**『多様な人材の雇用と活躍に関する調査-ダイバーシティ･インクルージョンに向けて-』の修正･補足について**

以下のとおり本文に修正・補足します（下線部分）。

●11ページ（脚注5の１行目）

|  |  |
| --- | --- |
| 誤 | インクルージョン概念に対し、ダイバーシティ概念は |
| 正 | ダイバーシティ概念に対し、インクルージョン概念は |

●25ページ（本文下から３行目）

経営業績等の３年前からの変化別では、売上高、経常利益、労働生産性のいずれも、増加傾向と従業員総数の増加との間に有意な関係（偶然に観察された結果ではなく、必然である可能性があると推測される結果と考えられる）がみられる（図表２－２－１－５）。

ただし、中長期的には、ＡＩやIoTの進展が、今後、この関係性に変化をもたらす可能性があるかどうかについても注視していく必要がある。

●67ページ（図表２－３－７の左上枠内）

●68ページ（図表２－３－８の左上枠内）

|  |  |
| --- | --- |
| 誤 | オッズ比は、各独立変数が、被説明変数（労働生産性の変化）に及ぼす効果 |
| 正 | **標準化回帰係数は、各独立変数が、被説明変数（人材の多様化）に及ぼす効果の程度** |

●121ページ（本文上から10行目）

また、人材の確保は経営業績と有意な関係があり、企業の事業基盤を確立する支援を強化することは重要な施策課題である（ただし、中長期的には、ＡＩやIoTの進展が、今後、この関係性に変化をもたらす可能性があるかどうかについても注視していく必要がある）。

●123ページ（本文上から17行目）

（3）障がい者の雇用を経営の一環と捉え、障がい者の特性を活かした配属･配置だけでなく、業務を｢見える化｣し、障がい特性や個々の得意な業務となるよう業務分担を見直し、障がいに配慮することでみんなの働きやすい職場環境への改善や、多様な人材が働くことによる組織の活性化へ繋がるなど、好事例からキーポイントを抽出し、雇用上の負担感を軽減するポイントや経営上のメリットを周知する意義は大きい。