

# 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 **課題を解決** 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「育休ムービー」 > 経営全般 > 【ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用】4.1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

### 【ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用】 4.1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

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 2016/09/01

- 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! 0



#### 否定するなら「体験」した上で「代案」を出せ！

ダイバーシティ経営に否定的な人や消極的な人に対して、筆者は「相手の身になって物事を考え意思決定するためには、実際に今の子育てを体験した上で代案を出して頂きたい」と常にお話しています。

マタハラやバタハラが生じる背景のひとつとして、筆者が切り拓いた監査心理学の分野で、不正の3類型における1つのパターンである「不正認識欠如型の不正」があるように見受けられます。つまり、人は経験・体験していないことを自身にとって都合の良い解釈で判断・対応しがちである、という問題があるのです。

実際に出産・育児・家事などを自ら一定期間経験してはじめて、皮膚感覚で妊産婦の方々の苦勞や子育て、家事の大変さを理解し得るものなのです。

そこで、筆者は実体験を基に企業現場でついつい起こりがちな、産休・育休などを理由にしたマタハラ・バタハラ予防対策を社内研修や講演会などで行っていきます。これは出産や育児に対して職場の同僚や上司、部下の理解を深め、妊産婦・子育て期・男女共同参画という旧来は職場に相容れなかったかのような社内異文化の相互理解をするための場でもあります。

筆者は妊婦の方より太っていることもあり「着用の必要はないんじゃないですか？」と受講生の方からからかわれる（これは「デブハラ」とでも呼ぶべきでしょうか？）ことがありますが、エプロン式の砂袋（7kg～8kg程度の重さ）入り妊婦体験キットを使って、妊婦役の方と妊婦ではない人役の方とで、同じ作業や運動をして頂き、それぞれにどう感じたか、どういった支援があると嬉しいかなどをディスカッションしてもらっています。

夏の猛暑の中で、立ち座り・箱を動かす・階段の昇り降り・ちょっとした段差のあるところを何度か往復する、ということだけでも、実際に妊婦体験をしてもらうと心の許容度や価値観・感性・相互理解などの多様化の度合いが高くなりやすいようです。

ダイバーシティ経営の戦略立案・施策検討・実施の際、どれだけの企業で、経営者や職場の同僚どうしが、実際にダイバーシティ経営で直面するシーンや施策活用者側の状況を体験できているでしょうか。

また、ダイバーシティ経営に否定的な方々は、（本稿では子育て等に絞っておりますが）介護・育児・出産・多国籍環境・異文化・異なる宗教などについて、どれだけ理解をしているのでしょうか。

「そんなのダメだ」と切り捨ててしまうのではなく、「～は実際に体験してみたけど、～の観点からダメだと思っから、～という別の対応策（代案）でいこう！」という、返答や対応にも多様化が必要なのです。

ダイバーシティ経営を机上で立派に議論する前に、実際に体験し、学ぶことから始めなければならないと筆者は考え、思考や行動の多様化と新たな環境への適応を、身をもって推し進めています。

ダイバーシティ経営は、「実践の場」と「相手の身になってみるごと」と「自分からやってみること」が大切だと筆者は常々思っているのです。

#### 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
- 【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

#### 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

#### 人気記事ランキング

- CS（顧客満足）よりも、ES（従業員満足）を！
- 【経営階層に求められる能力とは？】4.相生相克とシステム思考
- 【社員の強みを活かすタレントマネジメントの本質】4.経営戦略に必要な人事機能とは
- 【経営者のあの一言 Vol.16】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
- こんな上司は嫌われ「休日に仕事の電」

- ・【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？
- ・【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

< 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](#)

## 関連ニュース



### 【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

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。



### 【経営トレンドワード】ワークライフバランス

「ワークライフバランス」(以下、WLB)とは、“仕事と生活の調和”と訳され、仕事における責務を全うしながらも、仕事以外の様々な要素(家庭・地域社会との関わり、趣味、自己啓発etc)にかかる個人の時間を持っており、仕事と生活が両立している状態を指す。



### 【社員がうつ病になったとき企業はどのように対応するべきなのか〜企業と社員のWIN-WINを目指して〜】2.うつ病の現状

もし、会社の中で誰かがうつ病を患っていたとしていたら、まずはその方に寄り添ってあげてください。これは我々がお客様とお話する際に最初にするアドバイスです。前回もお伝えしましたが、うつ病を患っている方は2014年には、111.6万人と過去最多を更新しています。実に日本人口の1%近い方がうつ病にかかっていることとなります。



### 【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。

## 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

チーム・ビルディング

タレントマネジメント

成長企業

リスクマネジメント

ダイバーシティ

女性活躍推進

ワークライフバランス

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

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

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

組織・人事変革を検討したい

## 掲載企業情報



Six Stars Consulting株式会社



日本経営合理化協会