

物流塾

□ 5 □

会社を変える人の話

日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント 田中 良憲氏



「多様な人材活用」を実現する企業は、どのような状態を目指し活動しているのか。

日産自動車では、車両購入の意思決定の約六割に女性の意見が反映されるとするデータに基づき、「多様性(ダイバーシティ)」を経営戦略に位置付ける。

多様性は「手段」、女性目線の商品開発

絞った店舗の開発も実現させている。この取り組みは、採用活動に差別がない「企業イメージ」向上にも役立っている。

企業規模小さくてもできる

多様性推進の対象は女性だけではない。人材派遣会社パソナの再就職支援事業は、所属する社員四百二十人のうち六五%が五十歳代以上、六十五歳以上は十五人という超高齢組織だ。ベテラン社員のキャリアを生かしつつ、評価基準を透明にすることで、やりがい創出と戦力化に成功している。同事業は雇用環境の背景、ニーズもあり、平成二十四年上期には前年同期比で一七・六%も増収した。

多様性への取り組みは大企業に限らない。埼玉県正社員数六十人弱の三州製菓は、消費者の九割を占める女性のニーズの理解が勝負を決めると認識。商品企画室のメンバーを全員女性にして開発を行っている。そのために正社員登用制度を設け、二〇%弱を女性パートから登用。女性働きやすい環境にするため、フルタイム勤務とパートタイム勤務の柔軟な選択制度や、制度を支える多能工化を進めている。

これらの事例の共通点は「多様性ありき」ではなく、経営戦略や商品・サービス開発を実現する一環として取り組むということ。一方、企業規模や活用対象、活躍の在り方はさまさま。物流業にも学ぶべき点が非常に多い。

これら事例の共通点は「多様性ありき」ではなく、経営戦略や商品・サービス開発を実現する一環として取り組むということ。一方、企業規模や活用対象、活躍の在り方はさまさま。物流業にも学ぶべき点が非常に多い。

から社員がダイバーシティ推進に積極的だったわけではない。トップダウンでのマネジメント研修や、経営メッセージの公開・発信などを通じ、全社員の意識改革に取り組んだ背景がある。コンビニ大手ローソンでは経営トップが「社内の女性が活躍していない」ことを課題と捉え、新しいコンビニを創る必須戦略として活動を進めている。学卒採用の女性割合を半分以上、女性の購買率が高い商品の開発組織に積極配置。顧客ターゲットを女性に

田中 良憲氏(たなか・よしのり) 昭和47年生まれ、42歳。平成7年学習院大経済卒。12年日本能率協会コンサルタント入社。事業戦略立案、物流業務改善・コストダウンなどが専門。日本ロジスティクスシステム協会物流技術管理士講師、ワーク・ライフバランス加盟コンサルタント。