



飛翔対談

南九州畜產興業株式会社

代表取締役社長 鬼丸 博文 氏 「日本の食糧基地の使命を担って」

自本経済の[いま]を読む

「中国経済とニューノーマル」

東京大学大学院教授伊藤元重

NCB まるごとサポート

「2015 年、日豪関係は新たなステージへ」

在福岡オーストラリア総領事 トム・イェイツ

西日本シティ銀行グループ

株式 NCBリサーチ&コンサルティング

進」について、特に男性経営者が注意すべきこと 安倍政権の重要課題である「ダイバーシティ推 を考える新連載。今回は来月の端午の節句を控え、 季節や時事に沿ったテーマで経営・マネジメント や、よくある誤解、 真の意味について解説する



合同会社

男子の「健やかな」成長を願う

は生い茂った古い葉を落とさぬ柏を「家督が途 しく生きて欲しいという願いは、どの親にとっ 絶えず栄える」縁起物である「柏餅」にして食 ても同じなのでしょう。 べる端午の節句。かわいい息子に健全にたくま こいのぼりや兜を飾り、新しい芽が出るまで

にかけて武家の繁栄を願う行事、そして男の子 蒲」を「尚武 (武を貴ぶ)」「勝負 (に勝つ)」 邪気をさける行事から、武士の時代には「菖

> り変わりによって、子供だけでなく経営者を含 わる社会の願いや、社会で求められることの移 が変わってきました。そのような「男」にまつ の成長を願う節句へと、時代とともに意味合い めた成人男性の全てに、これまでとは少し違っ た対応が求められるようになってきています。 ダイバーシティ」なのです。 その代表格が、安倍政権の重要政策でもある

「ダイバーシティ」ってなに?

ダイバーシティは、一般的に「多様性 の尊

> 重」と訳されますが、全国各社で見受けられる 注意が必要です。 ように、往々にしてダイバーシティ推進のワナ に陥りやすいこともあり、とらえ方については

まっている企業が少なくありません。また、多 まう「ダイバーシティの副作用」を起こしてし ばいいという安易な風潮により、 性を雇用したり管理職に登用したりしさえすれ 方はそのままだが、君たちの多様性は『尊重 事制度や考課制度をはじめマネジメントの 様性の「尊重」が、ともすると、「わが社の人 の逆差別や女性本人の望まない昇進を進めてし 「多様性の尊重」+「経営者も男女も自他ともに られる、ダイバーシティ経営の歪んだ対応です。 全国各社で指導している際に少なからず見受け う、経営者のみに都合のよい制度や経営のまま してやるからいろいろやってくれたまえ」とい 変する経営環境に適応(多様化)する能力を高 に時代のニーズに応え、自社を差別化しつつ激 性・価値観を活かして(多様性の尊重)、 ティ経営が目指すものは、多様なアイデアや感 筆者なりにダイバーシティをまとめ直すと、 めながら、その中で多様なチャンスをつかんで "多様化"すること」となります。ダイバーシ 特に、「女性の活躍推進」としてとにかく女 そのためには、男性も女性も、経営者も非正 かに儲けるかということです。 部下に丸投げで扱われがちな点は、筆者が 却って男性

規社員も、それぞれに多様化して激変する経営 環境に対して柔軟に適応する姿勢が、セルフマ ネジメント(自己管理)としても、部下のマネ ジメントにおいても求められることです。また、 最高裁判決で明示されたマタニティー・ハラス メント(妊産婦に対するいやがらせ)をはじめ、 セクハラ・パワハラやゲイ・レズなどの性的少 としても、部下のマネ が、セクシャル・マイノリティー)に対する かやがらせがないマネジメントのあり方が、ダ

リスクをとらないリスク

がら見つめてみると、その最大の障害になってから見つめてみると、その最大の障害になっているのが、日本企業の経営者に多く見られるいるのが、日本企業の経営者に多く見られるにとした経営に安住する」という姿勢、いわゆる「リスクをとらないリスクをとらないで旧態依様化がキーワードになるのですが、単に多様性様化がキーワードになるのですが、単に多様性を(形式的にであれ)尊重していれば、それでを(形式的にであれ)尊重していれば、それでを(形式的にであれ)尊重していれば、それであれがキーワードになるのですが、単に多様性はが、カラスメントなきマネジメントが行とないという実態があります。

者が働く選択肢を多様化させ、激変する経営環身がリスクをとってでも人事や考課制度、労働いる背景や暗に意味するものは、企業経営者自いる背景や暗に意味するものは、企業経営者自

面が強いように筆者には感じられます。て企業を成長させるように促している、という境の中から新たな成長戦略のチャンスを見出し

これまで活かしきれていなかった社員や、その人の持つアイデアや価値観・感性を活かしたの人の持つアイデアや価値観・感性を活かした 業現場に女性の感性やアイデアを活用していく ことなどが、ダイバーシティ経営で強く求められていることであり、「適応するためにいろい ろと変えていく・変わっていく」ことが、経営 者にも社員にもプロとして求められているのです。

プロとしての多様化

「プロとして求められる多様化」とは、男性の育児介護休暇の取得や男女共同参画だけでなく、女性側にも、職場復帰後、時短勤務で業務や同僚に悪影響を及ぼさないための申し送りや配慮を含め、スムーズかつ正確・的確な仕事を、これまでより一層の努力と工夫でこなすことが求められているのです。

な理解の促進につながります。

ねず、人権の観点からもプロとしての観点からとすることは、逆差別や過剰優遇につながりかが育児中の社員のミスの尻ぬぐいをして当然だが高いの社員の仕事が雑でもいいとか、同僚

新たな挑戦を課しているのです。 よう、経営者・管理職・労働者など全ての人にしつつ、プロとして努力し工夫して成果を出す も健全なマネジメント状態ではありません。

明日からできる3つの対策

しれませんが、ダイバーシティ推進の本質的 といったことが挙げられます。これら でみる、といったことが挙げられます。これら でみる、といったことが挙げられます。これら でみる、といったことが挙げられます。これら を行うだけでも、ダイバーシティの理解と実践に なんだか大げさな話のように感じられるかも を行うだけでも、ダイバーシティ推進の本質的 を行うだけでも、ダイバーシティ推進の本質的

本質なのです。
本質なのです。
を構性を尊重するといっても、思い込みや自己満足で終わるのではなく、実際に相手のやっていることを体験し、経験を通じて肌身で理解でいることを体験し、経験を通じて肌身で理解

重要なマネジメントの話題をお届け致します。
次回以降も季節と時事に即したお話を通して、