

30% Clubの成功要因: 30% Clubは構造改革をサポートします

ダイバーシティが進まない根本的問題は
構造的な問題

- 過去の成功体験をもとに築き上げられた組織構造:
 - ・ 組織の重要プロセス、特に評価、昇格・登用、育成を含む人事プロセス
 - ・ 制度、規則、暗黙のルール
 - ・ 組織文化
 - ・ 成功のロールモデル、等
- 現在の構造から生じる、ステレオタイプとアンコンシャスバイアス

構造改革

**ダイバーシティの加速
+
ビジネスの持続的成長**



30% Club
GROWTH THROUGH DIVERSITY

1. 企業の意思決定機関の多様性促進に フォーカス ※目標はクリティカルマスの30%

全てのステークホルダーを考慮した、網羅的、効率的な議論と意思決定 → Group Think(集団浅慮)の回避:

- ・ 重要プロセス、規則の見直し・改革
- ・ インクルーシブな組織風土の醸成
- ・ 新しいロールモデルの形成とステレオタイプの刷新

2. 企業トップのコミットメント

組織のトップのみがメンバー。トップが主体的に推進

3. 統合的アプローチ

様々な機関が協働するプラットフォーム:

- ・ 機関投資家、メディア、エクゼクティブサーチファーム、政策提言等を通じた効果的な働きかけ
- ・ コンサルティングファーム、大学を含む様々な機関が協業し、パイプライン強化を目的とした効果的な施策を展開