

ダイバーシティ・マネジメントセミナー実施報告

1 開催概要

1 日時

2021年3月4日(木) 10:30~12:00

2 開催方法

オンライン開催(Zoom ウェビナー)

3 概要

内閣府は、一般社団法人日本経済団体連合会(以下、「経団連」という。)と共催で、企業の経営者及び管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメントセミナーをオンラインで開催し、約1,000名が参加した。

本セミナーでは、「ウィズコロナ時代のダイバーシティの推進に向けて」をテーマとし、先進企業の経営者からダイバーシティに関する考えや取組、今後の課題等について話を聞くとともに、先進企業からの事例紹介を通じて、ダイバーシティ・マネジメントに対する理解を深めた。

2 実施報告

第1部 基調講演「資生堂のダイバーシティ経営」

講演者：経団連ダイバーシティ推進委員長

株式会社資生堂代表取締役社長兼 CEO

魚谷 雅彦氏

魚谷氏は、「資生堂が、“世界で勝てる日本発のグローバルビューティカンパニー”を目指すためには、モノカルチャーのヒエラルキー型の縦割り組織を排し、ダイバーシティ&インクルージ

ヨン（D&I）のカルチャーに基づくフラットで活発な組織をつくることが重要。」との認識を示した上で、「多様な背景を持つ人が集まるほど新しい価値が生まれ、会社や社員の能力も向上させてくれる。個人レベルでの他者への気づきや関心度を社内全



体で高めるとともに、パイプラインを強化するため、比較的女性が少なかった部門長の層に着目し、サクセッションプランの改革に力を入れるなど、徹底した人材育成計画を進めた。」と取組を紹介。こうした結果、収益も向上し、時価総額も約 4 倍にまで伸びたと述べた。

そのうえで「ダイバーシティを推進するうえで数値目標が全てではないが、皆で共有できる目標を掲げることも有効である。当社の国内の女性管理職は現在 35%にまで達しており、2030 年には 50%を目指す。」ことを表明した。

最後に、「組織の D&I が不十分ならば、D&I の重要性やその実現により起こる変化を改めて考えてみてほしい。D&I は、企業の活性化や従業員の自己実現、そして日本社会をより幸せに、豊かにすることができる。ジェンダーへの関心が高まっている今こそ、ダイバーシティ推進の好機である。」と述べ、各社の D&I への取り組みを呼びかけた。

第2部 事例紹介①

「多様性×自分らしい働き方＝タケダ」

登壇者：武田薬品工業株式会社チーフグローバルコーポレートアフェアーズオフィサー

大藪 貴子氏

大藪氏は、「10年ほど前から買収や売却等を進めており、社内のグローバル化が急速に進み、企業理念にも DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) を明文化し、社員の属性に拠らない一人ひとりにあったサポートを進めている。経営陣は国籍、年齢、性別いずれも多様な人材がそろっている。」と紹介。課題の残る国内の多様性にも KPI を設けて取り組んでいること、既に多様な働き方を推進してきたことによって、コロナ禍でもスムーズにフレキシブルワークに対応できたことを紹介した。

ポストコロナに向けて、VR で今後の職場環境を疑似体験してこれからの働き方を検討したり、DE&I の重要性について自らの経験を社員に語りかける機会を設けたりしているとし、経営陣のロールモデルづくり、社員一人ひとりへの適切な支援、日本と海外のキャリアラグ解消などに取り組むとした。

第2部 事例紹介②

「ダイバーシティ&インクルージョン for everyone」

登壇者：Google バイスプレジデントマーケティングアジア太平洋・日本地区

岩村 水樹氏

岩村氏は、「D&I はイノベーションのためにも不可欠である。」としたうえで、同社の女性比率は2020年には32%にまで上昇し、育児休業取得率は男女問わずほぼ100%に達しているを紹介した。そのうえで、失敗リスクを許容し心理的安全性のあるカルチャーの醸成、多様な視点による採用活動やD&Iを重視した人事評価、多様な働き方のためのコミュニケーションインフラ整備などに取り組んでいることを説明。

また、Google マップの「詳しい音声案内」など製品や、マーケティングにもD&Iの視点を取り入れており、Women Will というプロジェクトでは、1,000以上のサポーター企業とともにテクノロジーによる女性活躍に向けた実証実験を実施したり、企業のリーダーと女性社員を対象にしたリーダーシッププログラムを実施しているとした。

(経団連タイムス 2021年3月25日 No.3493 を基に改編)