

令和6年度 ダイバーシティ経営推進研修

ダイバーシティ 経営の推進について

2025年2月6日

経済産業省 経済社会政策室

次第

01 ダイバーシティ経営について

02 日本企業におけるダイバーシティの現状

03 経済産業省の施策について

企業を取り巻く環境変化

- 気候変動や人権問題など、**多様なサステナビリティ課題が増加**し、企業の存続を脅かすリスクが高まっている。
- こうした中、企業が長期的・持続的に成長原資を生み出す力（「稼ぐ力」）を向上させていくためには、**サステナビリティを経営に織り込む**ことが不可欠。
- 日本の上場企業のCFOに対するアンケート調査によると、**企業価値に大きな影響を与えるサステナビリティ関連課題として、「人的資本の開発・活用」、「気候変動」、「ダイバーシティ」と回答した企業が多い。**

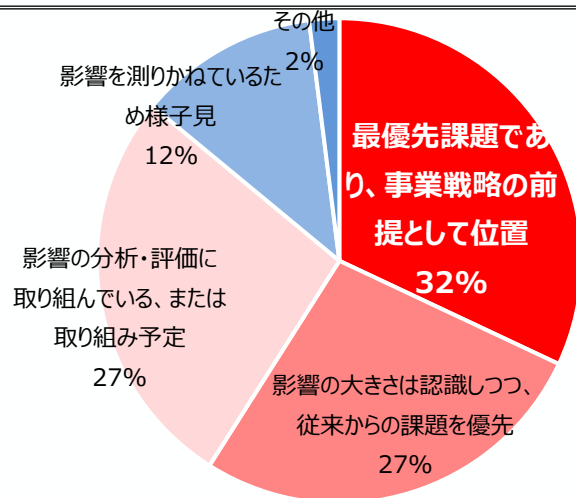
急激な事業環境の変化

- 気候変動
- 資源循環
- 人権問題
- 生物多様性
- サイバーセキュリティ
- パンデミック
- 経済安全保障

など

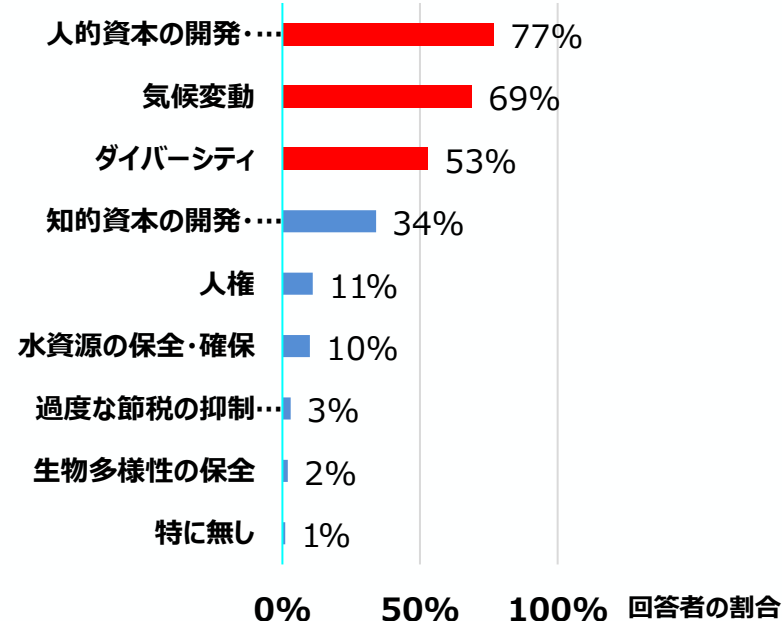
経営へのサステナビリティの織り込み

- ✓ 日本の上場企業のCFOに対するアンケート調査によると、経営課題におけるSX（脚注参照）の位置づけとして、32%の企業が「**最優先課題であり、事業戦略の前提として位置**」と回答。



（注）日本の上場企業461社が回答。調査期間は2021年9月1日から10月8日。本調査においては、SXを「サステナビリティの視点を戦略的意思決定に組み込み、ビジネスモデルのレジリエンスを高め、中長期的な成果としての企業価値向上を実現するためのトランスフォーメーション」と定義。（出所）KPMGジャパン「CFOサーベイ2021」を基に作成。

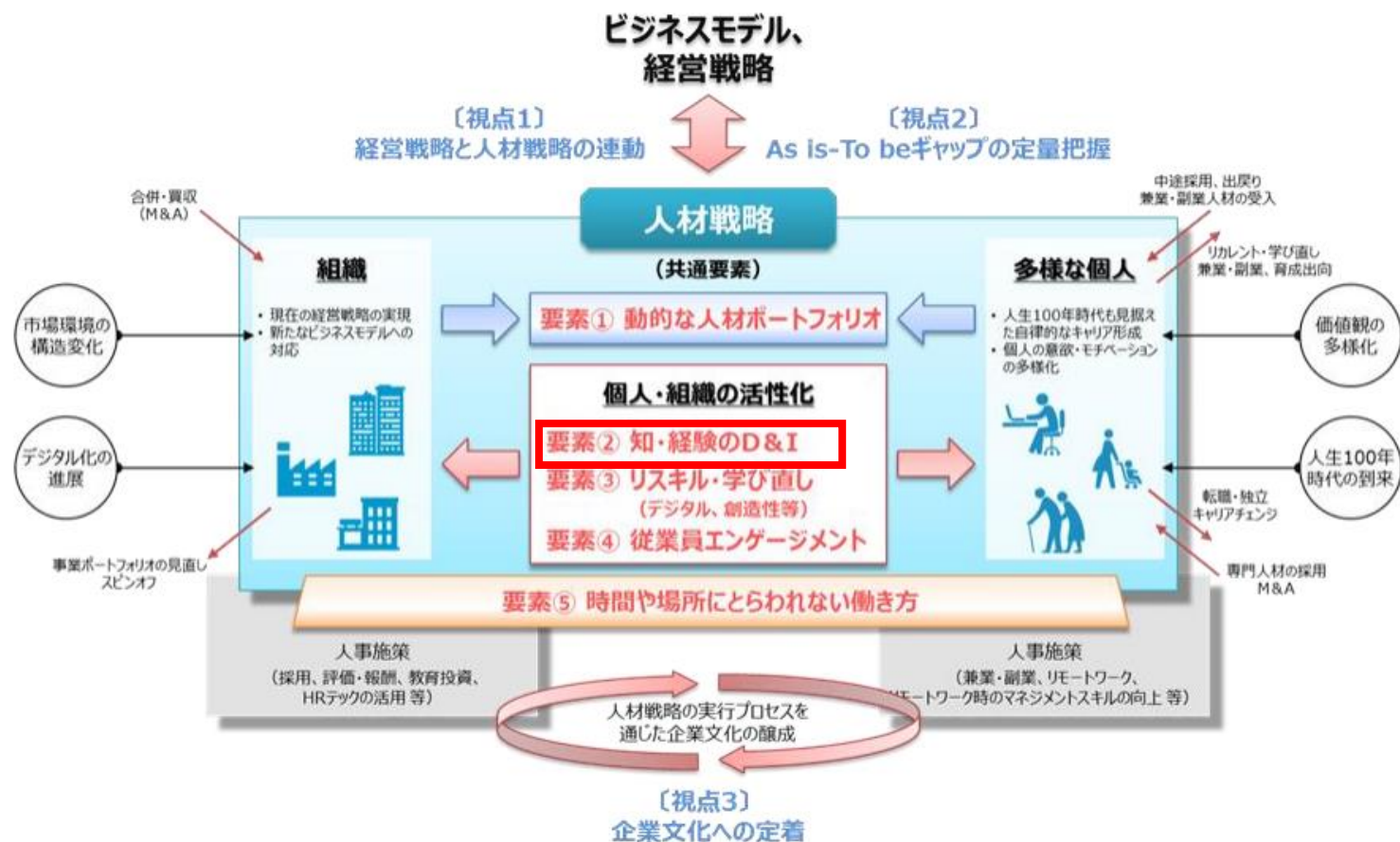
現在、または将来の企業価値に大きく影響をされると 思われるサステナビリティ関連課題（複数回答）



（注）日本の上場企業461社が回答。調査期間は2021年9月1日から10月8日。（資料）KPMGジャパン「CFOサーベイ2021」を基に作成。

人的資本経営の推進

- 人材版伊藤レポート2.0においては、経営戦略と連動した人材戦略の中の1つとして、個人・組織の活性化が位置づけられており、その中には「**個々人の多様性が、対話やイノベーション、事業のアウトプット・アウトカムにつながる環境にあるのか**（「**知・経験のダイバーシティ&インクルージョン**」）も含まれている。



ダイバーシティ経営について

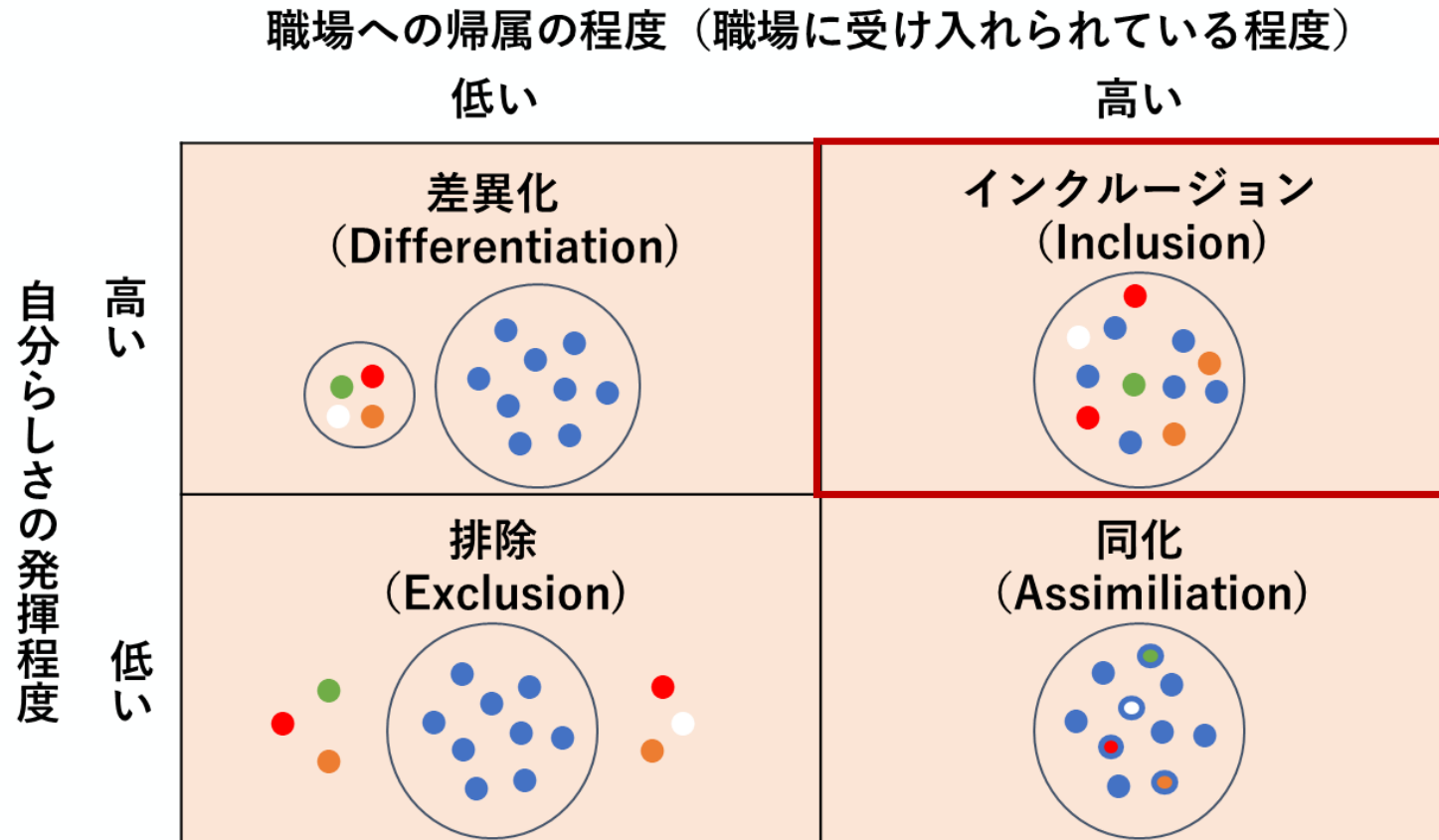
- ダイバーシティ経営：多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営

- 「多様な人材」：性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含む。
- 「能力」：多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含む。
- 「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」：組織内の個々の人材がその特性をいかし、いきいきと働くことの出来る環境を整えることによって、「自由な発想」が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営。



(参考) 「ダイバーシティ経営」の実現に必要な「インクルージョン」

- 多様な人材の活躍を通してイノベーションを生み出し、企業の経営効果を得るには、誰もが職場で受け入れられ、自分らしさを発揮できている「インクルージョン」の状態であることが重要。



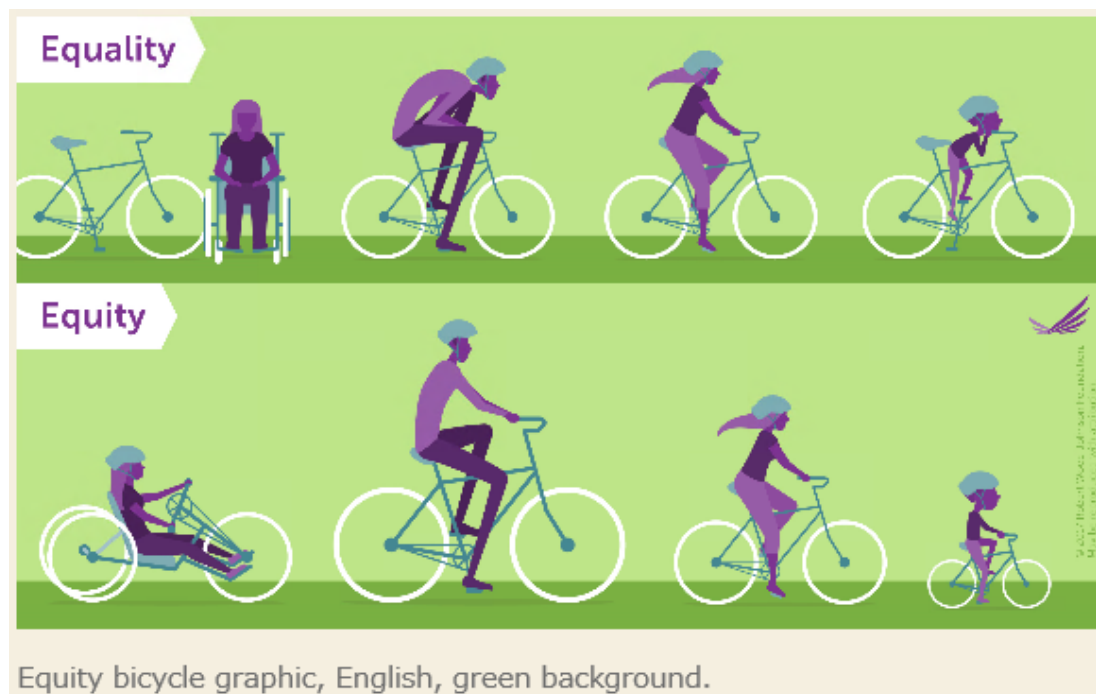
(出所) "Inclusion and Diversity in Work Groups"

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011).

(参考) 「ダイバーシティ経営」の実現に必要な「エクイティ」

- 一人一人が持つ違いをしっかりと考慮し、すべての人が公平に様々な情報や機会へアクセスできることを保証していくべきという考え方

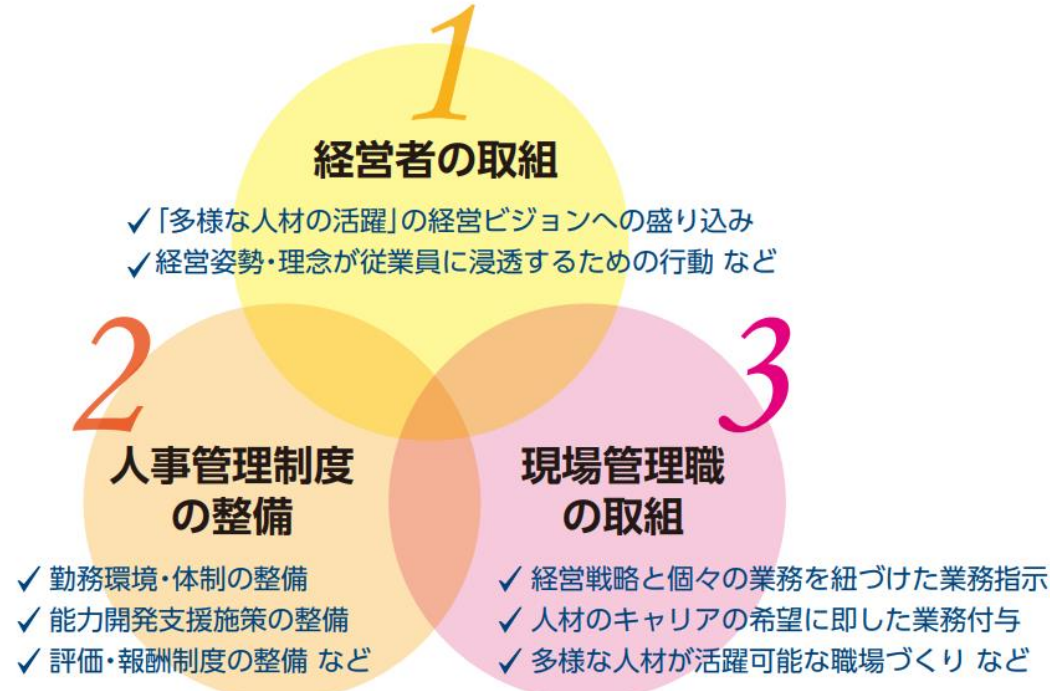
平等(Equality)と公平性(Equity)



ダイバーシティ経営のポイント

- ダイバーシティ経営を実現するにあたっては、①経営者の取組、②人事管理制度の整備、③現場管理職の取組の3つが鍵。
- ダイバーシティ経営に向けた具体的取組の一例は以下のとおり。

ダイバーシティ経営3つのポイント



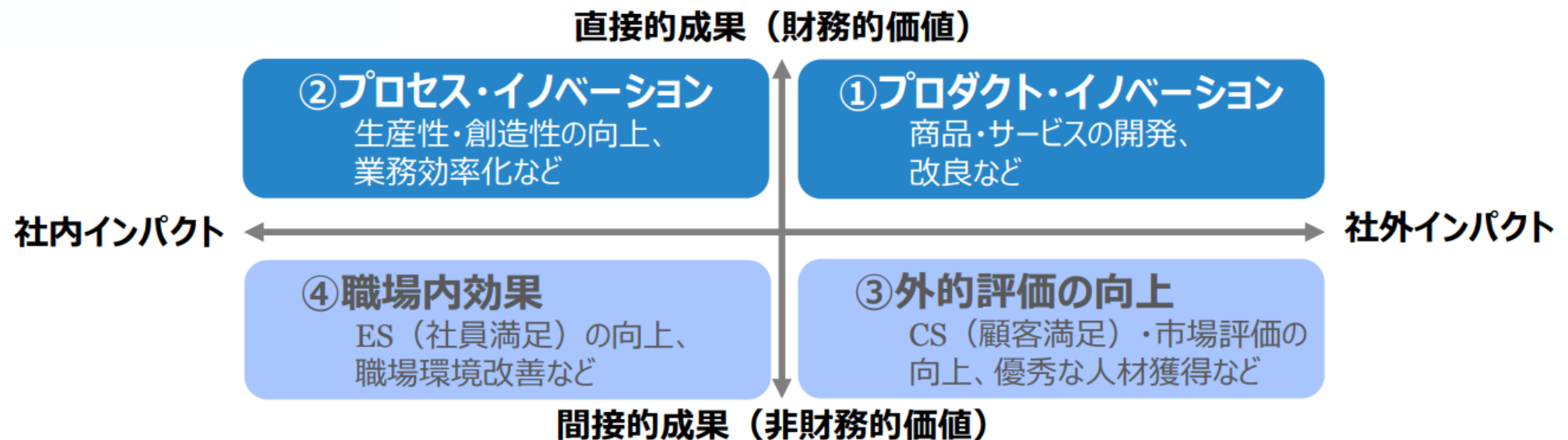
具体的取組の一例（経営者の取組）

経営者の取組	経営姿勢・経営理念	
	1	多様な人材（属性*、キャリア・経験、働き方など）が活躍することを経営理念として位置づけている
	2	多様な人材（属性*、キャリア・経験、働き方など）が活躍する組織を目指すことが、属性や働き方等に関わらず全ての社員に浸透している
	3	経営者（経営幹部）と社員が信頼関係を構築できるよう、経営者は社員と向き合っている
	4	経営者（経営幹部）は、多様な役割、階層、職能から提供された情報を考慮することがよりよい問題解決に繋がることを理解し実践している
	経営戦略	
	5	今後のビジネス展開が明確になっている
	6	経営方針を実現させていくにあたり、属性*や働き方等に関わらず全ての社員に説明し理解を得ている
	人材戦略	
	7	経営方針を実現させていくうえで、必要な人材のイメージが明確になっている

（出所）【改訂版】ダイバーシティ経営診断シートより一部抜粋
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/turusimenban.pdf>

組織の多様性を推進することで期待される効果の一例

- 経営上の成果としては、①プロダクト・イノベーション、②プロセス・イノベーション、③外部評価の向上、④職場内の効果があげられる（下図参照）。
- また、③に含まれるが、市場の評価が高まることにより外部人材がその会社に興味と関心を持ち、経営姿勢や経営理念に賛同する人材が集まってくる可能性が高まる。
- 加えて、④の社員の仕事意欲が高まることにより組織の雰囲気良くなり、①や②の成果へつながっていく可能性が高くなると言える。



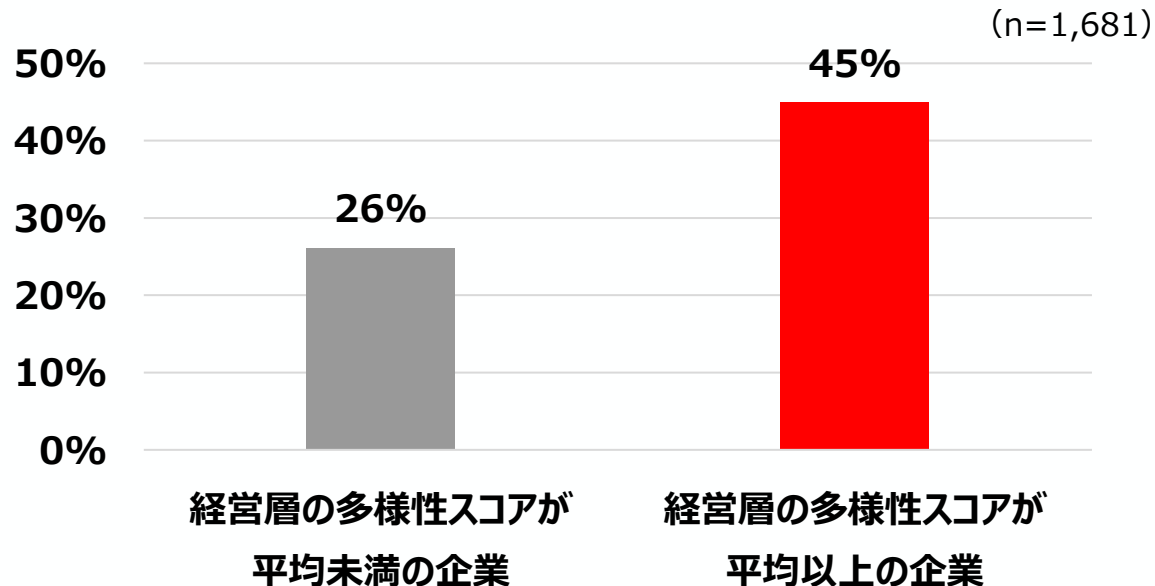
例 1：イノベーション創出効果

- 性別、年齢、出身国、キャリアパス、他の業界で働いた経験、学歴の6要素で測定した経営層の多様性スコア（※1）が平均以上の企業は、平均未満の企業に比べ、売上高に占めるイノベーション（※2）の割合が19%高い。
- また、研究開発分野でも男女含むチームの方が、特許の経済価値が高い傾向がある。

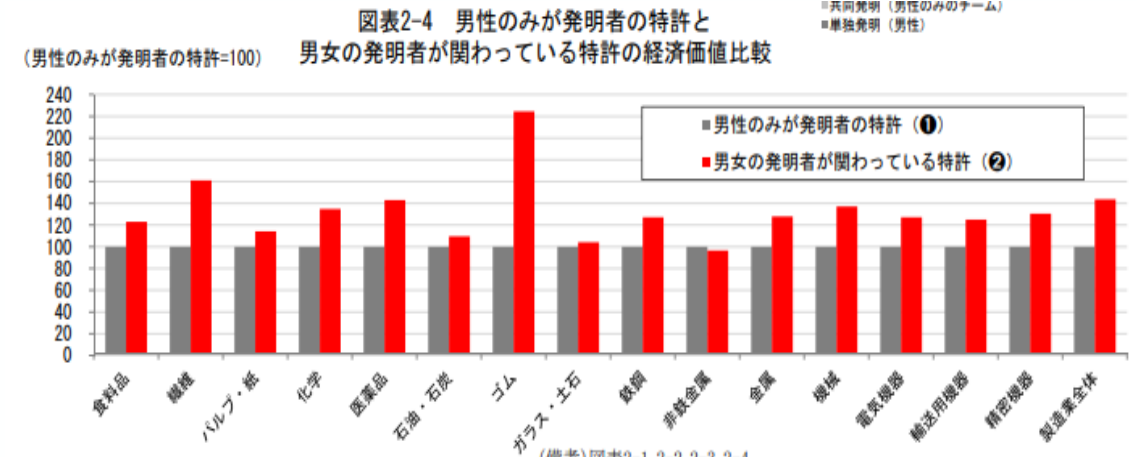
※1：Blauインデックスのダイバーシティの6要素（性別、年齢、出身国、キャリアパス、他の業界で働いた経験、学歴）の平均で測定。

※2：過去3年以内に市場投入された新製品・サービスの売上高。

売上高のうちイノベーションによる売上高が占める割合



男性のみのチームと男女含むチームの共同発明の特許の経済価値比較



（出所）三菱総合研究所「知財分析支援サービス（MRIP）」により日本政策投資銀行作成

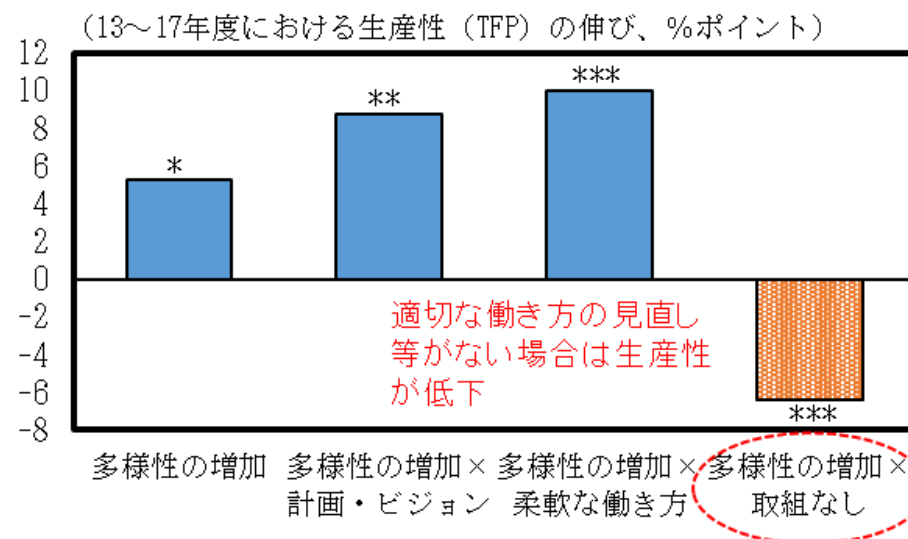
（注）8カ国（米国、フランス、ドイツ、中国、ブラジル、インド、スイス、オーストリア）におけるさまざまな業種や規模の企業を対象に調査。

（出所）BCG「How Diverse Leadership Team Boost Innovation」（2018）より作成。

例 2 : 生産性の向上

- 令和元年度経済財政白書によれば、多様な人材の増加は、生産性の向上、人手不足の解消等の効果が期待できる。
- ただし、多様な人材の活躍に向けた取組とセットで行うことが非常に重要であり、多様な人材はいるが、それに対応した取組を行っていない企業は、多様な人材がいない企業よりも生産性が低くなる可能性。

多様性の増加が生産性に与える効果



(注記)

- 内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。
- ***、**、*はそれぞれ、多様性が増加した企業とそうでない企業の生産性の伸びの差が1%、5%、10%水準で有意であることを示す。
- 分析の詳細は、「経済財政白書（令和元年版）」付注2－9を参照

(出所) 内閣府「経済財政白書（令和元年版）」。

例3：エンゲージメントの向上

- D&Iを経営戦略上重視している企業は、「働き方の効率化・生産性向上」「エンゲージメント向上」に効果を感じている。

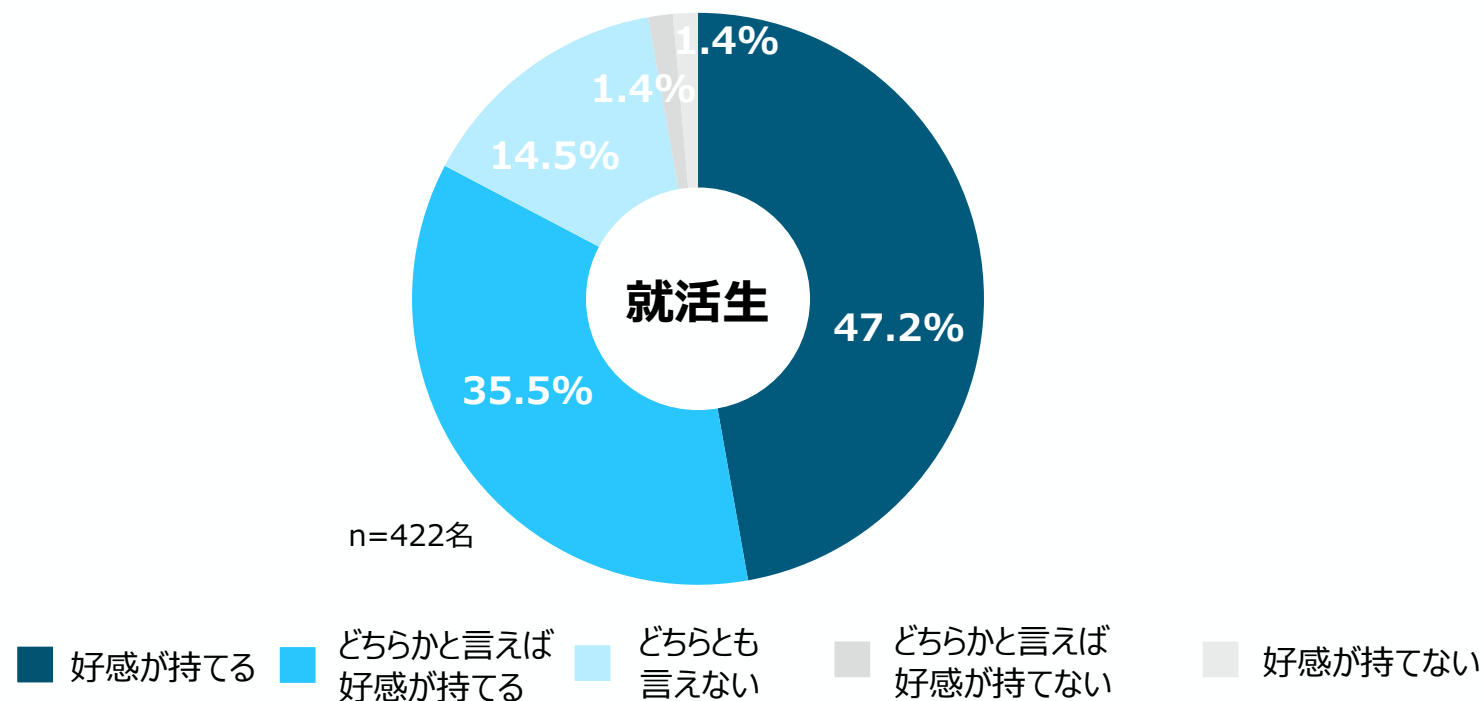
「多様な人材がいる結果の自社の状況」と「自社でD&Iを経営戦略上重視しているか」のクロス分析結果

		多様な人材(多様な働き方含む)がいる結果、自社の状況									
		イノベーション創出	クリエイティブ性向上	議論の活性化	働き方の効率化・生産性向上	エンゲージメント向上	外部からの評価向上	離職率の改善	採用競争力の向上	人員不足の改善	その他
ダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略上重視しているか	重視している	33.3	34.8	46.2	63.6	52.3	28.8	31.1	31.1	22.0	3.8
	どちらかといえば重視している	18.8	19.4	23.8	51.3	35.0	21.9	30.0	20.0	35.0	2.5
	どちらかといえば重視していない	8.4	9.6	16.9	44.6	19.3	6.0	19.3	12.0	37.3	10.8
	重視していない	1.6	6.6	8.2	19.7	14.8	8.2	19.7	8.2	36.1	19.7

例4：人材獲得力の強化（就職活動生の意識）

- 2024年3月卒業（修了）予定の大学生・大学院生のうち大半は、「ダイバシティ＆インクルージョン（D&I）」を推進する企業に「好感」を持っていることが分かる。

2024年卒予定の大学生・大学院生に対する調査
問.『ダイバシティ&インクルージョン(D&I)』を推進する企業に持つ印象



次第

01 ダイバーシティ経営について

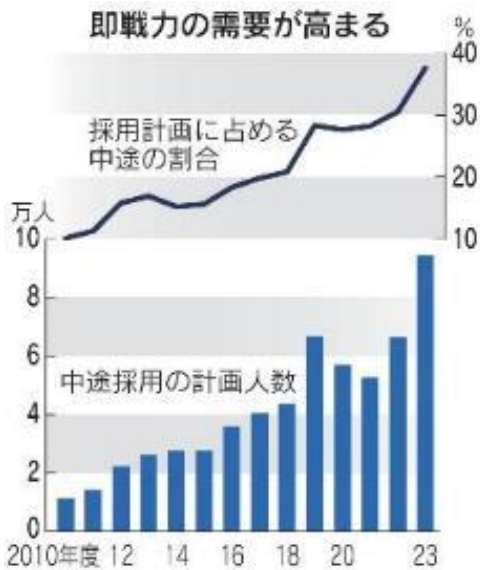
02 日本企業におけるダイバーシティの現状

03 経済産業省の施策について

日本企業におけるダイバーシティの現状①

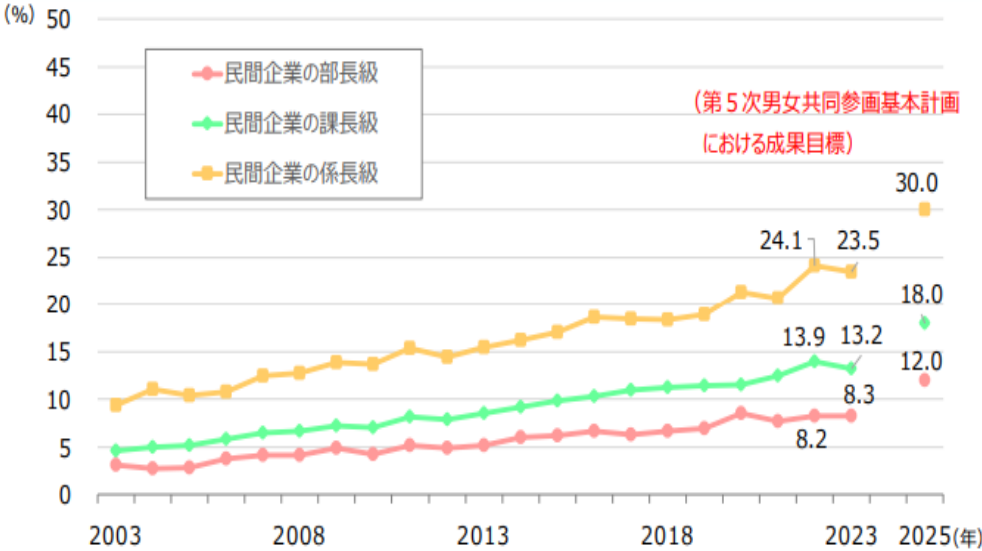
- 日本企業のダイバーシティの取組は進展。例えば採用計画人数に占める中途採用の割合や企業で活躍する各階層の女性、外国籍の社員の割合等、従業員の多様性は着実に増加。
- 情報開示要請の高まり（企業内容等の開示に関する内閣府令、女性活躍推進法等）も企業の取組を加速。

中途採用の状況



(出所) 日本経済新聞 採用計画調査 (2024年度)

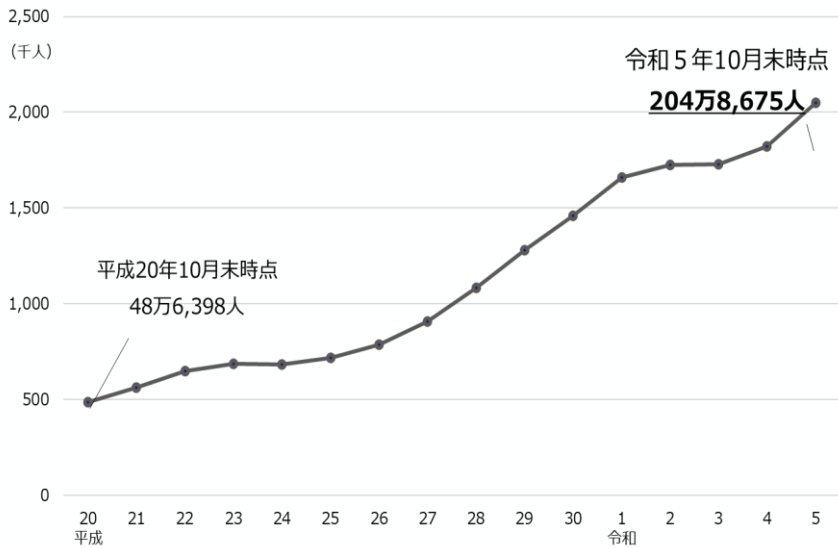
民間企業 管理職相当の女性割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

(出所) 内閣府男女局資料 「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」

外国人労働者数の推移

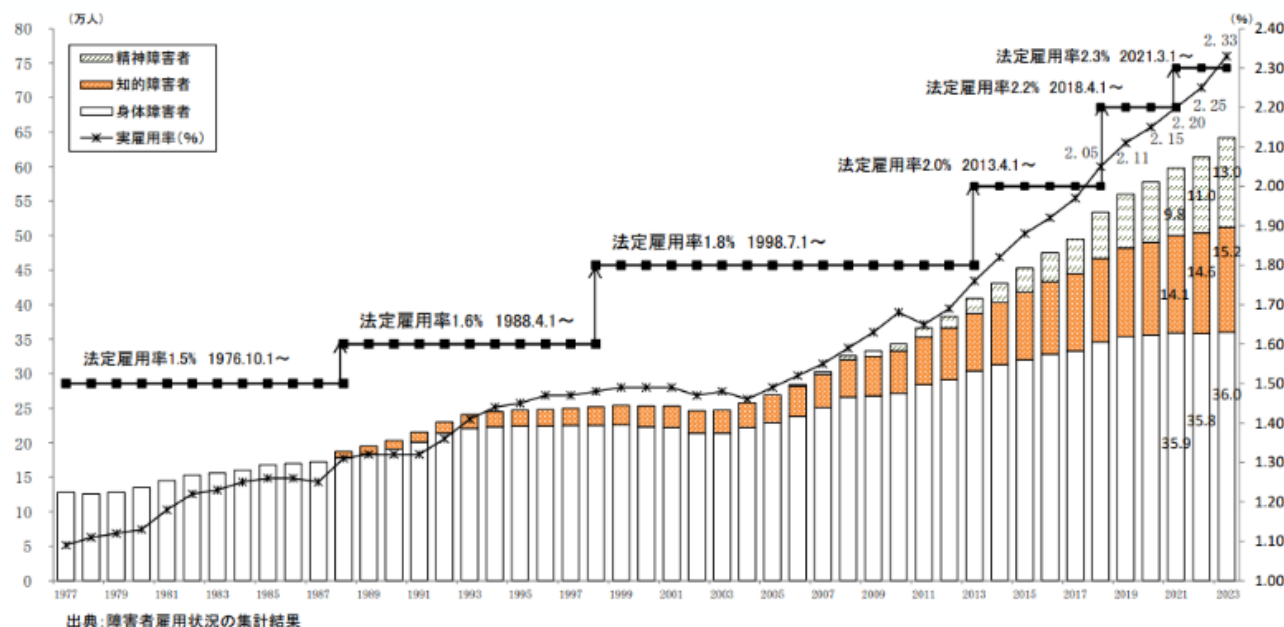


(出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」を基に経済産業省が作成。

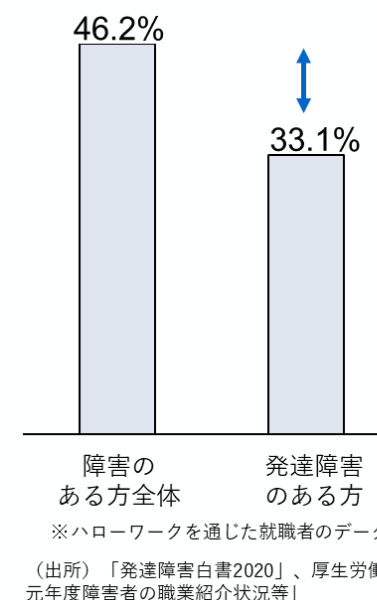
日本企業におけるダイバーシティの現状②

- 障害者雇用数は20年連続で過去最高を更新。2023年は、初めて実雇用率が報告時点の法定雇用率を上回った。直近では、精神障害者の雇用者数の伸びが大きい。
- 精神障害者のうち、発達障害のある方の就職率は、障害のある方全体の就職率として低い傾向にある。
- 経済産業省では、ニューロダイバーシティ（発達障害等、「脳・神経に由来する様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で活かそう」とする考え方）の取組により、企業において発達障害のある方など多様な人材が特性を発揮することができる環境整備等を推進。ニューロダイバーシティに取り組む企業が増えてきている。

障害者雇用の状況



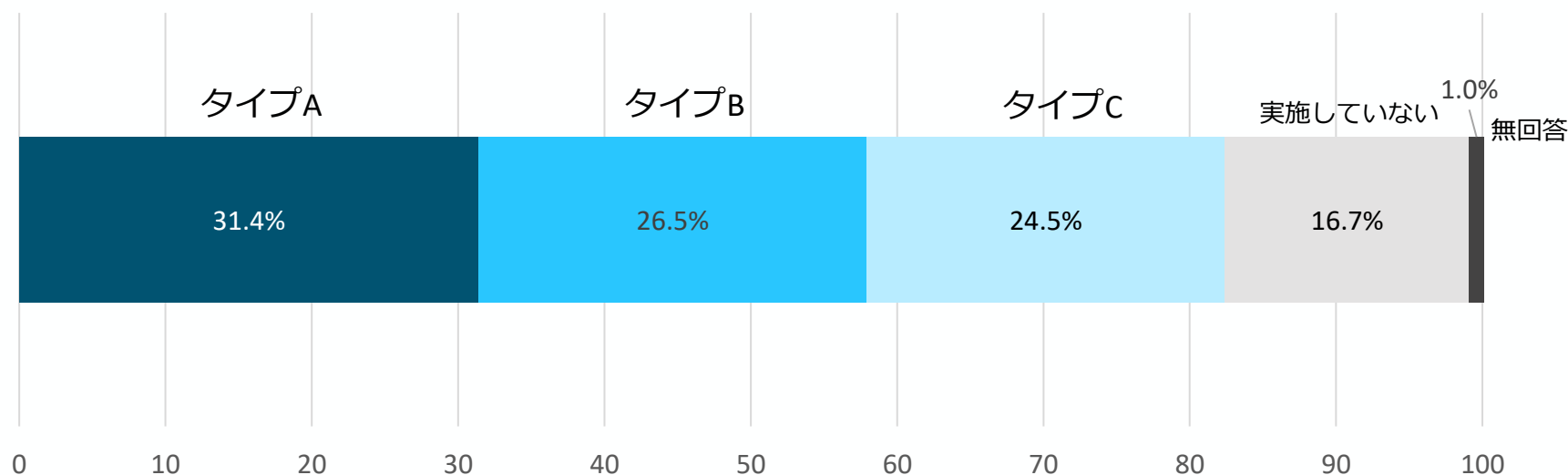
発達障害のある方の就職率



日本企業におけるダイバーシティの現状③

- 女性や障がいといった属性ならず、「個人の価値観や考え方の多様性」を重視して推進する企業が一定程度存在（31.4%）している。

ダイバーシティ推進のタイプ（単数回答）



タイプA：ダイバーシティという概念や言葉を用いて、カテゴリーを限定せずに取り組を実施

タイプB：ダイバーシティという概念や言葉を用いているが、現在のところ、特定のカテゴリーのみに限定して取り組を実施

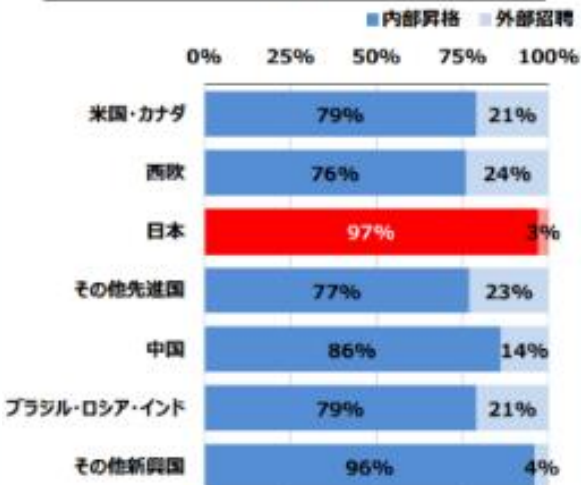
タイプC：ダイバーシティという言葉を用いていないが、特定のカテゴリーについて取り組を実施

日本企業におけるダイバーシティの現状（国際比較）

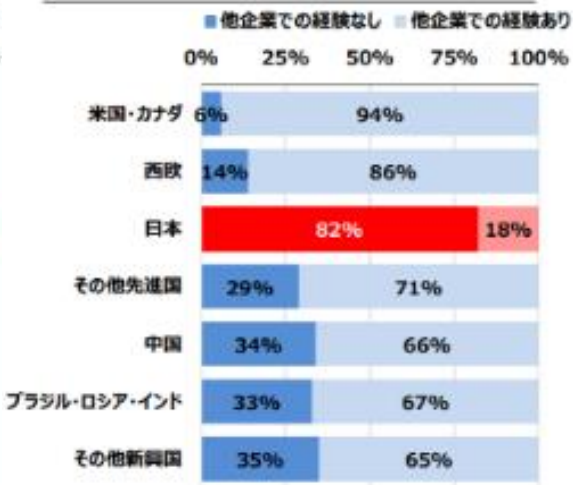
- 経営者について、日本の経営者の内部昇格割合は97%と諸外国と比較して突出して高く、他企業経験のある経営者も少ない。
- 就業者に占める女性の割合は、日本と諸外国は同等レベルであるが、管理職に占める女性の割合は、日本が諸外国に大きな遅れをとっている状況。
- 以上のことから国際的に見ると、日本のダイバーシティの現状は未だ遅れていると言える。特にジェンダーの観点については、未だ諸外国に大きく遅れをとっている状況。

経営者の生え抜き率

就任したCEOの内部昇格・外部招聘の割合
(2018年)



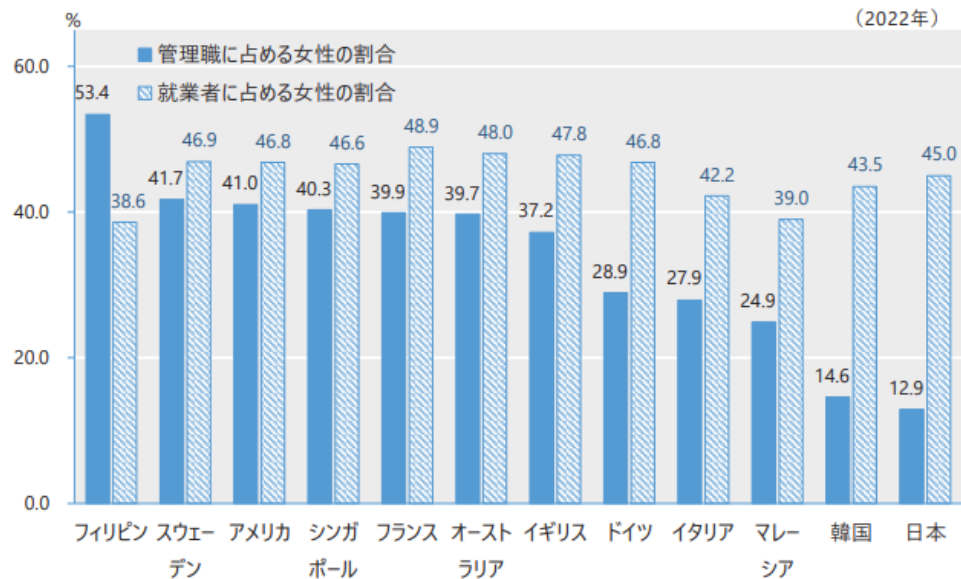
就任したCEOの他企業での経験
(2018年)



(出所) 経済産業省 未来人材会議

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/mirai_jinzai/pdf/002_03_00.pdf

就業者及び管理職に占める女性の割合



(出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」

次第

01 ダイバーシティ経営について

02 日本企業におけるダイバーシティの現状

03 経済産業省の施策について

経済産業省におけるダイバーシティ経営推進に関する施策

ダイバーシティ経営の推進

ダイバーシティ経営診断ツール

- ダイバーシティ経営に取り組む企業をさらに増やすべく、普及リーフレットや経営診断シートを活用し、啓発を実施。

女性活躍の推進

女性リーダー育成研修

- 企業の役員候補の女性に対する研修を実施。各界の有識者等を招き、講義と意見交換を行う。
- グループ毎に政策提言を行うとともに、参加者同士のネットワーク構築の機会を提供。

なでしこ銘柄

- 女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する魅力ある銘柄として選定するもの。（東京証券取引所と共同で実施。）

フェムテックの促進

- フェムテック等を活用したサポートの浸透を通じて、ライフイベントに起因する離職率を低下させ、組織の人材多様性確保を図る。

女性起業家支援

- 令和2年度に起業支援機関の全国ネットワークである「わたしの起業応援団」を創設。ネットワーク間の情報・ノウハウ共有や、全国的な女性起業の機運醸成を目指す。

障害者政策

- 障害者政策への理解や企業の取組を促す各種取組（業界団体との連携、研修会、講演など）
- 企業が「ニューロダイバーシティ」を取り入れる意義とその方法論及び先行企業の事例等をレポートとして公表。

外国人材の活躍推進

- ・ 外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック
- ・ 日本人社員と外国籍社員の職場における双方向の学びの動画教材や学びの手引き
- ・ 高度外国人材活躍推進プラットフォーム

- ダイバーシティ経営に取り組む企業をさらに増やすべく、普及リーフレットや経営診断シートを活用し、啓発を実施。
- 例えば、「ダイバーシティ経営診断ツール」は、「経営者」、「制度」、「現場」別の取組状況を可視化し、多様な人材の活躍のための職場環境整備に向け、今後の対応策を検討するためのもの。



改訂版ダイバーシティ経営診断シート
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/turusimenban.pdf>
手引き
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/turutebiki.pdf>



ダイバーシティコンパス

- ダイバーシティ経営を進める先に実現したい未来を再定義し、それまでの道のりを企業自身の課題や状況に応じて修正し、確認するためのツール「ダイバーシティ経営コンパス」を作成。
- 本ツールを活用し、自社のダイバーシティ経営の取組を多様な視点から振り返るワークショップの実施マニュアルを作成し、来年度公表予定。



真ん中：ダイバーシティを進める先に実現したい未来（ビジョン）
企業がダイバーシティ経営を進める先に何を求めるか（＝経営戦略とDEIの繋がり文章化）

2層目：ビジョンを実現するためのミッション

3層目：企業が取り組む行動指針

外側：行動指針に関する現状の取組を確認するための問

▶▶企業が自身の課題、状況に応じて各層の文言を修正。社員同士のディスカッション等によりコンパスを作成していく。

女性リーダー育成研修：WIL（ Women's Initiative for Leadership ）

- 将来のリーダー候補の女性向けに、経営者に必要な高い視座の獲得・人的ネットワーク構築の機会を提供することを目的として、平成27年6月に創設した研修。
- 第1期から第9期にて、将来の経営陣候補として企業から推薦された部長等計295名が参加。うち約50名が執行役員以上として活躍。昨年度よりアルムナイを設立。

1. 参加企業

- 令和4年度から公募枠を設け、製造業、金融業など、幅広い業種・規模の企業が参加。
- 令和6年度（第9期）は、中小企業6社を含む30社を採択。主に、部長職クラス等の女性が対象。

2. 研修内容

➤ 政府関係者・企業経営者等による勉強会

経営層に求められる幅広い知見を深め、視座をより高めていただくため、リーダーシップを持った各界の有識者等を講師に招き、講義と意見交換を実施。

➤ グループ別政策研究

半年間にわたり、グループごとに各テーマに沿った政策議論を行い、提言をとりまとめ。出身企業の経営層やメンターを前にプレゼンを実施し、「最優秀提言」を選定。

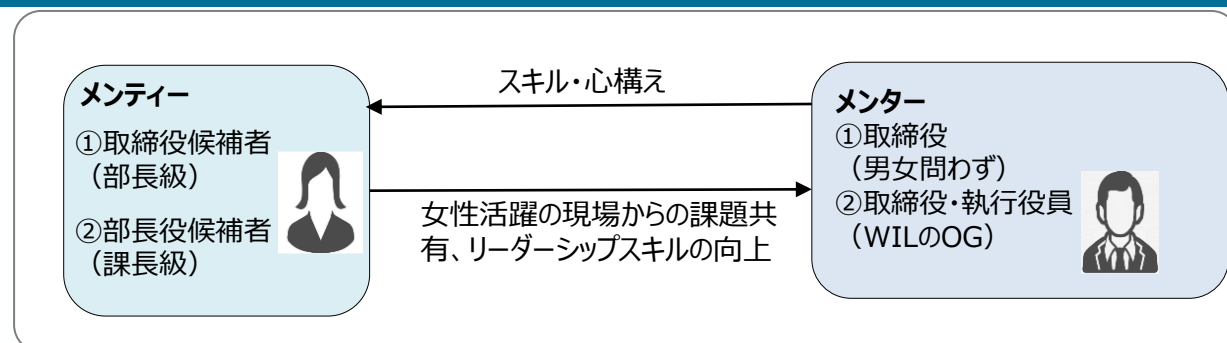


第1回（2024年6月21日）集合写真

女性リーダー育成のための「企業横断メンタリングプログラム」

- 女性の昇進意欲やリーダーシップの向上を目指し、企業を超えた業種横断のメンタリングプログラムを実施。合計29社、メンター・メンティーを合わせて54名が参加。
- 令和4年度は半年で4回のメンタリングに加え、スキルアップセミナーや、人事担当者向けのセミナーも実施。
- 参加者アンケートより効果検証を行った結果、昇進を望む女性は、実施前は3割弱であったが、実施後は7割超と大きく増加。他社幹部とのメンタリングを通して、昇進に対する意欲の向上が見られた。
- 今後は、PLAYBOOKの公表や、ベストプラクティスの紹介を通じて、企業や民間団体での実施のための普及を図る。

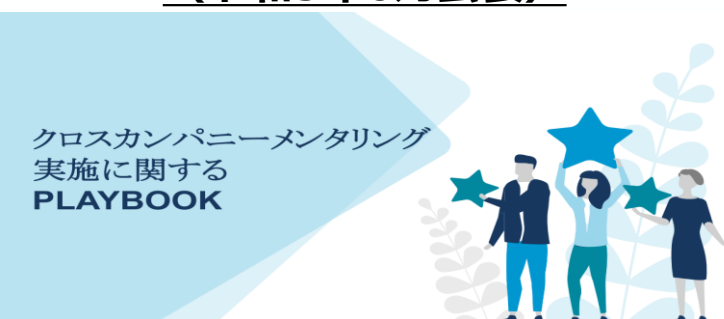
①取締役/②部長役昇進を目指すコースに分かれメンタリングを実施



令和4年度参加企業

AGC、INPEX、SCSK、シミックソリューションズ、パナソニックコネクト、リコー、ルネサンス三井化学、三菱UFリサーチ&コンサルティング、三菱重工業、住友電気工業、損害保険ジャパン、東急、日立製作所、出光興産、EQパートナーズ、千葉銀行 など

クロスカンパニーメンタリング実施に関するマニュアル (PLAYBOOK) (令和5年6月公表)

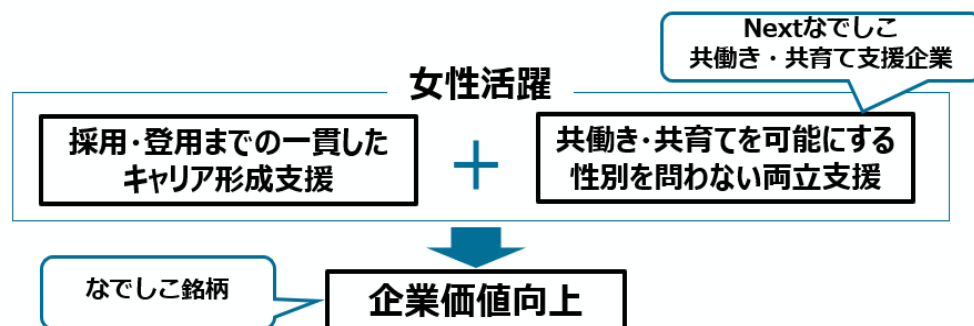


経産省HP ([R4playbook.pdf \(meti.go.jp\)](https://www.meti.go.jp/r4playbook.pdf)) より
入手可能

「なでしこ銘柄」について

- なでしこ銘柄は、平成24年度より、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。
- 「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する魅力ある銘柄として選定。企業の女性活躍への取組に対する投資家の注目を高めることで、各社の取組の加速化を図る。
- 12回目の令和5年度は、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進める企業を「なでしこ銘柄」として27社選定した。
- 加えて、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」に優れた企業を、新たに「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」として16社選定した。
- 令和6年度も令和5年度と同様の方針で実施。

■ 令和6年度の「なでしこ銘柄」 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」のポイント



※いずれかの方針の応募、あるいは両方に応募、どちらのパターンでも応募が可能

なでしこ銘柄について詳細は[こちら](#)

■ 調査票の構成

a. 共通調査票項目 (Excel調査票)

- 1 キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (定量情報)
- 2 共働き・共育て (両立支援) の推進状況に関する項目 (定量情報)
- 3 経営戦略と紐づいた共働き・共育て (両立支援) に向けた取組 (定性情報・選択式)

b. なでしこ銘柄調査票 (Word調査票)

※今年度は女性版骨太の方針2024等の政府方針を踏まえ、「有価証券報告書における男女の賃金の差異についての分析・対策」に関する設問や「女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援」の設問を評価項目に追加。

■ 募集期間：令和6年8月26日 (月) ～令和6年10月18日 (金) 16時

女性の健康課題への対応 フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金（令和7年度）

- フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等が、連携して実施する、妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立、ヘルスリテラシー向上等の個人のウェルビーイング実現に向けた実証事業に係る費用の一部を補助。
- サポートサービスの普及に係る課題等の解決を促進し、地域に根ざした連携の全国へのヨコ展開を図る。

補助対象事業

- フェムテック等※の製品・サービスを活用した、ウェルビーイング実現に向けた事業
【事業例】・月経、不妊、妊娠・出産、更年期等と仕事の両立支援のためのフェムテック等製品・サービスの PoC 事業
- 希望するライフプランの実現に向けた女性の健康に関する理解促進事業
- 女性の健康やライフイベント（妊娠・出産）に伴う悩みや不安に関する相談事業等

補助対象者

- フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等による連携体
又は連携体を構成する事業者（単体又は複数を問わない）

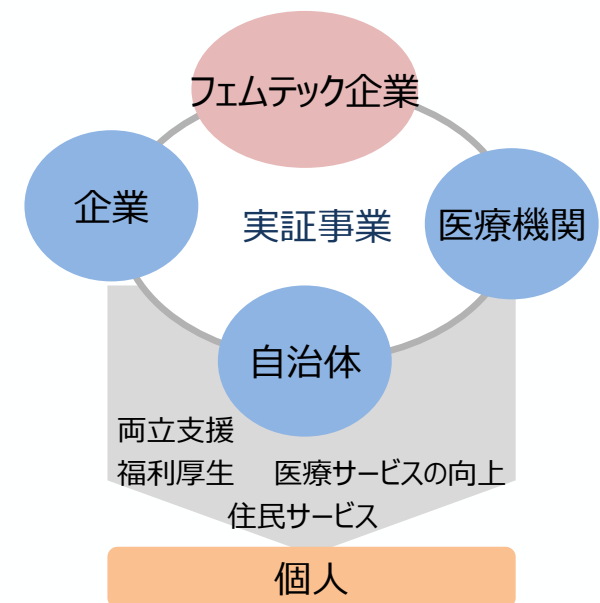
補助内容（予定）

- 大企業：事業費の1/2以内[上限800万円]、中小企業等：事業費の2/3以内[上限1,000万円]
- 令和3年度は20件、令和4年度は19件、令和5年度は18件、令和6年度は13件の事業を採択

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）



※本事業における「フェムテック等の製品・サービス」とは、女性がライフステージに応じて抱える健康の課題解決に資する事業全般を指しており、技術を利用した事業に限らない。



令和6年度女性起業家支援ネットワーク構築事業

- 「GIRAFFES JAPAN」※¹を事業コンセプトとし女性起業家支援事業を実施。
- 全国9地域※²で女性起業家に対して一貫した支援を提供するネットワークを構築し、ネットワークに参画する企業等の支援機関を募集。
- 各地において、事業計画に対する助言や支援者とのマッチングに向けたプログラム等を実施。

※1 Giraffe（キリン）の複数形。

高い視座で未来を見ながら、多くの仲間と助け合い共にビジネスを展開する女性起業家を日本中で応援するという事業コンセプト

※2 北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州、沖縄

活動内容

- 女性起業家支援のネットワーク構築（参画機関の募集、情報共有）
- 9地域におけるネットワーキングイベント（起業家、支援機関）
- 4地域（北海道、関東、中部、九州）でビジネスプラン発表会の実施
- 女性起業家へのメンタリング 等

ホームページ

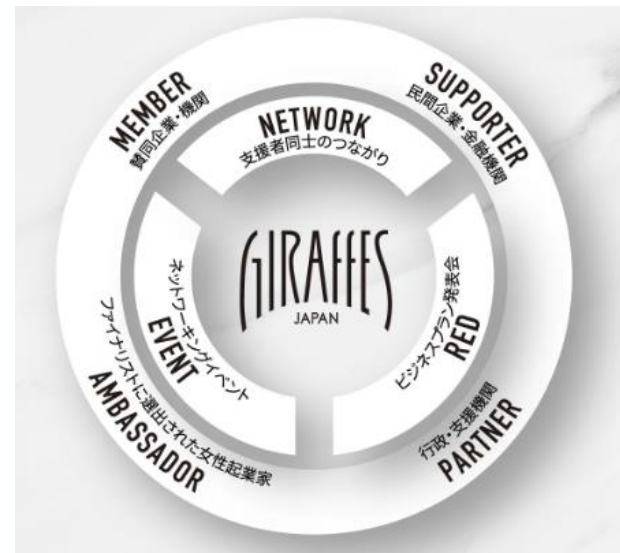
- 「GIRAFFES JAPAN」のホームページを公開中。
- 事業の目的や各地方のネットワークイベントの情報を掲載。

ホームページは[こちら](#)



事業イメージ

- 民間企業、金融機関、行政機関など様々なステークホルダーを巻き込み事業を実施
- 支援機関は女性起業家と対等な関係で支援を提供。



(参考) ビジネスプラン発表会 RED (Regional Entrepreneurship Design)

- 順位をつけることを目的とせず、女性起業家が自身のビジネスプランを支援者に対して発表し、起業家と支援者のマッチングを行うことで、ビジネスプランの実現に繋げることを目的として実施。

日程

2025年01月16日 (木)	ビジネスプラン発表会 RED CHUBU 名古屋・ミッドランドホール 約180名参加
2025年01月22日 (水)	ビジネスプラン発表会 RED TOKYO 東京・TIB(Tokyo Innovation Base) 約200名参加
2025年01月24日 (金)	ビジネスプラン発表会 RED HOKKAIDO 札幌・アスティホール 約100名参加
2025年01月28日 (火)	ビジネスプラン発表会 RED KYUSHU 大分・別府杉乃井ホテル 杉乃井ホール 約230名参加

会場の様子



1月22日 ビジネスプラン発表会 RED TOKYO

「ニューロダイバーシティ」の推進

- 「ニューロダイバーシティ」とは、発達障がい等、脳や神経に由来する様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、違いを社会で活かしていこうとする思想。
- 従来の採用方法では、企業が発達障害のある方の強みや能力を見出せず、採用から漏れてしまっていたところ、実際にIT業界において、採用方法を工夫することで能力ある未開拓人材の獲得に成功する企業もある。
- 経産省においては、先行取組企業の事例等を収集することで、企業が「ニューロダイバーシティ」を取り入れる意義とその方法論をレポートとして公表している。

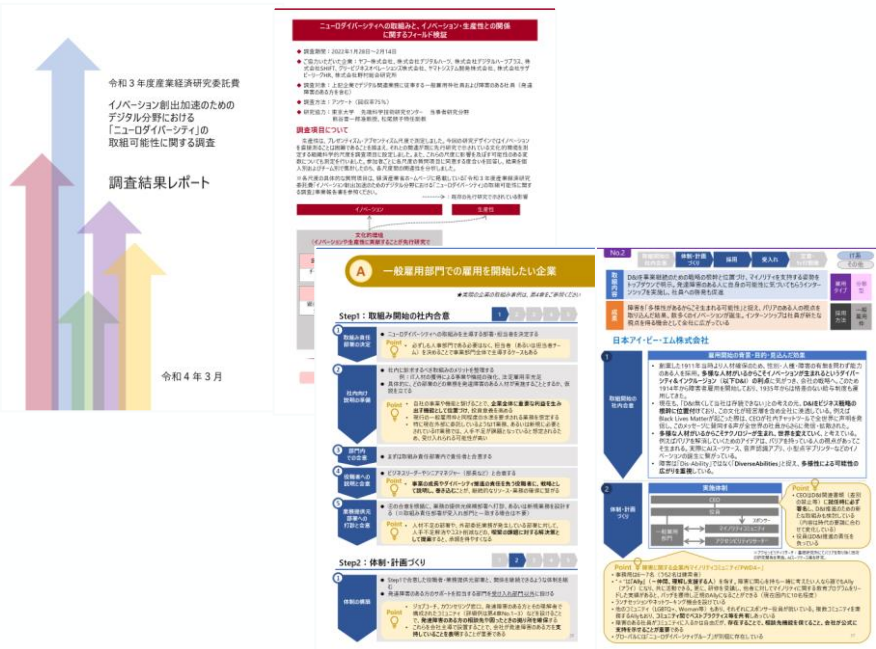
調査結果レポートの概要

- 本資料（報告書概要版）に記載の内容を、**より詳細に掲載**
- ニューロダイバーシティに**取り組む方法**を、前ページに記載の**各ルートごとに具体的に紹介**
- 実際にニューロダイバーシティに取り組み、**成果を挙げて**
いる企業の事例を、取組みのステップに沿って詳細に紹介

目次：

1. ニューロダイバーシティとは何か？
2. ニューロダイバーシティに取り組むべき3つの理由
3. ニューロダイバーシティに取り組む方法
4. 先進取組企業の事例集

付録 支援機関の例、関連法令集



調査結果レポートは経産省HP（[ニューロダイバーシティの推進について（METI/経済産業省）](#)）より入手可能

外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック (経済産業省、厚生労働省、文部科学省)

- 文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局で、大学、産業界、支援事業者等と連携して、外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチームを2019年8月に立ち上げ。
- PTでの検討を踏まえ、企業が外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべき12のポイント（チェックリスト）と、それに連動する活用ガイド・ベストプラクティス集をまとめたハンドブックを2020年2月に作成。現在、各省庁においてハンドブックの普及・周知活動を実施。

チェックリスト



- 企業ヒアリングやPTにおける検討等から導き出された、企業が外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、**特に押さえておくべきポイントを12項目に整理。**

項目	チェックポイント
1	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の基本的な考え方
2	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
3	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
4	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
5	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
6	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
7	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
8	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
9	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
10	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
11	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント
12	外国人留学生の採用・活躍に向けた取組を進める際の具体的なポイント

活用ガイド



- チェックリストの各項目について、その**必要性や具体的な取組**、それらを実践することによって**期待される効果等**について、**企業の実践例を紹介しながら解説。**



ベストプラクティス集



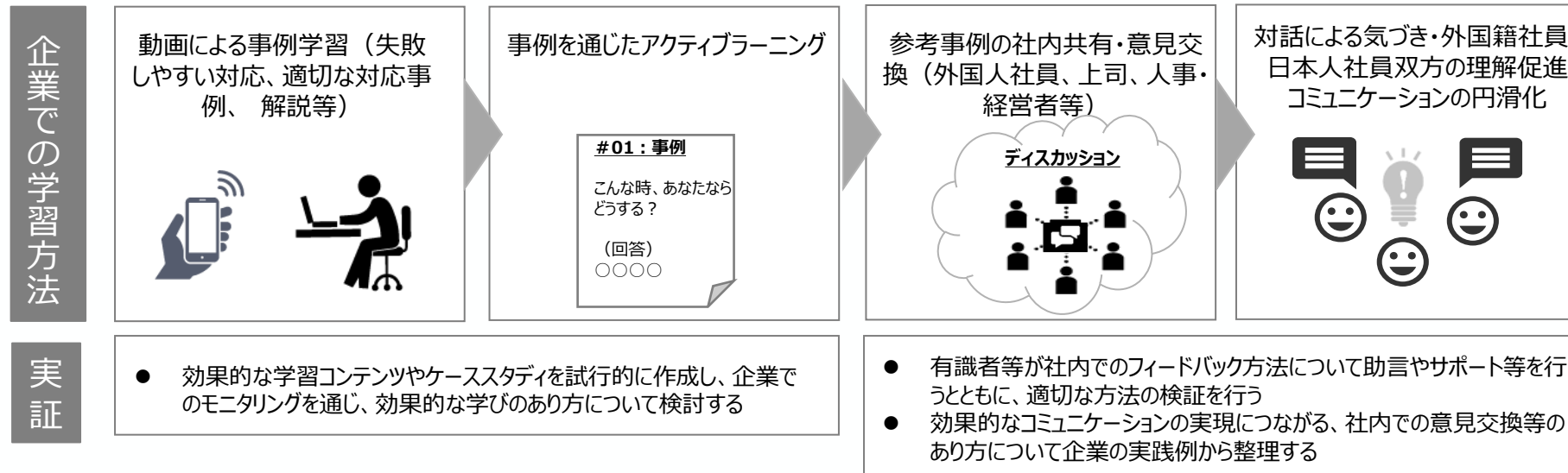
- 活用ガイドで紹介した実践例も含め、**企業別に取組背景や各チェック項目に対応する特徴的な取組やその効果等**を詳しく紹介。



職場でのミスコミュニケーションを考える動画教材の作成（経済産業省）

- 外国人材の活躍や定着に向けた課題として、外国人材を受け入れる職場において、日本人独特の日本語によるハイコンテキストなビジネスコミュニケーションが弊害となっていると指摘されている。
- その要因としては、外国人材との効果的なコミュニケーションに係る日本人者社員の学びの機会が限られていることが挙げられる。
- このため、職場における外国籍社員との効果的なコミュニケーションに向けた学びに関する実証を行った上で、ウェブ上で活用できる動画教材を作成し、オープンデータとして2021年4月に公表。現在、ワークショップなどを開催し、普及に取り組んでいる。

（学習のイメージ）



職場における外国人材との効果的なコミュニケーションの学び方についてポイントを整理
モデル教材を作成・オープンデータとして公表し、活用を促す