

人 チーム 制度



D&I ワーキングチーム活動

～(D)誰もが(I)いろいろ、(D)だから(I)いいやん～

パシフィックコンサルタンツ(株) 大阪本社

パシフィックコンサルタンツ(株)では全社的にダイバーシティ&インクルージョン活動(以下 D&I 活動)に精力的に取り組んでいます。

中でも今回は『大阪本社』における D&I ワーキングチームの活動内容とその成果についてご紹介します。

パシフィックコンサルタンツ(株)の D&I 活動について

パシフィックコンサルタンツ(株)では精力的に D&I 活動に取り組んでいます。職場内における働き方や、働く人の『多様性(Diversity)』を『受け入れ(Inclusion)』あらゆる人が働きやすく、能力を発揮できる組織・環境を目指しています。D&I ワーキング活動 3 年目の今期は、各組織が D&I を事業計画の一部とし、現場主導で活動しました。9 月末にはその活動内容・成果の審査が行われ、大阪本社は昨年続き、今年も最優秀賞を受賞しました!

大阪本社の特徴



【大阪本社の構成】

- ・組織構成：技術 4 部門、事務 2 部門
- ・従業員数：約 340 人
- ・大阪本社の特徴：**グループアドレス**※1

※1：【グループアドレスとは】

大阪本社では従業員の固定席を設けず、部門ごとに毎朝自由な場所に着席する『グループアドレス』を採用しています。これにより、毎日違う従業員が隣に座るため、室という組織を越えたコミュニケーションの創出に一役かっています!そして現在は、部門を越えた『フリーアドレス』を試行中です!!

【※写真はフリーアドレス試行の様子】

ワーキングチームの紹介

メンバー：本社長、部長、社員、契約社員 計 9 名

年齢構成：20 代 4 名、30 代 2 名
40 代 1 名、50 代 2 名

男女比：7：2

主な活動：パシフィックコンサルタンツ大阪本社における D&I 活動の計画・実施

大阪本社の D&I 活動方針・活動内容

スローガン：「(D)誰もが(I)いろいろ、(D)だから(I)いいやん」

大阪本社の全従業員に D&I をより意識してもらうことを目標に掲げ、大阪本社全体を巻き込む活動を行いました。その第一歩として、「自分・周りの人を知る」ことを活動の中心としました。⇒大阪本社の全従業員を対象にアンケートを行い、「**ゴレンジャーシステム**」※2を実施しました。

<判定シート>
チェックした番号を丸してください。丸の数が一番多い色があなたの色です。

【※実際のアンケート用紙の抜粋】

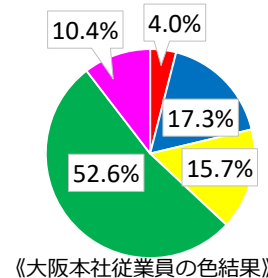
											チェック数
赤	1.情熱的	6.行動力がある	11.チャレンジ精神旺盛	16.衝動的							
	21.固太い	26.頑固	31.ストレートな物言い	36.自己主張が得意	41.強がり	46.情緒的					
青	2.冷静	7.礼儀正しい	12.完璧主義	17.融通が利かない							
	22.合理的	27.ロジカル	32.石橋をたたくて渡る	37.スルースキル高め	42.誘惑に強い	47.堅実主義					
黄	3.ユーモアがある	8.意志が強い	13.無邪気	18.飽きっぽい							
	23.ムードメーカー	28.そっかしい	33.落ち着きがない	38.楽観的	43.新しいもの好き	48.アイデアマン					
緑	4.平和主義	9.我慢強い	14.優柔不断	19.意志が弱い							
	24.優しい	29.誘惑に弱い	34.引っ込み思案	39.心配性	44.保守的	49.聞き上手					
桃	5.愛情豊か	10.感受性が豊か	15.ちゃっかりしている	20.依存しやすい							
	25.コミュ力高め	30.協調性が高い	35.寂しがり	40.繊細	45.ガラスのハート	50.共感性が高い					

各色を象徴するキーワード!!

※2：【ゴレンジャーシステムとは】

スーパー戦隊シリーズの 5 人チームのように従業員をその性格・特徴ごとに 5 色(赤・青・黄・緑・桃)に分け、自分や周りの人を知るきっかけ作りを行いました。これは将来的に、ゴレンジャーのように多様なキャラクターが集まりチームを作ることで、手強い敵(難題な業務)に対しても、突破・解決できる強い組織を作る足がかりになると考えています。

大阪本社 D&I 活動成果



《大阪本社従業員の色結果》

5 色に色分けしたところ緑が約半数、次いで青、黄、桃、赤となりました。様々なステークホルダーや発注者の意向を重んじ、その調整を行い、結果を導いていかなければならないコンサルという職種が「緑」多数という結果にも表れているようです。ゴレンジャーシステムを様々な社内イベント(ソフトボール大会や BBQ 大会)に活用することで老若男女を越えたコミュニケーションの創出、活性化につながりました。

最後に

来年以降はこの取組を拡大し、新しいプロジェクトの創出や、多様な働き方を認め合う組織づくりを実践していきます。

