

努力创造一个能最大限度 发挥女职工自身潜能的 住友电工

在少子化日益加剧的日本社会，如何确保优秀的人材，已成为社会课题，而充分发挥女职工的光和热，实现自我职业生涯已作为重要事项提到公司的议事日程。为此，营造让女职工顺利完成一个又一个人生大事后仍能继续工作的环境越加重要。在本次举办的第五届与利益相关人交流会上，与在现任岗位工作的女员工一起认识现状、提出课题，并就如何促进女职工发挥更大作用展开了热烈讨论。

■ 会议概况

举办日期：2015年6月5日(星期五)

地点：住友电工工业株式会社东京总公司

■ 与会人员

中田 将稔 (人事总务部 人事部长)

国井 美和 (人事总务部 人事部 人材多样化推进组长)

岩井 圭子 (住友电工Device Innovation株式会社
光部品事业部 横滨制造部 第一品质管理课长)

三宅 KOKORO (法务部 事业法务组)

橘 莉纱 (汽车事业本部 东部营业统辖部 第二营业部 第二组)



※与会人员的职务系举办当日的职务。

● 进入住友电工集团的理由及状况

国井：我是人事部人材多样化推进组的国井。今天由我担任会议主持人。从2014年10月开始，我主要负责激发女职工发挥更大作用。首先请大家做自我介绍。



中田：我是人事总务部 人事部长中田。今天请大家畅所欲言，各抒己见。

岩井：我在住友电工Device Innovation负责光通信设备的品质管理工作。我担任课长一职以来，快两年。同时也是3个孩子的妈妈。

三宅：我在法务部事业法务组负责环境能源小组的法务工作。今年是我进入住友电工的第11年。

橘：我在汽车事业本部负责营销工作。今年是我进入公司的第5年。

国井：首先，请大家先说说自己进入住友电工工作的理由。然后再讲讲进入公司后的情况。

三宅：我在找工作时，抱有三个主要期望，“一是能参与国际性项目”、“二是能为社会制造有用产品的企业”、“三是基础稳固，能长期工作下去的公司”。此外，我还对公司有没有能促进自身成长的制度及教育体制表示关注。进入住友电工后，被分到国际法务部，并有幸获得了到国外企业常驻的机会。我从来没有因为自己是女职工而感觉到有什么不利，相反，我感到内心充实，壮志满怀。

橘：我从学生时代起就一直想做营销。但在找工作时，虽然想做营销，但我更看重一起共事的同僚。住友电工的工作氛围非常好，营销也是团队行动，我在工作中能够得到年长和年轻同事的帮助。我觉得这里的工作环境比想像得还好。



岩井：我也是因为从住友电工公司说明会的负责人身上感觉到良好的氛围，才进入住友电工工作的。如今已经过去22年了，我从来没有为自己的选择后悔过。

国井：岩井女士，你升任课长职位已经两年了，对住友电工氛围良好的感觉现在也没有改变吗？

岩井：我课里的4名课员都比我年长，在这种环境下进行管理，我从他们那里得到了各种形式的支持，因此我仍然感到工作环境良好。



发挥女职工作用的意义

国井：大家作为女职工在各自所属部门工作，你们认为自己对所在的岗位带来了哪些影响呢。

岩井：我认为这与性别无关，关键是有没有取得充分的沟通和交流。

三宅：我也从不认为周围环境会因为女职工的存在而有所不同。只是我所在的部门有在岗妈妈，她需要享受缩短工时制度。因此，我们尽量把会议时间安排在这个时间段内，并想办法提高会议效率。可能正因如此才强化了团队协作精神。

橘：我所工作的宇都宫营业所共有50人左右，但综合职女职工包括我在内只有两名。我曾经带领二十几名男同事做技术演讲。与其说对公司内部如何，不如说让公司外部人员感

觉到住友电工的女职工朝气蓬勃，干劲十足。据说有一些女性表示了希望进入住友电工工作的意向。

国井：目前，人事组长中只有我一名女性，但是在开会时，哪怕只有一名异性，也能带进来一些不同的观点。

中田：现在，整个日本社会都有一种发挥女性能力的趋势。我希望每一名女职工都抱有想成为所在部门领导的意识。



可以预见到的各种课题

三宅：我现在已经怀孕了，预产期是下个月。今后也要利用缩短工时制度。在无法避免会给工作带来不便的情况下，还能不能把工作做到尽善尽美，这让我十分担心。虽然马上实施比较困难，但我觉得若能有家工作的制度就好了。在我们部门，还没有像岩井女士一样成为课长或组长的女职工，因此，今后自己应该如何做才能提高职业生涯，不明确的地方还很多。



橘：我与上司谈的话题大多只有1-2年跨度，还没有从长远眼光描绘过自己的职业生涯。

国井：我认为工作方式的灵活性非常重要。我们计划从2015年10月起试行看护、怀孕、育子员工的在家工作制度。因为是每周1次，它的意义不仅限于家庭工作两不误，还能扩大可在家工作人员的就业机会。

三宅：在家工作的制度应该不局限于女职工，希望男性也能利用。

岩井：针对育子的女职工还有岗位复归(Job Return)制度。家庭具体状况应该是女职工能否工作的一大关键吧。我个人觉得在家工作比较困难。是根据工作时间评价还是根据工作业绩评价呢？而且，我认为对于在工厂工作的女职工来说，引入这种制度比较困难。

国井：如果让其他员工感觉公司对女职工照顾过多，这样也不太好。

岩井：作为企业员工工作，要看对自己的工作应该承担多大的责任。把握工作和育子之间的平衡确实很难。

橘： 现在我还无法想象我育子时的情景，但是将来走到人生的每个重要阶段时，应如何利用制度实现工作和育子两不误，还真需要好好考虑一下。



“沟通”是最重要的

国井： 有事业心的女职工们，也会有暂时将重心转至家庭的时候。而在那之后，却有一些人难以将重心重新放回工作上，我觉得这很可惜。我也有孩子，有的时候即使有出差或感兴趣的项目，也无法主动报名参加。我希望上级领导在做出“育子中的员工很辛苦，可能无法承担这次的新项目吧”等武断之前，先听听员工本人的意向。沟通很难，但是却很重要。



橘： 我平时注重主动沟通的方式，而不是消极等待。随着工作年限的增加，我已经习以为常。

三宅： 虽然女职工有各种人生大事要做，但是像同事聚餐会等活动，也希望打个招呼。毕竟这些都是非常宝贵的交流机会。



岩井： 对于同事聚餐会，因为我事先需要和家里进行调整，所以参加的不是很频繁。

中田： 我觉得同事之间包括女职工在内，能有更多的机会在一起，相互描绘自己的职业生涯规划，这样可以和大家共享各自的状况及心态。

橘： 在我们部门，因为一般文职、助手职、派遣员工无法参加晚上的聚餐会，所以都举行午餐会。

中田： 也有很多男性不擅长喝酒，所以这是一个好主意。

住友电工集团为成为充分发挥女职工威力的企业而努力

国井： 请大家谈一谈今后的希望，如何在住友电工发挥更大的作用。

橘： 我希望能成为比我年轻的同事们的榜样。希望在他们们的眼里出现这样一个人：在淡然之中完成结婚、生子、育子，同时还能胜任自己的工作。

三宅： 我觉得自己在已经能够胜任所担当的工作的时候，迎来了怀孕和分娩等人生重大阶段。我会一切向前看，为实现更高效的、更注重质量的工作方式而努力。

岩井： 我本人已经历了结婚、分娩、育子等人生重要阶段。我生小孩那会儿还没有缩短工时制度，现在，为了让女职工能继续工作，各种制度也逐渐健全起来了。我希望把这些都告诉后来人。



中田： 把性别差异视为问题的主要在日本。住友电工集团在国外的关联公司里，女职工所占的比例比较高，从全球整体来看，活跃在各自的岗位女职工比比皆是。今后，要解决日本社会中性别差异的课题，包括男性也同样必须改变文化和工作方式。如果能推动白领阶层工作方式变革的话，今后日本的工作环境也会更加适合女职工及外籍员工吧。



国井： 住友电工有非常完善的制度来聘用有事业心的人。今后，我们也将进一步完善提供支援制度。

中田： 今天，亲耳聆听了大家提出的各种意见，我深深感到还存在许多未被察觉的课题，需要不断向这些课题发出挑战。今后，在推动各种各样的工作中，希望我们的管理方式能有助于大家提高工作热情，感受到工作的价值。请大家多多支持。

