

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「チーム一勝」 > 経営全般 > 【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か？

【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か？

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+

「人員・戦力の不足は人員・仕組み化で補う」という当たり前のこと

そして、ダイバーシティ経営崩壊のさらなる原因は、施策活用で生じる人員や戦力の不足を他の同僚などのサービス残業や過重労働で補おうとしていることにあります。筆者は考えています。

一部の人がばかりが手厚く保護されて、その人をサポートする立場の人や、そもそも施策の活用対象者ではない人が、不当・不平等に扱われていることが、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を崩壊させる元凶なのです。

筆者のいた国連の職場ではずっと以前からダイバーシティ施策活用者の人員の不足は、代理要員などの人員で補われる必要がある、というのが共通認識でした。

人員が抜けたことによる戦力の低下や、なかなか代理要員では補いきれないスキルや機能については、業務標準化や作業現場なら機械化・多能工化で補っていきます。また、オフィスワークではIT（クラウドなど）活用による「場所に縛られないワークライフ職場づくり」の仕組み化が、求められています。

筆者オリジナルの「ダイバーシティ推進型の社内通貨制度」による対策

そうは言っても、なかなか抜本的な対策を行うのは難しい、とお思いの経営者の方々が少なくないでしょう。

そうした方々に試していただきたいのが、筆者オリジナルの「ダイバーシティ推進型の社内通貨制度」です。先に述べたダイバーシティ経営による不平等感を解消する上で役立つものとして指導・導入支援をしています。

この手法では文字通り社内通貨（ここではSG：サポートゴールドとします）を使用します。

例えば、妊娠した方が産休を申請するとき、同時に100SGを支給してもらいます（支給額は企業によって自由に決められます）。そして、同僚など周りの人にサポートしてもらったとき、その作業負担（通貨レート）に応じて、たくさんサポートしてくれたAさんには規定の5SG、軽く補助してくれたBさんには規定の1SG、のような形で支払います。

受け取ったSGはその額に応じた何かと交換することが可能です。社員食堂の食事券や商品券でも良いですし、人事考課・人事制度とリンクさせる場合は、貯めたSGをボーナス査定に反映する、といった具合です。

ダイバーシティ施策活用者もサポート側も気兼ねなく生き働く

この手法を用いるとダイバーシティ施策を推進する上で、一方的に助けられたり、助けたのに報われないというような不平等感が解決するので、サポートする側もされる側も気兼ねなく働くことができるのです。同時に、実利にも結び付くわけですから日本企業のダイバーシティ経営推進を救う一手になるのです。

もしかすると「貯めたSGで考課査定をアップさせたいので、ぜひ積極的にダイバーシティ施策活用者のサポートをさせて下さい」と積極的に「実利を通じたダイバーシティ経営への参画とインクルージョンの進展」をしてくれる方々が、今よりもずっと多くなるかもしれません。

また、こうした取り組みが社員の満足度向上にもつながり、離職率を低下させるといった効果ものぞめるかもしれません。

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

- 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！ 「休日に仕事の電話」
- 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集まる東アフリカ・ケニア 成功の鍵とは

「ダイバーシティ経営推進のインセンティブ」をつけることは、旧米からのダイバーシティ施策を多様化させ、道徳的な面での人権意識の向上だけでなく、実利面・損得勘定の面でも、非常に有効です。

画一的な対応を脱し、創意工夫を凝らしていく過程で、現場の実態・多様性に根ざした生産性向上・効率化・単なる従業員満足度の向上を超えた従業員幸福度とエンゲージメントの向上に寄与する「嬉しい副作用」が期待できるのです。

あなたの会社・職場も、他人事ではなくあなたが主人公として、ちょっとした工夫でこれまでと多様化させてみませんか？

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？
- ・【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

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つの柱で一歩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】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、結婚を機に目先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。

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



戦略人財コンサルタント



行政書士大東法務事務所