

“異能”な人材が集う組織で、 社会の多様性に正しく向き合いたい

戸田洋平

プロダクトデザイン・マーケティング統括室 プロダクトデザイン室長

自組織でDEI推進を行う意義をどう考えていますか

プロダクトデザイン室は、情報誌やWebメディア、SaaSプロダクトなど、実際のカスタマーやクライアントの手に触れる・目に見えるものをつくっている部門。いわば、ユーザー体験に責任を負っている組織です。そんな私たちだからこそ、DEIの推進は業務上も高い必然性がある。価値の届け先である社会には実に多様なユーザーがいるのですから、その多様性を正しく理解し、配慮しなければ、体験価値を向上させていくことができません。

そのために、まず私たち自身が多様な人材の集う組織であり、多様な視点を捉えることができる組織でなければならない。社会に目を向ければジェンダー平等の動きが加速しているのはもちろん、シニアや障がいのある人など多様な属性の人たちがいます。そうした多様な視点を自分たちの中に取り入れながら、ユーザー価値を高め続けていく組織を目指したいです。

どのように組織内で進めているのですか

足元で取り進むジェンダー平等について、現状は、階層があがるほど女性比率が減少しています。階層に関わらず女性従業員比率同等の比率になるのが健全な状態だと考えると、女性の管理職任用を阻害している何らかの組織要因があるはず。全社共通の原因、室特有の原因を特定し、解消していくことが必要だと捉えています。

また、中途採用を強化し、多様なバックグラウンドやケイパビリティを持つ人材に参画してもらうことも推進中。室内でも組織の壁を越えた人・ナレッジの流通を大事にしています。一人ひとりの“異能”を掛け合わせたり、刺激を与え合ったりすることを当たり前の組織文化として醸成すべく、自由に相談し合えるチャットルームの活性化や、ナレッジシェアイベントなども大切にしたいです。

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

多様性の高い組織を目指す上で、私たち全員が気を付けなければならないのは、先入観や無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）です。例えば、組織長は自分のメンバーの強み・弱み、キャリアについてフラットに評価できているでしょうか。距離が近い間柄では見えにくい部分があるかもしれないからこそ、人材開発委員会（直属の上長だけでなく、他の組織長を交え、組織を挙げて、全社員一人ひとりの育成方針を検討する場）や普段の議論でも複数の組織長の視点でメンバーを見て、育て、機会が最大化できる姿を目指したいです。そのうえで「そのメンバーがさらにもう一段成長するために、足りない要素は何か」をフラットに考え、本人の育成を具体的にサポートしていくことを期待したいです。

無意識に持ってしまう先入観や偏見は、メンバーの皆さんにも意識して欲しいことです。例えば、上述した女性管理職任用を阻む要因には、プロダクトを預かる立場であるプロダクトデザイン室の組織特性もあって、「（子育てなどの時間的制約がある）私にはマネージャーの責任を果たせない」と先入観であきらめている部分があるかもしれません。もちろん構造的な原因は組織として解決が必要ですが、「本当にその認識は正しいのか？」と考えてみて欲しいです。フラットに考えてみると、プロダクトデザイン室の皆さんは、普段から複数の人を動かし、プロジェクトをマネジメントするような仕事が多いです。それってマネージャーに求められるスキルと共通していますよね。そんな風に自分の中の誤解を解いて、それぞれがやりたかった仕事・キャリアに一步踏み出すことを期待したいです。