

## 人事コンピテンシースタディ 速報版

### ダイバーシティ&インクルージョンに関する洞察 (速報版)

このたびは、第8回人事コンピテンシースタディにご参加をいただきありがとうございます。さっそく結果分析に着手し、人事コンピテンシーがどのように変化し、業績を後押ししているのかについて検討をしています。

特に関心が高い分野の1つとして、ダイバーシティ&インクルージョンがあります。昨今、この分野における加速度的な進展が注目されています。

私たちが収集した初期データでは、世界中の企業が差別やハラスメントに対して、直接的にそしてはっきりと、強硬な姿勢で取組んでいることがわかりました。同時に、機会均等に関する広範囲な目標や、そのビジネスへの影響は、依然として分かりにくいままです。

HRCS Organization Diversity & Inclusion Items	Global Avg
The leaders of my organization have made it clear that harassment will not be tolerated in this organization, regardless of who you are.	4.4
At my organization, harassment of any sort is taken seriously and dealt with appropriately.	4.4
If I had a concern about harassment or discrimination, I know where and how to report that concern.	4.5
People from all backgrounds have equal opportunities to succeed at my organization.	4.1
The leaders of my organization emphasize the value of diversity in creating a stronger organization.	4.0
It really feels like everybody is on the same team at my organization.	3.7
There is an atmosphere of trust at my organization.	3.8

より身近なところを丹念に調べると、人事マネジャーは、人事部門以外のマネジャーと比べると、インクルージョンの醸成やダイバーシティを明確に重視することが良く出来ているようです。その一方で、人事プロフェッショナルは、シニアビジネスリーダーが、ダイバーシティ&インクルージョンをビジネスの必須事項として、どれほど表明しているかについて、人事部門以外の従業員よりも批判的な見方をしています。

HRCS Organization Diversity & Inclusion Items by HR and Non-HR	HR	Non-HR	Difference
My manager welcomes and encourages differences of opinion.	4.2	4.1	0.09
My manager values people with different talents, skills, and backgrounds.	4.3	4.2	0.06
My manager emphasizes the value of diversity in creating a stronger team.	4.2	4.1	0.05
The leaders of my organization emphasize the value of diversity in creating a stronger organization.	3.9	4.1	-0.17

これら、およびその他の調査結果は、数カ月後に明らかになります。この結果によって、「どんな人事コンピテンシーがビジネスの成功に寄与するのか」、そして「人事実務がどのように市場を勝ち抜く事業力に影響を与えるのか」について、人事プロフェッショナルやビジネスリーダーがより深い理解を得られることを願っています。