

**■ テーマ名****知と経験のDE&Iと人的資本経営****■ キーワード**

人的資本経営、知と経験のDE&I、ウェルビーイング、働き方の多様化

■ 研究の概要

近年、持続可能な企業価値向上を目指すために、『人的資本』の考え方が注目されています。人的資本の定義は様々ありますが、企業経営において、従業員を資本と捉え積極的に投資することによって、その価値を最大限に引き出すマネジメントを指します。一般に人的資本は、5つの要素 ①多様な個人が活躍する人材ポータルフォリオの構築、②知と経験のD&I: Diversity & Inclusion による成果、③リスキル・学び直し、④従業員エンゲージメント、⑤時間や場所にとられない働き方)で構成されています(経済産業省「人的資本経営～人材の価値を最大限に引き出す」のホームページ参照)。

本研究では、この5つの要素のなかでも「知と経験のD&I」に注目しています。また、「知と経験のD&I」を「知と経験のDE&I(ダイバーシティ; Diversity, エクイティ; Equity & インクルージョン; Inclusion)」と捉え直し、DE&Iの観点から企業価値向上のメカニズムを検討します。知と経験のDE&Iとは、性別や年齢といった表層的なダイバーシティではなく、知と経験による個人内のダイバーシティ(インターパーソナル・ダイバーシティ)を促進し、個人が能力を発揮できる機会(インクルージョン)が公正に(エクイティ)提供されると従業員が実感できるマネジメントのあり方です。

企業において、DE&Iを推進する際の困難さはどのようなところにあるのか、特にエクイティの要素を入れることによりどのような影響が生じているのかを明らかにします。

■ 他の研究/技術との相違点

日本の企業における多様性の推進は、D&Iを乗り越えDE&Iに変化しつつあります。本研究では、ダイバーシティとインクルージョンに加え、エクイティを取り入れることで、より精緻に多様性による企業価値向上への影響を測定できると考えています。企業価値を測定する一つの指標としてウェルビーイング指標を作成しています。

■ 今後の展開、実用化へのイメージ

本研究における従業員調査の結果を踏まえて、企業価値を高めるDE&I推進に関する提案を行います。

■ 関連業績(特許・文献)

- ・大塚英美(2023)「日本企業におけるDE&I推進とキャリアの見通し:管理職候補者を対象とした質的比較分析(QCA)」経営行動科学学会第26回年次大会、発表論文集,91-98頁。
- ・大塚英美、木暮衣里、山口真紀(2023)『「こうべ男女いきいき事業所」大学生による情報発信:経済学部基礎演習の活動報告 企業におけるダイバーシティ・マネジメントとインクルージョン』『教育開発ジャーナル』神戸学院大学全学教育推進機構,第13巻,15-24頁。
- ・大塚英美(2022)「多様な働き方とインクルージョンをもたらす要因に関する質的研究」『神戸学院経済学論集』第54巻第3号,21-47頁。
- ・大塚英美(2021)「企業におけるダイバーシティ & インクルージョン推進のプロセス」『神戸学院経済学論集』第53巻第1・2号,67-80頁。
- ・大塚英美(2023)「インクルージョンの促進・阻害要因とキャリアの見通し:管理職全従業員を対象とした実証研究」組織学会中部支部第56回・経営行動科学学会中部部会合同研究会。
- ・大塚英美(2021)「社会的ウェルビーイングを醸成する仕事デザインとDE&I効果」2024年度組織学会年次大会、テーマ:ダイバーシティと組織。

■ 研究者から一言

上記の研究と関連して、大学生に企業のDE&I推進活動についてご教授いただける人事担当者もしくはDE&I推進者の方はぜひお声がけいただけますと幸いです。