

DEI推進 次々と施策を講じ、女性社員さらなる活躍

事業を取り巻く環境の変化は早く、激しい。さらなる成長を遂げるためには多様性を認め合い、全従業員が誇りを持ち、能力を最大限発揮することが肝要だ。三洋化成はこの考えのもと、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) を推進している。性別、年齢、学歴、国籍、障がいの有無といった属性や背景が異なる従業員全員が自分らしさを大切にしながら働きがいを得られ、幸せを実感できる企業を目指し、風土を変え、制度や支援体制の充実を図っている。

DEIでいち早く着手したのが女性活躍推進。2007年に京都府で初めて「くるみん」の認定を受けた。14年に女性活躍推進担当、19年にはダイバーシティ推進部を設置し活動に拍車をかけている。14年以降、役員や管理職を対象とした研修などを通して意識改革を促すとともに、より柔軟でメリハリのある働き方を実現するため働き方改革を追求。制度の拡充、支援体制の強化にも励んできた。

女性社員が仕事と子育てを両立できるよう、各人の事情に合った働き方やキャリア形成を考えるためのパートナーを交えた育休復職者支援セミナーの開催、男性社員の育休取得も推進している。また、コアタイムなしのスーパーフレックスタイム制、時間単位有給休暇、ベビーシッター・病児保育費用補助制度などの支援策を

次々と導入。こうした取り組みが認められ、17年には「プラチナくるみん」を取得した。さらに、女性社員の活躍の場を広げる一環として17年度に定型および補助業務を担う一般職を廃止。キャリア形成のための制度を整えつつ、セミナーを開催し、同社の他拠点や他社の女性との意見交換、交流の機会を設け、挑戦心をかき立ててきた。上司の後押しもあり、チャレンジしたいと意欲を示す女性社員は増えている。

リーダー職、管理職への登用も積極的に進めている。よりチャレンジングな業務機会を提供し、そこで能力を発揮し、成果を上げた女性社員を次々と昇格させた。

21年4月1日に女性活躍推進の第3期行動計画を始動。3年間で、女性リーダー職比率15%、女性管理職比率6%は最低限達成する。重要な会議にはより多くの女性を参加させる考え。その最たる例が取締役会で、現在、取締役は9人いるがそのうち女性は2人で、早期に女性比率を30%に引き上げる。

第3期ではダイバーシティ月間を創設し、契約社員らを含め全員の意識をさらに変革するほか、女性社員が他部署に異動することで経験を積めるよう計画的にローテーションを実施するなど、新たな施策を講じながらさらに女性が活躍できる職場へと発展させる。



育休復職者支援セミナー (社内外のパートナー同伴可)



社内研修の女性ネットワークセミナー (公募制)