

ダイバーシティ経営と個性ある中小企業  
～持続可能社会形成を目指す中小企業の役割向上について～

日本中小企業学会会長代行 池田 潔  
第 41 回大会準備委員長 笹川洋平  
第 41 回大会プログラム委員長 前田啓一

世界的な環境汚染・破壊、格差拡大がもたらす深刻な社会問題、地球規模での新型コロナウイルスの蔓延など、グローバルゼーションのもたらす負の側面への対応が喫緊の課題として登場している。こうしたなか、多様な人材が溢れる企業や社会づくりを通じて、持続可能社会の形成を目指す多方面での取組がますます重要な課題として登場している。企業での CSR 取組なども含めて、サステナビリティを重視する企業経営が現代日本の中小企業においてもいっそう必要となることは間違いない。そこで、今回の全国大会ではダイバーシティをキーワードに、日本の中小企業がこの中長期的な世界的課題に積極果敢に挑戦していく様を検討し、展望してみたい。

2019 年 12 月の世界経済フォーラムで発表された日本のジェンダー・ギャップ指数 (GGI) は 153 か国中 121 位ときわめて低い位置にある。そのようななか、女性、障がい者、高齢者、外国人などの多様な人材が溢れる社会づくりの重要性がつとに認識されるようになってきた。そのような視点を重視するダイバーシティ経営が企業の人手不足の緩和のみならず、生産性向上やイノベーションをもたらす源泉であるとの考え方も現れつつある。2019 年度版『経済財政白書』は、多様な人材の活躍は企業にとって収益性や生産性の向上が見込まれるが、多様化についての変革や取組が不足している場合には逆に負の効果があることも指摘している。そこでは、働き方の見直しや人材の多様性を高める努力や取組が期待されている。このように多様な人材を採用・活用することで、企業をより柔軟かつ創造性に富む組織に変えていこうとするダイバーシティ・マネジメントの必要性が謳われている。

ただ、CSR を含め、ダイバーシティについては明確な定義があるとは言い難い。言葉自体がきわめて多義的かつ多様な価値観と内容を反映した概念になっていると考えられる。さらに、最近では、「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、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組」として、競争戦略としてのダイバーシティの実践も提唱されている (経済産業省『ダイバーシティ 2.0 一歩先の競争戦略へ』2020 年 9 月)。

2016 年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法) が

施行されるなど、さらなる女性活躍の促進や必要な施策化が求められている。日本中小企業学会では、2018年に「中小企業と人材：人材育成に期待される中小企業の役割」を統一論題とする第38回全国大会が行われた。そこでは、近年の少子高齢化と慢性的な人手不足を背景に活発かつ多面的に議論が展開された。そして、さらに上に見てきた持続可能社会形成を目指す世界的な潮流下において、わが国でのジェンダー・ギャップ等々の解消に向けて進みだすためにも、中小企業でのダイバーシティ経営に関するアカデミアでのいっそうの取組が極めて重要であろう。もとより、このような研究に関しては様々な視点がありえるだろうし、多様な研究テーマが可能である。人材不足への対応だけでなく、生産性向上、イノベーション活性化、新たなビジネスモデルや新しいアイデア・製品開発への寄与、内外との連携強化、ブランド力や評判の向上、そしてワーク・ライフ・バランスなどの働き方についての多様な見直し、女性比率の目標設定、企業活動のグローバル化対応、高齢者や障がい者そして若者の雇用、主婦の生きがいや自己実現などCSR研究の分野とも重なる側面があり、会員諸氏による多面的かつ積極的な議論が展開されることを期待している。