

Diversity Report

ダイバーシティレポート Vol.3

- 多様な価値観を活かし「共創」の実現へ
- タグライン&ステートメント
- コソーシング本部で活躍する女性リーダーたち
- 育児休業を取得した男性社員の奮闘
- 健康相談室のみなさん
- 当社が取得している D&I 資格一覧
- タグラインの鳥を折る

3





多様な価値観を活かし 「共創」の実現へ

代表取締役社長 小西池 透

ひとり一人の社員に期待したいことは、
ダイバーシティの考え方の基本である
「多様な考え方」を尊重すること

ダイバーシティから生まれるサービスによって
「お客様との共創」を目指す
withコロナの時代において、
ますます強力に推進していきたいと思ひます

○ダイバーシティレポートは本号をもって3号目となります。

『ダイバーシティレポートVol.3』の発行にあたりご挨拶申し上げます。まずは、新型コロナウイルス感染症拡大という未曾有の事態の中で、新型コロナウイルスの影響を受けた皆さまには謹んでお見舞いを申し上げます。当社におきましても、従業員の感染予防を徹底しながら、業務の遂行を継続しています。皆さまに、改めて深く感謝申し上げます。

○さて、そのような大変な状況下ですが、2019年から実施している改革の進展はいかがでしょうか？

さくら情報システムは今、変化していく岐路にあります。これまで培ってきたお客様との信頼関係を、更に強固なものにしていくため、お客様のビジネス戦略への貢献度を高めていきたいと考えています。そうした想いから、2019年度より7つの改革（営業・技術・サービス・品質・働き方・オフィス・人事）を立ち上げました。この1年は、確実に一歩一歩、改革を実行に移してきました。改革はまだ道半ばですが、会社や社員自らが積極的に変化を起していこうという方針は、これからも力強く推進していきます。

一方で世の中を見回しますと、私たちが思っている以上に動きが速くなったと実感しています。特にこの1年は、会社の変化

以上にお客様の変化の速さを肌で感じております。

○お客様の変化が加速する中、当社として何が必要でしょうか？

お客様の最も大きな変化としては、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進が挙げられます。DXをサービスとして利用する動きではなく、お客様の事業部門とIT企業が共創し、お客様が新しいサービスを生み出し、サービスを拡充する動きが見られます。

そのような環境下で当社が目指すことは、お客様が「共創」したいと思える、魅力ある価値を提供できる会社になることです。お客様との共創を目指すためには、お客様との関係を深めていくという考え方がとても重要になります。

○社員ひとり一人に期待する変化は何でしょうか？

お客様が変わっていく中では、まず我々自身が大きく変わっていかなくてはなりません。そのためには、従来の発想の延長線上ではなく、新しい発想をもつことが重要です。お客様に対する提案内容が多様で豊かになることで、お客様への付加価値を向上させることができます。

その為、ひとり一人の社員に期待したいことは、ダイバーシティの考え方の基本である「多様な考え方」を尊重することです。

当社の従業員数1,100人は決して少ない人数ではありません。最近ではキャリア社員も増えてきたこともあり、社員の価値観は一層多様になってきています。価値観を、個人の頭の中だけに留めておくのではなく、自ら積極的にオープンにし、周囲と価値観をぶつけあい、理解を深めてほしいと思います。

私の信条として大切にしていることのひとつに「うち・よこ・そと」のコミュニケーションが挙げられます。「うち・よこ」とは、上司・部下との縦のコミュニケーション、同期・同僚・他部署との横のコミュニケーションを意味します。「そと」は、自社以外の人とのコミュニケーションを意味します。

日々仕事をする中では、どうしても同じ社員とのコミュニケーションが長くなりがちです。「よこ・そと」を強く意識して、様々な価値観を知って、理解してほしいと思います。新しい気付きの中から生まれた発想を、ビジネスに活かしてくれることを期待します。それが変化の原動力となります。

○社会がwithコロナ時代のビジネスへ大きく変わろうとしています。最後に、今後の当社の取り組みを教えてください。

これまで当たり前としていた仕事の進め方、マネジメントやコミュニケーションのあり方を、より一層工夫していかねばなりません。象徴的な例としては、在宅勤務の

推進により、社員ひとり一人の考え方・価値観が、従来の対面を主としたコミュニケーションと比較すると見えにくくなってきています。これはお客様との関係でも言えることです。これまで以上に、「コミュニケーションの仕掛け」を創出する必要があります。

ビジネスにおいては、このような状況下でも当社が貢献できるお客様の新たなニーズが、数多く存在しています。まさに、社員の多様な価値観から創出されるアイデアを、問題解決に結びつけるダイバーシティの取り組みが試される時期がきています。ダイバーシティから生まれるサービスによって「お客様との共創」を目指す。withコロナの時代において、ますます強力に推進していきたいと思ひます。

小西池 透 こにいけ とおる

役職名：代表取締役社長兼 社長執行役員
出身地：京都府京都市
職歴：1983年大阪ガス入社。家庭用ガス器具販売の営業や、財界活動の役員スタッフ、人事・企画・広報を歴任。東京支社長時代に東日本大震災を経験。入社前の直前は京都・滋賀地区の支配人として、対外的な仕事や現場の営業支援を担当。2018年4月より現職。
家族構成：妻・長男・長女 趣味：ゴルフ、料理。
少年時代の夢：航空機のパイロット。

かがやき、かがやかせる

meet 「まじめ」に、夢を。

D&I推進室の取り組みは多岐に及んでいます。育児に介護、女性活躍にシニア社員病氣治療、障がい者、LGBT…。それぞれのメンバーが活動する分野は、一見するとそれぞれの関わりがあるようには思えないかもしれませんが、
「ただ、とある日のメンバーの一言。
「でもみんな、繋がっているから」
はっとする一言でした。
育児と介護は一見交わることはなさそうですが、それを行う人（社員）にとっては「家族のために勤務を調整する必要がある」という共通点があります。
女性とシニア社員の活躍推進には「それぞれの属性において、今とその先に自らの力を発揮するための機会が与えられ、組織の活性化に貢献する」という共通点があります。
女性活躍推進の対象となる方の中には育児中の方もいるでしょうし、シニア社員の方で介護をしている方もいるでしょう。
みんなどこかで繋がっている。
今は関係なく思えても、いつかは当事者になるかもしれない。
だから認めあい、助け合う。
D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）を端的に理解するよい言葉だと思いましたが、今回私たちは、「全部繋がっている」だから「認め合い助け合う」ことへの思いを言葉にして、これからは、そのことを

社員の皆さんに実感して頂く活動を行っていきたくと考えました。対象はすべての社員の皆さんです。
そして生まれたのが、
かがやき、かがやかせる
自分が輝くことができれば、それはとても幸せなこと。誰かが輝くお手伝いができれば、それとても素敵なこと。
輝きはタダではやってこないでしょう。
・体が健康であること
・心が健康であること
・良好な人間関係
・良好な「ミニニケーション」
これらが相まってモチベーションが向上し、他者との関わりがうまく循環していく中で、輝きは少しずつ増してくるものなのではないかと思えます。
昨年誕生した、当社のタグライン「まじめ」に、夢を。
当社社員の特性である「まじめ」を活かし、そこに「夢」をプラスして、新たな技術、発想、やり方にチャレンジする、という思いが込められているとのこと。
これを知った時、D&I推進のメンバーはピンとききました！
夢をみることで、心のありよう。
夢をみることで、体の元氣。
夢をみることで、環境。

タグライン制作企画
ビジネス推進企画部 事業推進グループ デジタルマーケティング推進チーム
リーダー T・Kさん コメント

私のチームでは落ち着いてじっくり、かつ楽しく仕事することを「Chill&Fun」と名付け、これをモットーとしています。
更にチーム内で夢を共有し、夢に近づく企画「まじ夢企画」として取組んでいます。
それらを進めていくためには、まずは自分自身がかがやき、ともに働くメンバーをもかがやかせる、相互関係が必要だと感じました。
今年度はデジタルマーケティングの実務を通して、この関係性を他の組織間にも広げたいと考えています。

それらを整えることができるのは、他でもないD&I推進なのではないか!!と。
かがやき、かがやかせる meet
「まじめ」に、夢を。
かがやき、かがやかせる は、「まじめ」に、夢を。のサポーターとして、輝きながら夢を追うことができる「心」と「体」と「環境」づくりをお手伝いし、生き生きと輝く社員が一人でも増えることを目指して、活動を続けます。（構成・山本）

「まじめ」に、夢を。



Dream!

目の前の仕事に、ひとつひとつ、大切に取り組む。
そのまじめさが、私たちを支えてきた。
信用や信頼を手に入れる、力となってきた。
でもこれからは、それだけでは足りない。
未来は、加速して変わっていく。

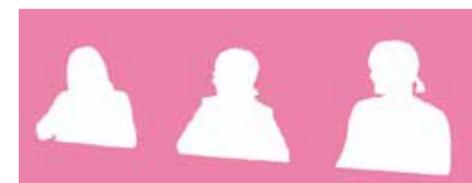
だから私たちは、変えていく。
これまでの正解を、自分の限界を、未来の姿を。

だから私たちは、挑戦する。
技術を磨き、発想を変え、いつもと違うやり方を試みる。

さあ立ち上がろう。そして、走りだそう。
お客さまの夢、社会の夢、自らの夢の実現のために。

コソーシング本部で活躍する女性リーダーたち

「多様な考え」と「組織の統率」の狭間で～
新しい発想を持つことと発言力を高めることの大切さ



左 A・Sさん
2002年度入社。2015年4月より、
セキュリティソリューションセンターセンター長。
(2020年2月時。現在は異動。)

中 Y・Fさん
2012年度入社。
2019年4月より、イノベーション推進部部长。

右 Y・Hさん
1998年度入社。
2019年7月より、イノベーション推進グループ
イノベーション企画チームリーダー。

当社で活躍している女性リーダーの方々へのインタビュー。今回は、コソーシング本部で活躍している女性リーダーたちへスポットをあてました。

○管理職として心掛けていることや、気を付けていることはありますか？

【Sさん】普段一番心掛けていることは、自分が、部下の成長を促進させる存在でありたいということです。部下が成長するのと同時に、チームも成長していけばよいと思っています。そういう組織に出来ないのであれば、私がいる意味はないのではと思っています。

【Fさん】私はキャリア入社なのですが、当社は「文化」が異なるなと感じました。前にいた会社が外資系ということもあって、年齢はあまり関係ないと考えていて私は上司だからといって、部下に対して上からの目線で接しないように心掛けています。また常に、メンバーがいつでも気持ちよく仕事しやすい環境にするよう努めています。

【Hさん】私も以前から、「安心して働ける職場」というものを目指していました。同時に、メンバー同士が「フェアである」ということにいつも気を付けています。人間は不公平を感じてしまうとモチベーションが下がってしまうので。あとはF部長に

ご相談をした時、マネージャーは人間力が大事だからと仰っていたので、いろいろ勉強しながら自己研鑽しています。

○普段、やりにくいと感じていることはありますか？

【Hさん】やりにくいとは異なるかもしれませんが、会社がリーダーに求める役割が変わって来ていて、自分がリーダーになった時に戸惑ったことはありました。10年前と今では、リーダーに求められる役割や権限が全く違う。ただ、私の場合は幸いにもロールモデルが何人もおられるので、助かっています。

【Fさん】やりにくさを感じるとしたら、「自分と若い方達の価値観が違うかもしれない」と思う事です。例えば今は仕事が山場だから残業してでも頑張っておきたいと思っても、若い方達に強くない場面があります。とはいいつつも、チームの統制というのは組織である以上は必要だと思えます。それをどこまで徹底していいのか？どこまで自由にしていくか？どこから「多様な考え」を入れていくか悩みます。

【Sさん】残業してでも頑張ってしまう人もいれば、それができない人もいるわけですからね。それで差が出てしまうことが管理職としては気になります。先程、管理職

として心掛けていることで「チームの成長」と言いましたが、組織が大きくなればなるほど、一人一人に掛ける時間が少なくなってしまうので、本当なら時間を掛けてみたいという思いがあります。

○これからこんなことをやってみたいと思っていることはありますか？

【Hさん】私は今、イノベーションを担う部署にいて、新しい技術を用いて「仕事のやり方」を変えていきたいと思っています。具体的には、マネージャー教育とロボット開発を同時にしていきたいと考えています。

【Fさん】私は、今までとは違う管理職になりたいです。管理職だからといって、管理ばかりではなく、「未経験の地」に踏み込むことができるような管理職です。知らないことがあったら、部下に頭を下げてでも、教えることも必要なのではないかなと思っています。

【Sさん】私は、自分を違う視点から見ると、自分ができることを増やしていきたいです。今持っているテーマは、色々な人にチームに入ってきて欲しい、ということ。いろんな、多様な考え方に触れられる環境にしたいと思っています。それで価値観が少しでも変わるのだったら、とてもいいと思います。そうならないと、「新しい発想」って

出てこないじゃないですか。今私がトップにいて、その考えだけで動いているのなら、それはもったいないと思います。

○Sさんの女性社員にメッセージがありましたら、お願いします。

【Fさん】もっと「発言力」を高めて欲しいですね。上司から言われた事をそのまま受け止めるのではなく、お互いに議論をするような会話ができればいいと思います。本当は、上司も部下の意見を欲しいので、嬉しいはず。女性は、相手とのコミュニケーションをとるのが得意なので、それを強みにもっと発言すべきです。それは上司だけではなく、部下や後輩の方に対しても言えることなので、そのコミュニケーション能力を発揮して、一緒に頑張りましょう！とお伝えしたいです。

【Sさん】女性は本当に、雑談能力と「コミュニケーション能力が高い」と思いますので、それが強みになると思います。

【Hさん】私は逆に男性とか女性の差を感じたことがないので、「皆で一緒に働いていきましよう」と伝えたいです。

○女性ならではの発想と、発言力とで新しい気風を社内を生めたなら、当社ももっと素敵な会社になっていくだろうと感じました。
(構成・吾郷)



『お父さん、よく知っていますね』

育児休業を取得した男性社員の「意義」と「実感」
迷っているのであれば是非取得を



左 M・Tさん：2011年度入社 BS 4部開発 1G 所属
共働き3人家族
(妻(フルタイム勤務)、子供1人)
2018年～2019年にかけて、
10ヶ月間にわたり育児休業を取得

右 K・Uさん：2008年度入社 GOプロジェクトG所属
共働き7人家族(実母(フルタイム勤務)、
妻(フルタイム勤務)、子供4人)
短期育児休業を複数回取得
2019年10月～単身赴任中(2月時点)



男性の育児休業の取得は、女性の取得と比べて圧倒的に低いのが現状です。そんな中、育児休業を取得した男性社員から、その意義を確かめていきたいと思います。

○育児休業を取得したきっかけは何ですか？

【Uさん】「やむなし…」

1回目の育児休業取得は第3子の出産にあたって、第2子が当時1歳だったので、その面倒を見られる大人が私以外にいなかったためです。2回目は第2子の慣らし保育期間に寄り添える大人が、私以外にいなかったため、取得させていたかったです。

妻が入院をされていて、誰も子供の面倒を見られないということもあり、自分が取らざるを得なかった、という形です。

実は、第1子出産の際は、育児休暇制度の存在を知りませんでした。第2子の出産にあたり、上長から会社に育児休業の制度があることを伝えられ、その後社内制度を調べました。そうしたら、長期でなくとも10日ぐらいの短期育児休業というのがあって、それで取得できるのだと知ることになりました。

育児休業取得後も、スポットで休暇を取得し育児にあたっていきます。

【Tさん】「妻による育児ワンオペの回避」
出産と育児の際は、自身が参画している

プロジェクトのピークが重なり、家には寝に帰るといって生活が続いていました。妻は初めての出産と育児ということもあり、不安を感じていたのでありますが、十分に寄り添うことは出来ませんでした。

そんな時、明らかに妻が育児に疲れている様子がかがえたので、プロジェクトが落ち着いたタイミングを見計らって、妻とふたりで育児を行うため、長期の育児休業取得を決意しました。

取得時期は18年5月から、19年3月の10か月ぐらいです。制度上では2回に分けて取得可能なので、出産直後の1か月と、その後に、もう一度取得ができました。

○育児休業時は何をしていましたか？

【Uさん】「家事をしていました」

私は掃除洗濯と、妻への食事作りをメインで担当し、「ゴミ出しは妻にやってもらっていたと思います。子供の食事は妻に作ってもらいましたが、

二人が食事作りを担当していたため、調理器具の位置がずれたり、私を買ったおいた食材が無くなっていたりすると、「あれ？今日の食材だったのに…」ということはいくつもありましたね。

妻と母はうまくやっていたようでしたけど、二人で分担することの難しさを感じました。

【Tさん】「授乳以外はなんでも」

掃除は苦手ですが、沐浴、散歩、料理、寝かしつけ、おむつ交換など何でもできます。食事は僕が作ったり、妻が作ったりしていましたね。今では野菜などをミキサーにかけて、離乳食を作れることもできますよ。また僕が作る「鶏肉のトマトスープ煮込み」は妻からも評判の一品になりました。

家族からは育児休業制度があるということで、良い会社に入ったねって言われますね。

○育児休業を取得して良かったこと、悪かったことを教えてください。

【Uさん】「お父さん、よく知っていますね」

悪かったことは思い当たりません。子供の時間が取れたことが一番良かったですね。良かったことで特に覚えているのは、幼稚園の面談の際に、家での子供の様子を話す機会があり、それを聞いた先生から、「お父さん、お子さんの事をよく知っていますね」と言われたことです。

これは、育児休業で子供と接する時間が増えたことによる効果ですね。

【Tさん】「目に入れても良いかな」

悪かったことは、育児休業を理由に住宅ローンの審査がなかなか通らなかったことです。良かったことは、僕もやはり子供との時間ですね。子供が好きになった。元々、自分にとって子供は「目に入れても痛くない」という存在ではなかったと思うのです。ですが、育児休業中に、子供の首が座る、寝

返りをうてるようになる、歩けるようになるという成長の過程を共に過ごすことで、どんどん愛おしい存在となっていました。

○育児休業の取得を検討している方へのメッセージをお願いします。

【Uさん】「生きる意味を得るために」

以前、とあるセミナーで、男性は仕事一辺倒で、家族と切り離された環境で過ごすため、定年後に家族と過ごす環境がなく、生きる意味を失ってしまうことがあると聞きました。誰かのためではなく、家族の中で自らが楽しく過ごせる環境を創るために、育児休業を取得してほしいと思います。

【Tさん】「育児に関心を」

僕は育児休業を取得してすごく良かったと思っています。育児休業を取ったからといって、会社からペナルティがあったとも感じていないので、迷っているのであれば取ったほうがいいと思います。かつての僕がそだったように、育児に興味を持ってない人ほど、育児休業をとって子供の成長に触れてほしいです。

○性別により、育児休業の取得率が異なっていたこともあったね、と話せる時代が来ればいいと、心から願っています。

(構成・宇治原)

D&Iに関わる当社の取り組みと 選べる働き方のかたち

当社所有の
資格と
制度一覧

2019年度取得 **くるみん**

くるみんマークとは、企業が次世代育成支援対策推進法に基づき策定した「一般事業主行動計画」に掲げる目標をすべて達成し、「くるみん認定基準」の10項目を満たした場合に、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」として認可を受けられるマークです。



2017年度取得 **トモニン**

トモニンマークとは、厚生労働省が、労働者の介護離職を未然に防止すると共に、仕事と介護を両立できる職場環境の整備を促進することを目的に定めたシンボルマークです。このマークには、「介護する人を職場で支えて、ともに頑張っていく」、「WORK（仕事）とCARE（介護）を共に両立させ、未来を歩いていく」という願いが込められています。



2017年度取得 **えるぼし**

えるぼしマークとは、女性活躍推進法に基づき、全社員が301名以上の企業において、女性の活躍推進が優良な企業に対して認定されるマークです。えるぼしの「L」には、「Lady・Labor・Lead・Laudable」といった意味があり、エレガントに力強く働く女性をイメージしています。



2017年度取得 **介護離職防止対策アドバイザー**

仕事と介護の両立を無理なく行うために、専門の研修を受講したアドバイザーが介護を迎える社員にアドバイスをし、必要に応じて適切な場所に繋がります。

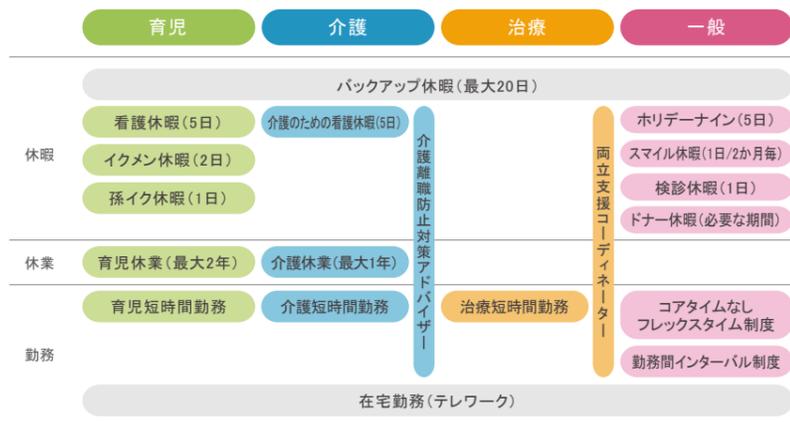


がん対策推進 企業アクション

2018年度参加 **がん対策推進企業アクション**

企業にとって、がんによる人材喪失リスクは上昇の一途をたどっています。そこで、ガン検診を企業として促進し、社員一人一人が生き生きと働くことを目的とし、「がん対策推進企業アクション」に参加しました。

一両立支援のための各種人事制度



両立支援

当社では、「ワーク・ライフ・バランス」の推進の制度として、育児や介護、治療にあたる当事者が安心して働けるよう、「仕事と育児」「仕事と介護」「仕事と治療」の両立支援体制を整えています。また、あらゆる立場の社員が健康的に活躍できることを理想とし、各種制度を設けています。

その他の活動

当社では、多様な人材がその能力を最大限に発揮し、意欲的に仕事に取り組める職場風土を目指し、様々な取り組みを行っています。その取り組みは、「キャリアエンカレッジセミナー」や「ケアをする人のためのサロン」など多岐に渡ります。D&Iのホームページも是非ご覧ください。

<https://www.sakura-is.co.jp/corporate/diversity/>

(構成・酒井)

健康経営とは 会社と社員の両輪で成り立つ

健康相談室で社員の健康管理をされているみなさん



左：K・Sさん
2005年入社。健康相談室事務担当。

中：N・Kさん
2016年入社。健康相談室担当看護師。

右：R・Oさん
2018年入社。健康相談室担当看護師。

健康相談室で社員の健康管理を行っている看護師のKさん、Oさん、そして事務のサポートをしているRさんにインタビューしました。

○社員の健康をサポートするというお仕事になるわけですが、具体的にどのような仕事をされているのですか？

【Kさん】まずは皆さんの健康診断を中心に、そこで出た健康診断の結果から、予防策の立案と、日頃の感染予防対策のために準備や企画等を行っています。昨年度から社員のみさんの心配事や、体のことなどのご相談を受けられるように「全社員面談」を始めました。今までは、来てもらうのを待っていることが多かったのですが、自分たちから皆さんの傍に寄り添えるようにというのが、面談のきっかけです。

【Oさん】健康相談室って、何となく隔離されていて敷居が高くなって思われる方もいるかもしれませんが、お気軽に立ち寄り頂ければと思います。実際、社員面談を始めて、社員から「健康相談室の方が来る！怒られるのでは！」と考えていた人もいたんですよ(笑)。

○続いて、お仕事の中で、やりがいや嬉しかったことを聞かせてください。

【Kさん】面談をした方から「話を聞いてもらって、軽くなった」との言葉をもらった時は、辛さがほぐれ、お役に立てたと感じ、嬉しかったです。

【Oさん】面談をした人が、相談以外にも健康相談室に顔を覗かせてくれたり、時々、近況をメールで報告してくれると嬉しいです。

【Sさん】社員から「ありがとう」という一言を頂いた時です。私は、目が不自由な人間で

すが、社員の健康サポートの一翼が担えたと思えることが嬉しくもあり、やりがいです。

○会社も健康経営の取り組みを開始しましたね。

【Kさん】健康経営は会社だけが進めていくものではなく、社員一人一人が自分の健康を向上させるために行動するという両輪で初めて実現するものだと思います。ご自身のことを大事にしなさい、お仕事もプライベートも、両方充実させて頂きたいです。健康診断の結果を元に再検査に行ってください。健康診断の結果は元々再検査に行ってください。健康診断の結果は元々再検査に行ってください。健康診断の結果は元々再検査に行ってください。

【Oさん】平日の疲れを引きずってしまい、土日何も出来ないというのでは何のために仕事をしているのかとなるので、休みの日は寝て過ごすだけではなく、オン・オフを切り替えて十分楽しむ！そんなライフスタイルを持ってもらいたいです。あと、再検査！症状が出ていない場合でも、必ず再検査に行ってくださいね。

【Sさん】自助という言葉がありますよね。仕事も大事ですけど、自分を大事にしてほしいと思っています。健康でなければ仕事も出来ませんし、仕事で不健康になってしまっただけでは企業にとっても大きな損失になってしまいます。皆さんが健康でいられるための健康相談室であって、そのサポートをできれば私は嬉しく思います。

【Kさん】社員の皆さんも何かご要望があればそれに寄り添える健康相談室になってほしいと思いますので、何かご要望等ありましたら、是非お聞かせください。(構成・照山)

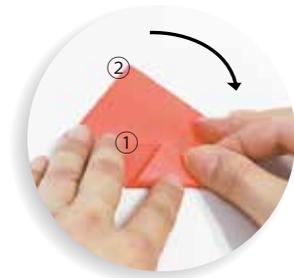
タグラインの鳥を折る

その昔、鳥は使命を帯びて羽ばたいていきました。『まじめ』に、夢を。」に向かつて羽ばたくためには、未知のものを恐れない勇気が必要なのかもしれません。今こそ、私は羽ばたくのだ！という想いを込めて折ってみてください。

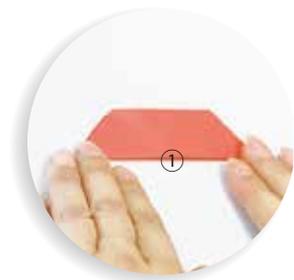
そして、この鳥こそが自分の原点だとか初心だとか、そういう存在として手元に置いてもらえたら嬉しいです。

(構成・照山)

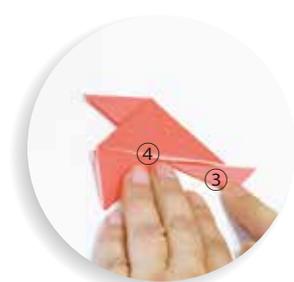
2. 1. を右に90度回して、①に向かつて両角を癖つけ



5. このような台形が出来上がります



8. 逆さに返して③の部分を写真のように癖つけをします



1. 四角の折り紙を三角に折り頂点に向かつて両辺を折ります



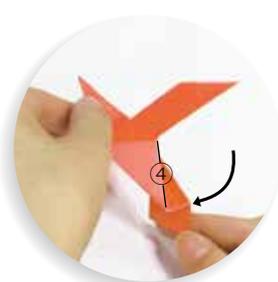
3. 2で折った線同士を合せて②の角は内側に両方共折り込み



6. 5をそのままひっくり返してこれが胴体になります



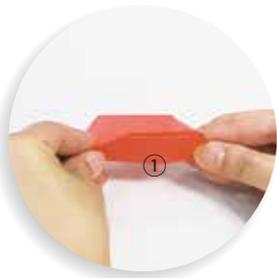
9. ④のラインに合わせるように癖つけた部分を三角に押し開き



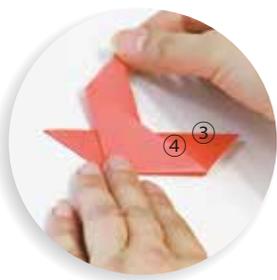
11. しっぽと逆の角をくちばしに整えて出来上がり!



4. 3で出来た六角形を①の折り目が下になるよう半分に



7. 胴体の開く方を上向きにして両方羽を折ります



10. ④のラインに被せるように折り込んでしっぽの完成です



SAKURA INFORMATION SYSTEMS

さくら情報システム株式会社

人事部 人財企画グループ D&I 推進チーム

〒108-8650 東京都港区白金 1-17-3 (NBF プラチナタワー)

<https://www.sakura-is.co.jp>

発行日 2020年7月