

10月28日(土)・大会1日目 9:50~11:10 (会場:F403) (80分)

●セッション【3】

テーマ:ダイバーシティと組織

「組織におけるインクルージョンとウェルビーイング」

◎安藤史江(南山大学経営学部・教授)

大塚英美(神戸学院大学経済学部・講師)

寺村絵里子(明海大学経済学部・教授)

余合淳(南山大学経営学部・准教授)

◎セッション・リーダー

[概要]

これまでの日本企業の雇用慣行の限界が指摘される中、世界的に重要視されているダイバーシティ&インクルージョン経営への関心は日本でも高まりをみせ、実務的にも多くの取り組みが試みられている。他方、個人のウェルビーイングに着目した研究も注目を集め、さまざまな分野で学際的に行われている。この2つの概念・議論には、一人一人の個を尊重するとの点で共通性が見いだせるため、当然のように両者を繋ぐ何らかの関係性が認められると推測される。だが、それを直接的に実証した研究は現在のところ必ずしも多くない。むしろ、最終的には個人レベルの議論に収束しがちなウェルビーイングの議論と、インクルージョンを目指した組織の公式システムやそれによって期待される組織業績との間には、実はかなりの距離があるとの見方もある。また、ウェルビーイングの捉え方自体も様々であり、ダイバーシティ&インクルージョン経営の実践がどのようなウェルビーイングに貢献するのかも十分には明確にされていない。そこで、本セッションでは、より組織論な観点に比重を置き、ダイバーシティ&インクルージョンのためのどのような組織の取り組みが、働く人々のどのようなウェルビーイングに貢献しうるのかを、質問票調査データを用いて深掘りしていく。

[参加者へのメッセージ]

ダイバーシティ&インクルージョン経営では、もちろん性別の違いのみを対象とするわけではありませんが、本研究で取り上げる調査では女性従業員のマネジメントに焦点をあてた質問項目も比較的多く用意しました。そのため、そうした分野にご関心のある方々にはぜひお気軽にご参加のうえ、ご意見やご助言を賜ればありがたく存じます。また、組織のダイバーシティ&インクルージョンとウェルビーイングの関係、というテーマからは少し冒険では?と感じられるような、一見関係性が弱いように感じられる項目も、この調査では含んでみました。優先順位の観点から、本研究のメインの報告を構成することはできないかもしれませんが、可能であれば、そうした「おまけ」の分析結果についても触れられればと考えています。