

## ダイバーシティ経営をやってみよう

2012年4月、東京臨海副都心のお台場に巨大商業施設「ダイバーシティ(DiverCity)東京プラザ」が開業した。経営学用語と巨大遊戯施設の名称が同じ「ダイバーシティ」なため、学生たちの多くが混同してしまっていた。

マネジメントの世界のダイバーシティ(Diversity)は「多様性」と訳され、本来は「多様性の受容」を意味する。言うまでもなく、社会は人種や性別、年齢、障害など外見の違いや、宗教や価値観、生活、性格、思考、嗜好など内面的違いがある。

ダイバーシティとは、それら個々の「違い」を認め、プラスに誘導することをいう。

武田信玄の信条(クレド)に「人は城、人は石垣、人は堀」というのがある。

組織にとって、人こそが最大の武器であり財産である。人を最大限に活かすことが、組織運営の最大の課題だと信玄は言っているのだ。つまり、人的資源管理ということだ。

組織を長く運営するには、労働体制や職員の資質向上、さらには、新たな発想や価値の創造など「同質」では得られないユニークな稼働環境を用意し、従業員が自分の持つ価値観やニーズに合った働き方で活躍できるよう、多様な選択肢も用意する必要がある。

これは口で言うほど簡単ではない。個々の職員は能力以外に生活背景も多様で、さらに、経営効率の向上やコスト削減も図っていかなければならない。

そう、ダイバーシティは解決しなければならない事柄や課題ではないのである。

経営者が自ら「わが社はダイバーシティを積極的に活用するぜ！」って宣言して運営をするわけだが、これは、経営者と職員が互いに認め、成長させる至高性だと私は考えるが、ダイバーシティをすると、組織行動がまとまらないと言う経営者が多い。こういった経営者の組織はきっと、上下関係がガチガチで面白くない職場だろうなって思ってしまう。

私は、職員の互いの違いを知り、理解し、共感し、意見を言えるコミュニケーション環境を整えていけば問題は解決すると思っている。まあ、最後までまとまらないなら、経営者のカリスマ性も必要となろう。カリスマ性もダイバーシティで考えると多様性の一つであり、包摂するものの一つなのだ。

また、傾聴やコーチング、カウンセリングのスキルを持った管理者育成もダイバーシティの大きなポイントになろう。

ダイバーシティって、なかなか 1000 文字では語り尽くせないなあ。