

## 多様な人材が輝き、共に成長する会社に

製鉄プラント会社のスチールプランテック（社長・瀬信之氏）が目指すのは誰もがいきいきと活躍し、社員と共に成長する会社だ。従来、製鉄プラント事業は専門的な理系の知識が特に必要とされ、自然と典型的な男性中心の職場となっていた。「ダイバーシティ」の実現には性差による“無意識の偏見”の払拭が不可欠だった。

こうした中、同社では適材適所を軸とした多様性の溢れる会社づくりを推進。事務や派遣社員として採用した女性を正社員とし、補助作業ではなく能力に見合った専門的・クリエイティブな業務への従事を目指す。そのためには女性の仕事とされてきたルーティン・ワークの自動化によって時間を生み出すことが必須だった。

そこで、18年から女性社員を中心とした「ロボガール」が業務プロセスの自動化技術「RPA」（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入に取り組んできた。裏方作業や定型作業に精通した女性社員だからこそ、バックアップ業務のきめ細やかな自動化の推進が可能となり、モチベーションの維持にも繋がった。21年までの2年間で生まれたロボットは60体、創出した時間は4千時間にも及ぶ。

20年には会社の無駄をなくす「もったいない活動」も女性社員主体で開始。紙の資料や事務用品、請求書郵送などの細かい無駄を省き、年間2千万円のコスト削減効果を生み出した。2つの活動を通じて19年から約1億円の収益貢献に繋がったという。数字上の成果も大きい

が、女性が楽しく自発的に実行したことが会社にとっての大きな財産となった。メンバーも拡大しつつあり、電話の自動応答システムの作成などにも携わっている。女性の活躍は気付きや改善点を誰もが発言しやすい会社の雰囲気や受け入れ側のマインドの醸成に成功したことも示す。

全社員330人のうち女性は30人程度。数字合わせではなく、ダイバーシティの重要性を深く認識するからこそ、まだ少ない女性社員の採用を積極的に進めている。今年4月には新卒採用で初の“リケジョ”の入社も決まった。また、女性以外にも海外で育った新卒社員の採用にも注力。中国、韓国、インド国籍を有する社員は10人ほど在籍しており、国内外のプロジェクトで活躍している。

意識改革に加え、公平で明確な評価基準の策定など基盤整備も進める。性別や人種などを問わず有能な人材は全て受け入れるという多様性を認め合う土壌は固まりつつある。今後はさらに、マジョリティ、マイノリティの個性や能力を混合して組織として活かしていく段階へと進めていく。発想や視点、取り組み方の違いをビジネスの発展やイノベーション、さらなる働き方改革へ繋げていきたいという意気込みは強い。変革の過渡期にあるが故に、マイノリティに広く門戸を開放しているスチールプランテックにはあらゆる人材の活躍の場が無限に広がっていると見えよう。

