

「コミュニケーションの機会をつくっています。今、恋人がいます」「この秋くらいには結婚したい」など自ら話してくれる社員もいて、みんながそんなふうにフランクに話せる関係性をつくるのが大事です。

竹延 何かあれば、すぐに駆けつけるようにしています。例えば、「明日にでも会社を辞めたい」と相談の電話がかかってきたら、自分の散髪が途中でも、電車が運行していない夜中でも、自転車ですぐ駆け付けて居酒屋で話を聞くんです。

大谷 なるほど。やはりみなさん、組織を動かしていく上で、社員とのコミュニケーションを大切にされているんですね。

会社を成長させる チャンスと捉える

大谷 3社とも積極的に職場環境や制度を整えたり、コミュニケーションの機会を創出したりなど、様々なことに取り組んでいます。まずは「女性活躍推進」や「ダイバーシティ」を進めることで儲かりますか？

畑野 儲かります。採用活動が順調ということ、一部上場企業の取締役が参考になさってほしいと、弊社に見学に来られることがあります。その結果、「こんな企業と取引

を増やすべきだ」と仕事につながることもあるんです。

生駒 儲かるというより、ダイバーシティをしないと生き残れません。会社のイノベーションにもつながっていて、新しい事業を生み出すなど、会社自体を成長させて存続させる原動力となっています。

竹延 熱心な女性の若手職人に刺激を受けて、中堅職人たちが「自分たちも頑張ろう」と。生産性が1割伸びました。

生き残るには
ダイバーシティ!



大谷 竹延さんの場合、女性の提言を受け、「シンナーを一切使用しない安全な水性塗料に完全切り換え」「女性や高齢の職人向けに軽量の段ボール製塗料容器をメーカーと共同開発する」など改革されています。「女性活躍推進」はコストも手間もかかるのではないですか？

竹延 コストアップというより、チャンス。例えば、シンナー系の塗料を使っていたところ、女性職人から「健康への影響が心配。大丈夫でしょうか?」と言われて、すぐに水性

に切り換えました。お客様にとっても、シックハウス対策などにつながりますから。さらに、せっかくなら一般の方々にも安全な塗料を使用してもらえように販売も始めることにしました。

企業の成長や存続には ダイバーシティが必須

大谷 「女性活躍」のための秘策とは？

生駒 みなさんの会社を世界一、素晴らしい会社にしましょう。そう目標設定すると、自然とダイバーシティの推進が必要になってきます。推進にあたっては経営者が先頭に立ってリードしなければなりません。経営者が必要性を話し、マネージャーが多様性を理解してはじめて社員を活かせるし、ルールや制度というものが定着していきます。

竹延 全て変えるくらいの気持ちでやる。変えなくていいのは「やる気のある職人を採用する」ということだけ。

畑野 中小企業が発展してこそ、日本経済は復活できます。多様性の時代、いろんな人の力を借りて、伸びていったらいいのではないのでしょうか。

大谷 セミナータイトルには「女性活躍」と

いう言葉がついていますが、今や男女ももちろん、多様性の時代です。女性が活躍できる職場づくりは特別なことでも、難しいことでもありません。むしろ、取り組みなれば、企業の成長はなく、存続すら危ぶまれるのではないのでしょうか。「会社のイメージのために」「社会が求めるから」ではなく、これをチャンスと捉えて取り組めば、企業の成長につながるヒントやアイデアが見えてくるのではないかと3社のお話からわかりました。



ご紹介!
します!

女性で輝く実践企業6社