

中小企業	対象	女性	外国人	障がい者	高齢者
	象	キャリア・スキル・経験		限定なし	その他

取組	役員層の多様化	経営会議等への社員参画	柔軟な働き方の整備	評価・報酬・登用基準の明確化
	管理職の行動・意識改革	研修やスキル取得環境の整備	キャリア形成意識の醸成	資金調達や人材確保のための情報発信



スリー・アールシステム株式会社

福岡県

中国工場との円滑な連携による製品開発スピードの向上と海外販路拡大のために、優秀な外国籍社員の採用・定着に取り組むとともに、ライフステージの変化による離職防止と、新たな優秀な人材の雇用のために、独自の時短正社員制度を導入し、定着率の向上及び海外売上拡大を実現

企業概要

会社設立年	2001年
資本金	10百万円
本社所在地	福岡市博多区東光2丁目8-30 高光第一ビル2階
事業概要	光学機器・電子機器の輸出入及び企画、販売
売上高	1,862百万円(2018年3月期)

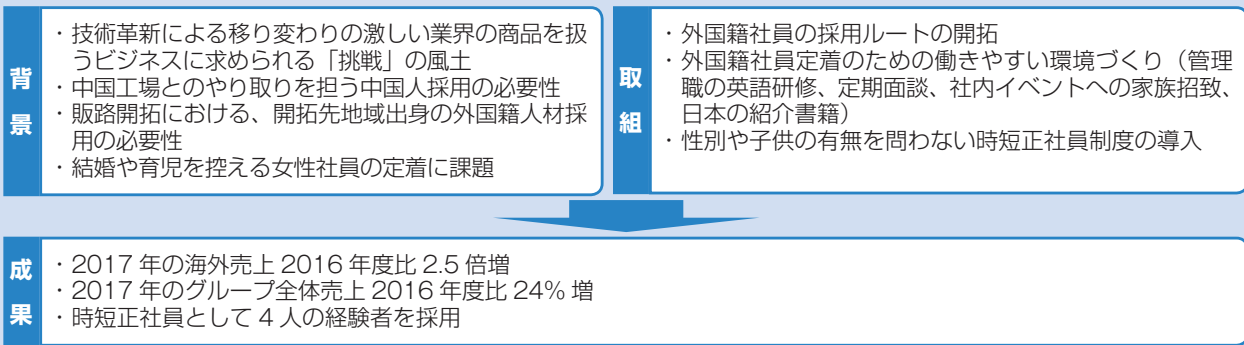
対象企業一覧：スリー・アールシステム株式会社、株式会社スリーアールエナジー株式会社、スリーアールソリューション株式会社

従業員の状況

総従業員数	72(60)人
女性	37(29)人
外国人	6(6)人
チャレンジド	0(0)人
高齢者	0(0)人
平均勤続年数	3.2年
	男性 3.2年 女性 3.1年

※()内は正規従業員数 ※2018年8月時点

ダイバーシティ経営推進のストーリー



ダイバーシティ経営の背景とねらい

移り変わりの激しい業界の商品を扱うビジネスと「挑戦」

スリー・アールシステム株式会社(以下、「同社」)は、2001年設立以来、工場を持たないファブレスメーカーとして、自社で開発した製品の製造を中国の企業に委託し、国内外で販売している。扱う製品は、PCやスマートフォンの周辺機器、顕微鏡等の光学機器、太陽光発電システム等多岐に渡る。

いずれも、技術革新により変化の激しい業界で、製品化までのスピードと実行力が必要不可欠である。それゆえ同社では、「挑戦」を社員に意識付けるために、「未来を創造し、挑戦を続ける」を経営理念として掲げ、毎朝、福岡本社と東京支社をWebで繋いで全体朝礼を行い、経営陣が「挑戦」の重要性を繰り返し説いている。

外国籍社員の新規採用・定着及び女性社員の定着が課題

同社と中国工場とのやり取りにおいて、翻訳スタッフを介していたことで誤伝達等によるタイムロスが発生していた。そのため、中国語が堪能で、自身で判断し交渉を進められる外国籍社員の採用が課題であった。加えて、2015年より海外市場への販路拡大を目指し活動を開始したが、出展した海外の展示会で、顧

客は外国籍の説明員に話しかける傾向にあることに気づき、外国籍社員の採用が喫緊の課題となった。

また、同社では社員の約半数が女性で、商品調達やWebデザイン等様々な職種で活躍しており、多様な視点からの意見が製品の機能に反映されている。そのような中、同社の中核で活躍する女性社員数人が結婚や子育てを控えており、制度面や会社の体制が整っていないことから離職が心配されていた。そのため、結婚や子育てといったライフステージを迎えても働き続けられる環境の整備が課題となった。

ダイバーシティ経営の具体的取組

外国籍社員の採用ルートを開拓、定着のための働きやすい環境づくり

外国籍社員採用にあたり課題となったのは、採用ルートの開拓である。そこで、外国人材紹介会社の活用や、翻訳等の仕事を外国人材に紹介する地域のコミュニティでの声かけに



▲地域の留学生コミュニティGlobal Connect Fukuoka(GCF)と連携した採用活動の様子

よって、採用活動を行った。また、留学生と連携したイベントの開催等で同社製品の露出の機会を増やすことにより、同社を知ったコミュニティから外国籍社員を紹介してもらえるようになった。

同社では、外国籍社員の定着のためにも工夫を凝らしている。日本での生活や仕事への不安解消のために、定期面談を実施、社内イベントには家族も招致している。日本語や日本文化を知るきっかけになるように、読みやすい漫画や日本文化の紹介書籍も揃えている。加えて、管理職に対し、英語でも意思疎通を可能にするために、半年で約40回の英語のオンラインレッスンを受講させている。

誰でも取得可能な独自の時短正社員制度の導入

女性社員の子育てと仕事の両立のために、独自の時短正社員制度を導入した。1日4時間からの勤務を可能にし、フルタイムの正社員と同一の福利厚生を整え、制度の対象となる社員の子供の年齢制限を撤廃した。更に、当初の対象は子供のいる女性社員だったが、女性社員が結婚を機に退職しようとしていたことを契機に、対象を子供の有無や性別を問わず全社員へと広げた。これにより、介護等の事情によりフルタイムで働くのが難しくなった場合や副業・通学等の自己研鑽を積む場合等の様々なケースを想定して、全社員が活用できる制度とした。

ダイバーシティ経営理念の全社員への浸透

上記の取組や制度が形だけのものとなってしまうまいよう、全体朝礼の場では社長自らが繰り返し、取組の必要性等を説明することで、周囲の理解と協力を促している。



▲社長自らが繰り返し方針を発信する
全体朝礼

ダイバーシティ経営の成果

時短正社員制度による既存社員の継続就業と経験者の新規採用を実現

結婚を機に退職を考えた女性社員の存在が、同社の時短正社員制度の対象を広げる契機となった。同社員は、時短正社員制度により、結婚生活と仕事の両立が可能と考えて退職を踏みとどまり、現在も働き続けている。

さらに、正社員として自身のスキルを活かした業務に従事できることが、やりがいを求める子育て中の女性を引きつけ、フルタイムに限定した求人では応募がなかった、スキルや経験を持つ人材を時短正社員として募集したところデザイナー2人を含む4名を採用することができた。

外国籍社員の活躍を主因として売上が拡大

開発・製造過程で、誤伝達による再確認やタイムロスが劇的に減少し、また製品化までのスピードが向上

したことで、機を逸することなく新商品を投入することが可能になり、年間の新製品投入数は外国籍のバイヤー職社員を登用した2016年前後で、160種類から200種類以上に増加した。

海外販路開拓では、外国籍社員の存在が取引先の新規獲得と信頼関係の構築に寄与し、また外国籍社員の持つ現地の法律や認証の知識が、進出の障壁の大幅な削減に寄与した。結果、欧米圏へEC事業を展開でき、海外売上は右肩上がりに増加、アジア圏での販路も徐々に確立されてきている。海外売上は2016年度と比べて2017年度は2.5倍増を実現した。

外国籍社員や子育て中の社員等、多様な価値観をもつ社員が活躍するようになり、グループ全体の売上は2017年に過去最高を更新、2016年度比24%向上を達成している。業績を伸ばしながらも、生産性の向上及び残業時間の短縮（月平均残業時間は5.4時間）を実現している。

ダイバーシティ経営の今後の展望

世の中の激しい変化に柔軟に適応しつつ、自社独自の挑戦を続け、国内外で事業を拡大していくことが同社の方針である。ダイバーシティ推進により、多様な視点を取り入れることは、企業の柔軟性向上に繋がるとともに、同社の「挑戦」する風土で更に相乗効果が生まれると期待している。

今後はシニアや障がい者の採用にも取り組んでいく方針である。単純業務ではなくやりがいのある業務を任せ、挑戦してもらいたいと考えており、既存社員と肩を並べて一緒に働くことになるため、既存社員が、シニアや障がい者を尊重する意識を持つことが鍵だと認識している。すでに全体朝礼等を通して多様な価値観を尊重する考えの浸透を図っており、今後も社内意識改革の取組を続け、真に多様な人材が挑戦できる職場を作り上げていきたいと考えている。

活躍している社員

時短正社員制度を活用し、小学校の子供の子育てとマネジメント職を両立

同社在籍のR氏は、時短正社員制度を活用し、子育てをしながらマネジメント職として活躍する女性社員である。

元々は自営でデザイナーをしていたが、スキルアップのために企業への就職を考え、就職活動を始めた。しかし、各社の労働環境を見ながら、子供（当時1歳と6歳）の養育と会社勤めとの両立の難しさを思い知る。そんな中、同社から声をかけられ、入社を決意した。

時短勤務制度は子供が3歳の年までしか取得できないのが一般的だが、T氏は同社の制度を活用し、小学生の子供の子育てと仕事を両立しており、子供の病気等休むときも周囲の社員が理解を示してくれる。

現在は、デザイナー職ではなく、デザイナースキルを活かしたアドバイス等を行いつつ、マネジメント職に就いており、子育てをしながらも、新たな職域に「挑戦」できている自身の現状に、とても満足している。