



中小企業のための ダイバーシティ推進ガイドブック

人材と働き方の多様化による組織力の強化



企業のパワーを未来へつなぐ

 東京商工会議所
The Tokyo Chamber of Commerce and Industry

目次

| | |
|--------------------------------------|----|
| はじめに..... | 1 |
| 1. ダイバーシティ・マネジメントとは | 2 |
| 2. なぜ中小企業にとって人材と働き方の多様化が必要なのか | 9 |
| 3. 中小企業におけるダイバーシティ推進のための処方箋 | 16 |
| 4. ダイバーシティ推進のためのケーススタディ | 23 |
| 5. 従業員にイキイキと働いてもらうためのリーダーシップのあり方 ... | 41 |
| 6. 活用しよう助成制度 | 44 |
| 7. 東京商工会議所の事業紹介 | 47 |

東出 浩教 氏 【早稲田大学大学院商学研究科 教授】

専門は、起業戦略論・ベンチャーキャピタル論。

本書では、第1章「ダイバーシティ・マネジメントとは」、第3章「中小企業におけるダイバーシティ推進のための処方箋」を担当。

柏木 仁 氏 【亜細亜大学経営学部 専任講師】

専門は、キャリア論・リーダーシップ論。

本書では、第2章「なぜ中小企業にとって人材と働き方の多様化が必要なのか」、第5章「従業員にイキイキと働いてもらうためのリーダーシップのあり方」を担当。

※企業事例は、事務局が取材・編集を行いました。

はじめに



わが国は、少子高齢化にともない労働力人口が減少するという構造的な問題に直面しています。労働力の構成が2006年と同水準で推移した場合、2030年の労働力人口は2006年と比較して約1,070万人も減少すると見込まれています。このことは、大企業に比べ人材確保が総じて困難な中小企業においては、とりわけ深刻な経営課題となります。

この課題に対するひとつの有効なアプローチとして、多様な人材の活用（＝ダイバーシティ・マネジメント）が注目されています。多様な人材とは、一般的に女性や高齢者、外国人、障がい者、ニート・フリーターといった属性の人々を指します。

東京商工会議所産業人材育成委員会は、このたび、「中小企業における人材と働き方の多様化による組織力の強化」をテーマとし、本書の作成に取り組みました。自社における主力人材を従来どおり“男性”“正規従業員”としている多くの企業に、ダイバーシティ推進を通じた組織変革の必要性をご理解いただくとともに、ダイバーシティ推進におけるキーポイントをお伝えすることを大きな目的としています。

ただし、ダイバーシティという言葉は、ともすると外国人の積極雇用といったイメージが先行し、中小企業にとってはややハードルが高すぎると考える経営者も少なくないでしょう。しかし、その要諦は、我々の身近にいる“能力がありながらそれを発揮していない人”、“働く意思と資質がありながら働く場所を見つけられない人”に対し、イキイキと働ける環境を整えることであり、本質はとてもシンプルなものなのです。また、そうした環境を整備することは、組織力を強化し、生産性を向上させることにもつながっていきます。本書にはこうした企業事例も多く掲載しています。

本書を通じ、ダイバーシティの重要性・有効性をご理解いただき、多様な人材が活躍する企業を目指すきっかけとしていただければ幸いです。

東京商工会議所
産業人材育成委員会
委員長 大久保 秀夫