

## 多様性を高めることの意義

株式会社グッドバンカー  
リサーチチーム

ファミリー・フレンドリーファンドでは、「多様性」を企業評価のポイントの一つとしており、従業員が多様な働き方を選択できる企業や、人種や性別、年齢などにおいて従業員の多様性を尊重している企業を評価しています。

ただし、均一的な組織は、内部のコミュニケーションが容易で、統率された集団として強みを発揮する面があるということも事実です。世界最高峰のオーケストラとして名高いウィーン・フィルハーモニー管弦楽団は、団員の純血主義を徹底してきたことでも有名です。また、日本企業も、戦後経済が右肩上がりが続いていた時代には、明確なゴールに向かって邁進する均一性の高い組織が強みを発揮したといえるかもしれません。

それでは、企業にとって多様性を高めることのメリットとは何でしょうか。一つには、「質の高い労働力の確保」が挙げられます。日本では今後、少子高齢化によって労働力人口が急速に減少していくことが予想されています。企業は、従業員の多様性を高めることによって、人材獲得のための母集団を広げることができ、また、多様な働き方を認める柔軟な人事制度は、人々が就職先を選択する上で大きな魅力の一つとなります。

二つ目には、「組織としての競争力の強化」が挙げられます。企業を取り巻く環境が不確実性を増している中で、多様な人材を抱える企業は、予期せぬリスクに対してもより柔軟に、多様な策を備えることができるでしょう。また、マーケットのニーズが多様化し、顧客や調達先がグローバルに拡大してきている現代においては、多様な人材の多様なスキルや発想力が、競争力に直結してくるのではないのでしょうか。グローバルな競争を勝ち抜くための柔軟で強靱な組織とは、多様な人材が共通の理念のもとで能力を発揮し合う組織ではないかと思えます。

以上の二点から、長期的に見ると、今後組織の多様性を高めることが企業にとっての競争力強化に結びつく、ということがいえるのではないのでしょうか。