

資料抜粋

(9ページ / 28ページ)

ダイバーシティ・ グローバル化推進 2015

Powered
Diversity



INSOURCE GROUP
FORUM 2015

本日お話しするテーマ

◆女性活躍推進関連研修 **189回**

◆グローバル人材育成・外国人活躍支援関連研修
176回

◆ベテラン・シニア層の活躍推進研修 **119回**

◆障がいのある方と共に働く研修 **26回**

(2015年3月31日までの累計実施回数)



Powered
Diversity

インソースの ダイバーシティ・グローバル化推進に対する想い

① 人材を「選ぶ」時代はもう古い→誰でも活躍できる組織づくり
人口が減少を続けている以上、「このような人でないとウチでは働けない」という考え方はやめ、「どのような人でもウチで活躍できる」という組織づくりの努力を続けることが必要。

② 「仕組み」で成長し続けてきたインソース
インソースは実際に、情報や手順を仕組み化し共有することで、創業以来常に売上前年比120～130%で成長し続けてきた。

③ あらゆる人の「組織で働く楽しさ・喜び」をサポート
「仕事で認められたい」「人の役に立ちたい」「成長したい」という気持ちは皆同じ。インソースは個々の課題や悩みに一緒に向き合い、活躍のきっかけ作りをする会社です。



1. ダイバーシティ推進 ～今が「正念場」



1. 各企業の取り組みへの評価

◆これまで
ダイバーシティ化を
推進している
→アピールポイントになる



◆これから
ダイバーシティ化を
推進していない
→**存続の危機にさらされる**

企業が多様な人材の活躍推進に取り組む3つの理由

①人材確保の観点

女性を人的資源として考え、
育成・マネジメントできない
組織は、近い将来、規模が
収縮する

②IR・CSRの観点

「女性の活躍推進」は社会的に
抗えない波となっており、「女性が
働きやすい会社」ということは
企業イメージの向上につながる
(逆もまた然りである)

③グローバル企業の一員としての観点

海外売上比率を上げるにあたって、
組織構成・組織運営もグローバル
スタンダードに近づける必要がある

2. 企業が直面している壁～人材の「質」の確保

「定年以下の男性」のみの労働力人口(15～64歳)

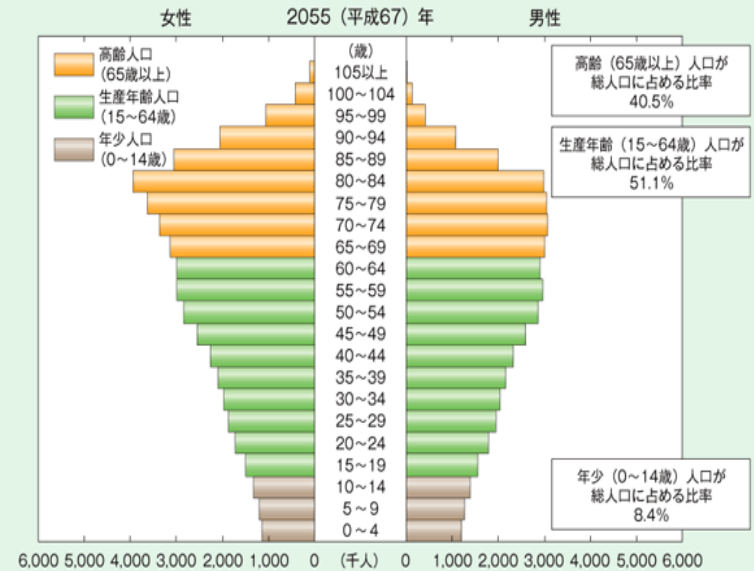
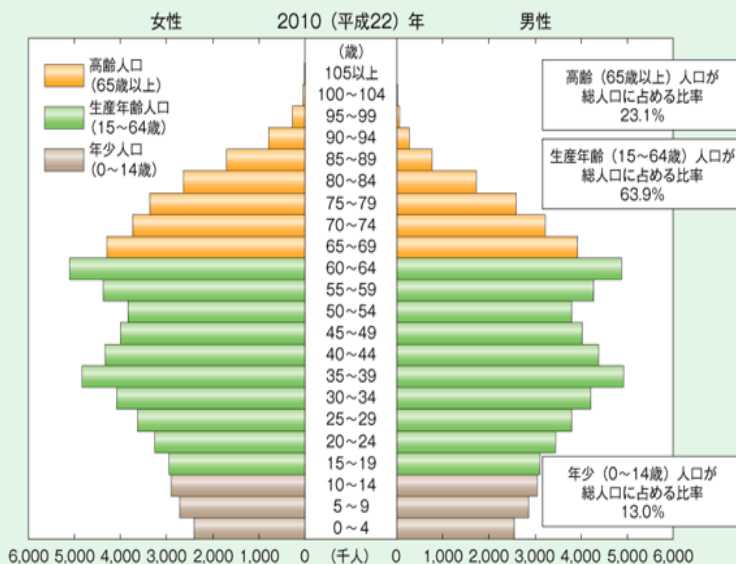
2015年時点:3,863万人

2055年予想:2,488万人

→母数が大きく減るため、現状通りの男女比率で
採用数を確保すると、**「質」**が下がる恐れがある

グラフ・数値の出典: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年)をもとに、 内閣府・日本福祉大学が作成

第1-特-8図 年齢階級別人口の将来推計



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成18年12月推計)」より作成。

【参考1】「労働者」の定義の確認

これまで

労働者 = ~60歳の男性
画一的な制度、ルール、教育で対応できた

現在

労働者 ≠ ~60歳の男性
女性・障がい者・シニアなど、さまざまな状況、事情を持つ人材が増えている

【参考2】すでに発生している採用難



何をすれば採用が
うまくいくのか
分からない

内定を出す人数は
増やすつもり。
でも質が不安

人が集まらない
ので説明会が
できない

内定辞退防止の
ために何をすればいい
のか...

内定を出した
半数が辞退...

Powered
Diversity



INSOURCE GROUP
FORUM 2015

3. IR／CSRの観点 ～女性活躍推進を例に

「女性活躍推進」「ダイバーシティ」と叫ばれてはいるものの
実態は管理職に占める女性比率10%未満の企業が大半

（一部業界を抜粋）
→管理職に占める女性の割合

	70%以上	30～69%	10～29%	10%未満
農林水産	0%	2.7%	0%	97.3%
建設	0.2%	2.2%	10%	85.8%
製造	0.4%	3.4%	9.6%	85.3%
全体	0.7%	4.9%	11.2%	81.1%
卸売	0.4%	5.2%	11.4%	80.4%
サービス	1.7%	7.7%	15.3%	73.1%
金融	0.8%	5.6%	12.7%	69.8%
小売	3.2%	11%	15.4%	67.8%

数値の出典：帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査」（2013年）



INSOURCE GROUP
FORUM 2015

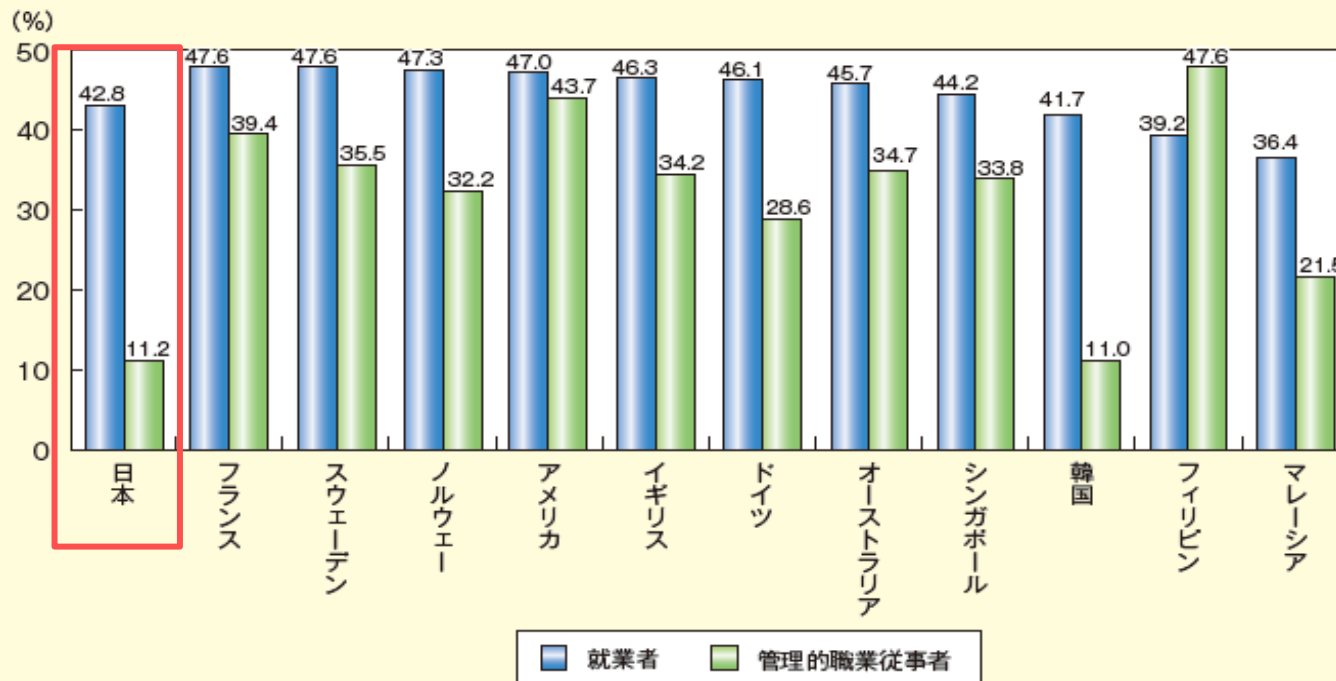
4. グローバル企業の一員として ～多様な人材のマネジメントスキルを身につける

会社の方向性：海外拠点における売上比率を今後伸ばす

→海外ではもっと当たり前に女性が活躍している。

「外国人」のみならず、「女性」を生かすマネジメントスキルを身につけることを視野に入れていく必要がある

1-2-9 図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合



出典：
平成26年版
男女共同参画白書
(内閣府)

本データは実際の資料を抜粋したものです。
続きをご覧になりたい方は、下記問合せフォームより
「インソースグループフォーラム2015資料希望」とご記入
のうえご連絡ください。なお、個人の方・同業の方のお申込み
はご遠慮くださいますようお願いいたします。

【問合せフォームURL】

<https://www.insource.co.jp/contact/inquiry.php?ctg=s99>

【続きの内容】(19ページございます)

- ・取り組む際のポイント
- ・ダイバーシティ推進研修 Q&A
- ・グローバル化推進 最近のトピック

Powered
Diversity



INSOURCE GROUP
FORUM 2015