



ダイバーシティ推進で 活力ある社会を

資生堂社長

魚谷雅彦

うおたに まさひこ

コ

コロナ禍が収まらない中、ウクライナでは多くの人々が日常生活を奪われる事態となり、予断を許さない状況が続いている。数年前には予想もできなかったことが現実となり、非日常が日常になってしまった感がある。この間、企業活動や生活様式も大きく変わった。とりわけ働き方の変化は、企業にとっても個人にとっても転換点になったといえる。テレワークの普及は国や企業のDXの遅れを顕在化させた。デジタル化の進展が、仕事も

生活もより効率的で豊かにすることを私たちは身をもって経験した。一方で、デジタル化の進展は、これまで当たり前だったリアル価値を高めた側面もある。オンラインでもリアルでも、人と人がつながる大切さをこれほど意識させられたことはかつてなかったのではないか。困難な状況が続く中、それぞれの現場で知恵を絞り、みんなが連帯してこの状況を乗り越えようという動きが広がっている。国や地域、文化に関係なく、お互いが助け合うことの重要性や、人と人がつながり合うことの価値を改めて感じている人は少なくないと思う。そうした意味で、今はダイバーシティ&インクルージョンを進める好機と捉えたい。

我が国におけるダイバーシティ推進の突破口の1つが、女性活躍である。経団連では2021年から2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする「2030年30%チャレンジ」をスタートさせたが、経団連会員企業約1500社のうち、現在、エントリーーいただいているのは約200社である。まだまだ足りないというのが率直な印象だ。ダイバーシティの推進は社員を大切にすることそのものである。企業にとって社員は価値の源泉であり、人件費はコストではなく重要な人的資本への投資と考えるべきだ。今のような状態が続くと、人口減少と高齢化の進展によって、日本の経済・社会は活力を失っていくのが目に見える。

私はダイバーシティの推進こそ社会変革の原動力になると考えている。性別、年齢、国籍等にかかわらず、誰もが活躍できる社会を私たちが主体性をもってつくっていくという意気込みでスピード感をもって取り組んでいきたい。その中において、経団連の役割は大きい。経団連が変わることが日本を変えることにつながる。そういった過言ではない。そのために尽力していきたいと考えている。