H01 ダイバーシティ(Diversity & Inclusion)経営

経営学部・経営学科・教授　加藤　里美
katos@aitech.ac.jp

キーワード　SDGs、働きがいも経済成長も、人材多様化、インクルージョン、価値創造

概要

ダイバーシティ経営とは、属性の違いだけでなく、価値観や考え方、体験といった目に見えない違いを活かして、それらの能力が最大限発揮できる機会を提供し、新たな価値創造に繋げていく経営である。そこでは、誰もが帰属意識を持ち、自分らしさを発揮していくことができるインクルージョン（包摂）が重要となる。そのためには経営トップがダイバーシティ経営の重要性を明らかにし、企業文化と風土を変革し、誰もが働きやすい諸施策を構築していくことが必要である。それと共に、公平性の担保、オープンネス醸成、意思決定への参画を行うことが肝要となる。現場では、働き手目線の創意工夫をすることで、働き手が幸せを感じてくれる職場でなければならないが、そのいっぽうで品質や生産性を担保する各企業に適した仕組みを作っていかなければならない。

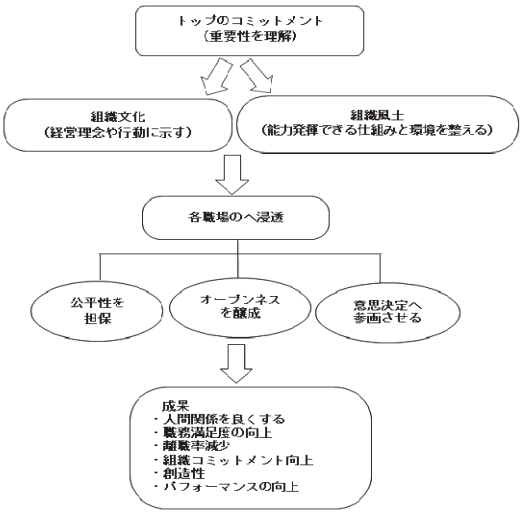

図　インクルージョン促進の仕組み

セールスポイント

1．調査研究は、質問紙調査による定量的分析、インタビュー調査を中心とした定性的分析、テキストマイニングを行っている。
2．ケース・スタディによる理論と実務の融合を図っている。
3．経営における人材多様化とその本質的な支援の重要性を理解している。

企業等での活用例、今後の展望等

1．多様な人材活躍をマネジメントする諸施策の導入と運用。
2．多様な人材活躍推進のための本質的な支援（働き手の目線を考えた創意工夫と仕事を通した幸福感）と生産性・品質の担保。

参考資料

チョチョウィン・加藤里美（2021）「経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」と「新・ダイバーシティ経営企業100選」の268社にみるダイバーシティ経営の特徴」『日本経営診断学会論集』21，2021年10月4日採択。