

**候補者に選ばれる「ダイバーシティ採用」とポイント**一般社団法人 全国採用支援協会  
理事 中田愛

(国家資格キャリアコンサルタント)

ダイバーシティ（多様性）は、昨今ビジネスを遂行する上で非常に重要な要素となっています。特に「女性活躍推進」「障がい者雇用」「LGBTQ（性的マイノリティ）への対応」が例として多く挙げられますが、さまざまな背景（性別・人種・ライフステージ・世代間ギャップなど）により考え方や感じ方が異なる従業員一人ひとりの「生き方」を尊重し、希望する働き方に向き合う姿勢を表明・体現できている企業が、**従業員や就職・転職を希望する候補者に選ばれる時代**です。

女性や障がい者の採用は、女性活躍推進法や障がい者雇用率/雇用納付金制度によって一定数の雇用が定められているため、注力している企業も多くなっています。一方でLGBTQに関しては、日本は国際的に大きく遅れており、**ダイバーシティ採用において意識すべきポイント**のひとつと言えるでしょう。

LGBTQに該当する方は、人口に対しておおよそ12~20人に一人と言われ、これは「左利きの人」と同じぐらいの割合です。おそらく多くの職場に左利きの人はいらっしゃると思いますが、厚生労働省が2020年に行った調査『職場におけるダイバーシティ推進事業報告書』によると、**社内にLGBTQ当事者は「いないと思う・わからない」と答えた企業が約7割**もありました。またそれに呼応するようにLGBTQ当事者の8割が「職場の誰にもカミングアウトしていない」と回答しています。さらに採用時にカミングアウトをする方は少数派であり「おそらくいるが気がつかない」と考えるのが妥当でしょう。

厚生労働省は、候補者に広く門戸を開き、本人の適性と能力に基づいた公正な採用選考が実施されるよう事業主に対して啓蒙を行っています。そこで、企業側もそのスタンスを公表するのはどうでしょうか。

例えば、面接のスタート時に「採用ポリシー」として**ダイバーシティ採用に取り組む自社の姿勢を予め候補者の方に説明することも有効**です。仮にその候補者とはご縁がなかったとしても、積極的な企業姿勢が評価され口コミなどで拡がっていく可能性もあり、企業イメージやブランド力の向上につながります。その結果、候補者をはじめ従業員やお客様など、**多くの関係者に選ばれること**になります。

**ダイバーシティ採用を導入することによる企業側のメリット**としては「離職の防止」や「従業員エンゲージメントの向上」が挙げられます。また多様なバックグラウンドやポテンシャルを持った人材が集まるチームからは、新しい発想や提案が生まれ、新たなサービスや商品の開発につながることや、問題解決力の向上という革新的な価値を企業に加えてくれることもわかってきました。

2020年から始まった新型コロナウイルス感染症の影響により、人々が働きやすい企業を選ぶ風潮は、かつてないほど高まっています。「自分たちの生活や生きがいを尊重しながら、お互いを大切に働くことのできる職場環境」が求められています。そのための企業の取り組みのひとつである**ダイバーシティ採用は、中小企業の成長と成功のための大きな鍵**となるでしょう。

以上