

人の多様性が 持続可能な組織をつくる

ダイバーシティ研究所
代表 田村太郎

2009年1月22日



団体概要

ダイバーシティ研究所とは？

- 2007年1月設立（大阪市）。代表者 田村太郎、他、スタッフ4名。
- 「多様性を地域と組織の力に」をテーマに、事例研究やセミナーの開催、講師派遣、企業と市民のコミュニケーションを促すしくみづくり、などに取り組んでいます。
- 地域の中小企業とNPO、自治体によるマルチステークホルダーによる**地域ぐるみのSRの取り組み**が、これから5年・10年の日本社会にとって重要だと認識しています。
- CSR/SRの分野では、**「ダイバーシティ」（＝人的多様性）**の考え方を活かした地域社会づくりがこれからのキーワードです。

事業実績

1. 調査・執筆

- 都道府県・政令指定都市における自治体ダイバーシティ度調査(2008年)
- IIHOE『NPOマネジメント』ケーススタディ「地域で進める社会責任」(55号より連載中)
- 東証一部上場企業のCSR報告書にみる情報開示度調査(2005年～)
- 笹川平和財団「人口変動の新潮流への対処」研究事業への参加(2008年)
- 「shopping for a better world」日本版制作プロジェクト事務局(2008年)
- 『こちら若手国際研究拠点』(発行 物質・材料研究機構、日経BP社)監修

2. 異なるセクター間をつなぐコミュニケーションのしくみづくり

- 日本財団公益コミュニティサイト「CANPAN CSRプラス」運営支援

3. 研修・コンサルティング

- 中堅・中小企業のためのCSRとダイバーシティ戦略セミナー(2006年、大阪)
- 地域CSRセミナー * NPO中間支援センターへ開催協力 (2007年、12か所)
- CSR/SR、ダイバーシティをテーマにした研修・講師派遣



2

1)ダイバーシティとは？

ダイバーシティとは？

- Diversity = 多様性
日本では「ダイバーシティ」だけで「人的多様性（への配慮）」を示すことも多い
- 人事（採用、配置、登用...）や実務（業務マニュアル、指示、研修...）、商品やサービスの開発などで人的多様性に配慮することや、これらを推進するための体制整備
- 「マイナス」を「プラスマイナスゼロ」にするにとどまらず、「プラス」に転じることが、「差別のない人事」などとのちがい

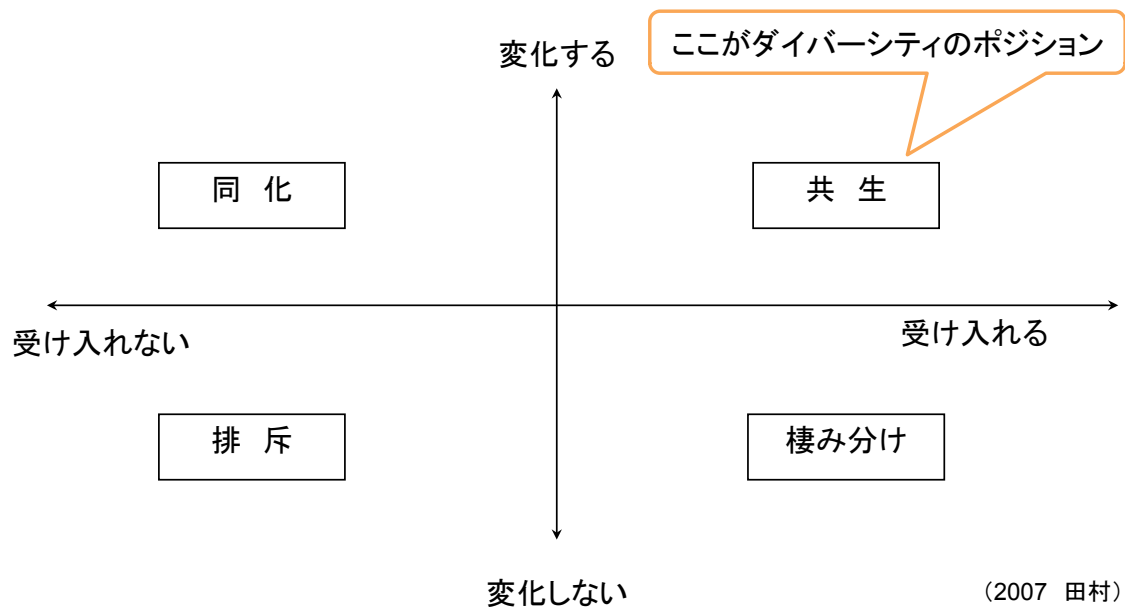
多様な構成員によって構成された組織はしなやかで強い



3

1)ダイバーシティとは？

多様性に対する社会の対応

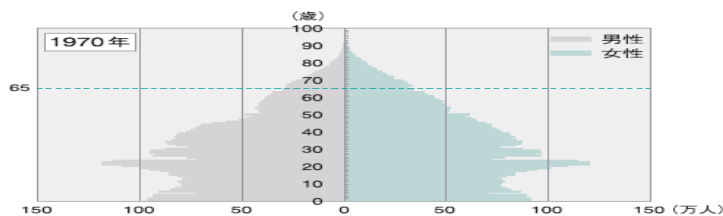


2)サステナビリティとダイバーシティ

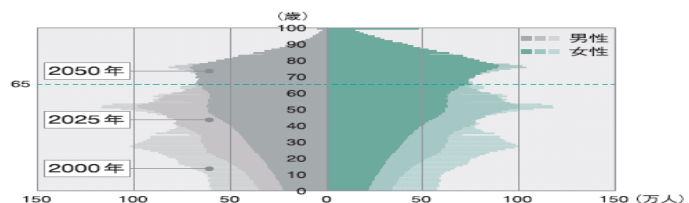
サステナビリティを脅かす「2つのGlobal Issue」

- 気候変動 → 地球温暖化
- 人口変動 → 少子高齢化

気候変動には「環境配慮型社会」が、
人口変動には「人的多様性配慮型社会」が
「持続可能な地域社会の形成」には必要



日本の20代人口は
2050年に1／3に！



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口
(平成14年1月推計)」のうち、低位推計

2) サステナビリティとダイバーシティ

東・東南アジアの合計特殊出生率の推移

	1992年	2004年	下げ幅
日本	1.5	1.3	0.2
タイ	2.1	1.9	0.2
北朝鮮	2.3	2.0	0.3
スリランカ	2.4	1.9	0.5
シンガポール	1.8	1.3	0.5
韓国	1.7	1.2	0.5
インド	3.8	3.0	0.8
インドネシア	3.1	2.3	0.8
マレーシア	3.7	2.8	0.9
フィリピン	4.2	3.1	1.1
モンゴル	3.5	2.4	1.1
ベトナム	3.4	2.3	1.1
ラオス	5.9	4.7	1.2
バングラデシュ	4.4	3.2	1.2
ネパール	5.0	3.6	1.4
カンボジア	5.5	4.0	1.5

<参考>

	1990年	2000年	下げ幅
中国	2.25	1.22	1.03
上海	0.96	0.96	0
台湾	1.99	1.68	0.31

少子高齢化・人口減少は、
アジア共通の課題

データ出典：WHO、Core Health Indicators(1992)、World health report 2006 statistical annex(2004)、中国国勢調査結果



6

2) サステナビリティとダイバーシティ

SRの中心的課題とは？

- ISO/SRの中心的課題
「環境」「人権」「労働慣行」「組織統治」「消費者課題」「公正な商習慣」
「コミュニティの参画・社会開発」
- GRIガイドラインのパフォーマンス指標と「トリプルボトムライン」

(参考) サステナビリティレポートの主要なパフォーマンス指標

報告分野		具体的な報告事項
経済	経済パフォーマンス	事業による経済的価値の創出と分配、気候変動の財務上の影響
	市場での存在感	最低賃金との差、地元サプライヤーへの支出、現地採用の管理職
	間接的な経済的影響	公共のために提供した投資・サービスとその影響
環境	環境パフォーマンス	原材料、エネルギー、水、生物多様性、廃棄物・排水、製品・サービス、環境法令の遵守、輸送、および環境保全目的の支出・投資
社会	労働	雇用状況、労使関係、労働安全衛生、研修・教育、多様性と機会均等
	人権	人権配慮の調達、差別対策、結社の自由と団体交渉の権利、児童労働、強制労働、先住民の権利
	社会的公正	地域への影響、不正行為、政治献金、非競争的行為、法令遵守
	製品責任	顧客の安全、製品・サービス情報、広告・宣伝、顧客情報の保護



出典：GRI「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン（第3版）」2006年

7

2) サステナビリティとダイバーシティ

日本の現状

- 企業の取り組みは「環境」のみが突出
(参考) 「東証1部上場企業のCSR報告書調査」
(2007年、CANPAN)
 - 年間のCO2排出量を掲載 419社/498社 (84.1%)
 - 女性の従業員比率を掲載 163社/498社 (32.7%)
- 自治体でも最低限の取り組みにとどまりがち
(参考) 女性管理職比率 (平成19年度 内閣府男女共同参画局)
 - 都道府県平均 5.1%
 - 政令指定都市平均 7.7%
- NPOは...

2) サステナビリティとダイバーシティ

ダイバーシティ分野での日本企業の取り組み事例

- 「労働」：従業員や管理職に占めるマイノリティの割合や実数の情報開示、採用や登用の目標設定、ダイバーシティ研修の実施、職場や多言語表示や通訳等の配置、多数者中心の職場慣行の改善
- 「人権」：待遇格差の是正、差別の防止措置、サプライチェーンでの取り組み促進、児童労働（海外も国内も）や強制労働（同）に荷担しないしくみづくり
- 「社会的公正」：地域課題へのアプローチ、内部通報制度や通報者保護制度の設置、ハラスメント防止措置の施行
- 「製品責任」：商品やサービスでの多様な顧客への安全配慮、広告宣伝での差別表現の防止、多言語での情報提供

3)これからのダイバーシティとSR(社会責任)

広がる「SR」の範囲

- 社会責任は「3次元」で進む
= 事項(何を:issue) × 主体(誰が:reach) × 程度(どれだけ:depth)
- 「事項」の拡大
 - GRIガイドラインなどにより一気に拡大
 - 日本はまだ「ダブルボトムライン」
- 「主体」の拡大
 - 自社だけでなく、サプライチェーン全体で
 - 地域への影響も考慮(例:BCPと地域復興)
- 「程度」の拡大
 - 情報開示の拡大(「報告書」+ウェブ+オフライン)
 - 多様なステークホルダーへの配慮

企業だけですべての社会責任を果たせる時代ではない！



10

3)これからのダイバーシティとSR(社会責任)

地域で成果を出すために

- 企業も、自治体もNPOもまず「情報開示」を！
 - 互いの強み・弱みを知り、コミュニケーションのきっかけをみつける
- 多様な担い手による「面」展開を！
 - 企業1社だけ、NPO1団体だけの取り組み(「点」)で満足せず、「地域全体のSR」への関わりを深め、広める
- 市民を巻き込んでSRをメジャーに！
 - 「安さ」「便利さ」「儲け」を追求する市民(消費者・投資家)から、社会責任を意識する市民を増やす

SRの成果とは、「自社が何をしたか(Output)」ではなく
「地域がどうよくなったか(Outcome)」



11

3)これからのダイバーシティとSR(社会責任)

「企業のSR」から「地域SR」へ

- 地域全体で総合的なダイバーシティ推進を
 - 企業だけでは果たせないSRも、それぞれの分野で専門性を持つNPOとの連携・協働で対応できる
 - 地域全体でワークライフバランスや多様な雇用が進めば、「SRが進んでいる地域」として、地域全体の価値が向上する
- 「地域SR」への視点
 - 自治体は、入札ルールの変更や市民への啓発を通じて、地域価値の向上を促す
 - NPOは市民参加の機会を拡大し、市民が直接参加するSRを展開するべし

地域の「トリプルボトムライン」は、地域の責任で！

ご清聴、ありがとうございました

＜ダイバーシティ研究所のウェブサイト＞

<http://www.diversityjapan.jp/>