

ダイバーシティ

『キャリアデザイン支援ハンドブック』所収

キャリアデザインにおいてダイバーシティ（多様性）とは、ワークフォース・ダイバーシティをさすことが多い。

これはもともと米国発の概念で、当初、1960年代以降の米国企業におけるダイバーシティへの取り組みは、法的規制への対応という観点が中心で、多くは差別禁止、機会均等に関係付けられていた。たとえば米IBMのウェブサイトを見ると、民族・人種、皮膚の色、宗教、性別、性同一性または性表現、性的嗜好、出身国、障害の有無、年齢、ベトナム退役軍人支援法上の地位について機会均等を保障するとの記載がある（http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/equal_opportunity.shtml）。この時期から、ダイバーシティ委員会を設置してマイノリティの採用や管理職登用などをチェックし、また、従業員に対してダイバーシティ教育を行うといったダイバーシティ・マネジメントを実施する企業が多くみられるようになったという。

1990年代に入ると、米国企業の事業のグローバル展開が拡大するとともに、米国の人口構成や労働力構成が大きく変化し、ダイバーシティに対しても法令遵守や企業倫理といった側面だけではなく、それを受容したうえで競争優位につなげていこうとする今日的な意味でのダイバーシティ・マネジメント、Diversity and Inclusionの考え方が拡大した。その背景には「画一的な人々の集まりからは画一的な発想しか生まれない。多様な人々が協働することで、創造的・独創的な発想が生まれる」という考え方があるという。

今日では、こうした考え方は米国の主要企業があまねく共有するものとなっている。たとえば米GEのウェブサイトには（多様な発想・価値観を持つ人々が協働する）ダイバーシティは生産性、創造性、技術革新と競争力のために不可欠であると明記されている

（<http://www.ge.com/careers/culture/diversity>）。米Microsoftのウェブサイトにも、ダイバーシティが業績と製品を改善し、従業員の生活や地域コミュニティを豊かにするとの記載がある

（<http://www.microsoft.com/en-us/diversity/programs/ergen/default.aspx>）。

日本でもこうした考え方は外資系企業から拡大し、2000年には日本経営者団体連盟（日経連、2004年に経済団体連合会に統合）がダイバーシティ・ワーク・ルール研究会を設置してダイバーシティ・マネジメントの方向性を示す（最終報告は2004年）など、今世紀初頭には広く注目を集めるにいたった。その最大の特徴は、米国ではダイバーシティといえば第一に人種、民族の多様性が想起されるのに対し、わが国ではこうした問題が少なくとも表立っては注目されることが少なかったことを反映して、ダイバーシティを「異なる属性（性別、年齢、国籍など）や異なる発想・価値」としている点であろう。実際、わが国でダイバーシティと言え、多くの企業ではまずは女性と考えられているようだ。

ダイバーシティが本当に創造的な成果や企業業績の改善につながるかどうかについては、米国を中心に多くの調査があるが、現時点で明確な結果は得られていないようだ。わが国でも、ダイバーシティの企業経営への有効性を示す調査結果などが始まっており、今後が注目される。