

SPECIAL
FEATURE

CEO×女性社外取締役鼎談

アルコニックスグループの価値創造の源泉=「人財」
成長ギアを上げるための多様性確保

アルコニックスグループは、「人財」をマテリアリティの最優先項目に位置づけており、コーポレートスローガン「夢みた未来を描く」を実現していくためには、従業員一人ひとりの成長が必要不可欠です。ここでは、人財育成におけるこれまでの取り組みや今後の方針、従業員への期待などについて、代表取締役CEOの手代木と当社の社外取締役である菊間取締役、今津取締役に話を聞きました。

社外取締役(左)
今津 幸子

×

代表取締役
社長執行役員CEO(中央)
手代木 洋

×

社外取締役(右)
菊間 千乃

1.

人が育つ環境を構築するために
取り組んできた3つの「K」

手代木 商社流通業を祖業とする当社は、「人財」をマテリアリティの最優先項目に位置づけ、人的資本の強化を重視してきました。私はCEOとして、長期にわたり当社グループで働くことができるよう、従業員一人ひとりにとって働きやすく楽しい職場の実現に向

けて、職場環境の整備や挑戦できる機会の提供に取り組んできました。人的資本の価値最大化に向けて重視しているのが、3つの「K」です。これは、給与、教育、機会の3つで構成されており、私がコーポレート部門の管掌役員に就任した2017年より意識的に改善に取り組んできました。その甲斐あってか将来の当社グループを牽引するような有望な人財が増えてきています。人財戦略と制度を継続的に見直し、改善を図っていくことが重要で

あり、その中には当然サクセッションプランなども含まれています。

菊間 従業員が自立的に成長していく環境を構築していくためには、従業員一人ひとりが主体的に課題を発見し、解決する能力を培っていくことが大切です。3つの「K」をはじめとする当社グループの人財戦略は、企業の持続的な成長において、とても有用なことだと思います。特に従業員の皆さんに社外で学ぶ機会を提供することは、個人の成

長だけでなく、自社を俯瞰して見ることで今までになかった視点でのイノベーション創出や事業拡大につながるのではないのでしょうか。これまで社外取締役として当社グループの人財を見てきた印象としては、経営陣は個性的な方が多い一方で、従業員の皆さんはよく言えばスマートですが、少し控えめな印象を受けます。ただ、私がまだお会いできていないだけかもしれませんので、創業者*のバイタリティを上回るような逸材がいることを密かに期待しています。

* 初代社長である故 正木英逸氏

今津 確かに少し控えめな印象はありますが、私が直接お会いしてきた従業員の皆さんの中にはエネルギッシュで主体的、良い意味で野心を持っている方も多く、根気強さも感じました。会社としては、年々規模が拡大していますが、従業員との面談は引き続き積極的に行い、直接声を聞く機会を大切にしてほしいです。また、気候変動や国際情勢など、予測の難しさが加速していますので、時代の流れや変化を踏まえて、最適な人事施策を常に検討して

SPECIAL
FEATURE

CEO×女性社外取締役鼎談

夢を実現する基盤



今津 幸子

社外取締役
2022年6月 当社社外取締役に就任
任期3年目

いかなければなりません。手代木社長の目指す企業像を実現し、価値創造を図っていくには、競争力のある給与水準を維持するだけでなく、従業員にとってやりがいや成長を感じられる職場であることが非常に大切です。金銭だけで人をつなぎとめるのではなく、従業員一人ひとりの人生を豊かにするような成長性の高い事業を展開していくという考えが3つの「K」に表れていると思います。

手代木 当社の企業価値を向上させるためには、多様な人材に当社の事業を通じて、仕事を好きになってもらうことが重要だと考えます。そのために、会社としては従業員がのびのびと働ける環境づくりを多方面から行っています。例えば、当社の場合は勤務形態の柔軟性を高め多様な働き方が選べるよう、育児・介護両立支援を導入しました。

その結果、男性社員の育休(特別パパ育休)取得率は100%を達成しています。積極的な育児参画を促すことで、性別を問わず活躍できる風土醸成を目指しています。

菊間 独自の両立支援制度を導入したことは非常に素晴らしい取り組みだと思います。縁があって当社で働く従業員の皆さんがアルコニクスに入社してよかったと感じ、幸せな職業人生を送ってほしいという想いは、取締役全員の共通認識です。取締役会では、従業員が働くことに誇りを持ち、職場や仲間を大切に思える会社とするために会社の従業員への本気度をどのように示していくべきか、議論を重ねています。グループ会社を含め、従業員の皆さんは、労働環境において困りごとや改善提案があれば積極的に声を上げていただきたいです。その声は多くの従業員の声を代弁するものかもしれません。

2.

中期経営計画2024における
人材戦略のポイント

手代木 中期経営計画2024では、当社グループにとって必要な人材のスキルを特定し、そのスキルを獲得・発揮するために会社として提供する機会を示すなど、これまでの人材戦略からさらに踏み込んだものとなるようにしています。エンゲージメントを向上させ、DE&Iの推進や自律的なキャリア開発を促進し、ウェルビーイングを実現するといった、持続的な好循環を目指してゆきます。そして、誰もが安心して働き

続けられるよう、仕事と家庭の両立を支援していきたいと考えています。特に女性活躍は当社グループの多様性の確保に向けて取り組むべき課題の一つです。アルコニクス単体の新卒採用では男女比1:1を基本姿勢とし、これまで以上に性別にとらわれることのない採用活動を進めています。

菊間 手代木社長の仰る通り、性別や年齢、国籍などに関係なく、全ての従業員が活躍できる会社になることは、当社グループの持続的な成長には必須だと思います。従業員一人ひとりにはそれぞれ個性がありますが、真の意味での多様性を実現していくためには、誰もが議論に参加できる土壌を醸成していくことが欠かせません。その一歩として、まずは男女の比率を同等にするという目標に向けて、歩みを進めていくことが大切だと考えます。



手代木 洋

代表取締役 社長執行役員CEO

今津 多様性の確保という意味では、アルコニクス本社における取締役の女性比率は20%を超えています。全員が社外取締役です。今後、女性従業員の管理職が増えていくことで、経営層に近い所で活躍する機会が増え、組織・事業、そして会社のレジリエンスが高まると思います。特に当社のグループ会社は地方の比較的規模の小さな企業であることが多く、本社がダイバーシティのお手本としてグループを牽引していかなければなりません。そのためにも、総務・人事部だけではなく、経営陣が率先して対応すべき経営課題であるという認識を高めていくべきです。

3.

成長のギアを上げるために
検討すべき今後の課題

手代木 これまでグループ・ガバナンスを高めるべく、内部統制の強化を進めてきましたが、これからは成長に向けてギアをもう一段上げなければなりません。管理職層の女性比率が向上することで、これまでとは違った意見や気づきをもたらされるなど、新たな風を吹き込むことがメリットとして考えられます。結果として、社員のモチベーションが向上し、人材の定着率が高まり、対外的な評価の向上につながると、私をはじめ経営陣は認識しています。女性管理職比率は2022年度まで3%台を推移していましたが、2023年度は6.4%（前年度比+2.7%）に上昇しており、少しずつではありますが、多様性確保に向けて着実に前進しています。ただ、グループ全体に行き届いているかと言われると、道半ばの認識です。

菊間 取締役会では、当社グループが取り組むべき課題は何か、議論を重ねています。当社独自の育児・介護の支援制度を推進してきた一方で、育児や介護による休業期間が長くなることにより、その分同じ部署の他の従業員の負担が増えるのも事実です。だからこそ、全ての従業員が自分事としてこうした議論に参加できるようになればいいと考えています。誰かが我慢するのではなく、「お互い様」の気持ちで、気持ちよく働ける職場づくりは一朝一夕で実現するものではありません。会社と従業員の間で繰り返し対話し、議論を深めてほしいと思います。従業員の方には、たゆまぬ向上心、好奇心、共感力を大切にしつつ、自分の中の常識を疑う心や全ての意見に耳を傾けるオープンマインドで日々の仕事に挑戦していただきたいです。

今津 私自身、これまでの職業人生の中で、岐路に立った時や迷いが生じた際、相談に乗ってくれたり、叱咤激励したりしながら強力に支えてくれた周囲の方々の存在はとても大きかったです。当社では制度的な支援だけでなく、パママ座談会等、同じ悩みを持つ人同士の支え合いの支援も積極的に進めており、非常に良い取り組みだと感じています。一方で、菊間取締役の仰る通り、育児や介護の当事者である従業員だけでなく、そうした方々をカバーする従業員に対するサポートも考えていかなければなりません。これまで弁護士として人事労務問題を数多く扱ってきた経験や自分自身のこれまでの歩みを踏まえて、これからも取締役会で積極的に提言していきたいと思っています。



菊間 千乃

社外取締役
2020年6月 当社社外取締役に就任
任期5年目

手代木 当社の夢みた未来に向けて新たな挑戦を続けるためには、当社グループに必要な人材の「軸」が指針となります。中期経営計画2024では、その軸を明文化することができました。事業戦略としてはシナジーの創出に向けて、グループ会社同士を真の意味で融合させなければなりません。そのキーとなるのが多様性の確保です。菊間取締役、今津取締役をはじめとする社外取締役の皆さまには、今後も変わらず忌憚ないご意見をお聞かせいただければと思います。経営に社外の声を反映し、全てのステークホルダーの皆さまのご期待に応え、企業価値創造を目指してゆきます。