



# 一東北生産性本部一

## 平成30年度労使定例政策研究会 第2回例会

### 「Why Diversity 個人と組織を強くするための戦略」

平成30年度労使定例政策研究会 第2回例会は、日本IBM株式会社の梅田 恵 氏を迎え、約30名の参加を得て開催いたしました。

#### ■平成30年10月5日開催

講師 日本アイ・ビー・エム株式会社

人事、ダイバーシティ企画担当部長 梅田 恵 氏

#### プロフィールなど

1987年 日本IBM入社 主に広報部門でキャリアを積む

2004年 研究開発部門担当広報課長 2007年 人事広報担当部長

2008年ダイバーシティ担当兼任 2013年 ダイバーシティ担当専任 現在に至る

女性、障がい者、性的少数派、外国籍、世代、ワークライフに注目した人事制度、プログラム、イベント、ネットワークの企画・開発および広報を担当。

2011年本社（東京都中央区）、2015年幕張事業所（千葉県）にそれぞれ企業内保育園を設立。

#### 【ご講演概要】

〔女性社員のさらなる活躍支援〕

#### ○日本IBMにおける女性活躍推進の進捗

- ・1990年代に日米が同時赤字、そうした中で生き残りの戦略としてダイバーシティを推進。それまでの機会均等の人事施策から、ビジネスと多様な人材を結び付けていく経営施策としてのダイバーシティ。女性の活躍は世界共通のIBMの課題として位置付け。

#### ○当事者が課題解決をリードするのがIBM流

- ・ダイバーシティは社長命令、人事ごとではなく経営matterとして推進。

#### ・Japan Women's Council (JWC)

業績を上げている優秀女性社員を選抜し、当事者がキャリア課題を分析として提言を行なう。まずは意識改革「辞めない」「泣かない」「覚悟を決める」。

- ・提言から生まれた施策として在宅勤務、短時間勤務、フレックス短時間勤務など。

#### ○女性活躍支援の取り組み目標と成果

- ・当初は数値目標、上から落とすのではなく各事業部ごと。働き方の変革によって、女性の意識も変わってきた。

- ・仕事と個人の生活の両立支援（時間の柔軟性、働く場所の柔軟性）。

#### ○企業内保育園

- ・2008年以降世の中は保育園入園が厳しい状況。20年前頃にも会社保育園の話があったが、通勤地獄を考えると無理ではということで設立に至らなかったが、今回は保育園があれば引越す



という声もあり 2011 年に設立。オープンしたら半分ぐらいの社員が引っ越してきた。育児参加で  
きなかったパパ達の育児参加にも貢献。

- ・社員に優しくというよりも、社員に頑張ってもらうための施策。

〔働き方改革〕

○働き方改革ー求められる変化への対応、I B Mで実現したいこと

- ・ダイバーシティが進むと価値観も多様化、みんなが満足するものではない。
- ・会社が様々な選択肢を提供。I Tの使い方も社員一人ひとりがデザインできるようなやり方。
- ・世界的にもミレニウム世代（2000年以降）対策が必要。この世代は、生まれた時から携帯電話があり、新聞は読まない、固定電話にも出るのが怖い等々の面があるのも事実であるが、将来はこの世代が中心となっていくことを考えれば、こうした人達の価値観にもあわせる必要。
- ・社員満足度をどうあげるか、社員が満足としてないのにお客さまが満足するか？
- ・ダイバーシティは手厚くし過ぎるのは良くない。ちょっと不自由だと、社員が工夫するのでそこにイノベーションが起きる。
- ・部門ごとの裁量増やす、全社一律だと生産性が悪くなるケースもある。

○道具としてのI T

- ・共通で使用している4つのツール「チャット機能」「Web会議」「イントラネット」（コメント書ける）「全国どこの事業所でプリント出力できる」。オフィスはデスクワークをする場ではなく、コラボレーションする場。
- ・チャット機能により、海外の社員ともコミュニケーション取り易くなったし、言語の壁を乗り越えやすくなった。
- ・Web会議により、事業所の移動は極力しない、環境にも貢献（CO2出さない）。会議は決断する場、時間も短くなった、短い場合は15分。

○セキュリティ対策

ハード対策は専門、セキュリティ教育（過ちが起きた時の対策、自宅で盗難起きた時どうするか等々）

○ワークスタイル変革による効率化・生産性向上の施策

ハード、ソフト、組織風土の変革をこれまで20年ぐらいかけて失敗しながらやってきた。

○働き方改革の進捗を示す3つの指標

現場社員の活動の最適化、社員の会社へのエンゲージメント、お客さまのI B Mへのエンゲージメント

○I B Mの特徴

- ・社員の自立を尊重、業績や生産性向上を重視、機会均等（Diversityの尊重）。
- ・いろんな人が使える働き方の柔軟性。
- ・自分の判断で決められるように、これがI T企業としての生き残りの戦略。
- ・ひとり一人の社員を強くしていくことで会社も強くなる。

以上、大変有意義なご講演ありがとうございました。

### 平成30年度 労使定例政策研究会

\*会場：東北電労会館 2階 大会議室

**第3回：平成30年11月 7日（水）14時30分～16時30分**

『人工知能は天使か悪魔か～人類とAIの近未来～』

講師：株式会社感性リサーチ 代表取締役 黒川 伊保子 氏

**第4回：平成31年 2月 1日（金）14時30分～16時30分**

『働き方改革に伴う法改正と運用の留意点』

講師：三島法律事務所 弁護士 真田 昌行 氏