



ミニかわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

ダイバーシティ 2.0

第四次産業革命における経営改革の柱として、ダイバーシティ 2.0 戦略が提言されました。

●ダイバーシティ経営とは

ダイバーシティとは、多様な人材を積極的に活用しようという考え方のことです。女性をはじめとする多様な人材の活躍は、少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高めるうえで、不可欠なものとなっています。

経済産業省では、企業の経営戦略としてのダイバーシティ経営の推進を後押しするため、「新・ダイバーシティ経営企業100選」や「なでしこ銘柄」の選定により、先進事例を広く発信するとともに、多様な人材を活かす政策を行っています。

男女雇用機会均等法が制定されたのが1985年で、すでに30年以上がたっています。1999年には男女共同参画社会基本法が施行され、ビジネスの第一線で活躍する女性の姿も今では珍しくなくなりました。今後は、第四次産業革命に向けた人材戦略の変革の柱としてのダイバーシティ経営が求められています。

●ダイバーシティ 2.0

ダイバーシティ 2.0 とは、企業価値を実現するために、「多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組」と定義できるでしょう。

ダイバーシティ 2.0 の実現には、①中長期的・継続的な実施と、経営陣によるコミットメント、②全社的な実行と体系的な体制整備、③多様な人材を労働市場から獲得・確保するための外部ステークホルダーとの関わり、④女性活躍の推進とともに、国籍・年齢・キャリア等、多様性の確保を目指す、という4つのポイントが重要となります。

日本において、ダイバーシティを推進する際には、その試金石として「女性活躍」が重視されてきました。他方、本来のダイバーシティは、女性に限らず、高齢者、障がいをお持ちの方、外国人、LGBT等の様々なプロパティにおいて、活躍できる環境を目指していく必要があります。

2017年3月に経済産業省が取りまとめた「ダイバーシティ 2.0 検討会報告書」では、ダイバーシティ 2.0 の実践の普及に向けて、各企業における徹底的な実践の継続、企業経営を強化する関連政策との連携をあげています。また、少子高齢化等に起因する恒常的な人手不足の時代において、持続的な経営を目指すためには、多様性を通じた経営変革は不可避であると提言しています。