

第6回 CSR 基礎講座 「社員にとっての CSR～ダイバーシティ&女性の積極的活用」

5月11日、第6回 CSR 基礎講座「社員にとっての CSR～ダイバーシティ&女性の積極的活用」が行われました。2007年問題といわれている団塊世代の一斉退職や、少子高齢化といった人口構造の変化によって、現在日本では労働力不足が懸念されています。こうした背景から近年「ダイバーシティ」への関心が高まりつつあります。ダイバーシティとは、多様性を意味し、人種、性別、年齢などの多様性を受け入れていこうという積極的な受容を意味します。また、ダイバーシティは、労働力不足を補うといった背景とともに、CSRの一環として企業で働く従業員への責任であると位置づけることもできます。

基調講演では、日本におけるダイバーシティの第一人者である堀井紀壬子氏（NPO 法人 GEWEL 代表理事）より、「CSR としてのダイバーシティ」というテーマで講演して戴きました。堀井氏は、まず日本における人口構造の変化と、女性の労働者率の現状についてお話してくださいました。日本は2005年をピークに人口が減少し始め、これは経済の成長にとってプラスの要因にはならないと指摘されました。また、日本の全労働人口に占める女性の割合がアメリカやイギリスよりも低いことを紹介し、こうした現状を受けて、ダイバーシティの重要性を詳しくお話していただきました。

アメリカをはじめとする諸外国のダイバーシティの特徴は、多くの民族が共存していることからあらゆる人種の尊重に重きが置かれています。肌の色や目の色に関係なく、同じ人間として受容することが海外でのダイバーシティの基本的な考え方です。一方、単一民族の日本にとってのダイバーシティとは、これまで男性中心であった企業に女性の活躍の場を増やしていこうというものです。具体的には、女性管理職の積極的な登用や、経営への女性の参画を促すということです。現在、多くの企業でこうした動きが活発になってきています。しかし、堀井氏曰く、ダイバーシティの究極的な目的は男性対女性という考えではなく、全従業員を一人の人間として尊重するというものでした。もちろん、女性の活躍の場を増やしていくことは、日本におけるダイバーシティにとって重要なことですが、組織にいる全ての人の価値観や生き方を尊重し合い、生き活きと生きることと据えることが大切だということです。

事例発表では、女性が働きやすい会社として知られている損害保険ジャパンの秋山典子氏（人事部 女性いきいき推進グループ）より「女性活躍推進の取り組み」と題して、損害保険ジャパンのダイバーシティ推進の取り組みについてお話がありました。損害保険ジャパンでは、女性社員のセグメントを4つのタイプ（キャリア志向型、仕事充実型、家庭重視型、短期勤務型）に分け、全てのタイプの社員の多様性を受け入れ、それぞれにあった対応をしています。そして、多様性を受容するためには企業文化や社内風土の改革が必要であるとの認識に基づき、積極的な意識改革を進めています。制度を整えることを前提条件として挙げ、トップのコミットメント、現場の意見の尊重に重点を置き、社内インフラなどを活用した十分な情報提供を行っています。こうした取り組みの積み重ねが、損保ジャパンの「女性が働きやすい会社」としての土台となっています。