



人権を尊重し、 方針の共有を 図っていきます。



座談会

日軽金グループは、多様な人財が活躍することのできる制度・職場づくりに取り組んでいます。日本軽金属(株)広報室は、室長を含めメンバー全員が女性です。また、外国籍や育児のための時短勤務制度を利用している従業員もいます。



日本軽金属(株) 広報室の皆さん

Q1 広報室は女性だけの部署ですが、ダイバーシティや女性活躍推進と聞いて、どのように感じますか？

- よく聞かれることですが、みなさんが思われているほど日々の業務で特別に意識することはありません。
- ダイバーシティや女性活躍推進という言葉は、世代間で感じ方が違うと思います。若いメンバーにとっては当たり前のことじゃないでしょうか。

えるときは、女性だけの感性では多くの人に親しみを持っていただけるデザインはできないのではないかと思います。必要なときは、まわりの男性に意見を聞いたりすることもあります。

Q2 メンバーが女性のみということが仕事に活かされていると感じることはありますか？

- 仕事において女性であることを特別に意識はしていませんが、従来とは異なる新しいことにチャレンジしていこうとするのは男性より女性の方が得意かもしれませんね。
- 逆に、女性のみということから気を付けていることもあります。視点が女性寄りのものになっていないか、ということです。例えばPRツールのデザインを考

Q3 外国籍従業員として感じていることはありますか？

- 私は、自分が日本人でないということを自分の弱みでもあるし強みでもあると感じています。中国人として、日本の方と違う角度から物事を見ることができ、育てられた環境や受けた教育、文化の違いから、日本人とは別の価値観や感性を持っていると思います。中国は日軽金グループにとって重要な地域ですし、自分の強みを活かして広報の仕事に貢献できたらいいなと考えています。
- 普段は国籍の違いを意識することはありませんが、中国に関連した仕事をするときには、力強い味方になってくれます。

Q4 子育てのために時短勤務をしている方もいらっしゃいます。皆さんで心掛けていることはありますか？

- 何かすごく特別なことをしているということはありません。ただ、お子さんが小さいと、色々と思いがけないことが起こるでしょうから、そうしたときお互いにサポートができるよう、日頃からみんなでコミュニケーションを密にとるようにしています。
- 周囲の理解や協力があって気兼ねなく制度を利用することができるのだと思っています。

Q5 女性管理職や女性のキャリア形成について、どのように考えていますか？

- 女性管理職が少ないので良くも悪くも注目されることが多いです。このインタビューみたいに。それも、女性の管理職が増えれば、それが特別なことではなくなるんじゃないですかね。
- 女性のキャリア形成にとって、出産や子育ては大きな負担になることは間違いありません。育児休業中も仕事に関する情報提供をしてもらったり、スキルアップのためのツールを準備してもらったり、在宅勤務ができるようにしてもらったり、サポートをもっと充実させてもらえたらなあ、と思います。もっと言えば、男性が育児休業をもっと取れるようになるといいですね。

Q6 最後に一言お願いします

- ダイバーシティは、もちろん従業員一人ひとりを尊重するという点で大切です。それと同時に会社にとっても、多様な人財をつなぎとめることで、発展につながっていくのだと思います。

障がい者の雇用促進

日軽金オーリス(株)は、障がい者雇用促進のための特例子会社です。

従業員の家族と出身学校の先生方に集まっていたが、2017年6月に職場見学会を開催しました。これは、ご家族や先生方に普段の仕事についての理解を深めていただき、ご意見をいただいて、より一層働きやすい職場環境をつくることを目的としています。

職場見学会では、日本軽金属(株)グループ技術センターの館内清掃、洗車、設備点検、花壇・植栽整備、野菜作り、廃棄物の分別などの仕事を見学していただきました。その後、従業員が自分たちの仕事について説明する機会を設けました。その後の意見交換会では、ご家族からは「普段と違う子供の姿を見ることができた」、先生方からは「卒業生が実際に働く姿を見て在校生への指導の参考になった」などのご意見をいただきました。ちなみに、この日の昼食は、従業員2名が勤務する蒲原生活協同組合の「生協弁当」で、みなさんに大変ご満足いただきました。

日軽金グループは今後も障がい者の職域拡大と、継続的な雇用拡大に取り組んでいきます。



日軽金オーリス(株) 職場見学会に参加されたみなさん



仕事を紹介する様子



意見交換会の様子