

# 第4期 中部WIN 第1回開催レポート

開催日時: 令和3年7月5日(月) 13:00~17:00

## ●主催者挨拶 畠山 一成 / 中部経済産業局長

様々な社会環境の変化に対応するため、女性の活躍をはじめとするダイバーシティ経営は、今後、ますます重要になっていく。中部地域の女性管理職の比率は、全国的にみて高くない。中部WINの取り組みを通じて、将来、多くの女性幹部が活躍することを期待する。



## ●キックオフ講演

「ダイバーシティ経営における女性活躍推進について」  
～誰もが自分らしく働ける職場をめざして 大和ハウスの取り組み～

谷口 禮子 / 大和ハウス工業株式会社名古屋支社  
中部法人営業推進室専任課長



## ダイバーシティ経営がもたらすもの(メリット)

### ダイバーシティ推進 (多様な人財活用)

多様な人財を活用し競争優位につなげる  
→グローバル企業の重要課題

女性活用推進はその第一歩

- ・グローバルな人財獲得力  
(優秀な人財の確保)
- ・イノベーション創出促進  
(お客様の多様化に対応)
- ・リスクを予見、未然回避  
(多様な視点でリスク予見)
- ・安定的な資金調達

さらに…今…  
異常気象、自然災害の頻発  
未知のウイルスの脅威…

- ・今までにない発想  
→イノベーション
- ・新たなリスクへの対応

## 女性活躍推進の取組み

内閣府「令和2年度女性が輝く先進企業表彰」  
内閣府匿名担当大臣(男女共同参画)表彰受賞!

女性が輝く  
先進企業 2020

### 【配属】

性別ではなく適性・能力により聖域なき配属  
現場に女性が増え顕在化した課題への対応

### 【キャリア構築】

能力ある女性の管理職登用への施策

【職域別】キャリア構築支援

【両立】仕事免除からキャリアサポートへ

【共通】柔軟な働き方の選択

### 女性技術者の活躍が 建設業のサステナビリティを高める

#### 【上司教育】

部下マネジメント  
→多様な部下に対応

#### 【職場環境】

働き方課育  
→週休2日制

#### 【職場環境】

ハード面整備  
→軽量ヘルメット  
仮説トイレ

#### 【本人】

意識啓発

#### 【仲間づくり】

社内外の女性技術者ネットワーク

#### 女性リーダー教育

女性管理職マネジメント  
強化研修

#### 新任マネージャー向け

アンコンシャスバイアス、  
ダイバーシティ

#### 育キャリアサポート制度

シッター等利用料補助、  
時差勤務など

#### グループ合同フォーラム

建設3社女性技術者  
フォーラム

【取り組み結果】 将来役職に就きたいと思う女性 2004年5.2% → 2016年15.5%

## ダイバーシティ&インクルージョン

### 【多様な人財を活かすダイバーシティ・マネジメント】

ダイバーシティ(多様性) & インクルージョン(包含)

個々の違いを「個性」として認め、受け入れること

どのように多様なのか…?

属性… 女性・シニア・外国人・LGBT・障がい者…  
事情… 子育て・介護・疾病・治療・学び…  
内面… 経験・知識・スキル・感性・価値観…

### 【ダイバーシティ&インクルージョンの本質】

「多様な視点」と「異なる価値観」による社会課題の解決  
画一的な組織風土から 様々な人財による価値創出へ

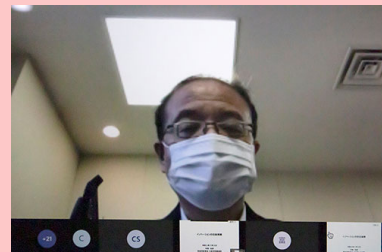
「多様な人がいるだけ」組織からインクルージョン組織へ  
違いが尊重され活かされる・人権の尊重

## インクルージョンへ向けて

LGBT活躍推進…LGBT活躍推進アドバイザーとしてトランスジェンダー当事者を顧問に起用  
個々の多様性増進…ハローパパ休暇(育児休業の当初5日間を有給化)  
柔軟な働き方…テレワークの推進(部門横断型のテレワーク推進プロジェクト新設)

### ●グループワーク導入講演 ～イノベーションの社会実装～

中原 裕彦 / 前 経済産業省経済産業政策局  
大臣官房審議官(経済社会政策担当)



#### 企業における課題

- ・オープンイノベーション
- ・大胆な権限移譲
- ・行動しないことのリスク
- ・ダイバーシティ、女性活躍 etc.

規制改革を要望  
しようとしても…

モヤモヤ

それ、ほんとに需要ある？  
弊害への対応は大丈夫？

#### 政府における課題

- ・新技術やビジネスモデルへの対応
- ・対応遅れで千載一遇のチャンスを見逃すリスク
- ・必要性や許容性の確認 etc.

#### Point1 ボトルネックの解消が生み出す 新たなバリューチェーン

一つのボトルネックが解消されれば、  
活用されていなかった経営資源の結合  
が新しい付加価値を生み出す。

#### 「規制のサンドボックス」

期間や参加者を限定し「実証」を行う  
実証でデータ収集→規制緩和へ繋げる  
市場との対話・実証による政策形成

まずやってみる！

#### Point2 Created Leap-frogging

ウイズコロナ／ポストコロナの「新たな  
日常」下でのresilientなビジネスモデル  
を構築すると捉えるべき。

## ダイバーシティ経営・女性活躍の必要性

企業は、多様化する顧客ニーズを捉えてイノベーションを生み出すとともに、差し迫る外部環境の変化に対応するため、「ダイバーシティ経営」の推進が求められている。

コーポレートガバナンス機能の向上の観点から、取締役会の構成員の多様化は機関投資家からも注目が集まっている。

### 【女性活躍は企業価値にプラスの評価】

女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、特に金融危機後の回復力が強い傾向にある。

## 規制のサンドボックスによって進展する規制改革-実証実験事例の紹介-

産業競争力強化における様々な実証実験事例を紹介。交通に関する技術、ブロックチェーン技術等のプラットフォームにおける実証実験事例を解説した。

### ●グループワーク

グループごとに別れグループワークを行いました。オンライン参加者を交え、自己紹介から始め、リーダー・サブリーダーを選出。  
アドバイザーやこれまでの参加者であるサポーターの助言を受けながら、テーマ・コンセプトを設定し、今後の進め方等を話し合いました。  
決定したテーマについては後日、事務局へ報告することとしました。

