

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+1

③子供が熱を出した、さあ、どうする？というシーンが違う！家族第一の職場

日本企業だと、いわゆるワーキングマザー（この言葉自体が死語であることを祈ります……）で、子供が熱を出したという連絡を幼稚園などから受けた場合、どんな対応が想定されるでしょうか。

「ああ、どうしよう。仕事はたくさんあるのに早退して子供を迎えに行って、夫も勤務中だし私が家で看病しなくちゃいけないかも。困ったわぁ〜」という、女性の役職員の方が悩むシーンが多いように思います。

そして、職場の同僚に気を遣いながら、意を決し上司に「あのお〜、大変お忙しいところ申し訳ないのですが……、子供が熱を出してお迎えが必要になってしまいまして……早退させて頂けないでしょうか」とあたかも自らが仕事の厄介者であるかのように申し出るような、上司の顔色やご機嫌を伺いながら仕事優先か家庭優先かの判断に迫られるシーンもあるのではないのでしょうか。

「なんだよ、この忙しい時に自分だけ早退かよ。家庭を優先して仕事はどうでもいいと思ってるんじゃないのか！」といったマタハラ的な心の声を押し殺した、上司の嫌そうな相互理解に欠ける表情やしぐさがあるかもしれません。

しかし、当時の筆者の上官（女性）は共働きで小さなお子さんが実際に熱を出して早退しなければいけなかった際に、その女性の上官が自分の子供の発熱と迎えに行くことが必要であることを所長に告げただけで、所長は、「なにしてるの？早く迎えに行ったら家で看病してあげるべきでしょ」と、逆に職場にとどまろうとしていた女性の上官の背中を後押しして、家庭優先を促していました。

では、各国からの膨大な業務をさばくのに困ったかといえ、筆者を含め「家庭を大切にしても仕事でほとんど困らない仕組み」のおかげで、何の問題もありませんでした。その仕組みとは、日本でも最近は当たり前のように導入している「ワークフロー」（申請・承認を安全なインターネット回線を通じてワンクリックで行える仕組み）や、テレワーク（ITを活用した在宅勤務）でした。

もちろん、今のようにIT各社がごく普通に提供しているサービスではありませんでしたが、当時、筆者のオフィスには元NASAのシステムエンジニアだったフランス人の職員がいたことが幸いしていました。

オフィス内で業務利用しているパソコンを自宅に持ち帰っても、情報漏えいのリスクが低く、当時は最高レベルといっていいほど安全なセキュリティ対策を施していたので、そのパソコンを持って女性の上官が早退しても、その後の筆者との申請・承認や相談は、すべてインターネットを介して対応できていました。

その上官は傍らで子供の看病をしながら、優先順位に応じて業務進行できる状態であり、IT環境を駆使した仕組み化によって「仕事も家庭もシームレス（縫ぎ目なく）に仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・ハーモニー）をもたらす」状態が実現されていました。

ダイバーシティ経営への意識変革と仕組み化を進めよう！

これまで言及してきたほかに、ダイバーシティ&インクルージョン対応として当時から国連で当たり前だったことで、今の日本企業・社会・人の意識変革に寄与する重要なことは多々あります。

次回以降の本連載におきましても、国連の職場のワンシーン・対応・意識などを基にしつつ、新

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



【理念浸透で成果を出す組織と低迷する組織の差】2.

たな社会動向やIT環境を踏まえた取り組むべき対策など、多様な観点からダイバーシティ経営を見つめていきます。

先日、ダイバーシティ経営を進めるためのIT対策セミナーの基調講演に登壇する際、3歳の息子と看護師である妻とともに会場にお伺いし、「子連れ講演」を行ってみました。

これは、弊社プレスリリースでも明示しましたが、ある重要なダイバーシティ経営のポイントを会場で実演・実感頂くためのものでした。詳細は下記のリンクより詳細をご覧いただければと思いますが、その重要ポイントとは、多様な方々を職場や社会から排除せず、受け入れあい理解し合うということです。ダイバーシティ経営（ダイバーシティ&インクルージョンでのビジネス対応など）が、人にやさしく危機にも強い企業経営やビジネス活動として、また、人・企業・社会にとってより健全で活かせるメリットを積極的に活用して、人と企業と社会の成長戦略に資するものとして、本連載で次回以降もいろんなお話をお届けさせていただきます。

■プレスリリース

<http://www.dreamnews.jp/press/0000136642/>

末筆にて恐縮ですが、日本の国技である相撲に関して本稿で触れましたこともあり、永遠の名横綱「千代の富士（九重親方）」のガンによる訃報に際し、この場を借りて衷心より哀悼の意を表します。

また、闘病中・完全完解で職場復帰後のガン患者の方々・サバイバーの方々が職場や社会から排除（インクルージョンされずエクスクルージョンされてしまうこと）されず、多様な方々が幸せになりえる企業・社会となりますことを心より祈念致しますとともに、筆者もお役に立てるよう尽力できればと思う次第です。

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
- ・【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

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](http://www.jmri.co.jp/)

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。

インナー・ブランディングにおけるリーダーの役割

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

sumtotal

サムトータル・システム株式会社





【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・し方 <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



デール・カーネギー・トレーニング・ジャパン



行政書士大東法務事務所



株式会社リエンゲージメント

掲載企業一覧



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](#)

キーワードで検索 

