

【ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用】5.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...?

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 2016/09/16

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 B+ G+

ダイバーシティ経営の「責任者不在」状態

当たり前のことではありますが、株主・地域社会などのステークホルダー（利害関係者）から経営を委託された経営者が、各役員・部門長などにそれぞれの経営上の役割・業務を委任して経営がなされます。

これと同じく、ダイバーシティ経営も、ステークホルダーの委託・要請を受けた経営者がダイバーシティ経営を推進し、その際に必要な人員を割り当てて経営が行っていくものなのです。つまり、ダイバーシティ経営の最高責任者は経営者であり、役員や部門長も通常の経営の中での役割と同じものを「ダイバーシティ経営」の中で担っているはず。ところが、「他人事ダイバーシティ」においては、すべてをダイバーシティ推進部門などに一任し、結果として無責任ダイバーシティ経営になってしまっているのです。

「与えられた幸せ」としての画一的なダイバーシティ施策

ダイバーシティ施策を企画・立案する「推進室」などが主体となり、現場の非正規職員を含む方々への実態ヒアリングや連携をすることが望ましいのですが、「これが（模範解答らしき）ダイバーシティ施策である」という押しつけ型の取り組みとなってしまうことが少なくなく、他人事ダイバーシティを加速してしまっているのです。

筆者は、幸せは誰かに与えられるものではなく、対話し、協調し合いながら共に作り上げていくものだ、これまでも述べてきました。

ダイバーシティ経営についても同様のことが言え、「与えられた幸せ＝模範解答らしき施策」は画一的なばかりで多様性の実現は一向に叶いません。そればかりか型にはまった施策が、かえってダイバーシティ推進に副作用を及ぼしている問題が厄介です。

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？

筆者は、日本企業におけるダイバーシティ施策推進上の問題は「不完全なダイバーシティ経営の推進」にあると思っています。

つまり、「多様性を尊重する」という掛け声だけで、実際には、性別・人種・価値観・障がいなどを受け入れるインクルージョン対応が決定的に欠落している状態なのです。

ダイバーシティ施策はあっても、実現する器が整っていないわけですから、社員の意識改革もなされず、「穴の開いた器にダイバーシティ施策をジャブジャブ注ぎ込んでいる」か、「極めて狭小な場に大量のダイバーシティ施策書類を無理に押し込んでいる」状態になっているのです。

こうした「不完全なダイバーシティ経営の推進」が産休や育休に対する心無い言葉を生んだり、職場内不和といった副作用につながっています。

関連リンク

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
マイナビ研修
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

- 

CS（顧客満足）よりも、ES（従業員満足）を！
- 

【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……」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る!? 「休日仕事の電話」
- 

ヨーロッパの難民・移民受け入れ問題と日本のグローバル化
- 

世界の投資マネーが作る東アフリカ・ケニアの成功の鍵とは

- ・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？
- ・【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】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

< 1 2 3 >

お気に入りに登録

関連ニュース



【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

筆者は、現在3歳になる息子が生まれる前後で連続して1年間の育休を取得しました。企業経営者として、また、ダイバーシティ&インクルージョンや人権・倫理などを指導する専門家として、口先だけの経営指導・研修・講演にならないようにと常々考えていたことに加えて、結婚を機に自分の仕事よりも将来続く家庭を大切にしたいと強く思うようになったからです。



【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。



【経営者のあの一言 Vol.185】「大事なのはアイデアの間違いを認めすぐに修正すること。」グーグル 会長兼CEO エリック・シュミット

1955年、アメリカ・ワシントンDC生まれ。プリンストン大学で電気工学の理学士号、カリフォルニア大学で電気工学の修士号と計算機化学の博士号を取得した。その後、ベル研究所、パロアルト研究所などを経て、1983年にサン・マイクロシステムズに入社、Javaの開発とインターネットの基本戦略作成に携わった。



【経営者として知っておくべき労働法】第5回 労働保険、社会保険の仕組み（労働保険編）

労働保険と一言でいいますが、中身は、労災保険と雇用保険のふたつがあります。いずれも法律で定めた要件を満たしている場合は、強制加入・強制適用となります。



【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

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

チーム・ビルディング

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

ビッグデータ

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

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

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



マーケティングオフィス・ウラベ



エッセンス株式会社