



## 成長戦略としてのダイバーシティ

皆さんは、「ダイバーシティ」という言葉をご存じですか？

ダイバーシティとは、直訳すると「多様性」を指します。従来の企業内や社会におけるスタンダードに捉われず、多様な属性（性別・年齢・国籍・人種・性的マイノリティなど）や多様な価値・発想を尊重し受け入れ、「違い」を積極的に活かすことを意味します。ダイバーシティを進めることにより、ビジネス環境の変化や多様化する顧客ニーズに迅速かつ柔軟に対応でき、持続的な成長に繋がるという考え方です。

男女共同参画の推進は、男性にとっても、女性にとっても暮らしやすい社会、ひいては多様な人が生活しやすい環境の実現という意味で、ダイバーシティ推進の重要な要素といえます。

県では、今年3月に策定した「宮城県男女共同参画基本計画（第3次）」の中で初めて、「多様性（ダイバーシティ）に富んだ豊かな環境づくりに取り組んでいく必要性」を掲げ、取り組みを始めています。

今回は、今年県主催で開催した多様性に関するセミナーを2件ご紹介します。

### 多様性に関するセミナー

#### 講演「多様な働き方で生産性を向上」

講師 （公財）日本生産性本部  
ダイバーシティ推進センター所長  
長谷川 真理 氏

今回の講師 長谷川真理さんが所長を務めるダイバーシティ推進センターでは、柔軟な働き方への改革や女性の活躍推進に向けた普及活動に取り組んでいます。

講演では、多様な働き方実現のため、「社員のワーク・ライフ・バランスは生涯という長期的な時間軸で捉え推進していくこと」や、「理想とする働き方は組織により・個人により異なるため、面談やアンケートを実施し、求めている形を把握することが重要である」旨のお話がありました。



（平成 29 年 1 0 月 1 0 日 / エル・パーク仙台）

#### 講演「ダイバーシティで持続的成長を」

講師 （株）日立ソリューションズ  
常務執行役員 富永 由加里 氏

日立グループ国内初の女性執行役員となった富永由加里さん。男女雇用機会均等法がなかった入社時、育児と仕事の両立に苦労した試練期、仕事の期待に応え管理職・役員とキャリアアップしてきた経験から認識したのが、ダイバーシティの重要性でした。

講演では民間企業の経営者や管理職、行政職員、大学生を前に、「男女では思考や感情表現方法が違うが、理解し合う努力が大切。年齢・性別・生活環境が違う人々が働きやすい場を作り、多様な価値観の消費者ニーズを把握することが経営戦略に繋がる。」といったお話がありました。



（平成 29 年 1 1 月 1 4 日 / エル・パーク仙台）

