

14 扶桑薬品工業株式会社 茨城工場

支援テーマ：世代間ギャップ
実施タイプ：3回コース



DEI基礎浸透と傾聴型コミュニケーション強化による組織力向上

設立：1995年5月
所在地：北茨城市
代表者：執行役員 生産本部茨城工場長 山本博文
業種：医薬品製造販売業
HP：<https://www.fuso-pharm.co.jp/company/effort/factory/ibaraki01/>
従業員数：283名（2026年3月現在）

▶ 日本有数の基礎的医薬品メーカー

日本で初めて開発した透析液をはじめとする透析関連医薬品、輸液・注射剤などの医療に不可欠な医薬品を多く製造販売するとともに、不妊治療・生殖補助医療（ART）分野にも注力している。



コンサルティングの経過

1. 概要

実施日

- 1回目：2025年10月31日（金）
- 2回目：2026年1月6日（火）
- 3回目：2026年2月25日（水）

課題

- ◆人手不足の状況が続く中で、人材の定着や管理職と社員とのコミュニケーションの在り方について取り組むべき課題がある。
- ◆製造業の特性から全社員一斉の研修実施が難しく、DEIに関する研修についても未着手であった。

取組

- ◆全社員向けDEI基礎セミナーの実施
- ◆全管理職向けDEI視点でのコミュニケーションワークショップの実施

成果

- ◆DEI基礎知識のインプットと浸透：全社員に対し2回に分けてセミナーを実施した。DEI基礎知識、アンコンシャス・バイアス、仕事への影響などを説明し、社内でのダイバーシティ意識の植え付け、理解促進を行った。
- ◆管理職の傾聴を踏まえたコミュニケーション：部下との実際の会話を想定して、やる気、やりがいに直結する管理職としての会話術をインプットした。

2. コンサルティング内容

◆ DEI全般に関する基礎知識のインプット

全社員に対しダイバーシティ基礎セミナーを実施した。障害、ジェンダー、多文化、世代領域の基礎知識に加え、アンコンシャス・バイアスやそれによる仕事（モチベーション、エンゲージメント）への悪影響、それらへの対処法についても取り上げた。特に自らの思い込みや仕事の考え方や進め方の傾向についての自己診断チェックシート（ドライバーチェック）なども導入し、受講者が自身の課題として捉えられるよう工夫した。個々の社員の多様性や資質を理解し、それらを強みとして生かす環境づくりにおいて、DEIが果たす役割について考えるきっかけを提供した。

◆ 管理職向けコミュニケーションワークショップ

管理職40名全員の参加による135分間のコミュニケーションワークショップを開催した。日常業務において意欲の低下が生じやすい場面を想定しながら、管理職からの適切な声掛けや傾聴の具体的な方法を学ぶメニューを実施した。またエンゲージメントやモチベーション上昇の心理的メカニズムに関するレクチャーを行い、部下の個人的特質を理解しながら効果的な会話ができるように、管理職がそれぞれの型を作成した。

コンサルティングの成果と今後に向けて

DEIへの関心の増大と仕事との関係についての理解

これまでDEIに関する研修を行う機会がなかった状況であったが、工場長をはじめ、関係各所のご尽力でほぼ全社員へのインプット機会が創出され、非常に高い参加率で本件セミナーが実施できたことの効果は大きいと考える。DEI基礎知識と仕事におけるその効用を全社員に伝えたことで、日頃の職場でも「ダイバーシティ」という言葉が聞かれるようになり、各自の中にDEIを意識した思考や言動への意識が芽生えるきっかけとなった点は重要な成果であろう。こうした環境が徐々に整えられることで女性の活躍や障害のある社員の就労促進、さらには多様な背景を持つ社員が共に働きやすい職場づくりにも好影響が期待される。

管理職と部下との間に生じやすいコミュニケーションの課題についてDEI視点での発見やトレーニングをしたり、管理職同士での悩みの共有などを行ったりすることによって、社内の人間関係が好転しエンゲージメントの向上につながっていくと感じた。



今後の取り組み

◆DEI理解の推進と浸透

- 継続的な情報のインプットによるDEI意識の醸成
単発的なセミナー参加にとどまらず、定期的かつ、継続的な意識付けに取り組む必要がある。
- 職域、領域、世代別研修等の実施
今回実施した管理職向け研修にとどまらず、職位や経験、属性、置かれた立場の違いに応じた研修を展開していくことが重要である。あわせて、採用や新入社員教育を含む人材育成の各段階において、継続的な学びの機会を設けていくことが求められる。

企業担当者のコメント

気付いたこと、学んだこと

弊社ではこれまで全社員を対象としたDEI研修を実施する機会がありませんでしたが、今回のコンサルティングを通じて、ほぼ全社員が基礎知識を学ぶ貴重な機会を得ることができました。製造現場の特性上、一斉の実施は容易ではありませんでしたが、延べ400名もの社員が参加し、職場内で「ダイバーシティ」という言葉が自然に交わされるようになるなど、意識の変化を肌で感じております。

課題に感じたこと、苦勞したこと

特に管理職向けのワークショップでは、部下のモチベーション向上に直結する具体的なコミュニケーション術を学ぶことができ、現場の人間関係やエンゲージメント向上への大きな一歩となりました。今後もこの芽生えた意識を絶やすことなく、性別や国籍、世代を問わず、全ての社員が個々の強みを最大限に発揮できる「強いチーム」を目指して、DEI推進を継続してまいります。



生産本部 茨城工場
管理部 工場管理課 課長

前川 泰伸 氏



執行役員
生産本部 茨城工場長

山本 博文 氏

担当コンサルタントからの総評



DEI総研

伊藤 義博氏

今回は山本工場長、前川課長のご尽力で、全社員参加の大規模な研修を実現くださったことに心より感謝を申し上げます。医薬品製造という非常に社会的意義が高く、かつ失敗が許されないクリティカルな企業において、着実にミッションを果たされていることに敬意を表します。同時に全ての企業が直面している多くの課題もお持ちであることを私自身も認識できました。その部分においてDEIの知識や知見が何らかの形で解決のお役に立てるとしたら幸甚です。セミナーに関しては、回を追うごとに参加者の関心が高まり、熱心に聞いてくださったり、ディスカッションをして頂いたりしたことに手応えを感じました。「職場でも『ダイバーシティ』という言葉が聞かれるようになった」というお話にも勇気をいただきました。前述の通りに緊張感の高い職場であることを踏まえつつ、よりメンバーの特性を活かし、管理職の皆様が十全なリーダーシップを発揮できる「強いチーム」になるためにも、一層のDEI推進が有効であることを検証していただきたいと思います。