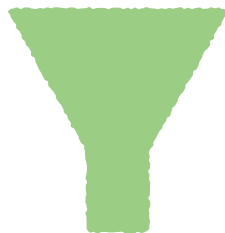




「多様性」をプラスに

ダイバーシティ推進のためのヒント集



はじめに

多様な人がそれぞれの個性を活かし、活躍できる場や仕組みがあれば、組織や地域はもっと強くなります。違う価値観を持つ人同士が向き合い、対話を重ねながら、新しい価値観をつくっていくことが重要です。

価値観の違う人同士がお互いの立場や環境、考え方を認め合い、自分も相手も「幸せ」になれる思いやりのある人間関係を築くにはどうすればいいでしょうか。

この冊子では、その1つのヒントとして、行動のポイントと事例、行動に向けたスキル&チェックを掲載しています。考え方や行動を切り替えることで「多様性」をプラスに変えていくことができます。

この冊子は、「職場でダイバーシティを推進したい」「身近な人間関係をよりよくしたい」「多様な人が集まる学校や地域活動の現場などでダイバーシティについて考えたい」など、さまざまな場面でみなさんにぜひご活用いただきたいと思います。

目次	行動のポイントと事例 …………… P3~P7
	行動に向けたスキル&チェック …………… P8~P13

ダイバーシティとは …

ダイバーシティ (diversity) は、日本語に訳すと「多様性」です。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。三重県では都道府県で初めてダイバーシティ推進方針を策定し、取組を進めています。

考えてみましょう

これらの取組の共通点は何だと思えますか？



①お買い物バス

過疎化、高齢などにより買い物が困難な人を手助けする取組



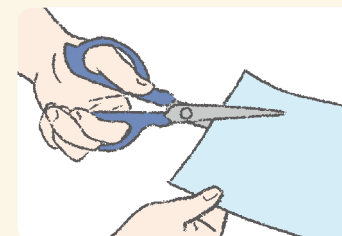
②企業内保育所

子育てと仕事の両立を支援する取組



③インクルーシブ公園

障がい、年齢を問わずに誰もが一緒に遊べる公園



④右利きでも左利きでも使えるハサミ

一般（右利き用）のものに違和感を持つ人でも使いやすいハサミ

これらの取組の共通点は、不便や困りごとを抱える人の視点（立場）に立つてつくられているという点です。また、このような例が普及することで、社会全体が“不便を感じている人の存在や声”に気づく機会にもなります。

一人ひとりにやさしい社会は、誰にとってもやさしい社会であるともいえます。では、そんな社会をつくるにはどうすればいいのでしょうか？

次頁からは「ダイバーシティ」の視点を職場や地域の中で活かしていくために必要な行動のポイントを、事例を交えながらお伝えします。 →

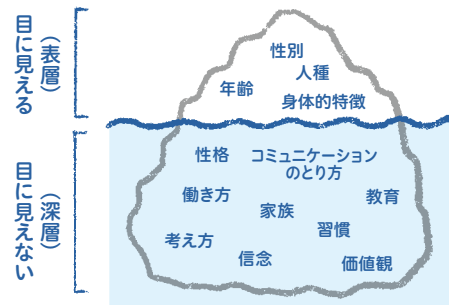
違いを知り、多様な価値観を受け入れよう

【 違いを認め合う 】

「ダイバーシティ（多様性）」と聞くと、少し“特別な話”のように感じる人もいるかもしれませんが、誰もが年を重ねれば「高齢者」になり、海外へ行けば「外国人」になります。多様性はみんなの話です。

例えば、身近な「左利きの人」を想像してみましょう。日本で左利きの人は約11.5%と言われます。ではその人たちが「ハサミやカッターが使いづらい」「食事中に隣の人と腕がぶつかる」「自動改札にICカードをタッチしづらい」などの不便を感じていることはご存知でしたか？

まずは違いを知り、相手の考えや感じていることを聴くことから始めてみてはいかがでしょうか。さまざまな視点や価値観を知ることは、自分自身の視野の広がりにもつながります。



目に見える違いの背景にある「見えない違い」にも目を向けましょう

【 行動の事例 】

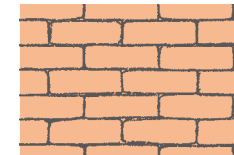
- ・ ミーティングの参加者が偏っていないか
[性別、年齢、国籍など多様な参加者となっているか]
- ・ すべての生徒、参加者、社員などの声を聴く機会をつくる
[アンケートや面談の実施など]
- ・ いつもと違うメンバーと交流する
[異なる世代、国籍、地域、職業、部署を超えて交流する]

違った目線を力にして、支え合える関係性をつくろう

【 互いに支え合う 】

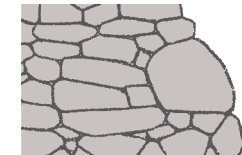
イノベーション（変革）のアイデアは、多様性の中から生まれると言われる。例えば「苦手」「できないこと」「障がい」は克服しなければならぬものではなく活かせるものと発想を転換して「できること」に目を向けてみましょう。「子どもだから～できない」ではなく「子どもだから『こそ』～できる」とポジティブに変換することで、新たな視点が生まれます。

このように個々の特性を生かし、安心して活躍できる環境を整えることで、リスクや変化に対応する力も高まります。



これまでの組織

同じ形のレンガをつくり、積み上げられているような、同一的、均質的であることが前提の組織



多様性を活かす組織

大小、形もみんな違う石を、元の形を活かして組み合わせることで強度を高める石垣のような組織

【 行動の事例 】

- ・ 女性、高齢者、障がい者など多様な人材が活躍する組織づくり（ダイバーシティ経営）
- ・ 子育て家庭と地域の高齢者が交流し、互いにサポートし合う取組
- ・ 障がい者がさまざまな分野で働く
例) 水産×福祉、農業×福祉、伝統産業×福祉など
- ・ 災害時の避難所運営を男女共同参画など多様な視点から考える
- ・ 移住者の新たな目線などで、地域資源の魅力を再発見する

多様かつ柔軟なシステムをつくろう

【多様な選択ができる社会へ】

例えば「長時間労働できない人は評価されない」ではなく、ライフイベント（育児・介護等）に合わせて働き方の選択肢の幅をつくることで、多くの人が社会に参画でき、またライフイベントの経験から得られる貴重な視点を仕事に活かすことができるかもしれません。また多様な人材を登用して多角的な視点をもつことで、さまざまな消費者ニーズにきめこまやかに対応することにもつながります。

まず、システムやルールを多様かつ柔軟なものに見直して変えていくためには、個人を尊重する姿勢が重要であり、その際、一人ひとりが多様であり、必要な、また望むことは異なることを意識して進めてみましょう。またシステム等を見直す目的を組織で共有し進めることが重要です。

【行動の事例】

- ・ 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方（テレワーク）を通じて、介護中や育児中の社員でも働きやすくする
- ・ 従業員の幸福醸成といった視点で組織を成功に導く役職CHO（Chief Happiness Officer）を設置する
- ・ 学生職員制度（アイデアを学生視点で提案し、大学運営に直接かわる「学生職員」を学生から採用する制度）
- ・ 学校の制服選択制
- ・ おもいやり駐車場（障がいのある人や要介護者、妊産婦などを支援するため、さまざまな施設に設置）の仕組み

実は身近な「ダイバーシティ」

実は、現代社会で当たり前に使われているさまざまな“発明”は、社会的弱者の視点から生まれているものが多くあります。例えば、片手で使えるライターは片腕の人でも火を起こせるようにするために、曲がるストローは飲み物が飲みづらい患者のために、というアイデアから発明されました。

このようにある特定のニーズを満たすために考案されたものが、社会的に広く使われるようになり、主流化することがあります。

さまざまな障がいは「障がいのない人を前提にして考えられた社会の仕組み」から生まれるという考え方があります。このような考え方や取組がもっと広まれば、誰もが暮らしやすい社会になりそうですね。

〈さまざまな事例〉

【ゆるスポーツ】

年齢、性別、運動神経に関わらず、誰もが一緒に楽しめるスポーツ。イモムシになりきってプレイする「イモムシラグビー」など「スポーツ弱者を世界からなくす」を目的にさまざまな競技を考案しています。

参考) 一般社団法人世界ゆるスポーツ協会 <https://yurusports.com/>



【バリアフリー観光】

高齢者、障がい者、妊婦・乳幼児連れなど旅行に不安のある人でも安心して旅行できる観光の取り組み。観光・宿泊施設のバリアフリー化や従業員教育、バリアフリー情報の発信などが行われています。

参考) 伊勢志摩バリアフリーツアーセンター <https://www.barifuri.com/>



次頁からは、P 4～6の視点を組織に浸透させるために、周囲に働きかけるコミュニケーションのスキル&チェックをお伝えします。➔

「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」に対処しよう

無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)とは…

私たちが気づかないうちに持つ「ものの見方や捉え方のゆがみや偏り」のことです。これは過去の経験や知識などに影響を受けて、考える以前に瞬時かつ無意識に「自分なりに解釈する」という脳の機能によって引き起こされます。そのこと自体は問題ではありませんが、そこから生まれた言動が知らず知らずのうちに相手を傷つける、ストレスを与える…などネガティブな影響を及ぼすことがあるため、注意が必要です。

無意識の偏見を放置するとどうなる？

個人への影響

- ・モチベーション低下、無気力
- ・疎外感・孤立感の増加
- ・遠慮がちになる
- ・イライラやストレスが増える

組織への影響

- ・組織のパフォーマンス低下
- ・コミュニケーションの停滞
- ・離職率・ハラスメントの増加
- ・イノベーションが生まれにくい

身近なアンコンシャス・バイアス

こんなことを思った、言った(言われた)ことはありませんか？

『若者/高齢者はこうだ』『男子/女子はこうあるべきだ』

『障がいがある人は簡単な仕事しかできない』

『子どもが病気になったときは母親が休んだ方がいい』

『LGBTQの人は周りにはいない』

『普通はこうだ』『それって常識だ』

☞ 本当にそうでしょうか？ 思い込み・先入観・固定観念はありませんか？

無意識の偏見に対処するには？

「無意識の偏見」はいつでも、どこでも、誰にでも起こりうるものです。まずは自分自身にも無意識の偏見があるということを自覚し、気づいたら修正するようにしましょう。

《明日から意識してみよう》



自分の中の「無意識の偏見」に対処する

□ 自分の思い込みに気づく

次のようなことを言ったり、思ったりしたことはありませんか？
「ふつうは〇〇だ/〇〇は常識だ」「無理だ/向いていない」
「そんなはずはない/そう決まっている」

□ ひとつの情報で判断せず、確認する

相手に聴いてみる、他に情報はないかを当たってみましょう。
またそれは事実か、それとも推測かを自問自答しましょう。
自分の知識、意識、行動を上書きすることを心がけましょう。



相手の中の「無意識の偏見」に対処する

□ 復唱、質問、言い換え表現を使い、さりげなく相手に気づきを促す

相手：「交渉事は女性には無理だ」
自分：「交渉は女性に無理だと思うのですね。具体的にはどのようなことが無理なのでしょう？」

□ 相手の言動が他者に与える影響を伝える

相手：「男性が育休をとる必要はない。やめたほうがいい」
自分：「希望する人のモチベーションを下げるのでは？」
「そのような表現で本当に伝えたい理由がきちんと伝わるでしょうか？」

自分も相手も尊重する「伝える力」 (アサーティブ) を鍛えよう

自分も相手も尊重する「伝え方」とは？

日常生活や対立の場面において、自分と相手を大切にする自他尊重のコミュニケーション方法を「アサーティブ」と言います。アサーティブ (Assertive) は英語で「自己主張すること」という意味です。ただ主張するだけでなく、意図を的確に伝え、自分の意見や気持ちを表現するとともに、相手の気持ちや意見を聴くことも大切にしながら、建設的に主張し、対話を通してwin-winな方法を探るコミュニケーションです。

アサーティブ4つの基本

<p>対等</p> <p>自分も相手も尊重する</p>	<p>誠実</p> <p>まずは自分の気持ちを大切に</p>	<p>率直</p> <p>主語「私」で簡潔に伝える</p>	<p>自己責任</p> <p>人のせいにしない</p>
------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

コミュニケーションの3タイプ

攻撃的 (自己中心的)

気づけば相手の話を聴かず自分の話ばかり。相手から批判されると倍返ししたくなる。

非主張的 (自己犠牲的)

相手に言いたいことが言えない。断れない。相手の考えを優先し、あきらめることがある。



アサーティブ

率直に自分の意見を言い、相手の意見も聴く。意見が食い違ったときは、自分も相手も納得できる「第3の道」を考える。マイナスの気持ちも素直に相手へ責めずに伝える。

「性格」だと諦めるのではなく、まずは自分のコミュニケーションのタイプに気づき「伝え方」を変えていくところから始めてみましょう。

自他尊重のコミュニケーションをとるには？

相互理解を深めるには、まずは誠実な態度で相手の言葉や表情などから伝えたいことを聴き、相手を肯定・尊重しながらも自分の意見を率直に伝えることを心がけましょう。

《明日から意識してみよう》



聴く

- 相手に顔を向け、耳と心を傾けて聴く
例) アイコンタクト
- 聴いている合図を送る
例) あいずち、うなずき、オウム返しなどをする
- 先入観や固定観念を持たずに聴く
- 誠実に、相手の意見やその理由を聴く
例) あなたは〇〇だと思うのですね (理解) / あなたならではの意見ですね (肯定) ⇒相手に聴いてもらえたという安心感が生まれ、信頼関係ができます。



伝える

- 別の意見が出ている中で自分の意見を主張するときは、肯定から入って主張する
例) あなたの意見は大変素晴らしいですね/確かにそうですね
- 追加として検討を依頼する
例) 私の意見も一度ご検討いただけますか？
- 意見が食い違ったときは、相手も自分も納得できる「第3の道」を考える
例) 私とあなたの意見は「〇〇」の点では違いますが、「△△」の点は同じなので「××」ではどうでしょうか？

健全な対立(ヘルシーコンフリクト) は組織を活性化する

違いを理解し合う中で意見や考え方の対立が起こったら？

多様性を理解し合うなかで、対立や葛藤が生まれることがあります。対立はマイナスの要素だけではありません。きちんと話し合うことで問題に気づいたり、相互の信頼関係が深まったり、解決策を模索する中で新しいアイデアが生まれたりすることもあります。健全な対立(ヘルシーコンフリクト)は、人の成長や組織を活性化させる力にもなります。

こんなとき、あなたならどうしますか？

ある姉妹が1つのオレンジをめぐる喧嘩をしています。
2人とも「1個ほしい」と思っています。
しかしオレンジは1つしかありません。
2人はオレンジをどのように分けられればいいでしょうか？

「半分に分ける」「じゃんけんで決める」などの対応が考えられます。しかしいずれの対応策も双方またはどちらかに不満が残る場合があります。では少し視点を変えて、まず「そもそもなぜオレンジがほしいのか？」を聴いてみるのはいかがでしょうか。主張をぶつけ合うだけでなく、互いの目的を理解することで双方に満足度の高い解決策を導くことができます。

なぜオレンジがほしいの？

ケース1 姉：マーマレードをつくりたい
妹：ジュースをつくりたい → 解決策 姉がオレンジの皮を、妹が中身をもろう

ケース2 姉：母にお菓子をつくりたい
妹：母に何かつくってあげたい → 解決策 想いは同じだった！一緒につくろう！



健全な対立で組織を成長させよう

対立の要因は、表面上は「意見の違い」です。しかしその裏側にある価値観や考え方を伝え合い、目的や立場の違いを理解し、本当の願いを探ることで、互いの成長や組織の活性化にもつなげることができます。

《明日から意識してみよう》

💡 対立が起こったら…

- 小さな対立の芽を見逃さないようにしましょう
早めの対応がよい結果を生みます。
- 事実と感情は切り分けて考えましょう
感情的な対立からは何も生まれません。
- 対立した視点ではなく、
力を合わせる視点で捉えてみましょう
相違点、合意できる点を明確にし、第3の方法に視点をずらす習慣をつけましょう。
- その場でしっかり向き合きましょう
回避や先送りは問題を複雑にするだけです。
- すぐに多数決に走らないようにしましょう
少数意見を大事にすることが重要です。
- 常に目的から問題を捉えましょう
何のために話し合っているか、初心に戻りましょう。

きらり
ともに輝く、多様な社会へ

ダイバーシティみえ推進方針

三重県では、2017年12月にダイバーシティみえ推進方針を策定し、そのなかで6つの視点を紹介しています。ダイバーシティを「プラス」と捉え、組織や地域のなかで取り入れるためには次のような視点から発想を転換し、見直すことが重要です。

「三重県がめざすダイバーシティ社会」

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、誰もが希望を持って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」

「ダイバーシティの6つ視点」

(ダイバーシティみえ推進方針より)

- 視点① 違いを知ること、伝えること
- 視点② 交流を増やすこと
- 視点③ 互いに支え合うこと
- 視点④ みんなができるという発想を持つこと
- 視点⑤ 多様かつ柔軟なシステムとすること
- 視点⑥ 違った目線、考え方を力とすること

詳しくはこちらから⇒

「ダイバーシティみえ推進方針」冊子

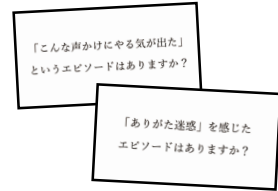
<https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000774643.pdf>



ダイバーシティ推進ツール

ダイバーシティを推進するとき、まずはお互いの違いを知ること、多様性を認めることが大切です。三重県では2018～2019年度に実施した気づき合う講座「ダイバーシティ・スイッチ」を通じて、価値観や考え方の多様性への気づきを促すコミュニケーションツールを制作しました。「価値観の違いを可視化するカード」と「問いかけカード」の2種があります。チームミーティング、面談、グループ研修など、ダイバーシティ推進の“はじめの一歩”としてぜひご活用ください。

●カードに関するお問い合わせ先：特定非営利活動法人Mブリッジ メール csr@tsutaetai.jp



「多様性」を個人、社会、組織の成長のきっかけに

コメント：株式会社ICB 代表 瀧井智美 氏

ダイバーシティの考え方を社会に浸透させるには、制度や仕組みを整えるだけでなく、多様性を受容する風土や雰囲気醸成し、関係の質を高めることが重要です。その時に欠かせないのがコミュニケーションです。さまざまな違いを持つ人同士が違いを理解し、受け入れ、尊重し合うには丁寧なコミュニケーションが必要になります。相手を理解し、自分のことを伝え、相手の立場に立って相手を理解しようとするプロセスは、お互いに、また組織にとっても成長のきっかけとなるでしょう。そんな関係性をつくり出すことがダイバーシティ社会の実現にもつながるのではないのでしょうか。

プロフィール/キャリア開発・組織活性化・人材育成を支援する(株)ICB代表。ダイバーシティ推進に向けて、働き方改革・組織風土改革・キャリア開発など様々なプロジェクトを多数担当。企業、官公庁、大学などで幅広く活動。



〈参考〉

- ・P8～13は令和4年度に実施した「気づき合う講座ダイバーシティ・スイッチ2022『人と組織を動かすコミュニケーション～多様性～を組織の力に変える「行動」のヒント～』(講師：瀧井智美氏/株式会社ICB代表)をもとに作成しました。
- ・鈴木有香著『コンフリクト・マネジメント入門』自由国民社 (P13)



2023年3月発行

発行 三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課
TEL 059-224-2225 E-mail iris@pref.mie.lg.jp
受託先 特定非営利活動法人Mブリッジ