

無限大の好循環へ！

平成28年度予算「北海道地域中小企業・小規模事業者の人材確保等支援事業」

ダイバーシティ経営戦略∞Meet Up! in 札幌

～北海道の底力は中小企業にあり！～

成長企業に学ぶ 『ダイバーシティ経営』のススメ

参加無料

魅力ある企業が推進する多様な人材の活躍、その手法と成果

講師
ご紹介



株式会社 ダイナックス
人事総務部 部長 道券 克裕 氏

2008年 4月 株式会社ダイナックス入社
2013年 10月 人事部 人事チーム長
2015年 4月 人事部次長
2016年 4月 人事総務部長(現職)

～未来の北海道を生き活きと～

多様な人材を活かし、社員一人ひとりが持っている能力を最大限に発揮できる機会の提供が、新たな価値創造、企業の成長への課題といえます。

『人材による自社の成長・変革を目指したい、
社内のボトムアップによる成長・変革を図りたい』
そんな中小企業の皆様のご参加をお待ちしております。

定員:先着30名 《事前お申込が必要です》

平成27年度『ダイバーシティ経営企業100選』受賞

～未来を今に～

会社設立当初より、性別や国籍を問わず様々な人材が能力発揮できるダイバーシティの風土が成長の原動力となりました。現在は複数の女性の管理・監督職も誕生。ボトムアップでの職場環境の改善や女性が長く働き続けられる制度など、女性の活躍を後押ししてきました。

女性に限らず、多様な人材の採用、育成、定着の仕組みを整え、企業の成長に活かしてきた弊社の取り組みをお伝えいたします。

2016年 **9月10日** **土**

会場

キャリアバンク株式会社セミナールーム
札幌市中央区北5条西5丁目7 sapporo55 5階

※1階に紀伊国屋書店が入っているビルです。
※JR札幌駅より徒歩5分

10:30-12:00 (受付 10:00～)

参加
申込
書

事業所名			
所在地	〒	TEL	
		FAX	
E-mail			
フリガナ 参加者氏名		役職	

※いただいた情報は本事業に関する連絡等のみ使用し、弊社の「個人情報保護規定」に則り適切に管理します。

■ お申込/お問合せは下記へどうぞ (担当: 平田) ■

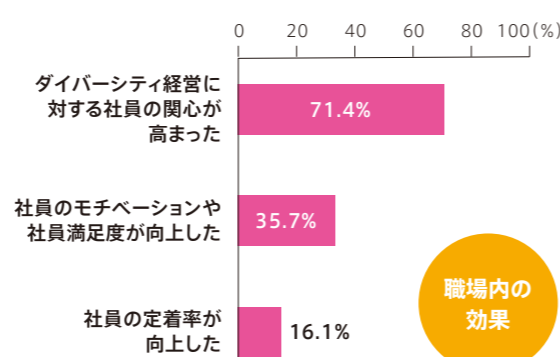
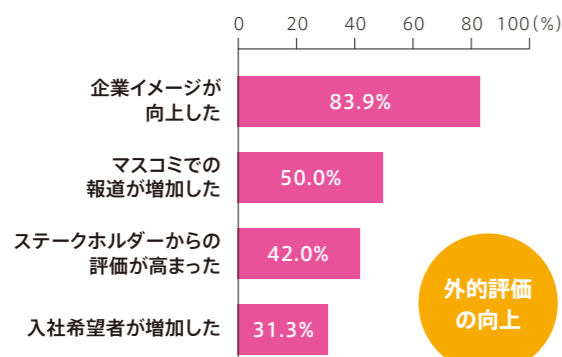
「ダイバーシティ経営企業100選」 表彰企業の声



<平成27年度新・ダイバーシティ経営企業表彰式の様子>

過去表彰企業に聞いた 「ダイバーシティ経営企業100選」の効果

(平成27年10月～12月調査、回答数112社)



出所：平成27年度新・ダイバーシティ経営企業100選表彰式資料より抜粋

新卒採用で応募者が増加した。
(平成24年度・製造業、平成25年度 卸売業・小売業 他)

顧客からの信頼度が高まった。
(平成25年度・情報通信業、平成26年度・運輸業・郵便業 他)

新聞・雑誌・テレビ等取材が増加した。
(平成24年度 学術研究、専門・技術サービス業、平成25年度 製造業、平成25年度・情報通信業 他)

社員のモチベーション・主体性が向上した。
(平成25年度 製造業、平成26年度 卸売業・小売業 他)

他企業よりヒアリングを受けるようになった。
(平成25年度 製造業、平成25年度 金融業・保険業 他)

社員のダイバーシティに対する意識が向上した。
(平成25年度 製造業、平成26年度 卸売業・小売業 他)

大学・地方自治体等より講演依頼が増加した。
(平成25年度 金融業・保険業、平成26年度 情報通信業 他)

家族の会社に対するイメージが向上した。
(平成25年度 金融業・保険業 他)

経済産業省はダイバーシティ経営に取り組む企業を応援しています！

経済産業省 新・ダイバーシティ100選

検索 で検索！



QRコードでも
簡単アクセス！



平成28年度
新・ダイバーシティ経営企業 100選

応募のススメ！

経済産業省では、ダイバーシティ推進を経営成果に結び付けている企業の先進的な取組を広く紹介し、取り組む企業のすそ野を広げることを目指して、本事業を実施しています。本年度も引き続き経済産業大臣より表彰する企業を幅広く公募します。ぜひふるってご応募ください！

CHECK!

すでにダイバーシティ経営企業かも！ ダイバーシティ経営『実践チェックリスト』

あなたの会社でも実践していることはありませんか？

多様な人材※が勤務・在籍している

※中面参照ください！

多様な人材の活躍が
経営にプラスになると考えている

経営者自らが、多様な人材の活躍を推進・発信している

多様な人材が勤務できる環境づくりに取り組んでいる
(例：人事評価制度、多様で柔軟な働き方の推進、担当・部署の設置、組織風土変革)

多様な人材が経営上の具体的な成果をあげている

多様な人材があげている具体的な成果を可能な限り、
数量値など定量的に把握している

多様な人材が活躍し、経営上の成果をあげている！
それがダイバーシティ経営です！

経営者・人事担当の皆様! 心当たりありませんか? 知らずに「ダイバーシティ経営」を実践しているかもしれません!

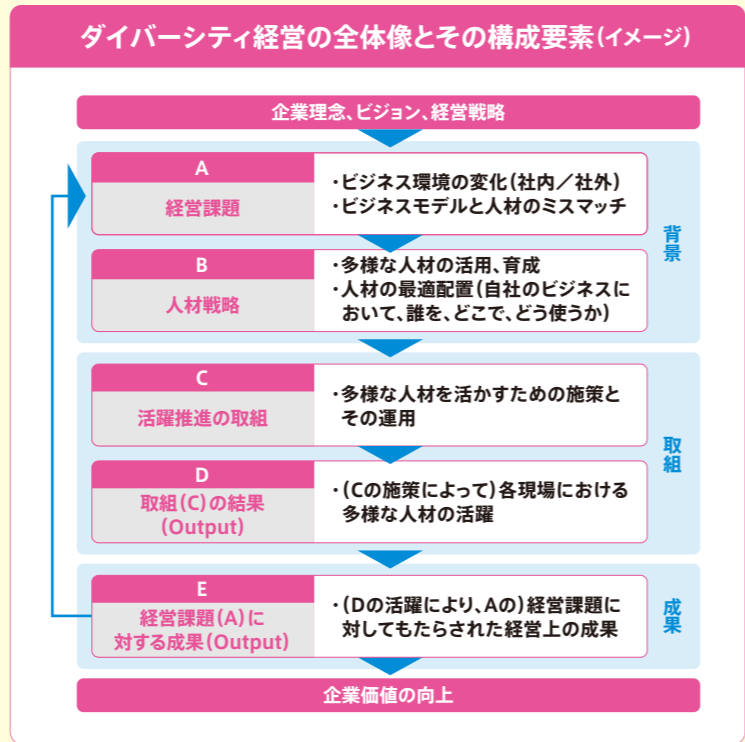
- ❗ 人材の確保が難しい中、人材育成の仕組みを変えて、未経験者を戦力にした!
- ❗ 専門的なスキルが必要な業務で、若手とシニア人材をペアにし、技能伝承をスムーズに行った!
- ❗ 長時間労働を改善することで育児・介護中の社員(人材)の力をもっと活かせるようになった!
- ❗ 伸び悩んでいる国内市場。企業成長のために、外国人社員の能力を活かして海外販路を拡大!



ダイバーシティ経営とは

「多様な人材(注1)を活かし、その能力(注2)が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営(注3)」のことです。これからの日本企業が競争力を高めていくために、必要かつ有効な戦略といえます。

(注1)「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などに関する多様性も含まれます。
 (注2)「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含まれます。
 (注3)「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその能力や特性をいかし、いきいきと働くことのできる環境を整えることによって、「自由な発想」が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につなげていく、といった一連の流れを生み出しうる経営のことです。



受賞企業事例

平成27年度受賞 大阪府 建築業

工程分割により未経験者の戦力化に成功!

株式会社KMユナイテッド

従業員数 26人 (うち正規従業員数26人)

経営課題

- 若手職人の採用・定着が困難
- 職人の高齢化で技術継承が困難

取組

- ❗ 工程を分割、各工程に特化して育成
- ❗ 全員を正社員化
- ❗ 週休二日制、時短勤務制度の整備

経営成果

- 未経験者の戦力化に成功!
- 職人の確保、技能の継承に成功!

DIVERSITY MANAGEMENT SELECTION 100 2017

平成28年度
新・ダイバーシティ経営企業 100選

応募の手引き

あなたの会社で起きている多様な人材の活躍による
経営課題解決の実例を教えてください!

経営における「課題」を解決する取組の革新性と経営トップの関与度・全社レベルでの浸透度、課題から成果までの一貫性を評価させていただきます!

<評価のポイント>

ダイバーシティ経営ストーリーの一貫性

経営課題を解決する「多様な人材が活躍する取組」とその成果の一貫性が重要!

① 経営課題を明確に!

- ・自社の商材・市場はどのような状況にあり、今後成長していくにはどのようなことが課題か?
- ・企業が成長していくうえで目の前にあるハードルは何か?

といった経営課題を明確に明示ください!

② 多様な人材の活躍の成果として経営課題は解消されましたか?

- ・どのような人材が活躍したか?
- ・そのために、どのような取組をしたか?
- ・その結果、どのような経営上の成果があり、課題を解決したか?

といった経営課題を解決するための取組と成果をストーリーで明示ください!

取組事例の革新性・先進性

- ・同じ業種内の他の企業のモデルとなるような事例や、同じ規模程度の企業にて、取り入れることを検討できる事例かどうか
- ・同じ地域にて、他者に先がけて取り入れた取組かどうか

奇抜な事例である必要はありません。御社が始めた取組を、他企業も「まねしたくなる」「とり入れたくなる」ような事例を是非ご紹介ください!

全社的な取組事例か

- ・経営層がリーダーシップをとってすすめているかどうか
- ・全社員に多様な人材の活躍の意義が浸透する仕組みがあるかどうか

経営者自らが取り組んでいる人材活用戦略をご紹介ください!

応募方法 「新・ダイバーシティ経営企業100選HP」より応募用紙をダウンロードし郵送
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyos100sen/entry/index.html#page01>

応募期間 平成28年7月15日(金)～9月14日(水) 17:00必着

応募資格 原則として民間企業等(株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、NPO法人等)

●応募時点までの過去1年間において、労働関連法令等に関して重大な違反がないこと ●反社会的勢力とのつながり等、社会通念上表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと ●労働関連基準を満たすこと(中小企業の場合、下記のいずれか一方は満たしていること)
 ・一月あたりの労働者の平均残業時間が80時間以上でないこと ・年次有給休暇取得率が25%未満でないこと