

ライフもワークも分け隔てなく応援できる 組織風土をつくり、女性のロールモデルを増やす

池田脩太郎

プロダクトマネジメント統括室

販促領域プロダクトマネジメント(まなび、マリッジ&ファミリー・自動車)室長

自組織でDEI推進を行う意義をどのように考えていますか

私の組織では、進路・学習領域における小中高校生向け／社会人向けプロダクトを担当しています。メンバーは20代後半～30代前半が多く、出産・子育て等のライフステージにいるメンバーも少なくありません。職位が上がるにつれ、女性比率は減少しています。その背景には、個人のビジネススキルやスタンスに依存しない、さまざまな要因があることを認識しています。だからこそ、その要因にできる限り左右されずに、まずは、女性の皆さんが機会格差なく活躍できること、女性組織長のロールモデルを増やしていくことを目指しています。

どのように進めているのですか

ライフもワークも分け隔てなく応援できる組織になるために、自己開示しやすい組織風土づくりを行っています。子育てにまつわることに限らず介護や自身の健康など、自分にはコントロールできない家庭の事情は、何も女性に限った話ではありません。ライフとワークの両立は決して特殊な事情ではなく、誰にでも起こりえるのだという共通認識を組織に根付かせたいと思っています。そこで大切にしているのは、ライフの話を開示しやすい組織風土。私自身、現在2歳の双子の育児に奮闘中のため、メンバーの前で何か発表をする際は冒頭に育児の近況報告をするなど、ライフもワークも区別なく話しやすい組織風土づくりを模索しています。

自組織の組織長・メンバーに期待することを教えてください

自己開示しやすい風土が醸成されれば、「妊活を考えている」「育休を切り上げて早期復帰したい」「週に1回、午後は大学院に通いたい」といった、プライベートにも踏み込んだメンバーからの相談が増えてくるはず。そのときに管理職の皆さんに期待しているのは、メンバーそれぞれの意思を尊重し、ライフとワークの隔てなく応援して欲しいということです。性別やプライベートの事情に関わらず、フェアに仕事への期待をかけ続けることも重要だと思っています。

そのうえでメンバーの皆さんに期待したいのは、一人で悩んだり、一面的な情報だけで決断したりするのではなく、上司やまわりの人たちに相談をして欲しいということです。例えば妊娠・出産のこと。医学的に適した時期があるのは事実ですから、皆さんの希望が分かればそれを考慮して前倒しのキャリア形成を支援することもできます。大事なことは多様な視点で広く検討したうえで決断すること。漠然と決断するのではなく、皆さんがキャリアとライフの何を大事にしたいのかをしっかりと自覚し、安心してその道を進めるように、組織としても支援していきたいです。