

2019 年度 第 1 期 日本大学経済学部

作成者 ハスキー太郎

問題

ダイバーシティ・マネジメントとは何かを説明した上で、性別、人種、障害、年齢といった目に見えて識別できる多様化に焦点を絞り、日本企業がこれまで取り組んできたこと、および今後取り組まなければならないことについて論じなさい。

答案

ダイバーシティ・マネジメントとは、国籍・年齢・性別・宗教といった多様性を社会が受け入れ、多様な人材が活躍できるよう、雇用を行ったり労働環境を提供する取り組みである。近年ダイバーシティ・マネジメントが重要視される理由として、労働力人口の不足が考えられる。日本は現在、少子高齢化に伴う労働力の減少が問題視されており、1990年代をピークに生産年齢人口の割合が減少傾向にある（総務省調べ）。労働者が不足することによって、1人あたりの負担が大きくなり、ワークライフバランスの崩壊や、経済成長率の低下が見込まれる。そのため、労働者の確保を行いつつ、労働力の不足に対応できるような多様な価値観を持った労働者を雇用する必要がある。

日本企業が行なってきた取り組みとして、性別と年齢の面から1つの企業の事例を挙げる。お菓子業界で有名な「カルビー」では成果主義を導入し、成果をあげれば評価される仕組みを取り入れた。その結果、若手社員でも成果を出せば評価されるため、モチベーション向上や、無駄な残業時間が減った。さらに、成果主義によって在宅勤務やフレックスタイム制度が活用しやすくなり、女性の労働者が増えた。性別と年齢に焦点を当て、制度改革を行なった結果、労働者のワークライフバランスが確保されたり、多様な人材の意見を取り入れることができるようになった。このような取り組みは他の企業でも多く採用されており、ワークライフバランスの改善や、女性の雇用促進に繋がっている。

今後日本企業が行うべき取り組みとして、女性職員の管理職の割合を増やすことが挙げられる。近年、女性労働者の管理職の割合は増加傾向であるものの、依然として少ない。管理職の割合を増やすことによって、女性の社会進出の機会を増やし、組織としての改革を行うことが重要である。

骨格

- ① ダイバーシティマネジメントとは何か
- ② なぜ重要か（労働人口の減少）
- ③ 日本企業の取り組み（性別と年齢に焦点を当ててカルビーの例）
- ④ 今後行う必要がある取り組み（女性労働者の管理職への割合の増加）