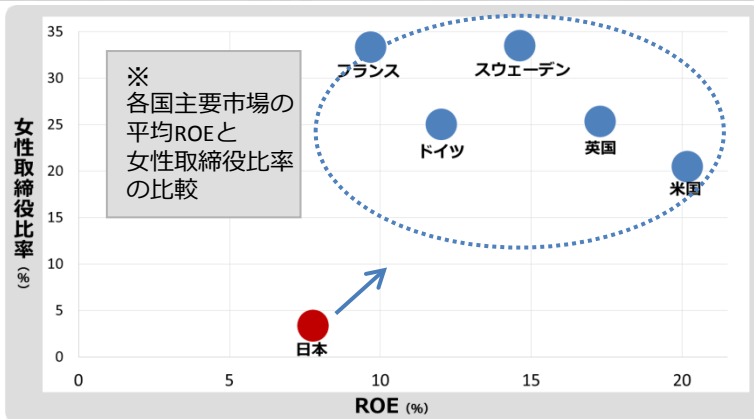


# 「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」概要

(別紙1)

## ○背景・問題意識

- ◆ 稼ぐ力を高める経営戦略として、ダイバーシティは必須。海外投資家も着目しており、優秀な人材獲得のためにも重要。
- ◆ ダイバーシティの必要性は浸透してきたが、持続的に経営上の効果を生み出せるダイバーシティへと、ステージアップが急務。



注記：Bloombergのデータより作成（データ取得日：平成29年3月）。  
ROEおよび女性取締役は対象銘柄の単純平均の値、異常値を避けるためにROEの上位2銘柄および下位2銘柄を除外。

- ◆ **2016年8月、「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会」を立ち上げ**（座長：北川哲雄青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授）。計7回の議論を経て、「行動ガイドライン」を発出。

### 日本再興戦略2016

「企業の成長性や収益性の向上につながるダイバーシティ経営の在り方を明確にするとともに、企業・投資家に対するダイバーシティ経営の訴求力を高めるための方策について検討する。」

【新たな検討の場を立ち上げ、本年度中に一定の結論】

## ○企業価値を実現するダイバーシティ2.0とは（定義）

“多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組”

（経営上の取組のステップ）



## ○ダイバーシティ2.0のポイント

- ① **中長期的・継続的な実施と、経営陣によるコミットメント**
- ② **組織経営上の様々な取組と連動した「全社的」な実行と「体制」の整備**
- ③ **企業の経営改革を促す外部ステークホルダーとの関わり（対話・開示等）**
- ④ **女性活躍の推進とともに、国籍・年齢・キャリア等の様々な多様性の確保**

## ○ダイバーシティの企業価値への効果

- ① **グローバルな人材獲得力の強化**
- ② **リスク管理能力の向上**
- ③ **取締役会の監督機能の向上**
- ④ **イノベーション創出の促進**

# ○ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン 実践のための7つのアクション

## ① 経営戦略への組み込み

- ◆ 経営トップが、ダイバーシティが経営戦略に不可欠であること（ダイバーシティ・ポリシー）を明確にし、KPI・ロードマップを策定するとともに、自らの責任で取組をリードする。

## ② 推進体制の構築

- ◆ ダイバーシティの取組を全社的・継続的に進めるために、推進体制を構築し、経営トップが実行に責任を持つ。

## ③ ガバナンスの改革

- ◆ 構成員の多様性の確保により取締役会の監督機能を高め、取締役会がダイバーシティ経営の取組を適切に監督する。

## ④ 全社的な環境・ルールの整備

- ◆ 属性に関わらず活躍できる人事制度の見直し、働き方改革を実行する。

## ⑤ 管理職の行動・意識改革

- ◆ 従業員の多様性を活かせるマネージャーを育成する。

## ⑥ 従業員の行動・意識改革

- ◆ 多様なキャリアパスを構築し、従業員一人ひとりが自律的に行動できるよう、キャリアオーナーシップを育成する。

## ⑦ 労働市場・資本市場への情報開示と対話

- ◆ 一貫した人材戦略を策定・実行し、その内容・成果を効果的に労働市場に発信する。
- ◆ 投資家に対して、企業価値向上に繋がるダイバーシティの方針・取組を適切な媒体を通じ積極的に発信し、対話を行う。

