

今こそ、ダイバーシティを推進！

日経BPコンサルティング

創刊号

Diversity Magazine



本気でやらなきゃ、変わらない

ダイバーシティのススメ方

STEP
1

ダイバーシティ診断

STEP
2

ダイバーシティレポート

TAKE
FREE

本気でやらなきゃ、変わらない

ダイバーシティの ススめ方

企業にとって今やダイバーシティ推進は当たり前の時代。
でも、多様な価値観や人材を組織の力にしていく方法が分からず、
頭を悩ませている方も多いはず。
そんなあなたのために、ダイバーシティのススめ方をご紹介します。
まずは、左ページのチェックシートをチェックしてみてください。



現

在、企業のダイバーシティ
推進活動はますます進
んでいます。では、そもそもな
ぜ今ダイバーシティが必要なの
でしょうか？まずその一つとし

て、少子高齢化が挙げられま
す。今後、労働人口が減少して
いくことで、優秀な人材の確保
は難しくなっていくのは明白で
す。企業は、性別はもちろん、
人種、民族、国籍、障がいの有
無にかかわらず、多様な人材の
積極的な採用・登用が必要とな
るでしょう。

二つ目は、様々な市場でグ
ローバル化が進み、日本企業
の海外進出が当たり前になっ
ていることです。海外こそ、多
様な価値観を受け入れないと
ビジネスを進めることができ
ません。

このように、ダイバーシティは
一過性のブームではなく、社会
が構造変化していく中での経営
的課題の一つです。まずは自社
の状況を理解し、具体的なダイ
バーシティのススめ方を考えてみ
てはいかがでしょうか。

CHECK!

ダイバーシティ推進のためのチェックシート

ダイバーシティを推進する前に、まずはあなたの企業に当てはまる項目をチェックしましょう。

それぞれ、一つでも当てはまれば、「ダイバーシティ診断」「ダイバーシティレポート」が大いに役立つはずです！

スタート編

- ☐ 会議で意見もあまり出ず、社員のホンネが分からない
- ☐ 中長期的なダイバーシティ推進の戦略を考えたい
- ☐ ダイバーシティを推進する上での問題点が分からない
- ☐ ダイバーシティの行動計画を作りたい
- ☐ 女性管理職の成り手が少ない
- ☐ 部署によって、働き方への意識や要望が違うようだ
- ☐ 人事部主導で従業員調査を試みたが、結果をどう使っているかわからない
- ☐ 自社のダイバーシティがどれだけ進んでいるか他社と比べたい

➡ 一つでも当てはまる項目があった方は、P.4 の「ダイバーシティ診断」をチェック！

推進編

- ☐ トップや人事部のダイバーシティに対する想いを社員に伝えたい
- ☐ 社内で活躍している女性の姿を社員に伝えたい
- ☐ ダイバーシティの支援制度が充実してきたのに、社員に伝わっていない
- ☐ 女性や若手、シニア、障がい者にもっと活躍してほしい
- ☐ 優秀な人材を確保したいけれど、魅力的な採用ツールがない
- ☐ 継続的にダイバーシティの取り組みを発信していきたい
- ☐ ダイバーシティ推進の取り組みを顧客・パートナー・株主にも伝えたい

➡ 一つでも当てはまる項目があった方は、P.6 の「ダイバーシティレポート」をチェック！

4

STEP 1

ダイバーシティ推進のための第一歩

「ダイバーシティ診断」 4つのポイント

ダイバーシティの推進状況を他社と比較できるなど、様々なメリットがあるダイバーシティ診断で、現状を見える化し、取り組むべき課題を明らかにしましょう。

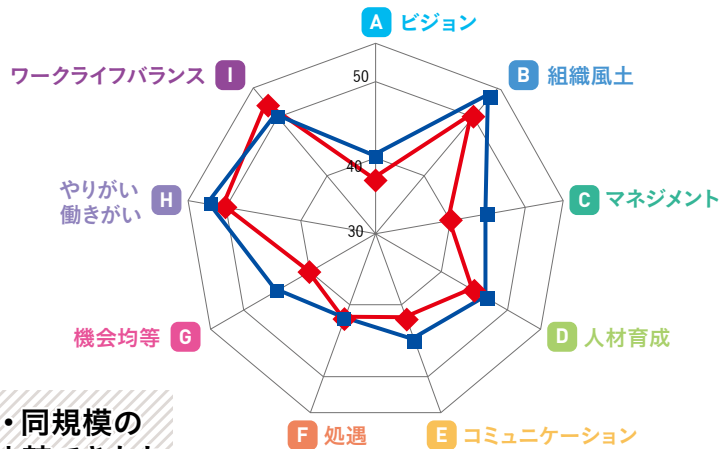


point

1

2015年の
最新ベンチマークと
貴社を比較

貴社の調査結果を、
2015年8月に実施した
当社ベンチマーク調査
に基づき、同業種・
同規模の企業と比較
できます。



※数値はダミーです

効果

同業種・同規模の
企業と比較できます

1テーマにつき5項目、全45項目の詳細項目で貴社のダイバーシティ推進の現状を見える化します。

A ビジョン

ビジョンが明確で受け入れられていること

B 組織風土

仕事のノウハウや職場の問題点などを
率直に言えること

C マネジメント

上司が適切なマネジメントを行っていること

D 人材育成

人材の育成が重視され、支援されていること

E コミュニケーション

情報共有・交換が
率直・円滑に行われていること

F 処遇

昇進・昇格・異動・報酬を
適正に運用していること

G 機会均等

仕事やキャリア開発の機会が
均等に与えられていること

H やりがい・働きがい

仕事の達成感を持てること

I ワークライフバランス

ライフステージや
時間的制約にかかわらず働けること

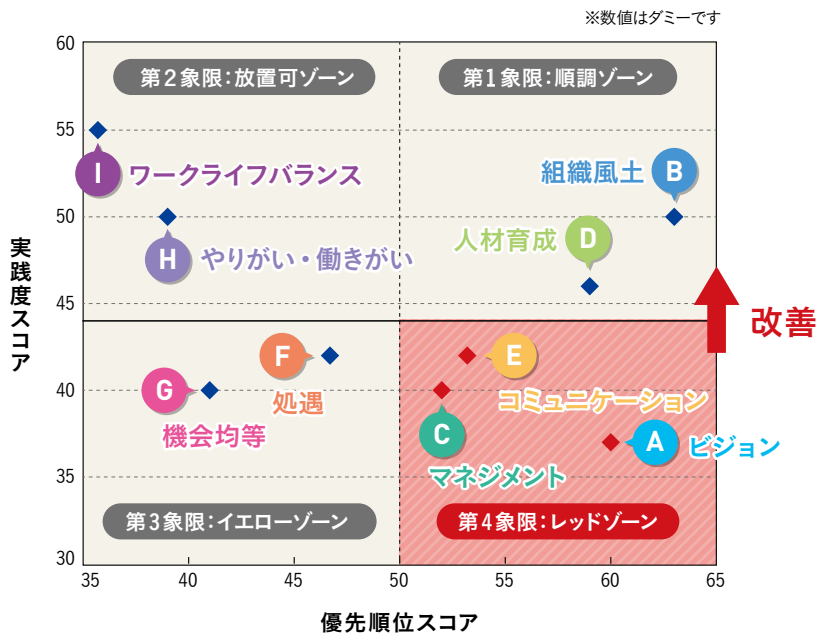
効果

ダイバーシティ推進の
現状を見える化します

point

2

9つのテーマ、
45項目で企業活動を診断



「実践度」だけでなく「優先順位」と組み合わせて2軸で分析。「第4象限: レッドゾーン」を見れば、優先順位が高いのに、実践度が低い、最優先で取り組むべきテーマが一目で分かります。

効果 レッドゾーン(最優先課題)を見極められます

部門によって
部長の意識に
格差がある。
また、会社自体にも…

制度は整備されているが、
現場とマッチしていない。
残業する人や部署は
ずっと残業…

対外的には
ダイバーシティを
推進しているし、
専任組織もあるが、
実際は…

効果 自由意見欄のホンネから、
今後の改善施策のヒントが見つかります

point
3

実践度と優先順位の
2軸で診断

point
4

従業員の生の声も収集

5

STEP 2 組織のビジョンと価値観を継続的に伝える

「ダイバーシティレポート」 5つのポイント

ダイバーシティ推進のための支援制度や様々なケーススタディが充実してきたら、社内外に情報を発信しましょう。リクルートにも活用できます。

会社の本気を伝えるには
トップのメッセージが必要
です。なぜ今、ダイバーシティ
が重要なのか？ なぜ今、取り
組むのか？ ダイバーシティを
推進すると、どんないいことが
あるのか？ を読者に腹落ち
させる重要なコンテンツになり
ます。

効果 会社の本気度が伝わります



point
1

トップの
メッセージを伝える

point
2

ケーススタディを
伝える

生産・物流・開発・販売・
サービスなど、多くの部署の
方の多彩なキャリアを紹介
することで、社員一人ひとりの
方に、自分のこれからの
キャリアの可能性に改めて
気づいてもらうことができ
ます。

効果 社員のモチベーションが高まります



ライフステージに合わせた支援制度があることで、将来への不安を感じず働くことができます。そしてそれが、社員のロイヤルティ（忠誠心）の向上につながり、リクルートにおいては優秀な人材の確保にもつながります。



point

3

支援制度を伝える

効果

会社へのロイヤルティが高まります

多様性を高め続け、様々な価値観に根差した新規事業を起こしていくためには、ダイバーシティ推進活動を続け、その成果を社内外に継続して発信することが重要です。



point

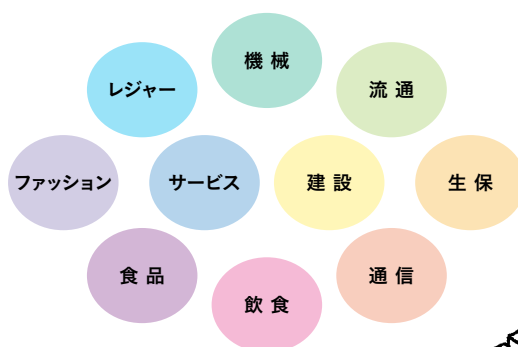
4

継続して発行する

効果

成果が見えれば社員がさらに本気になります

業界で先駆けてレポートを作成することで、ダイバーシティ先進企業であり、多様性を活かしたサービスや商品提供が可能なことを顧客、パートナー、株主へ伝えることが可能です。



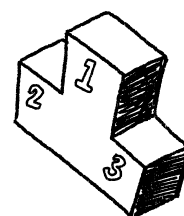
point

5

業界でいち早く発行する

効果

ダイバーシティ先進企業として認知されます



ダイバーシティ推進という言葉が消える日

女性も若い人もシニアも
いろいろな国籍の人も、障がいのある人も、
みんながイキイキと働ける会社は、
社員も社会もしあわせにしてくれます。
ただ、そんな会社になるためには、
いろいろな制度づくりや
トップをはじめ社員みんなのつよい想いが必要です。
日経BPコンサルティングは
日本にそんなきもちのいい会社が
一つでも増えることを願い、
様々なお手伝いをさせていただきます。

そして、いつかダイバーシティが当たり前になったとき、
きっとこの国の企業から
「ダイバーシティ推進」という言葉は消えていることでしょう。

そうした日がくるまで、
私たちをみなさんのチームの一員にしてください。

日経BPコンサルティング
Nikkei BP Consulting, Inc.

日経BPコンサルティングのダイバーシティソリューション

診断	レポート制作	研修
計画立案支援	調査	コンサルティング
講演	情報提供	など