

社員が健康で、誰もが働きやすい職場を目指す

女性も活躍し続ける職場づくりは大きなテーマであり、
当社はそのための制度や仕組みづくりを徐々に進めてきました。
男女を問わず、個々人が描くキャリアプランの実現を多方向から支援する環境整備が、一步ずつ前進しています。

2024年3月に当社社外取締役に就任し、1年余りが経過しました。私は医療やメディアに関わる立場から、あるいは女性という属性を踏まえた上で、取締役会に新たな視点を提起するよう努めてきました。それを施策に展開した事例もあります。例えば、社内向けに開催した“働く世代特有の健康課題”をテーマにしたセミナーでは、ヘルスリテラシー向上と健康経営の意義共有につながりました。これに限らず、新しいアイデアを受け入れる取締役会の柔軟性、すぐに実行に移すスピード感に、当社の持続的な進化の可能性を感じています。

女性活躍は私が注力したいと考えているテーマの1つです。現在、当社の女性執行役員は1人。取締役会で女性メンバーは私だけです。女性管理職の育成、長期的な成長を多方向から支援する環境づくりは大きな課題。取締役会でもしばしば議論になりますが、簡単な解決策はありません。意識や行動の変化も含めて、地道な取り組みを継続する必要があるでしょう。

女性コンサルタントが存在感をより高めることを願っていますが、女性社員の多い事務部門に向けた施策も重要だと考えます。目指すのは、すべての社員が輝けるような職場づくりです。人事や経理などの専門性を極める、マネジメント能力を高める、コンサルティングチームに異動してスキルを磨くなど、様々な選択肢があるはずです。男女を問わず、中長期的な伴走で、個々人のキャリアプランを実現していくために、一層の工夫をする必要があります。

社員との議論の中で、有給休暇の取り方が話題になったことがあります。それをきっかけに、1日単位だった有給休暇を1時間単位で取得できるよう制度を改めました。特に子育て世代にとっては重要な前進です。今後は当社でも、ミドル層の介護離職が大きな課題になるかもしれません。そうしたリスクに備える上でも、既存のルールにとらわれない柔軟な考えのもとに枠組みを整えていく必要があると考えています。

2025～27年度中期経営計画の策定に際しては、取締役会で数回にわたって議論をしました。印象的だったのは細部の表現に対するこだわりです。計画の内容はもちろんですが、当社の方向性や価値観を正確に伝えるために、目指すべき姿と一致する言葉選びにも、かなりの時間を費やしました。

中期経営計画においては、マーケティング戦略も重視しています。着実に成長を積み重ねてきた当社が次のステージに進む上で、マーケティングやブランディングは極めて重要です。ステークホルダーとの良好な関係を継続するために、誰に対しどのようなメッセージを送るのか。マーケティングチームと一緒に知恵を出し合いたいと思います。

サステナビリティ戦略も、中期経営計画の柱の1つ。SDGsは多面的な概念であり、人によって受け止め方は様々です。当社がそのテーマに取り組む意義を突き詰めた上で、お客様と地域社会の発展に資する活動を継続することが重要。そんな議論をさらに深めていきたいと考えています。



社外取締役

森 まどか

Madoka Mori