

日時 令和 5 年 10 月 23 日 (月)、18 時半～20 時 20 分

場所 オンライン開催 (Zoom)

参加者 (3 名)

青木 崇「ダイバーシティ経営と人的資本経営における位置づけと課題—SDGs との関連で—」

内容:今日の課題であるダイバーシティ経営の定義と人的資本経営に関わる位置づけを検討し、SDGs との関連において企業の課題について発表を行った。内容はダイバーシティ経営の意味を確認し、従業員幸福度、人材は競争力の源泉、人的資本経営が求められる背景、女性役員の割合と企業業績の相関関係、丸井グループの事例などについて説明を行った。心理学、社会福祉学、ジェンダー論の観点について協議され、多岐にわたる内容であったが、会員の専門領域において、有意義なディスカッションができた。

添付資料:青木 崇 (2020)「企業価値創造を目指す日本企業の SDGs 実践とダイバーシティ経営の課題」『日本経営倫理学会誌』日本経営倫理学会、第 27 号、307～320 ページ。

[https://www.jstage.jst.go.jp/article/jabes/27/0/27\\_research\\_notes3/article/-char/ja/](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jabes/27/0/27_research_notes3/article/-char/ja/)

古山:因果関係について確認し、女性役員が少ないことが企業の業績が低いという立場だが、本当のところ企業の業績の原因はわからない。女性が役員になることは狭き門であり、非常に有能な人である。そうであれば、女性役員が多いと企業の業績はよくなる。役員に這い上がる女性は優秀であり、プロセス上の問題があるが、ポテンシャルあるいはいまだに偏見がある。日本企業の成績が上がるのは確かである。

決算書類については近年、粉飾決算、不正会計がある。企業は正直に申告すればよいが、決算書に嘘がないことが前提条件。

望月:肯定と否定の論文を紹介していたのでそのあたりの整合性について知りたい。因果関係として、業績のよい企業がダイバーシティに取り組んでいるという見方ができる。

人権、ジェンダーの尊厳についても考えていく必要がある。例えば、基準は何か、女性採用のケース、有利になるのか否か、女性に特化することが男女共同参画または割合を増やすことにつながるが、それでよいのかという議論がある。

古山:女性役員を増やすことを、法律で強制しない方がよい。法律で強制すると、「法律だから女性役員を増やした」ということになりかねない。男女の差別は近代的、明治以降、江戸時代の日本では、女性は今よりも活躍していた。男尊女卑の傾向は明治維新以来顕著になったというのが実情。過去のニュースとして、医学部で同じ点数なら女性を落とすといったことがあった。さる医科大学では、入学試験において、同点なら男子を優先するという大学あった、ということが新聞に報道されていた。

幸福度と収入について見解を示す。

次回 令和 5 年 11 月 20 日 (月)、18 時半～20 時、オンライン (Zoom) 開催予定

発表予定：青木 崇

<https://us02web.zoom.us/j/89142804276?pwd=WitsYzZHWnFFV0pVbHQ4c1ZzVEdIU09>

ミーティング ID: 891 4280 4276

パスコード: 178129