

2017年2月28日発行

---

梅の花が見ごろを迎えるなど、少しずつ春の訪れを感じる時季になりました。花はもちろんのこと、草木には癒し効果があります。暖かなオフの日には、自然の多い場所でのんびり過ごしてリフレッシュしたいものですね。

今月は、ダイバーシティをテーマに職場づくりのポイントと取組事例について取り上げています。最新情報ではセミナー等の告知もあります。ぜひご参照ください。

-----<< 目次 >>-----

■コラム：いかにダイバーシティな職場をつくりだすか

》 株式会社グロウス・カンパニー・プラス

代表取締役

山岡 仁美さん

■取組事例紹介：ひとりのために多様な制度を作る

》 株式会社ペンシル

■最新情報：

》 国・地方公共団体等の取組

▼「Let's さんかくアプリ」をアップデート！

【内閣府】他

▼長時間労働の是正等に向け労使及び行政が共同宣言を発表しました

【神奈川県】他

---

---■◇コラム◇■---

》いかにダイバーシティな職場をつくりだすか

株式会社グロウス・カンパニー・プラス

代表取締役 山岡 仁美さん

<株式会社グロウス・カンパニー・プラス プロフィール>

設立：2002年6月

事業内容：「人を活かし組織を活かす」企業研修およびコンサルティング

従業員数：21名（アソシエート含む）

女性の活用は、あくまでダイバーシティの一部に過ぎません。多様性を活かす職場づくりを実現してこそ、ワーク・ライフ・バランスはさらに輝きを増すものとなります。今回、多様性を活かす職場づくりのポイントを、株式会社グロウス・カンパニー・プラス代表取締役の山岡仁美さんに伺いました。

#### ■ダイバーシティの原理原則は「個々を活かす」

これまでダイバーシティ推進を掲げる企業で目立っていたのが、「女性管理職比率を3割に増やす」「育休取得率〇%増」といった数値目標を設定し、それを達成することだけに捉われていることです。しかし、これは本来目指すべきダイバーシティ推進の姿ではありません。本来目指すところは、多様性が生み出す人々の考え方や価値観の違いをいかに経営に活かせるかです。つまり、ダイバーシティは女性のみならず、すべてのビジネスパーソンに関わりがある課題であり、それを社内に浸透させる必要があります。

ダイバーシティ推進といっても、何かプロジェクトを新しく始める、大がかりなものに取り組むばかりではありません。例えば、チーム個々の行動特性や性格の違いを活かすという、日常レベルでできることがあります。これだけでも、組織独自の強みとして、発展の源となりえるのです。

#### ■人事評価制度の抜本的な見直しが必要

従来の日本企業の人事評価制度は、残業や出張に転勤と何でも対応する従業員を対象に設計されていました。言い換えると、職務遂行に制限のない人を対象にしていたわけです。ところが、ダイバーシティ推進を図っていくうえでは、制限のある人を活かすことが必然です。最近では、時短勤務やテレワークなどの雇用条件、社内保育所や育休・介休、社内のバリアフリー化などの福利厚生において、工夫や努力する企業も増えてきましたが、時短勤務中の給与減額は止むを得ない、キャリア不足で一定の仕事しか任せられない、テレワーク中はプロジェクトに参画できないといった状況が散見されます。これでは、真のダイバーシティではありません。

そこで、欠かせないのが人事評価制度の抜本的な見直しです。職務遂行に制限のある、なしに関わらず、すべての人財を同じ土俵に乗せるスケールに設計します。簡単に言うと、年次や残業時間や雇用形態などは考慮せず、職務遂行と能力のみを評価することを基本とします。場合によっては、役職者よりも非正規社員の方が高待遇になる可能性もあります。

でも、これこそが個を活かし、組織を強化する真のダイバーシティにつながるのです。

#### ■管理職に求められる要件

このような人事評価の見直しが進んだ上でも、管理職が旧式のトップダウンマネジメントをしていては、功は成しません。ボトムアップを仕掛け当事者意識を促すことが欠かせないのです。例えば、業務における委任や委譲を現場に任せることでチームとして生産性を上げることができます。

ダイバーシティや女性活躍は、その推進に向けて特別なマネジメントや手法を駆使することに力を注ぐのではなく、日常化させることが重要です。そのためには、ひとりひとりが当事者意識を持って力を発揮する職場風土へ管理職が貢献することが必要なのです。

時短勤務者の評価の際には、時間内での仕事の質はもちろん、時短勤務者の委譲のしかたを評価する。あるいは、プロパー勤務者の評価の際には、残業量の多さを評価するのではなく、当人の仕事の質を評価することに加えて、委譲されたことをどう進めたかなどを含めて判断します。それらにより、職場風土に変革が期待できるでしょう。

会社の制度や仕組みを使いこなし、且つ部下の当事者意識や能動性を引き出す、しなやかな裁量が管理職に求められる最大の要件です。創意工夫あってこそ多様性が活かせる、すなわちダイバーシティ推進なのです。

▽-----▽  
株式会社グロウス・カンパニー・プラス⇒ <http://www.gc-p.com/index.html>  
△-----△

#### -----■◇取組事例◇■-----

》ひとりのために多様な制度を作る

#### 株式会社ペンシル

総合的なウェブコンサルティング業務を展開する株式会社ペンシル（福岡県福岡市）は、1995年の創業時から現在に至るまで、年齢や性別に捉われない採用を続けてきました。IT企業には珍しく、女性が半数を占めています。

多くのコンサルタントやエンジニアを抱える同社では、その多様性をもって様々な視点や角度でウェブ戦略を成功に導けるよう、社員一人ひとりがその能力や個性を最大限に活かして働くことができる環境整備を進めています。多様で自由な発想があってこそ、生産性が向上し、自社の競争力強化へと高めるためです。同社では、全員のためにひとつの大

きな制度を作るのではなく、ひとりのために多様な制度を作る方針で、社員のライフイベントに合わせた働き方を提供しています。

その一例が、2011年9月に開始した「メイト制度」です。子育てや介護などにより、就業時間に制限がある人をパート採用する制度で、コンサルティングから切り分けた非属人的で工数管理がしやすい業務を集約。これにより、残業がなく、ライフステージにあわせた勤務時間・曜日で就業可能としています。制度開始時は3名のみでしたが、現在では15名（2017年1月）にまで増え、アクティブシニアの採用にも利用されています。昨年にはメイト制度の発展形として、サテライトオフィスである「PIC（ペンシルイノベーションセントラル）」を開設し、都市部まで通勤が難しい人にも就業機会の提供を実現しました。

また、チャレンジド（障がい者）に対しては、働き方のニーズや個々のスキル・能力に応じ、不利益が生じることのないよう配慮を行い、LGBTやセクシャルマイノリティ当事者に対しては、差別やハラスメントを一切行わない旨を企業行動憲章に明記し、同性婚も結婚祝い金といった福利厚生の対象としているなど、取組は多岐にわたります。

これらの取組には、人種や国籍、性別、年齢などの外的な違いだけでなく、価値観や宗教、生き方、性的指向・性自認などの内面の違いについても、差別やハラスメントのない、人にも社会にも優しい労働環境の提供を目指したいという同社の意志が反映されています。

時代に先駆けてダイバーシティを進めてきた同社。倉橋美佳代表取締役社長 COO は、「いつの時代でも成長の鍵は“多様性”であったと考えています」と語ります。

▽-----▽

株式会社ペンシル⇒ <http://www.pencil.co.jp/>

△-----△

-----■◇最新情報◇■-----

▼「Let's さんかくアプリ」をアップデート！

【内閣府】（2017年1月）

内閣府では、男性に家事・育児等を身近に感じていただくための男性向け支援ツール、「Let's さんかくアプリ～男性の家事・育児に向けて～」(スマートフォン用アプリ)を配信しています。

自身が取り組む内容をリスト化して実績を記録できる「Do さんかく！」や、家事・育児等に関連する豆知識が出題される「クイズ」などの機能があります。また、アプリのホーム画面に家族や子供の写真を設定して、応援メッセージを受け取ることもできます。

この度、アプリのアップデートを行い、クイズの問題追加や操作性の改善を行いました。  
ぜひご利用ください。

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒

[http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/home/menshousework/lets\\_sankaku.html](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/home/menshousework/lets_sankaku.html)

#### ▼「平成 28 年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業事例集」のご案内

##### 【厚生労働省】

厚生労働省では、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を「パートタイム労働者活躍推進企業」として表彰し、その取組を先進事例として広く発信しております。

このたび、平成 28 年度の受賞企業を決定し、受賞企業事例集を作成しました。事例集には、受賞企業の詳しい取組内容や、取組にあたって工夫した点、苦勞した点、取組の成果などを掲載しています。パートタイム労働者の活躍推進に向けた取組に関心がある方はぜひご覧ください。この事例集はホームページからダウンロードすることができ、ご希望の場合には冊子も提供しております。

詳細は、下記ページをご覧ください。

⇒<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

※このサイトでは、表彰制度の詳細のほか、パートタイム労働者の雇用管理の改善に役立つコンテンツを掲載しています。

#### ▼HPから動画配信を行っています

##### 【国立女性教育会館（NWEC：ヌエック）】

NWEC では、男女共同参画リーダーや企業におけるダイバーシティ推進者などを対象として実施した研修・セミナーの基調講演やシンポジウムの様子を逐次動画配信しています。

また、研修で配付した資料もダウンロードできます。

教育界、経済界、地域活動など幅広い分野のオピニオンリーダーが、男女共同参画の視点から現代社会の抱える喫緊の課題を読み解き、解決策を探ります。

トップ画面右上部の「研修・イベント」→「eラーニング・動画配信」からアクセスしてください。

⇒ <https://www.nwec.jp/event/elearning/index.html>

**【主なラインナップ】**

○シンポジウム「男もつらいよ！～男性の働き方改革とワーク・ライフ・バランス再考～」(平成 28 年度「男女共同参画推進フォーラム」)

田中俊之 武蔵大学社会学部助教 他

○講演「男女ともに活躍できるこれからの働き方」(平成 28 年度「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」)

筒井淳也 立命館大学産業社会学部現代社会学科教授

□問合せ 国立女性教育会館 事業課

TEL : 0493-62-6724/6725

Email : progdiv@nwec.jp

**▼女性社員活躍推進を明文化している企業、前年より増加**

**【公益財団法人日本生産性本部】**

日本生産性本部が1月30日に発表した第8回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」結果によりますと、女性社員の活躍推進を経営方針等で明文化している企業は33.2%で、前年(23.0%)より増加。取組内容は、「行動プラン・目標の作成」42.2%、「女性社員の管理職登用に関する数値目標の設定」29.3%、「女性総合職の新卒採用に関する数値目標の設定」24.0%などとなっております。

詳細は下記ページをご覧ください。

⇒ <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001496.html>

**▼長時間労働の是正等に向け労使及び行政が共同宣言を発表しました**

**【神奈川県】(2017年1月)**

長時間労働など過重な労働による過労死などが、大きな社会問題となっています。長時間労働を容認する社会的風潮を改めて、働き方を見直していくには、経営者、労働者及び行政が一体となって取り組んでいく必要があります。

そこで、神奈川県が呼びかけて、経済団体、労働団体及び行政(国・県)が、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現、健康マネジメントの推進に取り組み、生き生きと働くことができる社会の実現を目指すことを宣言しました。

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f536049/>

▼イクボス先進企業に聞く！イクボス研修セミナー

【愛知県】（2017年3月）

厚生労働省で実施する「イクメンプロジェクト」では、企業向けセミナーの一環として、イクボス研修セミナーを開催します。

「イクボス」とは、部下の仕事と家庭の両立を推進し、自らも業務改善の取組や工夫を積極的に行っている管理職のことです。

セミナーでは、愛知県内のイクボス先進企業の取組や職場内のイクボス推進に活用できる研修資料の説明・配布を予定しています。企業の人事労務担当者や部下を持つ管理職の方のご参加をお待ちしております！

日時：平成29年3月3日（金）13時30分～15時30分

会場：名古屋国際センター ホール（名古屋市中村区）

セミナー内容：

◆愛知県イクボス先進企業紹介

◆パネルディスカッション

- ・坂爪洋美氏（イクメンプロジェクト推進委員／法政大学キャリアデザイン学部教授）
- ・愛知県イクボス先進企業2社

◆イクボス研修

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

▼三重県働き方改革アドバイザー事業を実施しています

【三重県】（2017年2月）

三重県では、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を促進することを目的に、働き方改革（企業等でのワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業等からの相談受付、課題に応じた専門家「働き方改革アドバイザー」派遣など、きめ細かな支援を行う事業を下記のとおり実施しています。この機会にぜひご活用ください。

実施期間：平成29年1月6日（金）～平成29年3月30日（木）

※アドバイザーの派遣については、要相談

内容：(1) 電話による相談受付

- ・他企業での取組事例の紹介
  - ・各種制度・助成金、セミナー等の情報提供 など
- (2) アドバイザーの派遣（電話により相談をいただいた企業のうち）
- ・職場における現状の把握、取組支援
  - ・専門家（社会保険労務士等）による就業規則等の確認や見直しの支援
  - ・従業員の意識改革のための研修 など

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <http://www.pref.mie.lg.jp/KOYOU/HP/m0139400056.htm>

▼イクボスセミナー＜実践編＞好評につき追加募集します！

【滋賀県】（2017年1月）

滋賀県では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進の一環として、昨年度よりセミナーの開催やイクボス宣言企業登録制度の実施などイクボスの普及に取り組んでいます。

このたび、イクボスの手法を取り入れたいとお考えの企業・団体へ出前研修を行うイクボスセミナー＜実践編＞について、5か所の追加募集を決定しましたのでお知らせします。

募集対象：県内の企業・団体

（参加対象者が30人以下の場合、他の企業・団体と合同で開催となる場合があります）

セミナー参加対象者：企業の経営者、組織の代表、管理職、人事担当者、聴講を希望する社員・従業員

実施期間：平成29年1月から平成29年3月

実施場所：開催を希望する団体・企業の会議室等

実施の日時：平日の1時間半～2時間

※土日祝祭日、就業時間終了後の開催もご相談に応じます。

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <http://www.pref.shiga.lg.jp/hodo/e-shinbun/ct00/20170111.html>

▼これからの働き方を考えるフォーラム～震災からの復興、イクボスがとつとりの働き方を変える！～

【鳥取県】（2017年2月）

日時：平成29年3月25日（土）13時30分～16時

会場：ハワイアロハホール 大ホール（湯梨浜町）

プログラム：

○オープニング～復興メッセージ～

- ・宮脇正道 湯梨浜町長
- ・青木由紀子 湯梨浜町商工会女性部部长

○開会・表彰式

企業子宝率調査の優秀企業、子育て川柳コンテスト・とっとりイクボス川柳コンテストの入賞作品を表彰します。

○特別講演～イクボス実践企業に学ぶ～

テーマ：「100人100通り」の働き方ができる会社へ

ゲスト：山田 理 さん

サイボウズ株式会社取締役副社長兼サイボウズ USA 社長

テーマ 特別な制度がなくても残業半減&利益155%UPしたWLBプロジェクト

ゲスト 一之瀬 幸夫 さん

セントワークス株式会社ワーク・ライフバランスコンサルティング担当

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <http://www.pref.tottori.lg.jp/263183.htm>

▼高知家の女性活躍推進ガイドブック「経営戦略としての女性活躍」ができました。

【高知県】（2017年2月）

高知県では、女性の活躍の場のさらなる拡大に向け、県内企業の皆様に役立てていただけるよう、女性活躍の県内の様々な事例や、女性活躍を進めるためのポイント等を取りまとめた冊子、高知家の女性活躍推進ガイドブック「経営戦略としての女性活躍」を作成しました。

本年1月下旬以降、県内の経済団体で構成される「高知県女性の活躍促進連絡会」など関係機関のご協力のもと、広く配布をスタートしております。

県内企業の皆様におかれましては、自社の女性活躍について考えるきっかけとして、そして、具体的な一歩を踏み出すための参考として、ぜひ、この冊子をご活用ください。

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/141601/2017020100137.html>

▼『かがわ女性キラサポ大賞』及び『ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰』の平成28

年度受賞企業が決定しました!!

【香川県】(2017年1月)

『かがわ女性キラサポ大賞』

女性活躍推進自主宣言「かがわ女性キラサポ宣言」に登録し、働くことを希望する女性が能力を十分に発揮し、キラめきながらいきいきと働くことができる環境づくりをサポートしている事業所を表彰しました。

『ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰』

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進などの働き方・休み方の見直し等により、すべての労働者が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図ることができる働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、これについて優れた成果が認められる事業所を「知事賞」及び「商工労働部長賞」として表彰しました。

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <https://kagayaku-kagawa.jp/work/page93.html>

▼「福岡の女性活躍行動宣言」を採択します！

【福岡県】(2017年2月)

福岡県では、女性の活躍の取組を一層推進するため、行政、経済団体、関係団体が一体となって女性の活躍を支援し、将来に向けて活力ある福岡県をつくっていくことを目的として、昨年6月1日、官民連携の推進体制である「福岡県女性の活躍応援協議会」を設立しました。

協議会では、各構成団体の実務者メンバーによる情報交換や意見交換を通じ、今後の取組について検討を行ってきました。

これを踏まえ、2月9日木曜日の会議において、協議会が一体となって取組を進める上での目指すべき方向性を、「福岡の女性活躍行動宣言」という具体的な形にまとめ、採択します。

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <http://www.pref.fukuoka.lg.jp/press-release/kyougikai-sengen.html>

▼「みやざき女性の活躍推進会議」のウェブサイトが開設されました

【宮崎県】(2017年1月)

この度、企業、関係団体、行政が一体となって設立された「みやざき女性の活躍推進会議」

のウェブサイトが開設されました。

「みやざき女性の活躍推進会議」は、平成 27 年 10 月に設立され、女性が多様な働き方を  
実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、ともに活躍する活  
力ある宮崎の実現を目指して、研修会の開催等に取り組んでいます。

今後、当ウェブサイトにおいて、当会議の取組内容や役立つ情報が掲載されますので、是  
非ご覧ください。

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒

<http://www.pref.miyazaki.lg.jp/seikatsu-kyodo-danjo/kurashi/jinken/20161226160914.html>

#### ▼深谷市ワーク・ライフ・バランス推進事業補助金

【深谷市】（2017 年 1 月）

男女が共に家庭生活における活動及び社会生活における活動を両立することができるよ  
う、ワーク・ライフ・バランスを推進する事業所に補助金を交付します。

詳細は下記ページをご参照ください。

⇒ <http://www.city.fukaya.saitama.jp/shisei/jinkendanjo/1481243711693.html>



このメールは送信専用メールアドレスから配信されております。

このままご返信いただいてもお答えできませんのでご了承ください。

配信中止・配信先変更は、こちらから

<http://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/tetsuzuki.html>

バックナンバーはこちらから

<http://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへのご意見・ご要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページはこちらから

<http://www.cao.go.jp/wlb/>



—<編集後記>—

いつもご愛読ありがとうございます。2月号、いかがでしたでしょうか？

多様性のある組織こそ、アイデアやイノベーション、問題解決力が生まれやすく、成長企業は特にその傾向があるようです。今月号では、ダイバーシティ推進に向けてどのように取り組んだらいいか、そのヒントになったと思います。

来月号もお楽しみに！

---