

[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]

## 第7回 内部昇進者中心の「取締役会の多様化」に必要なポイント

日本マネジメント総合研究所合同会社 理事長 戸村 智憲 氏 2016/10/21

ダイバーシティ | ワークライフバランス | 女性活躍推進  
労務管理・福利厚生を整備したい | 従業員満足度を向上させたい | 社員のやる気を高めたい

ツイート

いいね! 0 | B! | G+1

### 人事部・人事権・教育機能の行使がダイバーシティ経営の質を左右する

取締役会の多様化において、健全化を促す役割は、必ずしも社長のみではありません。誰をどこに配属するか、適材適所を見極めて人事権を行使する役割を担う人事部門が、ダイバーシティ経営の質を左右します。評価基準や考課、査定、面接といった出世に関する点においても、人事部門の担当者や部門長は先入観や固定観念を排除し、公平であることが求められるのです。

仮に人事部門が、新卒採用時の面接で不健全な対応をしていたり、新入社員研修で多様性よりも“使いやすい人材”の育成を優先したりすると、ダイバーシティ経営の根幹が揺らぐだけでなく、将来の取締役会メンバーや執行役員メンバーの多様化も実現しないでしょう。

内部昇進の過程で、画一的な人材育成や、革新的なアイデアや社内での問題提起する者の排除は、ダイバーシティ&インクルージョンを著しく阻害するものに他なりません。

ダイバーシティさえ進めれば欧米諸国のように労働生産性が高まり儲かるようになる、という幻想をおおる有名・無名の指導者・講師・コンサルタントはあまり述べようとしませんが、ダイバーシティ経営のスタートポイントは明確に人権擁護にあります。

その人権擁護において特に重要なのは、継続的に役職員相互の多様性を理解し受講者自らの多様化も促す教育にあります。

そのため、筆者は、ダイバーシティ施策や体制づくりも重要ではありますが、ダイバーシティ経営はつまるところ教育に尽きる、とさえ考えています。

各社の課題に応じて、女性の役職員のロールモデルづくりやモチベーション向上、男性の役職員の意識変革などが、ダイバーシティ経営の教育で金科玉条のごとくもてはやされているような面がありますが、あくまでも、それらはダイバーシティ経営のごく一部をクローズアップしているものであり、ダイバーシティ経営そのものだと誤認させるような教育を行う講師・企業研修会社などが少なくないのは、非常に残念なことです。

とかく聖域化しがちな人事部門に多様化のメスを入れることや、ダイバーシティ経営を進める役職員の教育をどう行うかについて見据える眼を持つことが、今の日本企業に特に求められていることではないかと筆者は思う次第です。

#### 関連リンク

・日本マネジメント総合研究所合同会社 企業情報

< 1 2

お気に入りに登録

このページはいかがでしたか？

Rating bar with 5 empty boxes for user feedback.

### 会員登録 / ログイン

会員登録すると会員限定機能や各種特典がご利用いただけます。

新規会員登録


### 会員ログインの方はこちら

ID   
PASS

ログイン


▶ パスワードを忘れた方


### 人気記事ランキング

1  こんな上司は嫌われる！？「休日に仕事の電話」


2  タレントマネジメント戦略の本質 前編


3  「決断力を向上させる」会議

4  内部昇進者中心の「取締役会の多様化」に必要なポイント

5  アパレル業界の新たな潮流 月額制ファッションレンタルサービス

### ピックアップ

 良品計画 松井氏ほか、経営プロフォーラム2016 Spring講演録公開中！

 実効性と投資効果という課題を捉えた新発想シミュレーション研修、「ムン」