

目次

はじめに

第1章 ダイバーシティとは？ 2

■こんな悩みありませんか

—ダイバーシティへの本音の疑問・不安・悩み 7

—トップの迷い

他社もやっているし、やった方がよいとは思いますが・・・なぜ、何のために多様な人材が必要なのか、よくわからない・・・(8) / 今すぐ取り組まなければならない理由がわからない。成果との関係は？(10) / 事業の役に立つのだろうか。やらなければどのような問題が生じるのだろうか。(14) / ワーク・ライフ・バランス (WLB) とどう違うのか。両立支援は当社でも十分進めているが。(15)

—社内の賛否両論

目の前にもっと大事なことがある（悠長なことってられない）。(18) / 制度は作った。これ以上何をしたらいいのだろう。(21) / 現場がうまく動かない。管理職や女性の行動がなかなか変わらない。無関心層が多い。(24) / ダイバーシティは女性優遇の策。男女の逆差別では？ 自分（管理職の男性・女性）は、ダイバーシティなど無しにやってきた。(26) / ダイバーシティは組織の生産性を下げるのでは？(28) / 多様な人材の受容というけれど、外国人は意思疎通に気を使うし時間がかかる。若手人材とはコミュニケーションに時間が取られる・・・(32) / 結婚や出産で辞めてしまう女性が多い。女性は男性と同じ責任やプレッシャーに耐えられるのだろうか？(36) / 女性登用は十分やっていますよ。あとは女性しだいでは？(39) / 担当者は、

1人ひとりの意識形成や会社の風土変革でつまづいているようだ。長年馴染んできた業務や人事慣行は簡単には変わらないのでは？(43)/ダイバーシティとCSR（企業の社会的責任）の関係は？ SRI（社会的責任投資）での動きは？(45)

- ◆ コラム：ダイバーシティはありがた迷惑？&男性の働き方に魅力は
ありません・・・という女性の声 42
- ◆ コラム：半世紀でガラリと変わる働き方 46
- ◆ コラム：男女とも Win-Win に 47

第2章 ダイバーシティの誕生と性格 50

- キーワードは「多様性」「受容」「マネジメント」 50
- 理念は、個人の自由と達成力の向上 50
- アメリカでのダイバーシティ 52
- 日本では 2000 年代初めに登場 55
 - ◆ コラム：海外企業と話が合わない 59
 - ◆ コラム：ダイバーシティ・ストレスを超えて 60

第3章 自社で導入するには 62

- 経営戦略としてのダイバーシティ 62
 1. なぜ「戦略」か？ 62
 2. 人材活用戦略 64
 3. 生産性向上戦略 68
 4. 競争力強化戦略 70
 - ◆ コラム：セルフエスティーム 67
- ダイバーシティの推進ポイント 72

1. 目的の明確化	72
2. 共感者の組織化	79
3. 目標の明確化	83
4. 理想とする社員像の明確化	86
5. 教育と変革の推進	90
■ 計画から実施、業務改善まで	93
1. 実施計画づくり	93
2. 具体的な導入手順—内容と留意点	96
3. 業務改善	113
4. 業務改善評価	117
5. ダイバーシティ推進アクションシート	121
6. 人事制度の見直し	128
7. ダイバーシティの実現に役立つ制度や研修	130

第4章 事例に見るダイバーシティ導入ノウハウ 138

・ダイバーシティ勤務制度で業績アップ— 図書印刷	141
・個の尊重、可能性の追求、社会への貢献を目指す —リクルートオフィスサポート	145
・月商95%ダウン。これが出発点だった— 山田製作所	149
・社員を辞めさせない制度づくり— 株式会社ソフト開発	153
・外国人社員との融合—ズイーバーコミュニケーションズ	157
・看護職のワーク・ライフ・バランス実現 — 福井県済生会病院	161
・高齢者が主役—株式会社小川の庄	165
・女性職場における男性活用の鍵—適材適所を大切に — 社会福祉法人多摩福祉会 砧保育園	169

◆ コラム：「ダイバーシティ経営企業 100 選」	173
おわりに	174
資料：「ダイバーシティ」に関する働く人の意識調査概要	176
参考文献	177