ダイバーシティー塾

多様性尊重は人権問題

方針策定の企業、問われる本気

東京五輪・パラリンピックが9月5日、閉会した。日本社会には、大会ビジョンに掲げられたダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を、レガシーとして根付かせるという課題が残された。

日本企業ではこれまでも、少子高齢化に伴う労働力不足を背景として、多様な人材を受け入れる取り組みが進められてきた。そのような中、近年の変化としてD&Iを「人権」の課題として取り組む企業が増えてきている。

2020年8月に「王子グループ人権方針」を策定した王子ホールディングス（HD）はその1社だ。人権方針を定めた理由を「『企業の人権尊重』に対する責任がますます重視される中で、トップのコミットメントとして『人権方針』を求める社会からの要請基準を満たしていなかった」と説明する。

東京五輪・パラリンピックは多様性を大会ビジョンに掲げた（五輪の開会式）

人権方針を策定し、明示することで「あらゆる事業活動に人権尊重の理念を反映させる」という。D&Iに関しても、「我々が目指すD&Iは『人権の尊重』という土台の上に成り立つことを社員に意識づけた」としている。

王子HDのほかにも、アサヒグループHDやニチレイなども人権方針を策定している。背景には11年に国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が合意され、20年10月に日本政府が「『ビジネスと人権』に関する行動計画」を策定した流れがある。

この間、日本企業が実際に、国外の取引先企業の人権侵害による訴訟リスクや不買運動に直面したり、ダイバーシティーを意識した商品開発や広告宣伝を行ったつもりが、逆にSNS上などで差別的な表現などと糾弾を受けてきた影響もあろう。また、15年に国連サミットで定められたSDGs（持続可能な開発目標）も「すべての人の人権」「ジェンダー平等」の実現を目標に掲げている。

一方、日本では同じ15年に女性活躍推進法が施行された。従来の人口減少を背景とした目的に沿って大企業に自主行動計画を求めたものだ。多くの企業が、女性の管理職登用を積極的に推進するポジティブアクションに取り組んだが、管理職候補層に位置していた女性の登用が一通り終わった18年ごろから「もうやるべきことがない」という声も聞こえてきた。

本当にそうだろうか。自社の課題に向き合わず、法律の求めに応じて計画と数値目標を作り、女性管理職は多少増えたものの、継続的にジェンダー平等が実現される組織変革や施策決定過程への多様な視点が実現しないまま、取り組みを終息させようとしている企業も少なくない。その結果がセクハラやマタハラ、ジェンダー平等の視点から問題のある商品や広告の再生産といえるのではないだろうか。

本来、女性活躍推進も、1985年制定の男女雇用機会均等法の流れをくむものとして、その基本理念には「人権」の尊重がある。だが日本企業において、これまで「人権」をうたうだけでは改革が進んでこなかったのも事実である。

そこに起こった「人権」課題としてのD&IというムーブメントだO。企業に本質的な変革を促すことにつながるのか、すでにある企業間格差をさらに広げるものにとどまるのかは、まだわからない。コロナ禍での人権意識の高まりや経済格差拡大の影響にも注目する必要があろう。

（三菱UFJリサーチ&コンサルティング主席研究員　矢島洋子）

ダイバーシティーに関する最新の知見や潮流を紹介します。

掲載日　2021年09月17日　日経MJ（流通新聞）　011ページ
(C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。