

誰もが公平に 誰が成長・活躍できる

多様な働き方を推進

女性がつくる
未来の働き方

伊藤忠エネクスは、2019年4月に「ダイバーシティ推進室」を設置した。2人の女性が専任となり、女性やシニア、外国人ら多様な価値観を持つ人々を受け入れるための土壌をつくり、ともに成長していくための施策を打ち出している。



2019

■ダイバーシティ推進室の誕生
 エネクスグループは、1961年の創業当時から「最も大切な財産は“人”である」と考え、さまざまな人事制度改革や働きやすい環境整備を行ってきました。
 そのような考えの下、中期経営計画「Moving 2020 翔ける」では、「成長を支える人材戦略(ダイバーシティの推進など)」が基本方針の1つとして掲げられています。この方針に基づいた実行組織として、2019年4月「ダイバーシティ推進室」が設置されました。
 現在、当室では、人事総務部と協力してより良い人事制度・社内制度のあり方を検討しています。
 社員誰もが縦横無尽に活躍でき、働きがいがある会社にしていくため、より健全な風土づくりを目指し、必要となる施策は積極的に推進していきたいと考えています。

■女性社員比率19%に

2018

- 社員向け保育所 エネクスナーサリー設置
- くるみんマーク2018取得
- ホワイト500マーク取得
- 働きがい調査の実施
- 女性社員座談会開催



■カジュアルリーダー導入

2017

- 2月:本社移転
- 4月:時間単位有給休暇制度スタート(エネクス)
- 4月:時短勤務適用期間の延長
- 5月:障がい者雇用施設「IBUKI」にて6名の従業員を雇用(障がい者雇用比率2.3%)
- 6月:エネクスとして初の女性社外取締役誕生
- 7月:全国ダイバーシティ座談会
- 11月:日経スマートワーク経営4.0の内、3.5星を獲得
- 11月:階層別・管理職・エリア職研修の実施

- エネクスフリート(株)にて6名のフィリピン籍人材を採用、伊藤忠工業ガス(株)にてインドネシア籍人材を3名採用
- 新“海外就労研修制度”スタート

- (株)ザイマックスが運営するキッズスペース付サテライトオフィス 共同利用実験に参加
- スポーツ活動支援制度の実施
- メンター研修の実施



ENEX EARLY BIRD
 ■働き方改革 ENEX EARLY BIRD スタート

2015

■くるみんマーク2015取得

2014

■職種制度変更、それまでの総合職/地域総合職・事務職の考え方をゼネラル職/エリア職に

2013

■エネクスの女性総合職比率2%

2016

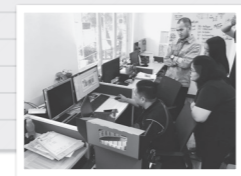
■東京都より「TOKYO働き方改革宣言企業」として承認

■第1回エネクスファミリーデー開催

- 諸制度のリニューアル実施
 - 年間有休日数一律20日
 - 10日間の妊娠休暇新設
 - 時短勤務の期間延長
 - 時差出勤の明確化
 - 配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

■新人事制度改革スタート
 ■グループ社内報にて「多様性」を特集、女性の登用などに関するアンケート実施

エネクスグループのダイバーシティは第2章へ



エネクスグループのダイバーシティ第1章スタート

【社内誌 No.507】より抜粋

ダイバーシティ推進室のメンバーは、前出・阿部室長(45)と坂本祐加さん(29)の2人。同期入社約30名のうち、たった1人の女性で、男性社会の中で多くの苦勞もしてきたであろう阿部室長と、結婚や出産後も働き続けることが当たり前という世代の坂本さん。
 彼女たちが担う役割は、まさに「国籍や性別、年齢などを問わず、多様な人材を受け入れる風土醸成と社員の意識改革」だ。現在、その主な対象は女性、シニア、そして、外国人であるという。

「コロナ禍のテレワークが多様な働き方を受け入れるきっかけに」
 かつて働き続けようとする女性は、仕事か子どもかの選択に迫られた時代があった。「仕事に家

ダイバーシティ第1章 女性比率が10%から19%へ

1961年の創業当時から「最も大切な財産は“人”である」と、さまざまな人事制度改革や環境整備をしてきたエネクスグループ。
 なかでも、岡田賢一社長が就任した2012年以降、同社はダイバーシティ(人材の多様性確保を意識した改革を次々に行ってきた。ダイバーシティとは「多様性」を意味するが、13年から18年まで続く第1章は、主に女性に焦点が当たった。
 それまで女性社員の比率はわずか10%。岡田社長は「新卒の3割は女性を採用する」と、完全な男社会だった同社へ新たな風を吹き込んだ。
 恐らく、女性は定着率が悪い等々、反対意見もあっただろう。だが、伊藤忠商事時代も女性比率を高め、実績を上げた経験がある岡田社長は改革を実行した。
 その結果、新卒採用の女性比率

ダイバーシティ第2章 対象は女性、シニア、外国人

その実行組織として19年4月、

まず女性の施策について。前述したように、同社の女性数は約2割にまで達したが、その大半は20代に集中しており、これから結婚や出産など、ライフイベントのラッシュが予想される。
 実は、部下が妊娠した時や育児期間中に、どのような社内制度を使えるのか知らない管理職がとて多かつたという。
 そこで、ダイバーシティ推進室では「両立支援ハンドブック」を作成し社員に配付したほか、管理職研修も実施し、社内制度を広く知ってもらう工夫をした。

この2〜3年、女性の産休・育休の取得および復職率は100%と、産んで働くことが「当たり前」になった。

は14年から大幅に上昇した。多い年だと、女性が3割を超え、現在では数値にこだわっていない。同社は「男子校から共学へ移行しつつある」阿部靖枝ダイバーシティ推進室室長。
 14年以降、「10日間の妊娠休暇」や「くるみんマークの取得」(厚生大臣が認定した子育てサポート企業の証)、社員向け保育所の設置など、女性が応募しやすく、働き続けやすい数々の福利厚生制度が追加されている。
 こうした取り組みの結果、19年には、女性比率が19%まで上昇した。同社の人材戦略は、女性活躍推進から「ダイバーシティの推進」およびグローバル人材の育成へ歩を進め、中期経営計画「Moving 2020 翔ける」の、基本方針の1つに掲げられた。

庭を持ち込むな」といった風潮も根強かった。

阿部室長も自身が2人目の子どもを授かった時「すみません。妊娠してしまいました」と謝りながら、上司に報告した経験がある。上司は「出産は女性にしから出来ないことで、身体上たまたま休むだけなのだろう」と意に介さず、その言葉に気持ちが楽になったと振り返る。

産休と育休の取得について、阿部室長は「長く休みすぎると復帰が難しく、そのまま辞めてしまいうケースが多い。会社としても早く戻ってきてもらいたい。戦力として活躍してほしい。辞めずにキャリアを続けるには、(子どもが)小学5年生に達する年まで使える」時短勤務等を活用しながら働ける環境を整備する方がいい。育児を国と家庭と会社で支えていく。それ



あべ やすえ 室長
阿部 靖枝

1997年入社。コンビニ事業部門でのCS新規商材営業、直売新規事業、ガス営業推進、人事総務部などを経て、昨年よりダイバーシティ推進室室長。夫の海外転勤に伴い、一度退職し、再雇用制度を使って再入社した経験を持つ。二児の母。

を我々がどれだけアジャストしていかけるかが課題」と話す。

一般的には、今なお子育て世代の妻は、専業主婦やパートなどで働く人たちが多い。つまり、職場で対等に働く現代版のワーキングママたちのサポートは、本当に今、始まったばかりと言っても過言ではない。

同社でのロールモデルはまだ

エネクスのDNAを受け継いでも型にはめてはいけけない(阿部室長)

少なく、これから「彼女達をいかにサポートしていくかが課題」(阿部室長)だ。

さて、同社の女性の育休取得率は100%に達するのに対し、男性は5%程度。現場のヒアリングでは、人員の少ない地方の同社営業所から「人がいないから育休を取得できない」などと答えが返ってきた。

実際、男性女性にかかわらず、育休取得における一番の問題は人の補てんだらう。

実はこの問題の考え方を変えるきっかけになったのが、新型コロナ

コロナだった。

今春の自粛期間中に同社のテレワーク(在宅勤務)は一気に進み、当時は7〜9割、8月末現在も地域によっては7〜8割が在宅勤務を続けている。CS(カーライフソリューション)との受発注は、アクセスからパソコンへ切り替えられ、地方の営業所も在宅勤務が可能になった。図らずも、コロナ禍では最小限の人員体制で仕事を回せることが実証されたのだ。

それを踏まえて、坂本さんは言う。

「育休中は、周りの理解と協力が大切。個人のパフォーマンスを上げることももちろん大事だが、組織として強くなるために、自分がいなくても回っていく仕組みづくりが重要」

同社コーポレート・コミュニケーション室の國貞洋行室長(44)は、「育児は大人も成長させる貴重な経験。それを仕事に生かせたら、プラスの効果が大きい。そういう考え方を広げていけたらいい」と話す。

最低限のルールで最大限の運用が求められる時代に

このほか、ダイバーシティ推進室で手掛ける対象には、シニアと外国人がいる。

まずシニアについて。

国を挙げて定年延長の動きが進み、70歳までの就業機会確保が努力義務とされた。同社では5年後に60歳を迎える在籍者も多く、シニア世代が知見を生かし、最後まで走り抜ける組織の在り方を模索している。

また、外国人人材も着実に増えているという。

同社グループのエネクスフリートでも18年に6名のフィリピン籍人材を採用している。

夫の海外転勤に伴い、タイに

2年間滞在した経験を持つ阿部室長は、「タイでは女性の社会進出が目覚ましく、女性社長や役員者がとても多かった。オンとオフをしっかりと切り替え、当たり前前に活躍していた」と話す。

伊藤忠エネクスは今春、タイとベトナムに現地法人を設立し、ベトナムではカーライフ事業に参画している。今後は国内外で



さかもと ゆか
坂本 侑加

2013年入社。電力ユーティリティ部門、王子・伊藤忠エネクス電力販売株などを経て、昨年よりダイバーシティ推進室。入社以来、新規部門に配属され、電力の営業では、北海道で基盤をつくった。

外国人と働く機会が増え、さまざまな考え方の違いを調整していくことが求められる。

「エネクスの枠にはめこむのではなく、それぞれの考え方を受け入れたルールづくりのベースを作らなくてはいけない」と坂本さんは言う。

さて、新型コロナの感染拡大はこれからの働き方を大きく変えると言われている。収束後もテレワークを継続する企業は多い見通しで、政府は早くもワーケーション(休暇を過ごしながら働くこと)を推奨している。「現状

の当社の在宅勤務は、緊急措置ではあるものの、最低限のルールで最大限の運用をし、アウトプットや効果を生み出すことが求められるようになった(阿部室長)」

「多様な働き方は絶対必要なもの。時間主義から成果主義になり、働く姿が見えないなかで個々をどう評価していくかが課題。会社が今後も強く、将来に生き残っていくための力になりたい」と坂本さん。

社外取締役の山根氏は、岡田社長との対談のなかで、公平性の重要性を説き、「多様性の基本は、一人ひとりの尊厳を大切にすること」と述べている。

「エネクスのDNAを受け継いでも、型にはめてはいけない。やりがいをもって働ける会社づくりと幸せな人生を応援するために、施策を打ち出していきたい。多様な価値観を受け入れることが、その第一歩になる」と阿部室長は締めくくった。

組織として強くなるために自分がいなくても回っていく仕組みづくりが大切(坂本さん)