

トップマネジメントセミナー 実施報告書

【演題】 中部電力におけるダイバーシティの取り組み

— 「女性の活躍推進」～「多様な人財の活躍支援」に至る活動—

【講師】 三澤 太輔 氏

中部電力株式会社 取締役 専務執行役員（秘書部・広報部・人事部統括）

中電ウイング株式会社社長

【日時】 平成 29 年 7 月 10 日（月） 15：00～16：30

【場所】 岐阜薬科大学本部 第一講義室

【参加者数】 69 人（うちトップクラス 13 人。女性研究者 14 人）

中部電力は「競争に勝ち抜き持続的成長を実現するためには、『多様な人財』の確保・育成が重要」と考え、その第一歩として 2007 年に「女性活躍推進室」を設置し、本格的な取り組みを開始した。その後、女性の活躍推進とともに障がい者の雇用拡大や高齢者の働きがい向上も目指し、2013 年には組織を「多様な人財活躍支援室」へと発展的に拡大した。本セミナーでは、試行錯誤しながら進めた 10 年間の活動を紹介していただくことで、ダイバーシティの必要性と効果についての理解を深めることを目指した。



中部電力では、女性の活躍推進に向けて①活躍の場の創出（女性の職域拡大を実施）、②意識変革・サポート体制の充実（キャリア形成の観点から、男女関係なく個々の能力を最大限発揮する施策を実施）、③社外とのコラボレーション（地域のリーディングカンパニーとして、企業相互の情報交換の場を創設、支援）、の 3 つの柱をもとに、三年ごとに評価・見直しを行い、展開・拡大させてきた。それにより、各部門の女性比率の向上、女性キャリア形成と意識啓発、制度の充実など、成果が見られるようになった。

専門部署としては、平成 19 年 7 月に女性活躍推進室が設置され、女性を中心とした研修の実施など取り組んできた。平成 25 年 7 月に多様な人財活躍支援室と発展的に改組され、女性の活躍推進だけでなく、高齢者や障がい者、性的少数者の活躍支援に取り組まれている。

この 10 年間で取り組まれた内容の主なものを紹介していただいた。最初は女性及び直属長や管理職など、女性本人のみならず、トップの意識改革を進められてきた。10 年間でリーダー層や採用者数の女性比率が確実に伸びており、制度を充実させるためにも、現在いる人々の意識改革がまずは必要であることが分かる。

女性活躍推進だけでなく、多様な人財活躍支援を行っており、必ず来る大介護時代を乗り切るために意識改革だけでなく、支援制度の充実もはかっている。また、講師が社長を務める特例子会社の中電ウイング（株）の取り組みの紹介や、高年齢者や LGBT（性的少数者）の活躍支援について紹介していただいた。

厚生労働省えるぼし認定はもちろん、愛知県や名古屋市からも優良企業表彰を受けており、地域のリーディングカンパニーとしてまさに活躍されている。

女性の活躍推進のためのポイントとして、トップが本気になって取り組み本気度を見せること、関係部署や管理職の協力・支援体制の構築、男性・女性両方の一層の意識変革、社内制度の充実と実態にあわせて見直しを行い「働き方の選択肢」をつくること、を示された。講演中には、意識改革が最も重要であると何度も述べられ、その重要性を改めて意識させられた。

また、トップが本気になって取り組むことが最も重要であるということは、昨年のフォーラムで名古屋大学男女共同参画室長の東村博子先生も言われたことである。聴講したトップクラスの方々への強烈なメッセージになったと思われる。