

国際女性デー DEIフォーラム 2024

— 創造と変革の始まり —

日時：2024年3月8日（金）

場所：三菱マテリアル本社

主催：JX金属株式会社／住友金属鉱山株式会社／東邦亜鉛株式会社／DOWAホールディングス株式会社／日鉄鉱業株式会社／
古河機械金属株式会社／三井金属鉱業株式会社／三菱マテリアル株式会社／日本鉱業協会

「国際女性デー（International Women's Day）」と制定された3月8日。非鉄金属8社と日本鉱業協会は2024年3月8日に「DEIフォーラム2024～創造と変革の始まり～」を共同で開催しました。今年のテーマは「女性に投資を。さらに進展させよう」。会場とオンライン同時で行われたパネルディスカッションの様子をレポートします。

13:00-
オープニング

日本鉱業協会 野崎会長



野崎会長・小野社長による オープニング

フォーラムは、日本鉱業協会の野崎会長（住友金属鉱山(株)社長）の挨拶からスタート。会長は「性別、国籍、年齢といった目に見える属性の多様化に加え、能力や経験の多様化を進めることで革新的なアイデアが生まれ、組織の柔軟性と競争力が向上する。これが新たな価値創造へとつながり、企業や社会に変革をもたらす原動力となる。各セッションを通じて、会場またはWEB上で参加されている皆様がDE&Iに対する理解を深められ、実践へと移していただけること、そしてこのフォーラムが非鉄各社の未来をより輝かせる一歩となることを祈念する」と挨拶しました。

三菱マテリアル(株)
小野社長



また、三菱マテリアル(株)小野社長は「今回は非鉄業界としてのDE&Iの取り組みを、より広く社会に知ってもらうための合同企画。業界としてこうした取り組みを実施することは真に画期的なことだと思う。今回の企画を通じて業界各社が積極的にDE&Iに取り組んでいる姿勢を発信することは、業界の明るい未来を象徴するものと考えている」と話しました。ミモザの花を飾った会場に、イエローのアイテムを身につけた参加者たちが集まり、イベントは明るい雰囲気で行われました。

13:30-

パネルディスカッション①



非鉄金属業界の 人事TOPが語る！ DE&I

最初のパネルディスカッションは、非鉄金属4社の人事部門トップが、DE&I推進の必要性、社内の意識改革における取り組み、多様性を活かすリーダーシップとは、について語りました。

各社総じて、自社が成長し続けるには、多様な人材がパフォーマンスを発揮できる職場づくりが不可欠である、と認識していました。業界の特性上、女性が少ないこと自体が課題ですが、社内でのポジティブな変化やDE&Iへの取り組み等、意識改革が一步步確実に進んでいることを紹介し、共有しました。なお、このセッションは報道関係者にも公開されました。



なぜ DE&I の推進が必要なのか？

現状の事業領域だけでは将来が危惧される。各事業で扱う課題も高度化、複雑化してきており、今後は未知の領域に進出することが求められている。これまでの成功体験の延長では対応が難しい状況。DE&Iを推進することで、新規事業や新規開発の推進、他企業との協業、国をまたぐプロジェクト等、答えが簡単には見つからない課題に対処するため、さまざまなバックグラウンドを持つ人の多様性による集合知を発揮する必要がある。

「多様性に価値があるから」という答えだ。いろいろな考え方を持つ人、視座が違う人、経験が違う人が集まることによって新しいものが生まれる。何か問題が起きた時に対処できる、組織としての強靭性が上がる。

多様性を活かす リーダーシップについて

多様性を尊重できるマインドを持つ人材育成が重要だ。意識改革は難しいことだが、仕事のやり方、つまり行動を変えることで意識が変わってくる。多様性によって生じてくる小さな衝突を受け止められる受容性・寛容性が重要であり、衝突を避けては成長は見えない。

これからは個人個人が持つ属性、多様性を強みにしながら、いかにパフォーマンスを発揮し、チームに貢献できるのかが問われていく。そのチームをまとめるには、卓越したリーダーシップ、一人ひとりの強さを引き出すマネジメント力が問われる。今から本当の意味での多様性をマネジメントできる力を組織としてもつことが重要だ。

14:45-

パネルディスカッション②



非鉄金属業界の マネージャーに聞く！ DE&I どうやって 実践していますか？



次に登壇したのは、各社さまざまな組織の長を務めるマネージャー層の4名です。年齢、性別、国籍等、多様な人材を活かす組織運営に前線で取り組んでいるその実情を語り合いました。

共通して「組織内の相互理解を深めることが従業員の能力を活かす職場運営に欠かせない要素である」と認識。その中で、「メンバーとの対話」の重要性を挙げ、コミュニケーションの取り方や工夫の紹介も交えながら、各人の経験や考えを語りました。

リーダーシップスタイルの使い分けや意識していること、過去から変化していること

部下は半数が女性、若い人が多い。意見が言いやすいように意識している。自分が入社した頃は過去からの引き継ぎ書を渡され、そのままやると言われたりしたが、そうしたやり方で、今の若手に教えるのは難しいと感じている。相手のタイプに応じてやり方を工夫して伝えなければと感じる。

海外業務に従事している。十数名が在籍し、男女は概ね半々。外国籍の人もいる。多様な人材がいるが、自分はあまり困ったことがない。業務の振り分けをする時に配慮はするが、基本的には国籍、性別で差をつけていない。

20代から30代が半数強、女性比率が約6割という組織。仕事と子育てを両立している人が多い。自分たちが育ってきた時代とは違うということが一番意識している。自分は先輩や上司の言葉には従うようにしてきたが、それだけではいけない時代。

部下とのコミュニケーション、チームビルディングでの課題

所属メンバーは言いたいことは言ってくれる。なかなかまとまらないこともある。意見を言ってくれる雰囲気や醸成するようにしている。

産休、育休の欠員対策が重要だと感じている。欠員補充で異動する人には、産休に入る人を応援しないといけないということや、あなたの能力を評価しているということを伝えて説得している。

この1年で取り組んだDE&Iに関する取り組み

入社して数年経った若手社員を対象に研修をしている。入社した時のイメージや、将来の希望、管理職になりたいか、どんな能力が必要と思うか等を問いかけたり、先輩や上司から夢を語ってもらったりすることをしている。実は、その研修の裏の目的は組織トップが若手を知るという点にある。管理職側、年齢が高い人はアンコンシャスバイアスで偏った見方になることもあり、みんながどういう価値観をもっているか、部下を知るということは大事だと思って研修を行った。

今の組織に移ってきたときは自分のことを話すことから始めた。それから同僚、部下の話聞いて、何を考えているか、生活に関わる話や個人の話も聞いた。まず人となりを知ることが大切。そういうことを通じて互いの信頼感を得ていく。

16:00-

パネルディスカッション③



非鉄金属業界で働く 女性社員が語る！ 非鉄業界

最後のセッションでは、各社の女性社員4名が、非鉄金属業界でのこれまでの働き方とキャリアについて、貴重な体験談を紹介。

中堅としてやりがいを見出してきた仕事と、結婚・出産・育児等のライフイベントとの狭間で揺れ動く、複雑な心境を語り合い、その現実と直面しながらも、会社の制度を利用しながら「仕事を続ける」選択をした理由や、仕事における熱い思い・やりがいについても語りました。



キャリアに対する心境の変化

後輩ができてやりがいも増えそうと楽しみにしていたタイミングで、夫が海外留学することになった。海外に行くことはわかっていてそういう時はサポートしたいと思っていたが、キャリアが中断することが残念で、モヤモヤを抱えながらの退職になった。数年後、復職制度を使って復職できた。今はリーダー的な仕事もしていて、やりがいを感じている。

夫の転勤が2度あり、1度は海外だった。会社の休職制度を使って帯同した。職場には「穴」をあけることになって迷惑もかけたが、周りの人には「行っておいで」と言ってもらえ、帰った時にも迎え入れてもらい、ここまでの会社人生を助けてもらっている感じがする。今度は仕事で自分が恩返しをするんだという気持ちで働いている。

以前は現場に出ることが多かった。今は結婚、出産を経て家族との時間も大切にしたいと考えるようになり短時間勤務をしている。あと少し仕事に時間がとれればと思うが、今は家庭を優先させているので、何とか折り合いをつけている。

子育てのために急に休みを取らざるを得ない時のサポートなど、周囲に助けられている。まわりに助けられている分、貢献していきたい。

いま一番誇りに思っていること

ライフイベントを経ながらも仕事についての夢を持ち続けられていることが誇り。

退社や復職を経て、周りの人に恵まれて仕事を続けられることが誇り。

自分が楽しく仕事をしている姿を子供に見せられているのが誇り。

ライフイベントを経ても、周りの人、同僚や取引先、一番は家族に協力してもらって仕事を続けていること、一つのロールモデルのようになっていけば嬉しい。



若手女性社員によるランチセッションも開催されました

フォーラムに先立ち、11時から、非鉄8社13名の若手女性社員が集う「ランチセッション」が催されました。3つのグループに分かれ、ランチを食べながら、①入社前と後での会社・業界に対するイメージ、②仕事のやりがいや楽しみ、③尊敬する先輩社員、の3テーマについて話し合いました。活発な意見交換が行われ、同業界で働く若手女性社員の交流の機会となりました。

