

## — 動き出したダイバーシティの取組み —

### 「取材協力」株式会社ジーベックテクノロジー 中小は「必然性」の見極めが重要

性別・年齢を問わず実力主義で採用

経済産業省の「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」で表彰されたジーベックテクノロジーは、1996年の設立という若い企業ですが、ダイバーシティ経営を通じた「顧客のニーズを取り込んだ新製品開発による事業拡大の実現」や「復職者の海外代理店ポータルサイト構築による業務時間削減」などが高く評価されています。

工具用研磨・切断・微細バリ取り用工具の開発、製造、販売を行っている同社では、2002年に開発部門が新素材を用いたバリ取りの自動化ツールを独自に開発し、2005年に製品化を実現しました。自動車部品や航空機部



前職での経験を有する人材を性別・年齢関係なく採用し、女性社員の活躍も顕著に

品の金属加工を行う業界では、型を抜くプロセスで縁に残る余計な部分であるバリを取り除く際、ほとんどの企業が手作業で行っていましたが、バリ取り自動化ツールの製品化で労力の軽減や精度の向上などを目指したのです。

同社の住吉毅彦代表取締役社長は、「日本の企業が国際社会で最も競争力を発揮できる『モノづくり』で、部品を組み立てて安定的に機能させるためにはバリ取りが極めて重要で、製造業の根幹である加工分野で世界トップ水準の製品を提供していかなければなりません」と説明しています。

父親である創業者の逝去により、2005年に入社した住吉社長は、海外営業からスタートして自社製品の売り込みを担当。大手商社で技術ベンチャーを開発した経験も持つ同社長は、製品の営業や事業の拡大に取り組めるメンバーの必要性を痛感し、「性別・年齢関係なし」「有能な人材は男女問わず積極的に幹部に登用する」という採用方針を打ち出しました。

#### 事業拡大や業務時間削減などを実現

「皆で世界中のバリ取りの問題を100%解決する」という同社の理念やビジネスの目標を理解し共感する人



住吉毅彦代表取締役社長

材を求め、前職での経験を有する人材を中途採用してきた結果、性別・年齢・国籍の異なる多様な人材が集まり、2005年には3人だった女性社員は8人に増加、高齢・シニア世代の採用や顧問契約も2人から6人へと増加しています。

女性社員のライフイベント集中に備え、2006年から業務プロセスの見直し・定型化を進め、文書作成のシステム化や単純作業の切り出しによる外注・派遣社員の活用なども図ってきています。女性社員1人が担当していた輸出入も含めた管理業務も再整理・細分化して、代替可能な体制も構築しました。

金属加工業界では珍しい女性営業職社員が、得意先で女性技術者による顕微鏡での加工作業を目的としたりして、新製品の開発に繋げるといった事例も生まれています。

同社の取引先は、海外約30カ国、代理店約50社を数え、個別のメール電話を中心とする対応に追われていたことが、産休からの復職後に業務量が増加



多様な人材によって開発されたジーベックテクノロジーの製品

していることを実感した女性社員が短時間勤務でも対応できる効率的なシステムを構築し、作業時間を98%も短縮する劇的な改善も実現されました。

こうした業務効率の改善により、社員の有給休暇取得日数が倍増するといった成果ももたらされ、結果的に全社の生産性向上にもつながっています。

住吉社長は、「時代の流れで皆がダイバーシティをやらなければいけないような風潮になっていますが、経営の考え方や事業内容などに適しているかどうかを見極めることも重要です」と指摘。「中小企業の場合、その必然性もないのにダイバーシティだけを優先したら、生き残れなくなってしまう」と警告しています。