

FM秋の夜学校 第1夜

人材ダイバーシティ時代のワークプレイス
～知的生産性・ユニバーサルデザイン～

9月24日 [水] 18:15-21:00

オフィスとワークプレイスの知的生産性研究部会
ユニバーサルデザイン研究部会

人材ダイバーシティ時代のワークプレイス ～知的生産性・ユニバーサルデザイン～

「ダイバーシティの時代」のワークスタイル、ワークプレイスをいかに考えるべきか。

人材の多様性のメリットを最大化し、デメリットを最小化するための方策について、知的生産性を高めるための能動的要因と受動的要因について、それぞれワークプレイスの知的生産性とユニバーサルデザインの観点から論じ、また、最近の好事例としてCBRE本社移転のケースを取り上げる。

キーノート 「ダイバーシティ・知的生産性・ワークプレイス」
似内志朗(20分)

レクチャー 「CBREオフィス移転のケーススタディ」
奥錬太郎(40分+QA15分)

～休憩(10分)～

レクチャー 「人材ダイバーシティと知的生産性」
齋藤敦子(40分+QA15分)

質疑＋議論 似内志朗・齋藤敦子・奥錬太郎(10分)

シンポジウム「ダイバーシティの時代」(UD部会)

2013.4-2014.3(4回21講師+パネルディスカッション)
JFMAユニバーサルデザイン研究部会主催

各企業のファシリティマネジャー、D&I担当者、ワーカーによるレクチャー

第1回 多様性を想像/創造する(障がい者雇用など)

第2回 グローバル人材時代のオフィス(メリルリンチ、グーグル、インテル事例など)

第3回 グローバル人材時代のオフィス(ソニー、日本MS、ジョンソンコントロールズ
ロイズ、ベネッセ、第一生命、東洋エンジニアリンググループ事例など)

第4回 女性が働きやすいオフィス(GE、パナソニック、イトーキ、WMB、JRE事例)

国籍

宗教

性別

障害有無

他



記録集の発刊(2014.7)
AMAZONでも取扱中

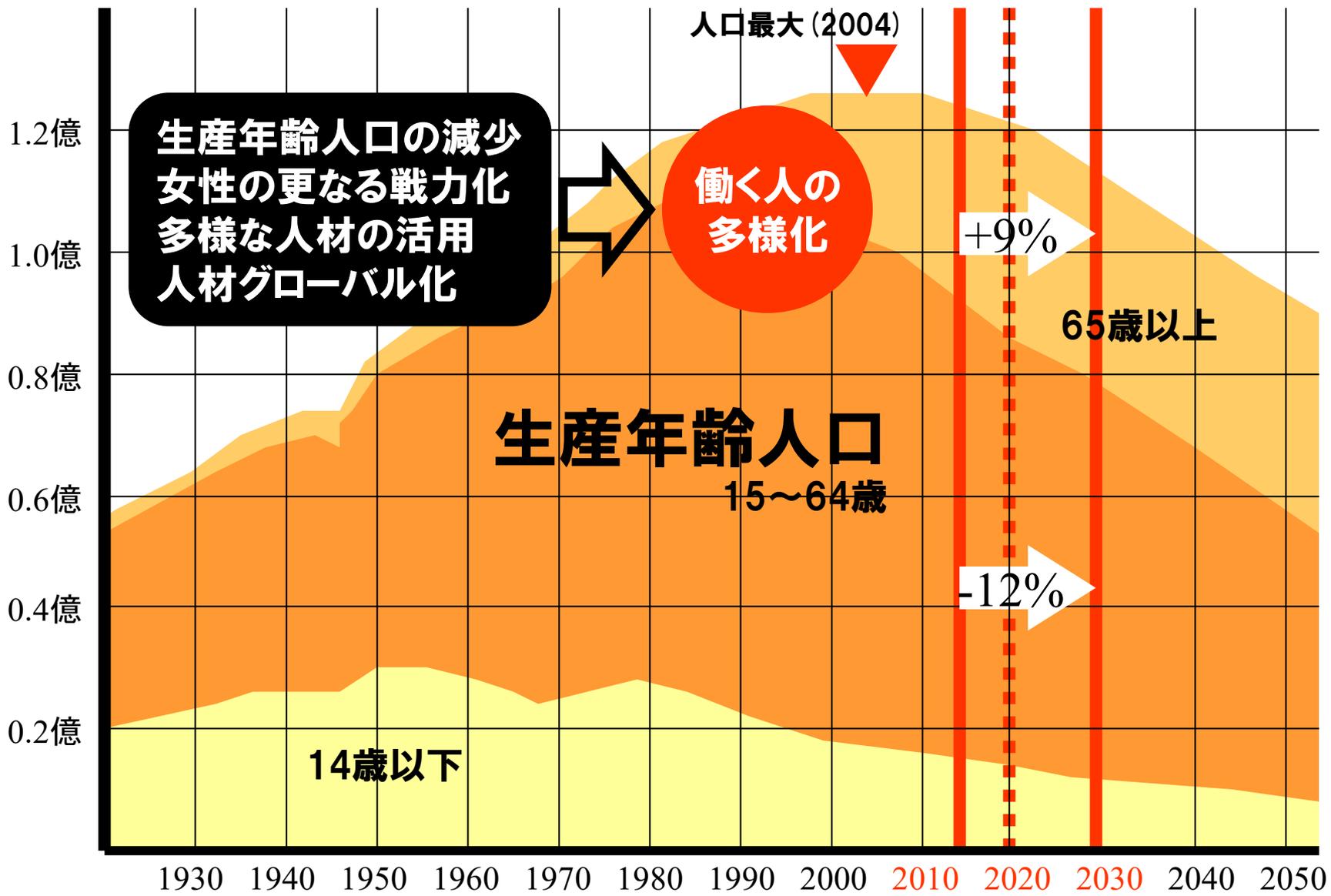


ダイバーシティの時代

ユニバーサルデザイン・シンポジウム2013記録

生産年齢人口の推移／2030年はどんな時代か

現在、国民4人に1人が65歳以上。出生率1.41（均衡水準2.07に遠い）。



生産年齢人口の減少
女性の更なる戦力化
多様な人材の活用
人材グローバル化

働く人の
多様化

生産年齢人口
15~64歳

65歳以上

14歳以下

+9%

-12%

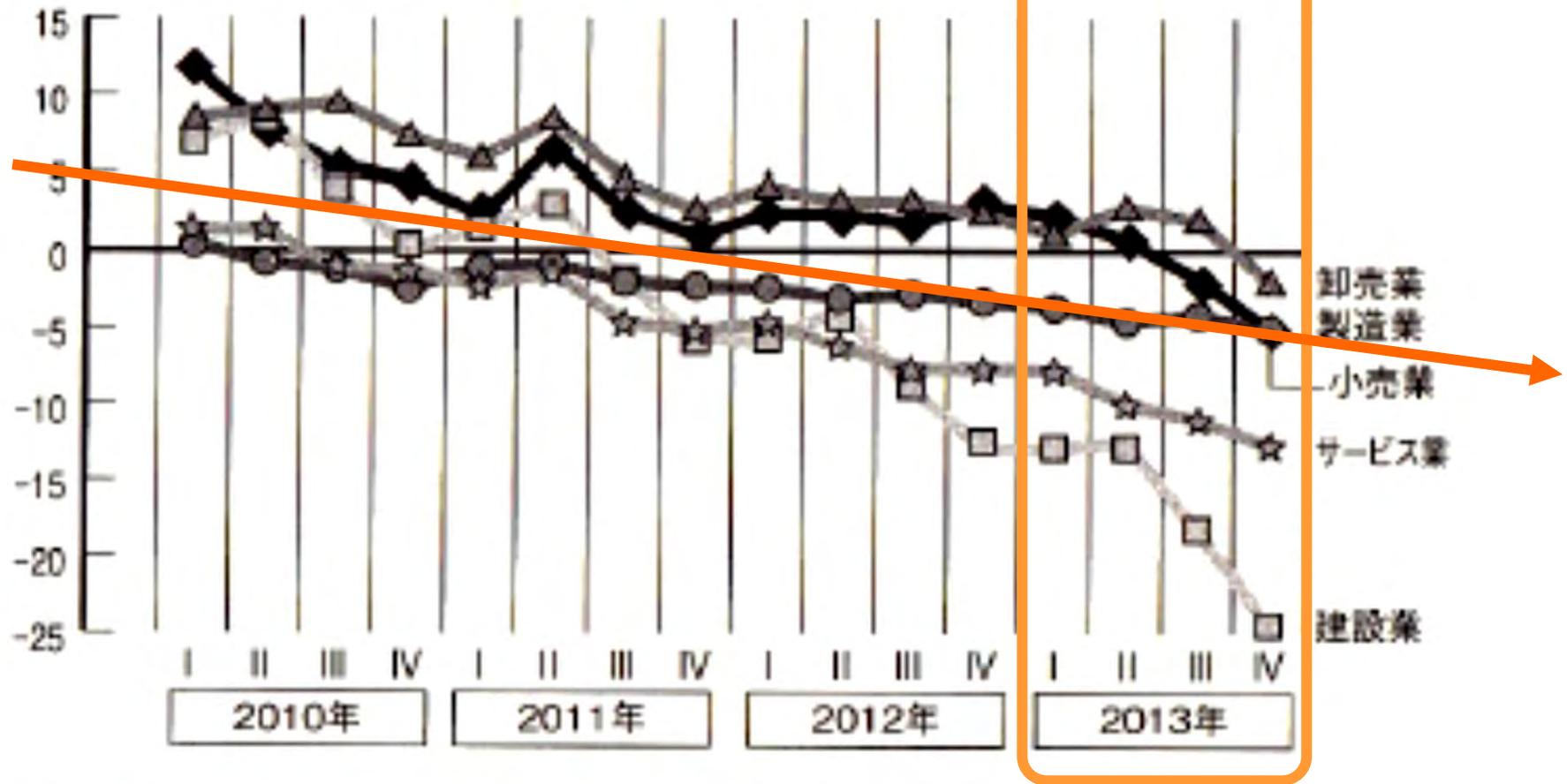
人口最大(2004)

出典：国立社会保障・人口問題研究所編「日本の将来推定人口」

「人出不足」は一過性のものではない

「人手不足」は長期トレンド。アベノミクス・復興需要は加速要因。

●中小企業の従業員過不足D Iの推移(産業別詳細)



出所：中小企業庁・(独) 中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」再編加工

*従業員過不足D Iは、今期の従業員数が「過剰」と答えた企業の割合(%)から、「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの

生産人口減少・少子高齢社会における考える解決選択肢

・日本の失業率は**3.94%(2014)**。ほぼ完全雇用。

①**女性**が働く

・**快適に働ける環境**の整備(育児環境、昇進・昇給)

②**高齢者**が働く

・高齢者の**定義変更**例:65歳以上→75歳以上

・年金支給年齢の引き上げ →高齢者も働く時代へ

③**外国人**が働く(移民)

・**移民**は国民的議論が必要といわれている。

・外国人労働者(日本**1.7%**、独**8.5%**、仏**6%**、シンガポール**27%**)

・外国人にとって**日本の魅力**が薄れつつある

(知的労働:企業拠点減少、単純労働:円安、新興国が豊かに)

④**出生率**の向上

・既に**出産可能年齢女性**が減少傾向(増田寛也「地域消滅」)。

・有効な手を打てたとしても効果が表れるのは**ずっと将来**。

シンポジウム「ダイバーシティの時代」の要旨

ダイバーシティ先進企業(早くからグローバル化)

- ・グローバルな企業は、「多様性を強み」と考えD&Iを実践。
- ・個人を活かし、人材雇用・マーケティング・イノベーションで優位性。
 - 「多様な価値観・発想・スキルを持った人材活用」(メルリンチ)
 - 「Our difference is our strength」(インテル)
 - 「多様性のない企業は成長しない」(GE)
 - 「ダイバーシティを企業競争力の源泉に」(ベネッセ)

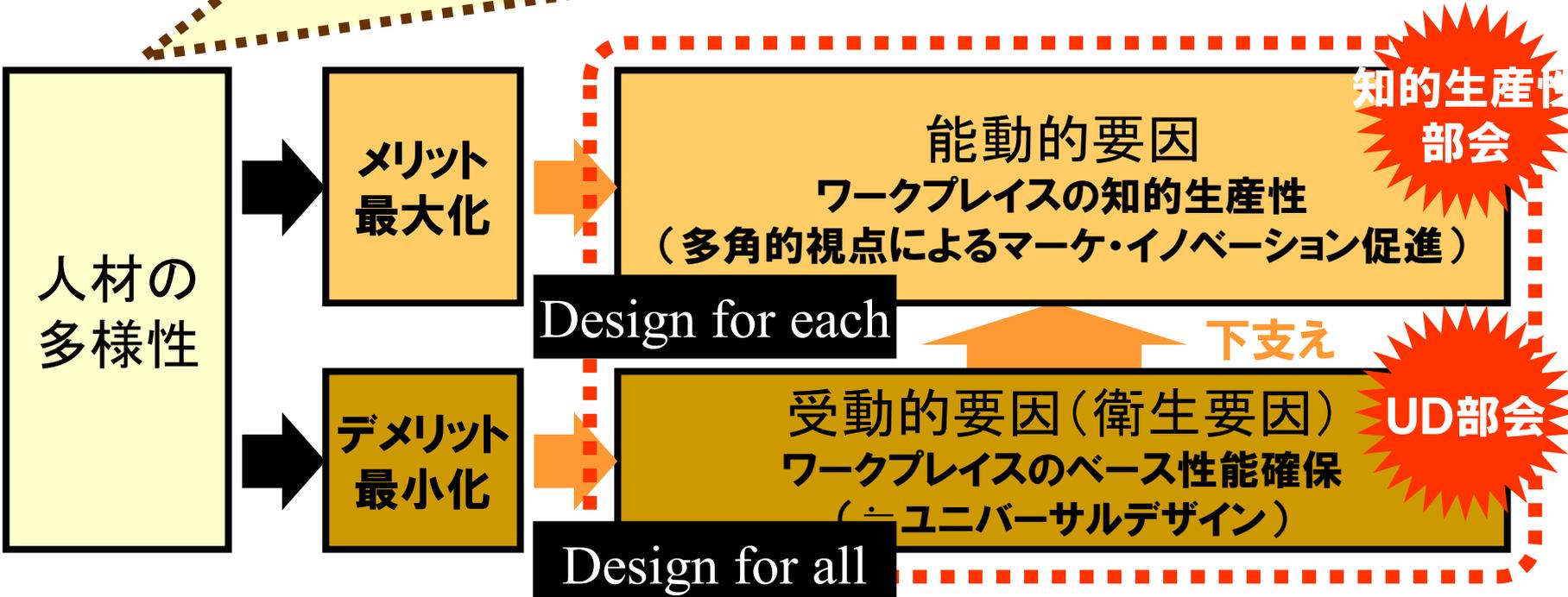
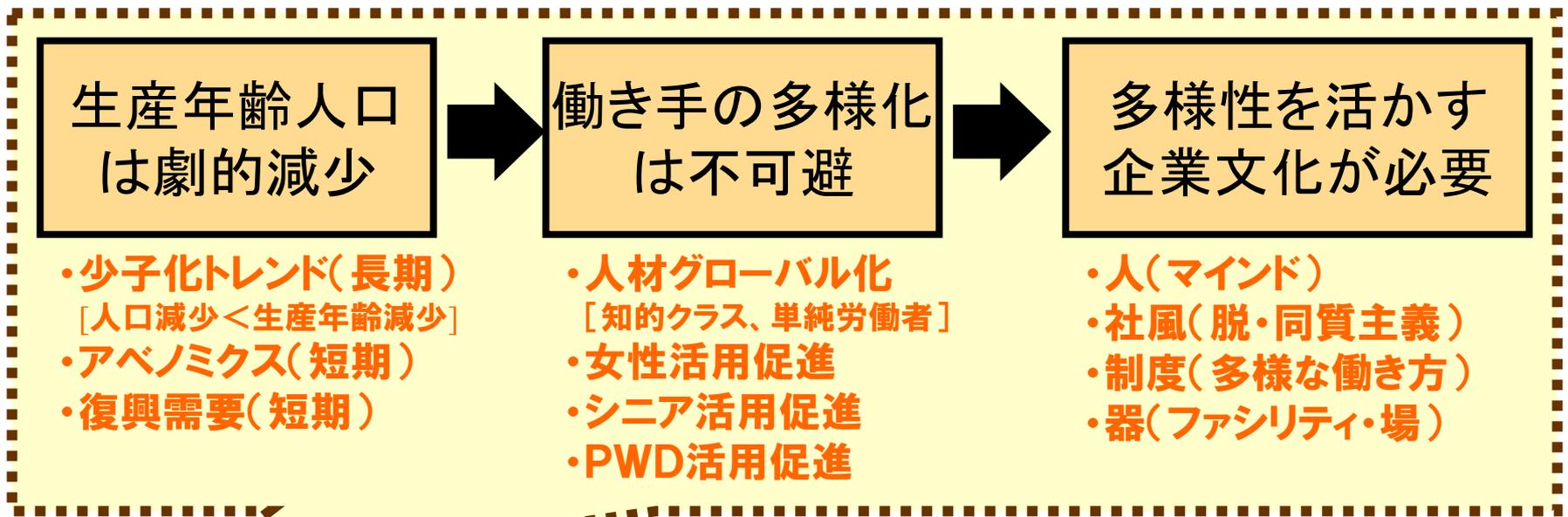
多くの日本企業の課題

- ・比較的均質な人材(多様性を抑制)で経済大国になった成功体験。
- ・空気を読み、同質化することを良しとする企業文化が残っている。
- ・特に、女性の管理職比率は先進国中最低レベル。

どうすべきか

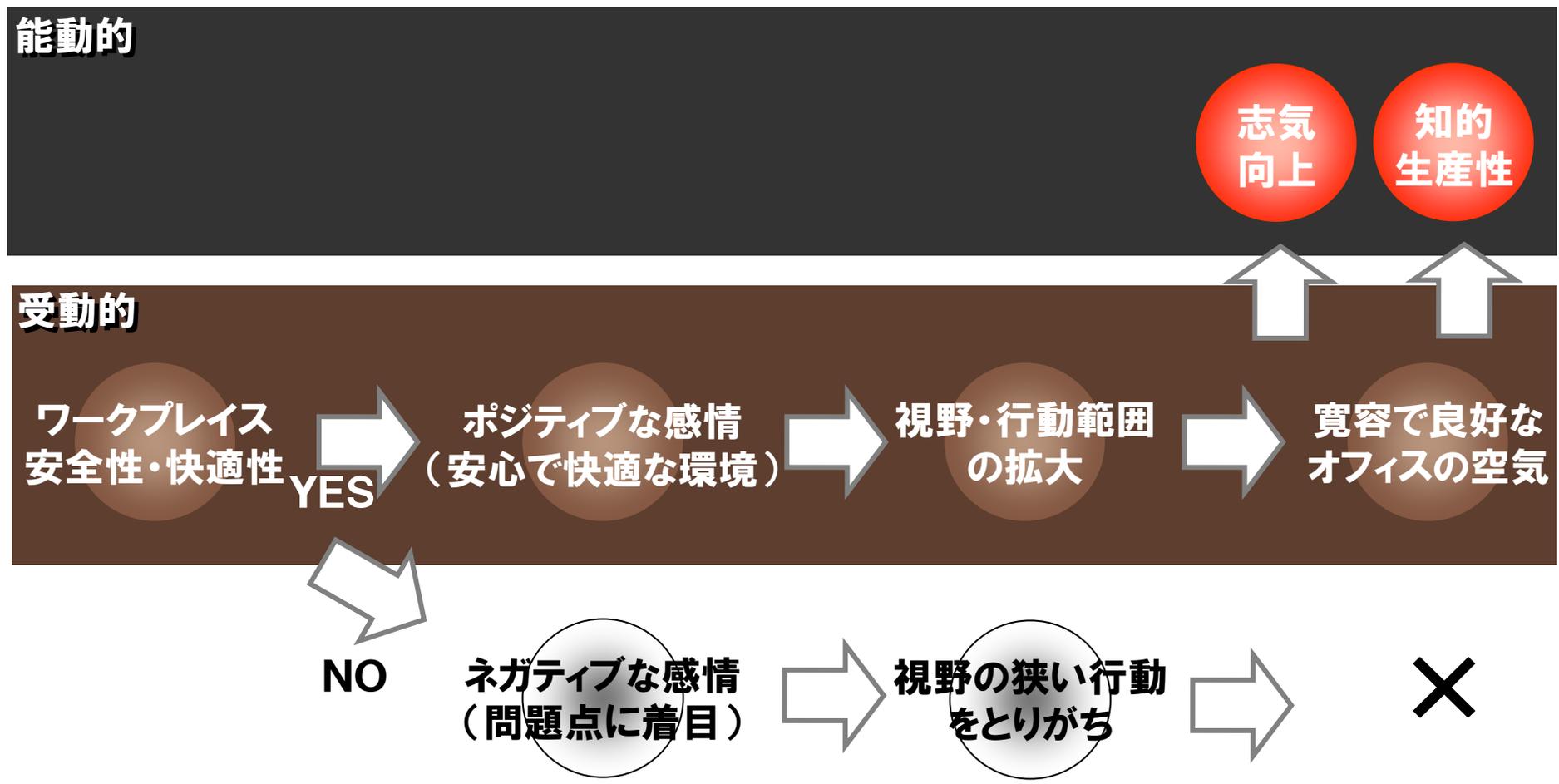
- ・多様性の受容(DI)は、日本においても構造変化と考えると腹をくくる。
- ・「組織の業績向上」に結びつける本気の取り組み(CSRでなく)。
- ・ソフト面(人事・制度・運用など)＋ハード面(UD、個別対応)

本日の論点 「ダイバーシティを活かす」切り口



参考：ポジティブな感情 (フレドリクソン教授 / ノースキャロライナ大心理学、1988)

オフィスでの安全性・快適性など**受動的要素**が満たされないとワーカーは問題点に関心を向ける。それらが満たされれば**ポジティブな感情**が生まれ、そこに**能動的要素**が加わることで視野が広がり、**活発で寛容な空気**が生まれ、**知的生産性**につながる。



■2要因理論の展開



* グロービスの定義

<http://gms.globis.co.jp/dic/00860.php>

* 左記を参考にJFMAで展開

人材ダイバーシティ時代のワークプレイス ～知的生産性・ユニバーサルデザイン～

「ダイバーシティの時代」のワークスタイル、ワークプレイスをいかに考えるべきか。

人材の多様性のメリットを最大化し、デメリットを最小化するための方策について、知的生産性を高めるための能動的要因と受動的要因について、それぞれワークプレイスの知的生産性とユニバーサルデザインの観点から論じ、また、最近の好事例としてCBRE本社移転のケースを取り上げる。

キーノート 「ダイバーシティ・知的生産性・ワークプレイス」
似内志朗(20分)

レクチャー 「CBREオフィス移転のケーススタディ」
奥錬太郎(40分+QA15分)

～休憩(10分)～

レクチャー 「人材ダイバーシティと知的生産性」
齋藤敦子(40分+QA15分)

質疑＋議論 似内志朗・齋藤敦子・奥錬太郎(10分)