

ダイバーシティ・マネジメント実現のための価値共有型倫理

山梨大学大学院 正会員 ○岡村 美好

1. はじめに

平成 15（2003）年に内閣府男女共同参画推進本部が決定した「2020 年 30%」（社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度とする目標）¹⁾ は、その期限を 1 年後に控えて達成が厳しい状況にある²⁾。「女性の活躍推進」が進まない理由には、ロールモデルの不在や女性の働く意識、経営者や上司の意識などが挙げられ、様々な推進策が打ち出されてきた。

その一方で、大学教育の国際化や外国人労働者の受け入れは拡大する方向にあり、ダイバーシティ・マネジメントの実現は日本社会において不可避の課題となっている。

本報告では、ダイバーシティ・マネジメント実現の方法として価値共有型倫理に着目し、その特徴およびダイバーシティ・マネジメントへの適用、有効性について考察する。なお、本報告では、ダイバーシティ・マネジメントの定義は、谷口³⁾による「多様な人材を組織に組み込み、パワーバランスを変え、戦略的に組織変革を行うことである。ダイバーシティ・マネジメントの第一の目的は組織のパフォーマンスを向上させることにある。」を用いる。

2. 価値共有型倫理とは

技術者倫理教育の目的は、「自律した技術者の育成と技術者のアイデンティティの確立」であることが Harris らによって示されている⁴⁾。しかし、法令や諸規則などの法令遵守や処罰のイメージを持つ人が少なくない。

そこで、札幌らは倫理に関する活動の究極の目的は「ある社会集団において重視される価値群とそれらの優先順位を、集団に所属するすべての構成員がその規範体系に基づいた行動ができるレベルまで共有することである」として、図 1 に示すような「価値共有プログラム」に取り組んでいる⁵⁾。

また、札幌は倫理を不適切な行為を予防しようとする「予防倫理」と、自ら何をすべきかを考える「志向倫理」に分け、後者を新たな技術者倫理として展開している⁶⁾。企業倫理活動では、非合法的な行為の防止（法令遵守）を目的とするコンプライアンス型と、原理に従った自律的な行動を目的とする価値共有型の 2 つに類型され、後者のほうが望ましい活動とされている⁷⁾。

「志向倫理」と「価値共有型」は本質的には同義であると考えられることから、本報告ではこれらを「価値共有型倫理」と表現する。

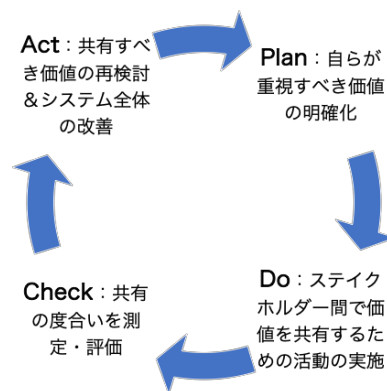


図 1 価値共有プログラム
（文献 5）を基に作成）

3. ダイバーシティ・マネジメントへの適用

ダイバーシティ（多様性）の定義は土木学会ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言にも示されているように、性別や年齢などの表層的なものだけでなく価値観や宗教など個人に内在するものまで含まれる⁸⁾。多様な人々を構成員とする組織においては、構成員が自らの価値観を認識して他者との価値観の違いを認め、組織として重視すべき価値を明確にして共有して、図 1 の価値共有プログラムを実施することにより、個人の多様性を尊重したうえでの組織として統一した意思決定が実現する。

キーワード ダイバーシティ・マネジメント、価値共有型倫理、人材育成、パフォーマンス、幸福感

連絡先 〒400-8511 山梨県甲府市武田 4-3-11 山梨大学大学院総合研究部工学域 TEL 055-220-8520

組織をシステムと考えれば、価値共有型倫理が実践できる組織は自らが定めた判断基準によって意思決定を行うことができる自律システムであり、新たに発生する問題に対しても対処が可能となると考えられる。

谷口はダイバーシティに対する企業行動を、1) 抵抗（違いを拒否する）、2) 同化（違いを同化させる）、3) 分離（違いを認める）、4) 統合（違いを活かす）の4段階に分けている⁹⁾。これまでの男女共同参画や女性活躍推進の施策をこの観点から考察すると、「けんせつ小町」といった愛称の制定や育児中の女性を対象とした勤務制度の改革は「同化」から「分離」のレベルに対応するものと考えられる。また、2016年に「資生堂ショック」として話題になった勤務制度の見直しは「統合」への移行と考えることができる。

3. 価値共有型倫理の有効性

橋本らは若手が土木を辞める要因として「組織と個人の溝」の存在を挙げ、組織と個人が両立する土木業界づくりの必要性を示している¹⁰⁾。これに対しても、組織と個人で共有すべき価値を明確にすることにより「組織と個人の溝」を埋めていくことが可能となると考えられる。

また、価値共有型倫理の実践は、組織の構成員が自らの価値観を認識することによりメタ認知能力が向上し、他者からの強制ではない自律的な意思決定によって仕事に対する内発的動機づけが行われ、それらが高いパフォーマンスや幸福感に結びつくことが明らかになっている^{11)、12)}。

4. まとめ

ダイバーシティ・マネジメント実現の方法として価値共有型倫理に着目し、その特徴およびダイバーシティ・マネジメントへの適用、有効性について考察した。これにより、倫理活動に対するイメージがコンプライアンス型や予防型から価値共有型に切り替わり、ダイバーシティ・マネジメントが「統合」へ向けてレベルアップされていくことを期待する。

参考文献

- 1) 内閣府男女共同参画局：「2020年30%」の目標の実現に向けて、
2019 http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020_30/index.html（2019年3月28日閲覧）
- 2) 山梨日日新聞：「女性活躍」成果見えず、2019年3月24日。
- 3) 谷口真美：ダイバーシティ・マネジメントー多様性をいかす組織ー、pp.266、白桃書房、2005。
- 4) Harris, C. E., Pritchard, M. S. & Rabins, M. J. ((社) 日本技術士会 訳編)：第3版科学技術者の倫理 その考え方と事例、pp.100-101、丸善、2008。
- 5) 大場恭子、札幌野順：技術倫理教育と価値共有プログラム、工学教育、54-1、pp.101-108、2006。
- 6) 札幌野順：技術者倫理教育の新しい潮流ー「よく生きること」を目指す倫理教育ー、工業教育研究講演会講演論文集、pp.432-433、2015。
- 7) 谷口勇仁：企業倫理活動の類型の検討ーコンプライアンス型と価値共有型ー、経済学研究、63-1、北海道大学、pp.35-43、2013。
- 8) 土木学会：土木学会ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言、
http://committees.jsce.or.jp/diversity/system/files/DI行動宣言_20150604-2.pdf、2015。
- 9) 谷口真美：ダイバーシティ・マネジメントー多様性をいかす組織ー、pp.265、白桃書房、2005。
- 10) 橋本麻美、伊東佑香、田村洋、清水清：若手はどうして土木を辞めてしまうのかー若手パワーアップ小委員会の取り組みー、土木学会第73回年次学術講演会講演概要集、CS4-006、2018。
- 11) Cshikszentmihalyi, M. (大森弘訳)：フロー体験入門 楽しみと創造の心理学、世界思想社、2014。
- 12) Pink, D. H. (大前研一訳)：モチベーション3.0 持続する「やる気！」をいかに引き出すか、講談社、2014。