



COMPANY'S
CHALLENGE

NO.66



時短業務などで女性雇用を推進 ダイバーシティが人事の課題を解決

【プロフィール】

大川市出身。2005年にスリー・アールシステム株式会社に入社。営業職を経て、2012年より統括本部長、2015年に代表取締役社長に就任。年間100冊を読破する読書家で、マラソンやトライアスロンにも挑戦している。

スリー・アールシステム株式会社 代表取締役社長 今村 陽一氏

PC 関連機器からウイルス 関連商品まで幅広く販売

自社開発のハードディスク切替装置販売から始まり、現在では年間約150種類もの新商品を世に送り出す福岡市博多区東光のスリー・アールシステム株式会社。卸売やECにて、自社ブランドのPC関連機器、工業用内視鏡、日用デジタル機器を中心に販売しています。またコロナ禍においても、ウイルス防止関連商材を一気にラインナップ。マスクやフェイスシールドなどのほか、体温を検知するサーマルカメラを取り揃えたことで時流に乗り、成長を続けています。

代表取締役社長の今村陽一さんは「創業時から、収益が見込めたら新規事業に投資するというスタイル。流行

の兆しを見せているeスポーツのプロチームや選手を雇用し、将来的には芸能事務所のような事業を模索中ですし、海外では盆栽や生花道具などの日本関連商品を販売。また2年半ほど前にソフトウェアの会社を事業統合し、徐々にハードとソフト両面の開発案件も増えています。常に新規事業が走っている状況です」と話します。コロナ禍においても成長するスリー・アールシステムですが、そこには商材の優位性だけではなく、社風でもあるチャレンジ精神が大きく影響しています。

人事戦略上の施策が ダイバーシティを実現

スリー・アールシステムは2018年度に新・ダイバーシティ経営企業100

選として経済産業大臣表彰を受賞。時短正社員制度の整備と外国籍社員の採用が大きく評価されました。

「本来的にダイバーシティを推進しているというよりは、人事戦略上の取り組みを評価いただいた形です。時短正社員制度の整備に関しては、例えばフルタイムで勤務できる30代、40代の営業課長クラスの男性を雇用したいと思っても競合が多く、採用は困難です。しかし家事・育児と仕事を両立できる時短という雇用形態をつくれば、結婚や出産で一線を退いたハイキャリアの女性がマッチングできる。そうすれば採用コストを抑えることにつながり、競合する企業も減り優秀な人材を雇うことができます」と今村社長。そのため育児中の女性社員でチームをつくり意見を集約。現在では最も勤務時



1 商品のひとつである、容易に体温を測定できるサーマルカメラ。コロナ禍において、スリー・アールシステムの主力商品となっている

3 現在では、ECサイトのデザインやマーケティングなど職種によっては部署の人員の80%程度がテレワークを続けている

2 PC関連商品など専門性が高い商品だけではなく、加湿器などの家電も幅広く取り扱っているため、顧客のさまざまなニーズに対応できることも強み

4 スキルアップのために、社員たちが書籍を寄贈してつくられた図書室兼休憩室。読書家の今村さんも多数書籍を提供している

間が短い人で週に10.5時間。15名近い社員が時短勤務に取り組んでいます。

「新しい施策が始まる際、周囲が白けていては社内に仕組みが浸透していきません。そのためスタート時には情熱的に話すことも重要です。もちろん、時短であるがゆえに業務が疎かになってしまっては元も子もありません。時短勤務だとしてもきちんと成果を出せるか否かは非常に重要な要素です。しかしフルタイムを経由して時短勤務に移行した女性社員も増えているため、人材確保という面においては効果が出ていると思っています」

また外国籍社員の採用においても、海外戦略上、スリー・アールシステムにおいては避けては通れない課題。そこで地域の留学生コミュニティと連携して採用活動を展開し、中国人やフランス人を雇用。これらの取り組みが功を奏し、結果的に社員の多様化を促進することにつながっているといいます。さらに人事評価制度の構築や社員の育成システムづくりと併せ、外部プレーンとの委任契約などの施策を検討しています。

コロナ禍をピンチではなくチャンスに変えていく

またスリー・アールシステムでは、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う自粛要請に関わらず、約3年前からテレワークを採用しています。

「育休を取得した社員から働きたいけれど働けないという話があり、雇用形態を広げるという意味でテレワークをスタートしました。これも時短勤務と同様に、人事の枠を広げる取組み。職種による部分もありますが、テレワークで働くことができれば、優秀な人材を確保できるきっかけになる」と今村社長。

また子育てなどで辞める社員が減ることによって、副次的なメリットもあるといいます。

「キャリアを諦めざるを得なかった女性たちが会社に残ってくれることで、新しい人材が入ってきた際の会社のマインド形成が容易になりますし、結婚や子育てなどを経験した先輩たちがいることも社員の安心につながります。また不動産的な側面から見れば、同じ社屋スペースであっても雇用できる人数は確実に増える。管理コストを減ら

しながら、人材を増やすことができるという魅力もあります」

最後にさまざまな課題が山積するコロナ禍を乗り切るためのヒントを、今村社長に聞いてみました。

「これほどまでに社会行動が変化することは、誰もが未経験で、ある種のチャンス。変化に対応していくことを前向きに捉えることが大切ではないでしょうか」

事業だけではなく人事面でも挑戦を続けるスリー・アールシステムのダイバーシティ推進は、今後もますます加速しそうです。

取材日：令和2年12月11日



スリー・アールシステム株式会社

〒812-0008 福岡市博多区東光2-8-30

高光第一ビル2階

TEL 092-441-4056

<https://3rrr-hd.jp/>