

[実施概要]

名称	組織成果につながるダイバーシティ経営への転換「全員活躍組織のつくり方」①制度設計[ハード]と運用編
開催日時	2023年8月1日(火)13:30~16:30
実施方法	ハイブリッド開催 ・会場:広島YMCA国際文化センター3号館2階 多目的ホール ・Zoomによるオンライン配信
主催	広島県(受託事業者:ひろぎんエリアデザイン(株))
参加者数	会場:23名、オンライン:63名 (オンデマンド配信あり)

●第1部 講演 (13:35~15:00)

「先進企業はやっている！これからの時代のダイバーシティ経営を成功に導く制度づくりと実践」

講師:株式会社プラウド 代表取締役社長 山本幸美氏

山本講師より、全員活躍組織を作るために欠かせない「制度づくり(ハード)」「効果的なマネジメント(ソフト)」「企業文化の醸成(ハート)」の3要素を説明し、フルコミット可能な社員が減っている現代において、労働人口に歯止めをかけ、埋もれている人材の能力を発揮し、経済活性化に繋げるには、女性活躍が重要であると強調した。また、女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい職場であること、ダイバーシティが進んでいる企業は、進んでいない企業と比較して、営業利益や人材の採用などあらゆる経営指標に好影響を与えているという客観的なデータを用いて、ダイバーシティ推進は、人事戦略にとどまるものではなく、まさに経営戦略であると説明。その上で、自社に合った「体制・制度(ハード)」をつくり、深掘りしていくことが重要であると、真に活用される制度にするための具体的な企業の事例を交えることで、受講者に分かりやすく解説した。



●第2部 先進企業による取組事例発表 (15:10~15:45)

株式会社イズミ

総務部広報課 課長兼ゆめCanプロジェクトリーダー 飛子晴美氏

飛子氏が、ダイバーシティ推進の意義、ジェンダーギャップ解消の取組、ゆめCanプロジェクトの取組について講演。ダイバーシティ推進は重要な経営戦略であり、社員が互いに尊重し合い、能力や個性を発揮してやりがいや成長を感じられる組織であることが競争力の源泉であるとする同社の「夫婦で子育て休暇」、「リ・キャリア(再雇用)制度」、「不妊治療休暇」等の制度の概要や、実際の活用状況等について説明した。



ゆめCanプロジェクトの取組み youme

育児支援関連の制度
制度名「夫婦で子育て休暇」

【背景・目的】
・男性社員が育児休業を取得しづらい雰囲気がある。男性社員も育児休業を取得しやすい環境づくりのため導入

【内容】
・配偶者の出生後8週間以内
・連続した3日間の特別休暇の
取得義務

<取組した男性社員の声(一問)>
・業務の引き継ぎを早め、3日間の休暇を取得。初めての出産で不安が大きかた妻に寄り添い、二人で協力してオムツ替えや沐浴などをする貴重な時間になりました。

【導入時期】
・2021年11月

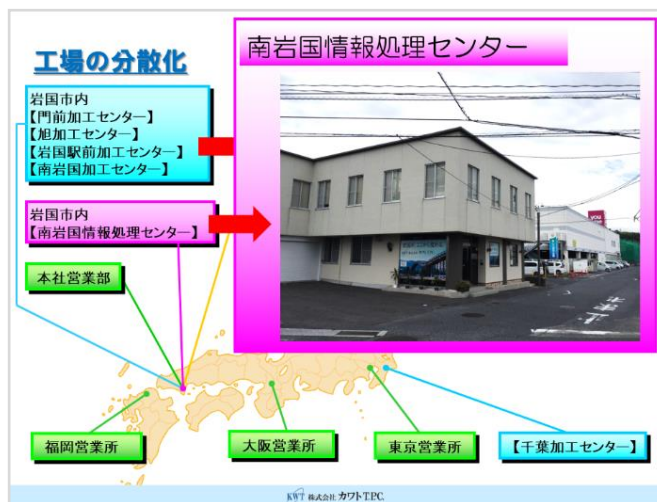
<実績> ※2022年度
対象者 61人
取得率 100%

Copyright (c) IZUMI Co., Ltd. All rights reserved. 25

男性社員も育休を取得しやすい環境づくりのための「夫婦で子育て休暇」

株式会社カワト T.P.C.
代表取締役社長 桐田直哉氏

桐田氏が、製造業でありながら女性社員比率が7割に上る同社の制度や取組について講演。「定年選択制」、「社員とパートの同一労働・同一賃金制」、「誕生日休暇」等を具体的に紹介。その他、通勤時間短縮のため、住宅街近辺に小さな工場を分散配置し、DX や AI を活用した効率化、中間管理職を置かないフラットな組織づくり等を進めた結果、女性が働きやすい職場はあらゆる人にとって働きやすい職場となっていることを説明した。



通勤時間短縮のため、住宅街近辺に小さな工場を配置

● 第3部 パネルディスカッション (15:45~16:15)

山本講師、飛子氏及び桐田氏によるパネルディスカッションを実施。

「ダイバーシティ・女性活躍推進の制度を浸透・周知するために重要なこと」「取組み推進による、社員の意識の変化」等についてディスカッション。

飛子氏

「制度を浸透・活用してもらうためには、**情報へのアクセスのしやすさ**に加え、**現場の生の声を聞くことが重要**」地道に取り組むことで、女性の管理職への抵抗感が減ってきた」

桐田氏

「良い制度を作れば利用する人も増える。さらに匿名アンケートを実施して、**社員の生の意見に向き合い改善していく**。」「ダイバーシティや女性活躍推進は、**経営や人事の意識改革の問題**。どんな人でも働けるという風土を経営者が作る**ことが重要**」



● 受講者の声

<講演について>

「ダイバーシティ経営が全ての経営指標に好影響を与えるということがとても印象に残りました。ダイバーシティ施策は本業とは別で取り組むものだと思っていましたが、本業にも好影響を及ぼすものだと知り、経営者にも理解してほしいと思いました。」「女性活躍＝男性も働きやすいということがよく分かった。」など。

(95%以上(とても参考になった:53.9%、参考になった:41.2%)が参考になったと回答)

<先進企業の取組事例発表とパネルディスカッションについて>

「取組事例や事例そのものに対する評価・手応えなど生の意見を聞け、大変貴重だった。」「悩まねながら取り組んでこられたことを感じました。壁を乗り越える際の励みになります。」など。

(95%以上(とても参考になった:50.7%、参考になった:46.0%)が参考になったと回答)

受講者の皆様にとっても、新しい気付きを得て、明日からの実践につながる研修となったようです。