

多様性を競争力につなげる企業経営研究会について

2024 年 11 月
経済産業省経済社会政策室

1. 背景・目的

経済産業省では、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、企業の価値創造につなげる「ダイバーシティ経営」を推進している。ダイバーシティ経営は、深刻な人手不足の中で企業が国内外の多様な人材を確保するとともに、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力、イノベーションの創出力を高め、持続的に成長するために必要であり、また、日本経済の持続的成長にとっても不可欠である。これまで、平成 29 年に「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン（平成 30 年改訂）」を策定し、企業におけるダイバーシティ経営の浸透を図ってきた。

しかし、イノベーション創出状況に関する世界の評価における日本のプレゼンスは低下傾向にある。日本企業の多くの CEO が自社の企業価値創造の阻害要因として「自社の硬直的プロセス」を挙げているが、その要因として、例えば日本企業の同質性の高さが挙げられるのではないか。実際に、日本の経営者自身の内部昇格割合は諸外国と比較し突出して高いことや、OECD 平均と比べて労働移動が活発でないことなどが明らかになっている。同質性が高い環境では、上記のとおり必要な制度を整えたとしても、それを全員が活用できる組織風土づくり（インクルージョンの取組）が進んでいないケースも多く、これもイノベーション創出の大きな阻害要因の一つと考えられる。

こうした現状を踏まえ、今般、有識者や企業経営者で構成する研究会を立ち上げ、DEI の取組をビジネス上の成果や企業価値の向上につなげるための方策等について議論し、日本企業に今後求められる DEI 視点での経営のあり方や実践方法を整理し、レポートとして公表する。

2. 研究会の進め方

11 月より、年度内全 4 回の開催を予定。各回では、有識者からの発表を想定。

本研究会での論点は大きくは以下の 3 つを想定。文献調査、企業ヒアリング等を踏まえ、研究会で議論を行う。

- ① DEI の取組をビジネス上の成果や企業価値の向上につなげるにはどうしたらよいか
- ② 変化に順応する国内外の企業は経営上 DEI をどのように位置づけ、組織マネジメントを実施しているか
- ③ （②を踏まえ）企業と企業の中の個人に求められるダイバーシティ・マネジメントの実践方法はどのようなものか（特にインクルーシブな企業文化やカルチャーの醸成等の観点からも検討を行う）