

第2回 エナッチカンファレンス

オンライン事例共有会 「違いをカに」 D&I推進をUPDATE!

2月17日(木)

池照佳代氏と合同でお取引先様限定セミナーを開催しました。



株式会社アイスプラス
代表取締役 池照佳代

EQ

感情は経営資源

個を活かす

女性活躍

D&Iは風土変革

社内巻き込み



株式会社エナジースイッチ
代表取締役 平川明日香

電機メーカー、自動車メーカー、お菓子メーカー、医薬・化学メーカー、放送・テレビ業界、小売・流通業界、など様々な業界より、**D&I推進・人事担当の方々**を中心にご参加いただき、大盛況でした!

【session. 1】池照様プレゼンテーション

1. ・D&IのI (インクルージョン)
2. ・ダイバーシティの2つの種類D&Iのステップ
3. ・D&Iのステップ
4. ・D&Iにも多様な側面がある
5. ・EQとI (インクルージョン)
6. ・D&IをDIYする
7. ・違いをちからにする

※詳細は弊社営業担当とのお打ち合わせで紹介します

参加者のご感想

「感情は重要な経営資源、という言葉が刺さりました！」

「EQを個人の開発にしか活かしていなかった。チームへの影響やビジネスとの結びつきということで視野が広がった。」

「EQの知識や他社さまの事例が聞いて大変勉強になりました。」

「感情の数が2185 みんなが素直に感情を解放すれば面白いと思う」

【 session 2 】 グループディスカッション① & 発表 「D&I推進でやってきたことと**現状の課題**」

男性の育児休暇の取得促進に力を入れている

働く時間を柔軟にして周知徹底していくことが大事

主体性を持ち続けて発信し続けることが担当としてできること

人事としてはモデルケースを作ることが大事

参加者の感じている**課題**

「整備した制度を周知していく工夫について知りたい」

「女性が育児しながら働く、ということは大事なことだけど、なかなかそれができない」

「難しいのはインクルージョン。周知した後どうやってそれを意識の中に埋め込むのか」

「ダイバーシティは経営戦略と離れて解釈されがちだけど、それをどうやって近づけてもらうのか」

【 session 3 】 グループディスカッション② & 発表 「 D&I推進をするために**担当者として具体的に取れる行動**」

なかなか現場の声を拾えていないのでリアルな不安がわからない

ダイバーシティ基本方針が社内で浸透していない

女性活躍にも取り組んでいるが成果出していない

属性は関係ないと言いつつ、女性推進の切り口になるのが違和感

参加者の決意と**ファーストアクション**

「それぞれの職場にいらっしゃる方にインタビューをして、定性的なデータをまず集めたい」

「社内の仲間たちに声をかけて、みんなで一緒に未来に向かっていこうとなるようにしたい」

「今度エナジースイッチで研修を実施するので、自分の最後の話のところでEQの話をしたい」

「女性登用についてどう考えているんですかと、経営陣に問いかけてみようと思います」