

なぜ今、ダイバーシティなのか

株式会社グッドバンカー
リサーチチーム

金融危機に端を発した世界同時不況という困難な状況の打破に向けて、社会や顧客が求めているニーズを掴み、新たなマーケットの開拓をめざす企業が増えています。時代の変化を踏まえ、様々なステークホルダーからのニーズを理解し応えるためには、多様な人種、性別、価値観等を受け入れた従業員がいることが、実は企業にとっての強みとなります。そこから、企業における競争優位としての多様性（ダイバーシティ）という考え方が出てきました。

日本でもダイバーシティの推進に取り組む企業は増えてきており、女性や海外の従業員の活用・登用を積極的に進める動きが見られます。一方、海外企業の CSR レポート等を見ると、ダイバーシティに加えてインクルージョンという言葉がたびたび使われています。ダイバーシティは、他との相違を意識させる概念で、違いを持ったユニークな人々がいる状態を作ることに焦点が当てられています。インクルージョンは、包含、包括など一体性を意味する言葉であり、多様な人材がお互いを尊重しながら、対等にビジネスに参画する機会を有する状態をつくることに、主眼が置かれているようです。

多様な価値観を持つ従業員が組織としてのビジョンを共有し、一つのチームとして一体となって能力を発揮できるようにするためには、多様性を高めることに加え、その後のインクルージョンも意識した取り組みが有効と言えるでしょう。つまり、様々な属性や文化的背景のもと、ライフステージも異なる従業員がともに成長し、持てる能力を最大限に発揮するためにこそ、多様な働き方を選択できるファミリー・フレンドリー施策が重要なのです。

厳しい経済情勢の中、企業の現場では、仕事と生活の両立に取り組むゆとりがないという声を聞きます。一方、仕事の進め方を見直し、多様な働き方を選択できる職場づくりを進める好機と捉えている企業もあります。次の飛躍に向けたイノベーションを生み出すため、多様な人材が創造性を発揮できる環境づくりに、注目したいと思います。