



LEARNING INNOVATION AWARDS

HOT LEARNING REPORT 05

株式会社
ヒューマンテクノロジーズ



株式会社 ヒューマンテクノロジーズ

事業内容：勤怠管理を中心としたクラウドサービスの開発及び提供
従業員数：260名
国内拠点：東京(港区・千代田区)、大分
海外拠点(開発)：シンガポール、スリランカ、タイ
企業サイト：<https://www.h-t.co.jp/>

多様な働き方を許容、応援できる環境づくり ～育休復職社員が感じる理想の働き方とギャップ～



Topics

1

「育休復帰者の働きやすさ」を考える中で
生まれた「全員が働きやすい環境づくり」

2

研修効果を最大化するための
管理職を巻き込む設計

3

受講者自身の無意識の思い込みに
気付かせる研修のポイント

取り組みのロードマップ

2022年から取り組みを開始しました。本資料では、特に2022年、2023年の取り組みに焦点を当てて事例をご紹介します。

橙字はラーニングエージェンシーが支援した取り組み

2022年2月

- ☑ 研修ごとの対象者の分け方検討
育休復帰者のみならず多様な人材に着目
- ☑ 研修順序の決定
現場の理解獲得、文化醸成ため上位職層から検討

2023年1月～3月

- ☑ **非管理職向け研修実施**
～自身のアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)に気づき多様な人材への配慮を考える～

研修企画

管理職研修
実施

非管理職向け
ダイバーシティ
研修実施

今後の
展望

2022年9月

- ☑ **管理職向け研修実施**
～D&Iがもたらすメリットや企業価値の向上を理解する～

2024年度(予定)

- ☑ **全社員向けダイバーシティ&インクルージョン研修実施**
～お互いの立場を自分事として考えることができるようになる～

Topicsと取り組みの詳細

「育休復帰者の働きやすさ」を考える中で生まれた「全員が働きやすい環境づくり」

1

育休復帰者から「育休前と同じように働きたい」「お迎えのために早く帰りたい」など多様な声が出ており、子育てをしながら働きやすい環境を作るためにどのような支援ができるか考えたことが取り組みのきっかけでした。しかし視野を広げてみると、育休復帰者だけでなく海外拠点勤務者・外国籍人材・遠隔地勤務者・オフィス勤務者・障がい者雇用など

多様な働き方があることに気づき、誰もが働きやすい環境づくりのために手を打つ必要性を感じました。そこで、社員全員がお互いの状況に対して理解・支援できるようになることが重要だと考え、全社員を対象に研修を実施することとなりました。

研修効果を最大化するための管理職を巻き込む設計

2

研修の目的と期待される効果を丁寧に説明したうえで、管理職向けの研修から実施しました。管理職が先んじてダイバーシティを推進することの意義やその重要性を学ぶことで、現場へ意義・重要性の浸透を図ることに繋がりました。また、その後の非管理職向け研修の際には、研修前に管理職からメンバーへ目的や意義を伝えていただいたことで、

現場から不満の声もなく意欲的に研修へご参加いただきました。管理職からの働きかけがあったからこそ、全社員のダイバーシティへの理解促進につながったと感じています。

受講者自身の無意識の思い込みに気付かせる研修のポイント

3

非管理職研修の内容も、受講者に気付きを与えて行動変容につなげるためにこだわって設計しました。具体的には、研修冒頭で「なぜダイバーシティを推進する必要があるのか」推進することによるメリットを確認し、それに対する自社の状況を考えていただきました。その後、女性活躍・LGBTQ+など様々なケースを引き合いに出しワークショップをする

ことで、自分にも他人事ではないこと、皆誰もアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)が存在していることに気付いていただきました。最終的に「こんな時どうするか?」「自身の業務で何ができるか?」を考えていただくことで、自身の今後に落とし込みを行いました。

取り組みの中でご活用いただいている
ラーニングエージェンシーのサービス

- 講師派遣型研修

取り組み前後の変化

Before

- 育休から復帰した社員が思うように働くことができずモヤモヤしていました
例：ブランクもあり、以前と同じパフォーマンスで働けない、育休前の仕事にやりがいを感じていたが、上司が気を遣って業務を調整しており、責任が軽い仕事ばかり割り振られた
- 育休復帰者だけでなく、海外拠点勤務者や外国籍人材、遠隔地勤務者、オフィス勤務者、障がい者雇用、など多様な働き方が増えてきていました

After

- 管理職、非管理職ともに、自身のアンコンシャスバイアス（無意識のうちの偏見や決めつけ）に気付くことができました
- 一般的だと思われる感覚で判断するのではなく、相手に向き合って相手の求めている働き方を確認することが重要だという意識が社員の中で根付いてきました

非管理職研修受講者の声

- ダイバーシティという言葉はよく耳にするのですが実際にこれだけ多様な人材を意識したことがなく、普段気を付けているつもりでも考慮する範囲が足りなかったと気づきました。また特に自分がワーキングマザーということもあり、思うように働けないことに苦しい気持ちもあったので、この研修を受けて気持ちが楽になりました。
- 様々な人が働きやすい会社作りのため、多くの人に受けてほしい内容だと思いました。今後、自身がリーダー職になったときにも、意識していかないといけない部分が多く勉強・再認識になりました！



人材開発部 課長 佐藤 優心様からのメッセージ

弊社の取り組みが、このような形で評価されることとなり大変嬉しく思っております。表面的なダイバーシティの理解で終わらせず、ダイバーシティの推進によって、従業員が日々ワクワクしながら働ける環境をつくり、そして、企業価値が相乗的に向上することを今後も目指します。

担当コンサルタント コメント

近年、ダイバーシティ推進は企業の経営課題になりつつあります。しかし、社内で推進をしていくために具体的に何から始めればいいのかと、お悩みになる企業も多いかと存じます。そのような企業にも参考にしていただける素晴らしい取り組みでございます。