

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
経営プロ

連載・コラム一覧 > 経営全般 > 【ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用】3.元、国連の専門官として見てきた世界標準のダイバーシティ対応

【ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用】3.元、国連の専門官として見てきた世界標準のダイバーシティ対応

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 2016/08/19



ダイバーシティ



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！0

B!

G+

日本で注目されるはるか以前から進めてきたダイバーシティの実践・指導

筆者は元国際公務員として、国連で内部監査業務の専門官や国連戦略立案専門官リーダー、国連主導の世界的CSR運動である「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」（人権・環境・労働・腐敗防止の4分野に関する健全な対応を促す取り組み）において、団体加盟や普及を目的とした企業誘致・広報業務などを担当してきました。

その頃は、日本では「ダイバーシティ」や「インクルージョン」という言葉自体が一部の学識経験者などを除き、ほとんど企業や社会に知られていないものでした。

また、今では当たり前のように中小企業でも意識されるようになってきたCSR（企業の社会的責任）・環境対策・エコ対応などの意識も当時は非常に低く、日本の企業や社会の意識も、かなり世界的に遅れていることを筆者として痛感させられたことがありました。筆者が日本の名だたる企業の経営者に、企業の社会的責任として環境保護対策（今でいう「エコな経営」）を呼びかけに行脚していた際は、「そもそも企業経営と費用のかかる環境保護対策は両立し得ないものだ。あなたの言うことは青臭い理想論だよ」と多くの経営者に言われた経験があったのです。

しかし、エコポイント制度などの導入時には、そのような筆者に「ご立派な経営論」を説いてくれた企業が、コロッと手のひらを返すように「わが社は以前から環境保護やエコ対応に意識が高く、企業の社会的責任に関する活動に積極的に取り組んで参りました。」と、声高なアピールやエコなパフォーマンスを繰り広げるさまを目にするに至りました。わが社はもともとエコやCSRに意識高く取り組む良い会社だからわが社の商品・サービスを買ってね、という企業姿勢には、非常にさもしいものを感じた次第です。

一方で、日本企業は「カネになるなら善人にでもなる」という立派な経営者の皆様の人格・品位に触れ、筆者は「じゃあ、金になる社会貢献を以前よりもっとアピールした方が経営者は動くわけだし、その方が良いかなあ……」と思い、CSRを超える筆者なりの言い方での「本業を通じた社会貢献」を拙著（『“本業を通じた社会貢献”としてのCSV経営』）にまとめるに至ったことがありました。

そんな当時から既に、国連の職場ではごく当たり前のようにダイバーシティ＆インクルージョンが進められていました。やっと日本でも取組まれ始めたダイバーシティ経営ですが、当時の国連の職場では一体どのようなものであったのか、以下にその一例をご紹介します。

①まず採用時点から異なる！国連には既にあった「女性活躍推進」対応

日本ではやっとのことでいわゆる「女性活躍推進法」が施行されましたが、人権の観点からは「女性の社会進出」や「女性活躍推進」といった言葉は、世界的に（特に先進諸国では）かなり違和感のある響きを持ちます。

本来は、人権上も労働法制上も、女性が新たに社会進出するとか、女性活躍推進するというものを改めて宣言するものではなく、そもそも、老若男女・多様な方々が社会でイキイキと働き公平等に関わりあうものであることが「当たり前」のことなのです。

筆者が20代ごろの国連の採用では、採用時の公募書面などで明確に女性の応募を歓迎することや、採用判定の基本として社会問題を是正する上でも同じ能力なら女性の応募者（キャンディデート）を優先的に採用する方針がありました。

実際、筆者の直属の上官やオフィス内の上級官はほとんどが各国から来た女性でしたし、非常に有能でプロ意識を持った尊敬すべき方々でした。

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](#)


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
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



C S（顧客満足）よりも、E S（従業員満足）を！

2



こんな上司は嫌われる!?
「休日に仕事の電話」

3



【経営者のあの一言
Vol.16】番外編 「やって
みせて、言ってみせて、や
らせてみて・・・」 山本五
十六（1884～1943）日本海
軍連合艦隊司令長官

4



2030年に有望な職業とは？

5



【理念浸透で成果を上げる組織と低迷する組織の差】2.

② トップの日ごろの言動が違う！トップ自らお茶をくむ職場

インナー・ブランディングにおけるリーダーの役割

筆者の所属オフィスのトップであった所長は、各国の大使と渡り合い各国政府に働きかけをする要人でもあったのですが、「自分が飲むコーヒーは自分で給湯室に取りに行く、ということを当たり前にしていました。また、時間に余裕のある際などには、筆者にもコーヒーを出してくれたり、ホームパーティーでは日本人である筆者に配慮（？）してか、「トム、SUMO（相撲）をしよう」（当時筆者はトムと呼ばれていました）と言ってきて、和やかでコミカルに相撲ごっこをしたりしたこともありました。

お茶くみや細かな配慮は、秘書や部下にやらせるのではなく、トップ自らが積極的に取り組むことで、他の異なる文化背景などを持つ専門官も「所長が自分でコーヒーを取りにいっているのだから、部下である自分たちがふんぞり返るわけにはいかない」という意識が働きやすい職場環境でした。

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
- ・【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】2.なぜ「多様性の尊重」から「多様化」への転換が必要なのか？

1 2 >

お気に入りに登録

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！



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

タレントマネジメント

チーム・ビルディング

成長企業

リスクマネジメント

女性活躍推進

ダイバーシティ

次世代経営者育成

コンプライアンス

ワークライフバランス

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

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

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

サービス・商品開発力を強化したい

組織・人事変革を検討したい

掲載企業情報



デール・カーネギ・ユニバーシティ・ジャパン



関連ニュース



【経営者として知っておくべき労働法】第4回 労働時間、休日、休暇

使用者は、労働者に休憩時間を除き、1日8時間・1週間に40時間を超えて労働させることはできないと、労働基準法32条で定められています。これを法律が定める労働時間であることから法定労働時間といいます。



【経営者として知っておくべき労働法】第3回 賃金と処遇との関係

労働基準法は、「賃金」を「労働の対償」として「使用者が支払うもの」としています（労働基準法11条）。賃金、給与、謝礼、寸志などの名称は一切関係ないのです。「労働の対償」とは具体的な労働への対価という意味だけではなく、家族手当のような労働者の属性によって支給されるものも含めて、使用者が支給基準を定めて支払うものとされています。



【ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用】2.なぜ「多様性の尊重」から「多様化」への転換が必要なのか？

日本ではまだ表記されること自体も少数ですが、ダイバーシティを論じる際にセットで用いられるはずの「インクルージョン」が、日本企業ではまだまだ浸透していない現状があります。日本企業のウェブサイトなどで、「わが社のダイバーシティ施策」などと表記される割に、インクルージョンという言葉が十分に認識されていないように見受けられます。



【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

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。

【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
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
急務となっている。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。

あなたにオススメ



相手が“期待以上”に動
いてくれる話のまとめ
方・仕方 <初級> ク
セをコツに変える『1分
トークマイスター』



【9/28】絶対！対立し
ない「効率的で効果的
な話し合い」のススメ



<無料> NRIJ『戦略的
交渉力セミナー』特別
体験講座のご案内



【経営者のあの一言
Vol.175】「人には“天
下一品の使命”といっ
て、その人でなければ
持ち合わせていない特
性あるいは才能があ
る。」日立製作所 元
社長 元会長 倉田主
税



株式会社CHEERFUL



株式会社ジェック



株式会社ジェイック

掲載企業一覧



経営課題を解く
経営プロ

経営・ビジネス課題に役立つニュース・サービス・セミナー情報をお届けするポータルサイトです。 カテゴリ・人気キーワード・課題と
いった様々な切り口から最適なサービス・セミナー・資料などが検索可能。また、トレンドニュース・キーマンインタビュー・事例紹介な
ど様々な記事コンテンツの閲覧や経営戦略・人材戦略をテーマにした経営者向けフォーラム「経営プロサミット」を開催。 課題解決・スキル
アップ・市場調査など様々な用途でご利用いただけます。

検索から探す

サービス・ソリューション
セミナー・研修
資料・事例・講演録
掲載企業
特集・イベント

記事を読む

ニュース
連載・コラム

💬 ご意見お寄せください

経営プロへの自由なメッセージをお待ちしております。 ※
いただいた投稿に対する回答は行っておりません
返信が必要な方はこちらからお問合せください



クエリ送信

[経営プロについて](#) | [利用規約](#) | [プライバシーポリシー](#) | [お問合せ](#) | [広告・情報掲載について](#) | [運営会社](#)

Copyright©ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

[コンテンツ](#)
[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・イベント](#)
[経営プロについて](#)
[経営プロについて](#)
[利用規約](#)
[プライバシーポリシー](#)
[お問い合わせ](#)
[広告・情報掲載について](#)
[運営会社](#)



