

ダイバーシティ企業塾

開催レポート



石川県生活環境部女性活躍・県民協働課 令和8年3月発行

県では、県内企業の幹部や人事管理者等を対象に、女性が活躍する企業のノウハウを学ぶ「いしかわ女性輝くダイバーシティ企業塾」を令和4年度より開催しており、令和7年度は県内の17社が受講、16社が修了しました。

本塾は、浅野大介副知事を塾長に、企業コンサルタントによる進行のもと、県内外の先進企業を講師としてお迎えした事例研究や、参加企業同士のグループ討議を通して、多様な人材が能力を発揮できる職場環境に向けた取組のノウハウを学び、自社の課題に即したオリジナルのロードマップを作成する連続講座です。

参加企業は、先進企業の事例研究を踏まえ、自社の課題や取組等を話し合い、なぜ女性活躍・ダイバーシティが必要なのか、どのように取組を進めるか等、活発に意見交換を行い、理解を深めました。

また、令和4・5・6年度修了企業には、ロードマップに基づき取組を進めていただくためのフォローアップ研修も開催しました。

今後県内企業における女性活躍・ダイバーシティ推進の取組を後押ししていきます。

修了企業 16社

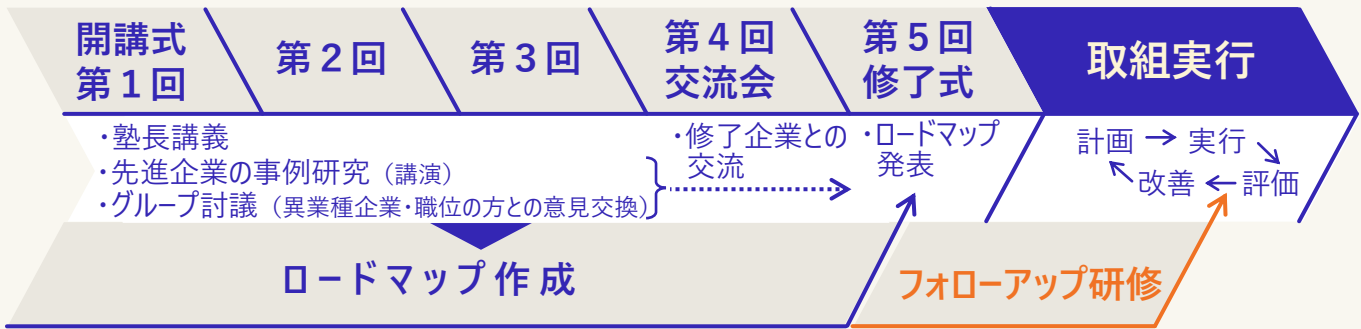
- 大西運輸株式会社
- 株式会社オノモリ
- 加賀建設株式会社
- 株式会社金沢村田製作所
- 株式会社建設ドットウエブ
- 株式会社ディックソリユーションエンジニアリング
- 株式会社東振精機
- 株式会社白山
- 株式会社PFU
- 株式会社BBS金明
- ホクショー株式会社
- 株式会社丸一観光
- 三谷産業コンストラクションズ株式会社
- 株式会社横山商会
- 株式会社ヨシカワ
- リコージャパン株式会社
- 石川支社

五十音順

受講の流れ・各回の講演概要



— 受講の流れ —



— グループ討議テーマ —

第1回

なぜダイバーシティに取り組まないといけないのか？
私たちの身近にあるアンコンシャス・バイアスについて考える

第2回

私たちのダイバーシティの定義

第3回

ダイバーシティに取り組み、企業風土を変えるため、何から始めるか？

第4回

ダイバーシティを推進する際、反対意見にどう向き合うか

— 参加者の声 —

他社の事例や意見を聞くことで、自社の現状や課題を客観的に見つめ直すことができ、自社の立ち位置を把握する良い機会になりました。

自社で取り入れたい施策を既に導入している企業の方が参加されていたため、取り組む中で躓いた際、相談できる相手と実際に繋がることができました。

自身の思考の枠組みを根底から見直す貴重な機会となりました。

自分の思い込みを自覚できたことは、今後のマネジメントや組織づくりにおいて大きな転換点になると確信しています。

さまざまな業種の先進企業の取組について、トップや責任者の方から直接、具体的なエピソード（障壁やそれをどう乗り越えたか等）を交えて聞くことができ、よかったです。自社の取組にも生かせると感じました。



多様性推進は経営戦略を実現するために必要な手段

石川県副知事(塾長) 浅野 大介



一塾長講義ポイント

- ✔ 同じような考えをもつ人しかいない、同質性の高い組織は、意思決定が速い反面、多様な視点がないため、重要な判断を誤るリスクも、チャンス逃すリスクも高まる。
- ✔ 逆に、多様な視点を持った人材の意見を吸い上げ、経営判断に反映させる仕組みのある組織はこうしたりリスクが少ない。つまり組織内の多様性の向上は善悪とかの問題ではなく、企業の成長戦略に不可欠な大前提。
- ✔ 組織内に溢れるアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)やオールド・ポイズ・ネットワーク(中高年男性に閉じた意思決定)は組織のリスクを高めるだけ。これを改めることが組織の成長戦略の重要な打ち手。
- ✔ 参加者は、先進企業の講演や他の参加企業との議論を通して、「自社を変えるために何をどう仕掛けるか」「多様性推進の必要性を、どうしたら自社のトップが理解して動いてもらえるか」などを、トップの目線に立って考え、模索してほしい。

ダイバーシティ経営で事業の付加価値を向上 人が集まる会社

大橋運輸株式会社
代表取締役社長 鍋嶋 洋行 氏

創業/1954年3月 本社/愛知県 従業員数/101人(うち 男性80人 女性21人 ※2026年2月末時点) 事業内容/自動車部品輸送、生前整理・遺品整理、引越し・片付け・荷物保管 等

一講演ポイント

- ✔ 「仕事を通じてお客様や地域に貢献する」という企業理念の実現に向け、付加価値を提供できる人材を蓄えるという信念のもと、①ダイバーシティ経営②社員満足度の向上③ビジネスモデルの強化④地域活動に取り組んでいる。
- ✔ 週3日、1日4時間から正社員での勤務を可能にする等、女性が働きやすい職場づくりから始め、現在では女性社員の割合が約25%、幅広い分野で活躍し、短時間勤務の管理者も誕生している。そのほか、高齢者、外国人、障がいを持つ人、LGBTQ人材の雇用も継続的に実施。多様な人材が増えることで生前整理等、事業の幅も広がり、付加価値向上に繋がっている。
- ✔ 社員が健康で長く働けるよう、禁煙や食育指導、運動機会の提供等、様々な健康経営の取組を行っているほか、地域活動にも積極的に取り組み、地域から信頼される会社となることで、価格が価値となりやすい運輸業界でも価格競争に巻き込まれないようにしている。
- ✔ 取組の結果、年々求人応募数が増加。ダイバーシティ経営や地域活動で会社を知り、働きたいという新卒者の応募も増加。
- ✔ ダイバーシティ経営と健康経営は、担当者だけが頑張るのではなく、経営層含む会社全体で取り組むことが必要。また、継続的に取り組むことで成果が大きくなっていく。お金がかからない取組もあるので、ぜひ気軽に取り組んでほしい。

受講企業の声

多くの取組がしっかりと実施され、定着していることに感心し、刺激になった。「すぐに職場は変わらない、担当者だけでなく会社全体で取り組むこと」という言葉が心に突き刺さった。

I&Dを推進し、持続的にイノベーションを生み出す組織へ

NECソリューションイノベータ株式会社
HR統括部長 森 かおり 氏



— 講演ポイント

「会社が一番大切な財産は人」とする人的資本経営を支える取組の一つとして、I & Dを推進。

「Inclusion」を重視し、I & Dと表記。持続的にイノベーションを生み出す組織には、性別等だけでなく、価値観や経験等目に見えにくい多様性も尊重され、包摂する（インクルーシブ）な文化が必要という意識で、各種取組を実施。

女性社員向けには、階層別研修や各層横断型のイベントを実施し、中長期的な目線でありたい姿を描いてもらえるよう工夫。部長級以上を対象に、役員の仕事に同行（シャドールーティング）させ育成を加速するスポンサーシッププログラムを実施。

評価者向けアンコンシヤス・バイアスワークショップで、バイアスに囚われない評価等を促進。採用者向け研修にもアンコンシヤス・バイアスの内容を組み込んでいる。取組により、バイアスが社内での共通言語となり、会議の場等で社員同士バイアスの存在に気づき、言い合えるようになってきた。

目標数値の達成をゴールとせず、育成やコミュニケーション強化等、取組を積み重ねることで、社内の景色が変わり、文化も変わる。

受講企業の声

人的資本経営の本質は「人を大切にすること」だと改めて気づかされた。シャドールーティングの取組について、全社の施策として確立している事例を知ることができた。

ブラック企業から成長企業へ できることから始めた社内改革

三承工業株式会社
ダイバーシティ推進室 室長 SDGs担当 神田 純代 氏

設立/2006年3月 本社/岐阜県 従業員数/44人(うち 男性24人 女性20人)
※2025年10月時点) 事業内容/新築工事、土木外構工事、管工事 等

— 講演ポイント

取組開始以前は長時間労働、有休取得困難な状況が常態化した、いわゆるブラック企業で、様々な経営課題が発生。2012年から危機感を覚えた社長が風土改革に取り組み、社長一人、担当者一人での取組では社内の十分な理解が得られなかった。推進担当者の女性を中心に、社長の権限を移譲した社内改革のためのチームを結成。課題の見える化↓計画書作成↓実行とチームで繰り返すことで、他の社員からの承認も得られるようになり、社内が変化。

チームを中心に、全社ミーティングでの企業理念の共有、社員に感謝を伝えるありがとうカードの実施、カンガルー（子連れ）出勤や在宅勤務への対応等、様々な取組を実施。市や県、国の企業認定制度も活用し、自社の課題改善に取り組んできた。

取組の結果、社員の意識やスキル向上、社員数増加、離職率減少、売上約4倍等、企業成長へと繋がった。取組は、ノー残業デーの策定など、お金をかけずともできるところから始めた。中小企業でもできることはたくさんあるので、ぜひ取り組んでみてほしい。

受講企業の声

一人で取り組むのは難しいことでも、社員の人々とチームで行うことで、成果が出たとのこと、会社全体で取り組むことが大切だと感じた。

「多能工化」と「休みやすさ」で、女性が主戦力となる職場を実現

株式会社エーピーシー
代表取締役社長 安藤 寛高 氏



設立/1978年10月 本社/愛知県 従業員数/67人(うち 男性7人 女性60人 ※2026年2月末時点) 事業内容/自動車用プラスチック製外装部品の製造

一 講演ポイント

- ✓ 現場の非正規率100%、残業や休出が多い環境で離職率が高く、製品品質が不安定な状況を脱するため、DEIB(多様性が尊重され、公平性が担保され、皆が居場所を感じられる状態)を重視した経営を推進。
- ✓ 「ダイバーシティ」、「多能工化」、「休みやすい職場環境」を柱とし、2017年から取組を開始。
- ✓ 周辺企業(製造業)における女性比率の低さに着目。女性を採用ターゲットとし、女性が働きやすく主戦力となる職場を目指してきた。
- ✓ 全業務の棚卸・標準化・細分化を行い、できる業務が増えたと評価も上がる人事制度と連携させ、多能工化を促進。多能工化により、男性は製造、女性は事務等、性別による職域の壁がなくなり、業務の属人化防止、休みやすさの向上にも繋がっている。
- ✓ 有休申請は用紙に記入しポストに入れるだけ、定例会議はしない等、休みをとりやすい制度も整備。制度をつくるだけでなく利用できる空気づくりも重視。
- ✓ 一連の取組により、若年女性中心に採用応募者が増加、生産と品質が安定したことで、売上も増加。

受講企業の声

とても戦略的にDEIB経営を実践されており、驚いた。今一度、ダイバーシティに取り組む目的から考え、取り組みたいと思った。

キャリア自律を促し、社員の成長を企業成長に繋げる

株式会社CCIグループ(旧 株式会社北國フィナンシャルホールディングス)
取締役監査等委員 横越 亜紀 氏



設立/2021年10月 本社/石川県 従業員数/1,888人(うち 男性956人 女性932人 ※2025年3月時点) 事業内容/金融、コンサルティング事業、カード事業等

一 講演ポイント

- ✓ 人事戦略やDE&Iは目的でなく、企業成長のための手段。
- ✓ 施策の必要性や、経営戦略との関わり等について、トップが自らの言葉で繰り返し発信し、社員に共有することが重要。実際に、社長から全社員あてに頻繁にメッセージを送信。
- ✓ 銀行業務に囚われない新たな業務にも主体的に取り組んでもらえるよう、社員のキャリア自律を促進。個人のキャリアやスキル等をシステムで見える化し、人事異動でも活用するほか、社内副業・兼務制度、昇進や異動での手挙げ制等を実施。自分のキャリアについて考え、新たな業務にチャレンジする社員が増加した。
- ✓ 経営会議の様子や役員勉強会の内容等も全社公開し、社員の学びやキャリアアップに繋がっている。
- ✓ 短時間勤務、休職制度は特別な理由なく誰でも利用可能とする等、人事制度は細かい設計にしないことで、多様な働き方を可能にするとともに、運用面での効率化も図っている。
- ✓ 一時退職金の廃止、勤続年数に応じた給与体系から仕事のパフォーマンスを評価する変動的な給与体系に変えたところ、結果として女性の賃金上昇に繋がった。

受講企業の声

「誰でも」使える制度という視点はダイバーシティとしても重要であると感じた。誰でも時短勤務制度は自社で提案したい。

女性活躍推進を原点に、選ばれる会社へ 職人の後継者不足も解消

株式会社小宮商店

執行役員 経営企画室 室長 伊藤 裕子 氏

設立/1951年3月 本社/東京都 従業員数/ 17人（うち 男性7人 女性10人 ※2025年11月時点） 事業内容/日本の織物を使った職人による手作り洋傘の企画・製造・卸売・販売、海外製洋傘の企画・卸売・販売



一 講演ポイント

- ✔ 女性中心に始めた小売で業績が伸びたことをきっかけに、2016年から、女性も働きやすい環境づくりの取組を開始。
- ✔ 東京都の女性活躍に関する研修会に参加し、学んだ内容をもとに、女性活躍推進の必要性等を伝える社内勉強会を複数回実施。男性社員から女性優遇では？という意見もでたが、勉強会や普段の会話で丁寧に戻り返し説明。
- ✔ 全従業員に無記名アンケートを実施し、社内の課題を抽出。結果を社長に伝え、改善可能なことには対応、困難なことは難しいと理由を添えて説明、と速やかに社内へフィードバックした。
- ✔ 業務配分を見直し、主担当とは別に二番手を決めることで休みやすさと生産性をアップ。企業交流会で知った他社の取組も取り入れつつ、就業規則も整備し、仕事と家庭を両立する、さまざまなロールモデル社員が生まれた。
- ✔ 各種取組はHPやSNS等で積極的に公表。女性を中心に応募者が急増し、採用力強化に繋がった。
- ✔ 業務のマニュアル化で高齢化が進んでいた職人の後継者育成も促進。女性職人も誕生した。

受講企業の声

高齢者男性メインの職場環境から、女性が活躍できる会社に短期間で変わった変化のスピードに驚いた。社外への情報発信も参考にしたい。

「ハピカン繁盛サイクル」実現へ 上層部を巻き込み、取組を加速

株式会社トリドールホールディングス

ハピネス・ヒューマンサポート本部

ハピネスカルチャー推進部 部長 古川 雅代 氏

創業/1985年8月 本社/東京都 従業員数/国内 36,692人（うち 男性15,740人 女性20,952人 ※2025年3月時点） 事業内容/飲食業を中心とする傘下子会社の経営管理（ブランド例：丸亀製麺、Kona's Coffee）



一 講演ポイント

- ✔ 従業員のハピネスが顧客の感動を生み、収益向上と企業成長へ繋がる「ハピカン繁盛サイクル」の実現に向け、各種取組を実施。その一つが女性活躍推進。
- ✔ 取組以前、現場（店舗）では、非正規社員の女性が多い一方、正社員における女性割合は低く、勤続年数も短く、現場の女性管理職、育休後復職率ゼロという課題があった。これを受け、2021年度に女性活躍推進チームを発足。
- ✔ 部長推薦で課長候補の女性社員を集めた勉強会を毎月開催し、現場で初の女性課長が誕生。女性社員同士の交流を図る座談会も定期的に実施する等、女性社員の意欲向上に繋がっている。
- ✔ 非正規から正社員への間口拡大や、妊娠から復職までの期間を支援するサポーター制度の導入等、継続就業を促す制度構築や規定整備も進めた。
- ✔ 結果、女性管理職率20%、現場の育休後復職率100%を達成。背景には、チームへの幹部参画による意思決定の加速化や、ポジティブ・アクション（女性課長育成）の推進がある。
- ✔ 男女間賃金差異を分析し、正社員女性の勤続年数や昇進意欲等の課題を見える化。従来の取組に加え、人材育成の専門部署において、社員のスキル・キャリアアップを支援。

受講企業の声

社員層の特徴を理解し、自社に合った取組をされているところが参考になった。



令和5・6年度修了企業 株式会社東振精機のロードマップ取組状況報告

「対話」と「腹落ち」がキーワード 一人ひとりにあった活躍の実現を



オムロン株式会社 グローバル人財総務本部
ダイバーシティ&インクルージョン推進課 課長 上村 千絵 氏

設立/1933年5月 本社/京都府 従業員数/国内11,389人（うち男性8,084人 女性3,305人
※2025年4月時点） 事業内容/制御機器、ヘルスケア、社会システム、電子部品、データソリューション 等

一講演ポイント

- ✓ ニーズの多様化や会社のグローバル化を背景に、2012年にD&Iの専門部署を設立。
- ✓ 女性活躍では、女性社員が自身の立場や環境等にあわせた活躍の姿を描け、ライフイベントを越えてキャリアアップでき、会社への貢献を実感できる状態を目指している。実現に向け、会社と女性社員双方の変革が必要。
- ✓ 女性社員の声を受け、会社として、時間有給休暇、在宅勤務等の制度を整備。結果的に全社員の働きやすさに繋がった。
- ✓ 女性社員に対しては、意欲や能力向上のため、女性リーダー研修を実施。当初は女性社員の反発もあったが、継続により口コミで良さが広まり、参加者が増加。更なる意欲と能力向上に向け、グローバル女性リーダー研修や斜めメンター制度（上司以外とのメンター制度）等も実施。
- ✓ 全社員に対しては、社長や社外取締役等経営層の影響力も利用し、取組の意義を繰り返し発信。
- ✓ 結果が出るには時間がかかる。実際、なかなか結果が出ない苦しさはあったが、経営層とも議論しながら取組（投資）を継続したことで、女性管理職率は年々上昇。
- ✓ 女性活躍、D&Iのキーワードは「対話」と「腹落ち」。会社（上司）と社員が信頼関係の中で考えを伝え合い、双方の思いをあわせ取組を推進することが重要。

受講企業の声

社内での対等な信頼関係構築のため、対話やコミュニケーションの場を増やす施策を検討していきたい。

第5回・修了式 令和7年12月22日（月）

グループ討議

各社のロードマップについて意見交換

グループの代表企業が塾で学んだことやロードマップ、今後の取組等を発表



取組発表

コーディネーター講評 株式会社タナベコンサルティング 田上 智則 氏

心理的安全性を前提とした、健全な衝突と対話の蓄積でダイバーシティは進む

塾長総括 浅野 大介 副知事

本質的課題ほど「最初から」手をつける

多くの組織は「難しい本質的課題」を後回しにしがちだが、心理的安全性の確保やアンコンシャス・バイアスの解消などの本質的な課題は「計画の最初から」取り組むことが重要。重要な課題ほど時間も手間もかかるが、対話し続ければ必ず組織は変わるので、頑張ってもらいたい。

修了証書授与、塾長メッセージ

修了式

修了企業 代表抱負 株式会社ヨシカワ 総務部次長 三角 安代 氏
塾での学びや出会いを経て、今後何をしていくべきなのか、何をしていたかなければいけないのかがより明確になった。今後は本塾で学んだ経験を生かし、石川を担う一企業として、ロードマップ作成に満足することなく、これからがスタートだと捉え、更に取り組みを進めていきたい。