

## ダイバーシティについて

平成24年4月、東京臨海副都心のお台場に巨大商業施設「ダイバーシティ東京プラザ」が開業した。経営学的な言葉と、巨大お遊び施設の名称が同じ「ダイバーシティ」なため、学生たちは完全に混同してしまっている。

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。

武田信玄の戦略に「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と言えよう。

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キャパシティが求められる。

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。

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。経営者と職員を互いに認め成長させる至高性だと考える。しかし、ダイバーシティが機能すると、組織行動がまとまらないと言う経営者が多い。

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れば、問題は解決すると思う。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。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。