

富士ゼロックスと 女性活躍推進に向けた現状把握ツール 「ダイバーシティサーベイ」を開発

女性の社会進出が目立ってきたとはいえ、女性管理職の割合が欧米の先進国は40%前後であるのに対し、日本は約11%と極めて低い。2016年4月から「女性活躍推進法」が施行され、女性を取り巻く労働環境がどう変わっていくのか注目されている。折しも、2016年は東洋大学が私立大学として初めての女子学生を受け入れてから100周年にあたり、大学全体でダイバーシティについて考える節目の年となった。そこで、東洋大学社会学部社会心理学科の戸梶亜紀彦教授が、富士ゼロックスの研究技術開発本部および富士ゼロックス総合教育研究所との共同研究により開発した、女性の人材活用に関する調査・分析から課題解決を目指す現状把握ツール「ダイバーシティサーベイ」について、開発経緯や今後の展望をうかがった。

富士ゼロックスとの 共同研究を行う発端とは

女性の活躍支援に向けた現状把握ツール「ダイバーシティサーベイ」は、2011年から富士ゼロックスの研究技術開発本部と研究を重ねています。研究の発端となったのは、富士ゼロックス内で行われた労働環境の調査結果でした。その時、「労働環境を変えれば人の行動が変わることもあるが、人の意識まで変えられない」という認識が会社としてありました。この結果を受

け、社会心理学の発想から意識改革へのアプローチとして、私に相談があり共同研究が始まったのです。

もともと私は人間の感情と動機づけに関する研究を行っていました。若者の離職率の高さを象徴する言葉に、「七五三現象」があります。これは就職して3年以内に中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が離職することを意味するものです。世間一般に七五三現象の原因は、会社に対する不適応といった見方があります。確かにそれも一理あるでしょうが、適応性を高める目的

でインターンシップやキャリア教育を実践しても七五三現象は依然として残っています。私の研究では、「職務の動機づけが高まらないことも離職の要因ではないか」と捉えていました。特に仕事における感動体験や成功体験があれば、モチベーションも向上するであろうと考えられるからです。

こうした社会心理学的な要素も踏まえ、初期のサーベイでは「どのような条件が整えば働き続けられるか」「どのような条件が欠けると働き続けられなくなるか」という大きな枠組みで調査を行いました。2014年に富士ゼロックス社内で調査結果を発表したところ、「女性の活用に関してもっと掘り下げられないか」という意見があり、後に加わった富士ゼロックス総合教育研究所とともに、女性の活躍支援に向け開発を進めていくことになりました。

ダイバーシティサーベイで 女性が働きやすい環境へ

「ダイバーシティサーベイ」の調査内容は、女性の活躍状況、価値観、働き続ける理由などを問う形で測定を行い、仕事を続けるうえでの促進要因と阻害要因を明確にします。問題点をサーベイによって提起し、女性が働きやすい環境に改善するのが目的です。調査対象に男性も含まれているのが特徴で、これは女性の意識だけ

変えても男性の意識が変わらないと効果が得られないからです。2016年4月より女性活躍推進法が施行されたことも追い風となり、「ダイバーシティサーベイ」の利用は着々と増えています。

すでに富士ゼロックスでは、職種ごとに実施したサーベイの結果も集計しているため、自社との比較が容易にできるようになっています。今後はサーベイを使った企業の調査結果をもとに、サーベイの内容をブラッシュアップしていく予定です。

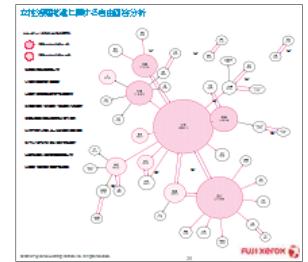
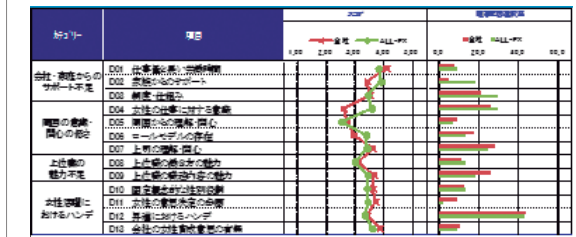
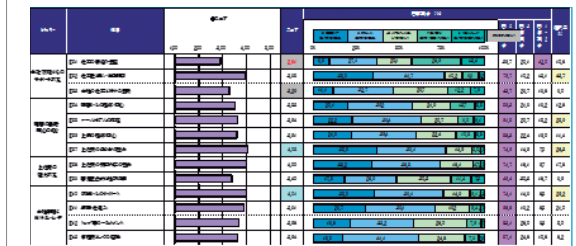
昨今は「従業員が健康で生き生きと働けるオフィスこそ、良いパフォーマンスが得られる」といえるようです。こうした視点から、経済産業省による健康経営オフィスの推進が行われています。私もこのプロジェクトのメンバーに加わっていますが、健康的に働ける環境もモチベーションに関わる大切なテーマです。人生において働く期間は約40年とかなり長い部分を占めています。仕事を単なる「労働」と捉えてしまうと、やる気も起さず、辛いと感じるだけになりがちです。ところが、仕事にやりがいを持てると楽しみを見いだせるため、意欲的に働けるようになります。そういう点でも、モチベーションを上げるためにはどのような条件が必要なのか、あらゆる角度から見ていくことは重要です。

感動の研究を究め 仕事から日常生活まで応用

感情は環境に適応するためのプログラムであるともいわれ、その感情の中

ダイバーシティサーベイ

ダイバーシティサーベイとは、女性活躍の現状や進捗を把握し、多様な雇用形態や働き方の受容、付加価値の高い効率的な働き方の実現を目指した調査ツールです。Webアンケートにて、女性の価値観や活躍状況、阻害要因等の現状実態を把握。女性だけではなく男性も含めた全従業員を対象に実施します。集計結果に対して自社の女性活用の実態がどのフェーズにあるかを分析し、目標や課題に向けた改革を推進するための情報を提供します。



＜調査項目＞
「活躍推進項目」と「阻害要因項目」の2つの項目群で構成
活躍推進項目
【仕事のエンゲージメント】、【チームの成熟度】、【会社の本気度】、【上司のサポート】、【制度・仕組み】の5つの側面23項目で測定
阻害要因項目
活躍を阻害している要因を【会社:家庭からのサポート】、【周囲の意識・関心】、【上位職の魅力】、【女性活躍におけるハンデ】の4つの側面13項目で測定

引用元
株式会社富士ゼロックス総合教育研究所
ホームページより

でも仕事へのモチベーションを上げていくには「感動」が重要な要素になると考えられます。感動のポイントは人によっても、男性と女性でも違うことがあります。また、感動は嬉しくても、悲しくても起きる感情で、この2つの感情は対極にあるのに「感動する」という表現を使うことを考えてみると、感動の正体はどういうものなのか、非常に奥深いものを感じます。

私は長年、この「感動」について研究していますが、謎の部分はまだまだ多いです。現に、日本語の「感動」に相当する英語表現がなく、実証的な研究もこれまでほとんど行われていません。ただ、日本語の「感動」に似た概念がサンスクリット語にあるらしいということで、現在、世界規模で研究の準備

を進めています。現代はネット社会の台頭で、学生たちを見ていると、特に感動体験が少ないように感じます。辛いと感じることで、見方や時間軸を変えると実は自分のためになるとわかってくることもあります。そういう意味でも、学生たちにはいろいろな感動の経験をするように伝えていきます。

「感動」という言葉は、その人がその人らしく生きるためのキーワードであると私は捉えています。今、私が行っている感動と動機づけの研究は仕事に関することがメインです。将来的には日常生活、さらには人生に関することまで研究範囲を広げて、社会や多くの人たちの役に立つ研究をさらに進めていきたいと考えています。



東洋大学
社会学部社会心理学科
教授

戸梶 亜紀彦 氏

同志社大学文学研究科心理学専攻修了。修士(文学)。広島県立大学 専任講師、広島大学 教授などを歴任し、2010年より現職。感情心理学、社会心理学、産業・組織心理学を専門とし、感動のメカニズムとその効果、動機づけなどをテーマに研究。著書に『発達研究の技法(シリーズ心理学の技法)』福村出版(共著)、『心の科学』北大路書房(共著)など。