

～3拍子で取り組む!～

多様な人材の活躍を実現するために



■ これからの中堅・中小企業の経営は、「多様な人材の獲得・活躍の実現」がカギに

昨今の急激な経営環境の変化により、**経営手法の見直しや変革**に取り組む中堅・中小企業の経営者の皆様も多いのではないのでしょうか。

このとき、そのような取組を支える**「多様な人材」**を獲得し、活躍していただくことが一つのカギとなります。

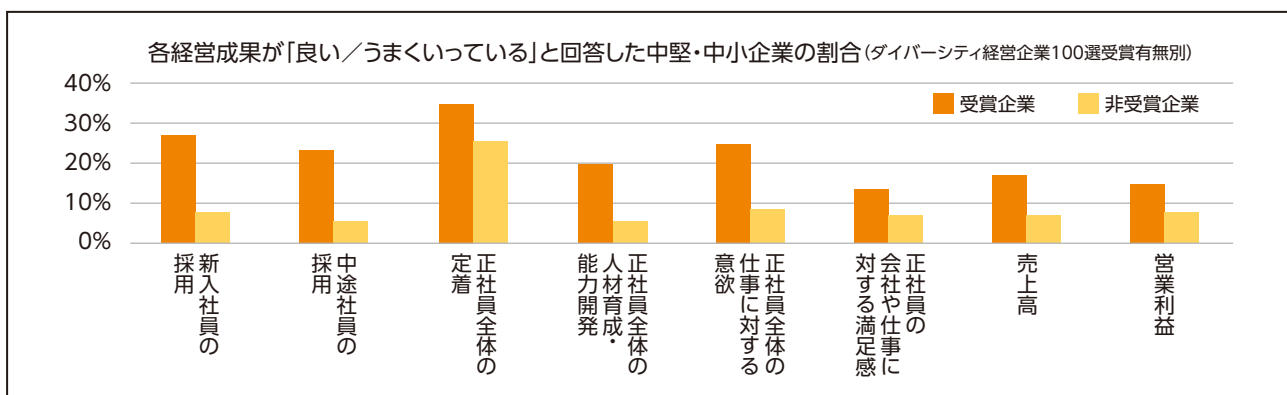
組織の人材の多様性が増すと、企業全体の**生産性が向上し、人手不足の解消にもつながる**といわれています。

その「多様な人材」の活躍に向けた取組を行い、企業の価値創造につなげる経営のことを、**「ダイバーシティ経営」**といいます。

実際に、この『ダイバーシティ経営』に取り組む中堅・中小企業は、そうでない企業と比較して、**人材の採用や定着、売上高・営業利益等の主な経営成果のすべての項目において、企業にとって効果的な結果**が出ていることがわかっています※1。

いまこそ、多様性にスポットを当てる『ダイバーシティ経営』に、一緒に取り組んでいきませんか。

▼※1 『ダイバーシティ経営』を行う中堅・中小企業は、そうでない企業と比べて経営成果が良い



※経済産業省「多様な人材の確保と育成に必要な人材マネジメントに関する調査」(2020年10～11月実施)において、上記各項目につき、同業・同規模の他社と比較した2019年度時点の状況を、正社員1,000人以下の中堅・中小企業に限定しダイバーシティ経営企業100選受賞企業(ダイバーシティ経営を行う企業)と非受賞企業(ダイバーシティ経営を行っていないと推測される企業)で分析したものを示す。

『ダイバーシティ経営』ってどんなもの？ どうやって取り組んでいけばよいの？
次ページから、そのポイントをご紹介します！

それでは、『ダイバーシティ経営』とはどのようなものなのでしょうか。

『ダイバーシティ経営』の考え方を踏まえ、自社の経営方針を実現するための多様な人材の確保を試みる、とある企業の事例を見てみましょう。



💡 『ダイバーシティ経営』を成果につなげるポイント！

ただし、経営計画への取り込みや、柔軟な働き方の整備等がない状態で単に人材の多様性を高めるだけではかえって生産性を低下させかねないといわれています。

つまり、その多様な人材が実際に現場で活躍していくための取組とセットで進めていくことがポイントとなるのです。

この「多様な人材の活躍に向けた取組」の具体的なポイントの「3拍子」を、右ページでご紹介します！

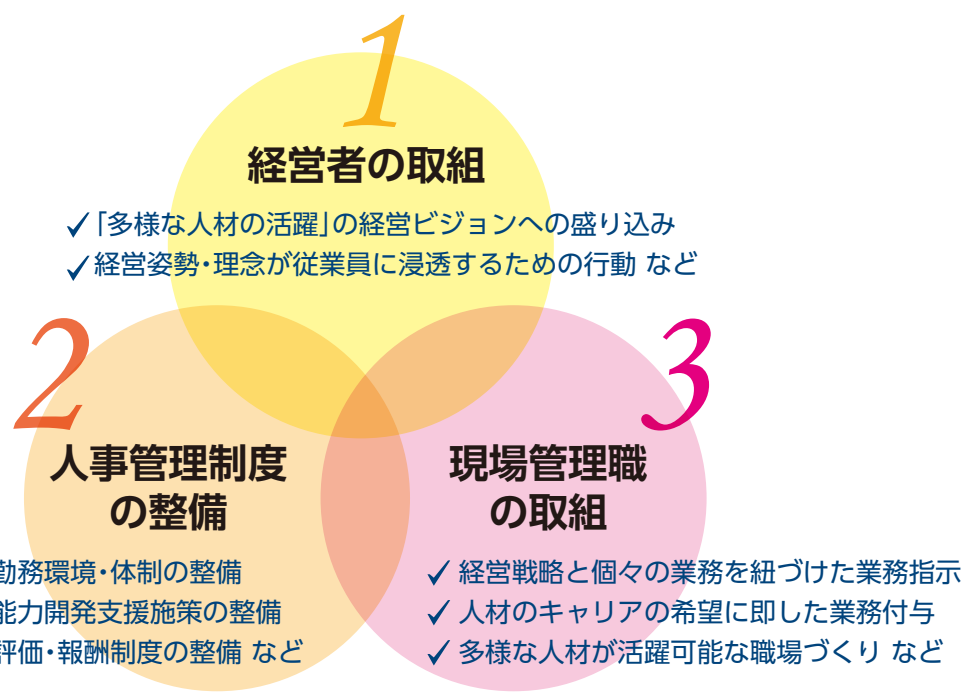
■ 多様な人材の活躍を実現していくにあたっては、『3拍子』がポイントに！

多様な人材の活躍に向けた取組を進め、それらを実現していくにあたっては、

- 経営者の取組
- 人事管理制度の整備
- 現場管理職の取組

の『3拍子』を揃えることがポイントとなります。

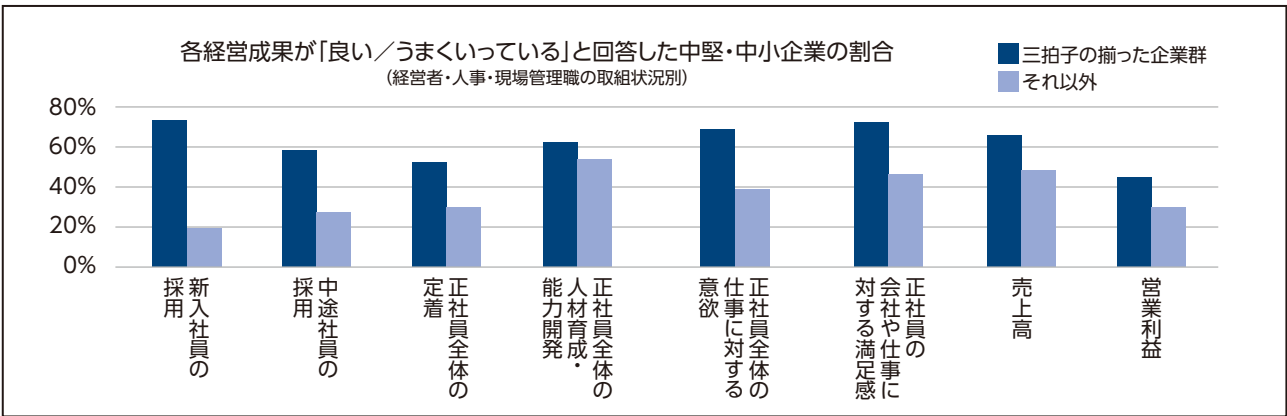
「経営者」「人事」「現場管理職」が、自社の取組状況を踏まえ、それぞれにその果たすべき役割(下図✓箇所参照)を実行していくことで企業は生まれ変わり、強い企業体力をつけていくことができます。まさにこれが『ダイバーシティ経営』なのです。



実際に、この『3拍子』が揃った中堅・中小企業は、それ以外の企業と比較して、**人材の採用や定着、売上高・営業利益等の主な経営成果のすべての項目において、よりよい結果が出ていることがわかっています**※2。

この『3拍子』、まずは今、貴社においてどのくらい揃っているか、チェックしてみませんか。

▼※2 『3拍子』の揃った中堅・中小企業は、そうでない企業と比べて経営成果が良い



※経済産業省「多様な人材の確保と育成に必要な人材マネジメントに関する調査」(2020年10～11月実施)において、上記各項目につき、同業・同規模の他社と比較した2019年度時点の状況を、正社員1,000人以下の中堅・中小企業に限定し「3拍子」が揃っている企業とそれ以外の企業別に分析したものと

■ 貴社の『3拍子』の状況、まずはチェックしてみましょう！

経済産業省では、多様な人材の活躍のための土壌が企業内に整備されているか、「**経営者**」「**人事**」「**現場管理職**」別**に取組状況を見える化できる、「ダイバーシティ経営診断ツール」**を改訂しました。

ダイバーシティ経営診断ツールは、Excel上で質問に答えると自社の『3拍子』の状況が簡単に診断できる「改訂版 ダイバーシティ経営診断シート」と、その使い方や、ダイバーシティ経営の考え方、中堅・中小企業の実際**の取組事例**等を紹介した「改訂版 ダイバーシティ経営診断シートの手引き」の2つから構成されています。

下記URL／QRコードよりダウンロードできます！

診断シート

各社の『ダイバーシティ経営』の実現に向けた現状を見える化し、多様な人材が活躍する職場づくりに向けた**対応策**を検討するためのものです。

	現状	取組
経営者	4	経営者として、多様な人材の活躍を推進していること、経営者として、多様な人材の活躍を推進していること、経営者として、多様な人材の活躍を推進していること
人事	3	人事として、多様な人材の活躍を推進していること、人事として、多様な人材の活躍を推進していること、人事として、多様な人材の活躍を推進していること
現場管理職	2	現場管理職として、多様な人材の活躍を推進していること、現場管理職として、多様な人材の活躍を推進していること、現場管理職として、多様な人材の活躍を推進していること

「経営者」、「人事」、「現場管理職」別の取組状況が点数で見える！
→**どの領域の取組を強化すべきか**が一目で明らか！

強化すべき項目について、具体的な行動計画や、計画を実行して試みての振り返りを記載。この一枚で**PDCA**ができる！

手引き

上記の診断シートの記入の進め方、さらに診断シートの記載内容を踏まえ、「多様な人材の活躍」に向けた**対応策**を検討するための**考え方**や**事例**を紹介しています。

- 1** イントロダクション
『ダイバーシティ経営』の成り立ち、取組の効果についてご紹介
- 2** 『ダイバーシティ経営診断シート』の概要と留意点
診断シートの記入の進め方をご説明
- 3** 各設問に対する具体的取組例
設問ごとに「実際に取り組むために何をすればいいのか？」という疑問にお答え

診断シート・手引きのダウンロードはこちらから！

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/sienturu.html>

