令和５年度女性活躍推進に係る企業課題解決支援研修等企画・運営業務

報 告 書

令和 5（2023）年 10 月

ひろぎんエリアデザイン株式会社

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　③企業文化［ハート］の醸成編　　実施報告

［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」③企業文化［ハート］の醸成編
開催日時	2023年9月7日（木）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㈱）
参加者数	会場：13名、オンライン：70名　（オンデマンド配信あり）

●第1部　講演（13:35～15:00）

「多様な働き方を受け入れる企業文化はこうつくる」
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、全員活躍組織をつく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要素のうち、「企業文化を醸成することの必要性」について説明した。企業価値を高め、好循環を生むには従業員満足を高めることが非常に重要であること、また企業の存在意義を表すパーパスが浸透している企業は、浸透していない企業と比較して業績が高いことを客観的なデータを用いて、先行き不透明な現代におけるダイバーシティ推進のためには、パーパス経営により従業員の満足度や心理的安全性を向上させ、企業価値を高めることが重要であると説明。自社の「企業文化（ハート）」をつくり、浸透させ、ダイバーシティ推進を成功させた具体的な企業の事例も紹介しながら、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）

オタフクホールディングス株式会社
人事部　部長　川岸　浩司氏

川岸氏が、同社の企業理念にある「和」や「笑顔」を重要なキーワードとして、多様な社員の活躍を目指した取組について講演。
人の成長が会社の成長であると考える同社が、働き続けたいと思われる魅力ある会社であり続けるために、社員の声を聴き、勤務体系の変更や事業所内保育園を設置したことを紹介。また、理念を浸透させるための社員研修等を一例として、自主性を重んじる教育体制で手を挙げた社員がチャレンジできる環境づくりをしていることを説明した。

理念の浸透を目的に、役員と社員との語らいの場を設けた社員研修を実施

ペアコム株式会社
代表取締役　 梨木　彩加氏

梨木氏が、製造業でありながら女性社員比率が９割に上る同社の企業文化を生み出している取組について講演。全員経営を目指した、「はっする委員会」、「スマイル委員会」、「ありがとう委員会」、「５Ｓ委員会」等、社内独自の取組を具体的に紹介。経営理念にもある「社員の幸福」を軸として、「社員を笑顔にするために、社員一人ひとりを大切に想う」という、経営者の姿勢・考えを幹部にも共有し、「社員の幸福」の実現に向け、共に協力していくことがいかに重要であるかについて説明した。

同社では、全社員がいずれかの委員会に所属し活動中

●第３部　パネルディスカッション（15:45～16:15）

山本講師、川岸氏及び梨木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・女性活躍推進の中で最も難しいとされる企業文化の醸成を進めるために重要なこと」「取組推進の中で苦労した点・ぶつかった壁、感じている気づき」等についてディスカッション。

川岸氏
「工場見学実施によりお客様や生活者様との接点が増え、多くのお客様から笑顔をいただく事で、社員個々の成長に大きく繋がった。制度改定や変革には困難が伴うが、数多くの対話によってより良い方向へ進むことができた。」

梨木氏
「最初は自身の自己開示ができず苦労したが、自己開示ができ始めた頃から社員の理解が得られるようになった。」「従業員自身が管理職を目指すことも重要ではあるが、経営者・管理職自身が従業員を信頼して背中を押すことも重要である。」

●受講者の声

＜講演について＞
「Ｚ世代が社会課題の解決に興味があることに驚いた。従業員満足を上げることが良い循環の始まりで、心理的安全性の重要性が分かった。」「ハートという概念が抽象的ではあるが、制度設計や教育体制をいくら整えても、会社としての風土や進むべき道が社員に浸透していないと意味をなさないため、実は一番大事な部分であるということがよく分かった。」など。
（アンケート回答者全員（とても参考になった：62.5%、参考になった：37.5%）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＞
「『管理職は抵抗勢力ではない』や『自己開示をしてみる』といったワードが印象的だった。」「規模の異なる企業の取組だったが、経営者やマネジメントが、働く社員のことを思って、独自の人的資本経営、ダイバーシティ経営を目指して、もがくことが大切なのだと、理解できた。」など。
（アンケート回答者全員（とても参考になった：42.2%、参考になった：57.8%）が参考になったと回答）

「ハード・ソフト・ハート」の中でもハート（企業文化）の醸成ができてこそ、ダイバーシティ・女性活躍を真に進めることができるということを実感できた研修となったようです。