PBL プログラム 5

東京都市大学×日立システムズ

THEME

『ダイバーシティの観点から女子学生の応募者を増やす』施策を提案

人とITを組み合わせた日立システムズ。ダイバーシティも積極的に推進、魅力ある会社づくりに取り組んでいます。東京都市大学の学生が、同社からの課題に挑みました。

女子学生の企業選びの決め手となるのは？

多彩な「人財」と先進の情報技術を組み合わせた独自のサービスにより、新たな価値を創造している日立システムズ。AIやIOTを駆使したシステムの構築から運用、保守はもちろん、データセンター、ネットワークやセキュリティの運用・監視センター、コンタクトセンターなど、ビジネスに欠かせないインフラを活用したワンストップサービスが大きな強みです。

日立グループでは1990年代からダイバーシティ推進に取り組んでおり、日立システムズでも2015年にダイバーシティ推進センタを開設し、ダイバーシティのさらなる推進に乗り出しました。

その結果、2015年の日経リサーチ「人を活かす会社」ランキングでは、前年の114位から26位と大きくジャンプアップ。直近の日立グループ内の「女性活用度調査」でも29社中4位と順位を上げました。また、2016年には厚生労働省が認定する「えるぼし」（女性活躍推進に関する状況等が優良な企業）で最高位の三つ星を獲得するなど、取り組みの成果が現れつつあります。

そんな同社がPBLで示したのは「ダイバーシティの観点から、魅力ある会社にするにはどうしたらよいか」という課題をさらに掘り下げたテーマでした。

オリエンテーション当日、JR大崎駅直結の日立システムズ本社に集まったのは、東京都市大学工学部、知識工学部、メディア情報学部、人間科学部の4人の女子学生。初めて顔を合わすメンバーばかりで、緊張感は否めません。オリエンテーションでは、日立システムズの事業・会社紹介の後、課題説明が行われました。

2016年従業員数の内、男性が8861人に対し女性は1388人（13・5％）。また同年の入社者数は、男子学生69・7％、女子学生30・3％と、まだまだ女性の応募者が少ないデータが示されました。これを踏まえて出されたのが「女子学生の応募者を増やすための施策を提案してください」という課題です。

会社説明の後、伊庭ファシリテーターによるワークショップを実施。その後、東京都市大学OBを含む先輩社員4人が登場し、仕事内容や働き方を発表。また今年6月にサービスが開始された「音声こころ分析サービス」のデモも行われました。

同サービスは心の不調を〝見える化〟するシステムで、決められた言葉を話すと約15秒で心の状態をチェックしてくれます。実際に試した学生たちからは、「こんなに簡単に心の状態がわかるなんて」といった声も。楽しみながら同社への理解を深める一日となりました。

提案・資料作成と並行してアンケート収集に取り組む

初日のワークショップでは、簡単なゲームを通して自らの立ち位置を確認。学生は「人と自分は違う」こと、「違う意見を持つ人が集まることで、いろいろな発見がある」ことを再認識したようです。加えて「ありたい姿」と「現状」の乖離が真の課題であること、ディスカッションの進め方など、課題解決に向けての基本的な流れ・手法を教わり、それに沿って2日目以降のワークショップが進められました。

まずは課題を掘り下げ、根本的な問題点は何かを探ります。そのうえで、どんな提案をすれば課題解決につながるのかを全員で討論し、アイデアを発散させます。

話し合いで「応募する」までの段階を整理し、それぞれに対して有効な対策を提案するという形にたどり着きました。根拠になるデータを集める方法として「アンケートを行ってみよう」という声が上がり、Web上でアンケートを作成。大学・大学院生の男女各100名、計200名を目標に、各自が友人などに連絡をとって次回までに集めてくることになりました。

ところが一週間後の3回目のワークショップの際、集まったアンケートは約60通。目標とはほど遠い数字でした。しかもプレゼンテーションは翌日に迫っています。そこで資料作りの一方、それぞれがSNSやメールを駆使してアンケート収集に努めました。その甲斐あって最終的に男性91、女性113のアンケートが集まり、説得力のある提案につながりました。

発表直前まで資料修正・練習を繰り返す

迎えたプレゼンテーション当日。アンケート収集に時間を取られたこともあり、当日朝の段階ではまだ概要がまとまった程度。午後からの発表に向け、学生たちは最後の力を振り絞ります。資料の見直し、修正、発表の練習を繰り返し、いざ本番へ。練習を重ねるほどに態度・説明ともにブラッシュアップされていき、学生たちは自信を持って発表に臨めました。

日立システムズからは、人事・採用責任者が集まり、学生の発表に聞き入りました。講評では、短期間に多くのアンケートを集めたことを高く評価。また、「システム系企業についてどのようなイメージがありますか」といった、数字で処理できない答えについても詳しく知りたいとの声が上がりました。一方で、「SNSで発信した情報が学生にちゃんと届くのか？」「リスク面は？」など厳しい質問も。学生の提案を真剣に受け止めている様子がうかがえました。

苦労しながら、プレゼンテーションを完成させた学生たち。一人ひとりの顔には、やり遂げた満足感がうかんでいました。

「音声こころ分析サービス」を体験。はたして結果は？

独自のアンケートを実施し、説得力のある提案につなげる。

提案の根拠になるデータを集めるためにWeb上でアンケートを作成。各自がSNSやメールを駆使して200通を超えるアンケートを収集。日立システムズから、短期間に多くのアンケートを集めて発表の裏付けとしたことが高く評価されました。

課題を書き出し解決策を探っていきます。

PBLを終えて

知識工学部
経営システム工学科3年
石川佳奈さん

学部・学年も違うメンバーが集まり、授業とは異なる体験ができました。資料作りとアンケート集めを並行して行うハードなスケジュールでしたが、発表が終わった今は反省と同時にやりとげた充実感でいっぱい。この経験を今後に生かしたいです。

人事総務本部
ダイバーシティ推進センタ
センタ長 **青木明美**さん

2週間強という限られた時間の中で、見事に成果を出していただきました。特にITツールを上手に活用した「アンケート収集」などは、学生さんのリアルな姿を企業側が学びました。今回の経験が今後の皆さんのご活躍につながればたいへんうれしいです。

プレゼンテーション

学生 企業

チーム名 すっしー

提案 **女子学生にアピールする4施策を提案**

現状の課題を①情報系以外の学生に敬遠される②女子学生へのアピールが足りないと分析。応募するまでを①興味を持つ→SNS②企業を知る→HP③イベントに参加する→イベント冊子④応募する→インターンシップの4段階で考え、それぞれの段階での施策を提案。

[参加学生] 石川佳奈、桑島杏果、桜田ちひろ、原智美、福士恵美子

オリエンテーション

企業 学生

ダイバーシティの観点で、「魅力ある会社にするにはどうすればよいか」を考えている日立システムズ。女性社員13.5％という現状を踏まえ、「ダイバーシティの観点から女子学生の応募者を増やすための施策の提案」という課題が出されました。「学生は会社のどこを見ているのか」、「応募の決め手は何か？」など、学生視点から採用活動に結びつく具体的な提案を求められました。

日立システムズ

日立システムズでは、2016年3月末時点で100人いる国内の女性管理職を、2020年度までに160人まで増加させることを目標としている。さらに、多様な人財がお互いに尊重し合いながらそれぞれのライフステージにおいて能力を存分に発揮できる職場づくりや施策に積極的に取り組んでいる。