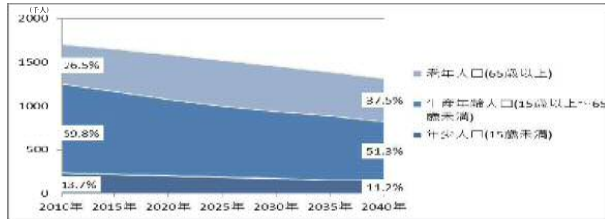


〈データに見る鹿児島県の状況〉

□将来人口の推計

本県の総人口は2010年(平成22年)現在で170万6千人となっているが、今後減少し、2040年(平成52年)には131万4千人程度になることが見込まれる。また、2010年から2040年にかけて、生産年齢人口の割合は59.8%から51.3%に低下するが、老年人口の割合は26.5%から37.5%に上昇する見込みである。

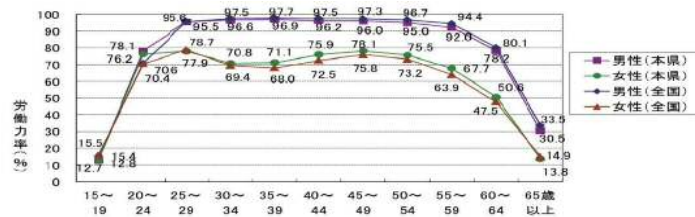


出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

□労働力率

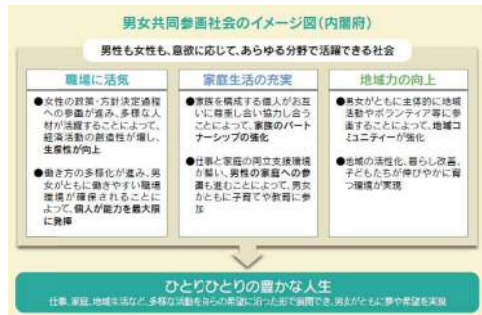
本県における労働力率の状況を年齢階級別にみると、男性は25歳から59歳までの全ての年齢層で大きな変化がないものの、女性は出産・子育て期に就業を中断する女性が多いため、30代を底とするM字カーブを描いている。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

男女別年齢階級別労働力率



出典：平成22年国勢調査

〈男女共同参画社会とは〉



女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会にとって、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題である。(国の第4次男女共同参画基本計画より)

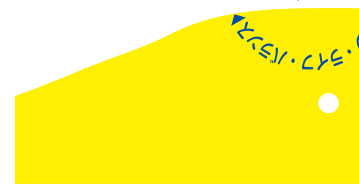
地域・経済のあらたな活力の創造にむけて

かごしま「女性活躍推進事業所」応援大会

～経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント～



鹿児島島の未来形=幸福力 ↔ 成長力



日時	平成28年6月24日(金) 15:00~18:00(開場 14:30)
場所	かごしま県民交流センター 大ホール(西棟2F)
プログラム	
■ 開会挨拶	15:00~15:10 鹿児島県知事 伊藤 祐一郎
■ 「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」報告会	15:10~16:20 「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」構想の背景について オフィスビュア代表 たもつ ゆかり 氏 (鹿児島県男女共同参画審議会委員)
発表者	・康正産業株式会社 ・株式会社クリーン産業 他2名報告者
(休憩)	16:20~16:30
■ 講演	16:30~17:50 Just do it! -議論はもういい- (原) ～多様な人材の活躍推進について～ 講師: カルビー株式会社 代表取締役会長 兼 CEO(最高経営責任者) 松本 晃 氏
■ 質疑応答～閉会	17:50~18:00

【主催】



鹿児島県男女共同参画センター

【共催】

- 鹿児島県商工会議所連合会 鹿児島県経営者協会 鹿児島県経済同友会 鹿児島県中小企業団体中央会
- 鹿児島県商工会連合会 鹿児島県農業協同組合中央会 鹿児島県漁業協同組合連合会 鹿児島県森林組合連合会
- 鹿児島県労働局 鹿児島県市長会 鹿児島県町村会 大学地域コンソーシアム鹿児島 (県外)

【後援】

- 九州経済産業局
- *有限会社ティ・エヌ・ティが鹿児島県の委託を受けて企画・運営しています。

● 主旨・目的

人口減少が大きな課題となる中、企業の持続的な成長のためには、女性をはじめとする多様な人材を活かし、その個性と能力を組織の活力につなげていくダイバーシティの取組が重要となっています。

一方、最大の潜在力である「女性」の活躍推進には、経営者自らが先頭に立ち、これまでの長時間労働等を背景とした男女の働き方や意識の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどが求められています。

本大会では、トップの強いコミットメントにより、ダイバーシティを推進し、経営面・業績面で大きな成果をあげている企業の事例等を通して、「経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント」についての理解を促進し、県内における女性の活躍推進の取組拡大を図ります。

講演

Just do it! -議論はもういい-

(仮)

～多様な人材の活躍推進について～



講師：カルビー株式会社
代表取締役会長 兼 CEO (最高経営責任者)
松本 晃 氏

1947年京都府生まれ。京都大学大学院修了後、伊藤忠商事入社。93年にジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人に転じて社長などを歴任。2009年、カルビー創業家から経営刷新を託され、トップに就任。16年3月期まで7期連続で最高益を記録している。

- 企業における成長戦略として、ダイバーシティの推進が不可欠であることを経営トップ自らが宣言し、強力なリーダーシップで推進。
- 従業員に理解と共感が得られるようにするための現場での具体的活動。
- 鹿児島工場において、工場長にカルビーとしてはじめて女性を登用。
- 経済産業省ダイバーシティ経営企業100選に選出。
- 経済産業省と東京証券取引所が選定する「なでしこ銘柄」に3年連続で選出。

「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」報告会

スタートアップ

STEP1 多様性理解ワークショップ

経営層・従業員がともに多様性(ダイバーシティ)とはどういうことなのかを、実感的に理解するためのワークショップを実施。

多様性を包容・尊重し、組織の中に、活かしていくことの重要性を共有しました。

STEP2 経営課題抽出円卓会議

STEP1で多様性に関する理解を共有したうえで、経営層・従業員とともに、女性が働き続けられる職場づくりに向けた経営課題について話し合いを実施しました。※ワークショップ形式でファシリテーターが進行、立場の違いを超えた自由闊達な対話を目指しました。

職場環境整備

- 仕事をする上での行動基準づくり(コンピテンシー)
- 採用・教育・評価の人材要件定義

- 社会保険労務士による個別相談
- 誰もが働き続けられる職場づくりに向けて個別相談。

事業内容

発表者	所在地	業 種	女性(人) 従業員(人) (%)	女性管理職(人) 管理職数(人) (%)	参加動機や課題等
康正産業株式会社	鹿児島市与次郎1丁目	飲食店、レストランチェーンの経営、不動産賃貸業、駐車場経営等	1,113 1,853 (60%)	2 42 (5%)	・まだまだ女性管理職や役員が少ない。 ・現場は勤務時間の長さや土日が休日でないこと等で、再休後パートになる人が多い。 ・外資産業自体が人材不足であり、今後ますます難くなる人材確保に向けて取り組みたい。
株式会社クリーン産業	鹿児島市新病院町	浄化槽維持管理業、産業廃棄物収集運搬業、ビルメンテナンス業等	3 22 (14%)	1 3 (33%)	・週休3日制を導入したい。 ・残業 当たり前という意識がある。 ・若い人を育てていきたい。 ・従業員の仕事と家庭のバランスが取れる仕組みづくりを行いたい。

本事業には、上記事業所の他、株式会社プログワス、社会福祉法人慶生会、株式会社シー・スタイルが参加しました。

● 「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」構想の背景について

オフィスビュー代表

たもつ ゆかり 氏 (鹿児島県男女共同参画審議会委員)

本事業の構想は、女性の就業継続が困難である状況への(性別にかかわらず)一人ひとりの「個人」としての幸福追求の観点からアプローチすることを根拠に置き、その中核となる「女性のエンパワーメント」に影響を及ぼす「職場のありかた」について「事実上の平等」の視点からのアセスメント(評価・分析)により顕在する課題認識(男女共同参画の視点)に基づくものです。また、事業の具体性についての立案にあたっては、人口減少、社会の多様化等社会変動への対応に要請されるダイバーシティ経営の促進を基本的方向とし、その前提となる男性中心型労働慣行により「つくりだされる」、性別による機会の不平等、男女間格差の改善に向けた取組が、女性のみなならず、すべての人のエンパワーメントの実質と人材力を高め、職場の生産性の向上につながる経営課題として主流化されることを意図しました。

コーディネーター

「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」
企画・運営

有限会社ティ・エヌ・ティ
代表取締役

森園 仁美 氏



平成26年度に県が主催した「働く人の幸福」と「事業所の活力」を共になえる「みんなで考えよう 鹿児島発! ダイバーシティ・マネジメント」セミナーのモデル事業の更なる波及を目指し、平成27年度に「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」として5事業所を対象に実施しました。

本事業を企画するに当たっては、意識改革を伴う研修を通して経営層と従業員に対し、女性をはじめとする多様な人材の活躍が事業の活力につながることを実感的に理解していただき、組織変革の機運を醸成することを目的にしました。初めに、多様性ワークショップ、経営課題抽出円卓会議の4時間のスタートアップ研修、次に人材の行動基準づくりのコンピテンシー研修、最後に職場環境整備コンサルティングの順で約10時間の研修プログラムを事業所と一緒に取り組みました。

研修では講師が、働く一人ひとりの多様性を認め合うことが大切であること、また多様な人材の活躍推進に全社をあげて取り組むこと等、画一化した整備ではなく従業員の多様なライフステージの変化に対応できるように職場環境の整備を行う重要性を経営層に働きかけました。そして最後に経営者や人事担当者からの相談を受けながら職場環境整備のコンサルティングを実施しました。事業後のアンケートには、「これまでの価値意識を再考する気づきがあった」「多様性が何か理解できた」「全社で取り組んでいく機運ができた」等の感想が寄せられました。この事業での「気づき(理解)」と「納得」は、全従業員が一体となって「行動」してこそ初めて成果が出ます。そのためには、企業理念に照らしたトップのぶれないリーダーシップが全従業員の「行動」を継続させる鍵です。

「従業員ひとり一人の幸福」と「組織の活力」を共になえられるダイバーシティ・マネジメントは経営戦略です。女性のみなならず「誰もが働き続けられる職場づくり」に向けて、この報告がお役にたてば幸いです。最後に、取り組まれた5社の事業所がますます発展されることを祈念しています。

報告者

多様性トレーナー

ワークショップデザイナー 高崎 恵 氏



「本当に、みんな、ちがうですね〜」多様性を理解するためのワークショップで、子どもから大人まで年齢にかかわらず多くの方が、瞳をキラキラさせて発する言葉です。

これまで、人と違う意見を発信した時、人と違うやり方でやってみたい時、叱られたり、否定や批判を攻撃的に伝えられたりした経験の中で、私たちは「違い=間違い」という感覚を身につけ、多数派の意見や在り方に同調することで自分の安全を守ってきました。しかし、このような態度をとることで得た安全な場は、私たちに心からの安心を与えてはくれないことに、みんな薄々気づいてはいるのです。

今、人材確保に向けて、働く一人ひとりと組織の新しい関係づくりのためにダイバーシティ・マネジメントが注目されています。働く一人ひとりには、それぞれに様々な制約があります。どのような制約があっても、その人が持っている個性や能力を最大限に引き出す柔軟性のある組織づくりに向けては、多様性への理解が不可欠です。

本事業において、多様性への実感的理解を得た上で囲んだ話し合いのテーブルは、それぞれの仕事への思いや、仕事をする上での制約要因等について立場を超えて自由に共有する場づくりを目指しました。本事業に参加して下さった5事業所のみなさんのキラキラした瞳が、これからの事業所の活力を創り上げていくことを楽しみにしています。

報告者

社会保険労務士法人 EMagency 代表

特定社会保険労務士 松田 将紀 氏



人材不足が大きな課題となっております。「求人を出しても人が来ない。」というご相談が後を絶ちません。人材不足の中、限られた人材の中で、企業が成長していくためには、多様な価値観を持つ従業員が定着するためには、その多様な価値観を認めることが必要です。しかし、それは従業員の価値観のみに合わせて全員のパフォーマンスが上がるのではなく、企業は成長しませんが、従業員の価値観を認めつつ、自社の価値観を明確にしなければなりません。それを明確にすることで、組織風土に合った人材の「採用」ができ、経営方針や組織の方向性にあった「教育」をし、組織の中で、どのような働き方をすれば良いのか?という「評価」ができます。

今回の事業では、参加事業所ごとに、自社の良い従業員、仕事ができる従業員は、どのような行動をしているか?どのような仕事の仕方をしているか?を従業員同士で、議論し、ディスカッションし、仕事をすすめるうえでの行動基準(コンピテンシー)を作成いたしました。このコンピテンシーが、採用や教育、評価の基準となっていきます。

それに加え、社内ルールを作成・見直し(休職・休暇の制度、勤務時間、給料体系)、そのコンサルティングを通して、働きやすい職場環境の整備を行いました。

用語解説

■ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢等にかかわらず、多様な個性や能力を發揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。(国の第4次男女共同参画基本計画)

■ダイバーシティ・マネジメント

多様な人材の価値観や発想を受け入れ、活用することにより、大きな価値を創出する経営。

■エンパワーメント

(性別にかかわらず)個人としての多様な個性と能力が十分に發揮することができ主体的な生き方の選択(自己決定)が可能となるための力(エンパワー)を備える過程。

■ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和が実現した社会)

誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を、人生の段階に応じて自分の希望するバランスで実現できる状態のこと。

■ワークショップ

参加者それぞれの来歴や個性を大切にすることを基礎にデザインされる話し合いや物づくり等の場。知恵もスキルも他者との関わりの中から生まれることを大切に、お互いの違いを重ねて新しい価値を生み出すことを目指す学びの場、コミュニケーションの場。