

経営・ビジネスの課題解決メディア「経営プロ」

Twitter Facebook Home ログイン | マイページ

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

Q

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「経営プロ」 > ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用 > 有事に現れる企業のダイバーシティ経営の本音

[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]

## 第9回 有事に現れる企業のダイバーシティ経営の本音

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 2016/11/10

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! 2 B+ G+



### 防災・BCP・危機管理の指導で気になること

筆者はダイバーシティ経営だけでなく、防災・BCP(事業継続計画)・危機管理や、各種分野を横断的に指導しています。ある単一の分野から企業現場を見ているだけでは見過ごされがちな点も、別の分野と併せて現状を見つめ直すことで、問題点を探し出すことができるからです。医療に例えれば、様々な状況に問診・触診・MRIなどを通じて、見過ごされがちな真の病状を見出す総合診療医のような形で指導しています。

多くの企業が「わが社はダイバーシティ経営に熱心に取り組んでいます」と声高にアピールして「多様な働き方」を推し進めています。しかしそうした企業でも、防災・BCP・危機管理の面ではダイバーシティ経営が浸透していないことも珍しくありません。

例えば、ある外国人の役職員が多い企業では、危機管理マニュアルが日本語で書かれていました。難解な漢字が多用されており、日本語を母国語としない方々が有事に備えて、また、有事の際に、そのマニュアルをスムーズに読みこなして対応できるのかと筆者は疑問に思いました。

筆者が有事対策の指導をする時は、ダイバーシティ&インクルージョンを念頭に置いた対策を講じます。

例を挙げると、危機管理マニュアル類は分厚く作りこむのではなく、直観的に理解できるよう図解を用いてコンパクトにまとめるように指導します。可能であれば同時にマニュアル類の多言語化も推奨しています。

また、災害時に帰宅困難者が社内で寝泊まりする時の対応策や、女性に必要な備蓄品(生理用品や着替え用の室内で使える大きさのミニントなど)の準備も必要です。

実際に、女性活躍推進とともに防災にもダイバーシティ&インクルージョンの意識が高い企業の中には、帰宅困難時の対策として、「寝泊まりするスペースを男性用・女性用に分ける」「女性用のスペースをトイレに近い方にする」「同一室内の場合は衝立で区切る」など設定し、防災訓練・帰宅困難対策の訓練(実際に社内に寝泊りしてみる訓練)を実施している企業もあります。

### 有事・危機時にこそ企業の本音の本音が現れる

災害時や不祥事を起こした際の謝罪会見などを含め、有事の対応でそれまで築いてきた「優れた企業イメージ」を損ねてしまった企業を、筆者は数多く見てきました。

「人を大切にする経営」や「職場の良好で円滑な関係」を声高に叫ぶ企業が、有事において利己

### 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

### 会員登録の方はこちら

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 「かたく」と「過重労働特別監督管理官」が始動する!
- 2 若手育成に「メンター制度」は本当に効いている?!
- 3 CS(顧客満足)よりも、ES(従業員満足)を!
- 4 瞬時に人を動かすリーダーに学ぶメッセージの伝え方
- 5 どんな相手も説得できる! 交渉相手の「タイプ」別交渉法

的・排他的（インクルーシブではなくエクスクルーシブ）になり、人権配慮に欠いた対応をとってしまうケースも少なくありません。これはつまり、ダイバーシティ経営が実際には浸透していないことを意味しています。

そのような企業の経営者・役員員に対して、ダイバーシティ経営の観点、法的・社会通念上の観点から指導するたびに「わが身に火の粉が降りかかる緊迫した有事にこそ企業の本音・実態が明白に現れる」と筆者は痛感しました。

事業継続・危機管理対策において、筆者は3つの対応原則として下記の原則をもって指導していますが、これは有事に限らず、また、企業経営のみに限らず、一般的に重要なことだと思っています。

【戸村式 有事の3つの対応原則】

- ①ダメージを最小限に抑える（ダメージ・コントロール）
- ②早く復旧・元の状態や信頼性に戻す（リカバリータイムの短縮）
- ③有事の教訓を大切に、危機に強く人にやさしい経営を進める（再発防止）

災害時や企業不祥事に際して、①被害ダメージや炎上・風評・信頼性低下（レピュテーション・リスク）を最小限に抑え、②早急に元の状態（復旧・事業再開・企業の信頼回復を早くする）に戻し、さらに、③それで終わりではなく今後の更なる危機状態に備え、教訓を活かしてより良い経営を進める（建物なら耐震補強・不祥事なら根本的な再発防止策の着手）ことが重要です。

この3原則は、何も災害・不祥事に限らず、常に意識しておくべきものです。

例えば、職場でダイバーシティ経営上の問題（多様性に起因するハラスメントや職場内不和や人権侵害行為など）が生じた場合、①まず経営への影響や円滑な業務遂行を妨げるダメージを最小限に抑え、②対話・教育・指導を通じて早期に問題の是正と元のスムーズな業務が進められる関係に戻し、③その問題を通じて得られた教訓からダイバーシティ施策の刷新、普及啓発という対応が必要になります。

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？

役に立った (0)	興味深い (0)	面白い (1)	まあまあ (0)
--------------	-------------	------------	-------------

ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用

- 第9回 有事に現れる企業のダイバーシティ経営の本音
  - 第8回 LGBT・セクシャルマイノリティー対応を見つめ直す
  - 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
  - 第6回 多国籍化する職場での身近なダイバーシティ経営問題と対応の観点
  - 第5回 なぜダイバーシティ施策を活用するほどダイバーシティ経営が崩壊するのか？
- [▶ 一覧を見る](#)

関連記事



[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]  
**第8回 LGBT・セクシャルマイノリティー対応を見つめ直す**  
 最近になってようやく、就職活動の会社説明会などの場で、ダイバーシティ経営の状況やLGBT対応について、会社側が質問を受ける前に説明する

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  
 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  
 ト！

人気キーワードタグ

- リーダーシップ
- 成長企業
- タレントマネジメント
- 健康経営
- 長時間労働是正
- ダイバーシティ
- リスクマネジメント
- ワークライフバランス
- チーム・ビルディング
- 次世代経営者育成

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
- 経営戦略・事業計画の支援がほしい
- 社員のやる気を高めたい
- 労務管理・福利厚生を整備したい
- 優秀な人材を採用したい
- 組織・人事変革を検討したい
- サービス・商品開発力を強化したい
- 従業員満足度を向上させたい
- イノベーションを生む組織にしたい

掲載企業情報

