

非連続の変革 未来創る

大日本印刷 ④

「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iberーション&インク

挑戦する企業

ダイバーシティ&インクルージョン

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「社員を大切にし、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「スパ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

次世代女性経営リーダー育成

た。 同質で均一な組織から多様性に富む組織へと転換し、社会課題の解決や新しい価値の創出につなげる」（宮間）。

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



実際に組織風土は変わ
りつつある。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。これからが
本当に楽しみ」とほほ笑
む。(敬称略)

（同）。大玉送りのようだ」の手に触れて進む運動会の風土も変わる。そして、組織連続の変革につながる。全員参加で必ず誰かの評価され、また挑戦する「インクルージョンループ」を回す。

ルージュ（D&I、多様性と包摂）を推進する策定した。「人的資本ポリシー」を

機会格差を解消

スボンサー・シップ
プログラムで役員と女
性社員が対話する

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。