

深田電機株式会社

デジタルにより、拠点をネットワーク化
女性の多い職種の活躍促進を通じ、全社員の働きやすさの向上へ

女性管理職比率向上取組モデル

業種：卸売業
従業員数：95名（男性75名、女性20名）
主な事業：電設資材専門商社

Before

〔企業が抱える課題〕

- 女性が多い職種「内販職」の社員は、営業所毎に数名配置されているが、意見交換等の機会が少ない。
- 女性活躍を応援する社内風土はあるが、一般職から総合職への転換制度を利用した女性社員がいない等、女性社員のステップアップが望まれている。

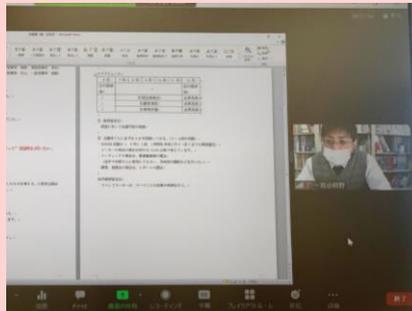


本社所在地：名古屋市東区

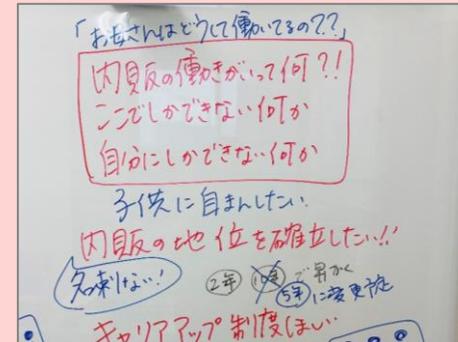
Consulting・Effort

取組① Zoomを活用したプロジェクトチームの設置

県内の離れた拠点で勤務する4名の社員が、Zoomミーティングを活用し、課題や改善策等の検討を実施。



〔Web会議のコツ〕



円滑に議論を進めるため、Zoomミーティングの「画面共有」機能で議事録を共有し、打ち込みながら議論を進めたり、ホワイトボードに書き出した内容をカメラで写す等の工夫をしました。



Web会議では、対面よりも、意思表示が伝わりにくいので、体を使った積極的な意思表示があると、発言者が安心できます。

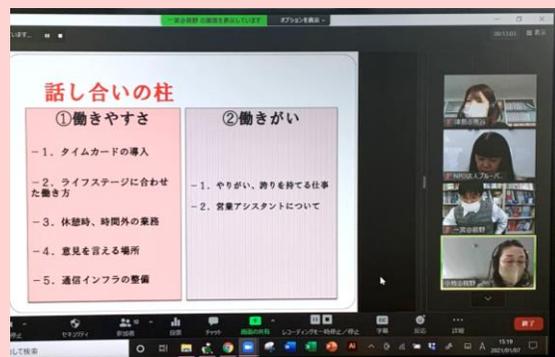
取組② チームメンバー以外の社員への聞き取り

良い状況の営業所や育児中の社員等へ聞き取りを行い、課題や対応策等の深掘りを実施。

周りを巻き込むことで、良いヒントを得られることがあります。

取組③ 役員への中間報告会

プロジェクトチームで検討した内容について、Zoomミーティングによる役員への報告会を実施。



組織は、立場や考えの違う人間の集まりです。
考えを言語化し、相手へ伝えることは、“違い”を認め合い、“違い”を活かす「ダイバーシティ・インクルージョン」な組織への必要なステップです。

⇒ 全ての提案をすぐに取り組むことは難しいが、社内Wi-Fi環境の拡充や内販社員の名刺作成等、可能なものはさっそく実現化。

取組④ 社長からメンバーへの手紙

メンバーの頑張りを認め、女性活躍への想いを綴った手紙が渡されました。メンバーにトップの姿勢が伝わり、モチベーションにつながりました。

取組⑤ 内販主体のZoomミーティング会議体の構築

内販社員が主体となり、各営業所のつながり強化や業務改善を目的とするZoomミーティングによる会議体の定期的実施を企画。

継続的に活動できる場や仕組みを作ることは、女性の活躍推進に寄与します。

🎤 企業からの“声”

- 🌸 女性社員の熱意を感じた。自分も力になりたい。
- 🌸 社員の本音を聞くことができた。前向きに生かしていきたい。
- 🌸 各支店の横の連携ができるのは良いこと。互いに高め合う機会にして欲しい。

🗣️ アドバイザーからの“メッセージ”

オンライン会議システムを活用し、各支店に勤務するメンバーでも連携しながらプロジェクトを推進して行ける、という事を見せてくれました。このチームは活動当初から「自分ごと」として本音で語り合っていたのが印象的で、「自分たちの職場を自らの手でより良くしたい！」という意欲が活動を支えました。女性が能力発揮し易く、ステップアップできる仕組みを完成させるには、更なる試行錯誤と根気が必要ですが、トップの理解もあり、今後の取組が期待されます。