

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

- 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

連載「ワークライフ」 > ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用 > 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

[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]

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

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 2016/10/04

- ワークライフバランス
- 女性活躍推進
- 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
- 社員のやる気を高めたい

ツイート いいね! 0 B! G+

いったい何がダイバーシティ経営上、「何気なくも大きな問題」になり得るのか？

英語の訛りからインド人と思われる方々もいましたし、マレーシアから来たと思われる方々も、同じ作業服を着て社員食堂の列に並んでいました。

もしも、筆者の推測通りにそれぞれインド人・マレーシア人の方で、さらに、ヒンドゥー教徒やムスリム（イスラム教徒）だったとしたら、この社員食堂はダイバーシティ経営上、大きな問題を抱えていることになりかねません。

浅薄な知識ながら、ヒンドゥー教では牛を神様として崇め、ムスリムは豚を食べることを教義で禁じられているのではないかと、筆者はまず思ったのです。

日本人にもムスリムやヒンドゥー教徒もいますし、三厭五葷（さんえんごくん）を食べない（三厭：肉・鳥・魚、五葷：ネギ・ニンニク・ニラ・らっきょう・あさつき）オリエンタル・ベジタリアンの方や、ヴィーガン（完全菜食主義者）、ラクト・ベジタリアン（乳製品は食べる菜食主義者）の方など、日本人にも多様なベジタリアンの方々がいます。

そうすると、この社員食堂における「A定食・B定食問題」は、単に国や宗教の違いによる問題だけでなく、日本人同士でも生き方や働き方に関わるダイバーシティ経営上の問題に発展しうるものとも考えられそうです。

「A定食・B定食問題」から得られるダイバーシティ経営の大事な対応の観点

ここで、食事だけでなく経営全体としてダイバーシティ&インクルージョンに対応する際に、重要なあるひとつの基本姿勢が見出されます。

それは「会社側が従業員に対して画一的なものではなく多様な生き方・働き方の選択肢を提供する」という基本姿勢です。

ある企業では、生き方・働き方の選択肢の多様化として、ワークライフバランスに取り組み、またある別の企業では、テレワーク・在宅勤務で働く場所の多様化（ワークプレイスダイバーシティ）を進めています。

他にも、職場内に託児スペースや企業内保育所やキッズスペースを設けて、働く場所に集う人（子供も職場から排除しない）を多様化させる取組みもあります。

また、自宅・出勤中・職場内（職場内でもフリーアドレス制）・出先・出張先など国内外を問わずシームレスに業務を行える環境整備、在宅勤務時のワークフロー（申請・承認処理）活用、災害・危機時にも事業継続性を高める危機管理型クラウドの活用、出張のコストも時間も労力も削減しつつ打ち合わせなどを行えるテレビ会議の積極的な活用。そうした多様な生き方・働き方の選択肢を提供する企業は少なからずあるのです。

日本企業がダイバーシティ経営を進める上で残念に思えること……

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

マイナビ研修サービス
共同開発
コーン・フェリー・ハイグループ
ドラマ映像でリアルを追求した
革新的な管理職研修
詳しくはこちら

人気記事ランキング

1 CS（顧客満足）よりも、ES（従業員満足）を！

2 2030年に有望な職業とは？

3 こんな上司は嫌われる！？「休日に仕事の電話」

4 番外編「やってみせて、言って聞かせて、やらせてみて……」日本海軍連合艦隊司令長官 山本五十六

5 米リフォーム業界に旋風を巻き起こす「Houzz」「Porch」

筆者が残念に思うのは、戦略的な対応がとれていない「戦略なきダイバーシティの漂流」状態の企業が少なくないことです。

確かに、多様化による何らかの変化には、多少なりともリスクはつきものですが、日本企業が世界的にみて問題視される点として「リスクをとらないリスク」によって、画一化（陳腐化につながる）を強かに再生産して積極的にジリ貧経営を進めるというリスクの方が、将来の成長を抵当に入れて目先の安定を望む愚かな意思決定なのです。

本稿の最後に、ダイバーシティ経営にこそフィットする古くて新しい日本の昔からのなじみ深い四字熟語を、良さ意思決定の基本姿勢のヒントとして示しておきましょう。

それが、「不易流行」です。大切な物事やそのエッセンスは受け継ぎ、多様化が必要な際の変化に適應するスタイルが、ダイバーシティ経営でも問われていると筆者は思っています。

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

ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用

- 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？
- 第4回 1年間の「育休経営者」として見てきた役職員の意識変革の必要性
- 第3回 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
- 第2回 なぜ「多様性の尊重」から「多様化」への転換が必要なのか？

▶ 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年間の育休も取得し育児・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

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
- タレントマネジメント
- 成長企業
- チーム・ビルディング
- リスクマネジメント
- ワークライフバランス
- 女性活躍推進
- ワークスタイル
- 次世代経営者育成
- ビッグデータ

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

掲載企業情報



ダイバージェント



関連記事

[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]