



図1「関西D&Iビジョン」の全体像



関西のD&I先進地化に向けて ～着実な取り組みで歩みを進める～

労働力人口の減少下にあるわが国において、企業が持続的に成長していくためには、性別・国籍・年齢といった属性にとらわれることなく、社員の多様性や多様な働き方を認め、一人ひとりの個性や強みを組織の力として生かす“ダイバーシティマネジメント”を重視した経営が不可欠である。

こうした考えのもと、当会が策定した「関西ビジョン2030」でも今後の取り組みの方向性の一つとして関西がD&Iの先進地となることをあげ、現在は、2021年11月に取りまとめた「関西D&Iビジョン」で掲げためざすべき姿の実現に向けてさまざまな取り組みを進めている。今号では、関西におけるD&I推進の現状や2022年度の当会の具体的な活動について紹介する。

企業の意識改革と行動の きっかけに—— 「関西D&Iビジョン」を策定

当会では、以前から多様な人材が活躍できる雇用システムや環境の整備に着目し、2013年ごろからまずは女性や外国人留学生に重点を置いた取り組みを進めてきた。2020年12月に公表した「関西ビジョン2030」でも今後の取り組みの方向性の一つに「多様な人材が能力を最大限発揮できる環境整備」を掲げ、関西をD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の先進地とするべく、その推進に一層注力する方針を打ち出した。2021年5月末には労働政策委員会のもとにD&I専門委員会を新設し、体制を強化。第1弾の取り組みとしてこの専門委員会を中心に「関西D&Iビジョン」を取りまとめ、同年11月

に公表した。

「関西D&Iビジョン」では、企業におけるD&I推進の基準となる2つの「基本理念」と、それぞれの理念に2つ、計4つの「アクション」を提示。アクションの実施により「目指すべき企業の姿」を、まずは女性の活躍推進にポイントを置いて明示した(図1)。

こうした理念やめざすべき姿などの共有が企業の意識改革やさらなる行動につながるよう、2022年度は、会員企業を中心とする各社の取り組み推進への働きかけとして、各種支援事業(アンケート調査による現状把握、先進事例の紹介、セミナー・フォーラムの開催など)に力を入れた(図2)。

「関西D&Iビジョン」の実現に向けて ~2022年度の活動

アンケート調査 関西におけるD&I(女性活躍)推進の現状

関西におけるD&I(主に女性活躍推進)の状況を把握するため、2021年度から会員企業を対象にアンケート調査を年1回実施している。2022年度については8~10月に実施し、256社より回答を得た。結果の概要は以下のとおり(P.4図3~5)。

「関西D&Iビジョン」に掲げた目標項目

「関西D&Iビジョン」に掲げた目標項目(「目

指すべき企業の姿」内の数値や目標)の現状に関しては、まず、「女性採用比率(直近3年間)」の全体平均は33.6%で前回調査(2021年度実施)を0.4ポイント下回った。一方、「女性管理職比率」の全体平均は8.8%と前回調査を0.5ポイント上回った。「男性の育休取得率」の全体平均は23.9%で、前回調査を5.8ポイント上回った。「専門部署の設置」に関しては42.4%の企業が実施済と回答しており、前回調査を1.8ポイント上回った(図3)。また、「従業員意識実態調査」(今回から調査項目に追加)については実施済と回答した企業が52.7%にのぼった(図5)。

特に「男性の育休取得率」は全国平均の13.97%*を大きく上回っており、その伸びも顕著となっている。これは、育児・介護休業法の改正により、2022年から2023年にかけてさまざまな制度の変更や創設の段階的な施行が決定していたため、各社が法改正を見据えて取り組みを早めに進めたことが要因の一つとして考えられる。

*出所：厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」

両立支援制度およびキャリア形成への取り組み

両立支援制度については全項目において(図4)、また、キャリア形成に向けた取り組みに関しては「アンコンシャスバイアスに関する研修」以外の項目において(図5)、前回調査を上回る実施・導入状況となっており、各社の取り組みが着実に前進していることが確認できる。

図2 「関西D&Iビジョン」の実現に向けた取り組み

● 各社の取り組み状況の把握と働きかけ

アンケート・ヒアリング調査	毎年度アンケート調査を行うとともに、その結果をふまえて会員企業へのヒアリング調査を実施。取り組み状況や課題を把握し今後の取り組みに生かす。
D&I推進部門情報交換会	D&I推進部門が抱える課題の共有と解決の糸口発見の機会を提供するとともに、企業の枠を超えたネットワーク形成をはかる。関経連としては、ビジョンの共有・展開、および4つのアクションを進める上での課題と対応の整理につなげる。

● 機運醸成の取り組み

女性のエンパワーメント交流会	女性の役員・部長層を対象に、経営視点で物事を考えるための視野拡大、悩みの共有と解決の糸口を発見する機会を提供し、業種の枠を超えたネットワーク形成をはかる。ロールモデル形成を支援し、女性役員・管理職の拡大が女性活躍のさらなる推進を促す好循環の形成をめざす。
関経連D&Iフォーラム	D&Iに精通する有識者の講演と女性・外国人・シニア・障がい者などの活躍を支える企業事例の紹介を通して、多様な人材が能力を最大限発揮するための環境整備について考え、関西におけるD&I推進の機運醸成につなげる。

● D&I推進のための情報提供

特設ホームページの拡充	企業の制度・取り組み事例(ガイドライン)の紹介、「関西D&Iビジョン」やD&I関連事業の開催結果のPRを行う。
-------------	---



2022年度D&I(女性活躍)に関するアンケート調査結果

- 2015年度と2018年度の数値は、連合大阪と労使共同事業として実施したアンケート調査のもの。
- 図3～5で4年度分の数値がそろっていないグラフがあるのは、途中の年度の調査から設問に追加したため。

図3 「関西D&Iビジョン」に掲げた目標項目の状況

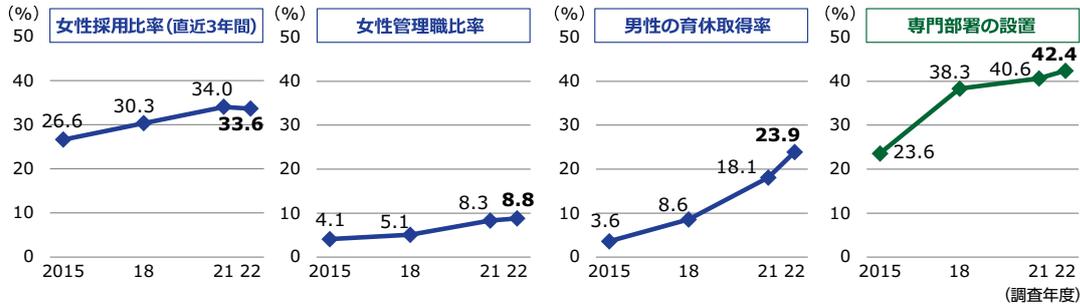


図4 両立支援制度を実施している企業の割合

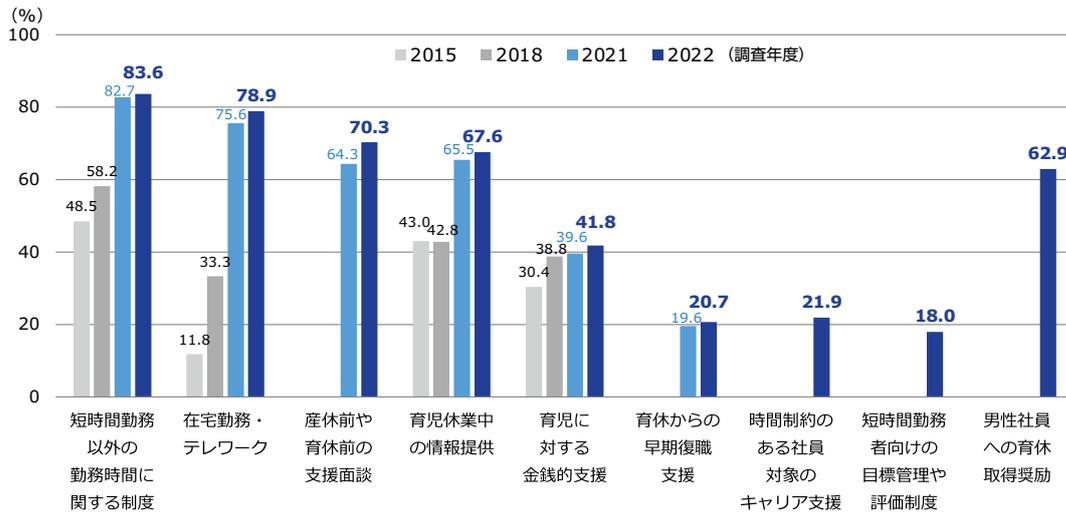
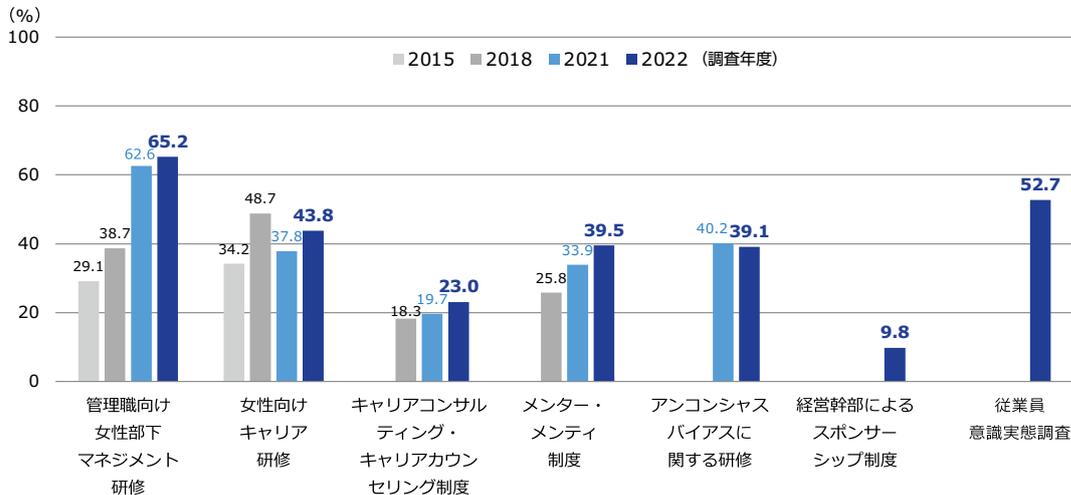


図5 キャリア形成に向けた取り組みを実施している企業の割合



もちろん制度を導入しただけで女性活躍が進むわけではない。女性採用比率が高い一部の企業では、「当初の目的を果たした」「始めたものの、思ったような効果が出ない」などさまざまな理由で実施していた取り組みをやめた例もある。本質的なD&I推進のためにはどのような取り組みを実施することが効果的なのか、自社の現状を要所要所で確認しながら進めていくことが求められる。

アンケート調査については2023年度以降も実施し、取り組みの現状やその推移を把握することで、以降の取り組みなどに生かしていく。

情報交換・意見交換の場を新設し、機運を醸成

D&I推進の“要”は、企業の取り組みにほかならない。そこで当会では、前述のアンケート調査による取り組み状況の把握に加え、D&I推進の機運を醸成し、企業の取り組みを積極的に後押しする一策として、今年度、新たな情報交換・意見交換の場を設置した。

D&I推進部門情報交換会

その一つが「D&I推進部門情報交換会」である。D&I推進を担当する各社の部長・課長クラスを対象にした会合で、有識者の講演と参加者同士の意見交換を行うワークショップをセットにして開催している。各社のD&I推進部門の担当者を集めることで、抱える課題の共有化、課題解決の糸口を発見する機会の提供、企業の枠を超えたD&I部門のネットワーク形成などをめざす。



グループに分かれて行うワークショップの様子(2022年8月)

今年度は2回開催し、各回のワークショップでは、「自社におけるD&I推進の課題」や「男性の育児参加」などをテーマに意見を交わした。参加者からは「組織風土の醸成や企業トップをどのよ

うに巻き込むかがダイバーシティ推進には重要だと再認識した」などの発言があった。

女性のエンパワーメント交流会

もう一つは、女性の役員・部長クラスを対象とした、経営視点で物事を考えるための視野拡大、業種の枠を超えたネットワーク形成を目的とする「女性のエンパワーメント交流会」である。経営トップを講師に招き、自身の経験や信念、現在の取り組みなどをテーマとする講演や講師との対話を行った。講師からは、リーダー論や仕事に向き合う上での考え方など参加者へのメッセージが伝えられ、参加者からは「関西の企業に女性の役職者が増えていること、そして皆さんの非常に熱いパワーに感動した」などの声が寄せられた。



参加者と意見交換する、第2回の講師 牧野明次副会長(2022年12月)

こうした新規の会合のほか、2021年から開催しているD&Iフォーラム(詳細はP.6~7参照)なども通じて機運醸成をはかった。

取り組みの深化をはかり、D&I推進を支援

当 会では、2023年度以降もアンケート調査や前述の会合の開催を継続して行いつつ企業の取り組みへの支援の深化をはかり、「女性の活躍推進」に寄与していく。さらに外国人留学生や高齢者など取り組み分野の拡大も視野に入れて活動を進める。そして、将来的には属性にとらわれない多様性を組織の力として取り込む方策へと検討の幅を広げ、「関西のD&I先進地化」を推進していく。

※「関西D&Iビジョン」や取り組みの詳細は、関経連D&I特設ホームページに掲載。
(<https://www.kankeiren.or.jp/diversity-inclusion/>)

(労働政策部 古口靖之・莖田梨花)



第2回関経連D&Iフォーラム ～誰もが活躍できる社会へ～を開催

企業事例の紹介などを通じて、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境整備について考える機会・情報の提供を目的に2021年から開催している関経連D&Iフォーラム。第2回を2022年11月10日にQUINTBRIDGEにて開催し、会場とオンラインあわせて約250名が参加した。

オープニング

開会挨拶

松本 正義 関経連会長

コロナ禍で柔軟な働き方が広がり、企業では働き方の見直しが進められている。今回の経験を通じて、新しい事業環境に対応する上でD&Iを推進することがいかに重要か、企業はあらためて認識することになった。

関経連としても、取り組みのファーストステップとして女性の活躍推進をしっかりと支援していくとともに、この動きを外国人、高齢者などへも広げ、多様性を組織の力として取り込み、イノベーションを生み出す企業行動につなげていきたい。「ファーストペンギンの心意気」をもって関西のD&I先進地化に取り組んでいく。



D&I(女性活躍)に関するアンケート調査の発表

山内 千鶴 関経連D&I専門委員長

だれもが活躍できる環境の整備や多様性の尊重を企業が掲げても、それを実現できるかどうかは、組織の風土に大きく左右される。本フォーラムの内容を自分事として受け止め、組織マネジメント、部下のキャリア開発支援、自身の働き方の改善等につなげていただきたい(アンケート結果はP.4参照)。



第1部 基調講演

ダイバーシティ・インクルージョンの実現に向けて ～組織の多様性推進は企業における経営戦略～

宮原 淳二 東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部長

近年、D&Iに「Equity(公正性・公平性)」が加わった「DE&I」が注目されている。現状、効率性の観点から社会全体の仕組みはマジョリティを中心に形成されているが、マイノリティの意見を取り入れることで職場環境の改善や新たなビジネスが生まれる可能性もある。

「シニア」「外国人材」「障がい者」「病気を抱えて働く社員」など、以前と比較して社員の状況の多様化やその顕在化が進んでいる。また、「育児」や「介護」といったライフイベントを迎えても働き続けることが一般的な時代となった。こうした現状を考慮すると、企業においてD&Iを推進することは不可欠であるが、いきなり経営戦略として始めるのが難しい場合は、まずは各部署の社員の活性化からスタートすることを提案したい。上司は部下のライフイベントを考慮した職場運営を意識し、当事者の仕事量を調整するとともに周囲の協力が得やすくなるマネジメントを心がけ、「お互いさま精神」を醸成する職場づくりをめざして取り組みを進めていくべきである。



第2部 パネルディスカッション

D&I先進地関西をめざして ～関西の企業事例から～



右から吉原氏、菊岡氏、森口氏、田村氏

<パネリスト>

吉原 聖子 江崎グリコ グループ人事部採用グループ長

当社では、男性社員を含め1カ月の育児のための有給休暇を取得することを必須としている。当初は不安の声もあったが、社内外への丁寧な説明やコミュニケーションを行った結果、今では多くの人に積極的に受け入れられ、多様な働き方の浸透につながっている。D&Iはどの部門にも関連することであるため、全社で横断的に取り組んでおり、今後も加速させていく。

菊岡 大輔 大和ハウス工業 本社経営管理本部人事部長

人口減少のなか建設業界の人手不足は深刻な状況にある。こうしたこともあり、2013年から65歳定年制を導入するなど、他社に先駆けてシニアの活躍推進に取り組んできた。D&I推進にあたりトップの発信は必須だが、課題は“それをどのように浸透させていくか”である。アンケート等を通じて社員の声を拾い上げながら、全員が腹落ちできる施策を突き詰めていきたい。

森口 真希 堀場製作所 理事 管理本部副本部長

従業員一人ひとりが強みや個性、才能を発揮することで、より強い組織を実現することを目標に、「スタンドグラスプロジェクト」を実施している。人口減少下において、D&I推進は1社だけで取り組む問題ではなく、社会全体の課題となっている。社内推進においても、そうした視点からその活動の意味と長期的なビジョンをともに伝えていく必要がある。

<ファシリテーター>

田村 太郎 ダイバーシティ研究所 代表理事

いまや多様性に配慮しないことは企業にとってリスクである。持続可能な企業経営や地域社会を考えていくのであればダイバーシティの推進は避けられない。それを進めることが、現在マジョリティの側にいる人たちにもプラスになるということをわかりやすく示さなければ、D&Iは次のステージに進まないだろう。関西がD&Iの先進地となるには、企業同士の連携や自治体などとの連携を進めながら、D&I推進の仕組みを作っていくことが重要である。

閉会挨拶

牧野 明次 関経連副会長

組織に多様性を増やすことでイノベーションや変化を起こし、企業の活力につなげていくことが求められている。「関西D&Iビジョン」では企業の目指すべき姿として数値目標を設定しているが、数値の達成自体を目的とするのではなく、その先にあるイノベーションの創出を見据え、組織風土を変えていくというマインドで活動しなければ、本質的な効果は得られない。関経連では、D&I専門委員会の活動をさらに強化し、会員各社への細やかな支援を積極的に行っていく。

