

～ダイバーシティ到来～  
**自社で取り組める多様な  
人材組織作りセミナー**

採用力向上セミナー

経営企画分科会主催

SIER協会会員限定

# 目次

- ダイバーシティな組織作りとは
- 技術職採用なのに、女性 & 文系採用！？
- 外国人、シニア、女性、障害者、総てに応えられる組織とは
- ダイバーシティな組織作りを進めるためには
- 経営資源としての人材

# レガシープロジェクト株式会社

## 代表取締役 前田 茂雄

### 【略歴】

三重大学卒業後、ITベンチャー企業を経て、  
大手総合人材サービス2社、にて、新卒採用領域、中途採用領域を  
求人広告、人材紹介モデルにおける法人営業を経験。  
地方自治体向け新規事業開発、地方企業向けサービス開発を責任者  
ののち、2020年6月に起業。  
採用難易度の高い職種にこそ、気持ちを入れて取り組むダイレクト  
リクルーティングマーケティングと採用代行（RPO）事業を注力中。



## ※テーマが選ばれる背景

ダイバーシティ到来。自社で取り組める多様な人材組織作りセミナーです。

SDGS、多様な人材が活躍できる社会へ！

毎日のように新聞、マスコミをにぎわすテーマの1つがダイバーシティ。

しかし**どうすればいいか...**と悩んでいる経営者・人事責任者は多いのでは？

(未来にむけた**組織を作る為に**経営陣や人事にとって) 必要な考え方を  
基本に立ち返ってお話します。

## ■ **ダイバーシティな組織作りとは**

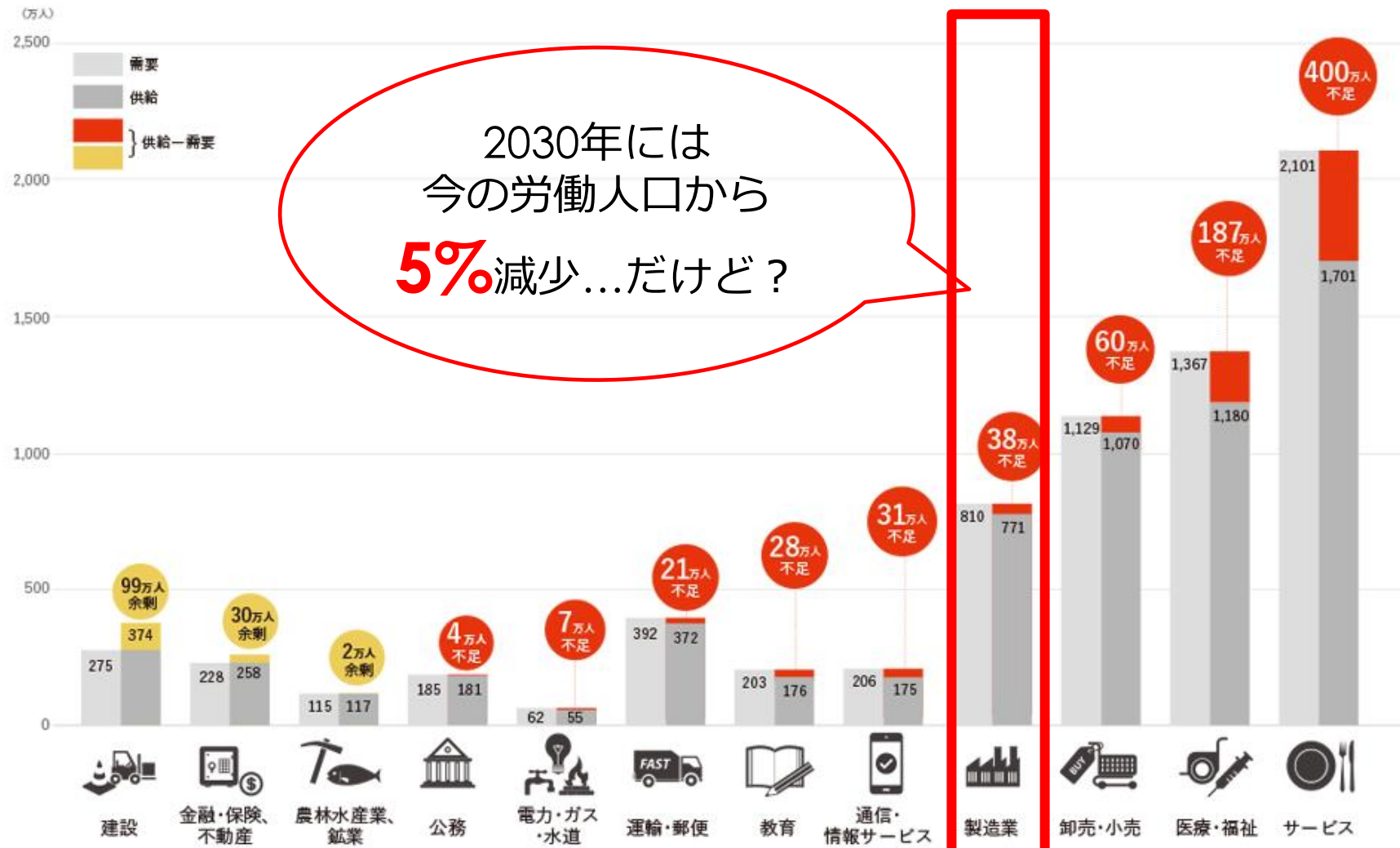
- 技術職採用なのに、女性 & 文系採用！？
- 外国人、シニア、女性、障害者、総てに応えられる組織とは
- ダイバーシティな組織作りを進めるためには
- 経営資源としての人材

なぜ、ダイバーシ  
ティに取り組んだ方  
がいいのか？



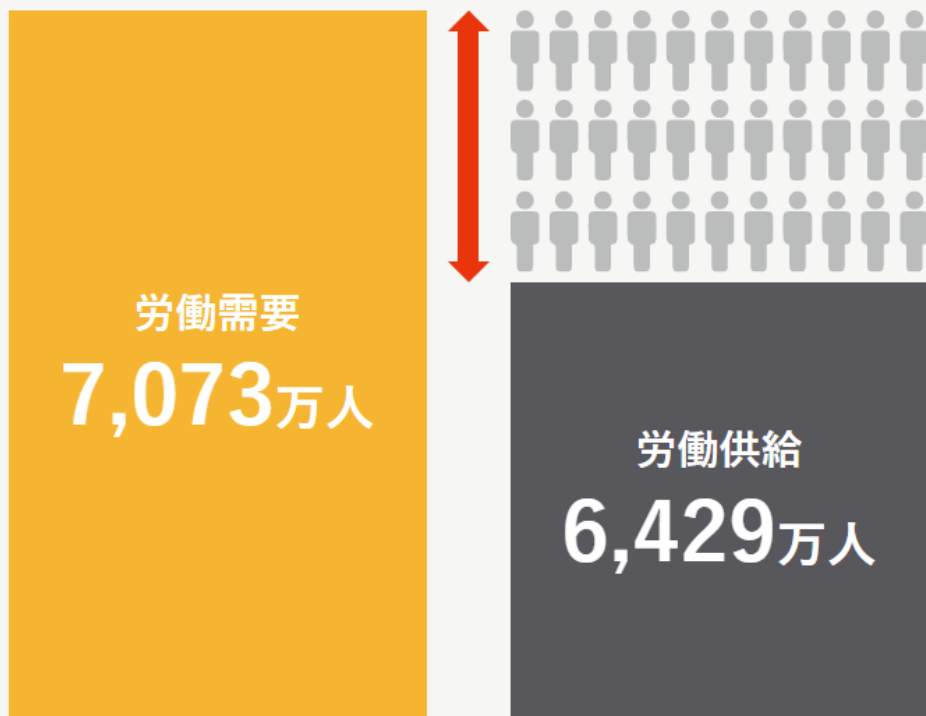
# 国は2016年以降、政策注目してきた





# 少子高齢化の影響

## 推計結果



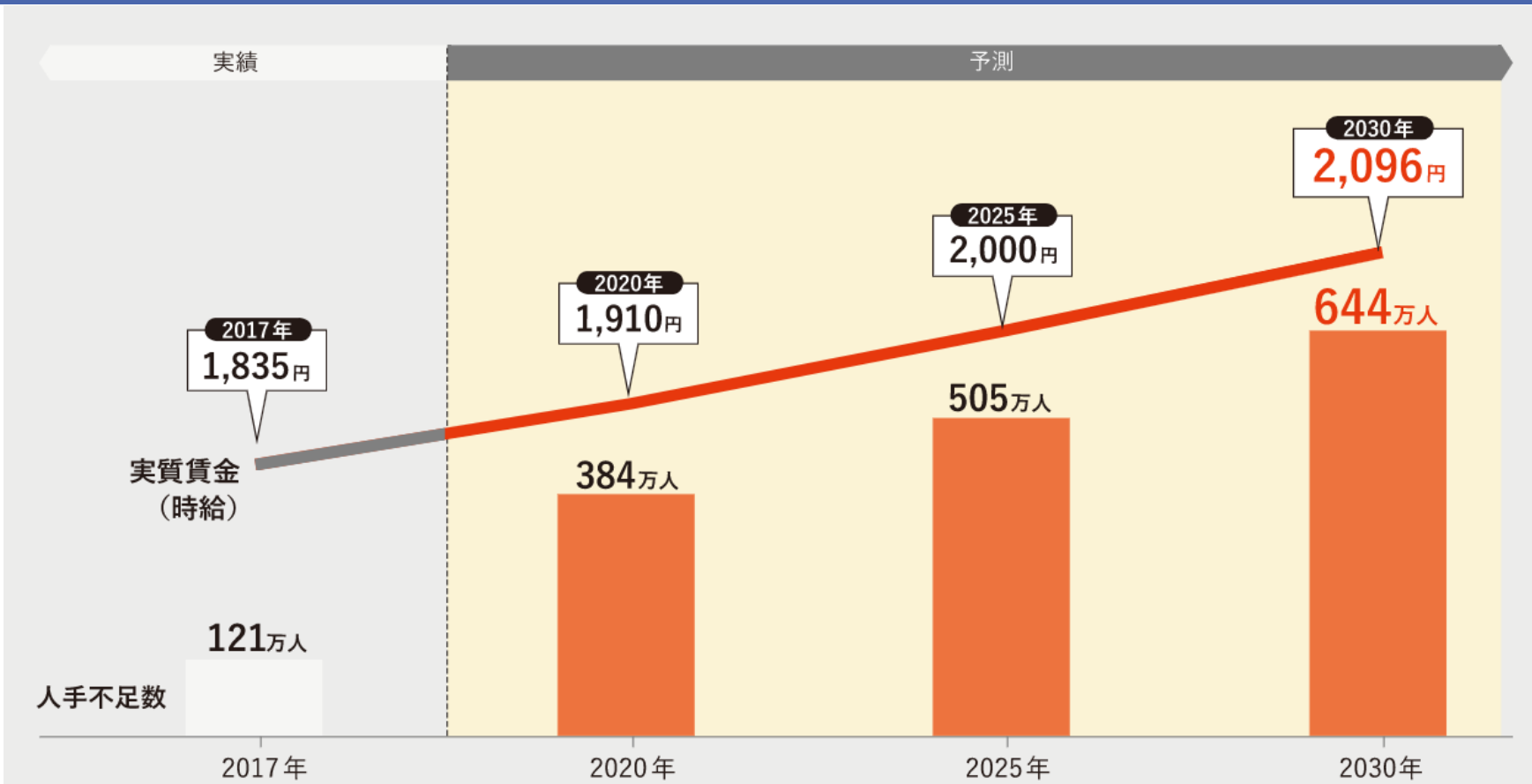
※失業者61万人を除く

## 2030年、人手は 644万人不足する

推計の結果、2030年には、7,073万人の労働需要に対し、6,429万人の労働供給しか見込めず、「644万人の人手不足」となることが分かりました。

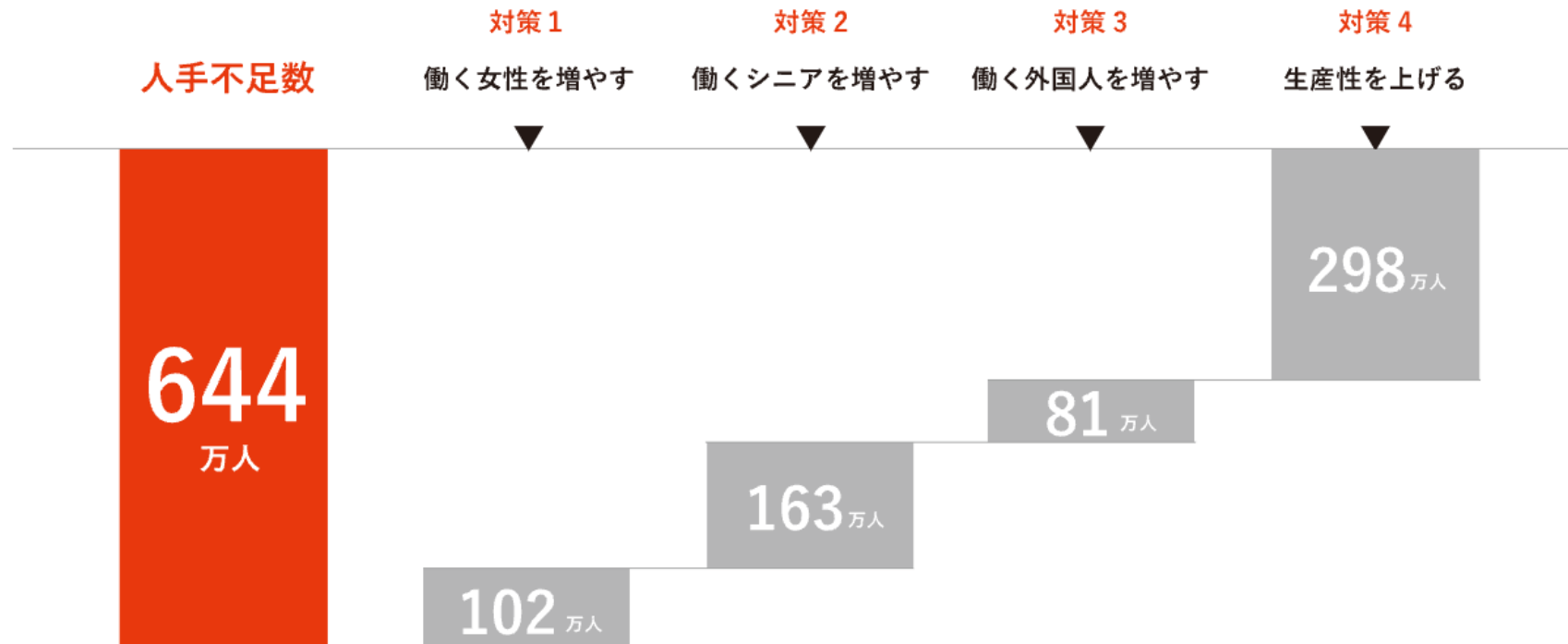
産業別において、特に大きな不足が予測されるのは、サービス業、医療・福祉業など、現在も人手不足に苦しむ業種であることが分かりました。これらの業種は、少子高齢化やサービス産業化の進展により今後も大きな需要の伸びが予測され、労働供給の伸びがそれに追いつかないと考えられます。

# 少子高齢化の影響

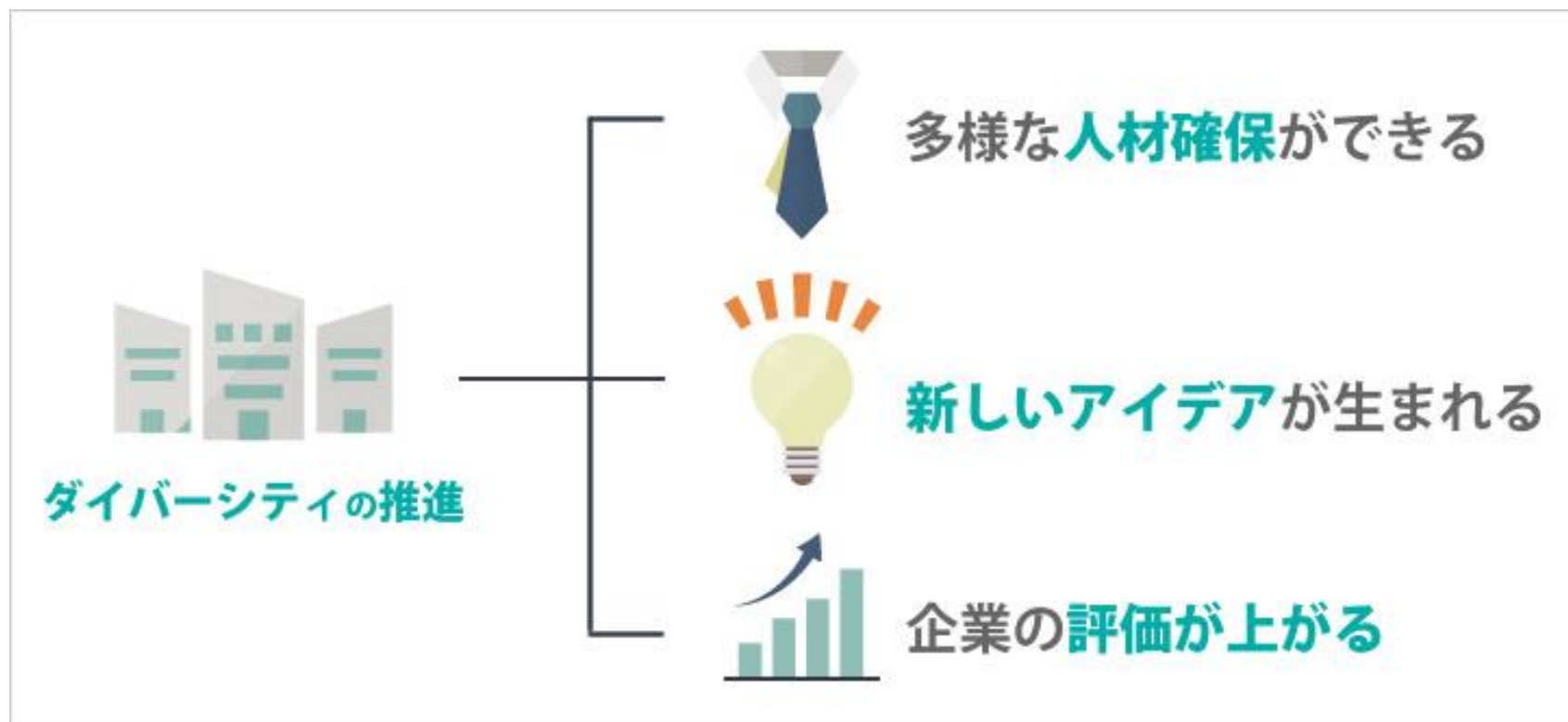


# 644万人の人手不足を埋める4つの方向性

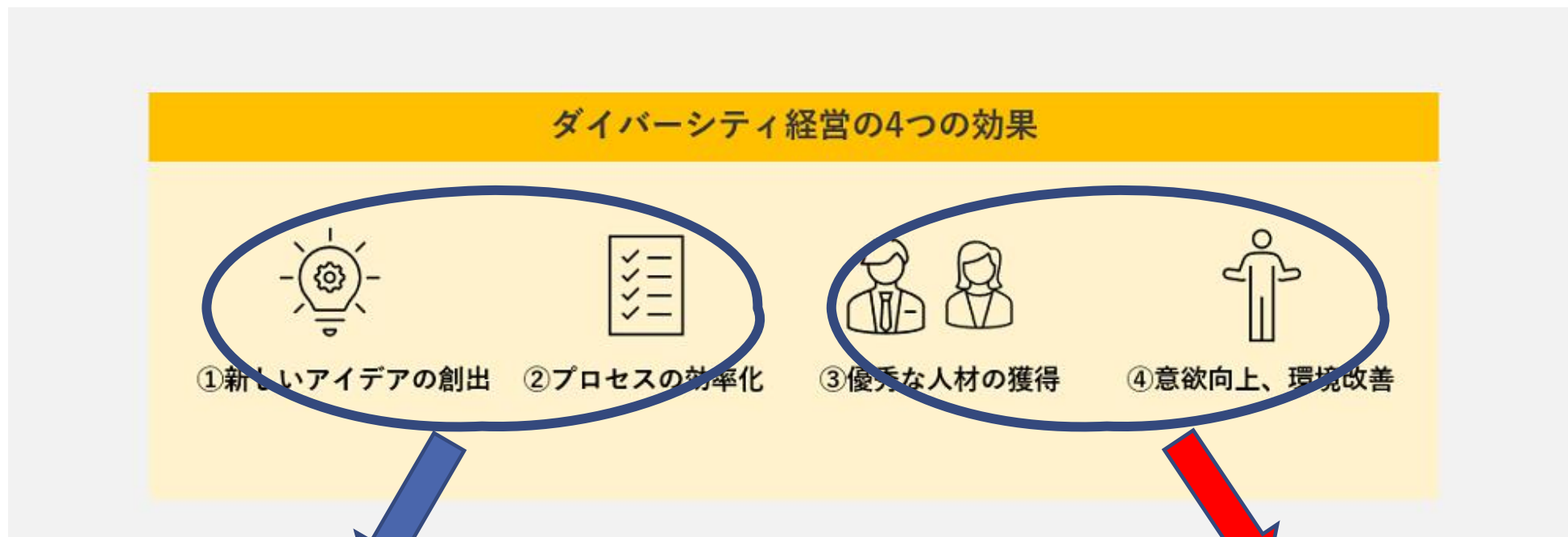
2030年の人手不足を解決する方向性としては、労働供給を増やすか労働需要を減らすかしかありません。労働供給を増やす場合は、女性、シニア、外国人を増やす策が考えられます。また、労働需要を減らすには、生産性向上が不可欠です。それぞれの方向性において、どれくらいの手不足解消が見込めるでしょうか。



## よく言われる理由①



## よく言われる理由②



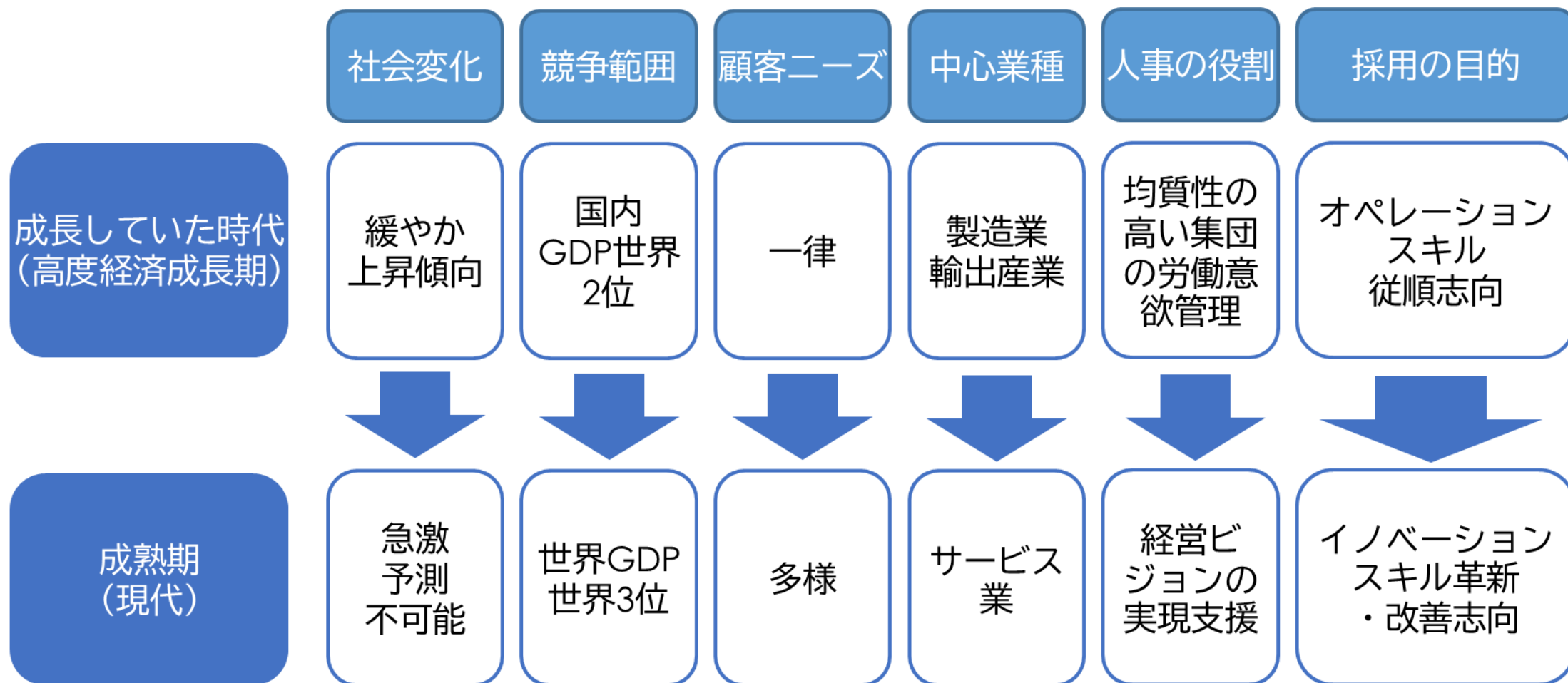
新規事業

BPO

人材採用

人材定着

# 時代の変化により、就業や雇用の目的が変割ってきている



- ダイバーシティな組織作りとは
- **技術職採用なのに、女性&文系採用！？**
- 外国人、シニア、女性、障害者、総てに応えられる組織とは
- ダイバーシティな組織作りを進めるためには
- 経営資源としての人材



- ダイバーシティな組織作りとは
- 技術職採用なのに、女性 & 文系採用！？
- 外国人、シニア、女性、障害者、総てに応えられる組織とは
- ダイバーシティな組織作りを進めるためには
- 経営資源としての人材

## 多様なバックグラウンドを持つ人材が定着する組織とは？

- 自分が受け入れられている、**安心感**
- 自分が働き続けられる、**自信-承認**

# 多様なバックグラウンドを持つ人材が定着する組織とは？



マズローの5段階欲求

## 動機づけ要因

- 達成
- 評価
- 成長
- やりがい
- 昇進 etc

## 衛生要因

- 待遇
- 福利厚生
- 就業場所
- (人間関係) etc

ハーズバークの2要因論

## 職務充実

- ✓ 責任・信頼を果たしたい
  - ✓ 挑戦的に取り組みたい
- 働き手の欲求を満たす**仕事環境を整えてあげる**こと

## 不満解消

- ✓ 目先の問題を潰し込みたい
  - ✓ とにかく環境を変えたい
- 欲求、**就業環境上の問題をすぐに解決してあげる**こと

根本的なテーマとして

仕事・業務の流れの要件定義が大切

**仕事の要件定義** → **仕事内容** & 要件を果たす為に求められる **コンピテンシー**

外国人

女性

シニア

障害者

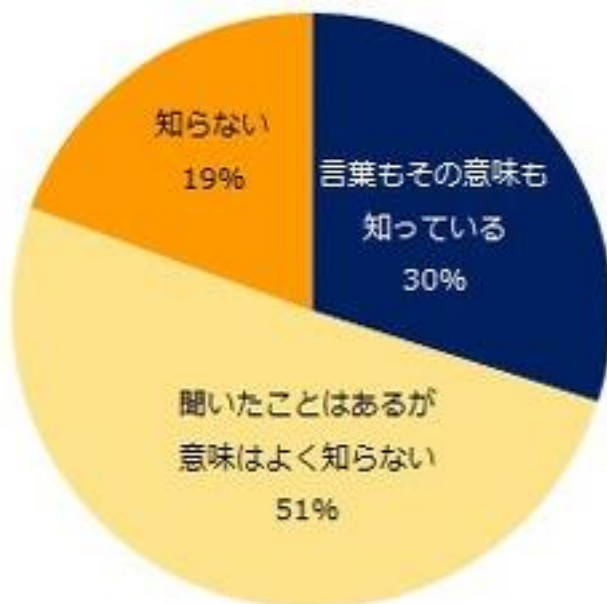
副業/複業

長期インターン

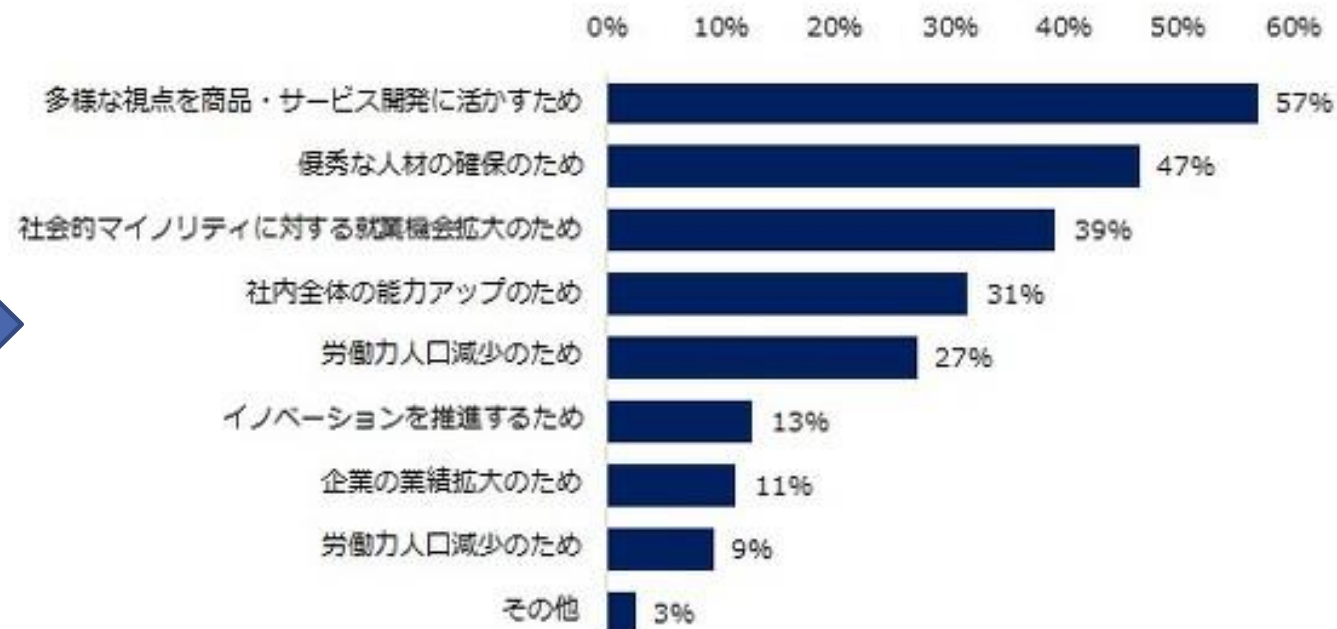
- ダイバーシティな組織作りとは
- 技術職採用なのに、女性 & 文系採用！？
- 外国人、シニア、女性、障害者、総てに応えられる組織とは
- **ダイバーシティな組織作りを進めるためには**
- 経営資源としての人材

# ①社員に対するダイバーシティの教育

ダイバーシティを通じた**意識改革**から！“改革疲れ”？変化に“酔ってしまっている”？



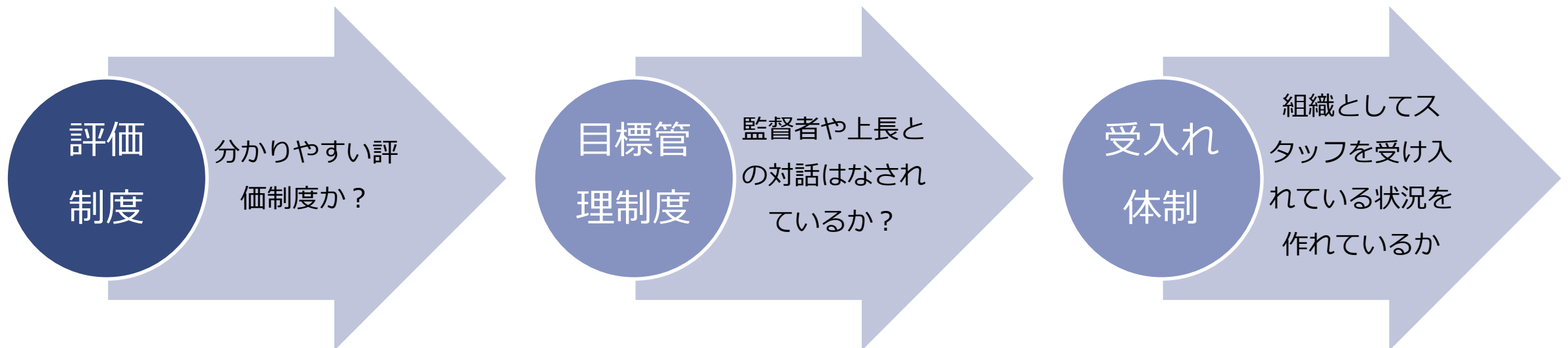
ダイバーシティを知らない社員は70%



知ってる人でも、認識はそれぞれ。

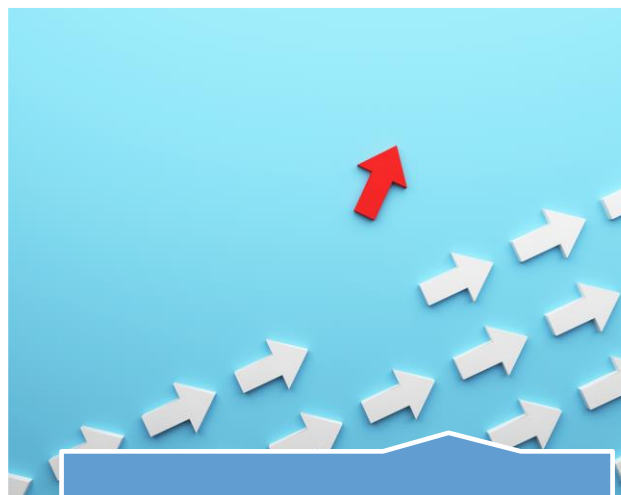
## ②社員同士のコミュニケーションがとりやすい環境の整備

ダイバーシティ導入による成果は、多様な人材の**能力が引き出されている**こと。



### ③人材の個性にあわせた働き方ができる職場環境の整備

様々な背景を持つ個人同士がより共存しあうためには、現場での密な関係作り & 組織的支援が求められる



個性の把握



能力の把握



個人の事情の把握

## 会社として取り組みたいポイント

ダイバーシティ推進は、経営陣の大号令で進むものではない。

全ての社員がダイバーシティの必要性と、ダイバーシティが推進されている状況を理解して、

**組織一丸となって取り組んでいる**ことが大切です。

**目** 組織一丸として取り組むに値するワクワクな**的**状態目標を言語化する。

**目** 目的の達成にあたり、必要な状態を定量的に**標**表現する。

**課** 目標の到達にむけたどんな問題点が起こって**題**いるのか、を洗い出す。



- ダイバーシティな組織作りとは
- 技術職採用なのに、女性 & 文系採用！？
- 外国人、シニア、女性、障害者、総てに応えられる組織とは
- ダイバーシティな組織作りを進めるためには
- **経営資源としての人材**

# 人事戦略そのもの

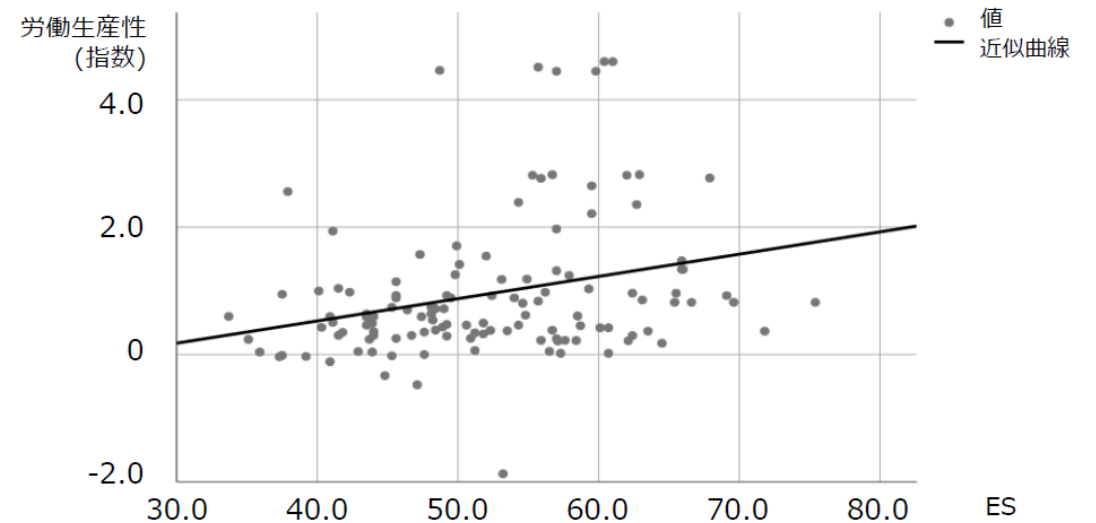
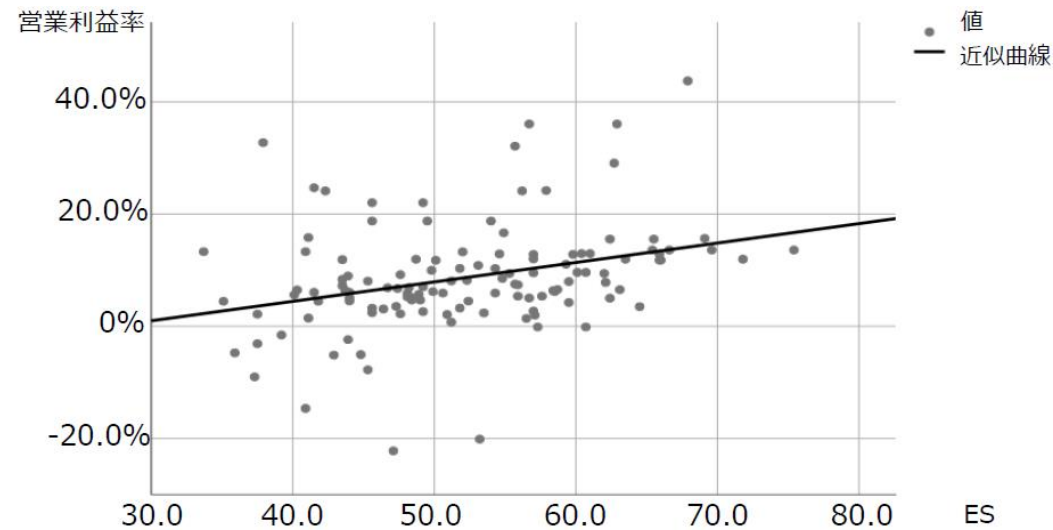
- 人材のマッチング
- 人材の再配置
- 人材が生きる制度と施策
- 人材が活躍できる現場施策

ダイバーシティ経営の全体像とその構成要素（イメージ）



# 人材が生かされれば、事業は進む

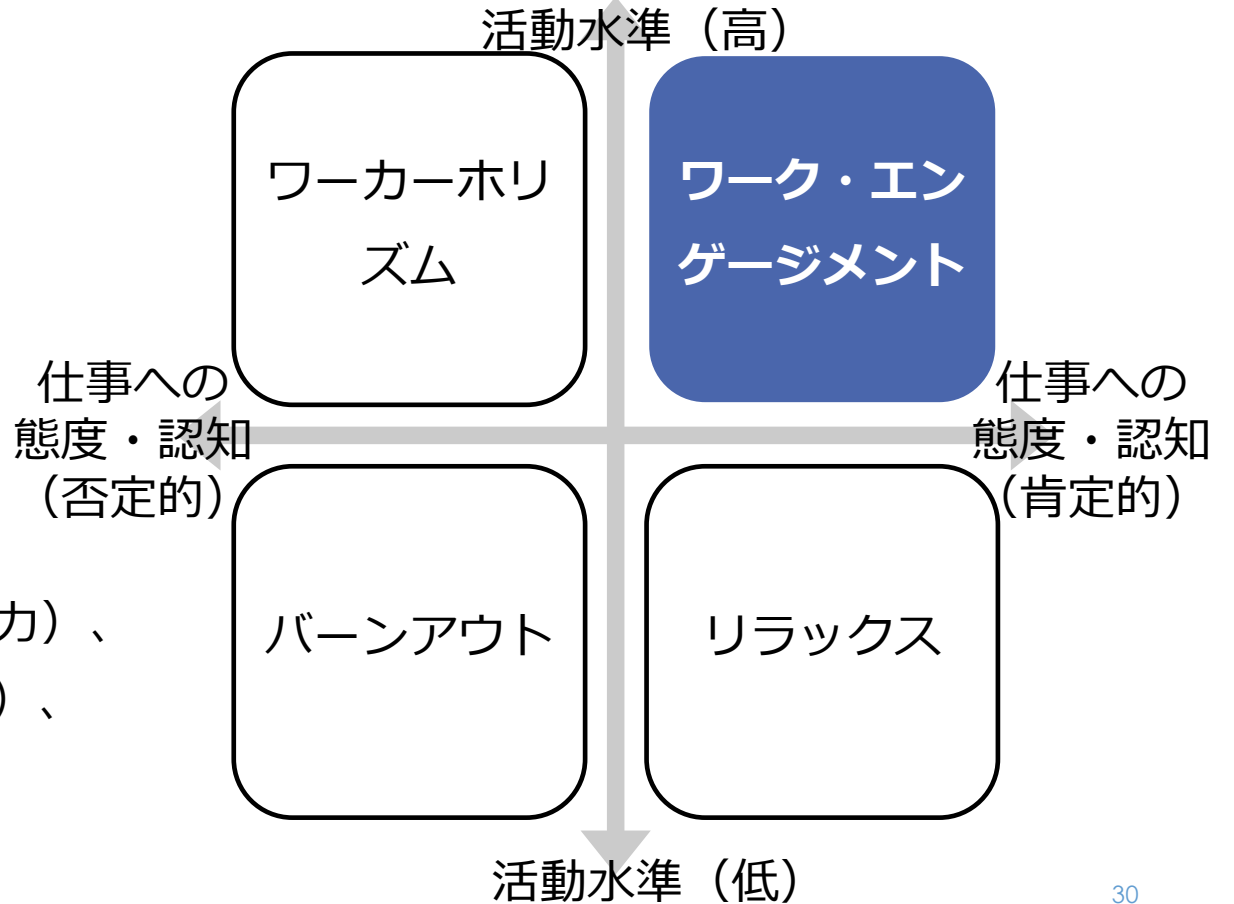
## 従業員満足度は、利益にも生産性にも影響がある



# エンゲージメント

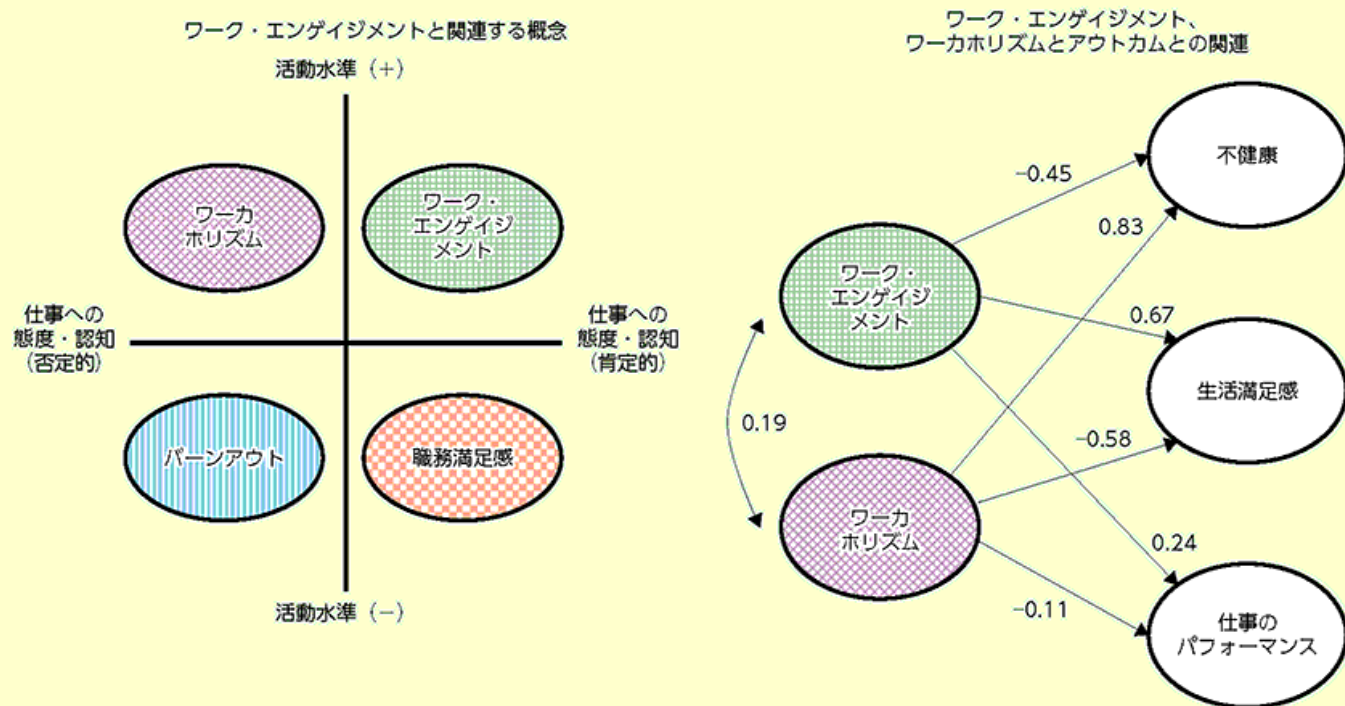


「仕事から活力を得て**いきいき**としている」（活力）、  
「仕事に**誇り**と**やりがい**を感じている」（熱意）、  
「仕事に**熱心**に取り組んでいる」（没頭）  
の3つが揃った状態として定義される。



# 人材定着（エンゲージメント）に必要な分解要素

コラム2-5図 ワーク・エンゲイジメントが労働者の健康・仕事のパフォーマンスへ与える影響



資料出所 島津明人 (2014) 「ワーク・エンゲイジメントーポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を一」(労働調査会)

(注) 右図の数値は、各変数間の相関関係を条件を揃えて比較するために算出した標準化偏回帰係数を指す。

**仕事への理解**  
役割への前向きな姿勢、共感・理解  
+  
**安全安心な職場環境**  
健康的に、意欲的な活動ができる

ありがとうございました。



ご連絡先：レガシープロジェクト株式会社  
代表取締役 前田茂雄  
電話番号：052-769-1730  
(不在時：090-4234-5902)  
メール先：shigeo.maeda@legapro.jp

会社住所：愛知県名古屋市名東区上社2-210北村第2ビル4E

無料の組織診断サービスです。  
ご興味ありましたらどうぞご利用下さい。

torerunでわかること



#### 企業カルチャーに応じた採用方針

採用候補者や人材サービス企業から採用方針を問われた際にシンプルに回答することができます。即戦力重視なのか、ポテンシャル重視なのかなどを特に採用に関する知識がなくとも、ありがたい姿としての企業カルチャーの面から回答することができます。

#### コンディションに応じた採用手法

様々な人材サービス企業に自社が検討すべきと考えている採用手法を明確に伝えることができます。また、オンボーディングの必要性についても把握できます。組織のコンディションに応じた最適な手法をバランスよく取り入れることで採用の量と質は変わります。

<https://www.torerun.net/>