

ダイバーシティマネジメント 企業の戦略と今後

2023年3月9日

公益財団法人 21世紀職業財団 会長
伊岐 典子



公益財団法人21世紀職業財団

(Japan Institute for Women's Empowerment & Diversity Management)



設 立

1986年 経済団体・企業の拠出によって設立

設 立 目 的

良好な雇用環境を整備し、労働者の福祉の増進を図ること
で、経済社会の発展に寄与すること

理 念

あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら、健やかに働
ける環境を実現する。

事 業 内 容

- **ダイバーシティ推進**や**ハラスメント防止**に向けた
個別企業向け**オーダーメイド研修**、一般向け**セミナー**
従業員意識調査、**インタビュー**、**コンサルティング**
- **女性活躍サポートフォーラム**(**会員制プログラム**)
- **女性役員育成**
- **ハラスメント防止コンサルタント養成**・**認定試験**
- **ハラスメント社外相談窓口サービス**
- **調査研究**、**出版**

事 業 拠 点

▪ **本部(東京)**・**関西事務所(大阪)**

サービ領域

全国

U R L

<https://www.jiwe.or.jp/>

女性労働関係法政策の進展と企業のマネジメント



男女雇用機会均等法

- | | | | | |
|---------------------------------------|--|---|-----------------------|-----------------------------|
| 1986施行
・募集・採用
配置・昇進は
均等の努力義務 | 1999改正施行
・差別禁止の徹底
・優遇も女性差別
・ポジティブアクション可 | 2007改正施行
・男性差別禁止
・間接差別禁止
・セクハラ防止義務 | 2017改正施行
・マタハラ防止義務 | 2020改正施行
・ハラスメント
関係責務 |
|---------------------------------------|--|---|-----------------------|-----------------------------|

女性活躍推進法

- | | |
|------------------------|---------------------------------------|
| 2016施行
・行動計画
義務化 | 2020～2022改正施行
・対象企業範囲拡大
・公表項目増加 |
|------------------------|---------------------------------------|

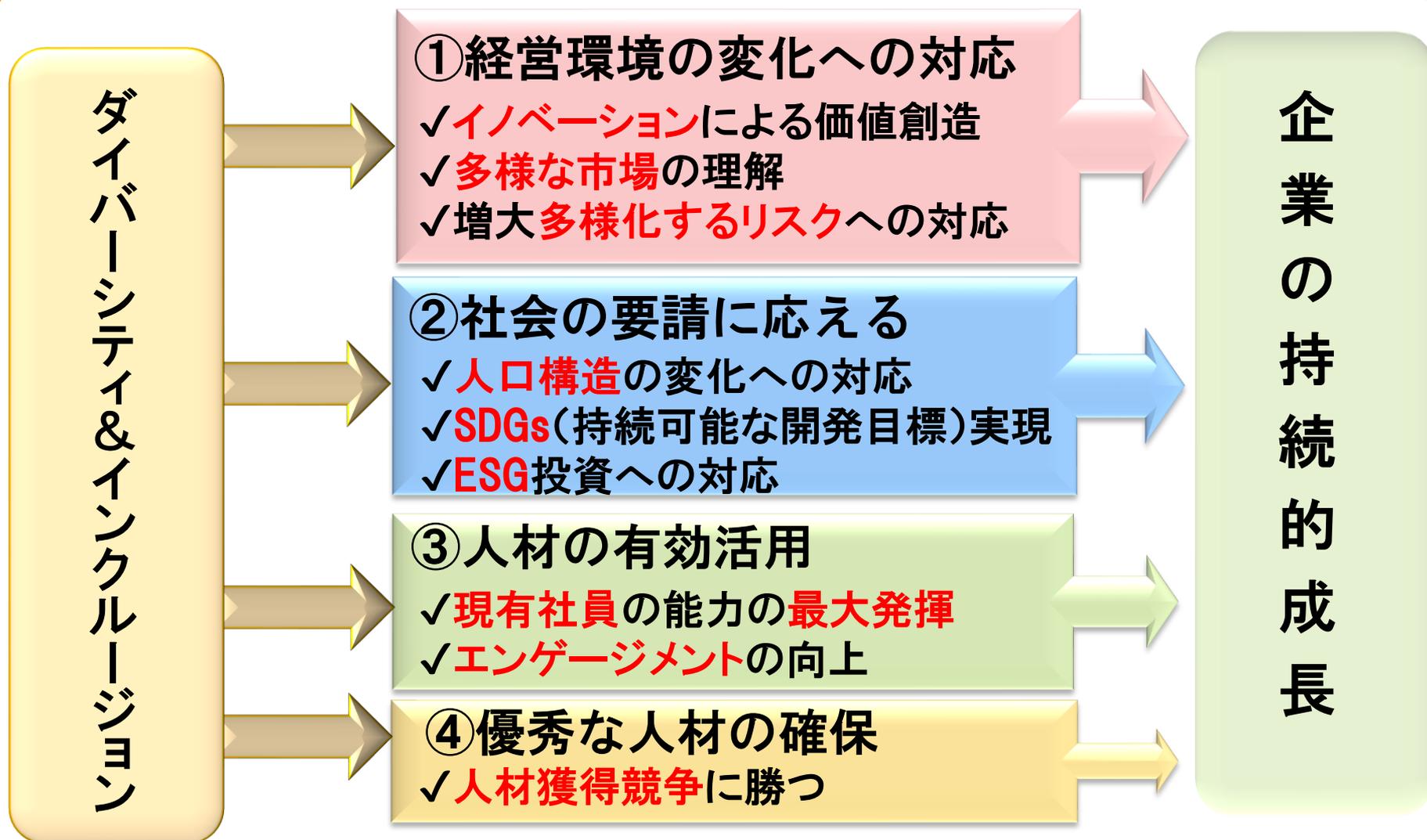
育児休業法→育児・介護休業法

- | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|---|
| 1992施行
・1歳までの
育児休業 | 1999改正施行
・3か月の
介護休業
・深夜業の制限 | 2002、2005、2010、2017、2017、2020、2022改正施行
・時間外労働の制限・不利益取り扱いの禁止
・保育所に入所できない場合の延長・3歳迄短時間勤務制度
・パパママ育休プラス ・産後パパ育休 他 |
|--------------------------|--------------------------------------|---|

企業マネジメントの対応

- | | | | | | | |
|----------|---------|-------------|------------------------------|------------|--------------|---------|
| 均等を意識し始め | 育児休業制度化 | 総合職女性採用少しずつ | 両立支援制度の充実
継続勤務の実現に向けた取り組み | 管理職女性比率を意識 | 働き方改革との関連に注目 | 情報開示を意識 |
|----------|---------|-------------|------------------------------|------------|--------------|---------|

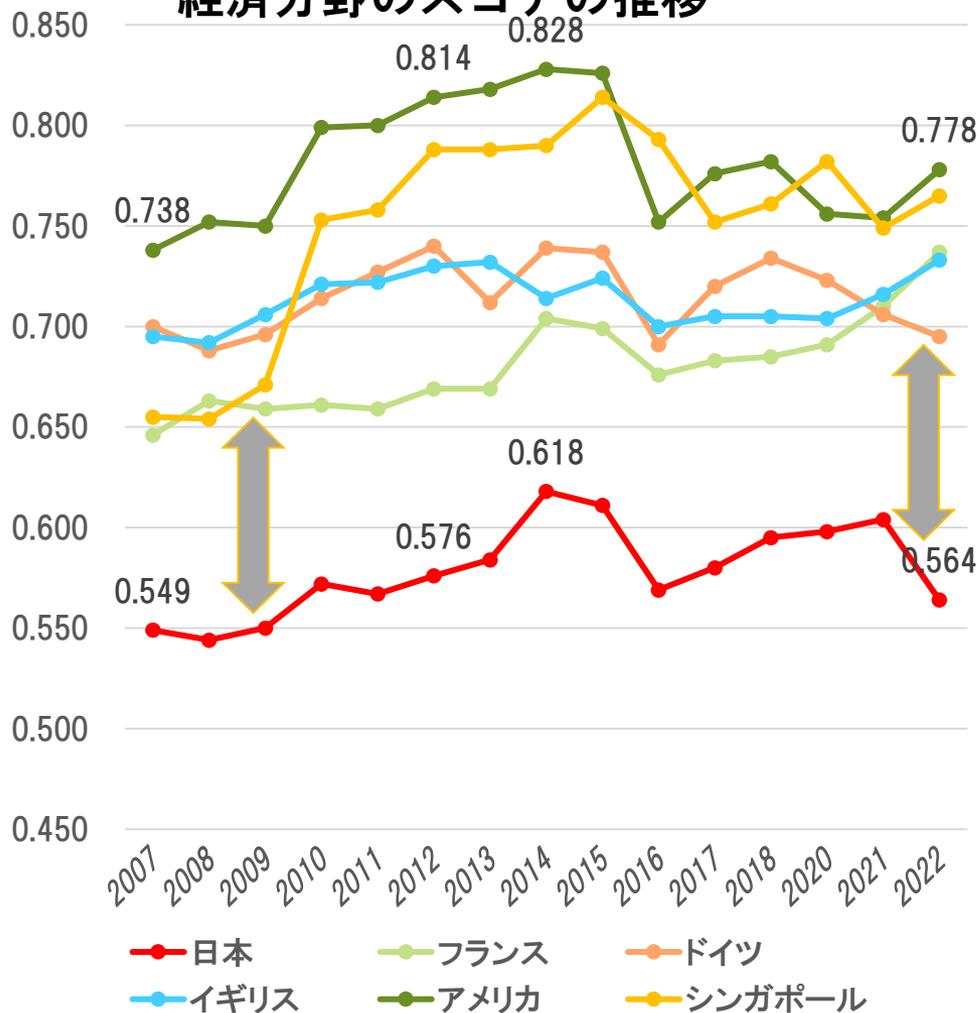
D&Iの経営戦略としての位置づけ(現在)



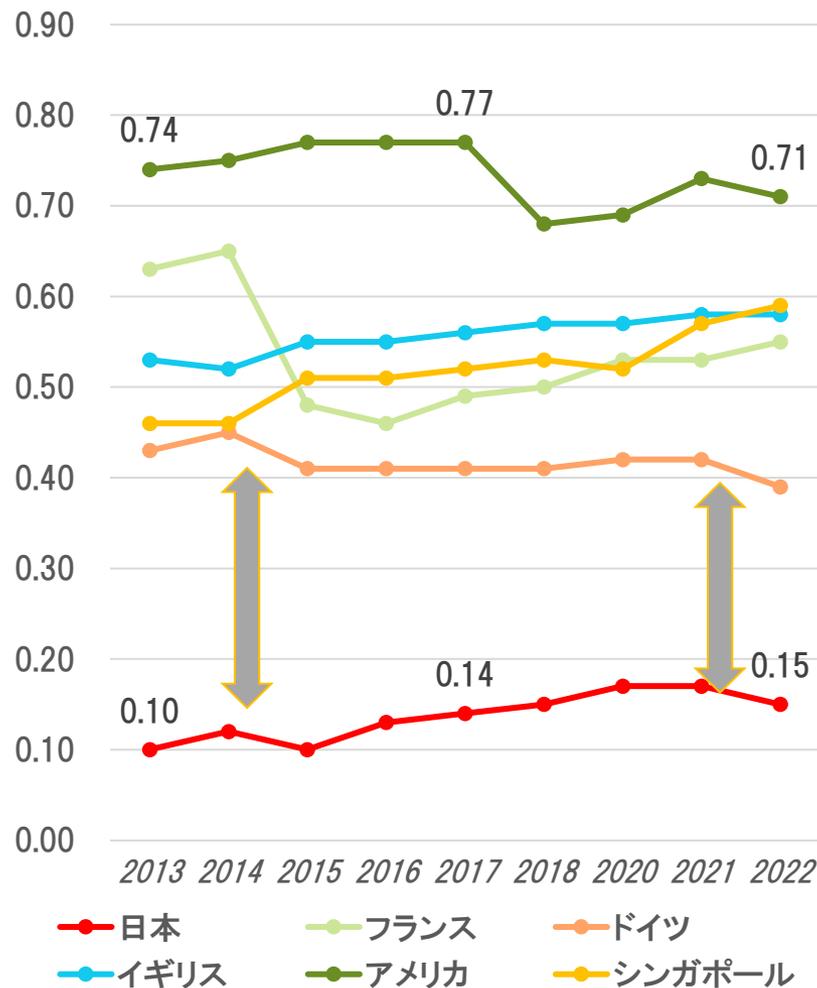
諸外国と日本の格差(ジェンダーギャップ指数)



経済分野のスコアの推移

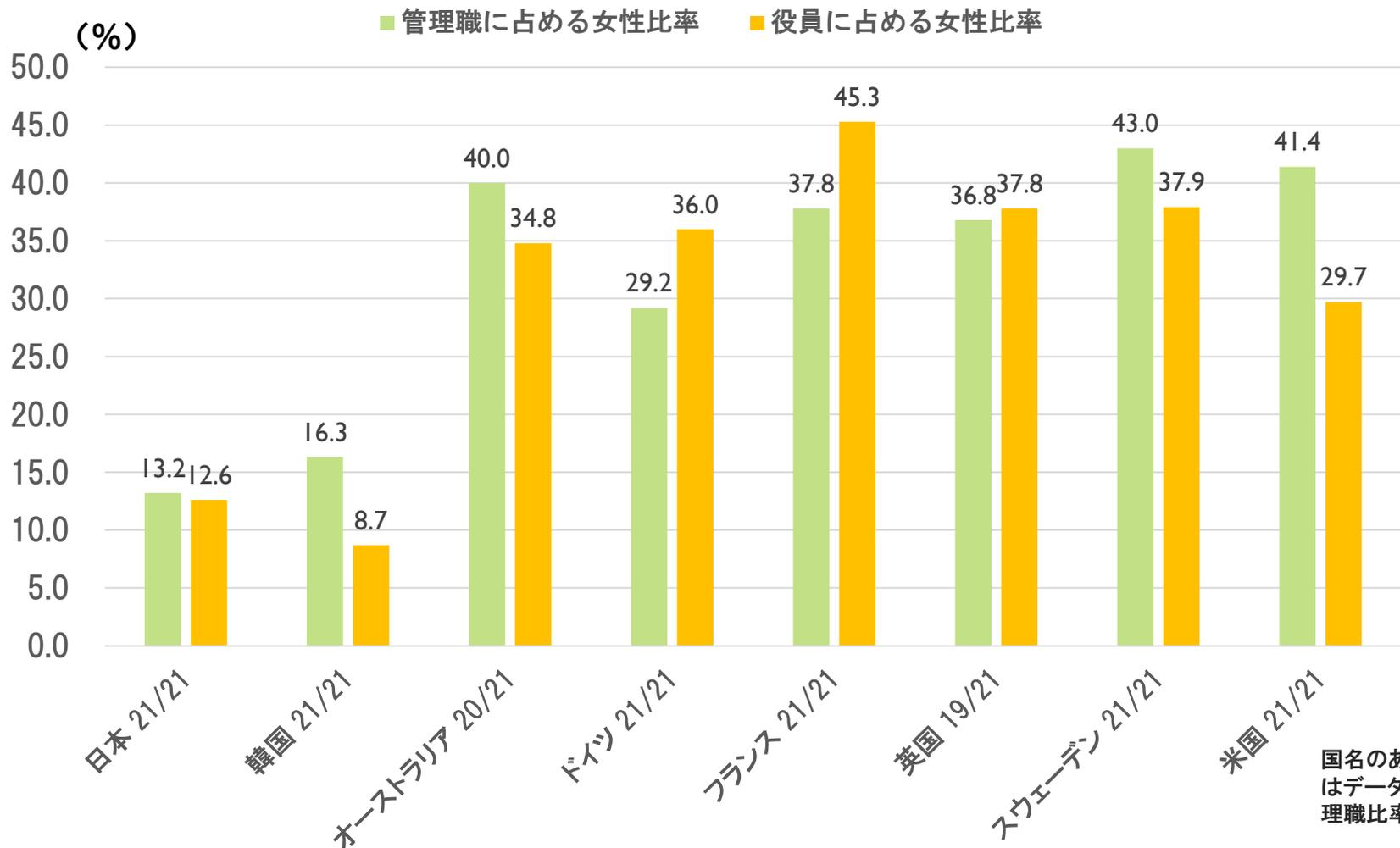


管理職比率サブスコアの推移



世界経済フォーラム「ジェンダーギャップレポート」
各年のデータより発表者作成

諸外国の状況(管理職、役員に占める女性比率)



発表者作成

管理職比率:総務省「労働力調査(基本集計)」2021年

その他の国はILOSTATのデータより作成、国により2019、20、21のデータ

役員比率: OECD.Statのデータより作成 主要企業データ

ESG投資における機関投資家の関心(D&I関係)



E
(環境)

多様な人々が働きやすい環境の整備

- ・長時間労働の撲滅
- ・柔軟な働き方の整備
- ・ワークライフバランスの推進
- ・平均勤続年数の男女差の解消等

S
(社会)

中核人材等社員の多様性の確保

- ・女性管理職比率の増加等

G
(ガバナンス)

取締役会の構成の多様性の確保

- ・女性役員比率の増加等



- ・トップの理解とコミット
- ・日本的雇用制度との調整
- ・全員の働き方改革
- ・キャリア意識の醸成と支援
- ・アンコンシャスバイアス
- ・心理的安全性の確保
- ・ハラスメント
- ・中小企業への浸透