
厚生労働省
労働政策審議会
第26回労働政策基本部会

ダイバーシティ経営の利点と 「ダイバーシティインデックス」の必要性



DIVERSITY
INDEX

2022年12月23日

厚生労働省 労働政策審議会 労働政策基本部会委員
株式会社イー・ウーマン代表取締役
佐々木かをり

世界のダイバーシティ経営の動き

英国

2021年金融行為監督機構（FCA）による指針を発表。ロンドン証券取引所のプレミアムとスタンダード市場の全上場企業を対象に、取締役40%以上を女性に、少なくとも1人以上は白人以外を登用するという新指針を公表。「会長、最高経営責任者（CEO）、最高財務責任者（CFO）、上級独立取締役のうち少なくとも1人は女性とする要件も課す」「取締役のうち1人以上は『非白人のエスニック・マイノリティー（人種的少数派）』にすることも求めるとした。コンプライ・オア・エクスプレイン」の運用。

ノルウェー

自然に任せていたら200年かかる」と1人の貿易産業大臣（男性）による強力なイニシアチブで企業の取締役会に4割を女性にするクオータ制の法律が施行されたノルウェー。約20年前の2002年のことだ。条件を満たさない会社は総会で解散決定するか裁判所により会社の解散が決定される。

ドイツ

経済界の強い反発があったドイツも、2015年に「自然の変化に任せていては90年かかる」と試算しクオータ法を成立させた。役員比率は男女共に30%以上にする義務が課され、女性を選出されない場合、男性は付けず空席を維持しなければならない。

米国

米証券取引所ナスダックは、米国の上場企業に対し、黒人など人種的マイノリティー（少数派）やLGBT（性的少数派）、女性の取締役登用を義務づける上場基準ルールを設定（米証券取引委員会（SEC）が2021年8月に上場ルールの改定を承認）。役員が多様性について情報開示を求められる上、さらに女性とマイノリティから1人ずつ取締役を選任しなければならない。
*マイノリティには黒人やヒスパニック（中南米）系など人種的少数派に加え、LGBTも含む

米国「ビジネスラウンドテーブル」は、2019年8月、株主第一主義から考えをシフトさせて多様性を重視する経営の重要性を発表

カリフォルニア州議会は、米国市場で上場し、州内の企業に女性取締役の選任を義務付ける法律を可決（2018年）、2021年末までに、取締役総数が5名の企業では女性取締役2名以上、取締役総数が6名以上の企業では女性取締役3名以上を置かなければならないとした。さらに、この規程の遵守状況を企業から州政府に届け出ることと、州政府が企業の対応状況を集計し、報告書を作成・公表することも定めた。最初の違反には10万ドル、2度目以降は30万ドルの罰金が科される。

ダイバーシティ経営は企業にメリットがある

■ マッキンゼー & カンパニー社が2015年、2018年、2020年と発表しているレポートでは、ダイバーシティ経営が企業のパフォーマンスに大きな影響を与えていることが確認されています。

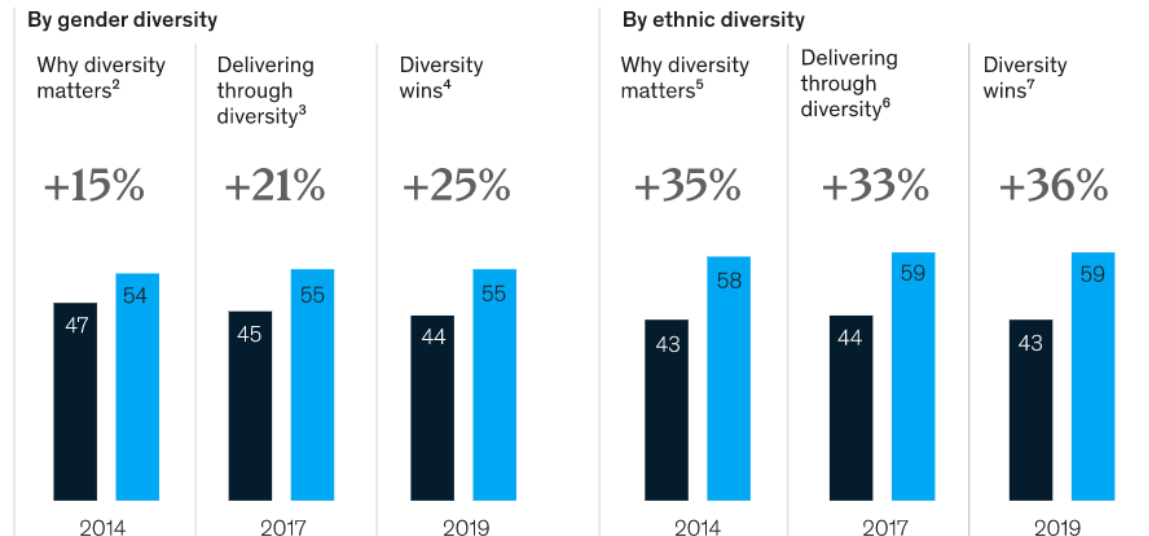
■ 具体的には、ダイバーシティに取り組んでいる上位25%の企業と、取り組んでいない下位25%の企業を比較すると、アウトパフォーマンス（同業種の中央値を上回る業績）の発生確率が、ジェンダーの多様化において25%、人種・文化の多様化において36%も高いことが示されています。

■ 多様なバックグラウンドを有する人が集まる組織を形成することで、安定性のみならず、成長機会を得られることが分かります。

The business case for diversity in executive teams remains strong.

Likelihood of financial outperformance,¹ %

■ Bottom quartile ■ Top quartile



¹Likelihood of financial outperformance vs the national industry median; p-value <0.05, except 2014 data where p-value <0.1. ²n = 383; Latin America, UK, and US; earnings before interest and taxes (EBIT) margin 2010–13. ³n = 99; Australia, Brazil, France, Germany, India, Japan, Mexico, Nigeria, Singapore, South Africa, UK, and US; EBIT margin 2011–15. ⁴n = 1,039; 2017 companies for which gender data available in 2019, plus Denmark, Norway, and Sweden; EBIT margin 2014–18. ⁵n = 364; Latin America, UK, and US; EBIT margin 2010–13. ⁶n = 589; Brazil, Mexico, Singapore, South Africa, UK, and US; EBIT margin 2011–15. ⁷n = 533; Brazil, Mexico, Nigeria, Singapore, South Africa, UK, and US, where ethnicity data available in 2019; EBIT margin 2014–18. Source: Diversity Wins data set

McKinsey
& Company

女性管理職が増えるとイノベーションからの収入が増える

女性社員が増えただけではイノベーションにつながらないが、

- ・ 管理職で女性が20%以上になるとイノベーションからの収入が明確に増え始め、
- ・ 女性管理職が40%を超える企業集団は、直近の3年間で、売上の約34%がイノベティブな製品/サービスから生み出されていることがわかった。

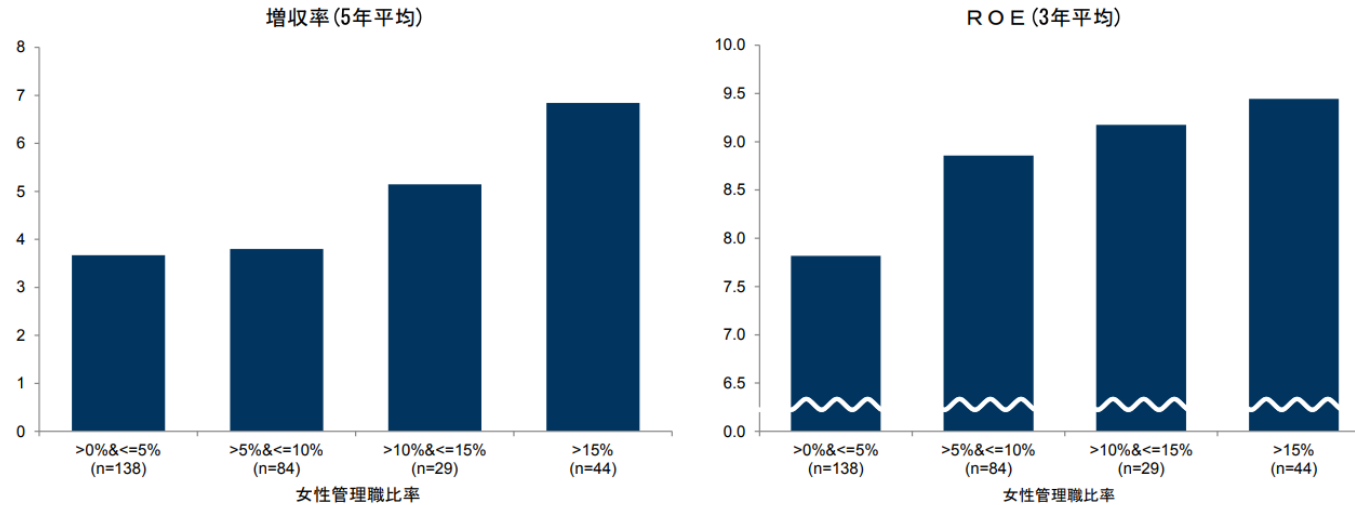
参照：The Mix That Matters (Boston Consulting Group)

<https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters>

ボストン・コンサルティング・グループとミュンヘン工科大学が欧州企業98社を対象に行ったダイバーシティとイノベーションに関する調査「The Mix That Matters (2017年発表)」

日本のダイバーシティ経営 関連データ

図表 10: 女性管理職比率の高い日本企業は増収率やROEが高い傾向があった
%



出所：日経バリューサーチ, QUICK, Factset, ゴールドマン・サックス・グローバル投資調査部作成

ウーマノミクス5.0 レポート (ゴールドマンサックス)

<https://www.goldmansachs.com/japan/insights/pages/womenomics-5.0/womenomics5.0.pdf>

イー・ウーマンのミッション

ダイバーシティ視点でイノベーションを起こす

ダイバーシティ経営の促進への取り組み

- 1) 「体感する」機会提供
- 2) 「気づく」仕組みの提供
- 3) 「可視化して成長させる」仕組みの提供
- 4) 「学び」の提供
- 5) 人材の紹介

女性社外取締役・監査役の洞察力が、企業を守り、成長させる

THE BOARD

<https://www.ewoman.jp/theboard/>

www.women.co.jp/conf

◆日本最大級のダイバーシティ会議
ダイバーシティを体感する1日

ICWB: 国際女性ビジネス会議



www.women.co.jp/conf



**第28回ICWB
2023年
7月9日 (日)**



禁ず All rights reserved. 2021 ewoman, Inc.

www.women.co.jp/conf



ダイバーシティインデックスとは

ダイバーシティインデックスとは

ダイバーシティ経営の意義と基礎知識を学び
企業価値とダイバーシティの関係を可視化し

さらに

ダイバーシティ経営を促進させる
世界唯一のプログラム

* 弊社調べ

一般的な企業の課題

ダイバーシティの測定方法

1. 公開情報のみで分析
 2. 体制を整えてもカルチャーが変わらない
 3. 今が可視化されないなので、次の策が見えない
 4. 経営戦略として活用するための可視化ができていない
- 他

ダイバーシティインデックスの5つの役割

1.非財務情報・人的資本の可視化

2.ダイバーシティと経営の関係・課題の学びと数値化

3.ESG投資家など多様なステークホルダーへの情報発信への活用

4.他社との比較・ベンチマーク

5.グループ企業、取引先などサプライチェーンマネジメント

◆ 実行委員

青山 朝子	日本電気株式会社 執行役員 グローバルファイナンス本部長
有沢 正人	カゴメ株式会社 常務執行役員 C H O 最高人事責任者
牛尾 奈緒美	明治大学 情報コミュニケーション学部 専任教授
加藤 美和	国連UNODC グローバル事業局長
島田 由香	株式会社YeeY 共同創業者代表取締役、ユニリーバジャパン前取締役
出張 勝也	株式会社オデッセイコミュニケーションズ代表取締役社長
橘・フクシマ・咲江	G&S Global Advisors代表取締役社長。元経済同友会副代表幹事
藤沢 久美	株式会社国際社会経済研究所 理事長
八木 洋介	元LIXIL副社長、株式会社people first代表取締役
吉川 元偉	元ニューヨーク国連大使、国際基督教大学特別招聘教授
佐々木 かをり	株式会社イー・ウーマン代表取締役社長

◆ 専門委員

山口 一男	シカゴ大学 Ralph Lewis Professor of Sociology (第1版)
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
関根 千佳	(株) ユーディット会長兼シニアフェロー
荒金 雅子	(株) クオリア代表取締役

◆アドバイザー

青野 慶久	サイボウズ株式会社 代表取締役社長
アキレス 美知子	SAPジャパン株式会社 人事戦略特別顧問
伊藤 暁彦	内閣官房 日本経済再生総合事務局 内閣参事官
伊藤 邦雄	一橋大学名誉教授、東京証券取引所・企業価値向上表彰制度選考委員会 座長
内 誠一郎	インベスコ・アセット・マネジメント投資戦略部 部長
大沢 真知子	日本女子大学名誉教授
古賀 伸明	連合顧問・連合総研理事長
白河 桃子	相模女子大学大学院 特任教授
大門 小百合	ジャーナリスト、元ジャパンタイムズ執行役員
川村 美穂	経済産業省経済産業政策局 経済社会政策室 室長
パク・スックチャ	アパショナータInc.代表&コンサルタント
竹内 章喜	ブラックロック・ジャパン（株）取締役
田澤 由利	ワイズスタッフ代表取締役
成澤 廣修	文京区長
古本建彦	外務省 総合外交政策局 女性参画推進室 室長
マット・バーニー	ブリティッシュカウンシル 駐日代表
ロリ・ヘンダーソン	在日英国商業会議所 専務理事
蒔苗 浩司	厚生労働省政策統括官付参事官
松川 るい	参議院議員
村上 由美子	MPower Partners ゼネラル・パートナー
村木 真紀	特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 理事長
ラファエル・ディエス	デメディナ
	国際労働機関（ILO）本部 統計局長
弓削 昭子	法政大学法学部国際政治学科教授（元国連開発計画駐日代表）
吉高 まり	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 フェロー
	プリンシパル・サステナビリティ・ストラテジスト

サイトでコメントを発表させていただいている委員の皆様

本プロジェクトは非常に意義のあるものと高く評価しています。
 キーワードの1つは「見える化」。
 コーポレートガバナンスの視点からも企業価値を高めるためにも、
 ダイバーシティの促進と可視化が重要です。
 多くの上場企業に参加してほしい。
 見えるは単年度のみならず、継続して変化を確認することが重要だと思います。

伊藤 邦雄

一橋大学CFO教育研究センター長
 ダイバーシティインデックス/アドバイザーボード



日本の女性活用は世界最低レベル。日本の失われた30年を象徴するような恥ずかしい事実です。活力のためにも、イノベーションのためにも、ダイバーシティの促進は戦略です。バックグラウンドに関わらず、一人ひとりの人材がどれだけ企業価値に貢献しているかを継続して可視化し、点検し、改善し続けるかどうかが企業の持続的成長の鍵。継続的成長を目指すなら、毎年ダイバーシティインデックスに参加して、全ての人材の活性化を図るべし。社長、ぜひご決断を。

八木 洋介

株式会社people first 代表取締役 (前 株式会社LIXILグループ執行役員副社長)
 ダイバーシティインデックス/実行委員

世界最大級の資産運用会社であるブラックロックは、持続可能な社会の実現を後押しするという大きな責任を負っています。ESG投資の視点から「ダイバーシティ経営」を重要視しており、組織のダイバーシティと経営の関係を可視化・数値化するこのインデックスがダイバーシティ経営の促進に活用されることを期待しています。長期投資家として、現下の厳しい社会情勢の中でもダイバーシティ経営を続ける企業にこれからも注目していきます。

竹内 章喜

ブラックロック・ジャパン (株) 取締役
 ダイバーシティインデックス/アドバイザーボード



テーマ分野と評価視点

■ ダイバーシティ経営で重要な4つの分野：

ジェンダー

人種・文化背景

年齢

障がい

等

プログラム

非財務情報である**人的資本や組織のガバナンス**に注目し、**ダイバーシティと経営との関係**を可視化するための年1回のプログラム。

毎年継続して変化を確認することにより、企業価値や生産性向上に貢献します。

*スコア名は仮称



企業DEIスコア

経営戦略や推進体制
の確認

回答者：**組織（担当者）**

内 容：ダイバーシティ推進の制度整備や経営意識について



DEIアウェアネススコア他

経営戦略とのギャップや
組織風土の確認

回答者：**CEOから一般社員まで個人が回答（無記名）**

内 容：所属する会社のダイバーシティ経営について



DEIナレッジスコア

テスト/ラーニング
ダイバーシティ関連の
基礎知識を測る、及び
セルフラーニング

回答者：**CEOから一般社員まで個人が回答**

内 容：ダイバーシティ領域（DE&I）の知識を問う
テスト

テスト終了時、即時に自身の得点が表示され、さらに全ての問題/回答についての出典データや解説を読むことができます。
年に1度のダイバーシティ経営に関する**セルフラーニングの機会**にもなります。

テーマ分野と評価視点

ダイバーシティインデックスは
4つの評価視点で「ダイバーシティ経営」を分析します

Governance
& Innovation

ガバナンス&イノベーション：
ダイバーシティと組織の成長への理解や、イノベーション事例が出ているか

Inclusion

インクルージョン：
多様な声を取り入れる仕組みや環境があるか

*心理的安全性の視点も

Equity

イクイティ：
誰もが力を発揮できる仕組みや環境があるか

*アンコンシャスバイの視点も

Diversity

ダイバーシティ：
多様な人が採用される仕組み/風土があるのか

報告データ



偏差値
データ

UTecon
Innovation through Economics



分析
報告書

1. 経年変化・他社比較などを偏差値として提供します

*スコア名は仮称

* 東京大学教授陣がサーベイとテストを分析。

- 偏差値を全社、各部門別/各都市別、男女別、年代別データ。
- 自社の経年比較データ
- 他社比較データ

2. 個人「DEIアウェアネス」結果集計データを提供します

*匿名、個人の特定はできません。

3. 個人「DEIIGテスト」の結果個別データを提供します

*各個人の回答結果は正解不正解のみお伝えします。

*何を選択したかの開示はありません。

4. 報告書にまとめ、ご提出します

上記のデータ結果を総合的に分析し、さらに当該企業での課題を見つけ4つの柱に分けての分析/考察を文書でまとめ課題解決への具体的な提案も含めて提出します。

ご報告



CEOダイアログ

5. CEOダイアログ

報告内容は、人事部に提出されるのではなく、経営戦略として捉えるCEOに直接手渡され、60分間のCEOダイアログにおいて、実行委員長の佐々木かをりより直接報告書の内容をお伝えし、議論します。

CEO始めとする経営陣が、ダイバーシティ経営についての理解を深め、次の具体的アクションなどを議論する、年1回のダイバーシティ経営ディスカッションとしても非常に重要な時間です。

具体的な対策へ



研修 ワークショップほか

結果から、アクションへ

結果から具体的な課題を見つけ、ダイバーシティ経営を向上させるための具体的な研修やコンサルティングなどをご提案。

- * 学びの解説/ディスカッションセミナー
- * 課題解決の特定セミナー
- * 特定部署をモデルケースとして分析や成長をウォッチするプログラム。
- * 社外取締役など女性/外国人などの人財紹介。

第4回参加企業：26社

- ・ 小林製薬株式会社
- ・ 日本電気株式会社
- ・ 株式会社エー・ジー・ピー
- ・ 日本郵便株式会社
- ・ 東芝デジタルソリューションズ株式会社
- ・ BIPROGY株式会社（旧日本ユニシス）
- ・ シミックホールディングス株式会社
- ・ 東京電力ホールディングス株式会社
- ・ 東京電力パワーグリッド株式会社
- ・ 東京電力エナジーパートナー株式会社
- ・ 東京電力リニューアブルパワー株式会社
- ・ ユニアデックス株式会社
- ・ 徳島市
- ・ 株式会社梅丹本舗
- ・ アロエ製薬株式会社
- ・ 富山小林製薬株式会社
- ・ 仙台小林製薬株式会社
- ・ 愛媛小林製薬株式会社
- ・ 桐灰小林製薬株式会社
- ・ 小林製薬ブラックス株式会社
- ・ エスピー・プランニング株式会社
- ・ 株式会社アーチャー新社
- ・ 小林製薬物流株式会社



TOSHIBA

NEC

BIPROGY

日本郵便
POST

TEPCO
東京電力ホールディングス

CMIC

AGP
Airport Ground Power

徳島市
Tokushima City Official Website

第1回：計 4,114名
 第2回：計 3,976名
 第3回：計 4,976名
 第4回：計 11,680名
累計2万4,746人が参加

- ・ 小林製薬セールスプロモーション株式会社
- ・ 株式会社ユニカルインターナショナル
- ・ 株式会社イー・ウーマン

事例：株式会社エージーピー



- ・ 中期経営計画に初めてダイバーシティ経営が盛り込まれた
- ・ 管理職/経営陣向けダイバーシティ研修のシリーズでの導入

3-3) ESG経営の推進

『社会：Social』～従業員の成長と共に企業成長を～

社会 Social

【最終GOAL】

採用者に占める女性割合10%以上、育児休業取得率 100%を目指します。
企業取り組みとして必要とされるダイバーシティ経営について全従業員に浸透させます。

■ 企業成長に資するダイバーシティ経営に向けて

年度	取り組み
FY22	<ul style="list-style-type: none"> 「ダイバーシティ」について経営戦略への採用 ダイバーシティ マネジメント インシアティブへの参加 目的別セミナー・ワークショップ実施 多様な社員の活躍推進 <p>ダイバーシティ経営における理解の浸透 アンコンシャスバイアスの撲滅 外国籍従業員と共に働くことでグローバル化</p>
FY23	<ul style="list-style-type: none"> 外国人・女性の“応募”比率増加 目的別セミナー・ワークショップの継続（反復） 育児休業取得率 100%
FY24	<ul style="list-style-type: none"> 外国人・女性の“採用”比率増加 目的別セミナー・ワークショップの継続（反復） グローバル人材・女性採用比率の増加
FY25	<ul style="list-style-type: none"> 外国人・女性の“採用”比率増加 目的別セミナー・ワークショップの継続（反復） 女性採用比率10%以上

目的別セミナー・ワークショップ実施
定期的に対象者別、目的別に開催し、それらの効果測定を実施する。経営層から意識改革！
※外部専門企業の活用

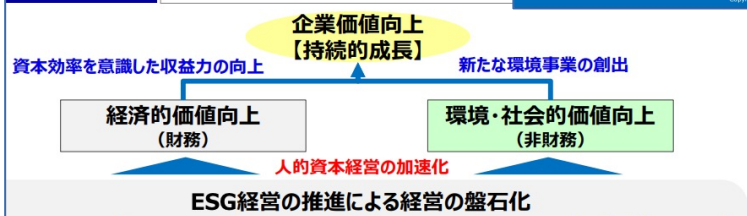
役員対象セミナー
部長対象ワークショップ
管理職対象ワークショップ
グループ長クラス対象ワークショップ
全社員への浸透

Copyright © AGP Corp. All Rights Reserved. 20

-1) ESG経営の推進

『企業価値向上に向けたESG経営の本格的推進』

企業価値向上 ESG経営を推進していくことで、『成長の実現』と実現させます。



環境 Environment	社会 Social	企業統治 Govern
<ul style="list-style-type: none"> 空港の脱炭素化推進に向けた取り組みや資源利用の効率化など、企業活動を通じた環境への更なる貢献を行い、中長期的な企業価値の向上を図って参ります。 環境ビジョンの打ち出しと実行を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業成長に資するダイバーシティ経営を行い、多様性/主体性の追求し実行力の高い「人」と「組織」づくりをする。 労働条件と労働環境の更なる改善を行い、従業員が安心して仕事に集中できる環境の提供をする。 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンスを行い基本的なガバナンスを行い充実させると共にリスクマネジメント 経営の公正な判断・選択・統制する仕組みを図る。（社外取締役の増員）

環境社会実現に向けた貢献、人材育成と社員福祉の充実、経営の透明性/健全性に重き

Copyright © AGP Corp. All Rights Reserved.

AGPグループ 中期経営計画（2022-2025年度）

～ 持続的な企業成長に向けて ～

AGP Airport Ground Power

動力供給事業でCO2削減

エンジニアリング事業で運航を支える

空を想い、技術を極め、環境社会を創る

フーズカントで温かい食事を

専用格納庫でビジネスジェットをサポート

2022.5.26

Copyright © AGP Corp. All Rights Reserved.

DIVERSITY INDEX

従業員と共に企業成長を

Social

中期経営計画

https://www.agpgroup.co.jp/wp-content/uploads/2022/05/AGP_202205_tyukikeieikeikaku.pdf

Findings例

「ダイバーシティに関する知識は女性の方がある」 組織では、どんな課題があり、何に取り組む必要があるのか。

2019年から2022年のダイバーシティインデックスの参加人数は合計で24,746人。その全データを東京大学エコノミックコンサルティングが偏差値について経年比較による分析を行った結果、第1~4のダイバーシティインデックス参加者はいずれの回においても、ダイバーシティ知識においては女性の偏差値が男性を上回っていることがわかりました。

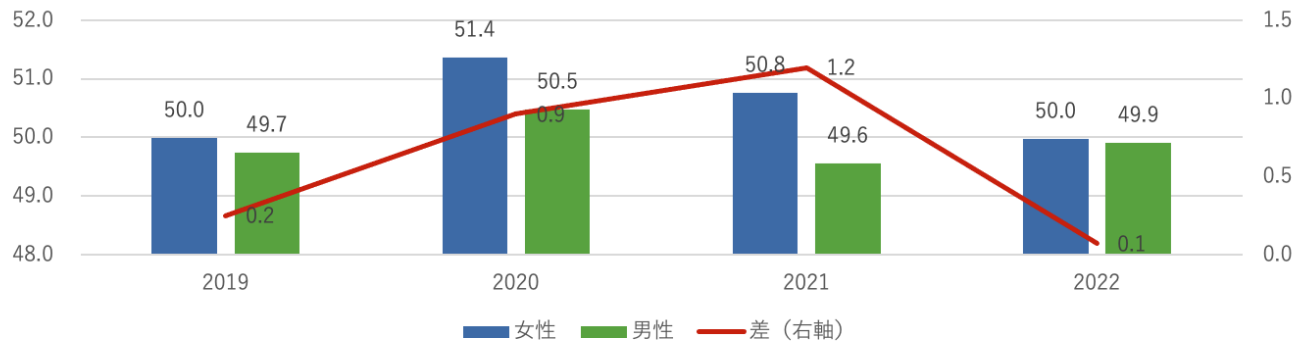
女性の方がダイバーシティ知識があることは、同じ事象が社内で起きていた時に、それをどう捉えるのかの深さ、どう対応するのが良いのかなどといった対応策の選択肢などが女性と男性で違うということを意味します。

知識がある人が見ると、ある現象から経営上の課題が見えるにもかかわらず、知識がない人には、その現象から将来リスクを想像しにくい、ということになります。

また、ダイバーシティ知識がある人にとって「公平でない」=イクイティに課題がある事象が、知識を持たない男性たちは気づかないこともあるでしょう。

知識不足は、ダイバーシティ経営へのあゆみにつながらないだけでなく、途中で優秀人材を失う可能性もあります。男性のダイバーシティ知識を高める施策が重要です。

性別で見た4年間 ダイバーシティインデックス・個人テスト偏差値



企業向け研究会の運営

ダイバーシティマネジメントイニシアティブズ (DMIs)
**人的資本を活かし「ダイバーシティ経営」を経営戦略の中心に考える企業が
 その姿勢を宣言し、学習し続けるための研究会**

<https://www.diversitymanagement.jp/>

1.Declaration

宣言内容

「ダイバーシティ経営を企業戦略の重要テーマとして捉え、経営を推進していきます」

ダイバーシティ経営に真剣に取り組む企業・団体は、イニシアティブへの賛同を表明した上でご参加ください

DMIホームページで、イニシアティブに賛同している「ダイバーシティ経営」に取り組む組織として、宣言企業・団体のロゴや事例を紹介してまいります

2.Seminar

国内外のダイバーシティ経営等の専門家を講師に招き開催されるオンライン形式の研究会（Zoom）に参加することができます

質疑応答等も可能なインタラクティブな勉強会です

◆テーマ例

- ESG投資家がみる企業のダイバーシティ経営の実態
- 人的資本の考え方
- ILOが見るダイバーシティ経営
- コーポレートガバナンスコード改訂に対応する公開情報
- CEOが語るダイバーシティ経営の実際
- 人権デューデリなど含めたサプライチェーンマネジメント
- 各省庁におけるダイバーシティ推進について
- 海外企業のダイバーシティ担当者による事例
- 多国籍マネジメントとその成果
- アメリカの女性役員に関する法令と現状
- ノルウェーのクオータ制の背景

3.Findings reports

ダイバーシティ経営に関する国内外の情報を会員の皆様に配信します

国内外の関連法令、国内外の企業事例、重要な情報やデータ等、ダイバーシティ経営に必要な知識を学ぶことができます

また、「ダイバーシティインデックス」から見えてくるファインディングスや具体的な課題も報告します

会員企業に向けたセミナー例

- 「男女賃金格差の開示へ～世界の流れとベストプラクティスから学ぶ」
アキレス 美知子 氏
SAPジャパン株式会社 特別顧問/三井住友信託銀行取締役/横浜市参与
G20 EMPOWER日本共同代表/内閣府男女共同参画推進連携会議議長

- 「Diversity, equity, and inclusionの実践」
村上 由美子 氏 MPower Partners ゼネラル・パートナー

- 「ESG投資家がみるダイバーシティ経営」
内 誠一郎 氏 インベスコ・アセット・マネジメント株式会社
投資戦略部 部長 セルフインデックス・ESG事業推進担当

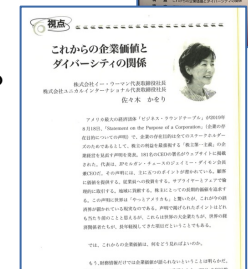
- 「ダイバーシティ経営の今」
「ダイバーシティ経営の今」
有沢 正人氏 カゴメ株式会社常務執行役員 CHO(最高人事責任者)

まとめ

ダイバーシティは 人事から「経営戦略」となった

「ダイバーシティ経営」が企業成長のキーワード

- Diversity wins に象徴されるように、多様性がすぐれた組織は利益率が高い。
- 多様な決定権者がいることで、イノベーションが起きる。
 - 女性管理職が20%を超えるとイノベーションが起きやすい
- ダイバーシティ経営で、ガバナンスも高まりリスク回避ができる。
- 世界もESG投資によりダイバーシティ経営を重視して投資先を決める動きが加速。
- 日本もCGコード改訂で「ダイバーシティ経営」が求められるようになってきた。
- 非財務情報の可視化の重要性
 - 人的資本の開示
 - 「ダイバーシティインデックス」
 - 経営戦略に活用できる情報提供



日本証券アナリスト協会
パネル登壇等 2019



**DIVERSITY
INDEX**

お問い合わせ：

diversityindex@ewoman.co.jp

<https://www.diversitymanagement.jp/>

