

女性活躍実践会議(座長 福岡県副知事 大曲 昭恵)では、D&Iの意義や必要性等を広めていくため、県内企業に影響力を持つ経済団体との「トップ対談」を実施しています。詳しくは、福岡県女性活躍ポータルサイトを御覧ください。

九州経済連合会 倉富 純男 会長

社会の変化が激しく、マーケット自体も多様化する中で、企業は単一ではなく多様な考え方を取り入れ、顧客のニーズに応えていく必要があります。

女性を含めた多様な人材が集まり、相互に認め合い、力を発揮することで、次のステージに進む。この流れがD&Iです。しかし、この取組がさらに浸透するためには、トップのコミットメントが必要です。企業の経営者や管理職が考え方を換え、デジタルを活用しながら、同じベクトルで仕事ができるように伝え、普及していくことが一番大事であり、根本的なことです。

今後ますます少子高齢化が加速する中、多様な人材が活躍する時代が来る。この流れを会員企業とともに取り組み、九州全域に広げ、官民連携で九州の「幸せコミュニティ」実現に向けて邁進していきたいと思ます。(2022年3月)



福岡県商工会議所連合会 谷川 浩道 会長

少子高齢化・人口減少の現代、働き盛りの若者が減り、働き方も大きく変わってきています。中小企業の目下の課題は、「人材不足」と「雇用のミスマッチ」です。

今、企業にとって一番大事なことは、女性を含めた「多様性」です。異なる視点や考えをもった人材を受け入れるなど、人材の流動化を図る必要があります。

多様性を目指す上では、アンコンシャス・バイアスを取り除き、公正な評価を行うこと、また経営者自らがその重要性を繰り返し発信していくことが大事です。違いがあることは悪いことではなく良いことです。企業風土の改革に向けた経営者の覚悟が、今後問われていくと思います。

女性の皆さんには、「挑戦」をしてほしい。そして経営者には彼女達の声に耳を傾け、挑戦できる環境づくりに取り組んでほしいと願っています。

(2023年1月)



コラム 「知っていますか？アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」

職場や家庭での何気ない会話、これってアンコン?

さすが、女性は細やかな気遣いができるね

日曜日だし、僕も家事を手伝うよ

私たちは、過去の経験や第一印象などの情報から、「この人は〇〇だからこうだろう」「普通〇〇だからこうだろう」と、無意識に解釈して物事を判断しています。これは脳の機能で、誰もが日常的に行っていることです。

しかし、このアンコンシャス・バイアスに気づかずにいると、知らず知らずのうちに、相手を傷つけたり、自分や他人の可能性を狭めたり、また仕事や日常生活での様々な判断や意思決定に影響を及ぼすなど、一人ひとりの個性や能力が発揮できない状況を生むことにもつながります。

※福岡県女性の活躍推進ポータルサイトに、詳しい解説や動画(職場編、家庭編、地域編)、チラシなどを掲載していますので、ぜひ御活用ください。



福岡県女性活躍実践会議 (座長 福岡県副知事 大曲 昭恵) ※五十音順、敬称略

- レイン株式会社 リードデザイナー 今井 千恵
- 一般社団法人福岡県中小企業診断士協会 会長 梅山 香里
- タカハ機工株式会社 代表取締役社長 大久保 千穂
- 日本の次世代リーダー養成塾 専務理事・事務局長 加藤 暁子
- 株式会社アウルズ 代表取締役社長 木下 彰子
- 株式会社ペンシル 代表取締役社長 倉橋 美佳

- 有限会社ゼムケンサービス 代表取締役 籠田 淳子
- 有限会社ぶどう畑 代表取締役 新開 玉子
- RKB毎日放送株式会社 エグゼクティブ・アドバイザー 納富 昌子
- 株式会社フラウ 代表取締役社長 濱砂 圭子
- 有限会社Miyamaコーポレーション 代表取締役 降旗 美香
- イエノコト株式会社 代表取締役 淀川 洋子

2023(令和5)年6月発行

発行元: 福岡県人づくり・県民生活部 男女共同参画推進課女性活躍推進室

〒812-8577 福岡県福岡市博多区東公園7番7号

TEL 092-643-3399 FAX 092-643-3392 Mail josei-katsuyaku@pref.fukuoka.lg.jp

福岡県女性の活躍推進ポータルサイト

福岡県 女性活躍

検索



進化する企業へ

～今こそ、「多様性を認めあい、人を活かす経営」の実践を～



中小企業をとりまく経営環境は、目まぐるしく変化

- ▶アフターコロナへの対応
- ▶人手不足の深刻化
- ▶DXをはじめとする技術革新の加速化
- ▶世界情勢の不安定化
- ▶エネルギー・原材料等の価格高騰

変化に対応できる経営 今こそ、D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の実践を

- D&Iとは、直訳すると「ダイバーシティ：多様性」と「インクルージョン：包摂(ほうせつ)」。これは、多様な人材がそれぞれの能力を活かして活躍できる環境をつくり、組織の活力や新たな価値創造につなげていく考え方。
- 就業者の約半数を占め、可視化しやすい女性の活躍を推進することは、外国人や障がい者など、ほかのダイバーシティを推進するきっかけにもなる。
- 経営者が、これまでの同質性の高い組織から脱却し、多様性を認めあい、一人ひとりを活かす経営へといかに進化できるか、今がまさに大きな転換期。

社会的背景 ※詳細は付属の「データ集」を御覧ください。



1

【経営トップが意識を変える】

本気の姿勢を示す

自社の経営理念等との関連性の中で、経営戦略の一環としてD&I推進を位置づけ、社員と共有する。

- ▶ D&I推進の意義や目指すべき成果のイメージを明確にした上で、社員に分かりやすく、そして粘り強く発信するなど、D&Iの実践に自ら関わり続ける。

当たり前を疑う

個人の意識や組織に根付く「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」に気づき、組織として対処する。

- ▶ 社内の制度や商慣習、組織としての判断基準等に、固定的な性別役割分担意識をはじめとする「アンコンシャス・バイアス」が含まれていないか、適宜、点検・見直しを行う。

事例 拓新産業株式会社(建設機材等レンタル業)

全従業員が参加する「経営計画発表会」で、経営・職場環境等について話し合い、経営理念の浸透を図る。

- 経営理念は、業務における意思決定の「ものさし」となるという考えのもと、パートを含む全従業員が参加する「経営計画発表会」を開催。経営者が考えを伝えるだけでなく、経営・職場環境等について話し合い、経営計画の作成に従業員が参加することで、経営理念の浸透を図っている。
- 取引先にも、社員の幸せを含めた経営理念を説明し、理解が得られた企業と契約することで完全週休二日制を実現。
- 経営理念が浸透することで、従業員の自主的な業務改善の実施や残業の削減が実現し、就職希望の学生の増加にもつながった。



経営計画発表会のようす

2

企業の成長を支える人づくりのために

従業員(管理職を含む)の意識改革や能力開発に、積極的に関わる。

▶ 管理職の意識変革を図る

- ・自社のD&I経営の方針を理解し、社内の推進役となる管理職を育てる。
- ・「アンコンシャス・バイアス」について理解し、性別等にとらわれない公正な評価ができる管理職を育てる。

▶ 入社初期段階から計画的な人材育成を

- ・入社初期段階から業務経験や自己研鑽の機会を設け、ライフイベントを見据えた中長期的な視点をもって、人材を育成する。

事例 TOTO株式会社(製造業)

現場と連携し、女性管理職候補者をバイネームで選出することで、「本人・現場・会社」の三位一体で、女性人材を育成。

- 女性管理職を計画的に育成するため、現場と連携し、管理職候補者を「バイネーム」(個人名をあげる)で選出し、部門の担当役員が確認した上で、候補者に指名。
- 管理職候補者にもそのことを伝えることで、「本人・現場・会社」の三位一体での取組となるように工夫。
- 本人対象の研修だけでなく、候補者の上司に対しても研修や人事部門との面談の機会を設け、上司の意識改革を推進。



管理職候補者研修のようす

3

働きたい人が働き続けられる環境づくりのために

「人材の多様性」と「働き方の多様性」の両面からアプローチする。

▶ デジタルの活用等により、誰もが働きやすい環境をつくる

- ・デジタルを活用して、業務の自動化・効率化を図るとともに、社内の制度や慣習等の見直しを行う。
- ・働く時間や場所の柔軟化・多様化を図る(テレワーク等)。

▶ 人を活かす「仕事づくり」を行う

- ・個々の能力や適性に着目し、それぞれの強みが活きる働き方を考える。

事例 株式会社プロデュース(介護事業)

あらゆる人材を戦力化するため、「カイゼン思考」を介護の現場に導入。仕事をシェアすることで、多種多様な働き方を実現。

- 人材不足にならない組織をつくるため、「多種多様な働き方の受け入れとあらゆる人材の戦力化」を目標に掲げる。
- 誰もが業務を担えるよう、経験者のノウハウをマニュアル化し、また業務の優先順位をリスト化するなどして、仕事を標準化。
- 業務に必要な物品はワゴンに入れて、置き場所を明示するなど、「カイゼン思考」を現場に導入し、ミスのない職場づくりを推進。
- 仕事を標準化・見える化し、みんなで仕事をシェアすることで、離職率も大幅に低下。



置き場所の明示で現場を改善

4

多様な人材が活躍できる組織風土づくりのために

対話によるコミュニケーションを活性化させ、組織の文化として根付かせる。

▶ 対話によるコミュニケーションを重視し、「心理的安全性」を確保する

- ・対話を通して、立場に関係なく、互いに自分の考えや気持ちを声にすることができる関係性を築くことで、従業員がよりよく生き、より良く働けるウェルビーイングな(幸福度の高い)組織づくりを進める。

事例 株式会社タカギ(製造業)

様々な手法で社内のコミュニケーションを活性化させ、ボトムアップでのD&I推進と自律的なキャリア形成を支援。

- 社内公募で集まった多様な部署の社員がボトムアップでD&Iを推進。
- 経営者と従業員の双方の思いを伝え合う「マジきら会議」、管理職がお互いの思いや価値観を分かち合う「管理職グループミーティング」、若手の横のつながりを創出する「若手交流会」、社内SNSで子育ての悩みを共有できる「子育てコミュニティ」など、様々な手法で、きめ細かな社内コミュニケーションを展開。
- 従業員が自身のキャリアや目標を具体化できるよう、全従業員を対象とするキャリア面談を実施するほか、異動を自己申告できる制度を導入するなど、対話を重視したキャリア形成支援を実施。



まじめな話を気楽に「マジきら会議」