

第2回ダイバーシティ研究会 議事録

日時 2005年6月9日 14時から17時

場所 新日本監査法人 会議室 (内幸町)

参加者 19名

事務局 JKSK 木全、清水、阿部、GEWEL 堀井、佐渡、建部、佐々木



主な議題

1. Kay Iwata のコンサルティング・プロセス
2. 日本企業向けコンサルティング・プロセス
3. 企業文化評価アンケート案について
4. その他

1. Kay Iwata のコンサルティング・プロセス

プレゼンテーション (GEWEL 堀井)

Kei Iwata の紹介

K.IwataAssociates,Inc.の創設者。NPO GEWEL のアドバイザーでもある。1987年創設後、さまざまな企業において Diversity 推進のコンサルティングをおこなってきた。彼女いわく「ダイバーシティは人間の生き方そのものです。複雑でとても挑戦のしがいがあり、また、得られる結果は素晴らしいものです」。彼女がコンサルティングを行っている例は多岐にわたる。代表例としては DellComputers, BankOne, Abbott Labs, General Motors, Chevron Texaco, Hewlett Packard, Eastman Kodak, County of san Diego などがある。

2004年に「The Power of Diversity」を出版した。 <http://www.kiwata.com/>

私たちが考える Diversity の定義とは、組織の同一性と異質性から構成される特性 (R. Roosevelt Thomas)である。一般的に性別や国籍、年齢、障害の有無、人種、性的志向性がダイバーシティの異質性と考えられているが、異質性と同一性をあらかず要素は、思考スタイルや出身地域、既婚未婚、コミュニケーションスタイルなど個人がもつ属性であり、数多くある。またダイバーシティを規定するものとは、自分自身で変えることが出来ないものと出来るものの2側面(Loden and Roshner)あると考えている。

Kei Iwata 提供するプロセス

1. 経営幹部のコミットメント
Diversity を推進する経営上の意味を理解し、自らの企業の組織文化と幹部のリーダーとしての役割と責任を認識する。
また、そのための経営資源を確認し、自ら旗振り役となるために自己分析を行うなど個別コーチングを受ける。
2. 現状評価
実態に即した企業文化を評価する。データ分析から行動すべき領域分野を特定する。
さらに結果を評価するための測定方法を確立し、評価基準を決定する。
3. 戦略と戦術プラン
実行可能なプランを作成する。そのためにビジョンとゴール（到達地点）を設定し、組織システムと行動を規定する。また成功を測定する基準を設けて優先順位を決めたあと、モニターできるような仕組みを作る。
また、実行していくときに起こるゆりもどしや猜疑心などへの対応や動きに対しても取り扱う。
4. 体制作り
企業に応じた適切な組織のデザインを行う。経営トップ委員会や Diversity カウンシル、現場のタスクフォースなど。またプロジェクトが機能するためのチームビルディングやプロジェクトマネジメントも行う。
5. Diversity 推進のための教育
Diversity の考え方など基本的な定義、ビジネス上の必然性、戦略課題としての diversity を認知させていく。また、推進するための能力開発を行う。特に評価スキルと計画的に介入するスキル、戦略立案などを学ぶ。



2. 日本企業向けコンサルティング・プロセス

CEDS「ダイバーシティで競争力ある組織に」の紹介 (Competitive Excellence with Diversity Strategy)

GEWEL が提供するサービス

GEWEL は企業が社員、顧客・市場、社会の多様な価値観を尊重し、より競争力ある組織に進化するための戦略的アプローチを提唱し、下記のサービスを提供し、企業が様々な価値を尊重し、互いに認め合う企業文化を作り上げます。

- 企業のダイバーシティ推進戦略策定への経営幹部への提案
- ダイバーシティ推進によって得られる経営上の課題の特定
- 企業文化測定の評価プログラム
- 行動計画の作成
- ダイバーシティ推進のための社内サポートシステムの構築
- 教育研修プログラム 経営トップ向け・中間管理職向け・社員向け
- ダイバーシティ・スコアカードの導入
- ダイバーシティ推進の進捗状況評価システムの導入

GEWEL の提供するプログラム例

女性社員のためのキャリア開発

経営幹部への研修

中間管理職への研修

女性社員向け研修

3. 企業文化評価アンケート案

Kay がコンサルティング・プロセスで使用している Diversity に関する自己診断ツールの日本語版を検討した。Diversity の根底にあるマイノリティの定義を日本語または日本の社会でどのように規定するかを議論した。日本ではマイノリティと言葉や考え方に馴染みが無く、まず本研究会としては、この考え方の定義からはじめることに合意した。

アンケート案については、企業文化測定ツールの開発と並行して進めることとなった。

4 . アメリカの Diversity Conference の紹介

ロス・アンジェルス在住の GEWEL 理事建部さんより、Society for Human Resource Management の Diversity Conference の紹介。アメリカ主要企業の人事部門が集結する会議であり、アメリカの Diversity Management の現状を知り、ネットワーキングを構築するには良い機会であり、興味のある方は参加を検討することとなった。