

# 

#### 多様な価値観・能力を源泉とした新たな挑戦へ

性別、国籍、年齢などの属性にとらわれることなく、多様な働き方や価値観の多様化などに着目し、一人ひとりの個性や強みを組織の力として活かす "ダイバーシティマネジメント"は、今後求められる柔軟で強靭な企業経営の根幹と成り得る。

関経連は、関西ビジョン 2030 において、企業を舞台に活躍したいヒト(まずは女性と外国人留学生)を対象に"多様な人材が能力を最大限発揮できる環境整備"を重点事業に掲げた。この実現に向け、2021 年に設置したダイバーシティ&インクルージョン専門委員会において、企業に求められる役割を明らかにしつつ、その取り組みを支援する。

関西D&Iビジョンは、企業におけるD&I推進の基準となる基本理念とアクションを提示し、まずは女性の活躍推進に向け企業が目指すべき姿を共有することで、さらなる意識改革と行動変容を促していく。これをファーストステップとして、さまざまな多様性を取り込む"D&I先進地化"に向けた関西の挑戦を進めていく。





## D&Iの基本理念とアクション

基本理念

多様な人材の活躍の場をひろげる



基本理念

多様な価値観を企業の成長に取り込む



# 目指すべき企業の姿

幅広い職種や、管理的立場で多くの女性がいきいきと活躍している





男女ともに仕事と家庭の両立をしやすい制度や環境が整っている



業務推進や意思決定など、さまざまな場面において多様性が尊重 されている



トップ主導で、役員や幹部、管理職層が 一体となったアクションを 進めている



## 4つのアクション



#### 適材適所の人材配置と複線的なキャリア選択

働き手の多様な価値観と能力に応じた適材適所の人材配置と、複線的なキャリア選択ができる体制を整備する

女性のキャリア意欲向上やキャリア形成を後押しする制度を整備し、その活用を促す。短時間勤務をはじめ多様なワークスタイルに左右されず、個々のキャリアステージや意欲・能力に応じた適材適所の仕事を経験させるなど、複線的なキャリア選択ができる体制を整備する。

目指す姿

幅広い職種や、管理的立場で多くの女性がいきいきと活躍している

女性採用比率 40%以上 女性管理職比率 30 ~ 40%



#### 多様なワークスタイルへの対応と適正な評価

多様なライフスタイルやワークスタイルに対応できる環境を整備し、適正に評価する

多様なライフスタイルに応じた両立支援制度の導入にとどまらず、制度を活用しやすい環境、制度を活用しても適正に評価される仕組みを整備する。個々の事情に応じた多様なワークスタイルの浸透や、産休・育休からの復職、短時間勤務での活躍とキャリアアップを促す。

目指す姿

男女ともに仕事と家庭の両立をしやすい制度や環境が整っている

男性育休取得率 100%



#### アンコンシャス・バイアスが無く風通しのよい風土の醸成

アンコンシャス・バイアスを認識し多様性を認め合うとともに、多様な意見を言いやすい風土を醸成する

積極的にコミュニケーションをとり、「女性だから」といったアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)や、上司と部下の間の育成やキャリアに関する意識のずれを解消する。心理的安全性の確保(多様な意見や価値観を認め合う意識の変容)を促し、多様性を組織の力とする。

目指す姿

業務推進や意思決定など、さまざまな場面において多様性が尊重されている

従業員意識実態調査等の実施と課題改善



## トップコミットメントの浸透

トップコミットメントを社内外へ発信するとともに、社内へ浸透させることで取り組みを加速する

D&I推進の意義や目標、具体的方針を社内外に発信し、トップ主導のもと積極的な推進体制を構築する。 トップコミットメントを社内に浸透させ、役員や幹部(本部長等)、管理職層まで一体となった取り組み推進により、 女性の活躍推進を加速させる。

目指す姿

トップ主導で、役員や幹部、管理職層が 一体となったアクションを進めている

方針に基づく行動計画の策定、女性活躍専門部署の設置

## 会員企業の取り組み

## 基本理念とアクションに基づき、目指すべき企業の姿に向けた取り組みを 推進する

※会員各企業には、業種の特性や自社の実情に応じた取り組みの推進をお願いします

## 

- ・女性活躍に関する意義や方針を明確にするとともに、中期経営計画等に位置づける
- ・女性活躍を推進する担当役員、専門部署、タスクフォースを設置するなど全社横断的な取り組みの推進体制を 構築する

## ② 時間軸を意識した数値目標の設定

- ・関経連が掲げる"目指すべき企業の姿"や政府目標\*などを参考に、業界の特性や各社の実情に応じて設定する
- ・2025年に〇人、あるいは2年後に現状の〇%増など、時間軸を意識した目標を設定する (推奨項目:採用における女性の比率、管理職に占める女性の比率、男性の育休取得率)

\*第5次男女共同参画基本計画において 2025 年までに 課長相当職 18%、部長相当職 12%と目標を設定している

## ※ 3 アクションプランの策定

・数値目標を達成するための具体的な行動計画、アクションプランを策定する

## >> ◆ 制度導入や取り組みの実施

・育児や介護等との両立やキャリア形成などを支援する制度の導入など、女性活躍に資する取り組みを実施する ※取り組みに際しては、関経連が公表している「D&Iガイドライン」の事例を参照ください



## 関経連の取り組み

関経連は、会員企業の取り組みを後押しし、関西のD&I先進地化を目指す

### ① 会員企業における取り組みの推進支援

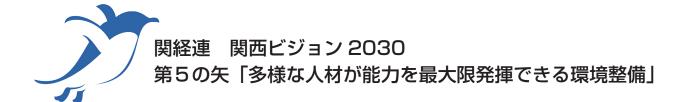
「関西D&Iビジョン」をもとに、会員各社における目標設定などの取り組み推進を働きかけ、取り組み推進に資する各種支援をおこなう

- ・会員企業アンケート調査による現状把握・D&Iガイドラインでの先進事例紹介
- · 各種セミナーや交流会の実施 · D&Iフォーラム開催による機運醸成 など

### ② 関西におけるD& I 推進の取り組み拡大

ファーストステップとしての"女性の活躍推進"から、外国人留学生、そして、そうした属性にとらわれない多様性を企業や地域に取り込むための方策を検討し、その実践を各方面に促す

- · 関西D& I ビジョンやD& I ガイドラインの拡充
- ·D&I推進に資する法整備や環境整備にかかる政策提言 など



企業においても、地域においても、競争力の源泉はヒトである。**関西が「ヒトを惹きつける舞台」として、ダイバーシティ&インクルージョンの先進地となる**ためには、世代や性別、国籍などの属性にとらわれず、多様な人材を受け入れ、その能力を最大限引き出すとともに、価値観の多様性を重視し、おのおのの豊かさの追求や自己実現を支えることが重要である。

まず活躍の場を求めるヒトを惹きつけて育む No.1 地域となるべく、企業を舞台に活躍したいヒト(まずは女性・留学生)を対象とした取り組みにおいて、企業に求められる役割を明らかにしつつ、その実践を各方面に促す。



関経連 D&I Q