

「もうひとつの声」が聞こえない



日本企業には年齢、性別、国籍などの多様性がなく、先進国の中でも最低水準

問題



多様性を力に変える職場づくりを急ピッチで進める必要がある

課題



お互いの多様性を尊重し、成長へつなげる教育研修と職場環境の整備

解決

問題

人材のダイバーシティが不足

所属メンバーの多様性を高めると組織の生産性も高まる、という見方が広がるなか、年齢や性別、国籍などの「属性」と、価値観やライフスタイルなどの「思考」の両面での多様性が求められている。

日本のジェンダー・ギャップ指数（世界経済フォーラム）は146か国中125位で過去最低の順位となった（2023年）。特に「政治参画」および「経済参画」の評価の低さが影響している³⁹。

企業に就職する障害者の数は増加傾向にあるものの、障害者の就職1年後の定着率は高くない。



世界

ポテンシャル
インパクト試算

6分野(性別、年齢、出身国、キャリアパス、業界バックグラウンド、教育)で平均以上の多様性を持つ企業は、イノベーションによる収益が19%高く、税引前利益が9%高いという調査結果がある⁴⁰。



日本

ポテンシャル
インパクト試算

厚生労働省の調査によると、障害者を含む常用労働者全体の一年間の平均離職率が14~17%程度で推移しているのとは比べ、障害者の就職1年後の定着率は身体障害者と知的障害者が6割以上、精神障害者は5割を切る⁴¹。

課題解決のポイント

平等性の追求:教育機会・環境と適切な評価

ダイバーシティ & インクルージョン教育は子どもにも大人にも必要性が高まっていく一方で、従来型の学校教育のカリキュラムに取り入れていくには限界がある。公教育だけでなく、民間の教育機関や体験型のアクティビティとしての学ぶ場、ITを活用したバーチャルな学習環境など、新たな教育機会と環境を提供していくことがカギとなる。

多様性を客観的に評価する仕組みも必要である。2016年には日本初の職場におけるLGBTQなどのセクシュアルマイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」が策定された⁴²。2021年には経済産業省が「改訂版ダイバーシティ経営診断ツール」を公表し、企業が自社のダイバーシティ経営の現状を可視化することに寄与している⁴³。今後、こうした評価にもとづいて人事制度や職場環境の整備が進むことが期待される。

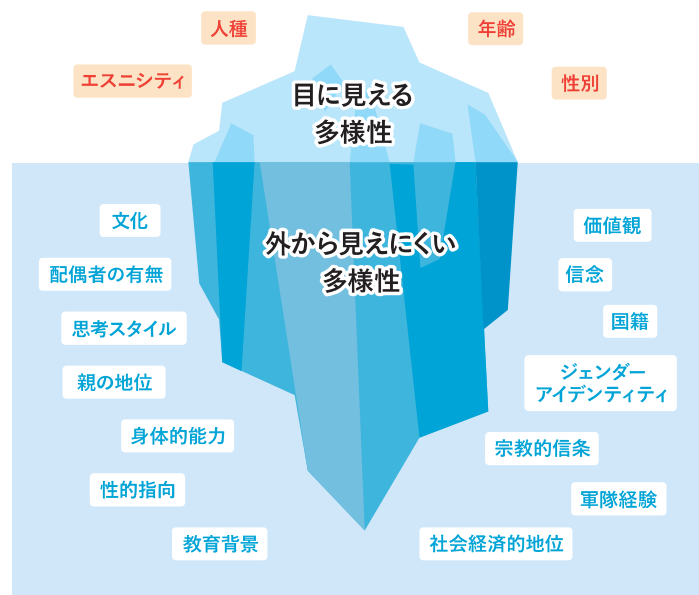
課題解決のポイント

多様な人材を組織の成果に活かす:働きやすい職場環境と雇用機会の提供

育児や介護、学びなおしなど様々なテーマを抱える個人が働きやすい職場環境を整えることが、多様な人材への機会提供に結びつく。元アスリートのセカンドキャリア構築支援⁴⁴や障害者雇用のマッチングサービスなど、多様な人材をビジネス界に受け入れる取り組みが進みつつある。

多様な人材を集めるだけでなく、多様な能力や特性を最大限に活かすことが必要である。そのためには①マイノリティの割合を一定以上に引き上げること、②職場における心理的安全性の確保が重要である。

目に見える多様性と目に見えない多様性



多様な人材雇用の促進

- サテライトオフィスやテレワークの活用が広まることで、障害があり通勤が難しい人、育児や介護をしている人などの多様な人材雇用が可能になる。

参考事例

アクティベートラボ社では、障害者受け入れ可否をチェックしバリアフリーレポートを作成するサービスのほか、自宅就業支援やテレワーク活用可能な業務の切り出し支援等を行っている⁴⁵。MotherWorks（米国）は、育児中の親がワーク・ライフ・バランスを実現しながらリモートワークやハイブリッドワークで働くための求人情報サイトである⁴⁶。

- 知的障害のある人の個性を生かしたブランドづくりが行われている。

参考事例

ヘラルボニー社では、知的障害のある作家が描くアート作品をウェブサイト上で公募。高解像度デジタルスキャンを行い、高品質なファッションプロダクトやインテリアグッズとして販売している。

ダイバーシティ&インクルージョン教育

- 自分とは属性や立場が違う人の視点を体験することで、他者の感情を理解したり共感したりすることができる。

参考事例

ジョリーグッド社は、パワハラやセクハラを経営層や管理職が部下の視点になって体験できるハラスメント研修VR「Yourside」を開発した⁴⁷。

- 映画や教育番組等で多様なキャラクターを登場させることで、社会全体のダイバーシティ&インクルージョンの促進に資する。

参考事例

米国発の子ども向け教育番組「セサミストリート」では、1970年に初の黒人パペットが登場して以来、HIV陽性のキャラクター、貧困により食料不安を抱えるキャラクター、服役中の父親を持つキャラクター、薬物依存の母親を持つキャラクターなどの多様なキャラクターが登場している⁴⁸。

協働学習環境による異文化理解

- 遠隔地の学校をつなぐことで、オンラインでの国際的な協働学習を実現している例もある。

参考事例

米国ワシントンDCを拠点とするNPO法人Kizuna Across Culturesは、日本と米国の高校をマッチングし、日米2つのクラスをオンライン上で1つのクラスとして扱い、日米の生徒が協働して授業を進める環境を提供している。日本の生徒には座学で学んだ英語を実際に同世代の外国人に対して使う機会になると同時に、異文化理解の促進や留学意欲の向上などが実現されている⁴⁹。

実用化時期

2020-25

2020-25

2020-25

2020-25

2020-25

心理的安全性

- 多様な人材が周囲の反応を恐れることなく生き生きと働くためには、職場における心理的安全性の確保が必要である。心理的安全性の高いチームづくりを支援するサービスが開発されている。

2020-25

参考事例

村田製作所のセンシングデータプラットフォーム「NAONA」は、会議における発言回数や会話のテンポ、コミュニケーションスタイルを可視化することで心理的安全性向上や生産性の向上を支援する⁵⁰。

解決

解決への糸口【規制動向】

- 日本では、障害者の雇用の促進等に関する法律によって障害者の法定雇用率が定められている。法定雇用率は段階的に引き上げられており、民間企業は2023年においては2.3%、2024年に2.5%、2026年に2.7%となる⁵¹。
- 米証券取引所ナスダックは、2021年8月6日以前にナスダックに上場した企業に対し、2023年末までに「取締役会多様性マトリックス」を提出し、マイノリティとしてのバックグラウンドを持つ取締役をひとり含む(または含まない理由を説明する)ことを義務付けている⁵²。また、ゴールドマン・サックスは新規株式公開(IPO)の引受業務で、上場を希望する欧米企業に最低1人の女性取締役の選任を求める方針を明らかにしている⁵³。
- 経団連では、ダイバーシティ&インクルージョン推進を目指して①女性の活躍推進、②若者・高齢者の活躍推進、③働き方改革、④高度外国人材の受け入れ促進、⑤バリアフリー社会の実現、⑥LGBTQの人々の受容に向けた取り組みを推進している⁵⁴。

SDGsとの対応



問題 人材のダイバーシティが不足 **課題** 属性に関わらず個人を活かす環境整備

対応するSDGsターゲット

4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。

5.b 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。