

Title	ダイバーシティ・マネジメントと組織成果に関する一考察
Sub Title	
Author	石川, 真樹子(Ishikawa, Makiko) 小林, 喜一郎(Kobayashi, Kiichiro)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2011
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	<p>ダイバーシティ (Diversity) とは「多様性」を意味する単語であり、ダイバーシティ・マネジメントとは、社員の多様性を企業の成長の源泉にしようとする取り組みを指す。近年では、これまでのCSR的な取り組みとは少し異なり、組織成果という数字上の理由からダイバーシティ・マネジメントの意義を説く議論も増えてきている。しかし、まだまだきちんと業績につなげることができている企業は少ない。また、日本企業が今後積極的にグローバル展開を狙うならば、単なる女性活用の枠組みにとらわれず、性別を問わず、優秀な人材が継続的に働いていけるよう、多様な人材や文化の違いをマネージし、サポートしていかなければならない。そのような点からも、業績に限らず、組織成果に繋がるダイバーシティ・マネジメントがどのようなものか、成果に繋がるグローバル組織のマネジメントはどうあるべきかを明らかにすることが当論文の目的である。</p> <p>研究の目的</p> <ol style="list-style-type: none"> ① ダイバーシティ・マネジメントが組織成果に繋がっているか、その関係を明らかにする ② ダイバーシティ・マネジメントを組織成果に繋げている企業の組織制度や構造、マネジメント手法など他社との違いを明らかにする ③ 組織成果につながる真のダイバーシティ・マネジメントのあるべき姿について提示する <p>研究の意義</p> <ol style="list-style-type: none"> ① ダイバーシティ・マネジメントと組織成果に関する考察を深めること ② CSR的取り組みが主となっている企業に対し、ダイバーシティ・マネジメントに戦略的に取り組む意義を伝達、取り組みを促進し、社会問題解決の一助となること ③ ダイバーシティ・マネジメント推進のための体系的手法を確立することで、組織変革を推進すること <p>研究アプローチ</p> <p>第1部では、ダイバーシティ・マネジメント及びダイバーシティ・マネジメントによるパフォーマンスについて、広く先行研究のレビューを行う。続く第2部では、公開データを用い、ダイバーシティ・マネジメントに積極的に取り組む企業と組織成果との関係を明らかにする。第3部では、データ分析で明らかになった、実際に成果を上げている企業を対象とし、具体的にどのような活動、取り組みを行っているかを明らかにする。</p> <p>結論</p> <p>ダイバーシティ・マネジメントは、新しい制度を設けたから来年には成果が出るというものではないため、個々の企業の状況、目標や目指す姿に合わせ、長期的にステップを踏んで進める必要がある。しかし、定量分析でも明らかになったように、ダイバーシティ・マネジメントに積極的に取り組んでいる企業は、他の企業と比較して利益が高い傾向にあることから、推進する意義は十分にあると言える。特に女性の管理職登用の推進が重要であったことから、単に「女性が働きやすい制度」、「ワーク・ライフ・バランス」だけを推進していくのではなく、今後は管理職登用を意識した取り組みを行っていく必要がある。真のダイバーシティ・マネジメントは、多様な人材が、異なることが当たり前であり、その価値を認め合い、個人個人が、真に組織に貢献していると実感できることから、その能力がさらに発揮され、存分に活かされ高い組織競争力の実現に繋がる。これが、ダイバーシティ・マネジメントの究極の意義と目標であると考えている。</p>
Notes	修士学位論文. 2011年度経営学 第2614号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002011-2614

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文(2011 年度)

題目

ダイバーシティ・マネジメントと組織成果に関する一考察

指導教員(主査)	小林喜一郎 教授
副指導教員(副査)	浅川 和宏 教授
副指導教員(副査)	中村 洋 教授
副指導教員(副査)	

2012 年 1 月 6 日 提出

学籍番号	81030094	氏名	石川真樹子
------	----------	----	-------

論文要旨

ダイバーシティ(Diversity)とは「多様性」を意味する単語であり、ダイバーシティ・マネジメントとは、社員の多様性を企業の成長の源泉にしようとする取り組みを指す。近年では、これまでの CSR 的な取り組みとは少し異なり、組織成果という数字上の理由からダイバーシティ・マネジメントの意義を説く議論も増えてきている。しかし、まだまだきちんと業績につなげることのできている企業は少ない。また、日本企業が今後積極的にグローバル展開を狙うならば、単なる女性活用の枠組みにとらわれず、性別を問わず、優秀な人材が継続的に働いていけるよう、多様な人材や文化の違いをマネージし、サポートしていかなければならない。そのような点からも、業績に限らず、組織成果に繋がるダイバーシティ・マネジメントがどのようなものか、成果に繋がるグローバル組織のマネジメントはどうあるべきかを明らかにすることが当論文の目的である。

研究の目的

- ① ダイバーシティ・マネジメントが組織成果に繋がっているか、その関係を明らかにする
- ② ダイバーシティ・マネジメントを組織成果に繋げている企業の組織制度や構造、マネジメント手法など他社との違いを明らかにする
- ③ 組織成果につながる真のダイバーシティ・マネジメントのあるべき姿について提示する

研究の意義

- ① ダイバーシティ・マネジメントと組織成果に関する考察を深めること
- ② CSR 的な取り組みが主となっている企業に対し、ダイバーシティ・マネジメントに戦略的に取り組む意義を伝達、取り組みを促進し、社会問題解決の一助となること
- ③ ダイバーシティ・マネジメント推進のための体系的な手法を確立することで、組織変革を推進すること

研究アプローチ

第1部では、ダイバーシティ・マネジメント及びダイバーシティ・マネジメントによるパフォーマンスについて、広く先行研究のレビューを行う。続く第2部では、公開データを用い、ダイバーシティ・マネジメントに積極的に取り組む企業と組織成果との関係を明らかにする。第3部では、データ分析で明らかになった、実際に成果を上げている企業を対象とし、具体的にどのような活動、取り組みを行っているかを明らかにする。

結論

ダイバーシティ・マネジメントは、新しい制度を設けたから来年には成果が出るというものではないため、個々の企業の状況、目標や目指す姿に合わせ、長期的にステップを踏んで進める必要がある。しかし、定量分析でも明らかになったように、ダイバーシティ・マネジメントに積極的に取り組んでいる企業は、他の企業と比較して利益が高い傾向にあることから、推進する意義は十分にあると言える。特に女性の管理職登用の推進が重要であったことから、単に「女性が働きやすい制度」、「ワーク・ライフ・バランス」だけを推進していくのではなく、今後は管理職登用を意識した取り組みを行っていく必要がある。真のダイバーシティ・マネジメントは、多様な人材が、異なることが当たり前であり、その価値を認め合い、個人個人が、真に組織に貢献していると実感できることから、その能力がさらに発揮され、存分に活かされ高い組織競争力の実現に繋がる。これが、ダイバーシティ・マネジメントの究極の意義と目標であると考えられる。