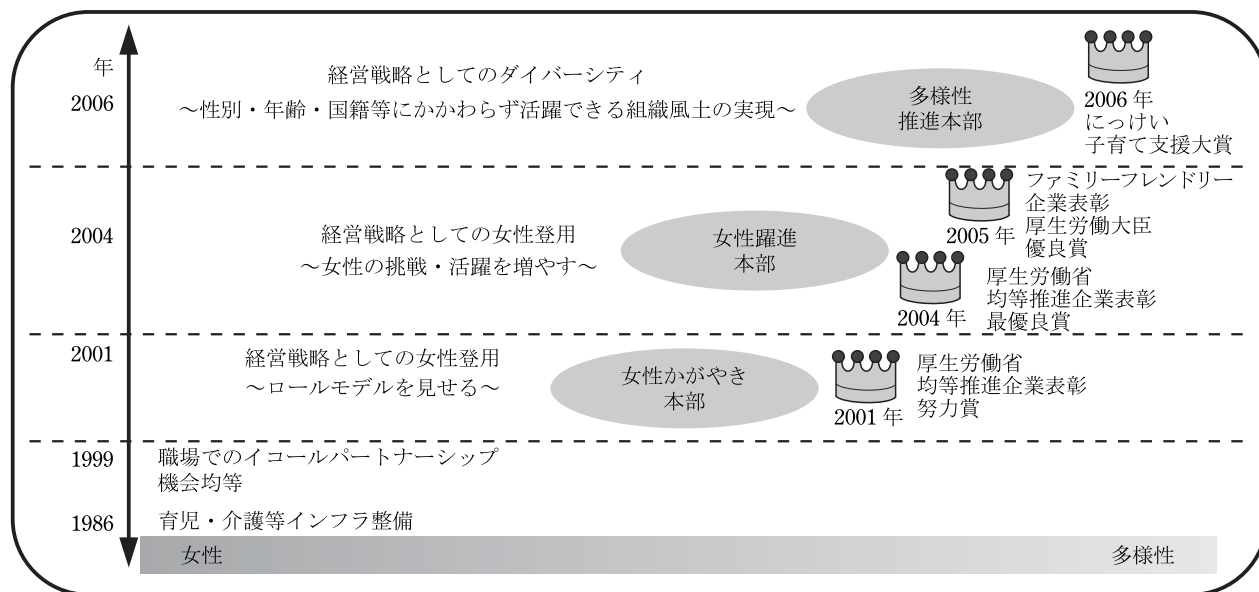
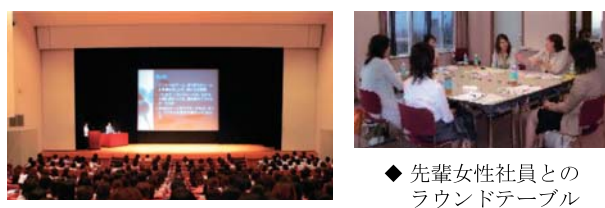


図1 多様性推進本部活動のマイルストーン (Copyright (C) 2007 Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. All Rights Reserved.)



図2 女性躍進フォーラム 大坪社長によるオープニングスピーチと一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授石倉洋子さんの講演の様子。



◆ 基調講演(2007年度)

◆ 先輩女性社員とのラウンドテーブル

図3 ウーマンズネットワークワーキングフォーラムへの参画

児休業制度」, 不妊治療のために通算 365 日休業できる「チャイルドプラン休業」, 時短勤務・週 2～3 日勤務・コアタイム勤務・半日勤務などから勤務形態を選択できる「ワーク＆ライフサポート勤務」などを整備している。2006 年からは情報通信技術を活用した「e-Work」も推

進し, 在宅勤務やモバイル勤務など, オフィス以外の場所で効率的に業務を推進するための施策も行っている。育児と家庭生活とのバランスを取りたいと考える女性社員はもちろん, 育児への積極的な参加を希望する男性社員の利用も増えつつあり, ワークライフバランスを実現する上で非常に有効な手段として社内で積極的に活用を推進している。

松下電器は, 今後も更に多様な個性や強みを持つ社員が共存し, お互いを尊重しながら一つの組織としてのシナジーを最大化できる組織風土作りに積極的に取り組み, 「個人の自己実現」と「会社の業績向上」を絶えず追及する「元気わくわく企業」の実現を目指していく。

(平成 19 年 12 月 26 日受付)



かなもり なお  
金森 奈緒

1998 津田塾大・学芸・国際関係卒。同年松下電器産業株式会社入社。電池の法人営業, 商品企画を担当し, 2004 女性躍進本部(現多様性推進本部)へ異動。多様性あふれる企業風土の醸成のため, 女性の活躍推進施策を展開している。