

経営課題を解く 経営プロ

- サービス
- セミナー
- 資料・事例
- ニュース
- 連載・コラム**
- 掲載企業
- 特集

キーワードで検索



対象から探す 課題を解く 経営全般 | 組織・人材 | 財務・資金 | 営業・マーケティング | サービス・商品開発 | IT・技術 | グローバル

経営プロ

連載 > 経営全般 > 【ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用】1.ここが変だよ！日本のダイバーシティ経営

【ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用】1.ここが変だよ！日本のダイバーシティ経営

日本マネジメント総合研究所合同会社 理事長 戸村 智恵 氏 2016/07/14



- ダイバーシティ
- 女性活躍推進
- 長時間労働是正
- 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

ツイート

いいね! 1 | BI | G+



熊本・大分の震災及び東日本大震災・各種災害等において、被災された方々と復興者のみなさまのご安全と1日も早い実りある復旧復興と共に、ご無念ながらに天上に召されました尊い御霊・御仏のご冥福を心よりお祈り申し上げます。

災害対策では「危機に強く人にやさしい経営」が強く求められますが、本連載では、「多様性に柔軟で人にやさしくプロとして成果を出す経営」としてのダイバーシティ経営について、全12回の連載で筆者がダイバーシティ指導にあたる際に見受けられる課題・実態・観点を踏まえてお届けいたします。

ダイバーシティは戦略的に「多様なお互いが幸せになりあうための仕組み」

筆者は日本企業・社会でワークライフバランスやダイバーシティがより注目されるようになるはるか以前から、国連という多様性とプロとしての成果を求められる組織に身を置いてきました。その中で、ダイバーシティを自ら推進・実践しつつ、協調性をもってプロとして求められる高い成果をあげる実践的な生き方・働き方をしてきました。

多様な文化背景や状況に置かれているお互いが幸せになり合えるようにするために、組織もそこで働くトップ層から非正規職員層のすべての者が、ダイバーシティを自分たちが社会運動などを通じて獲得してきた人権上の成果として享受しています。

なぜコーポレートガバナンス・コードでダイバーシティ要求項目があるのか？

例えば、日本の上場企業では、コーポレートガバナンス・コードでも、ダイバーシティ対応要求項目が盛り込まれていますが、なぜ取締役会などに女性だけでなく多様な人材を配置すべきかと言えば、国際的には人権擁護・人権救済の長い戦いと筆者なりに言う「ダイバーシティ法務対応」の必要性（訴訟リスクや社会的責任投資（SRI）株主からの人権・CSR的要求など）が背景にあるのです。

つまり、女性だから役員には登用されないという「ガラスの天井」問題を解消したり、他の国籍を持つ者への差別的待遇や異なる価値観・個性・性的な背景（LGBT：レズビアン・ゲイ・バイセ

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

成功事例集プレゼント!
集客アップにつながるホームページ
ネットショップ運営

実績 20,000件以上!!

クラウドパッケージ CLOUD PACKAGE

人気記事ランキング

1 スマホで仕事を効率化させる！ビジネスアプリの実力

2 【グローバル雇用…意外と知らないVISAのツボ】1.海外からの出向者編 Vol.1

3 CS（顧客満足）よりも、ES（従業員満足）を！

4 【デール・カーネギーが贈る成功の秘訣】ストレス軽減

5 2030年に有望な職業とは？



クシャル・トランスジェンダーなど)を持つ者への人権上であるまじき差別的処遇を改善したりする長い歴史的な戦いの成果として、各役職員自らが権利獲得の勝者・主人公として、プロとしての成果・強調性を発揮しつつダイバーシティ経営の恩恵を享受するのが、ダイバーシティの背景であり、人権を出発点とするダイバーシティの基本的なあり方なのです。

本質的に、ダイバーシティは人権を出発点にして、年齢・実績・性別・文化的背景の差異や異なる価値観・多様な宗教など、様々な人を大切にしながら組織として良き成果をあげ企業価値向上を進めるためのものであるのです。

1 2 >

お気に入りに登録

関連ニュース



【経営トレンドワード】過重労働撲滅特別対策班

数年前から「ブラックバイト」「ブラック企業」が社会問題として取り上げられるようになった。ブラック企業とは、ときには「雇いどめ」をちらつかせながら、従業員に過重労働を日常的に課したりサービス残業を強いったり、あるいは賃金を払わないなど、労働環境が劣悪な企業を差す。



ストレスフリーを実現させるオフィス環境とサテライトオフィス

労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が2015年12月1日に施行され、従業員50人以上の事業所は社員のメンタルヘルス対策の強化が義務となっている。ストレスとはそもそも、外部から受けた時に生じる緊張状態のことを指しており、仕事だけが原因とは限らない。



「オープンブックマネジメント」の効用と注意点

労働環境を向上させるためには、そもそも事業の生産性と収益性を高めなければならない。



【経営トレンドワード】ワークライフバランス

「ワークライフバランス」(以下、WLB)とは、“仕事と生活の調和”と訳され、仕事における責務を全うしながらも、仕事以外の様々な要素(家庭・地域社会との関わり、趣味、自己啓発etc)にかかる個人の時間を持っており、仕事と生活が両立している状態を指す。



【経営トレンドワード】健康経営

「健康経営」とは、企業が従業員の健康に配慮する取り組みを推進することで、医療費を下げるのみならず、働く個人の生産性の低下を防ぎ、組織の収益性向上を目指す方針をいう。1980年代に米国の経営心理学者のロバート・ローゼン氏が「健康な従業員こそが収益性の高い会社をつくる」という“ヘルシーカンパニー”思想を提唱したことに端を発している。



【経営者として知っておくべき労働法】第2回 就業規則の役割

就業規則にはどんな意味があり役割があるのでしょうか。法律で決められているから用意している、社員が働く上でのルールだから、何かトラブルがあったときに困るから...様々な目的をもって用意されているものと思います。就業規則とは、労働時間や休日などの労働条件、働く上でのルールなどの服務規律などについて、会社(使用者)が作成した文書をいいます。

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、「ムビケーション」



C社が一度失敗した顧客管理システムの構築。成功させたのは“社外システム参謀”だった!



集客アップにつなげるホームページ・ネットショップ運営。今だけ!成功事例集プレゼン!

人気キーワードタグ

リーダーシップ

タレントマネジメント

成長企業

リスクマネジメント

ダイバーシティ

コンプライアンス

ビッグデータ

次世代経営者育成

チーム・ビルディング

コーポレート・ガバナンス

解決したい課題

社員を優秀な人材に育成したい

経営力・マネジメント力を強化したい

社員のやる気を高めたい

経営戦略・事業計画の支援がほしい

サービス・商品開発力を強化したい

優秀な人材を採用したい

労務管理・福利厚生を整備したい

イノベーションを生む組織にしたい

従業員満足度を向上させたい

組織・人事変革を検討したい

掲載企業情報

株式会社リエング



あなたにオススメ