

## 制度・意識の両面で改革推進、目標達成着々

ダイセルのダイバーシティ推進への活動は、女性活躍推進を起点とし2016年に本格化した。同時にフリーアドレスや在宅勤務制度を導入し、柔軟な働き方を実現してきた。また、17年からは女性社員のリーダーシップ発揮を目的とした選抜型研修「なでしこ塾」をスタートした。19年にはサステナブル経営推進室が発足し、現在はサステナブル経営方針に基づき、人事部門との両輪体制でダイバーシティ推進に取り組んでいる。

21年3月末までの5年間の第1次「行動計画目標」は、女性リーダー職（管理職）比率や上級職（リーダー職候補者）比率など全目標を達成した。これらを受けて21年4月からの第2次「行動計画目標」では女性役員の比率を目標として掲げ、達成に向けて役員によるメンター運営を導入。経営層含め社内一丸となって女性管理職の更なるキャリアアップを応援している。

男女ともに活躍できる環境を目指し、男性の育児休業取得推進にも取り組み、直近では男性社員の約7割が育休を取得している、またベビーシッター制度の導入や単身赴任の解消を通じて、時間や場所に制約されることなく働ける環境整備も進めている。

社員の意識変革を狙い19年度にダイバーシティ推進プロジェクト（愛称：うえるびー）を立ち上げ、互いに認め合う「ほめカツ」やアンコ

ンシヤス・バイアスなどの意識啓蒙・風土改革といった「草の根活動」を実施。ダイバーシティ&インクルージョンの定着も狙う。さらには、女性社員どうしのネットワーク形成や社員の交流イベント、各種のコミュニティづくりも盛んに行っている。

BtoB事業の多い化学メーカーにとって、学生に対する認知度向上や優秀な次世代人材の獲得も急務だ。すでに5年にわたって開催する「リケジョ交流会」には、高専以上の学生20～30人が参加。技術系学生からは近年注目される知財戦略の整備への質問や当社の柔軟な働き方への興味が寄せられるとともに、学生とのふれあいが女性社員にとってもモチベーション向上へとつながり、好循環な関係性が生まれている。

### 「女性活躍推進」取り組みの全体像

	導入期 (2015・2016・2017)	理解・浸透期 (2018・2019)	New Normal 変革過渡期 (2020～)
制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>育休5日間有給化 (2016)</li> <li>有休奨励日開始 (2016)</li> <li>女性リーダー育成研修 (なでしこ塾) (2017)</li> <li>在宅勤務制度 (育児・介護) (2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性育休取得推進 (2018)</li> <li>常日勤の所定労働時間短縮 (2018)</li> <li>在宅勤務制度拡大 (全社員へ) (2018)</li> <li>サテライト勤務 (2018)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務手当 (2020)</li> <li>単身赴任解消 (2020)</li> <li>ベビーシッター補助 (2020)</li> <li>役員によるメンター制導入 (2021)</li> </ul>
基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>シンクライアント (2017)</li> <li>スマホ完全貸与 (2017)</li> <li>勤怠システム (2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スマホ内線化 (2018)</li> <li>Office365 (2018)</li> <li>楽々ワークフロー</li> <li>オフィス面積拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子押印 (2020)</li> <li>電子契約システム (2020)</li> <li>COINSモニター票の運用見直し (2020)</li> <li>FAXリモート受信 (2020)</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>フリーアドレス (2015)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィスフロア拡大</li> <li>オフィスカジュアル</li> <li>ダイバーシティ推進PJ (うえるびー) 発足、活動開始 (2020.1)</li> </ul>	

### 女性活躍推進法に基づく第1次行動計画の諸目標とその結果

女性のリーダー職人数を2.5倍に(4%)	→21年2月に4%(32名)達成
女性上級職人数を1.3倍に(8%)	→21年2月に10.6%(122名)達成
有給休暇取得率を62%から70%以上に引き上げ	→21年度に73.6%達成

### 第2次行動計画の新目標(21年4月～26年3月)

女性役員(執行役員を含む)を2名以上とする
管理職に占める女性社員の割合を10%以上とする
課長職より1つ下の階層(上級職2級)の女性割合を15%以上とする
社員全員が有給休暇と所定休日を活用し、年1回の5連続休暇を取得する