

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がありますか?

CHECK!

- 多様な人材が勤務・在籍している
- 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

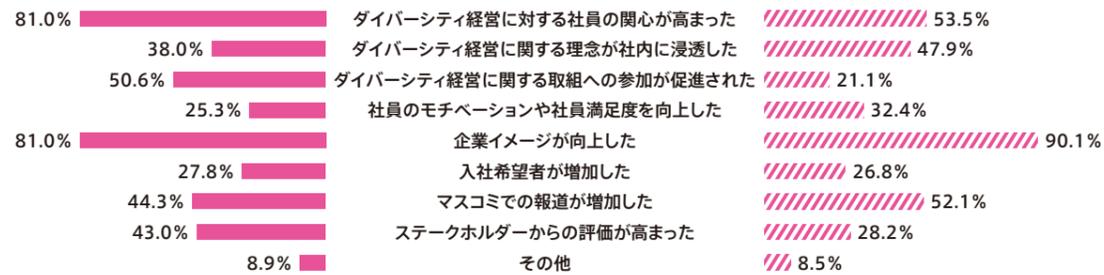
多様な人材が活躍し、経営上の成果をあげている!それがダイバーシティ経営です!



新・ダイバーシティ経営企業 100選

経済産業省では、平成24年度より、ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大を目的に、多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選(平成27年度からは、「新・ダイバーシティ経営企業100選」)(経済産業大臣表彰)」を実施しています。

過去表彰企業の声



【設問】「ダイバーシティ経営企業100選」の表彰は、ダイバーシティ経営推進にとってどのような影響力がありましたか。当てはまるものをすべて選択してください。

出所:平成28年度新・ダイバーシティ経営企業100選 ベストプラクティス集 抜粋

100選プライム選定制度がスタートしました!

多様な属性の人材能力を最大限引き出すことで付加価値を生み出し続ける企業を目指し、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組を行っている企業を「100選プライム」として本年度より新たに表彰します!100選・新100選受賞企業を対象に、「ダイバーシティ2.0」に取り組んでいる企業をダイバーシティ経営の「トップオブザトップ」として選定します。

新・ダイバーシティ経営企業100選

100選プライム



取組の進化(ダイバーシティ2.0の実践)

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!

多様な価値をつむいでつくる明日の経営成果!

ダイバーシティ経営の  
ススメ

持続可能な経営成果をあげる  
多様な人材活用とその方法

こんな課題、  
ありませんか?

- ✓ 社員がなかなか定着しない
- ✓ 高齢社員の技術の継承者がいない
- ✓ 雇用できる人材がそもそも地域に少ない
- ✓ 海外展開したいが語学力も知見もない
- ✓ ビジネスモデルを刷新したい



「多様な人材を活かすこと」で課題解決できるかもしれません!

グローバル化がすすみ価格競争が激化したり、人材確保が難しくなっている今、人材ひとりひとりの多様な能力や特性を最大限に活かせる環境を整えることは企業の持続的な成長につながります。性別・年齢・人種や国籍、障がいの有無のみならず、価値観やキャリア、経験・働き方の視点まで「人材の多様性を戦略的に活かす」経営が「ダイバーシティ経営」です。



「どんな企業がダイバーシティ経営を実践しているの?」  
そんな疑問をお持ちの方は中面をCHECK!!

過去表彰  
企業の事例

# 全国各地でダイバーシティ経営の すそ野は広がっています!

業種・規模・地域によって課題は様々。全国各地で、独自の観点からダイバーシティ経営を取り入れ経営課題を解決している企業が増えています!

各企業の詳しい取組事例は、経済産業省 新・ダイバーシティ経営企業100選HP ベストプラクティス集をご覧ください。  
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyos100sen/practice/index.html#page03>

北海道  
農業・林業  
中小企業

## 株式会社ノベルズ 酪農業を営む企業



**経営戦略**  
農業の「企業」経営化に向け、人材の定着・育成やガバナンスの整備等の組織改革を目指す。

**具体策**  
・能力主義の評価制度の導入  
・短時間勤務制度の導入  
・次期経営層と期待される若手を加えた「拡大経営会議」で経営層の思考・判断に触れる機会を創出

**経営成果**  
・2017年新卒採用数が4倍増加  
・事業規模が道内最大規模に拡大  
・2015年売上高が1.6倍に増加

青森県  
建設業  
中小企業

## 株式会社小坂工務店 軍事施設の改修工事、公共工事等を営む企業



**経営戦略**  
建設業のマーケット縮小と人材不足を見据え、人材を育成し「100年企業」を目指す。

**具体策**  
・「家族とコミュニケーションをとるための休暇」をはじめとした、それぞれの事情に寄り添う休暇制度  
・社員全員で「会社づくり」を行う「委員会活動」

**経営成果**  
・13年間で売上が約2倍に増加  
・女子学生や英会話能力を有する優秀な人材獲得の実現

東京都  
製造業  
中小企業

## 株式会社吉村 日本茶を中心とした包装資材の製造・販売を営む企業



**経営戦略**  
「価格競争に巻き込まれない提案型サービス」実現に向け、多様な人材が活躍できる環境整備を目指す。

**具体策**  
・「戻っておいで制度」の導入(配偶者の転勤等の理由で退職した社員が復職可能)  
・ブランドオーナー制度の導入(商品開発から売上まで自己裁量で業務を遂行)

**経営成果**  
・消費者目線のヒット商品を相次いで開発(「ワインボトル型の急須」等)  
・新商品で4億5千万の売上を創出(2012年以降の開発商品)

愛知県  
製造業  
大企業

## エイベックス株式会社 精密切削技術で自動車部品製造を営む企業



**経営戦略**  
「世界から仕事が集まる工場」の実現に向け、若手社員への精密切削・研削加工技術の伝承、多能工化を目指す。

**具体策**  
・「共育デー」や「社内共育会」を実施(シニア社員から技術を伝承する講座)  
・社員の技術の見える化(技術力を示すスキルマップの活用)

**経営成果**  
・不良品件数は90%減少  
・海外企業から「工場見学」を受け入れる新たなビジネスを構築  
・売上高が5倍に(2006年/7期連続黒字化を達成)

大阪府  
建設業  
大企業

## 近畿エリア 積水ハウス株式会社 戸建住宅、賃貸住宅の建築を中心とした住宅関連事業を営む企業



**経営戦略**  
戸建や賃貸住宅建設といった従来事業からの多角化を目指し、多様な人材の育成強化を目指す。

**具体策**  
・女性管理職候補の育成(「積水ハウス ウィメンズカレッジ」:新事業提案の研修)  
・IT活用による生産性向上  
・在宅勤務の導入(育児介護中社員)

**経営成果**  
・バランスのとれた収益構造を実現(新規事業(リフォーム・都市開発等)の収益が全体の5割に)  
・管理職の登用(研修受講生から15名)

岡山県  
サービス業  
中小企業

## 中国エリア 株式会社キャリアプランニング 人材派遣業等を営む企業



**経営戦略**  
マーケットニーズの拡大に伴い順調に成長するも、育休中社員、時短勤務社員の割合が増加。従来とは違う働き方・業務プロセスを目指す。

**具体策**  
・特約子会社への業務移管と本社業務のスリム化を実現。  
・時短勤務社員の定着、産休明け社員の早期戦力化を狙い、社内情報を共有出来るWEBシステムを構築

**経営成果**  
・3年連続増収増益  
・本社業務スリム化と共に、円滑な本社との業務連携により、当初想定以上に特約子会社の取り扱い可能業務範囲が拡大

徳島県  
サービス業  
中小企業

## 四国エリア マルワ環境株式会社 資源リサイクル・廃棄物処理を営む企業



**経営戦略**  
高品質リサイクル品の取引による他社との差別化に向け、分別スペシャリストの人材育成を目指す。

**具体策**  
・重度の障がい者を適材適所に配置(複数の部署を体験させ、能力に応じた最適な配置を見出す)  
・障がい者雇用を支える徳島企業ネットワークを構築

**経営成果**  
・高品質リサイクル品により2015年の売上高が7倍に増加(1997年比)  
・社内のダイバーシティの理解が深まり、多様な属性の採用につながる(初めて女性社員を2名採用)

福岡県  
サービス業  
中小企業

## 九州エリア 株式会社グローバル・クリーン ビルメンテナンス業を営む企業



**経営戦略**  
事業拡大に向け、女性、高齢者、障がい者など、あらゆる人材の戦略化を目指す。

**具体策**  
・人材育成プログラムの作成  
・パート・契約社員の正社員化/70歳定年制の導入  
・業務実施体制の見直し(人材配置の適正化)  
・子連れ出勤可能な職場環境の整備

**経営成果**  
・下請業務の比率が40%から4%に減少  
・業界初のクリーンコンサル事業(ビルメンテナンスのコンサルティング)は売上高前年比200%超

沖縄県  
情報通信業  
大企業

## 沖縄エリア オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社 BPO事業(主にコール業務)を担う企業



**経営戦略**  
オリックスグループのBPO企業として、「多様化・増加する業務への対応」と、「女性社員が戦力となって働き続けられる環境作り」の実現を目指す。

**具体策**  
・社員による「働き方(Yutaka)プロジェクト」を立ち上げ、勤務制度や就業規則の改定までを社員主導で実施  
・グループ会社への短期間出向制度を導入

**経営成果**  
・社員数の増加と共に売上も2009年より約2倍に増加  
・グループ会社に対するコスト削減提案の実現  
・新卒採用数増加  
・離職率低下