

DiversityInc 米国におけるダイバーシティ 先進企業ランキングの 2014 年版を発表 (2014年4月)

Research Clip
2014年6月30日

社会システム研究所
アナリスト
曾我 昂平

リサーチ・クリップでは、最近関心の高まっている環境問題、企業の従業員・地域社会といった様々な社会との関わりなどに関する記事や、国内および海外における公募投信（以下、ファンド）の最新情報を紹介します。

■ DiversityInc は、2001 年から発表しているダイバーシティ¹に関する取り組みが優れた企業のランキング(2014 年版)「The 2014 DiversityInc Top 50 Companies for Diversity」を発表した。DiversityInc は、米国のダイバーシティ専門の Web マガジンである。今回の調査では、多くのグローバル企業を含む 1,215 社がアンケートに回答し、評価を受けた。以下では、ランキングが掲載されている「DiversityInc April 2014²」および同社 HP から、2014 年版の、企業評価方法の概要とランキング上位企業の取り組みについて紹介する。

(1) 2014 年版の企業評価方法の概要

「DiversityInc Top 50」は、米国で 1,000 人以上の従業員を雇用する企業を対象としている。評価を希望する企業は、図表 1 に示す 4 分野、約 300 項目からなるアンケートに回答する。2014 年版の特徴は、「①タレント・パイプライン」「②タレント開発の公平性」という分野名にみられるように、「タレント人材」という考え方を前面に打ち出したことである。「タレント人材」とは、企業が事業目標を

図表 1 The 2014 DiversityInc Top 50 Companies for Diversity の 4 分野

分野名	概要
①タレント・パイプライン	タレント人材(企業が事業目標を達成するうえで欠くことができない人材)を性別や人種、民族、年齢などによらず雇用できているか。
②タレント開発の公平性	入社後の配属や研修など、タレント人材となるための成長機会を、性別や人種、民族、年齢などによらず提供しているか。既存のタレント人材に適切な就業環境を提供できているか。
③トップ・コミットメント	ダイバーシティ推進にCEOや上級管理職がどの程度関与しているか。
④サプライヤー・ダイバーシティ	企業のサプライヤーにおけるダイバーシティを推進しているか。

(出所)「DiversityInc April 2014」より NFI 作成

¹ 英語の Diversity and Inclusion の略称として用いる。性別、人種、民族、年齢などの多様なバックグラウンドをもつ人々が、組織において能力を発揮している状態を指す。

² http://www.diversityinc-digital.com/diversityincmedia/april_2014#pg1

達成するうえで欠くことができない人材を意味する。「タレント人材」は、経営層や管理職として能力を発揮するリーダーシップ人材に限らず、対面営業員や製品開発者などの一般従業員として高い能力を持った人材も含む。2014年版は、彼らを適切に雇用、育成することができているかを評価する内容となっている。「タレント人材」という概念を導入したことで、人材のうち、特に企業活動に欠くことのできない中核部分においてダイバーシティを実現しているかを評価することができるようになった。

(2) 2014年版のランキング上位企業の取り組み

図表2に、2014年版の上位10企業を示す³。

図表2 The 2014 DiversityInc Top 50 Companies for Diversity 上位10企業

順位	企業名		国	主な事業
	前年			
1	6	ノバルティス ファーマ	スイス	ヘルスケア
2	1	ソデクソ	フランス	フードサービス
3	4	アーンスト・アンド・ヤング	イギリス	会計監査
4	3	カイザーパーマネンテ	米国	医療保険
5	2	プライスウォーターハウスクーパース	イギリス	会計監査
6	5	マスターカード	米国	クレジットカードサービス
7	7	P&G	米国	日用消費財
8	8	プルデンシャル・ファイナンシャル	米国	生命保険
9	10	ジョンソン・エンド・ジョンソン	米国	ヘルスケア
10	13	AT&T	米国	電話・データ通信

(出所)「DiversityInc April 2014」よりNFI作成

取り組みをみると、DiversityIncが企業の人材活用を改善する効果があるとして、近年重視している「リソース・グループ」と「メンタリング」に関するものが目立つ。図表3に示すように、DiversityIncは2つの取り組みに関連する指標を評価項目に採用している。

図表3 The 2014 DiversityInc Top 50 Companies for Diversity 評価項目におけるリソース・グループ、メンタリング・プログラム関連指標

取り組み	関連指標
リソース・グループ	<ul style="list-style-type: none"> ・役員クラスに占めるリソース・グループ(共通の特徴や経験をもつ従業員のグループ)のエグゼクティブ・スポンサー(後見人)の比率 ・従業員に占めるリソース・グループ参加者の比率 ・リソース・グループメンバーの昇進や離職、企業への貢献の状況
メンタリング・プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・異文化ペアによるメンタリング(上位者が下位の者とペアとなり、定期的な面談などを通じて支援する取り組み)の有無 ・管理職に占めるメンタリング・プログラムへの参加比率 ・ダイバーシティ推進のためのサプライヤーへのトレーニングやメンタリング、インセンティブの提供の有無
リソース・グループ&メンタリング・プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・リソース・グループや類似の取り組みをメンタリングや採用、マーケティング、ダイバーシティ・トレーニングに活用しているか

(出所)DiversityInc HPよりNFI作成

³ 上位10企業に日本企業やその関連会社の該当はないが、「DiversityInc Top 50」全体では、日本企業の関連会社、北米トヨタ自動車³が38位となっている。1位となったノバルティス ファーマは、2011年版の21位から毎年順位を上げている。これは、後述する「リソース・グループ」の取り組みに加えて、同社が強力なトップ・コミットメントの下、継続的に取り組みを行った結果、過去5年で経営トップに占める女性の比率が倍増したことなどが評価された結果となっている。

「リソース・グループ」は、共通の特徴や経験をもつ従業員のグループを設定する取り組みで、性別や民族、年齢などによるものが一般的である。従業員同士のネットワークとして、就業するうえでの共通の課題などに関して情報共有を行うなどの活用方法が多くみられる。「リソース・グループ」ごとに適切なタレント開発を行うことで、企業は「タレント人材」の確保と同時にダイバーシティを高め、多様な顧客のニーズを捉えることができる。ノバルティス ファーマは、「育児中」「介護中」「がん患者とその関係者」などの15の「リソース・グループ」に40%の従業員が所属しており、地域コミュニティへのマーケティングなどに活用している。カイザーパーマネンテも、「女性エンジニア」などの特徴的な「リソース・グループ」を設定している。「リソース・グループ」を広く利用しているのはマスターカードで、従業員の40%が所属する8つのグループを、「メンタリング」や採用、地域コミュニティへのマーケティング、ダイバーシティ・トレーニングに活用している。また、同社は役員クラスの半数以上がいずれかのグループのエグゼクティブ・スポンサーとなっている。

「メンタリング」は、上位者が下位の者とペアとなり、定期的な面談などを通じて支援する取り組みである。「メンタリング」は、「タレント人材」となるうえで必要な人脈を築く際にハンデを負っている女性やマイノリティ⁴を支援する効果があると言われている。カイザーパーマネンテやプライスウォーターハウスクーパース、マスターカードでは、異文化ペアによる「メンタリング」を実施している。その結果、一方的な支援に止まらず、異なる文化的背景をもつ従業員の相互理解を深める取り組みとなっている。

「The 2014 DiversityInc Top 50 Companies for Diversity」の詳細は、同社の紹介 HP (<http://www.diversityinc.com/the-diversityinc-top-50-companies-for-diversity-2014/>) から取得することができる。(END)

⁴ 一般に少数派と訳される Minority のカナ表記。ここでは、人種、性的指向、民族、年齢などでみた場合の組織内における少数派に属する人々を指す。人脈形成は共通点の多い人々の間で行われる傾向があるため、公平なタレント開発のためには、マイノリティへの支援が必要とされている。