

・労働力人口の減少が続く中、中堅・中小企業は人材の確保や定着、育成などの面で、大企業に比べて制約や苦勞も多く、ダイバーシティの促進に向けた取り組みが経営上の大きな課題となっている。
・ダイバーシティ推進に取り組む中堅・中小企業の参考に供するため、業種や規模、地域など多種多様な企業事例を取りまとめた。

I. 女性の活躍推進

- **カシワバラ・コーポレーション**
社長親展の「自己申告書制度」を活用した問題の解決による職場環境改善
- **グロービス**
社員の状況に適った制度の構築と運用に向けた、男女混合部門横断プロジェクトチームによる提案活動
- **三州製菓**
働きやすい職場環境の実現に向けた、従業員の多能工化の推進、助け合う風土づくり、改善活動の推進



- **アサヒグループホールディングス**
女性の役員や管理職の比率引上げに向けた女性リーダー研修の開催
- **住友化学**
キャリアアップ支援として、女性リーダー創生塾の開講、役員を課長相当職のメンターとし、定期的に面談を実施
- **第一法規**
経営層のリーダーシップによる女性が長く勤め上げられる職場環境の整備
- **リゾートトラスト**
営業拠点横断型の女性社員チームによる女性活躍推進プロジェクトの展開



- **ルネサンス**
経営層と社員の対話やキャリア申告制度等の活用を通じた現状把握と両立支援策等の推進

II. 障がい者の活躍推進

- **オムロン京都太陽**
障がい特性に合わせた生産ラインの実現に向けた能力開発と業務改善の実施
- **サンフロンティア不動産**
初めての障がい者雇用の実現に向け、採用から受入れ後までの全社をあげた計画的な取り組み

本題	11月		12月		2013年1月			2013年2月			3月	4月	5月	6月
	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4				
雇用推進計画														
社内体制														
社内啓発														
求人関係														
面接・採用														
実習														
支援会社														

- **TOHOシネマズ**
アルバイトでの雇用を通じた接客等の就労機会の提供
- **リゾートトラスト**
現場の経費削減や業務負担の軽減につながる障がい者の担当業務の拡大と役割の明確化に向けた取り組み

- **スターティア**
採用時のマッチングに向けたオフィスに関する詳細な紹介資料の作成と応募者の見学機会の設定
- **日本バルカー工業**
障がい者が見やすく理解しやすい手順書や遂行できたことの実感につながる作業指示書の作成と活用

作業名	目的	実施方法	実施場所	実施時期	実施状況	実施結果
1.1 エンジン始動の準備	エンジンの始動に必要となる部品を確認し、不足している場合は、事前に調達する。	作業員がエンジンの始動に必要な部品を確認し、不足している場合は、事前に調達する。	作業員がエンジンの始動に必要な部品を確認し、不足している場合は、事前に調達する。	作業員がエンジンの始動に必要な部品を確認し、不足している場合は、事前に調達する。	作業員がエンジンの始動に必要な部品を確認し、不足している場合は、事前に調達する。	作業員がエンジンの始動に必要な部品を確認し、不足している場合は、事前に調達する。
1.2 エンジン始動の確認	エンジンの始動を確認し、正常に動作していることを確認する。	作業員がエンジンの始動を確認し、正常に動作していることを確認する。	作業員がエンジンの始動を確認し、正常に動作していることを確認する。	作業員がエンジンの始動を確認し、正常に動作していることを確認する。	作業員がエンジンの始動を確認し、正常に動作していることを確認する。	作業員がエンジンの始動を確認し、正常に動作していることを確認する。

- **ベネッセビジネスメイト**
障がい特性に合わせた作業工程・業務分担等の見直しと指導員となる社員の研修等による働きやすい環境づくり
- **ヤマトホールディングス**
障がい者を受け入れる風土の醸成や職域拡大を目指した管理職向け勉強会の実施と支援学校への訪問機会の設定

III. 若者の活躍推進

- **スターティア**
仲間意識の醸成に向けたスマホ「没収」による内定者合宿や社内運動会の実施
- **大成機工**
教員研修の受入れや出前講座などの社会貢献活動を通じた高校等との縁づくりに基づく採用活動



- **ユーグレナ**
若手の活躍についてのメディアを通じた発信とポストドク等の理科系人材の管理ポスト等への積極的な配置

- **アイエックス・ナレッジ**
事業(システムエンジニアリング)への理解促進に向けたインターンシップ生向け「ロボット&プログラム体験教室」の開催
- **学情**
取締役が選出した入社5~10年目前後の社員をメンバーとする「青年重役会議」による制度や業務改善の提案



- **銀座テラーグループ**
技術の存続と人材育成を念頭に置いた「日本テラー技術学院」の設立と運営
- **小島プレス工業**
「あたり前のことをあたり前にできる人づくり」に向けた合宿等による生活訓練の実施
- **タマポリ**
入社2年目のストレス耐性確認など、勤続年数等に合わせた継続的な教育研修プログラムの実施
- **東陽**
海外子会社への短期派遣等によるグローバル人材の育成
- **横河ブリッジホールディングス**
就職希望者の裾野拡大に向けた現場見学会等の開催

第1部 会合等におけるヒアリング

第2部 人材活躍推進部会委員企業からの寄稿