

人材が多様であれば、多様な働き方も取り入れやすい。そのことを示す例はほかにもある。レーザー専門商社の日本レーザー（本社 東京）は、「理念を共有して成果を出しても例えば、勤務形態が他者と違っててもかまわない」（近藤宣之社長）という考え方から、個別対応で雇用契約をしている。週のうち三日は在宅勤務で七時間働き、二日は会社で四時間働くという特殊な勤務形態の嘱託雇用契約社員もいたが、現在は一日七時間勤務の正社員課長になっている（標準は一日八時間勤務）。正社員も育児や介護、自分自身の病気療養時に短時間勤務制度を利用することができるといえる。

同社の場合にも、もともと人材が多様だったことが背景にある。かつて会社が経営破綻して人材不足になったとき、ハローワークをとおして応募してきたのは高齢者や外国人留学生、海外からの帰国者たちだったという。そのため自然な形でダイバシテイ経営が行われており、それが理念を共有して業績に貢献するならば勤務形態にこだわらないという会社のポリシーにつながっているのである。