

# 第2回 「働コミ」Companyセミナー ダイバーシティ推進の課題解決に向けて

日時 令和4年11月29日

会場 産業振興センター 3階会議室 5



## 1 挨拶 堺市市民人権局長

「働コミ」Company登録制度へのご理解、ご協力ありがとうございます。

ダイバーシティ推進は本市基本計画2025においても重要な基本姿勢の一つに位置付けられています。



公民連携による取組みの相乗効果を期待し、皆さんと一緒にダイバーシティを考える機会を得ることができ、大変感謝いたします。

### ◆セミナー次第

- 1 挨拶
- 2 講演
- 3 事例紹介
- 4 グループに分かれて意見交換

共催 堺市 堺市産業振興センター

## 2 ご講演 関西電力送配電株式会社大阪支社長 野地小百合氏 これまでのキャリアと私の「ダイバーシティ推進」

### 今までのキャリアの振り返りとダイバーシティに関する取組について

- ロールモデルを求め社外の女性ネットワークに参加し、情報交換。
- 女性役職者の会を自主的に立上げ。（女性役職者が少しずつ増える）
- 本社の「ダイバーシティ推進G」が発足し、一気に取組が加速する中、出向先（テレマーケティングの会社）で女性活躍の研究プロジェクトが立ち上がる。女性活躍が従業員満足や業績にも関連することでやりがいを感じる。
- 社内だけでなく、関西の女性活躍にも貢献したいと考えるようになる。

### ダイバーシティを社内で広めるために

- ダイバーシティ推進組織が存在する意義は大きい。
- ダイバーシティや女性活躍がなぜ必要か。
  - 経営環境の変化に対応・労働力人口減少による人財不足に対応
  - SDG s 同様、社会の要請。・人財の完全活躍等  
⇒企業が持続的に発展するための経営戦略として必要
- 社内の意識改革には順番がある。
  - ①最初に経営トップ ②次に（男性）管理職 ③最後に女性本人
- 社内のキーマンをおさえる。ダイバーシティ推進G以外の部門に理解のある人がいることも重要。



# 「働コミ」Companyセミナー

## 3. 事例紹介

### 関西電力及び関西電力送配電の

### ダイバーシティ&インクルージョン推進に関する取組み

関西電力（株）人財・安全推進室 ダイバーシティ推進グループ

2011年6月 ダイバーシティ推進グループ発足

意見の多様性推進（ファシリテーション）・女性活躍推進を中心に活動

2015年 ダイバーシティ&インクルージョン推進方針制定（2022年改正）

〔女性活躍推進に関する目標値設定〕

女性社員の増加、就労の継続、キャリアアップ・活躍の取組を並行して実施

### 女性のキャリアステージに応じた支援・施策

入社2～3年目女性を対象とした早期キャリア教育。入社5年目女性を対象

とした同世代の社外女性との交流による自己成長を促すフォーラムへの参加

入社8年目女性を対象とした社内外のロールモデルとの交流によるキャリア意識

向上やネットワークづくり。女性管理職と経営層の懇談

女性の部下を持つ上司向け「部下育成力向上研修」等



### ライフイベントに応じた施策支援

#### 仕事と育児の両立支援

- ・育児期の社員を支援する社内制度の充実
- ・男性の育児休職取得率向上

#### 仕事と介護の両立

- ・介護離職の防止

### LGBTQに関する理解啓発

2011年全社挙げての本格展開  
会長直下に  
女性活躍推進プロジェクト発足

さらなる成長に向けた「質的人財」の確保

多様性のある組織、独創性のある発想やイノベーションを生み出す

〔取組方針〕

①修羅場を与えて育てる。競争社会の中でも遠慮せず前に出る覚悟を求める  
基幹職（管理職）、女性双方の意識改革を行い女性社員の数を増やす

②十分に育った人材を男女公平な目で見えて基幹職・役員に登用し、数字合わせの登用は行わない

③出産育児を乗り越えるための施策を思い切って打ち出す

○堺製作所としての支援の取組

女性社員比率が少なく、ロールモデルが少ない。職場によっては第1線への復職難しい等、製作所固有の事情をふまえた将来への問題意識

⇒女性が働き続け、活躍できる環境を整えることが重要

### 堺製作所女性活躍推進プロジェクトの発足（2012年）

- ・女性自身の課題は、自分たちで解決していく
- ・部門の垣根を越え「職場環境の改善」をめざす

### 堺製作所女性活躍推進プロジェクトとして活動を刷新（2021年～）

ダイバーシティ推進の取り組み  
～「人を基軸におく経営」をベースとして  
ダイキン工業株式会社堺製作所



## 4 参加者の皆様のご意見①

### 1.ダイバーシティ推進の取組について、日頃課題であると感じていることや悩み

#### ○ダイバーシティ推進への理解や制度運用にかかること

- ・制度が浸透していない 利用する人が少ない。
- ・個人によってダイバーシティ推進への理解はバラバラ。伝えたい情報、理解してもらいたい内容を、全従業員に効果的に伝え、浸透させる方法はないか。
- ・理解できていたとしても、実行に移せていない。

#### ○現状への対策についての悩み

- (ロールモデル)
- ・ロールモデルとなる人がいない。特に技術系女性は、身近なロールモデルが少ないため、将来のキャリアイメージを描きにくい。
- (男性育休)
- ・男性育休取得促進の取組を、どのように発信すれば理解が深まるか。(意識改革・特に管理職の意識改革)
- ・女性活躍に前向きな人が少なく、中間層はフレーズにアレルギーがある方が多い。

#### (その他)

- ・打つ手が多すぎて、どこからとりかむべきか悩んでいる。 など



### 2.講演・事業紹介を通じて得られた新たな気づきや、役に立った情報

- ・多様性の実現には組織を設けるだけでなく、足を運び、各部署と連携し必要性を感じてもらう必要がある。人事担当者だけでなく、現場第一線で活躍されている方に味方になって頂くという野地様のお話が印象的で、今後の自社の取組に活かしたい。
- ・関西電力様の取組で、キャリアステージやライフイベントに応じた支援や施策（社外交流やロールモデルの方の講演など）が参考になった。
- ・ダイキン工業様の取組方針（修羅場を与えて育てるなど）に衝撃を受けた。女性に覚悟を求めていることで、男性の方への理解も得られているのだと感じた。
- ・各事業所で、身近な課題を解決していくという取組方法は、全体向けの施策だけでは行き届かない部分をカバーできるので、とても良いと感じた。
- ・それぞれの所属に対して育休等の説明を行い、状況に応じた休みの取得方法などを紹介し、業務を回せるようにサポートすることや、現場の人の回し方、フォローのできる体制づくりの工夫などの実例が聞いた。
- ・育児や介護はその時にならないと自分事にならないが、早いうちから意識した行動や計画がとれると良いと思った。
- ・女性活躍推進プロジェクト、自社でもできないか、と思った。 など



## 4 参加者の皆様のご意見②

### 3.印象に残った、あるいは参考になった参加者の意見

#### ○女性だけでなく、女性も、男性も

・セミナーの参加者を女性だけでなく、男性も参加できる等、色々な意見、立場の方々がいった研修や話し合う場がある方がいい。夫婦で受講できるセミナーがあってもよい。

#### ○休暇取得について

- ・休暇取得について、マニュアルに取得例を提示するなどの取得推進だけでなく、業務が回るよう工夫している点が印象に残った。
- ・育児休暇取得予定を3か月前に計画書として出すことは、業務調整ができるので良いと思った。もう少し早めに出してもよいと思った。
- ・男性育休が重要な1つの取組とわかった。大きな組織だけでなく、小規模の団体でも男性が育休をとることは可能という話があった。

#### ○その他

- ・一般企業（中小）にも広めていくことが必要→行政にも仕組づくりを進めてほしい。
- ・トップ層の意識は大事。中小企業は特に社長の一存でなんでも実行が可能なので、インパクトのある取組で離職率を下げる。
- ・ダイバーシティが進んでいない時代にライフプランを考えてきた層の考え方を変えるのは難しい。
- ・事例紹介をしてくれた企業は、体系立てて取組がなされていた。 など



### 4.その他、今回のセミナーの感想など

- ・他社の取組事例を知る良い機会であり、大変参考になった 自社の取組に活かせる。
- ・共通の問題点があり、有益な意見交換ができた。
- ・なんでも最初にやるのは勇気がいる、仲間作りは重要であると感じた。
- ・大企業と中小企業では取組に違いがある。 など

### 5.今後セミナーで取り上げてほしいテーマ

- ・男性の育児休暇取得促進について。（取得率の向上、体験談など）
- ・働き方改革に関すること。
- ・社員に対して介護支援をどのようにしていくか。 など

**「働コミ」Companyセミナーは、登録いただいた事業者の皆様の課題を一緒に考え、解決することを目的に実施します。  
「働コミ」Companyに登録して、ぜひ一緒に取組みませんか。**