



ダイバーシティ推進 社長メッセージ

九電工は、経営戦略としてダイバーシティ推進に取り組みます。

近年、少子高齢化、グローバル化、個人の価値観の多様化などが進み、企業を取り巻く環境が大きく変化し、SDGs（持続可能な開発目標）への取組みが求められるなど、ダイバーシティへの関心が急速に高まっています。そのような環境下で企業が持続的に発展するためには、ダイバーシティの推進を喫緊の課題と捉え、早急に取組みを進める必要があります。

ダイバーシティとは、直訳すると「多様性」ですが、一人ひとりの違いを受け入れ尊重し、活かすことで、企業の成長の原動力とする考え方です。

当社は、企業理念のひとつに『人をいかし、人を育てる人間尊重の企業をめざします』を掲げ、また、10項目からなる行動憲章の4つ目に『従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい、風通しの良い職場環境を確保すると共に、従業員の人格、個性、多様性を尊重した明るく活力のある企業風土をつくる』を定めて、社員一人ひとりが成長し、最大限能力を発揮できる、多様性を尊重した、働きがい・やりがいのある職場環境づくりに取り組んでいます。

大きく変化していく経営環境の中で、より一層当社の競争力を高め、持続的な成長を果たすためには、課題解決や改革、イノベーションの創出が求められます。しかし、従来通りの発想や前例に捉われた考え方など、柔軟性に乏しい偏った考え方ばかりでは中々実現はできません。イノベーションを創出し、当社の競争力を高めるには、異なる考えや多様な視点を加えることが必要です。そのためには、性別、年齢、障がいの有無、人種など目に見えるものはもちろん、能力、価値観、性的マイノリティなど目に見えないものも含めた様々な違いを持った人財が能力を最大限発揮し、それを活かすダイバーシティの推進が不可欠です。

多様な人財が活躍できる魅力ある職場となるよう、現状の問題点・課題を整理した上で取組みを進めてまいります。社員の意識改革や風土づくり、人財育成やキャリア形成・能力開発の支援、多様な働き方を可能とする制度・環境の整備などが必要と考えています。また、管理職の方が固定観念や思い込みに捉われないマネジメントをしていくことが重要であり、そのための研修も行ってまいります。

皆さん、まずは一緒に働く仲間の「違い」を個性として認め、受容し合い、互いを理解することから始めましょう。そして、その「違い」を尊重し、認め合い、組織の「強み」として活かしていきましょう。

今後、ダイバーシティの推進に積極的に取り組み、社員の皆さんがより一層活躍できる、多様な人財に溢れる魅力ある職場環境にしていきます。

2021年10月

代表取締役社長 佐藤尚文