

## 開催報告



タイトル：「人材活用に向けた自社課題発見セミナー」in金沢

多様性(ダイバーシティ)から始める人手不足対策 ~働く人も、企業も輝く！適材適所の人材活用~

開催日時：平成30年8月21日(火) 13:30~16:00(受付開始13:00)

開催場所：TKP金沢新幹線口会議室 3A

主催：中部経済産業局

### 実施プログラム

13:30~13:40	開会/取組事業説明 中部経済産業局 地域人材政策室 人材政策係長 内田 晶子
13:40~14:50	第一部 自社課題発見セミナー 「~人材活用に向けた自社課題発見~ 多様性から始める人手不足対策」 株式会社VoiceVision エグゼクティブ コミュニティ プロデューサー 田中 和子様
14:50~15:00	<休憩>
15:00~15:50	第二部 体感型ワークショップ 株式会社VoiceVision エグゼクティブ コミュニティ プロデューサー 田中 和子様
15:50~16:00	事務連絡/閉会

### 当日の参加企業の様子

少人数での実施であり、人材活用に向けた自社課題発見とのお題に対し、第一部セミナーから第二部体感型ワークショップ全体を通じて講師と参加者が一体となって取り組んだ。参加者それぞれ自社の課題を共有しながら、今本当に各社が必要となる自社課題について、真剣な議論が展開された。参加者は採用に携わる業務をしている者が多く、ワークショップを通じて自社事情に置き換えて考えたり、他社の採用基準が参考にならないかと思案している様子も何え、新たな相互作用も生まれて良い影響を与え合っている印象でした。真剣な中でも、終始場はアットホームな雰囲気の中でとても和やかな会となりました！



自社課題発見セミナーの様子



体感ワークショップの様子

### 参加企業の声

- ・「人口減」や「働き方改革」など問題となるキーワードを多く聞くようになってきたが、日々の業務の中でなかなか向き合えていないのが現状でした。今日はもう一度考える良い機会となりました。ありがとうございました。
- ・良い気づきに繋がりました。ありがとうございました。



# 開催報告



自社課題を整理し、人材戦略としての女性人材等の受け入れや活用イメージについて、ケーススタディを通じて学びました。さらに、グループで意見交換をすることで、他社の人材に対する捉え方や手法を学び、自社の人材不足を解消する糸口をつかみました！

## 第一部 自社課題発見セミナー

**＜講義概要＞** 多様性から始める人手不足対策とのことで、まずダイバーシティ経営とは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。それがイノベーションを生み出し、価値創造につながっている経営のこと。ダイバーシティ経営から今必要なのは、多様な価値観・経験のぶつかり合いによるイノベーションを創出し多様な人材の能力をそれぞれ引き出す、つまりそこからの相乗効果や相互作用の重要性であった。また、現在の社会や人口の構造変化として2020年以降、日本は本格的な人口減少が始まる。さらに、高齢化の進展によって人口の重心値が現在の50歳からさらに上昇する。65歳以上のシニア就業者が増加し女性就業者も約40万人増え、逆に男性就業者は約90万人減少する。今後外国人労働者も増えていくなどの現状も学びました。その中でも特に女性が置かれる現状や抱える問題点を知り、変化に敏感で柔軟に対応し未来のニーズを汲み取る「わたし」を鍛えることが大事だとのお話でした。

また、参加者お一人お一人自己紹介を兼ねながら、自社の現状や課題を発表し、全員で共有し合いました。（こんな声がありました）

- ・若手を毎年採用しているものの、なかなか定着しない。
- ・社員の高齢化により技術の承継に課題。
- ・会社説明会や面接に来てくれるものの、内定までつながる人材が少ない。
- ・理系しか採用してこなかったが、女性が少なく似たような特性の人材ばかりになってしまった。
- ・人材の効果的な採用や適材適所への配置を知りたく、本セミナーに参加した。

## 第二部 体感型ワークショップ



ダイバー商事の課題の様子



採用上位・下位を決定の様子



課題振り返りの様子

### ～ダイバー商事の課題～

参加者に、架空の企業（ダイバー商事）の人事担当者となってもらい、さまざまな特徴の人材が応募してきた場合の採用者を検討するワークを実施しました。

●Q1個人ワークQ2隣人と協力してワークQ3さらにグループ内で結果発表をし全体共有する。

ダイバー商事の課題と成長機会を妄想しながら、人事担当者だったら、どのような人材を採用しますか？

モデルケース8名から採用上位2名、採用下位2名を決める。

■それぞれ一つは採用に困難と考えられる特徴(年齢・経験値・言葉の壁・障害など)を持つモデルケースの8名から何を優先して採用人員を選ぶか？を最初は個人ワークで考え、次に隣人と協力して上位2名下位2名を決定する。決定するにあたる過程で互いの採用基準を確認し合いお互い新たな採用基準の視野を広げ、最後はグループ全体で互いに発表し合うことで、自社の採用課題を再認識する気づきを得ました。

### ～ダイバーシティ経営の人材活躍手法の紹介～

■ダイバーシティ“適材適所”推進マップ(女性・外国人・シニア・チャレンジド)の活躍推進手法を(採用・定着・育成・活躍)の視点から学ぶ。適材として、能力伸長のために実施すること。適所として、最大限に活躍してもらうための配置づくり。輪に馴染み、さらに会社(組織)全体の活性化につながる「人材活躍のための企業活動(アクション)」を自身で考え発表し全員で共有する。きになったフレーズ等を発表したうえで、自社で何をするかを考えてもらい、その内容を発表しました。

### ～ダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集～

(平成24年度～平成28年度)取組成功事例企業紹介

- 株式会社メトロールなど【平成25年度】
- 株式会社福光屋など【平成26年度】

