J-Fes
2017年度活動成果報告会

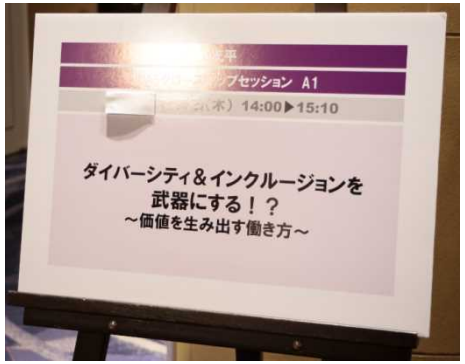
ダイバーシティ＆インクルージョン研究会
～価値を生み出す働き方の研究～

4月26日（木）　14:10-14:40

一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会
Japan Users Association of Information Systems

アジェンダ

1．はじめに
2．キーワード紹介
3．メンバの声
4．参加企業の制度調査結果
5．おわりに



１．はじめに

１．はじめに

「ダイバーシティ＆インクルージョン」の定義

「ダイバーシティ」

多様性、人と人とのすべての違い

「インクルージョン」

一人ひとりの存在を認め尊重し
多様な意見やアイディアを聴き入れること

「ダイバーシティ＆インクルージョン」

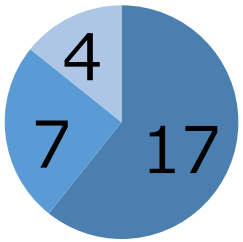
多様性を受け容れ、様々な意見やアイディアを聴き入れることで組織の競争力を高める「成長戦略」

http://www.inclusion-inc.jp/cn46/pg422.html　より

１．はじめに

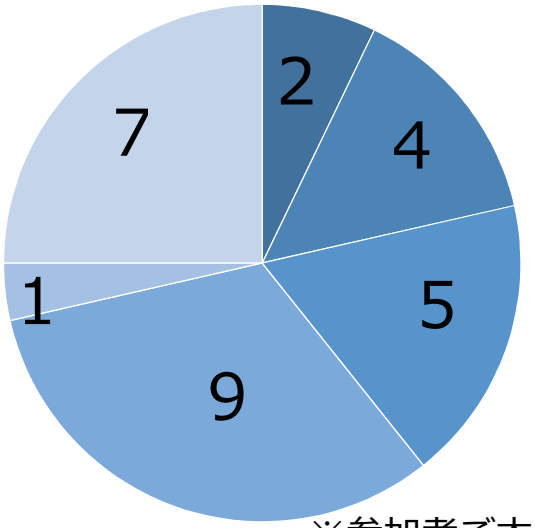
メンバ構成：２８名（２６社）

立場：
- 社内での推進を考えたい　17名
- ご自身のよりよい働き方を考えたい　7名
- その他　4名



性別：男性（５名）、女性（２３名）

年齢：
- 25～29歳　2名
- 30～34歳　4名
- 35～39歳　5名
- 40～44歳　9名
- 45～49歳　1名
- 50～54歳　7名



※参加者ご本人へのアンケート結果より

(c) JUAS

１．はじめに

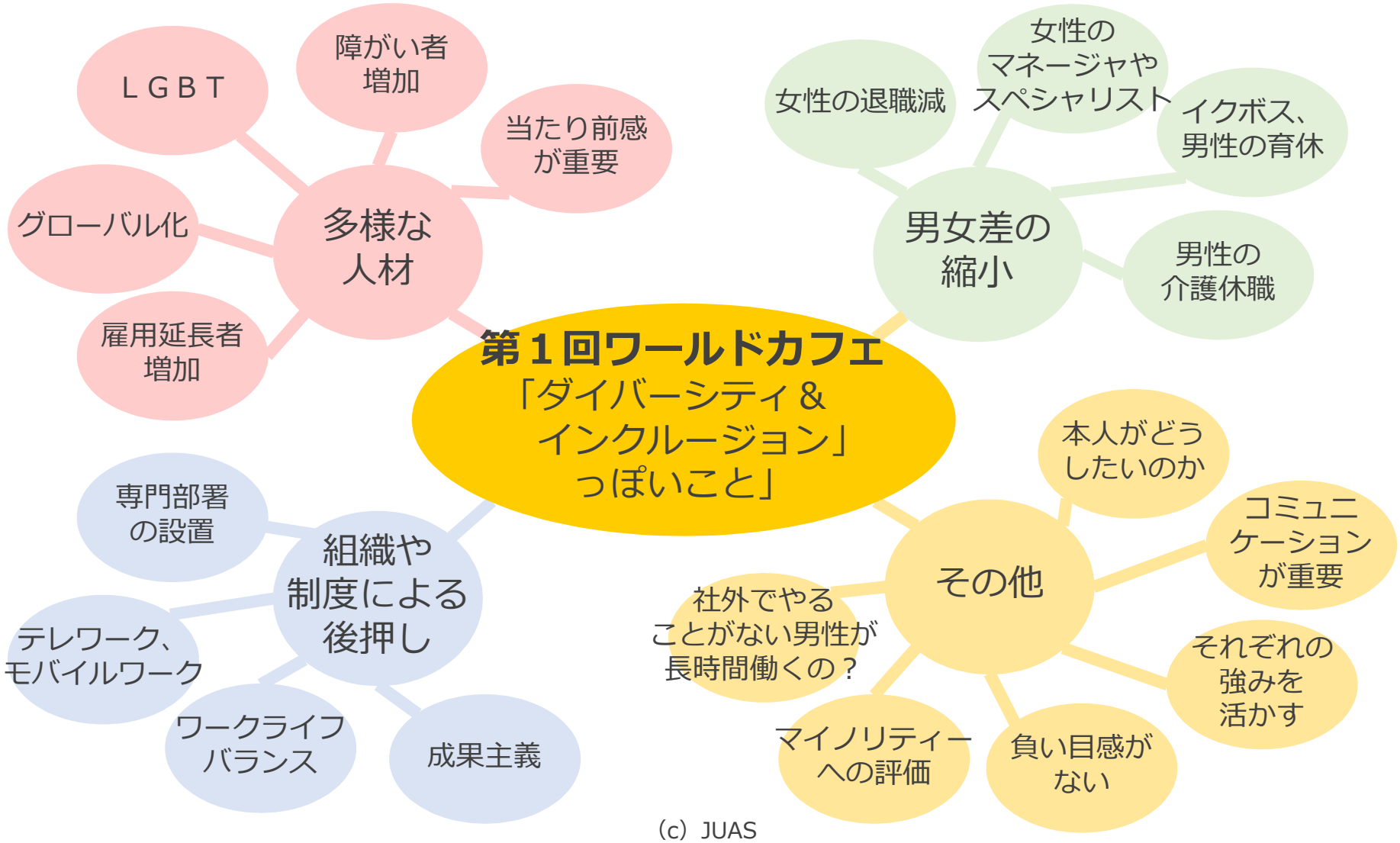
活動スケジュール

	日時	テーマ
第１回	2017年5月24日（水） 10:00～13:00	• 顔合わせ、活動方針説明 • 身近なダイバーシティ＆インクルージョン（ワールドカフェ）
第２回	2017年7月12日（水） 10:00～13:00	• よい話し合いに必要な条件、要素は何か（ワールドカフェ）
JUASスクエア	2017年9月7日（木） 14:00-15:10	(9月7日～8日　JUASスクエア) ⇒　9月7日にクローズアップセッションで70分の発表
第３回	2017年9月27日（木） 10:00～13:00	• JUASスクエア振り返り • 制度アンケートに関して
第４回	2017年11月17日（金） 10:00～13:00	• わたしたちが考える「インクルージョン」の定義 • 制度アンケートに関して
第５回	2018年1月19日（金） 10:00～13:00	• 講演（D&Iに必要なアサーティブネス、アカウンタビリティ） • 制度アンケート集約結果報告
（自主開催）	2018年2月2日（金） 16:00~18:00 18:00~20:00	• 講演＋ワーク • 交流会
第６回	2018年3月16日（金） 10:00～13:00	• クロージング • 第１回～第５回振り返り

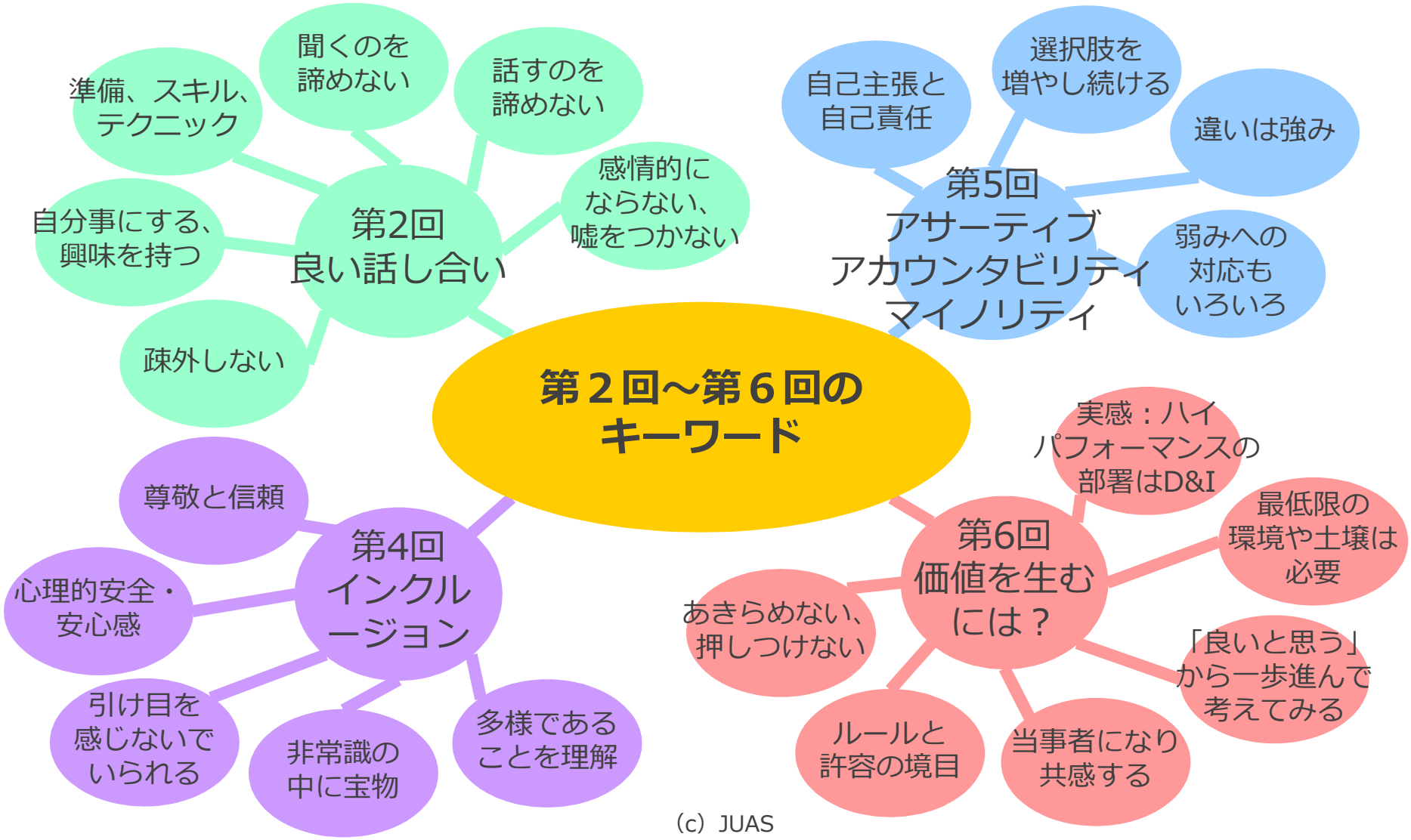
２．キーワード紹介

２．キーワード紹介

第１回ワールドカフェより



2．キーワード紹介　第２回～第６回



2．キーワード紹介

マイノリティな他人に関する考察	から	自分のマイノリティの認識	へ
組織・文化・制度論	から	自分事、自分にできること (真似も有り)	へ
言ってくれない、聞いてくれない （不信感・諦め）	から	言ってみよう、聞いてみよう （尊敬と信頼）	へ
負い目	から	強み	へ
どうしてもらいたいか	から	自分がどうしたいか	へ

３．メンバの声

3．メンバの声

インフォテック株式会社　様

JFEシステムズ株式会社　様

富士ゼロックス情報システム株式会社　様

ニッセイ情報テクノロジー株式会社　様

明治安田システム・テクノロジー株式会社　様

ANAシステムズ株式会社　様

４．参加企業の制度調査結果

４．参加企業の制度調査結果

◆経緯◆

参加メンバからの「各社の制度に関する情報を知りたい」という声を受け、各社の制度についてアンケートを実施し結果を共有することにした

⇒　調査結果は別資料

５．おわりに

５．おわりに

「ダイバーシティ＆インクルージョン研究会」は個性的！？

・女性の参加が多い

・午前中開催（素敵なランチ会付、夜の飲み会は１回だけ）

・２回の研究開催だけで、スクエア登壇。。。

JUAS研究会の１つとしてインクルージョンされることで・・・

価値のある「時間」「繋がり」「気付き」を生み出した！？

5．おわりに

2018年3月26日（月）日経新聞朝刊「企業」面「経営の視点」
「ダイバーシティへの本音」より（抜粋）

多様性を分類する物差しは２種類ある。年齢、性別、収入など明快なものと気質や嗜好といった見えにくいもの。見える物差しと、見えない物差しの混同は多様性を巡る疲弊や混乱を生み、異質な人材が混在しのびのび振る舞ってこそイノベーションが生まれる点が忘れられてしまう。米グーグルは自社内で生産性の高いチームは、個性や異論、個人的事情を仲間にさらけ出せる「心理的安全性」を備えた集団だったとの研究結果を発表している。とがった個性を持つ人に多数派への同化を強いれば見た目は多様化しても中身は逆に画一化が進む。これでは意味がない。

キーワードはダイバーシティ＆インクルージョン（包摂）、略称D&I。

部下の個性や価値観の違いをくみ取り、力を発揮させビジネスの革新に生かす。そのため上司にはきめ細かい対話術などのスキルが必要になるという。

価値観や偏見など心の分野は企業にとって扱いが難しく完全な手本はない。そのぶん挑戦しがいがあるテーマともいえる。

来年度研究会継続決定！

メンバそれぞれの想いをインクルージョンしあうことで生まれる価値を更に探究していきます！！

ダイバーシティ＆インクルージョン研究会
～価値を生み出す働き方～

ダイバーシティ＆インクルージョン研究会部会長、副部会長

2017年度ダイバーシティ＆インクルージョン研究会メンバー（順不同）

JUAS事務局

JUAS
ダイバシティ＆インクルージョン研究会
制度アンケート調査（抜粋版）

2017年度　活動成果報告会

2018年4月26日（木）

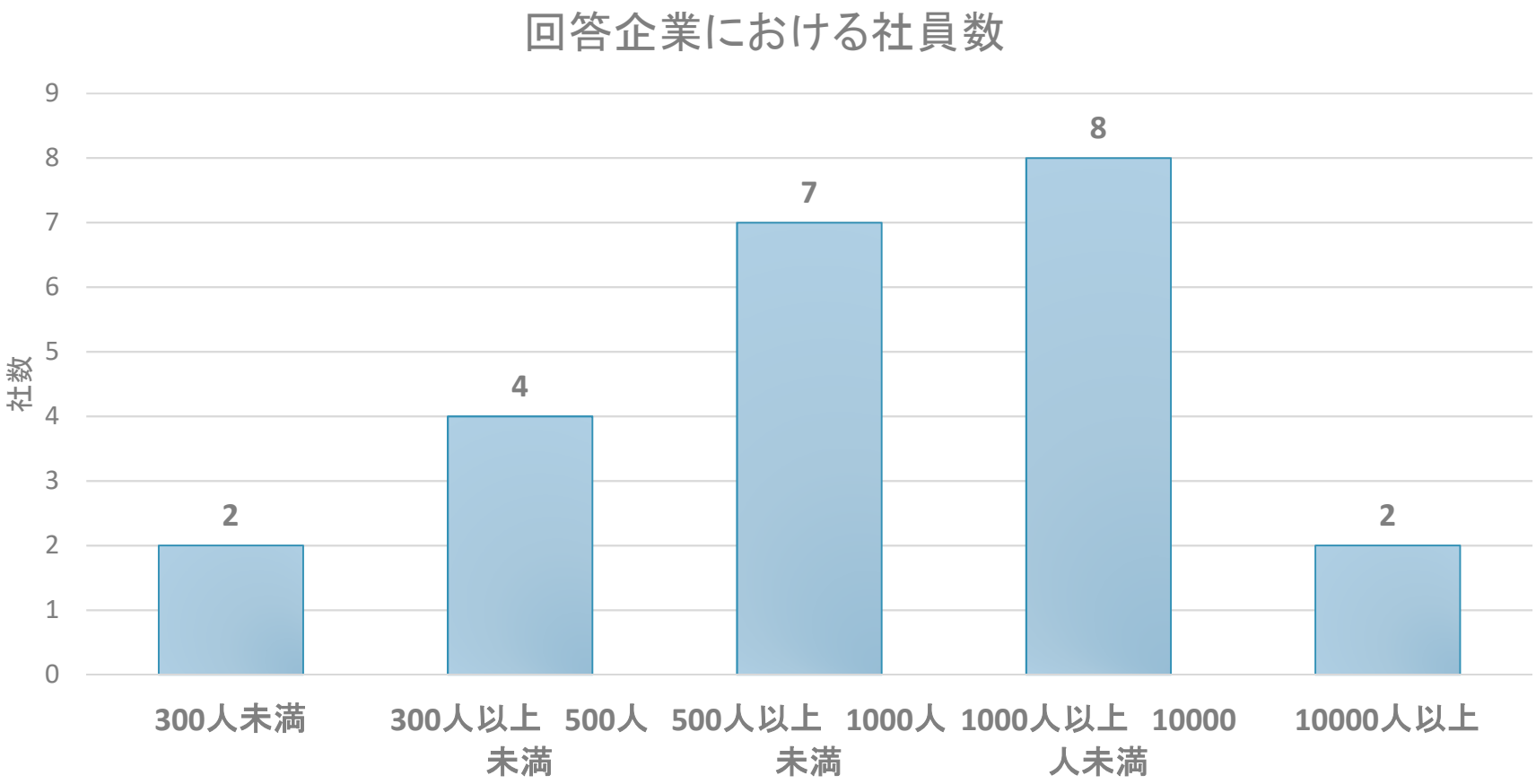
一般社団法人　日本情報システム・ユーザー協会

調査概要

対象　：　JUAS　2017年度
ダイバシティ＆インクルージョン研究会　参加メンバー
期間　：　2017年10月15日～2017年12月15日
形式　：　エクセルファイルによる記入・提出
回答　：　23社（26名）

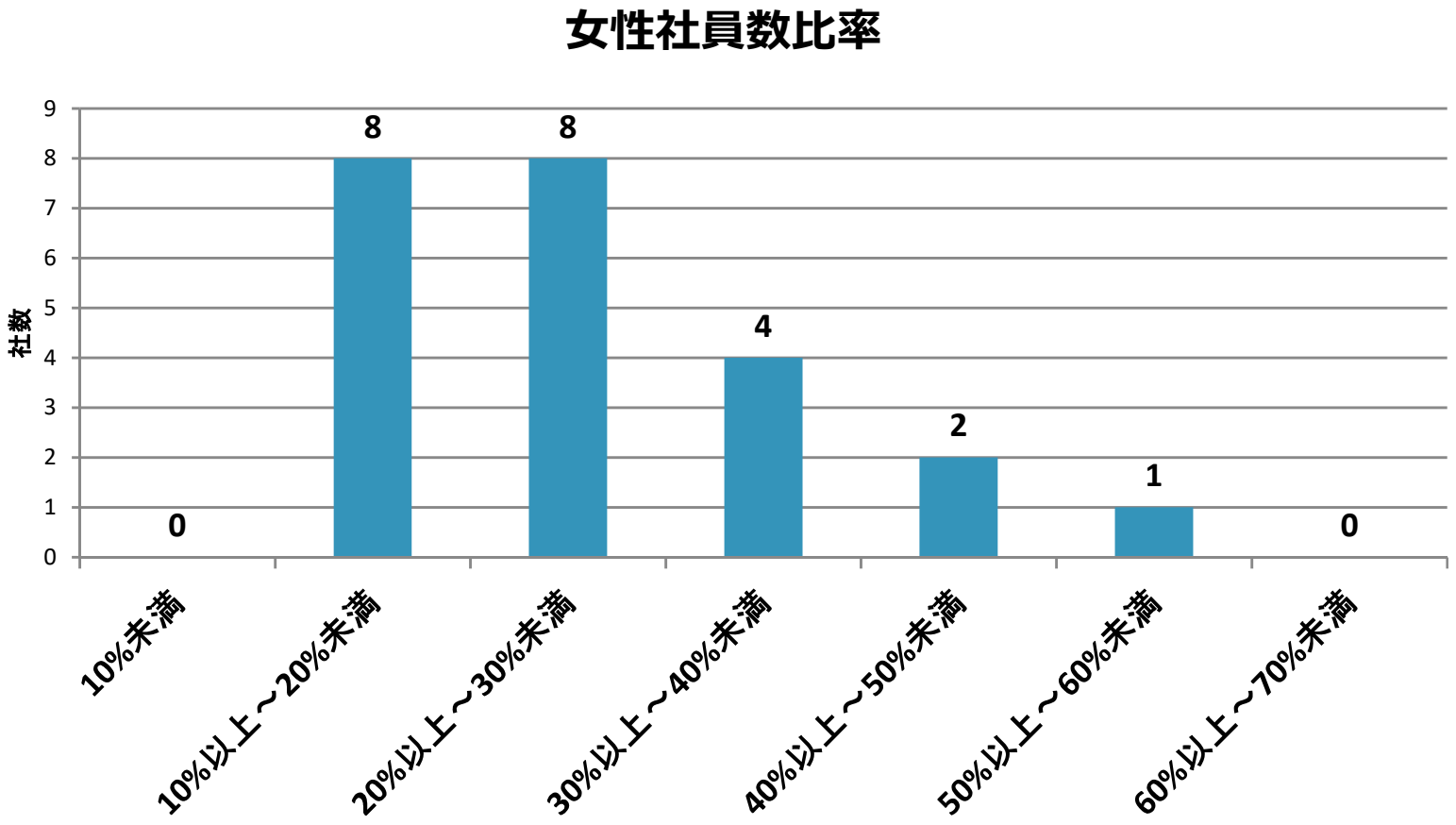
COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

1.社員構成
①ー(a)回答企業における社員数



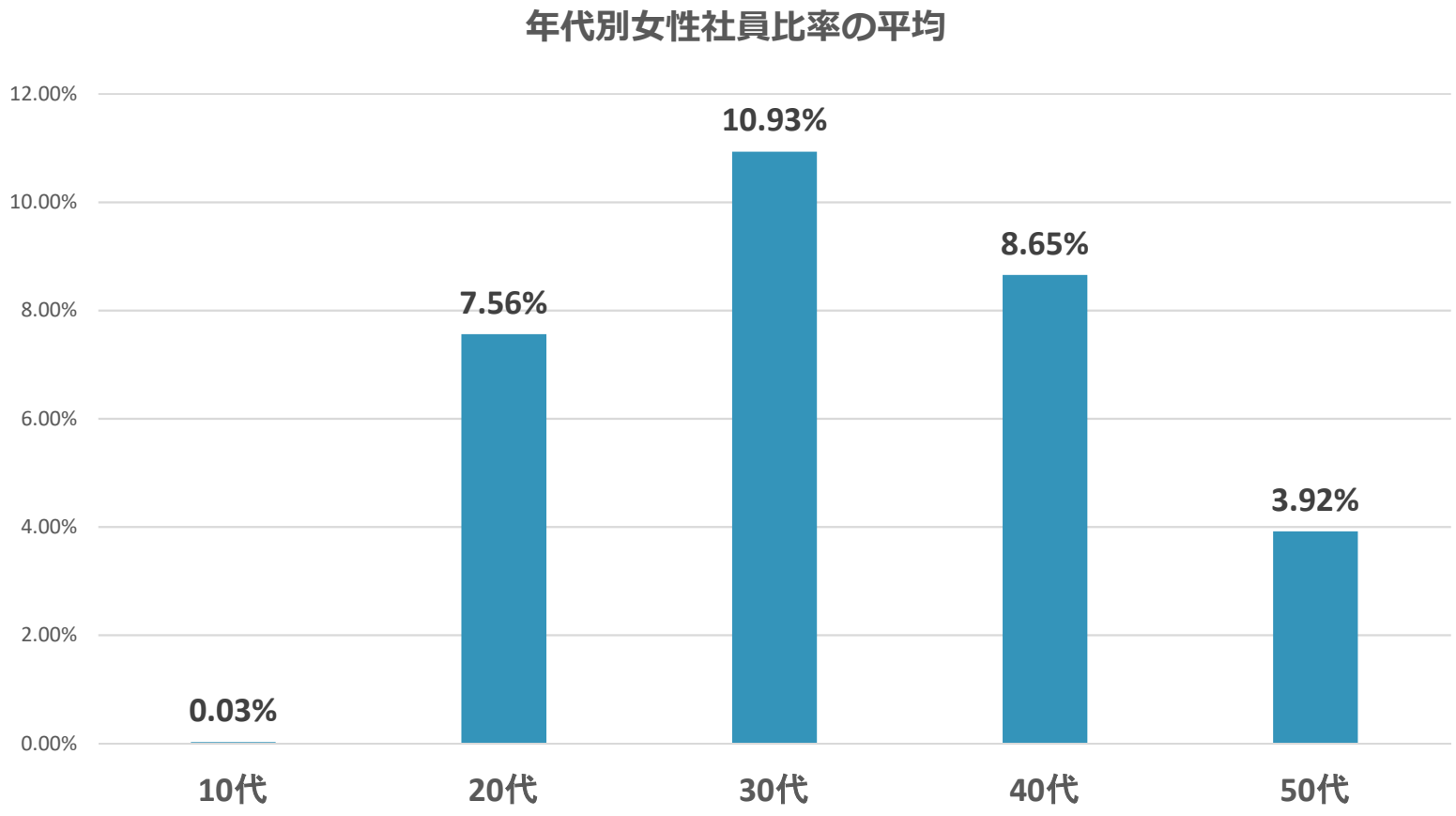
COPYRIGHT(C) 2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

1.社員構成
①ー(c)女性社員比率



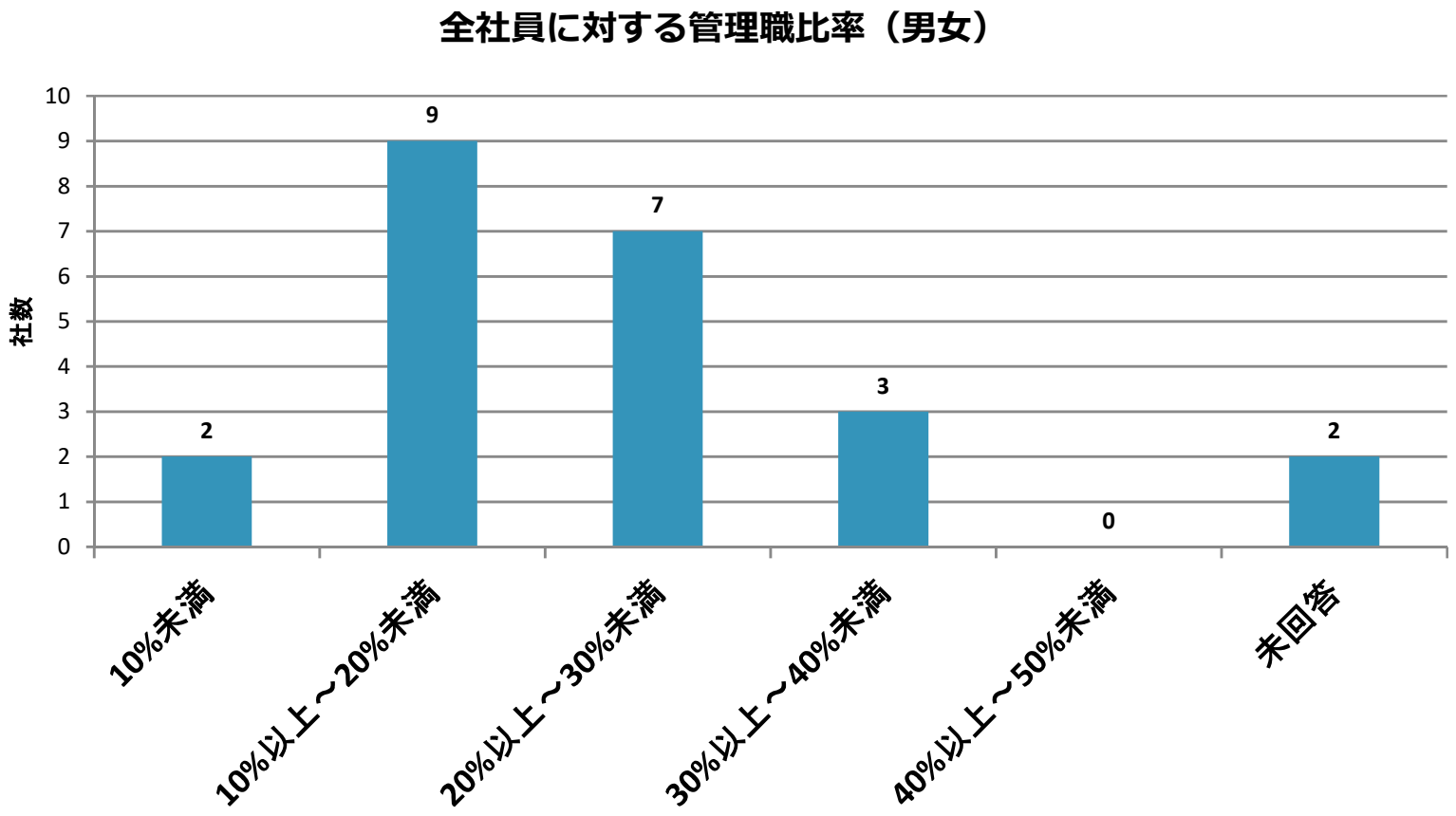
COPYRIGHT(C) 2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

1.社員構成
②年代別女性社員人数



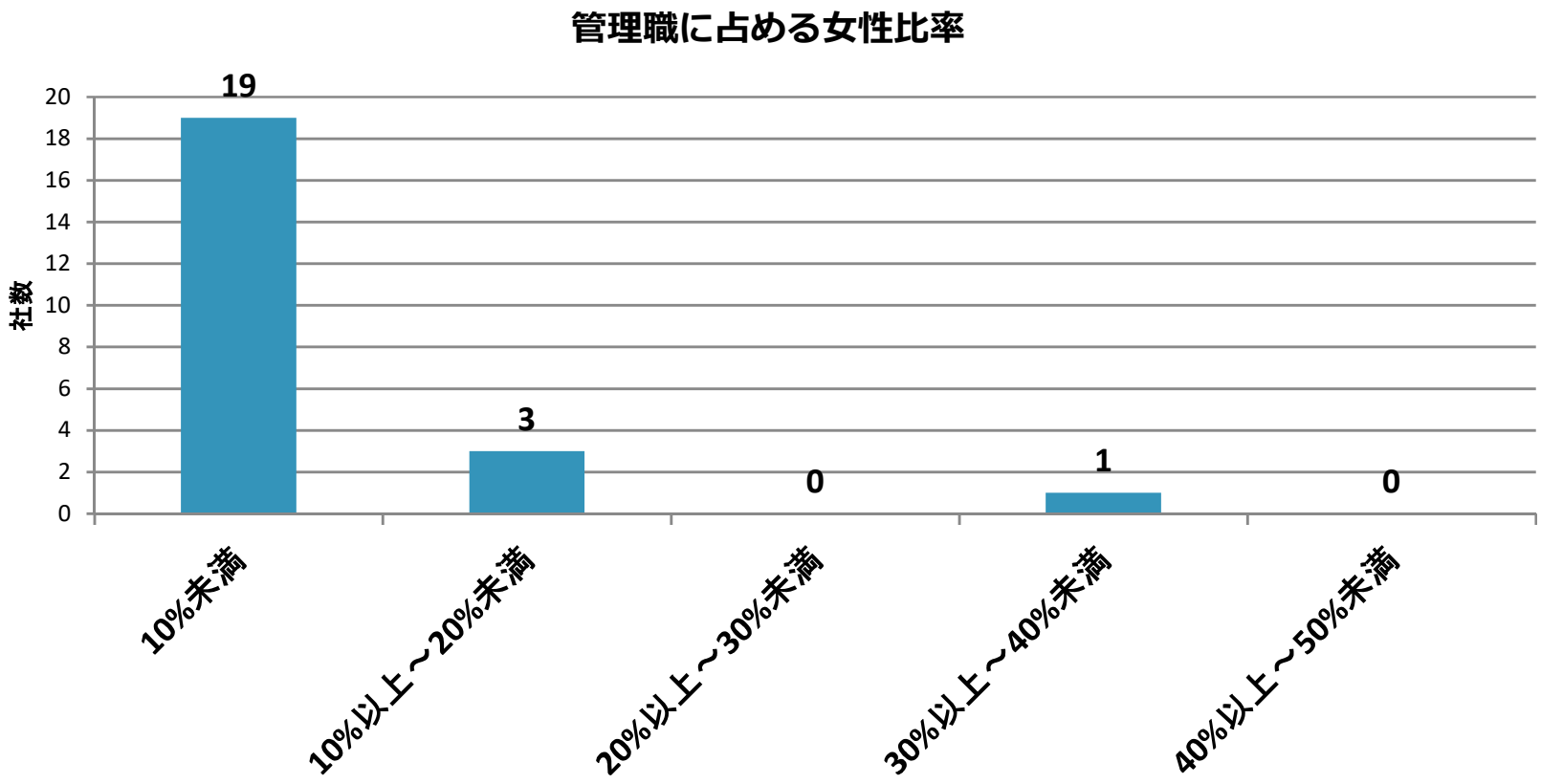
COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

1.社員構成
③全社員に対する管理職比率（男女）



COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

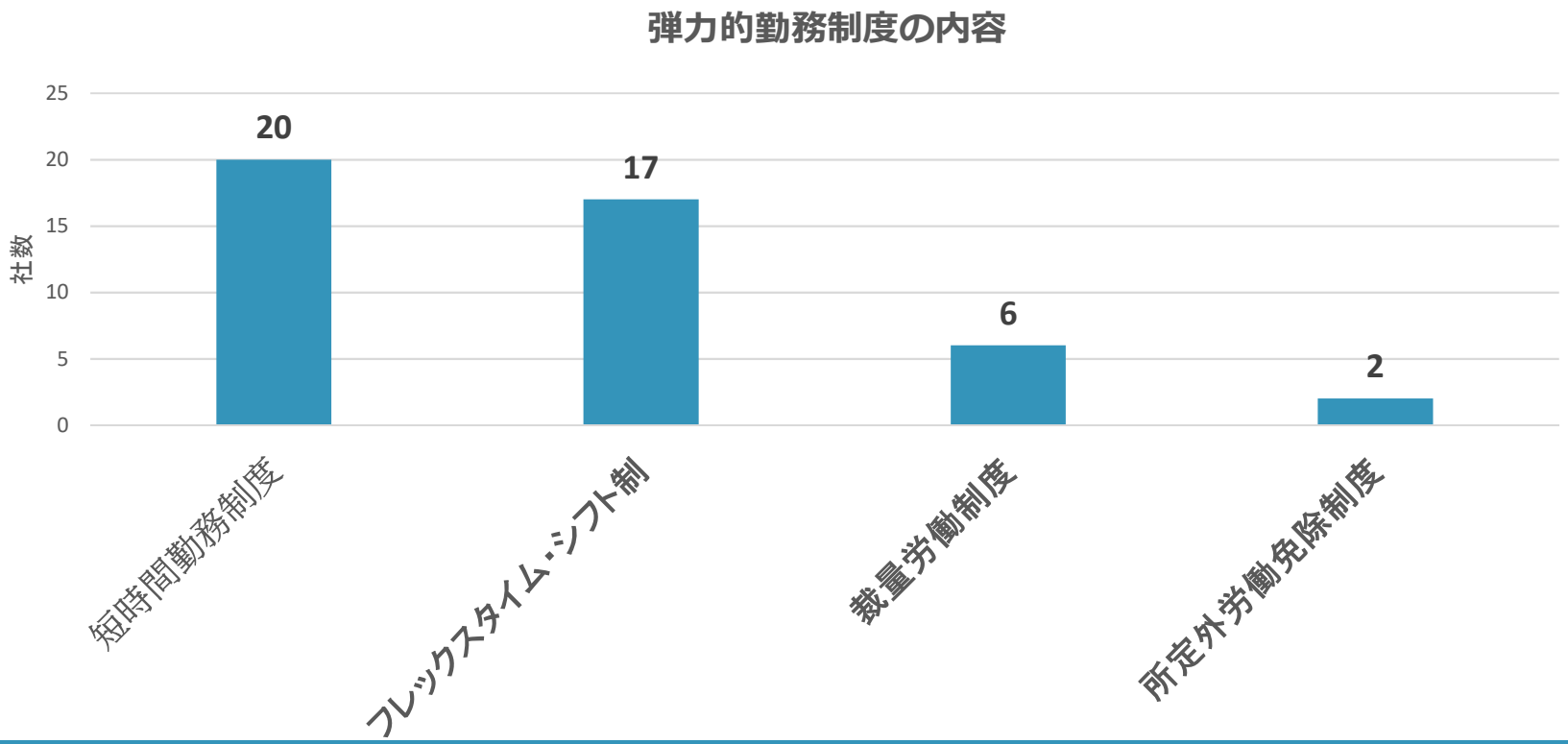
1.社員構成
④管理職に占める女性比率



COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

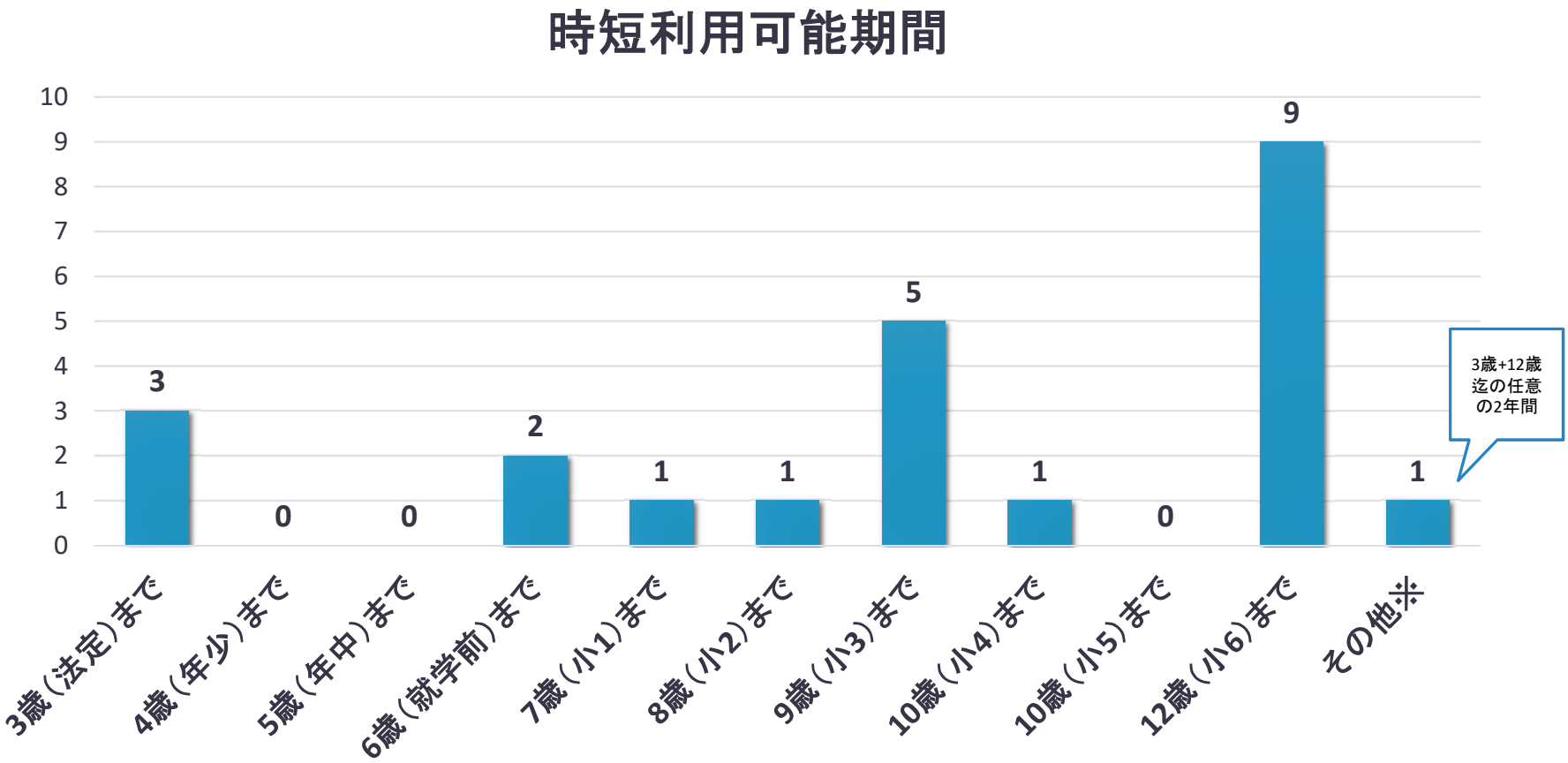
3.就労支援制度
4ー①弾力的勤務時間制度

①弾力的勤務時間制度の有無　　有：２１　　回答なし：　２
②弾力的勤務時間制度の内容



COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

3.就労支援制度
4ー③時短利用可能期間（育児の場合）



COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

4.復帰支援･教育･面談
①（休職、休業等）復職支援制度

①復職支援制度の有無　　有：１７　　回答なし：　４　未回答：１

②復帰支援制度の内容

・復職時面談・リハビリ勤務
・育児休職からの復職者セミナー
・産業医との面談、復職プログラムの実施
・職場において復職前・復職後の面談は必ず実施

COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

4.復帰支援･教育･面談
②（女性、セカンドキャリア等）
キャリア研修・支援制度

①キャリア研修・支援制度の有無　　有：１９　　なし：３　未回答：１

②キャリア研修・支援制度の内容

・50歳以上対象のライフプラン研修・女性管理職向けの外部研修受講推進
・＜本人向け＞女性キャリア開発セミナー
　＜上司向け＞多様な人材の活躍推進講演会、
　育児期　の部下を持つ上司セミナー、管理者研修
・総合研修センターにて各種研修あり。ダイバーシティ推進室でも
　女性向け研修を実施。
・人事部主催の研修やセミナーがある

COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

5.就労支援策
1ー①②テレワーク制度

①テレワーク制度有無　　有：16　　無：6　　回答なし：1

②①有のうち、テレワーク対象者制限有無　　有：14　　無：1

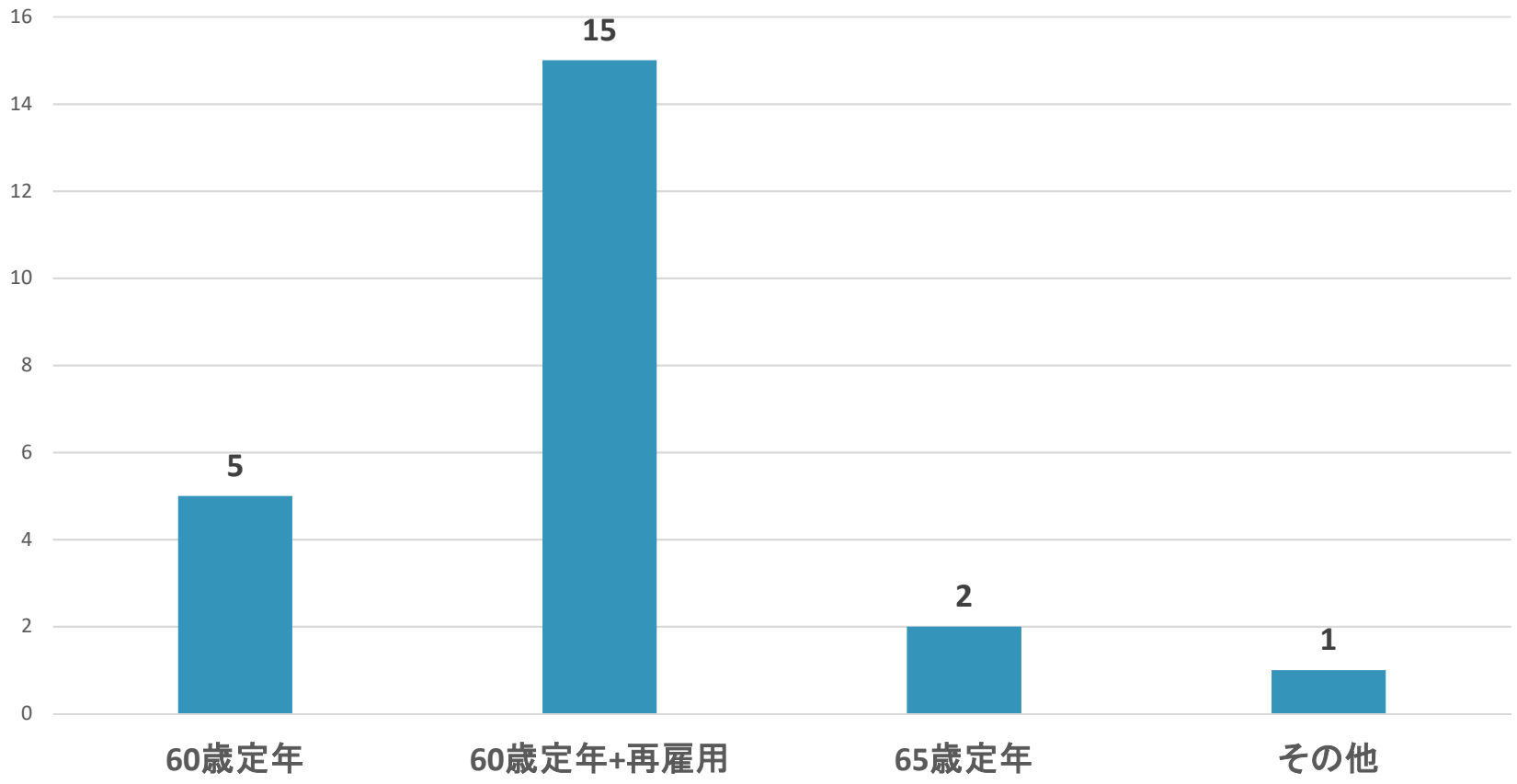
テレワーク利用の条件

・育児・介護等の事由がある者
・入社3年(中途は1年)以上
・短時間勤務や軽勤務でないこと。
　業務を自立して遂行できるグレードに昇格していること
　（入社8年目くらい～）
・個別に審査（業務内容、勤怠など総合判断）

➔利用可能者の勤務年数は各社様々

COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

6.雇用延長
定年制度の内容



COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

6.雇用延長
定年後人材活躍の取り組み

①定年後人材活躍の取り組み有無　有：１３　なし：９　回答なし：１

②有の場合の具体的取り組み

・再雇用制度（大多数）
・職級の付与
・自社全グループで働くことが可能な再雇用制度、他社での就職支援制度等

COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED

7.ダイバシティの推進体制

・ダイバシティは社内横断PRJ、健康経営は総務。

・ダイバーシティ：人財開発T
健康経営：人事T
働き方改革：働き方改革推進Tのチーム別に区分している。

・ダイバーシティ　・・　人事部門
健康経営　・・　総務部門
働き方改革　・・　働き方推進専門組織

・マンパワー的にできそうな所に都度振り分けている。
様々なチームが乱立している状態。

・専門組織はなく、全社の委員会でメンバーをアサインし検討。

COPYRIGHT（C）2018 JUAS ALL RIGHTS RESERVED