

ダイバーシティ・マネジメントの企業取組事例の分析の研究



商学部
経営・流通学科
准教授
脇 夕希子

研究シーズの紹介

企業の中で、女性や障がい者、外国人など多様な人材を活用することが求められています。このような、多様な人材を企業の中で活用するマネジメントをダイバーシティ・マネジメントといいます。

ダイバーシティ・マネジメント研究の中では、多様な人材を雇用するダイバーシティの視点だけでなく、雇用した従業員を企

業の中にインクルージョンさせるインクルージョンの視点が必要であることが指摘されています。

そこでインクルージョンとは何かをダイバーシティと比較しながら分析し、従業員のインクルージョン認知に影響を及ぼす要素は何かや、従業員の就業継続と従業員のインクルージョン認知にはどのような関係があるかを考察しています。



従業員のインクルージョン認知

- ダイバーシティ・マネジメントには不可欠である従業員のインクルージョン認知に影響を及ぼす要因を探ります。



従業員のインクルージョン認知と就業継続の関係

- 従業員のインクルージョン認知が高まると、従業員はその企業で働き続けることを希望します。



今までにないサービスを開発するために、わが社には今までにいなかった人材を採用したが、その従業員が、すぐに退職してしまう。今いる従業員とうまくコミュニケーションが取れていないようだ。



ダイバーシティだけでなく、インクルージョンも必要だった！

期待される活用シーン

- 優秀な人材を採用しても辞めてしまう。
(例：企業人事担当者)



- 従業員のインクルージョン認知を高めると、退職率が下がった



- 会議で意見を出しても、意見を聞いてもらえない。
(例：従業員)



- 自身の意見が採用されていないが、意見は聞いてもらった。
- 自身の意見が採用された



その他の研究テーマ

インクルージョン認知の要素に関する研究
企業におけるダイバーシティ・マネジメント施策の導入のための組織開発の研究