

「ダイバーシティ2.0」の実現を目指して（経済産業省）（別紙1）

○企業価値を実現する「ダイバーシティ2.0」とは（定義）

“多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組”

○「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」

（「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会」（座長：北川哲雄 青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授、2016年8月開始）にて策定）

「ダイバーシティ2.0」の実現を目指し、各企業が直面する経営課題や、取組の実施を阻むボトルネックを解消するために、取るべきアクションをまとめたガイドライン

ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン 実践のための7つのアクション

①経営戦略への組み込み

- ◆ 経営トップが、ダイバーシティが経営戦略に不可欠であること（ダイバーシティ・ポリシー）を明確にし、KPI・ロードマップを策定するとともに、自らの責任で取組をリードする。

②推進体制の構築

- ◆ ダイバーシティの取組を全社的・継続的に進めるために、推進体制を構築し、経営トップが実行に責任を持つ。

③ガバナンスの改革

- ◆ 構成員のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保により取締役会の監督機能を高め、取締役会がダイバーシティ経営の取組を適切に監督する。

④全社的な環境・ルールの整備

- ◆ 属性に関わらず活躍できる人事制度の見直し、働き方改革を実行する。

⑤管理職の行動・意識改革

- ◆ 従業員の多様性を活かせるマネージャーを育成する。

⑥従業員の行動・意識改革

- ◆ 多様なキャリアパスを構築し、従業員一人ひとりが自律的に行動できるよう、キャリアオーナーシップを育成する。

⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話

- ◆ 一貫した人材戦略を策定・実行し、その内容・成果を効果的に労働市場に発信する。
- ◆ 投資家に対して企業価値向上に繋がるダイバーシティの方針・取組を適切な媒体を通じ積極的に発信し、対話を行う。

