

2026年5月14日
責任投資推進部

経産省が「ダイバーシティレポート」を公表 ～企業の競争力強化に向けたダイバーシティ経営を推進～

経産省は4月30日、「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営（ダイバーシティレポート）」および求められる具体的なアクションをまとめた実践事例集を公表しました。

同レポートでは、ダイバーシティの取組みを企業の競争力強化につなげるために求められる、7つのアクションを提示。具体的には、①経営層自身がダイバーシティの重要性を十分に理解し、（経営層の強いコミットのもとに）ダイバーシティ経営の取組方針を策定すること、②従業員のダイバーシティに対する意識改革や社内浸透、企業のパーパスへの共感、③それらの取組みを企業価値向上につながるストーリーとして投資家に対して積極的に発信・対話すること、等を求めています。

また同レポートでは、ダイバーシティ経営と企業価値向上の関係性を分析。ダイバーシティ経営の実践により、生産性や創造性の向上、ES（社員満足）・CS（顧客満足）向上等を通じて財務・非財務にポジティブな影響を与えると指摘しております。例えば、経営層の多様性スコアが平均以上の企業は平均未満の企業と比べて、売上高に占めるイノベーション売上高の比率が高くなっております。また、女性活躍推進に優れた上場企業を選定している「なでしこ銘柄」選定企業の株価指数は、TOPIXよりも高い傾向がみられております。

経産省では、ダイバーシティを推進するための制度構築・整備は進んできたものの、それを企業価値向上に結び付けられていない企業が多く存在していると認識。本レポートを発行することで、企業のダイバーシティ経営の取組みを高度化するとともに、ビジネス上の成果や企業価値向上につなげることを推進していく方針です。

【参考】ダイバーシティレポート及び事例集（経産省）

<https://www.meti.go.jp/press/2026/04/20260430002/20260430002.html>

【内容】

経産省は4月30日、「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営（ダイバーシティレポート）」および求められる具体的なアクションをまとめた実践事例集を公表しました。

同レポートでは、「ダイバーシティ経営」の定義を、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営であると定義。ダイバーシティ経営の実現に必要なDiversity（多様性）、Equity（公平性）、Inclusion（包括性・受容）の要素を備えることで、企業価値の向上につなげることを推進しています。

<「ダイバーシティ経営」の定義>

**ダイバーシティ経営とは
多様な人材をいかし、
その能力が最大限発揮できる機会
を提供することで、
イノベーションを生み出し、
価値創造につなげている経営**

ダイバーシティ経営の要素である「Diversity」「Equity」「Inclusion」について、本研究会における定義は右のとおり。
実際に各社において取組を進める際には、それぞれについて、自社にとっての意義や定義等を考えながら自社の価値創造・競争力強化に資する取組を行う必要がある。

Diversity

性別、年齢、国籍、人種、価値観、キャリア、働き方の意向等を限定せず、企業の経営戦略実現の上で必要な知・経験を持つ多様な人材のポートフォリオを整えること。

Equity

経営戦略実現の上で必要な知・経験を持った人材が能力を十分発揮できるよう、制度や業務プロセス等において阻害される要因があればそれを是正する*1とともに、適切な機会を提供し*2、支援すること。

※各社にとって必要な取組は、職場環境や事業活動の進め方等により異なることにも留意が必要*3。

Inclusion

企業の経営戦略実現の上で必要な知・経験を持つ多様な人材が、本人ならではの強みを発揮しつつ、組織に帰属感を持ち、その能力を十分に発揮して職場や企業の成果に貢献できていると実感できる状態をつくること。

*1 例：布の裁断業務にあたり左利きの人には左利き用のはさみを用意する。

*2 例：多様な知・経験を評価できる多様な評価軸を設けること。

*3 例：布の裁断業務にあたり自動裁断機があれば、そもそも*1で言及したようなはさみは不要。

出典：経産省

同レポートでは、企業の競争力強化のために求められるダイバーシティの取組みを、7つの具体的なアクション（ダイバーシティ2.0行動ガイドライン）として提示しております（以下次ページ参照）。

経営層自身が、ダイバーシティの重要性を十分に理解したうえで、経営層の強いコミットのもとに、ダイバーシティ経営の取組方針を策定することが重要であると指摘。取組みの進捗を測るために、KPIを設定したうえでその実現に必要なロードマップを策定することで、進捗状況の追跡と管理を実施することも求められております。

また、従業員が企業のパーパスに共感し、一人ひとりが自律的に成長できる仕組みづくりが必要であり、ダイバーシティに対する意識改革や社内浸透の取組みが重要であることを指摘し、それらの取組みを企業価値向上につながるストーリーとして投資家に対しても積極的に発信・対話することを求めています。

※上記7つの具体的なアクションについては、実際の企業の取組みをまとめた事例集も合わせて公表されています。

（参考）具体的なアクション実践事例集 <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/actionjirei.pdf>

<ダイバーシティ2.0行動ガイドライン>

※ダイバーシティの取組みを企業の競争力強化につなげるために求められる、7つの具体的なアクションを提示しています。

アクション	内容
① アクション推進の基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・経営層自身が知・経験のダイバーシティを確保し、多様性をいかに強い信念を持つことが必要。 ・その上で事業環境や事業構造を踏まえ、経営戦略実現に必要な人材ポートフォリオを定義するとともに、パーパスも含め浸透を図る。 ・その人材の活躍のために必要な制度等の基盤整備を行う。
② ダイバーシティ経営の取組方針策定	<ul style="list-style-type: none"> ・経営層の強いコミットメントのもと、経営戦略実現に向けて必要な人材が活躍するためのDiversity、Equityの必要性と考え方、Inclusionの在り方を検討 ・これに基づき、ダイバーシティ経営の取組方針やポリシーを明確にし、組織への浸透を図る。 ・KPI・ロードマップを策定し、データ活用を通じた進捗状況の追跡と管理を行うことで、取組の精度を高め続ける。
③ 推進体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ経営を全社的・継続的に進めるために、推進体制を構築し、取締役会・経営層が実行に責任を持つ ・「トップダウン」体制を構築するとともに、従業員がダイバーシティ経営の取組に関与し、従業員の声を取締役会と社長・CEOら経営陣双方に届ける体制を確保すること「ボトムアップ」でも実効力を高める。
④ 事業・地域特性等を加味した環境・ルールの整備	Diversity, Equity, Inclusionの在り様は事業内容や地域により多様であることを念頭に、各部門・各国地域で働く様々な知・経験を持つ従業員が活躍できるよう、業務プロセスや制度の見直しを行う。
⑤ 管理職の行動・意識改革	従業員の多様性をいかにすることができるマネージャーをその努力・工夫を評価すること等を通じて育成・登用する。
⑥ 従業員の行動・意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員が企業のパーパスに共感し、その人ならではの強みをいかしてパーパス実現に貢献することを促すため、多様なキャリアパスを構築し、従業員一人一人が自律的に行動し成長できるよう、キャリアオーナーシップを育成する。 ・従業員一人一人がダイバーシティ経営の取組に関与し、Diversity, Equity, Inclusionの考えを意識しながら日頃の業務を行える環境整備・支援を行う。
⑦ 労働市場・資本市場への情報開示と対話	<p>(労働市場) 経営戦略実現に必要な人材を確保するために一貫した人材戦略を策定・実行し、その内容・成果を効果的に労働市場に発信する。</p> <p>(資本市場) 投資家に対して企業価値向上につながるダイバーシティ経営の方針・取組を適切な媒体を通じ積極的に発信し、対話を行う。</p>

※上記アクション①～⑥が企業内に浸透・成熟するプロセスを通じて、多様な人材が活躍できるインクルーシブなカルチャーの醸成が進むと考えられます。
出典：経産省より作成

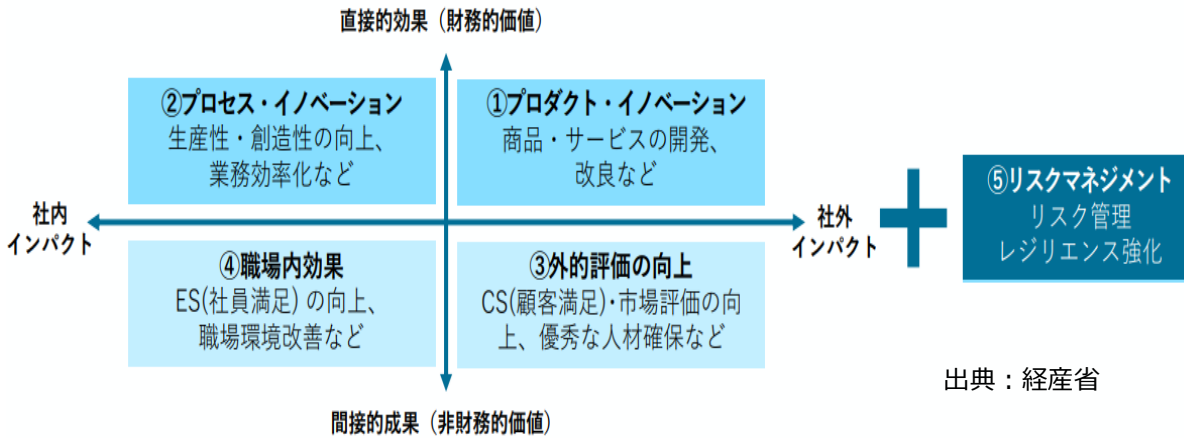
また、同レポートでは、「なぜ今ダイバーシティ経営が必要なのか」について、ダイバーシティ経営と企業価値向上の関係性を分析（ダイバーシティレポートのP47～52参照）しております。

ダイバーシティ経営の成果について、①プロダクト・イノベーション（商品・サービスの開発・改良）、②プロセス・イノベーション（生産性・創造性の向上、業務効率化）、③外的評価の向上（レピュテーション効果）、④職場内効果（ES向上、職場環境改善）、⑤リスクマネジメント（レジリエンス強化）に分けられると分析しております。

例えば、経営層の多様性スコアが平均以上の企業は平均未満の企業と比べて、売上高に占めるイノベーション売上高の比率が高くなっており、また、女性活躍推進に優れた上場企業を選定している「なでしこ銘柄」選定企業の株価指数は、TOPIXよりも高い傾向がみられております。

<ダイバーシティ経営の成果イメージ>

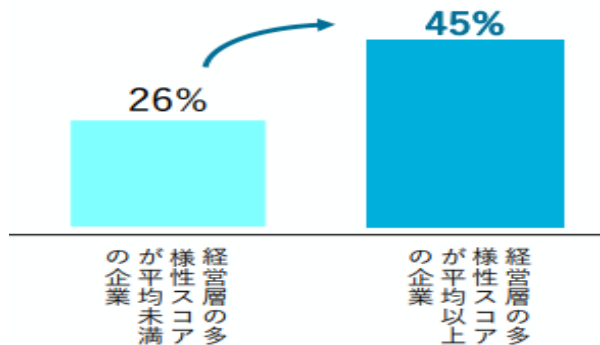
※直接的効果（財務的価値）・間接的効果（非財務的価値）と多岐に渡る効果があると分析しております。



<経営層の多様性とイノベーションの関係>

※経営層の多様性スコアが平均以上の企業は、売上高に占めるイノベーション売上の比率が高くなっております。

売上高のうちイノベーションによる売上高が占める割合



<なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価比較>

※女性活躍が進んでいる「なでしこ銘柄」の選定企業の株価PFは、市場平均を上回って推移しております。

