



私たちの D & I 推進

クラブウでは全社的にダイバーシティ&インクルージョン(D & I) 推進に取り組んでいますが、自分の所属する事業所や部署以外でどのような取り組みをしているかを知る機会はありませんかと思えます。

そこで、今回は各事業所、部署での具体的な取り組みについて、お話を聞きました。

「自分の所属する事業所や部署では、こんなふうにD & I 推進に取り組んでいる、こんな工夫をしている」といった情報があれば、人材開発課までぜひお知らせください。

今後もクラブウ社員全員でD & I 推進に取り組んでいきましょう。

(人材開発課 中田 望月 記)



LGBT、アンコンシヤス・バイアスを意識して営業活動

事業推進部 事業化推進課 中山 耶歩さん



繊維事業部ではクレンゼマスク等の自社製品を販売するECサイトを運営しています。そこでは、2020年10月から、LGBT当事者やアンコンシヤス・バイアス(無意識の偏見)を意識した営業活動を行っています。

例えば、現在販売している「クレンゼコフレマスク」はレース素材のおしゃれを意識した商品で、かつ化粧のファンデーションなどがついて目立ちにくいデザインです。当初は「女性向け」として販売することを予定していましたが、LGBT当事者の存在を意識すると性別での区分はできるだけ避けたほうがよいと考えたこと、また「レース素材を身に着けるのは女性

のみ」「男性は化粧をしない」というアンコンシヤス・バイアスがあるのではないかと考えたことから、「女性向け」という言葉を使わないことにしました。

他にも「クレンゼ手袋」については小さめのワンサイズ展開となっておりますが、「女性用」という表記をせずに、サイズについて勘違いして購入してしまうお客さまを出さないようにするにはどうすれば良いかなど、表記の工夫をしています。

また、ECサイトで商品を購入するための会員登録では、性別の回答が必須ですが、現状「男性」「女性」の二つの選択肢としています。LGBT当事者への配慮のため、将来的には選択肢に「無回答」を追加したいと考えています。(使用しているシステムの都合上、すぐには対応することができないのが残念です)

多くの企業がD & Iに取り組み現代社会において、D & Iを意識した営業活動を行うことは、

企業イメージの向上、ひいては、販売増加につながると思っています。今後も引き続きLGBT当事者やアンコンシヤス・バイアスを意識した営業活動を行っていきたいと考えています。



クレンゼ手袋



クレンゼコフレマスク

KURABO
クラブウ せんい 公式オリジナルショップ



セミナー参加で仕事への姿勢を考える

技術開発部 製造技術課 春田さゆりさん



わたしは常々、「他社の女性社員は仕事に対してどのような向き合って対応されているのか」「うまくいくロールモデルはどのようなものなのか」と思っていました。

そのような中で、社内イントラネットで人材開発課から案内されていた「ロールモデルに学ぶ！働く女性のスキルアップ研修」に興味を持ちました。上司に相談をしたところ「ぜひ参加ください」と背中を押していただき、2020年11月にこの社外セミナーに参加しました。

今回のセミナーでは、実際に他社で活躍されている女性社員のお話を聞き、改めて自分自身の仕事に対する姿勢について考えさせられました。

特にセミナーの中で聞いた

「与えられたチャンスがきたら絶対断らない」というお話が心に響きました。わたし自身、過去に与えられた仕事を力不足だと考え、お断りした苦い経験があり、この点はすぐに実践すべきことだと痛感しました。以後「与えてもらったチャンスはありがたく受けて、期待に応える」という意識で仕事に取り組んでいます。

また、D&Iの取り組みについてもいくつか紹介されていました。多様性が求められている今、よい働き方のロールモデルを捉えたD&I推進が私たちの職場をより働きやすくしていくのではないかと感じました。

このようなセミナーに参加することは、自身の今後の働き方について一度立ち止まって考える良い機会となるので、今後興味のあるセミナーが案内されていたら積極的に参加したいと思います。

D & I 推進者として積極的に情報収集

技術研究所 総務課 椿寛平さん



技術研究所（以下技研）は女性社員比率が22%とクラブウの中では女性が多い部署です。そこで全社をリードする事業所になるべく、今後より一層女性社員が働きやすい環境を作るためにどんなことに取り組めるかを検討していました。その中で、2020年10月に「企業を成長に導く女性活躍促進」という社外セミナーに参加しました。

普段、人事担当としてD&Iを推進している立場ですが、今回のセミナーでは、自分の意識が足りていないことを痛感しました。例えば、「育児や家事を手伝う男性は素晴らしい」という考えには、本来育児や家事は女性が行うものだという考えが潜在している」という話を聞き、ま

だまだ自分の中にアンコンシャス・バイアスがあることに気付かされました。それ以外にも、クォーター制（男女格差是正のために役職の一定数を女性に割り当てる仕組み）や転勤制度の廃止等、女性活躍やD&I実現のための取り組みを聞きました。技研独自で実施できないこともありませんが、できることを考え、計画、実行する必要があると思います。早速上司や本社のD&I担当者と意見交換をしました。

また、今回のセミナーに参加し、性別間だけでなく、年代間の考え方のギャップに気付くことも、D&I推進に有効だと感じましたので、年長者と年少者の関係に関する研修も受け、実践していきたいと思えます。

今後「技研では何ができるのか」を考え、技研社員の誰もがいきいきと働ける職場づくりに取り組み、技研から全社に向けて具体的な取り組み事例を発信できればと考えています。