

開催概要：ダイバーシティ経営企業フォーラム

～多様な人材の活躍＝成長する企業のキーワード～

開催日時：平成28年8月3日（水） 13：00～16：30（受付開始12：30）**開催場所：AP大阪梅田茶屋町 ルームA****主催：近畿経済産業局****プログラム****13：00～13：05 開会挨拶**

近畿経済産業局 地域経済部長 吉野 潤

13：05～14：00 基調講演

「男性社会（建設業）からの脱却 ～大和ハウスの女性活躍推進～」

大和ハウス工業株式会社

副理事 人事部ダイバーシティ推進室 室長 北村安彦氏

14：00～14：15 施策紹介

経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 係長 浅野優子

14：15～16：30 パネルディスカッション

<パネリスト>

大和ハウス工業株式会社 副理事

人事部ダイバーシティ推進室 室長 北村安彦氏

株式会社KMユナイテッド 社長 Founder/CEO 竹延幸雄氏

富士電子工業株式会社 代表取締役社長 渡邊弘子氏

株式会社ミライロ 講師 岸田ひろ美氏

<ファシリテーター>

EYアドバイザリー株式会社 マネージャー 池田宇太子氏



フォーラム登壇者



会場の様子

当日の様子

基調講演では、大和ハウス工業北村氏から「ダイバーシティ経営は経営戦略である」ということを具体事例を踏まえながらご講演いただきました。パネルディスカッションでは、登壇企業における女性、障がい者、外国人等多様な人材の活躍とその成果に加え、ダイバーシティ経営において「企業・経営者が担わなければいけないこと」について来場者も含めて“ホンネ”の議論が展開され、「ダイバーシティ経営」は企業の成長・利益に直結していること、待たなしで社会に必要とされていることを体感できる熱いセッションとなりました！

基調講演大和ハウス工業株式会社 副理事 人事部
ダイバーシティ推進室室長 北村氏

ダイバーシティを経営戦略として位置付け、女性活躍も経営戦略の一つとし「増やす・続ける・活かす」の3つの柱で推進。

男性が多い営業・技術職では育児期のキャリア構築、女性が多い事務職は役割や機会の付与・キャリアパス開発、と職種により抱える課題は異なっていた。そこでワークライフバランス支援制度、キャリア開発に係る制度を充実させるとともに、職種に応じた女性への支援制度も拡充。継続して働き続けられる風土醸成、女性社員の意識啓発にも取り組んだ。

家事・育児経験から得られる生活者視点在家事シェアハウス、アフターサービス等の同社の事業に活かされ、多様な人材の活躍が企業価値の向上につながっている。

施策紹介

経済産業省 浅野係長

平成28年度「新・ダイバーシティ経営企業100選」の応募の開始とその趣旨・意義を解説しました。企業規模に関わらず、ダイバーシティ経営を実践し、成果を上げている企業が対象となっており、自社が気づかずともダイバーシティ経営をすでに行っている可能性もあるため、是非応募を検討してほしい旨をご説明しました！

パネルディスカッション

100選受賞企業であるKMユナイテッド竹延氏、富士電子工業渡邊氏、ミライロ 岸田氏から各社でのダイバーシティ経営について事例紹介をいただいた後、基調講演にご登壇いただいた北村氏を加え、EYアドバイザリー 池田氏がファシリテーターとなり、パネルディスカッションを行いました。



株式会社KMユナイテッド
竹延氏



富士電子工業株式会社
渡邊氏



株式会社ミライロ
岸田氏



<株式会社KMユナイテッド>

塗装業界における人材不足と技能継承の危機に対応するため、性別・国籍・年齢・経験の有無に関わらず、やる気のある人材を積極的に受け入れ、一流の職人を育成する各種トレーニングプログラムを確立。女性職人や高齢の職人の負担軽減のため、軽量の塗料容器を開発するなど、多様な人材が活躍できる環境づくりで新たな価値の創造を実現。

<富士電子工業株式会社>

グローバルな人材から成る「企画室」を新設し、課題であった貿易事務の改善や人材の採用・育成に注力した結果、海外取引先は20カ国以上に拡大し、海外売上比率は2008年時の30%台から50%台にまで上昇。ライフイベントによる社員の退職を防ぐため、フレキシブルな勤務体制、子供手当を充実。グローバルな場で活躍したい新卒学生や、各国の留学生の応募も増加し優秀な人材の採用へつながっている。

<株式会社ミライロ>

社員の4割は何らかの障がいを抱えており、在宅での業務にも対応するため、徹底したITツールの整備で効率化を図ると同時に、障がい者が覆面調査を実施する新規ビジネスを開始。障がい者モニターの登録を行うシステムの構築は、従来の商品開発コストの大幅な削減を実現。これらの事業は「障害を価値に変える」という会社理念を体現し、障がい者の活躍の機会を拡大している。

ーパネルディスカッションからー

●多様な人材の能力を引き出す管理職・マネージャーとして、個々の事情をどこまで見て育成しているか？

- 管理職以上であれば成果重視の評価だが、それとは異なる評価育成面談制度を導入。組織からの期待を伝えつつ、次期の業績目標を設定するものであり、目標に対する進捗をみながら評価を実施している。（北村氏）
- 評価制度を明確にするだけでなく、日常的なコミュニケーションを重視。困ったら一人で抱えない風土づくりを意識。（岸田氏）

●これまでと違う人材が入ることによって、どのような良いことがあったか？

- 農業で使われているアシスト付の台車を塗装業でもカスタマイズして取り入れる等、他の産業から学ぶ動きも活発化。従来の固定的な業界価値観を変える動きが生まれた。（竹延氏）
- 障がい者と言っても多様。他社様のコンサルを行う上では、障がい者の目線に偏りすぎることの無いよう、中立的な立場の目線を大事にしている。社内に多様な当事者がいるおかげで、中立目線を保ちやすい。（岸田氏）
- 素材材産業には女性の営業はおらず、その意味で自分が多様な人材の先駆けであり、新たに多様な人材を活用することに新たな反発等は無かった。国内外から多様なお客様が社内へ来訪されるため、社内人材の多様化は必然であった。（渡邊氏）

●ダイバーシティの取組の成功秘訣は？

- 一番はトップのコミット。加えて、多様な社員からの意見を取り入れた細やかなチェック。（北村氏）

●自社にとってのダイバーシティとは？

- 多様化が珍しくない状態。個性を受け容れること。（渡邊氏）
- 障がい者と接する上での必要な目線等を事業としている以上、社内でも障がい者をはじめとする多様な人材の活躍が必須。（岸田氏）

※敬称略

来場者の声

- ダイバーシティ経営をすでに実践している各企業の事例を生々の声としてきけ、満足度の高いフォーラムだった。
- 本フォーラムに参加して改めてダイバーシティ経営の重要性を認識できた。
- 登壇者の話を聞くことにより、自社が考える課題が、クリアになった。