

令和6年度いしかわ女性輝く

ダイバーシティ企業塾

開催レポート



石川県生活環境部女性活躍・県民協働課 令和7年3月発行

県では、県内企業の幹部や人事管理者等を対象に、女性が活躍する企業のノウハウを学ぶ「いしかわ女性輝くダイバーシティ企業塾」を令和4年度より開催しており、令和6年度は県内企業23社が受講、18社が修了しました。

本塾は、浅野大介副知事を塾長に、企業コンサルタントによる進行のもと、県内外の先進企業を講師として迎え、事例研究や、参加企業同士のグループ討議を通して、多様な人材が能力を発揮できる職場環境に向けた取組のノウハウを学び、自社の課題に即したオリジナルのロードマップを作成する連続講座です。

参加企業は、先進企業の事例研究を踏まえ、自社の課題や取組等を話し合い、なぜ女性活躍・ダイバーシティが必要なのか、どのように取組を進めるか等、活発に意見交換を行い、理解を深めました。

また、令和4・5年度修了企業には、ロードマップに基づき取組を進めていただくためのフォローアップ研修も開催しました。

今後とも県内企業における女性活躍・ダイバーシティ推進の取組を後押ししていきます。

修了企業 18社

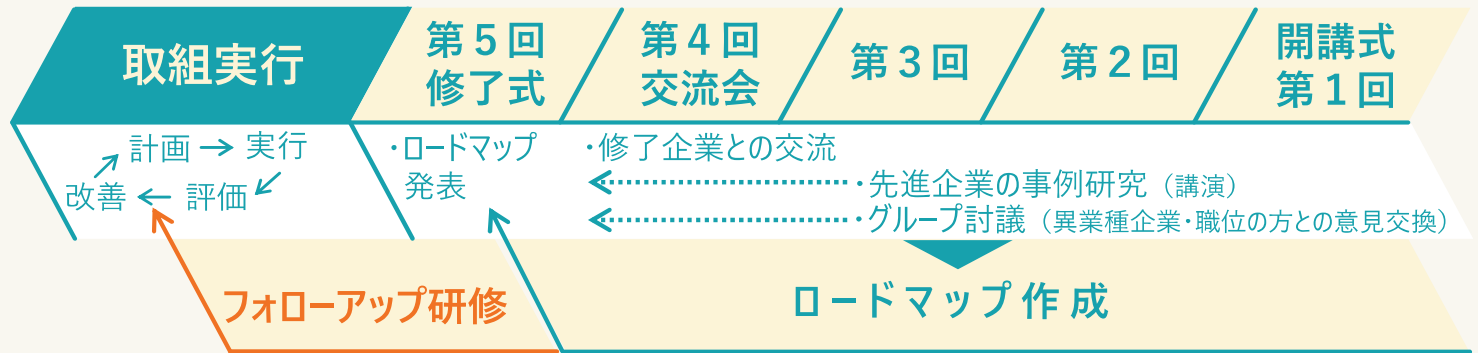
- 株式会社アイサス
- アップティー株式会社
- 株式会社エイム
- 株式会社オノモリ
- 金沢信用金庫
- 株式会社絹川商事
- 小松ウオール工業株式会社
- 株式会社歯愛メディカル
- 株式会社東振精機
- 株式会社白山機工
- 株式会社迅技術経営
- 株式会社PFU
- 株式会社ぶどうの木
- 前田製菓株式会社
- 丸井織物株式会社
- マルオリグループ株式会社
- 三谷産業株式会社
- やまとグループ株式会社

五十音順

受講の流れ・各回の講演概要



— 受講の流れ —



— これまでの参加者の声 —



他業種・職位の方との討議は新鮮で視野を広げるきっかけになっただけでなく、モチベーションも上がりました。

参加したことで社長の意識も変わり、人事評価制度が見直されました。まだまだ改革の途中ですが、一步を踏み出せたのはこの塾がきっかけです。



話を聞くだけの研修ではなく、各回十分にグループ討議の時間があるので、自社に当てはめて考えるよい機会になり、よかったです。



さまざまな業種の先進企業の取組について、トップや責任者の方から直接、具体のエピソード（障壁やそれをどう乗り越えたか等）を交えて知ることができ、よかったです。自社の具体的な計画に反映できると感じました。



多様な人材が活躍できる組織 づくりで同質性のリスクを回避

石川県副知事(塾長) 浅野 大介



—塾長講義ポイント

- ✓ **女性活躍の本質は多様性。**多様な個性や事情を持つすべての人がそれぞれの事情に合わせて活躍できる組織づくりに向けたカテゴリーの一つが「女性」
- ✓ 同じような考えをもつ人しかいない組織は、多様な視点がないために、「見落とし」が生まれ、重要な意思決定を間違えるリスクが高まる。ビジネスチャンスを逃す可能性もある**（同質性のリスク）**
- ✓ 多様な人材が存在するだけでは多様性は実現できない。多様な人材が意見を言い続けられ、行動できる環境を作る必要がある
- ✓ 女性活躍・ダイバーシティの推進は、組織文化の改革を仕掛けていく大変難しい仕事だが、この塾で、先進企業の手法を学び、異業種企業との議論を通して自社に帰りどこからどう取り組むか考えていただくと同時に、自社を良くしたいという同じ思いを持つ者同士、仲間づくりをしていただきたい

D&I推進は会社の持続的成長に必要な経営戦略

アフラック生命保険株式会社
代表取締役社長 古出 眞敏 氏

創業/1974年11月15日 本社/東京都 従業員数/4,874人(うち男性2,402人 女性2,472人 ※2023年度末時点) 事業内容/生命保険業



—講演ポイント

- ✓ 長期経営ビジョンの達成のため、イノベーション企業文化の醸成が必須。その手段として、女性活躍をはじめとするD&I推進を経営戦略と位置付けて取り組んでいる
- ✓ ①経営トップの強い意志 ②社員の力を引き出せる管理職の育成 ③女性社員の育成 ④多様な人材が活躍できる環境整備が重要ポイント
- ✓ ①については、社長のメッセージを繰り返し発信、定期的に社員と直接対話の機会を持つ等、社員が会社の本気を感じ取れるまでトップの考えを伝え続けている
- ✓ D & I 推進を経営戦略として取り組む以上、経営目標として数値目標を掲げることが必要だと考える。目標の達成を目指し、不断にPDCAサイクルを回すことが非常に重要
- ✓ 女性社員育成のため、キャリア相談を目的とした直属の上司以外とのメンタリングを実施したところ、男性からも希望があり、現在は全社員を対象に実施。女性活躍推進の取組が社内を活性化させ、全社に広がった
- ✓ D & I 推進が触媒となり、ほかのさまざまな事業や取組を変革する相乗効果を上げている。D & I 推進は会社の変革のドライバー

受講企業の声

トップのコミットメントが非常に重要であり、巻き込むことが成功の秘訣だと思った。トップの関わり方も双方向の対話等さまざまなと学び、自社に合った関わり方を設計したい



古出社長と浅野副知事によるミニトーク モデレーター 北陸経済連合会 課長 日野 恵美 氏



ダイバーシティとDXの実現で新しい建設業をつくる

有限会社ゼムケンサービス 代表取締役 籠田 淳子 氏

設立/1993年8月2日本社/福岡県 従業員数/10人（うち男性3人女性7人 ※2024年10月時点） 事業内容/一般住宅、店舗、オフィス等のデザイン、設計、施工

— 講演ポイント

✓ **ダイバーシティとDXを実現し、女性や若者、高齢者、障害のある方、外国人の方も働ける新しい建設業をつくりたい**

✓ その実現に向け、営業、設計、現場管理、管理といった全部門、女性も高齢者も、障害のある方も全社員でワークシェアリングを実施

✓ **ワークシェアリングとは、業務の細分化と個人の強み弱みを可視化することで、メンバーの力をうまく掛け合わせることに。**これにより、互いに補い合う強いチームになり、育児や介護等の事情を抱えながら働き続けられる環境をつくった

✓ ワークシェアリングで、高い技術とコミュニケーション力をもつ熟練の職人と、ITに強い若者が共に仕事をすることで、技術継承も可能

✓ **DX化は時間と距離、知識と言葉の壁を壊してくれる。**大規模な設備投資をイメージするかもしれないが、中小企業が多い建設業では、DXは自社にあったものを必要に応じて取り組むもの。我社はメールでの写真共有から始まった。小さなことでもまず始めてみるのが大切

受講企業の声

異なる立場の人の違いを認識し、生かすという視点を大事にしていきたい。ワークシェアリングの考え方が非常に新鮮だった

一人一人が自分らしく輝ける働き方を目指して～今までの当たり前からの変化～

コマニー株式会社 人財開発部長 小坂 律子 氏

設立/1961年8月18日 本社/石川県小松市 従業員数/1,243人（うち男性972人女性271人 ※2024年9月30日時点） 事業内容/パーティションの製造・設計・販売・施工



— 講演ポイント

✓ 「コマニーに関わる人々を本気で幸福にしたい」という思いが込められた理念に基づき、一人一人が自分らしく輝ける働き方を目指し、**今までの当たり前を変化させてきた**

✓ 具体の課題と社長の実体験を踏まえたトップメッセージの発信を機に**会社が大きく変化**

✓ 社員の本音を聞く場を設け、全員で課題の解決策まで考えることを繰り返して、より働きやすい環境づくりを進めている

✓ **実際に会社に変化することで、社員が積極的に意見を伝える風土が生まれた**

✓ 2022年4月に男女共に1か月以上の育休取得を必須とし、1か月分の賃金を全額支給する制度を導入。当初、人員不足や業務への影響の懸念の声もあったが、背景や目的を丁寧に伝え、各部門のトップのコミットを得て全社員に展開。課題もさまざまあったが、それぞれにあった解決策を考えている。全社横連携の応援体制を組む等、**制度の使いやすさ**も向上させた

受講企業の声

社内の巻き込み方が非常に参考になった。想像以上の取組の多さに驚くと同時に、これだけやれば変わるという指標にもなった



人を基軸におく経営を原点に 修羅場を通じた育成加速

ダイキン工業株式会社

人事本部ダイバーシティ推進グループ長 今西 亜裕美 氏

設立/1934年2月11日 本社/大阪府 従業員数/8,894人（うち 男性7,236人 女性1,658人※2024年3月末時点） 事業内容/空調・冷凍機、化学、油機、特機、電子システム

— 講演ポイント

✓ **人を基軸におく経営を原点にD&Iを推進。** 試行錯誤の連続で見直しを繰り返し、女性活躍推進に取り組んできた

✓ 普段の仕事の渡され方が男女で異なると、女性管理職の育成が進まない性別に関わらず、意欲や能力のある人材には、「修羅場（その人の能力を少し越えるような、ストレッチな仕事）」を渡して育成。十分に育った人材を男女公平に登用

✓ 育成を通じ、社員には競争社会の中でも遠慮せず前に出る覚悟を求める女性管理職の育成加速のため、各部門から推薦された女性にリーダーシップ強化（マインドセット、スキル習得）のための研修を実施。同時にその上司に優秀な人材の育成を考える研修を行う等、**上司の意識改革とマネジメント力向上**に取り組んでいる

✓ 女性管理職の登用を進めるため、人事部門のダイバーシティ担当と人事担当が連携し、さらに、中長期的な人材育成の視点で、ダイバーシティ担当が各事業部門の役員や部門長と**ディスカッションを重ね**、女性の個人名を挙げて具体的な育成計画を考えている（**バイネームの人材育成**）

受講企業の声

自社でも各工場、各部署と連携をとり、会社全体で人材の定着、成長を考えていかなければ、会社は前に進まないと感じました

小さな変化の継続が風土を変え、 大きな変化を可能にする

株式会社大川原製作所

取締役副社長 経営推進本部長 大川原 綾乃 氏

設立/1927年10月18日 本社/静岡県 従業員数/297人（うち男性245人 女性52人※2024年12月末時点） 事業内容/乾燥・造粒・混合・濃縮・殺菌・ろ過・汚泥廃棄物処理装置の製造、販売



— 講演ポイント

✓ 女性活躍推進法施行を契機に、2016年に組織横断のプロジェクトチーム「OKWoMen」を発足し、誰もが個々の能力を最大に発揮し、イキイキと働ける環境づくりを進めてきた

✓ 本音座談会で会社の変えたいところを聞き、課題を抽出。先進企業を視察し、**真似をすることから始めた** 会社の慣習を変えることは、それが些細にみえることでも大変だが、なにかを始めるときは反対意見や障壁が存在するもの。諦めずにまずは小さな変化を起こし続け、国や自治体の認定やマスコミ取材等、外部も活用し、経営陣を巻き込んだ

✓ この積み重ねで社員から会社が本当に変わるという信頼と期待を得て、会社全体が柔軟になり、プロジェクトチームだけでなく、**全社員でダイバーシティに取り組む風土が醸成された** 女性に製造現場は難しいという固定概念の払拭のため、女性社員が現場を体験する**社内インターンシップ**を実施。大変な作業が再確認され、働く環境の改善に繋がると同時に、体験者に職人が積極的に教える等、現場に活気が生まれたことで**現場での女性の採用が実現**

受講企業の声

自社の現状をしっかり把握した上で、諦めずに小さな変化を起こし続けることの重要性に気づかされた



石川県の企業が成長し、次世代に繋ぐためD&Iは不可欠

経済産業省

大臣官房政策統括調整官 兼 中小企業政策統括調整官 西垣 淳子 氏

— 講演ポイント —

- ✓ 多様な人々が暮らす石川という地域で、企業が成長し、次世代に繋ぐには、多様な人が一緒に考えることが必要であり、そのために石川の企業にもダイバーシティ経営が不可欠
 - ✓ ダイバーシティ経営の実現には、誰もが職場で受け入れられ、自分らしさを発揮できる「インクルージョン」の状態であることが重要であり、①経営者の取組②人事管理制度の整備③現場管理職の取組が鍵
 - ✓ 特に②については、自分らしさを発揮できる職場ほど帰属意識が高まるため、若手から管理職まで全員が自分らしさを発揮できる人事管理制度の整備が重要
 - ✓ 家庭と仕事の両立には、常に出勤しなければいけない状態はよくない。育児・介護に関わらず、全社員がテレワークや休暇制度等を使える環境整備が必要
 - ✓ 女性特有の身体的な悩みを上司の男性が精神的な問題と勘違いして管理職に登用しないというケースもある。女性特有の健康課題への対応も重要
- 受講企業の声
- 多様な人が多様な意見を言える環境であることが重要だとわかった

組織文化の変革が企業競争力の源泉 DEIを自分事化する

パナソニック コネクト株式会社

人事総務本部 DEI推進室 室長 油田 さなえ 氏

設立/2022年4月1日本社/東京都 従業員数※/国内 約12,400人 男女比率※/男性82.4% 女性17.6% 事業内容/「サファティン」「公共サービス」「生活インフラ」「エンターテインメント」分野向け機器・ソフトウェアの開発/製造/販売、並びにシステムインテグレーション/施工/保守・メンテナンス、およびサービスを含むソリューションの提供 ※2024年4月1日時点



— 講演ポイント —

- ✓ 組織文化の変革が企業競争力の源泉。カルチャー&マインド改革（風土改革）をベースに企業改革に取り組んでいる
 - ✓ カルチャー&マインド改革の3本柱の一つがDEI。企業競争力の向上だけでなく、人権尊重の観点を重視し、企業存続のための経営戦略の一つとしてDEIを推進
 - ✓ DEI担当役員を人事以外の役員複数人が務め、人事に寄りかちな施策を幅広く、会社全体の方向性として考えている
 - ✓ 担当役員が社員の生の声を聞く場を毎年設定。社員の声を改善に繋げる点がポイント。例えば、女性や若手が管理職になりたがらないという声から役員目線で管理職の業務負担軽減の全社プロジェクトを迅速に遂行
 - ✓ 全職場にDEI推進リーダー「DEI Champ」を設置。各事業場・部門の特性に応じた取組を展開。担当人事や事業場の役員も支援し、各部門で育児・介護等の座談会や若手交流会等を主導。
 - ✓ マイノリティギャップ解消に向け、育児・介護・LGBTQ+・障がい・キャリア入社・外国籍といった複数のテーマに取り組み、誰もがDEIを自分事化できるよう工夫
 - ✓ 会社が目指す姿を明確に示すことが重要であり、会社の未来を見据えた変革が必要
- 受講企業の声
- 会社が方針を明確に打ち出し、体制整備する必要性を理解した。社内を巻き込む仕組みが参考になった



令和4・5年度修了企業 丸井織物株式会社 のロードマップ取組状況報告

対象：令和4・5年度修了企業

講師：カゴメ株式会社 常務執行役員 有沢 正人 氏

講演：「人的資本経営」を目指し毎年進化するカゴメの人事制度
～真の意味での経営戦略と人材戦略の連動を目指して～



受講企業の声

特に人事制度改革の取組や現業職のエンゲージメントの話題に関して非常に興味深く自社に持ち帰れる情報をたくさんいただいた。大企業でも変革までに多くの取組をされていることを知り、自社でも長期的な計画を立て、to beを描いていく必要性を感じた。



第5回・修了式 令和7年1月20日(月)

グループ討議

各社のロードマップについて意見交換

取組発表

グループの代表企業が塾で学んだことやロードマップ、今後の取組等を発表



コーディネーター講評 株式会社タナベコンサルティング 田上 智則 氏
衝突なくして真のダイバーシティなし

塾長総括 浅野 大介 副知事

変革成功の鍵は

言葉の力・未来像と期限・メッセージの頻度

ダイバーシティの必要性や同質性のリスクがトップに伝わる強い言葉を考え、得心してもらうことが重要。変革に必須な勢いは長続きしないため、短く期限を切り、試行でも取り掛かってほしい。トップのメッセージは毎月・週・日等頻繁な発信で浸透する。ダイバーシティ推進は困難な道だが、だからこそ楽しんで推し進めてほしい

修了式

修了証書授与、塾長メッセージ

修了企業代表抱負 株式会社東振精機 参事 中村 怜介 氏

人口減少が進み、もはや企業間ではなく地域間で人材確保を争う時代。石川県が選ばれる地域となるよう、県内企業が一丸となって多様な人材が活躍できる環境を整えることが必要。塾での学びや気づきを生かし、修了企業の皆様とともにD&Iを進めていきたい

