

大日本印刷 ④

挑戦
する企業

支え合う風土

「社員の可能性を最大限に引き出し、活躍してもらうことで、DNPで働く皆さんを幸せにしたい」。大日本印刷（DNP）常務取締役の宮間三奈子はこう願う。同社が主体的に価値を生み出す「第3の創業」も、多様で自律した個人が互いの違いを認め合い、挑戦を支え合うことにより実現する。DNP自身のダイバーシティー&インクルージョン

ダイバーシティー&インクルージョン

ルージョン（D&I、多様性と包摂）を推進する各種制度が実を結び始めた。

「D&Iの中でも特に大きな変化が生まれる」との観点から、宮間が北島に提案し、先駆けて取り組んだのが女性活躍。

「挑戦の風土を一層発展させ、永続的に成長できる体制をつくる」と強調する北島義斉が2018年に社長に就任して以降、リーダーを育成する制

機会格差を解消

結婚や育児などのライフイベントが発生した女性には、勤務時間や仕事内容を配慮される場合が多い。挑戦の機会が男性に比べて減り、将来の可能性が先細る課題を解消し

次世代女性経営リーダー育成

来、同社は人事諸制度の再構築を加速。社内複業や複線型キャリアなどの制度を整えた。22年には「社員を大切に、大切にした社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」との信念を込めた

度「スポンサーシッププログラム」を21年度に立ち上げた。北島が呼びかけ、24年度から全経営陣が関与。課長級・部長級の女性社員1人に対し、育成計画を策定して役員2人が毎月面談し、成長を支える。



スポンサーシッププログラムで役員と女性社員が対話する

当初は同施策にネガティブなイメージを持っていた女性社員も実際に経験し、意義を理解できた

長が評価され、また挑戦する「インクルージョンループ」を回す。挑戦は小さな1歩からで十分だ。「習慣が変われば行動も変わり、組織風土も変わる。そして、非連続の変革につながる。全員参加で必ず誰かの手に触れて進む運動会の大玉送りのようだ」（同）。実際に組織風土は変わっていく。宮間は「研修に取り組む社員の姿勢が数年前と明らかに違う。皆、積極的に質問したり、自部門の好事例を共有したり。一生懸命で前のめりだ。これからは本当に楽しみ」とほほ笑む。（敬称略）