



「企業の進化」につながる一冊

取組事例集

# 多様な人材活躍モデル企業 働き方改革アワード受賞企業

生産性向上

外国人活躍

働き方の見直し

高齢者活躍

イノベーション

女性活躍  
カリエーション

静岡県委託事業  
発行：静岡県 経済産業部 就業支援局  
企画・編集：株式会社 **33** キャリア

平成31年3月

## 目次 CONTENTS

### 1 静岡県ダイバーシティ経営 促進モデル企業

石川タクシー富士株式会社	女性 高齢者	4
インフィック株式会社	女性 外国人 高齢者	6
有限会社キタガワビジネスサービス	女性 高齢者	8
株式会社トライ・カンパニー	女性 外国人	10
フジ物産株式会社	外国人 高齢者	12
本橋テープ株式会社	女性 高齢者	14

### 2 「静岡県働き方改革アワード」受賞企業

株式会社共立アイコム	ユニークな取組奨励部門賞 受賞	16
静鉄プロパティマネジメント株式会社	スタートダッシュ部門賞 受賞	18
株式会社ソフトウェアプロダクツ	ユニークな取組奨励部門賞 受賞	20
有限会社富士エコティック	生産性向上部門賞 受賞	22
ローム浜松株式会社	生産性向上部門賞 受賞	24

※従業員数、担当者の所属・肩書は2019年2月現在のものとなります。

### 「静岡県ダイバーシティ経営 促進モデル企業」とは

「ダイバーシティ経営」とは、女性・外国人・高齢者などの多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、組織内の個々の人材がその特性をいかし、いきいきと働くことの出来る環境を整えることによつて、「自由な発想」が生まれ、新しい商品やサービスなどの開発につながるような経営のことです。個々の企業が置かれた市場環境や技術構造の中で競争優位を築くために必要な人材活用戦略といえます。

多様な人材の確保、定着、能力発揮などのために様々な取組みを実施し、「経営上の成果」につなげている静岡県内企業を「ダイバーシティ経営 促進モデル企業」としてご紹介します。

- 女性** …女性の活躍を進めている企業
- 外国人** …外国人の活躍を進めている企業
- 高齢者** …高齢者の活躍を進めている企業

### 「静岡県働き方改革アワード」とは

静岡県では、働く方の一人ひとりのニーズに合った多様な働き方の選択を可能にする「働き方改革」を推進すると同時に、企業の生産性や競争力の向上に繋げるために積極的に取り組んでいる企業を表彰する制度「働き方改革アワード」を創設しました。

第1回となる平成30年度は、「静岡県 働き方改革推進事業」の一環である「働き方改革推進リーダー養成講座」に参加された企業33社の中からエントリーを募集。審査を経て、優秀な取組みを実施している5社の企業が受賞しました。各企業の取組みをご紹介します。



#### 「働き方改革アワード」表彰項目

生産性向上部門賞	長時間労働削減や業績アップの数値成果、また働き方改革のための取組みの行動指標が示されていることが認められる企業
スタートダッシュ部門賞	「働き方改革推進リーダー養成講座」受講後、取組みが加速化されていることが認められる企業
ユニークな取組奨励部門賞	他の企業が着手していないユニークな取組みを進めていることが認められる企業





## ユニークな取組奨励部門賞 受賞

“見える化”で視覚からも意識付け  
全社で取組み、さらに強い企業になる

## 働き方改革のステップ

## 取組みのきっかけ

2017年11月。労働条件等の定期調査で、長時間就業の傾向にあると指摘があったことを受け、2018年1月の全社レビューにおいて「共立アイコム働き方改革～これだけは知っておきたい労務知識」と題したミニセミナーを開始したのがはじまり。

## 目指す姿

トップダウンで理念を発信し全社で共有をしながら、現場から多方向に矢が放たれ「ボトムアップで改革」が進み、社員のさらなるモチベーションアップにつなげたい。



別々の部署をワンフロアに壁がなくなりコミュニケーションが活性化

推進担当者から  
コメント

## 取組の工夫、苦労した点など

職種の違い(デザイナー職、営業職、管理職)により部署間や社員間における意識格差が感じられるのが課題でした。今まで別々だったフロアをワンフロアにしたことや、残業時間や営業活動を見える化させたことで、取組みも加速。少しずつ成果が出ていますと感じます。

## 働き方改革 これからの課題と取組予定

若手社員による「30代働き方改革プロジェクト(仮)」。2019年4月には活動が開始できるよう調整中です。また、新卒採用向けに作られた、社長インタビューからなるコンセプトムービーを既存社員向けに編集(ロングバージョン)し、改めて理念への理解を深めていく予定です。



人事部  
執行役員 人事部長  
鈴木聖子

## 株式会社 共立アイコム

## 取組みポイント

代表者	小林武治
所在地	藤枝市高柳1-17-23
設立年月	1954年2月
従業員数	144名(男性91名/女性53名)
事業内容	印刷業・情報サービス業

- 経営トップからの強いメッセージ
- 業務の棚卸し
- システム導入
- 時短・休日の拡充
- テレワーク導入
- 推進プロジェクト導入
- 取引先等社外の理解を得る
- キャリアを考える機会を作る

## 取組み内容

## 課題

変形労働時間制「月42時間」  
「月6回まで」の時間外に対する  
意識の定着

## アクション

まずは、トップダウンで長時間労働是正に対する会社の本気度を発信し、全社員の意識を改革。残業時間が月42時間を超える従業員に対し、「イエローカード」を付与。カードは本人のパソコンに貼るため、自分はもちろん上司やほかの社員からも一目瞭然。長時間労働に対する意識がぐんと高まり、2年目は付与枚数も格段に減少した。

企画制作部だけではコントロール  
できない業務量と時間外

サインージ活用により物件単位で進捗の見える化を実施。無駄な作業がないか部署ごと挙げ、排除していくことからスタートした。また、従来は公になりづらかった「不採算物件」を、企画制作部より全社メールにて発信することで、情報が経営層や営業部門の上司にも共有されることになり、より迅速な対応や改善が可能になった。

従来のやり方を変えることについて、  
取引先に理解

ペーパーレス化を進め、原稿チェックのための訪問を減らすなど、お客さま交渉にも取組んだ。当初は、従来のやり方に固執する社員もいたため、評価指標の一つに業務効率(残業時間)の項目も取り入れた。

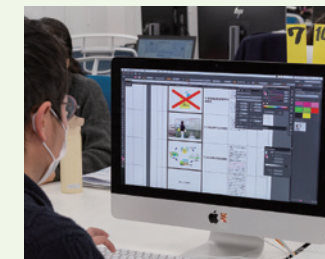
自分たちで職場環境を  
改善していく風土づくり

「企画制作部風土改革プロジェクト」を発進。ざっくばらんに話し合う場を週1回1時間ほど行っている。初めは管理職候補の女性社員で構成されていたが、今は3か月ごとに各部署から人選し、当事者として職場環境向上に取組むきっかけとなっている。当プロジェクト発進の“あいさつ運動”は、本社だけでなく全社での取組みとなった。

## 成果や変化

2018年7～12月の残業時間は、全社で前期比15%削減に成功。イエローカードの取組みも2年目に入り、月42時間の意識が徹底され、平均の残業時間も27時間に減少した。

制作不採算金額においても前期比23%の削減となり、着々と社員の意識が高まってきていることがうかがえる。



残業月42時間超えるとイエローカード



サインージ活用により物件単位で進捗管理



## スタートダッシュ部門賞 受賞

従業員満足なくして顧客満足なし！  
労働環境改善でより愛される企業に

## 静鉄プロパティマネジメント株式会社

## 取組みポイント

代表者	川井敏行
所在地	静岡市葵区鷹匠14-5 静鉄鷹匠ビル3F
設立年月	2009年4月
従業員数	88名(男性41名/女性47名)
事業内容	不動産管理業

- 経営トップからの強いメッセージ
- 業務の棚卸し・システム導入
- 時短・休日の拡充・テレワーク導入
- 取引先等社外の理解を得る

## 働き方改革のステップ

## 取組みのきっかけ

上長による勤怠管理が的確に行われておらず、時間外労働が多かったことからシステムを導入したのが2018年4月。これを機に、経営管理部が主体となって長時間労働削減のほか、業務効率化や特別休暇取得の推進を始めた。

## 目指す姿

従業員満足度(ES)は顧客満足度(CS)と比例すると考え、常に現場の声に耳を傾け、取り入れながら改善を続け、従業員はもとよりビジネスパートナーであるセノバのショップスタッフも、働きやすいと感じられる環境とする。

推進担当者から  
コメント

経営管理部  
管理課  
課長 藤田和秀



経営管理部  
管理課  
課長 鈴木竜二



## 取組の工夫、苦労した点など

今までは、特別休暇取得の全社ルールを作っても、上長の裁量で実施されないことがありました。全社で徹底して取組むよう、残業時間や休暇取得の進捗データを定期的に報告し意識づけをしています。また、管理職や我々経営管理部が率先して行うよう心掛けています。

## 働き方改革 これからの課題と取組予定

現場を巻き込んで、業務の見直しによる生産性向上を図るため「働き方改革委員会(仮)」を立ち上げる予定。また、2019年1月に一部スタートさせた請求書電子化の全社展開や、部署限定で行っている取組について事業部ごとの壁をなくし、さらなる業務の効率化を進めたい。

## 取組み内容

## 課題

## アクション

## 残業削減に対する意識改革

タイムレコーダーによる勤怠管理を廃止し、クラウドによる勤怠管理システムを導入。パソコンの大きな画面で出退勤時間が表示されるため、時間外労働に対する意識が高まった。また、グループウェアソフトの利用により、数週間先の予定をも共有。仕事の優先順位の確認などに役立っている。

## 残業を減らすこと=残業代(経費)削減ではない。目的を理解浸透

「自己啓発支援制度」を導入し、時間外労働の削減が進んで生み出された原資を、資格取得や自己啓発のスクールやセミナーなどの費用として利用できるようにした。

## 子育て中の社員増加に伴い、休暇取得促進を加速化

2年の取得期限が切れてしまった有給休暇を「保存休暇」とし、育児や介護、インフルエンザ発症時に使用できるようにした。また、2019年2月に開業後初の休館日を設定し、テナント従業員に向けた働き方改革も実施。

## 優秀な社員を辞めさせない、テレワークを導入

マンション管理事業限定ではあるものの、テレワーク勤務を開始。自宅書類を作り、そのまま物件に直行したり、数時間もかかる遠隔地からの通勤の必要がなくなったりすることで、ワークライフバランスを図ることができた。

## 子育て世代の働き方を、全面的にバックアップ

2018年4月に内閣府による企業主導型保育事業の制度運用に沿って「セノバ保育園」をセノバで働くショップスタッフ向けに開園。弊社社員や地域住民の利用も可能。「保育園があるから」と求人に応募してくる例もあり、人材確保にも功を奏す結果となった。また、2019年中に2名の男性社員が育児休暇を取得予定。

## 成果や変化

時間外労働削減の目標値は、前年比10%減。タイムレコーダーの廃止と事前申告のほか、会議時間の削減も実現し27%削減という結果に。今年度の特別休暇の取得率も、管理職からの働きかけにより100%の見込みが立った。



テナント審査によるデベロッパー賞



勤怠管理システム導入により、出退勤を意識で「ES賞」受賞





ユニークな取組奨励部門賞 受賞

# ひとりひとりが健やかに 100%の力を発揮できる環境整備のために

## 働き方改革のステップ

### 取組のきっかけ

がむしゃらに働くことが当たり前だった時代。社長が体調を崩した際、健康の大切さを身に沁みたと同時に、このままの状態では社員が壊れてしまうと危惧。企業理念「惚れる会社」になるため、2015年ワークライフバランス・健康経営に着手。

### 目指す姿

「長時間労働＝頑張っている証」という間違った認識を改め、ワークライフバランスの実現と円滑なコミュニケーションのなか、社員ひとりひとりが100%のパフォーマンスができる職場環境を整備する。

### 推進担当者からコメント

#### 取組の工夫、苦労した点など

最初は、「こうしたらどうか」と提案してはみるものの、取組内容が曖昧な部分もあり、なかなか浸透しませんでした。  
スムーズに進み始めたのは「経営統括チーム」の発足後。今はミーティングで出された提案をしっかりと具現化し、定着させていける風土もできてきました。

代表取締役社長  
伊藤定典



#### 働き方改革 これからの課題と取組予定

若手社員6名からなる「オレンジプロジェクト」が、2018年1月に誕生。企業理念をふまえ、ワークライフバランスやキャリアプランなど「理想の社員像」を自主的に検討する機会を月に1度のペースで始めました。今後は、人事評価に「オレンジプロジェクト」からあがってきた新たな価値観の項目を取り入れる予定です。

## 株式会社ソフトウェアプロダクツ

### 取組みポイント

代表者	伊藤定典
所在地	浜松市東区長鶴町158-1
設立年月	1967年7月
従業員数	48名(男性35名/女性13名)
事業内容	ソフトウェア開発

- 経営トップからの強いメッセージ
- 業務の棚卸し ●多能工化 ●評価の見直し
- 推進プロジェクト導入
- キャリアを考える機会を作る

### 取組み内容

#### 課題

トップの考えを具現化する  
人材がない

#### アクション

「惚れる会社」とは、顧客や株主はもちろん、社員やその家族、地域、すれ違う人々などすべてから愛されるという意味を持つ。まずは、社員にとって“働き甲斐のある企業”を目指し取組みを進めるべく、管理グループに経営統括チームを発足。まずは、健康を意識した取組みと、時間外労働の削減と社内コミュニケーションの活性化に着手した。

年代に関係なく活用され、心も体も  
健やかになる取組みを試行

過去、法人契約したスポーツジムを利用するのはごく一部の社員のみ。大半の社員が座り仕事だということを鑑み、社員全員が活用できる取組みとして、毎日15時から15分間、休み時間とは別に体を動かすことを目的とした「リフレッシュタイム」を導入した。運動器具は社員が持ち寄ったものもあり、卓球台は若手社員に人気。社屋の周りをウォーキングする者も多い。



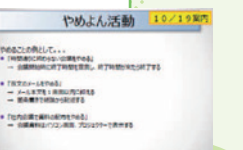
「リフレッシュタイム」を導入

ノー残業デー&コミュニケーション  
デーで社員同士のつながりを強化

「コミュニケーションデー」と銘打った社員会を月に1度開催。研修やディスカッション等を行っている。また、月1回のノー残業デーも設定。2018年には、レクリエーション委員による手作りの運動会を開催。よりいっそう絆が強まった。

「時間で働く」価値基準を廃止したい。  
目指すは生産性UP!

“やめよう”から由来したタイトル「やめ4(やめよん)プロジェクト」を2018年11月にスタート。自分の業務からなくしたり短縮できたりしそうな4項目を掲げ、意識的に実施することで生産性の向上や効率化UPを図ることが目的。期末までに達成度を上司に報告、チームごとの結果発表を行う。



「やめ4活動」で生産性向上と効率化を図る

### 成果や変化

月35時間を超えていた時間外労働は、2017年度には平均残業時間15.5時間にまで削減。社内サークルが3つ立ち上がり、社内コミュニケーションもより円滑になった。また、「健康経営優良法人」としても、2017年、2018年と連続して経済産業省より認定を受けた。



社内サークルの活動も活発





生産性向上部門賞 受賞

# 一歩ずつ進化、少しずつ改善 それでも着実に「変えていく！」

## 働き方改革のステップ

### 取組みのきっかけ

2014年、事業領域を拡大すべく、藤枝市内のドラム缶更正会社を取得したが、設備が老朽化しており故障は頻繁、手作業も多く一向に残業が減らなかった。従業員も疲弊の一途を辿るばかり。このままでは「誰も幸せになれない」と、効率の良い労働環境づくりをスピードアップさせた。

### 目指す姿

残業をしなくても収入アップが望め、気持ちにもゆとりができ、生活を楽しむ余裕が出ることで仕事に対する意欲も上がる。そして、会社の繁栄を自分のことのように喜び、ここで働いていること誇りに思える会社にする。

### 推進担当者からコメント

#### 取組の工夫、苦労した点など

残業が減れば当然所得も減るだろう。そんな不安をもつ従業員も少なくなく、残業しなくても生産効率を上げることで給与は上がる、ということを理解してもらうのに苦心しました。また、モチベーション向上のため、これまでなかったボーナスの支給も行いました。

代表取締役  
古本ひとみ



取締役  
中川由香



#### 働き方改革 これからの課題と取組予定

弊社の働き方改革は、話し合いを重ね計画を立て、とにかくやってみる。そしてダメなら次の手を考え、少しずつ改善していく、という手法です。これからも「感謝と誠意」を忘れず進化し、まずは県内企業従業員満足度No.1を目指し、努力を続けます！

## 有限会社 富士エコテック

### 取組みポイント

代表者	古本ひとみ
所在地	静岡市葵区長尾740
設立年月	2005年11月
従業員数	16名(男性15名/女性1名)
事業内容	製造業

- 経営トップからの強いメッセージ
- 業務の棚卸し ●システム導入 ●多能工化
- 評価の見直し ●時短・休日の拡充
- 取引先等社外の理解を得る

### 取組み内容

#### 課題

#### アクション

老朽化設備による不良品発生や機械トラブルによる残業時間を削減

効率化をはかるために設備投資を決断。ドラム缶の蓋を洗浄する機械を導入する前は、1枚洗浄するのに20秒、必要人員は3名。しかし、オーダーメイドの洗浄機を導入したところ、30秒で5枚洗浄できるようになったうえに人員も1名で十分となった。

生産ラインの各工程が属人化しているため、欠員・休暇人員のフォローができない

基本の持ち場を固定しつつ、その他のラインを3-6か月でローテーションで受け持つ人員配置に変更した。全員が生産の流れを把握でき、人員が足りないところにすぐにフォローできる体制ができた。

配送ドライバーの労働時間削減に対する意識改革

取引先企業へ納入時間の交渉を実施、ルート配送・配車の見直しを実施。さらに、ドライバーの意識改革のため、作業内容や就業時間、帰社予定時間や実際の帰社時間、そして累計残業時間をホワイトボードに記入することを徹底させた。長時間労働削減の意識づけがなされ、個々の残業時間が大幅に削減された。

「残業代が減る=給与が減る」という思い込みを払しょく

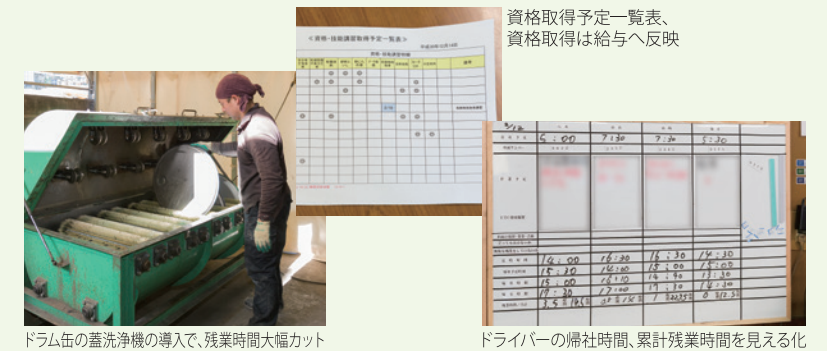
残業代が減った分、支給額が減らないように、賃金体系を一から改善。明確な支給基準のなかった運送手当をなくし、無駄な残業をせず、効率の良い仕事をすることが収入に反映される仕組みづくりを継続して行っている。

コミュニケーションの活性化により、協力し合う風土に

月1回の土曜出勤に、バーベキューや流しそうめんなどを行う交流会を実施。コミュニケーションが活性化され、さらに長時間労働の削減で時間的余裕ができたことで、別の部署の仕事を手伝ったり協力したりする関係性が生まれた。

### 成果や変化

ドライバーの残業時間は、2018年10月の時点で80時間を超えるドライバーもいたが、2019年1月には40時間を下回る者も。それにより、長時間労働が削減され体力、気持ちともにゆとりができたせいか、以前よりずっと笑顔と会話が多い会社になった。



ドラム缶の蓋洗浄機の導入で、残業時間大幅カット

資格取得予定一覧表、資格取得は給与へ反映





生産性向上部門賞 受賞

# “働きがい”や“生きがい”にフォーカス 単なる改善ではなく「改革」を!

## 働き方改革のステップ

### 取組のきっかけ

かねてから課題としてきた「時間外労働の削減」と「生産性のさらなる向上」。昨今の働き方改革推進の流れを受け、取組みが急務であると判断。労働生産性、有給休暇取得率などの改善目標を掲げ、2016年11月に働き方改革委員会を設置した。

### 目指す姿

働きやすさへの改善を続け、最終的にフォーカスしたいのは「働きがい」や「生きがい」。単に残業を減らし、休みを増やすというのではなく、すべての社員が「ワークとライフの充実」を感じながら働ける環境をつくる。

### 推進担当者からコメント

#### 取組の工夫、苦労した点など

働き方改革委員会を設置して2年目の2017年。若手社員を中心とした新体制で臨んだものの、抜本的な改革には繋がらず歯がゆく思ったことも。各部署や委員会など組織の既存の取組みとその成果を「働き方改革」視点で改めて集約し、ベクトルを合わせることで働き方改革へのモチベーションを保ちつつ各活動の発展を促し、社内全体の意識改革を進めています。

管理部人事課  
人事課長 笠間友輔  
村井芳



#### 働き方改革 これからの課題と取組予定

有給休暇取得率は年々上がってきてはいるものの、さらなる取得率増加を目指し、2019年4月より時間単位有給休暇制度の導入を予定。「仕事の質」を上げ、総労働時間を減らしつつ「働きがい」や「生きがい」を感じられるような施策を企画していきたい。また、働き方改革に関する広報活動にも力を入れていく。

## ローム浜松株式会社

代表者	江口英和
所在地	浜松市南区三和町10
設立年月	1999年7月
従業員数	201名(男性178名/女性23名)
事業内容	LSI・LED等の製造

### 取組みポイント

- 経営トップからの強いメッセージ
- 業務の棚卸し
- システム導入
- 時短・休日の拡充
- 推進プロジェクト導入
- キャリアを考える機会を作る

### 取組み内容

#### 課題

時間外労働削減・有給休暇取得率アップは、経営トップの強いメッセージが鍵

#### アクション

時間外労働の削減、有給休暇取得率アップなど抜本的な意識改革が必要となる課題は、年度初めに社長自ら具体的な目標と実現への想いを全社員に発信し改革をスタートさせた。

「生産量は増やしつつ、総労働時間を減らす」言うは易く、行うは難し

社内の働き方改革機運が高まった2018年4月、大小問わず定例会議をゼロベースで見直し。各組織、会議単位で主体的に削減目標を掲げてもらい、会議の必要性や目的を再確認のうえ人数や所要時間を精査。その結果、大幅な会議時間の削減に成功した。

自発的に改善するボトムアップの風土へ

以前からあった「改善提案報奨金制度」は、投稿推奨日の設定(月1回)やキャンペーン抽選会など制度の持続と更なる活性化を図る施策で、ボトムアップの風土醸成に寄与している。働き方改革委員会においても自発的な改善案を中心に運営。

管理職が率先して有休を取得。休みやすい環境づくり

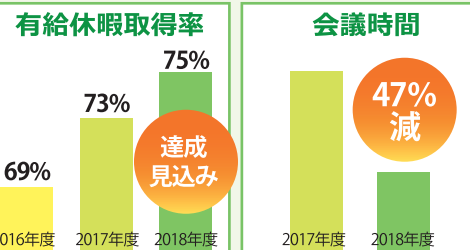
個人的な記念日などに使える「Anniversary休暇」や自己啓発を推奨する「Challenge休暇」を設定。管理職が進んで取得することで、申請しやすい環境を作っている。また、休憩室や食堂内に、有休取得状況を書いたPOPを設置し、意識向上に努めている。

POPを設置して意識を向上

若手社員の離職防止。「仕事のやりがい」を感じる機会を創出

新卒社員が相談しやすい環境を作る一環としてメンターメンティ制度を開始。今年に入社4年目以降の若手がメンターとして活躍している。メンター同士のつながりを深めるべく週1回のメンターミーティングを開催。さらにOJT担当者との合同研修を実施し、新入社員の育成状況に共有している。

### 成果や変化



「働き方改革委員会」を設置



「コア」を磨く研修を開始

## まったなしの働き方改革

「70年ぶり」の労働法の大改革「働き方改革関連法」  
守らなければ罰則も！

- ◆ 時間外労働の上限を厳格化
- ◆ 年次有給休暇取得の5日以上義務化
- ◆ 労働時間把握の義務化
- ◆ 正規・非正規の格差是正

### 「働き方改革関連法」の概要

項目	内容	施行時期
時間外労働の上限規制	原則：月45時間、年360時間 例外：年720時間、月100時間未満、複数月平均80	大企業:2019年4月 中小企業:2020年4月
中小企業における割増賃金引上げの猶予措置を廃止	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止	中小企業:2023年4月
有給休暇取得の義務化	有給休暇が10日以上ある労働者について、うち5日の取得を企業に義務付け	2019年4月
労働時間の適正把握義務	労働時間をタイムカード、パソコン等の記録等の客観的な方法により把握しなければならない	2019年4月
勤務間インターバル制度	前日の終業時刻と当日の始業時刻の間に一定の休息時間の確保について、事業主の努力義務	2019年4月
高度プロフェSSIONAL制度の創設	高収入で専門的知識を持った労働者について、本人の同意を条件に労働時間規制から外す。勤務時間に縛られずに働ける代わりに、残業代や深夜・休日手当が支払われない	2019年4月
同一労働 同一賃金	正社員と非正規労働者の待遇に不合理な差をつけることを禁止	大企業:2020年4月 中小企業:2021年4月

## まとめ

### 経営戦略としての「ダイバーシティ推進」「働き方改革」のポイント

本冊子でご紹介している企業は、表層的な制度改革に留まらず、真に組織に変革をもたらすための取組みにチャレンジし、進化し続けています。

育児・介護・その他の事情で時間の制約ある人材や、違う価値観を持つ若者から高齢者までの様々な年代・外国人など、多様な人材が仕事への意欲を高め、能力を発揮できるようにするためには、「制約のない社員」を前提とした従来型のマネジメントの仕組みを大胆に改革し、柔軟性を高める方向で働き方を改革していく必要があります。

多様な人材が活躍する効果を以下の4つにまとめてみました。

- ① **プロダクトイノベーション**: 多様な人材が異なる分野の知識、経験、価値観を持ち寄ることで、「新しい発想」が生まれ、新商品・新サービスが開発される
- ② **プロセスイノベーション**: 多様な人材が能力を発揮できる働き方を追求することで、効率性や創造性が高まる
- ③ **外的評価の向上**: 多様な人材を活用していること、及びそこから生まれる成果によって、顧客満足度や市場などからの評価が高まる
- ④ **職場内の効果**: 社員のモチベーション向上や職場環境の改善につながる

「ダイバーシティ」や「働き方改革」を経営戦略として位置づけ、「従業員の意識改革」「経営トップを核にした体制・計画づくり」が重要です。「なぜ、わが社にとって働き方改革が必要なのか」ビジョンを経営者自身の言葉で語り、言い続け、これまでの「当たり前」を疑う(過去の成功体験を捨てる)。

ダイバーシティ経営と働き方改革の成否を分けるのは経営者のビジョンある決断であり、「働き方改革」は「コミュニケーション改革」と言っても過言ではない。



株式会社るるキャリア  
代表取締役 内田 美紀子