

□ 2 □

会社を変える人の話



日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント 田中 良憲氏

年齢(世代)が「違い」と認識されることが多い。すなわち日本企業での多様な人材活用の実現とは、男性、女性、世代という違いを超えた人材を活用することだ。

人手不足の解
決にも効果が

「多様な人材活用」によるメリットは二つ。一つは雇用メリットの享受。多様な人材が働ける職場や制度など「仕組み化」により人手不足を補う。仕組みを強みにして、「人材確保」という経営課題を解決する方向である。

もう一つはサービス競争力強化。多様な人材活用は社内常識にとられないアイデアや発想、商品やサービスの実現を促進し、顧客に対する価値を高める。これは「アウトプット(成果、結果)の向上」につながる。

コンサルティング会社マツ

「多様な人材活用」のため「に押さえておきたいキーワードの一つが『ダイバーシティ』。『多様性』と訳され、『幅広く性質の異なるものの存在』『相違点』と解釈される。

また、「さまざまな違いを尊重し、『違い』を積極的に生かすことで、変化し続けるビジネス環境や顧客ニーズに効果的に対応し、企業の優位性を創り上げる」とを目的化し、管理して成果を挙げ活動する『ダイバーシティ・マネジメント』と呼ぶ。

多様性が企業の力に 多民族の米国に学ぶ

ここで言う「違い」とは性別、年齢、人種民族、宗教、社会階級、国籍といった社会的属性を指す。ダイバーシティ！

マネジメントのルーツは多民族国家アメリカ。一九六〇年代の人種や性の差別撤廃という社会的な要請の高まりへの対応、七〇〜八〇年代のCSR(企業の社会的責任)普及によるマイノリティー(社会的少数者)や女性の受け入れなど、段階的に普及してきた。

日本では人種や宗教という属性認識は低いため、性別や

経営成果との関係性「調査では、女性の積極活用企業は同業の平均値と比較して、株主資本利益率、営業利益率、株価成長率、全て高いことが分かった。慶應義塾大学の山本勲准教授、松浦寿幸講師の調査では、ダイバーシティを積極推進している日本企業は、そうでない企業より生産性が高いことが分かっている。

ただし、これらは一般的傾向。物流業界にどう適応させていくかが課題だ。

田中 良憲氏(たなか・よしのり) 昭和47年生まれ、40歳。平成7年学習院大経済卒。12年日本能率協会コンサルティング入社。事業戦略立案、物流業務改善・コストダウンなどが専門。日本ロジスティクスシステム協会物流技術管理士講師、ワーク・ライフバランス加盟コンサルタント。