



メンテックワールドの

SDGsへの取り組み(2)

— 人権に向き合う —

国籍や性別、学歴、年齢にとられない人材(財)採用に積極的に取り組んでいます。

多様な社員を受け入れるダイバーシティ経営に取り組むことになったのは、2008年のリーマンショックがきっかけです。世界同時不況をもたらしたリーマンショックの影響で、リストラや倒産などが相次ぎました。

ただ、弊社は「人材は会社の財産」との思いから、リストラを行わず、倒産や廃業をした他社の技術者の受け入れ、全社員が仕事を分け合うワークシェアリングで難局をしのぎました。

ダイバーシティ経営の実践に伴い、現在、海外9カ国から従業員を採用しています。年齢は16歳から80歳まで幅広く、新

卒者、既卒者にとられないで採用しています。女性社員の割合は現在

3割ですが、「女性の活躍を応援したい」思いがあり、もっと女性が働けるような職場作りを努め、将来的には男女半々の割合にしたいと考えています。

職場内には障がい者が安心して働けるよう、「なんでもやる課」を設

置、障がい者雇用にも積極的に取り組んでいます。今春には、市内の特別支援学級から新卒者を

受け入れます。将来的には、アグリ事業部を設け、障がい者が主役となり、工場内で小規模な水耕栽培ができる環境を整備します。

ダイバーシティ経営は、社内の働き方改革を促しました。フレックス



ダイバーシティ経営を実践するメンテックワールド。外国人の採用にも積極的に取り組む。

タイム制を導入するなど、各社員が能力を最大限に発揮できる時間を選択できるよう工夫をしています。また、私自身、乳がんに罹患した経験を生かし、女性従業員と男性従業員の配偶者には、会社負担で乳がん検診が受けられるようにするなど、働きやすい職場環境の向上に努めています。

経営とは人権に向き合うこと。これからも、この思いを持って会社のかじ取りを担っていきたいと考えています。(記・メンテックワールド代表取締役 小松節子)

国連が提唱する。SDGs

SDGs  
メモ  
国連が提唱する。SDGs  
日本語訳は持続可能な開発目標。世界が抱える課題を解決するため17の目標掲げる。2030年までに政府や企業、地域などあらゆる人がSDGsを実現するための役割を担う。