

# 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 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「チーム一強」 > ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用 > 持続的発展のできる総合的に粘り強いしなやかな組織づくり

[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]

## 第10回 持続的発展のできる総合的に粘り強いしなやかな組織づくり

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 2016/11/30

- ダイバーシティ
- 優秀な人材を採用したい

ツイート いいね! 0 B! G+1

### 当たり前と思っていることを「正しく疑う」眼をもつ

ダイバーシティ経営で旧弊を改め、新たな取組みを行う上で重要なポイントは、固定観念や偏見にとらわれず、物事を「正しく疑う」ことです。これにより本質的な点を見つめ直すことができます。

何か失敗したり、ハラスメントで問題が起こったりすると、どうしても猜疑心を持って物事を見てしまいがちです。

確かに、同じ物事を「疑う」という2文字では、猜疑心も疑い方のひとつですが、「疑い方にも流儀がある」のです。ここで筆者が特に重要性を説いているのが懐疑心をベースにした対応です。

猜疑心でのマネジメントでは、「私は正しい。相手や私以外のことが間違っているのではないか」と考えてしまい、固定観念はさらに強くなってしまいます。

筆者の指導先で、上司の部下に対する厳しい接し方がパワハラ問題に発展したケースがありました。

当の上司は自分こそが正しいと考え、部下に対して自分の信念に沿って「教育（エデュケーション）」しているつもりでした。しかし実際には、盲信的に従う部下を金型にはめるように「教化（インドクトリネーション：刷り込み・洗脳）」してしまい、その過剰な圧力は部下の個性を埋没させていました。

この一件に限らず、猜疑心は思い込みや偏見を増長させることも少なくありませんので、ダイバーシティ経営を進めて成熟した健全な企業の成長につなげていくには、「懐疑心」が欠かせません。

懐疑心による物事の見つめ方は、「自分も相手もこのあり方・やり方で妥当なのかということを経験的な角度から検証し続ける物事の疑い方」です。

その観点には指導側の自らの考えや意見はそもそも妥当なのかという自省が含まれます。また、色々な角度から検証し続けるという点では、年齢や性別、境遇のほかに、社内外の視点、さらには国際常識の観点など、あらゆる面で多様化し適応していく姿勢が存在します。

倫理学の世界で懐疑は手法である、と言われることもあるようですが、ダイバーシティ経営を進め、レジリエンスを高めた総合的に粘り強い持続的発展のできるしなやかな経営に向かっていく上で、懐疑心をもって社は・経営理念から各現場の業務実態や仕事の取り組み方などを、今一度、改めて見つめ直して多様化していくことが求められているのです。

#### 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

### 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!  
集客アップにつなげるホームページ  
ネットショップ運営

クラウドパッケージ  
CLOUD PACKAGE

実績 20,000件以上!!

### 人気記事ランキング

1 幹部育成と失敗の効用

2 理念経営の復活

3 ビジネスモデルは定義するもの

4 「物語」でチームにエネルギーをチャージする

会社に入ったら三年間は「はい」と答えなさい



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 (0)	まあまあ (0)
--------------	-------------	------------	-------------

ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用

- 第10回 持続的発展のできる総合的に粘り強いしなやかな組織づくり
- 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

▶ 一覧を見る

プロフィール



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

早大卒。米国MBA修了。米国博士後期課程(Ph.D)中退。国連勤務の国際公務員として、国連内部監査業務専門官・国連戦略立案専門官リーダー・国連主導の世界的CSR運動「国連グローバルコンパクト(UNGC)」広報業務などを担当。退官後、民間企業役員として人事総務統括や、経営行動科学学会理事、上場IT企業のJFEシステムズ(株)アドバイザー、JA長野中央会顧問などを歴任。日本の人気講師ランキング3位にランクイン(日経産業新聞しらべ)。息子の出産立会や1年間の育児も取得し育児・家事・仕事に取組む。NHK「クローズアップ現代」等のTV出演や連載・寄稿多数。著書30冊。経営指導・人材育成・著述業の3つの柱で一步突っ込んだ指導で全国各地にて活動中。  
ホームページ：日本マネジメント総合研究所合同会社

関連記事



[社員の強みを活かすタレントマネジメントの本質]  
第9回 日本企業の人事課題

今回は、タレントマネジメントの本質と人財マネジメントを、企業におけるマネジメント構造の仕組みと共に理解してみました。このマネジメント構造における各目的を達成するために、企業が求める人財の確保から、登用、活用、評価、処遇といった機能をいかに整え、各機能が総合的に連結しあって、経営戦略や成長戦略を確実に実現できる人財マネジメントについて熟考してみました。



[社員の強みを活かすタレントマネジメントの本質]  
第8回 タレントマネジメント戦略の本質 後編

今回は、タレントマネジメントの導入目的を明確化する事の大切さと、人事部がその責任を果たすために、現在の人事部の役割を確認し把握しておくことについて学びました。タレントマネジメント戦略の本質的な戦略は2つあります。



[グローバル雇用…意外と知らないVISAのツボ]  
第5回 外国籍の方の中途採用編

今回は、既に就労可能なVISAを持っていて日本国内の他の法人で勤務している方を正社員等フルタイムで中途採用する際の注意点についてご案内します。既に就労可能なVISAを持っている点で前回紹介した外国人留学生の新卒採用と異なります。

[社員の強みを活かすタレントマネジメントの本質]



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
- ワークライフバランス
- 次世代経営者育成
- チーム・ビルディング
- リスクマネジメント
- 女性活躍推進
- 長時間労働是正
- コンプライアンス

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
- 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
- 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
- サービス・商品開発力を強化したい
- イノベーションを生む組織にしたい

掲載企業情報

