

ダイバーシティ意識の高まりに伴う企業の機会と脅威、取り残される管理職世代

株式会社 野村総合研究所

ヘルスケア・サービスコンサルティング部 シニアコンサルタント 安原 美希

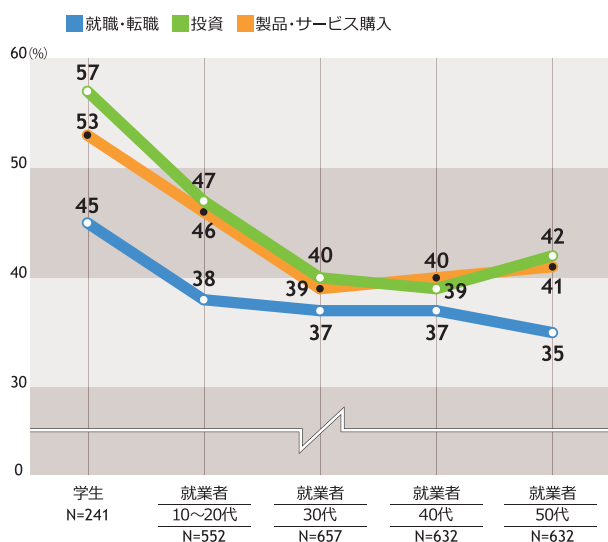
近年 D&I (ダイバーシティ&インクルージョン) に取り組む企業が徐々に増えている。もっとも、D&I の実現には表層的な取り組みでは足りず、就業者の意識変化が必要だが、就業者は D&I をどの程度意識しているのか。NRI が実施したアンケート調査 (2022 年 12 月 14 ~ 16 日、18 ~ 65 歳の男女 5,000 人規模を対象に実施) から、就業者・学生の D&I 意識をひもとく。

図表 1 は、18 ~ 29 歳の学生および 18 ~ 59 歳の就業者のうち「就職・転職」「投資」「製品・サービス購入」の際に D&I を「重視する」「多少重視する」と回答した者の割合を示したものである。特筆すべき点は、全ての年代で 4 ~ 5 割が「投資」「製品・サービス購入」において D&I を意識している点であり、D&I 施策は株主価値や製品・サービスのシェアに影響力を持ちつつあるといえる。一方「就職・転職」で D&I を重視する者は「投資」「製品・サービス購入」より少なく、D&I を応援する気持ちはありつつも、D&I のメリットがわがこととしては感じられていない状況が見て取れる。もっとも、学生および若年就業者は「就職・転職」も含め、各場面において D&I を重視する割合が、40、50 代よりも 5 ~ 10 ポイント程度高いことから、企業評価における D&I 施策の影響力は、今後、世代交代が進むにつれて強まっていくと考えられる。

では、学生および若年就業者は D&I のどのような論点を重視しているのか。図表 2 は 18 ~ 29 歳の学生および 18 ~ 59 歳の就業者が「D&I 施策において、今後企業がより積極的に取り組むべきだと考える論点」を示したものである。最も多くの学生、若年就業者が積極的に取り組むべきだと回答した論点は性差だが、LGBTQ や国籍、障害といった論点を重視する者も少なくなく、必ずしも自身に関係しない論点にも意識が高い。一方、40、50 代就業者は年齢や疾患といった自身に関係の深い一部の論点にしか課題意識がなく、D&I の本質的な意識が不足していると考えられる。

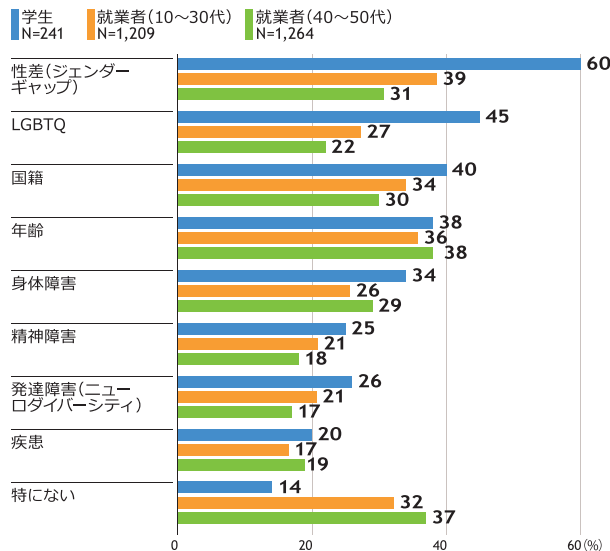
学生、若年就業者の D&I 意識は高まりつつあり、その影響は「投資」や「製品・サービス購入」など企業の業績に直結する事項から「就職・転職」などの人材確保まで幅広く、今後企業にとっての機会にも脅威にもなり得る状態である。一方、これらの外部環境の変化に対して、変革へのリーダーシップを担うべき管理職世代の D&I への課題意識はまだまだ低い。D&I 施策を形だけのものとしなないためにも、管理職世代の D&I 意識を高める施策を検討していくことが重要である。

図表 1 「就職・転職」「投資」「製品・サービス購入」の際に D&I を重視する割合



出所) NRI 「D&I アンケート調査」より NRI 作成

図表 2 D&I 施策において、今後企業がより積極的に取り組むべき論点



出所) NRI 「D&I アンケート調査」より NRI 作成