

気づき合う講座『ダイバーシティ・スイッチ』 「ダイバーシティで組織力を高める」開催報告



ダイバーシティ・スイッチ

2018年7月26日(木)に三重県生涯学習センター4階小研修室2にて、今年度第1回目となる気づき合う講座「ダイバーシティ・スイッチ」(主催:三重県)を開催しました。当日は、企業や行政、NPOなどさまざまな組織から39名が参加し、講座「ダイバーシティで組織を強くする方法」とふりかえりワークショップを通して、ダイバーシティについて考えました。

ダイバーシティで組織力を高める

第1回目は、企業などの組織におけるダイバーシティの必要性や活かし方を考えました。
今、人口減少による人手不足が進み、社会の価値観が変化するなかで、企業は多様な人材が活躍できる組織でないと生き残れない時代です。性別、年齢といった違いだけでなく、考え方や環境の異なる人同士が分かり合い、同じ目的を共有するために、どのような働きかけが必要になるのでしょうか。『ダイバーシティの教科書』の著者である田岡英明氏の講座を通して、社会背景や実践事例、働きかけのポイントなどを具体的に学びました。
また、講座前には「ダイバーシティの現場を見てみよう」と題して、障がい者雇用の現場「ステップアップカフェ『Cotti菜』」を見学するツアーを実施しました。

ワークショップで学びを深める

講座後は、池山敦氏(皇學館大学教育開発センター助教)がファシリテーターを務め、ふりかえりワークショップを行いました。参加者は、ふりかえりシートに①講座を聞いて学んだこと・気づいたこと、②今日の学びを明日から何に活かそうかの2点を記入し、グループで共有した後、「他の人の視点から学んだこと・気づいたこと」について対話しました。最後に「私にとってのダイバーシティとは」をそれぞれが考え、シートに記入。「違いを活かす」「自己実現」「常識を疑うことから世界を広げていく」など多様な意見が見られました。参加者は「他者理解には、まずは自己理解が必要ということに気づけた」「他者の内面(大切にしていること、興味のあること)をもっとよく知りたいと思った」などと語りました。



ダイバーシティ・スイッチとは...
三重県では、一人ひとりが尊重され、多様性が受容され、違った個性や能力を持つ一人ひとりがよい意味でお互いに影響し合うことで、相乗効果を社会に生み出す「ダイバーシティ&インクルージョン」の意味も込めて「ダイバーシティ」の言葉を使用しています。「スイッチ」は「切り替え」という意味です。今年度は、社会の多様性を知り、他者との対話でふり返る(視点や考え方を切り替える)講座を通して、自分や地域社会の中にあつた偏見や固定観念に気づき、多様な社会に切り替えていく気づきの場として「ダイバーシティ・スイッチ」(全5回)を開催しています。



講師／田岡英明(たおか・ひであき)氏

『ダイバーシティの教科書』著者 / 株式会社FeelWorksエグゼクティブコンサルタント

1992年国内最大手の製薬会社入社。若手・女性・年上など多様な部下のマネジメントに携わる。2014年(株)FeelWorks入社。「コミュニケーション」「個人の価値観理解」による「愛と絆に溢れた企業社会づくり」を掲げ、管理職向けのマネジメント研修講師、キャリアコンサルタントとして活躍。(株)働きがい創造研究所取締役社長。

ダイバーシティが求められる背景

今、企業の経営にダイバーシティを活かすこと（ダイバーシティ経営）に注目が高まっています。少子高齢化によって人口が減少する時代。2025年問題（団塊の世代が後期高齢者になる）によって、介護をしながら働く人も増えるでしょう。これまでと同じ企業活動を続けるには、女性・高齢者・障がい者など多様な人材が活躍できる組織でないと生き残ることができません。

また、消費者ニーズが多様化していく中で、商品・サービスの提供側も、性別・年齢・障がいの有無などにかかわらず人材を登用し、“多様な視点”を持つことで、社会の変化に柔軟に対応しようとする企業も増えてきています。

しかし多様な人材を“制約や制限のある存在”と捉える組織もまだまだあります。近年、日本でも女性活躍が進んでいますが、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、144か国中114位（2017年）という現状です。

組織の中でダイバーシティを推進するには、組織風土改革を行い、制約や制限を持ちながらも、イキイキと生産性高く働ける環境づくりが必要となります。そして、環境を整えるのに重要なのは、管理職の意識を変えることです。旧来の男性中心の会社組織が培ってきた「長時間労働＝成果」「制約のある人に管理職は無理」「会社＝年功序列ピラミッド」といった『固定観念』が、ダイバーシティの推進を阻む大きな要因となっているのです。女性活躍に限らず、ダイバーシティ推進の大きな鍵は「固定観念をいかに越えるか」というところにあります。

ダイバーシティが一人ひとりの働きがいを増やす

「働き方改革」では、時短など「働きやすさの整備」が注目されがちですが、ダイバーシティを組織の中で推進するのに重要なことは、一人ひとりの強みを活かして生産性を高める「働きがいの創出」です。ダイバーシティは大企業が取り組んでいるものというイメージがありますが、“働きがい”という点から見ると、大企業では顧客との距離が遠く、自分の仕事と社会とのつながりが感じにくい側面があります。一方、中小企業は顧客が近く、自分の仕事と社会とのつながりが見えやすいため、働きがいを増やしやす（ダイバーシティが進めやすい）と言えます。

求められるのは、違いを認め、活かす組織

経営にダイバーシティを活かすには、組織のあり方にも変化が必要です。これまでの男性中心の企業組織は、似た価値観の人が集まり、「昇進」や「報酬」でモチベーションを高めるピラミッド型の組織でした。しかし、これからのダイバーシティ組織に求められるのは、「組織の目的」を共有し「個々を尊重」することでモチベーションを高めるサークル型の組織です。経営者は、組織の目的を社員に語り、社員はその目的を理解することが大切になります。経営者・社員がお互いの価値観を理解し合い、それぞれの強み・思いが組織の目的の達成につながるような組織づくりが必要とされているのです。このような組織づくりも、お互いの顔がみえる中小企業はより進めやすいという利点があります。

ダイバーシティで組織を強くするために

では、一人ひとりの強みを活かすためには、どうすればいいのでしょうか。部下への働きかけのポイントは下記の5つです。

1. 上司自身が固定観念の壁を越える
2. 人としての「ありのまま」に関心を寄せる
3. 弱みもポジティブに捉える
4. 挑戦的な仕事を任せる
5. 早めに小さな成功体験を積み重ねる

一人ひとりの想いを引き出し、強みを活かすには、相手の立場に立って物事を見ること、相手に関心を持ってコミュニケーションを取ることからスタートしましょう。興味（何が好きか）、価値観（大切にしていること）、能力（強み・弱み）の3つの視点から捉えるとよいでしょう。また仕事を任せる時は、仕事の目的をしっかりと伝え、相手の価値観（大切にしていること）をキーワードに入れながら任せることでやる気を高めることができます。

一人ひとりの価値観や強みが活かされることで、イノベーションが生まれ、地域の発展にもつながっていくでしょう。

田岡さんは、ダイバーシティの推進には固定観念をいかに越え、相手を理解できるか。そして、相手を理解する（受け入れる）には、まず自分を理解する（受け入れる）ことが大切であると語りました。ダイバーシティの推進はまず自分自身が出発点となること、ダイバーシティを自分ごととして考えることができた講座となりました。

★「三重県がめざすダイバーシティ社会」とは…

「性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一人ひとりが違った個性や能力を持つ個人として尊重され、誰もが希望をもって日々自分らしく生きられる、誰もが自分の目標に向けて挑戦できる誰もが能力を発揮し、参画・活躍できる社会」と定義しています。