



図1 季刊誌『きらめき』創刊号

男女共同参画委員会の取組みの一つとして、本誌にて1年間連載で、各企業・各大学等における男女共同参画活動を紹介することとなった。その映えある第1回の執筆を担当させて頂くことになり、大変光栄である。

現在多数の企業で男女共同参画を推進する部門が設けられているが、(株)東芝では、2004年10月に社長直属の「きらめきライフ&キャリア推進室」が設立された。  
<http://www.toshiba.co.jp/saiyou/about/kirasui.html>

女性従業員が活躍していない企業・職場では、男性従業員も能力を十分に発揮できていない可能性がある。従業員の多様性を積極的に活用し、だれもが能力を生かして成果を上げられる企業風土を醸成することが、東芝の男女共同参画の目的である。

具体的に、「きらめきライフ&キャリア推進室」が実施している施策を紹介したい。

施策1は女性従業員のステップアップ支援である。その取組みの一つとしてリーダー養成のための研修「きらめき塾」がある。1回10日間(5日間×2週)で、毎回約24名が自薦で参加し、次代のリーダーとなるべく研修を受ける。全国の事業場から集まった、様々な職種的女性従業員が集い、先輩女性従業員との懇談では、日ごろの悩みを語り合い、新たなヒューマンネットワークが作られる。筆者も先輩として懇談に何回か参加しているが、そのたびに、若手女性従業員のパワーをもらって元気になって帰ってくる。「きらめき塾」の参加者は、積極的に各学会での男女共同参画委員としても活躍している。

施策2は、ワーク・ライフ・バランスの実現である。具体的には両立支援制度の柔軟化を図っている。育児休業制度は、3歳までの子供がいる従業員はだれでも取得できる。実は大々的に宣伝をしていないが、男性従業員の育児休業取得数では、現在のところ、東芝は日本のトップ企業の一つとなっている。支援制度としては、ほかに、小学3年生まで短時間勤務が可能だし、在宅勤務制度も一部で試行している。

土井美和子 正員 (株)東芝研究開発センター  
Miwako DOI, Member (Corporate Research & Development Center, Toshiba Corporation, Kawasaki-shi, 212-8582 Japan).  
電子情報通信学会誌 Vol.90 No.4 pp.325-326 2007年4月

施策3は、意識風土改革である。いかに良い制度を作っても、それが活用され、従業員が「はたらきやすさ」を実感しなければ、絵に描いたもちになってしまう。そのようなことがないように、季刊誌『きらめき』の発行(図1)、半期ごとに開催の「きらめきフォーラム」、社内ホームページを通じて、従業員一人一人の意識改革を進めている。「きらめきフォーラム」は、社長自らが、東芝グループの取組みを紹介している。

また、「きらめきライフ&キャリア推進室」のメンバーが、全国の事業場・支社・分社会社を訪問し、これらの活動内容を直接伝え、ワーク・ライフ・バランスへの理解を得る機会を設けている。従業員の声を直接生かしていくために対話会を開催し、ホームページからの質問・相談にも応じている。

季刊誌『きらめき』には、図1のように具体例で解説がされ、読んでいて、思わず「そうそう」と言いながら、うなずいてしまう。

このように積極的に男女共同参画を実施してきた「きらめきライフ&キャリア推進室」は2007年3月末で発展的解消をし、障がい者・外国人・高齢者等を含む“多様性の受容と尊重”を進め、かつコンセプト作りから制度企画までをスルーして担当する部門として「多様性推進部」に生まれ変わっている。

「多様性推進部」の発展と「きらめき塾」で研修を受けた女性従業員の変身が楽しみである。

(本原稿は会誌平成19年4月号の記事を一部修正して掲載しております。)



どい みわこ (正員)

昭54 東大大学院修士課程了。同年(株)東芝入社。以来、「ヒューマンインタフェース」を中心とした研究に従事。現在、同社研究開発センター技監、工博、日本学術会議会員、総務省情報通信審議会委員、本会企画理事、情報処理学会理事などを務める。平10 全国発明表彰、平10 本会業績賞など各受賞。映像情報メディア学会、ヒューマンインタフェース学会、ACM、IEEE 等各会員。