



多様性を尊重し イノベーションの創出に つなげる

近年、ダイバーシティの推進や働きやすさ・働きがいにつながる取り組みの推進がより一層求められるようになり、国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」でもジェンダーの平等や働きがいに関する目標が掲げられています。

シスメックスグループでは、「人材」を持続的な成長のための重要な経営資源の一つとして捉え、多様な人材が在籍する「ダイバーシティ」から、多様な人材が働きやすい環境を整備し、受容する「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した取り組みを進めています。

多様な価値観、考え、経験、能力のシナジー効果により、イノベーションの創出と価値の創造につなげていきます。

SDGsとの関わり

国連が採択した「持続可能な開発目標 (SDGs)」では、2030年までに達成すべき17の目標が掲げられています。その中の目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標8「働きがいも 経済成長も」では、以下の実現が求められています。

- 全ての女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- 政治、経済、公共分野での意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ジェンダー平等の促進、ならびに全ての女性の能力強化のため、適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する
- 全ての人に完全かつ生産的な雇用および働きがいのある仕事を提供し、同一労働・同一賃金を達成する

など

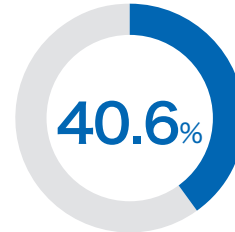


ダイバーシティ& インクルージョンの実現に向けて

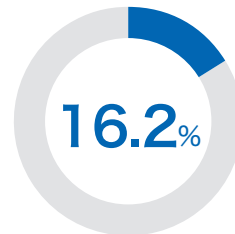
グローバルに事業を展開するシスメックスのグループ従業員は7,930名（2017年3月末時点）になり、海外従業員比率は55%を超えています。このような状況において、グループ企業理念「Sysmex Way」を実践し、世界中の人々に安心をお届けしていくためには、個々の人材の能力向上はもちろんのこと、多様な人材同士がコミュニケーションを通じて、互いに価値観を共有し、考え、経験・能力などを受容し高めあうことで、柔軟で革新的な発想・アイデアをもたらし、新しい価値を生み出していくことが重要であると考えています。

そこで、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、各種制度の導入などを通じて、多様な人材が安心して能力を発揮できる職場環境の整備を進めています。

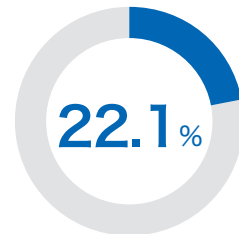
女性従業員比率
(グループ)



女性管理職比率
(グループ)



新卒採用者外国人比率
(単体)



〈2016年度実績〉

ダイバーシティ推進に向けた取り組み

女性活躍推進/多様な働き方の推進 (育児・介護)	多様な人材の活用 (外国人、障がい者、高齢者)
<ul style="list-style-type: none"> 多様な休暇制度(育み休暇/めばえ休暇など)、フレックスタイム制度の導入。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国籍従業員の積極的な採用。(外国人留学生の採用、海外大学からの直接採用など)
<ul style="list-style-type: none"> 研究開発拠点テクノパークに社内託児所を設置。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国籍従業員向けのサポートデスクを設置。
<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務制度の導入開始。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国籍従業員の就業環境改善に向けたラウンドテーブルを開催。
<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・公表し、年度ごとの実績を公表。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域共生社会の実現に向けたさらなる障がい者雇用促進のため、シスメックスハーモニー株式会社を設立。
<ul style="list-style-type: none"> 経験者の声を聞き、自らのキャリアや働き方について考える機会を提供。(ダイバーシティラウンドテーブル) 	<ul style="list-style-type: none"> ドイツにおける障がい者支援団体への一部業務委託。
	<ul style="list-style-type: none"> オストメイトなどのバリアフリー設備の導入や、車椅子の通行に配慮した職場環境の整備。
	<ul style="list-style-type: none"> 継続的な再雇用の実施。

女性活躍推進「えるぼし」最高ランクを取得

シスメックスは、多様性を受け入れ、従業員一人ひとりの人格や個性を大切にするとともに、安心して能力が発揮できる職場環境整備の一環として、社内託児所設置や法定以上の育児休業などの整備に取り組んできました。また、女性活躍推進法の施行に基づき、2016年4月に「女性活躍推進 行動計画」を制定し、女性リーダーの育成や多様な働き方を促進しています。

このような取り組みが評価され、2016年、厚生労働省が女性活躍に関して定めた5つの評価項目の基準を全て満たしたことにより、優れた取り組みを行う企業に与えられる「えるぼし」の最高位である「3段階目」を取得しました。



女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし」

多様性を尊重しイノベーションの創出につなげる

事例紹介 [日本]

ダイバーシティマネジメント研修で
多様性について「理解し、実践する」

ダイバーシティの推進に向けて、2016年度にダイバーシティマネジメント研修を計5回実施しました。シスメックスにおけるダイバーシティの変遷や現状を学び、ダイバーシティを推進する意義の理解を促進します。また、女性や外国籍の方・高齢者などの多様性が増すことで生じるコンフリクト(対立)を受容し、コントロールするスキルを学ぶことで多様な個性を尊重し、継続的にイノベーションを生み出す組織風土づくりを目指しています。今後も対象を広げ、研修を展開していきます。

研修の構成

研修前
「知る」

- 課題図書による事前学習
- 事前課題検討
- 対人傾向診断

研修
「学ぶ」

- ダイバーシティ&インクルージョンについての講義
- ワークショップ
- 7回のロールプレイ(対立の型を習得)
- グループディスカッション

研修後
「実践・
検証する」

- 実践計画立案
- 実践
- 振り返り(2カ月後・6カ月後)

事例紹介 [日本]

ダイバーシティラウンドテーブルで
「共感し、考える」

人生のさまざまな段階において、能力を発揮し、いきいきと働き続けるために必要なキャリアに対する動機付けや、多様な働き方を考える機会を提供するため、2つのダイバーシティラウンドテーブルを実施しています。

女性活躍推進：ゲストスピーカーの経験談を聞くとともに、参加者同士がディスカッションを行うことで共感・理解を深め、自身の今後のキャリアや働き方について最良の一步を踏み出す機会を提供します。

外国籍従業員の職場環境改善：文化の違いによる悩みや要望などについて意見交換を行い、今後の改善施策を抽出します。宗教上の食事の配慮や、社内英語化促進はもちろん、日本での生活面での情報提供支援や、日本人従業員との交流(Language Exchange)も促進しています。

2016年度の実践プログラム(抜粋)

女性のキャリア形成

- 海外で活躍したい女性が考えておきたいこと
～ 海外経験者と語り合う ～
- 私らしいキャリアって何?
～ やりがいも活躍の仕方も十人十色 ～

〈目的〉 キャリアや働き方を考える。

ワークライフバランス/仕事と育児・介護の両立

- 小学生を持つ親は大変だ?!
～ 3名のワーキングマザーと語り合おう ～
- 仕事も子育てもどんと来い!
～ 私たちの子育て奮闘記 ～

〈目的〉 家事・育児・介護と仕事の両立を考える。

VOICE

ダイバーシティラウンドテーブルに参加した社員の声

将来の働き方を見つめ直し、考える機会になりました

小学生の子どもを持つ女性従業員のラウンドテーブルに参加しました。親子ともに生活リズムが異なる中で、いかにコミュニケーションの時間をつくるのか、働く親としての心構えや工夫など、同じ会社で働く女性の経験談は自分に重ねあわせてイメージしやすいと感じました。また、女性管理職のキャリア経験に関するプログラムでは、今後のキャリアにおいて、自分に自信を持ち、強みを活かし、興味のあることに失敗を恐れず挑戦することが大切であることに気づかされました。当社にはさまざまな境遇の従業員がいるため、今後も将来の働き方について見つめ直し、いろいろと考えることのできる気軽な場として参加していきたいです。



シスメックス株式会社
グローバルサポート本部

大井 尚美

事例紹介 [日本]

障がい者の雇用を促進する

「シスメックスハーモニー」の設立

シスメックスは、2017年4月、地域共生社会の実現に向けた障がい者雇用促進のため、新会社「シスメックスハーモニー株式会社」を兵庫県神戸市に設立しました。

シスメックスハーモニーでは、主にシスメックスグループの機器生産工場および試薬生産工場における生産に関するサポート業務を行います。身体、知的、精神に障がいを持つ方々が個々の特性やハンディキャップにあわせて活躍できる業務や職場環境を準備し、「障がいの有無に関わらず、誰もが安心して働く喜びを感じながら、いきいきと活躍し、ともに成長できる、笑顔あふれる職場」を目指しています。

なお、2017年度中に障がい者雇用促進法に定める特例子会社の認定申請を目指しています。

事例紹介 [ドイツ]

障がい者支援団体への業務委託

シスメックス ヨーロッパでは、15年前より障がい者の自立支援に取り組んでいる団体と連携し、ドイツ試薬生産工場の製造ラインでの梱包作業などを障がい者の方々に委託しています。

作業の方々に業務の目的を共有するとともに、定期的なトレーニングと従業員によるサポートを実施することで、高いモチベーションを維持して作業に取り組んでいただいています。

今後も継続して、作業の方々がいきいきと働ける職場づくりを推進していきます。



製造ラインで働く様子

地域と連携した業務体制

兵庫県

地域団体

- ・ハローワーク
- ・社会福祉法人 など



障がい者の紹介

入社後の定期的なフォロー

シスメックスグループ

国内グループ会社

▼ 生産関連業務の委託

シスメックスハーモニー

▼ 障がい特性に応じた職場環境整備 ▼

機器生産工場 (加古川工場)



- ・保守部品梱包作業
- ・工場内廃材処理 など

試薬生産工場 (西神工場)



- ・添付文書折り畳み
- ・梱包作業 など

VOICE

シスメックスハーモニーの設立に携わった社員の声

地域の方々と連携し、笑顔あふれる職場の実現を目指します

兵庫県における地域共生社会実現への貢献を目的として、シスメックスハーモニーは誕生しました。障がいを持つ方々にも活躍いただける職場環境の整備は、当社の長年の課題であり、今回の設立に関してもノウハウがなく検討事項が尽きませんでした。どんな仕事をしてもらうのか、どんな配慮が必要なのかなど、関係部門の担当者や、兵庫県のハローワーク、社会福祉法人の皆様をサポートしていただきながら検討・準備を進めてきました。コンセプトである「障がいの有無に関わらず、誰もが安心して働く喜びを感じながら、いきいきと活躍し、ともに成長できる、笑顔あふれる職場」の実現に向けてこれからも運営を進めていきます。



シスメックス株式会社 人事本部
兼 シスメックスハーモニー株式会社

中野 宗彦