

※ 本コラムは、共同通信社より配信されたものです。

社員の多様性尊重

変化に強い社風を

バーコードをはじめとする自動認識システムで知られるサトー(東京)を擁するサトーグループには「三行提報」という仕組みがあります。グループの社員全員が、現場で入手した情報や、アイデアを3行(127字)にまとめ、毎日提出します。経営トップが会社の内外の動きをいち早く把握するための工夫です。

同グループは2011年、人種や性別、学歴などにかかわらず、個性を尊重しながら主体的に行動できる環境整備に努めるとした「ダイバーシティ宣言」をまとめました。

変革や先進的な制度の導入、多様性を前向きにとらえる社風が培われており、母子家庭の支援策としてシングルマザーの雇用にも力を入れています。

生物の進化を研究する学者の間では、「強い種が生き残るのではなく、変化に対応した種が生き残ったのだ」という考え方があります。

企業の場合は、そこで働いている人材の多様性が競争力の源泉になります。性別や学歴などにとらわれず、さまざまな経験や能力を備えた人が働いていることが、変化への対応力を高めるでしょう。この点は企業を評価する上で大切なポイントです。

環境、人権、社会貢献といった観点から企業の行動を評価し、財務分析と合わせて投資先を選ぶのが、社会的責任投資(SRI)の手法です。社会に対する責務を果たそうとする企業は成長持続の可能性も高いと判断しています。

経営陣が社員の声に耳を傾けてアイデアを生かそうとし、人材を大切にしようとするサトーグループの姿勢は、評価に値すると考えます。(株式会社グッドバンカー)