

ダイバーシティ経営の第一歩は、 社内の正しい理解を得て、全員で推進すること

三鬼化成株式会社

事業概要

合成樹脂の専門商社として、企画・提案から加工、物流までを行っている。
長年のノウハウとネットワークを活かして、合成樹脂のことであれば
ワンストップでの対応が可能。

所在地：広島市西区横川町2丁目13-2

URL：<https://www.sankikasei.co.jp/>

従業員数(うち女性人数)：79名(31名) 正社員数：74名(31名)

管理職数：22名(4名) ※R6年5月時点



取組テーマ



ハード



ハート

人事制度

人材育成

リーダーシップ

女性管理職

環境整備

人材定着

風土醸成

エンゲージメント

取組の背景と課題

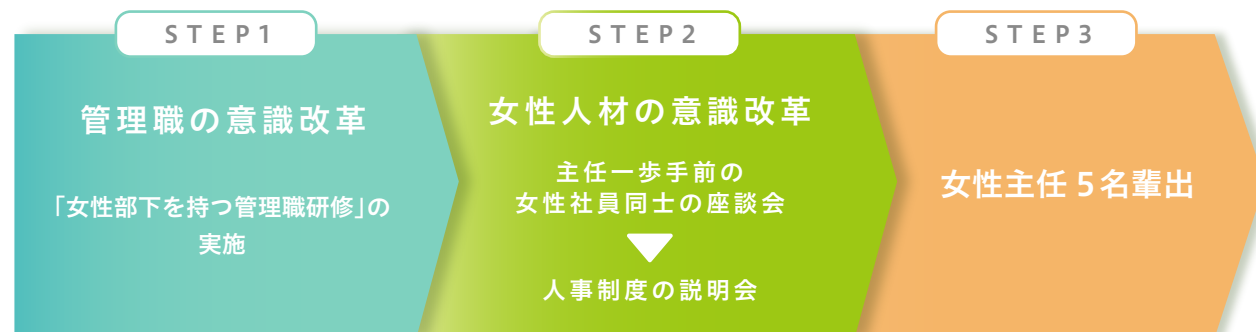
■ 新たなイノベーション創出のために、女性人材を抜擢したい

当社は1952年の創業以来、合成樹脂の専門商社としてお客様からの信頼を積み重ねてきた。しかしながら更なる企業成長を見据えると、新たなイノベーションの創出が不可欠であり、そのためには社内で多様な意見を出し合い、今までにない商品を生み出していく必要があった。

多様な意見を出し合うために、ダイバーシティ経営の実現こそがわが社の目指すべき方向性だと考え、まずはその第一歩として、「女性人材の最大活用」に取り組み、最終ゴールを「女性主任を5名輩出」とした。

取組のロードマップ

■ 管理職及び女性人材の意識改革を促し、女性管理職を輩出する



取組の内容

■ 管理職の意識改革→女性社員のモチベーション向上→制度理解

当社が取り組んだのは大きく3点。①管理職対象の研修②等級別に分けた女性社員の座談会の実施③人事制度の正しい理解浸透である。まずは管理職に女性活躍の正しい知識を持ってもらい、会社の方針への理解を得ることから始めた。

そして座談会では、主任に対するイメージ等を話し合ったところ、人事制度に対する理解が不十分であると感じ、全社員に人事制度上、一般職からでも本人のやる気次第で総合職、管理職へとステップアップが可能であることを説明した。

取組の成果

■ 女性活躍推進をきっかけに、全員活躍の風土づくりに成功

女性活躍への取組を始めた当初は、管理職(男性社員)から、なぜ会社は女性ばかりに手厚くしようとするのか?という一部疑問の声も上がっていた。そのため、まずは男性社員に女性活躍の正しい理解を持ってもらうことから始めなければ、この取組が進まないと考え、管理職対象の研修から始めた。

そこで、会社にイノベーションが不足していること、そのためには多様な意見を出し合うためにダイバーシティ経営を実現しなければいけないこと、その最初のきっかけが人口の半分を占める女性人材の活躍であることを説明した。そこからダイバーシティ経営への気運が高まっていき、女性人材だけでなく、全員が働きやすい職場にするためにどうするべきかを議論できるような風土が出来上がっていった。

結果、目標の女性主任5名はまだ道半ばであるが、女性社員の割合や女性総合職も増え、確実に会社は変わりつつある。当社が目指す次のテーマは、「全員活躍」である。今後は多様な働き方ができるようにテレワーク導入や休暇制度の見直しを進めていく。

企業担当者 Voice

取組については否定的な意見もあり、進めて行く事に悩んだ時期もありました。しかしその意見は、女性だけではなく全員が活躍したいと真剣に考えていただいている表れだと考えます。

社員のライフスタイルに寄り添い、今後は全員が活躍できるような取組を考えていきます。



管理部 総務人事担当 沖部長(左)
管理部 池永氏(右)

アドバイザー Voice

女性活躍推進モデル企業創出事業に参画前は、女性は内務事務職主体で女性管理職は1名であったが、女性活躍を中心にダイバーシティが叶う職場環境の改善を進め、評価制度の見直し、女性管理職数の増加、女性営業社員の増加等女性活躍推進活動の成果が出てきている。

また、本事業の推進中に出産・育児中の女性社員離職の事態に対しても、個々の女性社員が気兼ねすることなく継続勤務できるように「在宅勤務制度」等を検討されており、今後の「全員活躍への取組」に向け活動を続けている。



小野社会保険労務士事務所
小野 正憲氏