

人事力の温故知新

●●●5

「ダイバーシティ」 また、中堅からベテ

といえ、まだまだ女性ランに差し掛かる世代の登用や外国人労働者の積極的な採用をイ

「多様性」と捉えたい。

雇用延長の流れから60歳代の人材をいかに戦力としていくかが問われる時代となっ

よう。

先に述べたような状況から言えば、ダイバ

「ダイバーシティ」とインクルージョンは事業戦略上、もはや是非論のレベルではなく、進むべき宿命である。

このような環境で

昇給から除外して、賃給から除外していくことが不可欠

れば、優秀で企業に貢献度の高いパートタイ

この点で損失甚だし

多様化の受容に向けて「視座の転換」を

可欠であろう。

ダイバーシティとい

読者の皆様におかれ

でも、ご興味がおあり

であれば是非とも足を

お運びいただければ幸

いである。

（日本人材マネジメント協会執行役員、学校法人東京国際大学法人本部人事企画統括部長 堤敏弘）

よう。

先に述べたような状況から言えば、ダイバ

「ダイバーシティ」とインクルージョンは事業戦略上、もはや是非論のレベルではなく、進むべき宿命である。

このような環境で

昇給から除外して、賃給から除外していくことが不可欠

れば、優秀で企業に貢献度の高いパートタイ

この点で損失甚だし

多様化の受容に向けて「視座の転換」を

可欠であろう。

ダイバーシティとい

読者の皆様におかれ

でも、ご興味がおあり

であれば是非とも足を

お運びいただければ幸

いである。

（日本人材マネジメント協会執行役員、学校法人東京国際大学法人本部人事企画統括部長 堤敏弘）