

／ 職場・学校・地域・家庭で活かせる ／

開催報告

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 —

今年度の「ダイバーシティ・スイッチ」(主催:三重県)では、「ダイバーシティの重要性は分かるが、取り組み方がわからない」「多様性を活かして組織をよくしたい」などの方に向けて、周囲を巻き込んで推進していくための行動のヒントを学ぶ講座(全4回)をオンラインで開催しました。

第1回目はダイバーシティの考え方を理解するための内容とし、第2～4回目では『「行動」へ向けたスキルトレーニング』として、それぞれの現場で明日から活かせるコミュニケーションのヒントを学びました。

ダイバーシティを理解する

ダイバーシティ推進の必要性和課題を改めてふり返る

第1回 12/14(水)19:00-21:00

現状と課題のとらえ方

多様な人が活躍できる組織をつくるために、ダイバーシティの必要性、何を課題と捉えて、どのように進めていくかなどを、グループワークを通して話し合いながら学びました。

参加者の感想より

- 多様性とは何かが理解できた。
- コミュニケーションの重要性が理解できた。
- グループ対話に気づきがあり、自分自身の言動を改めてふり返るきっかけとなった。

「行動」へ向けたスキルトレーニング

違いを活かすチームをつくるために必要な「行動のヒント」を学ぶ

第2回 1/11(水)19:00-21:00

「無意識の偏見」への対処法

ダイバーシティ推進の壁の一つである「無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)」をテーマに、自身をふり返り、対話を通じて心理的安全性の高いチームのつくり方を考えました。

参加者の感想より

- 無意識にしていたことが多様性の妨げをしている可能性があることに気づいた。
- 偏見や先入観を持たずに、相手の話を聴くことを心がけていきたいと思った。

第3回 2/6(月)19:00-21:00

違いを尊重しながら「伝える」技術

相手を尊重しながら自分の言いたいことを伝えるコミュニケーション「アサーティブ」をテーマに、価値観が違う相手とも良好な関係を築くための方法を対話を通じて考えました。

参加者の感想より

- 自分の言動の裏にある解釈や背景の多様性を感じることができた。
- アサーションの考え方を教育現場でも子どもたちに伝えていきたいと思った。

第4回 2/21(火)19:00-21:00

「健全な対立」で組織を成長させる

組織に新しいアイデアや価値を生み出していくには「健全な対立・衝突(ヘルシーコンフリクト)」も必要です。個々の多様性を尊重し、対立をポジティブな力に変えていく方法を学びました。

参加者の感想より

- どんな場面でも相手の言動には理由があり、それを「なぜ」と聴いていくことが大切だと感じた。
- これまで対立は避けがちだったので「健全な対立」という概念が新鮮で学びが多かった。

／ 職場・学校・地域・家庭で活かせる ／

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 —

【各回の概要】

【第1回】

現状と課題のとらえ方

初回では、ダイバーシティの基本的な考え方に触れ、多様な属性や価値観、発想を組織に取り入れることで、組織の成長や個人の幸せにつながられることを学びました。多様性を理解し、尊重し合いながら協働へと向かう「インクルージョン」が重要であり、そのためには多様性を受容する組織風土、雰囲気醸成、関係性を高めることが大切です。

一方、推進の課題には「少数派の問題が見えにくい」「無意識の偏見」「多様性を活かすためのスキル不足」「長期的視点(継続性)の欠如」などがあり、それらを解決するにはコミュニケーションスキルが必要です。特に意識したい3つの力として「多様な価値観を受け入れる」「視点・意見を伝える」「周囲の力を引き出す」が挙げられました。

【第2回】

「無意識の偏見」への対処法

第2回では、ダイバーシティ推進の壁の一つである「無意識の偏見」について学びました。無意識の偏見とは、私たちが気づかないうちにもつ「ものの見方や捉え方のゆがみや偏り」のこと。例えば「男子/女子はこうあるべきだ」「普通はこうだ」などの思い込みや先入観のことです。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無自覚に相手を傷つけ、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。講座では、その対処方法として、まずは自分自身にも無意識の偏見があることを自覚し、気づいたら修正することが大切だと伝え、また相手の中のそれに気づいた時も否定から入らず、相手に自ら気づかせる方法が有効であることなどを学びました。

講師

たきい ともみ

瀧井智美 氏

株式会社ICB代表

営業事務、パソコンインストラクターを経て、キャリア開発・組織活性化・人材育成を支援する(株)ICBを設立。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。



【第3回】

違いを尊重しながら「伝える」技術

第3回では、価値観が違う相手とも良好な関係を築くためのコミュニケーション「アサーティブ」をテーマに学びました。アサーティブとは、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率直に表現するとともに、誠実な態度で相手の気持ちや意見を聴きながら、建設的な対話を通して相互理解を深めることがポイントです。実際に自分のコミュニケーションのタイプをふり振り返りながら、「性格」だと諦めるのではなく、まずは自分を知り、伝え方を変えていくことが重要だということ学びました。

【第4回】

「健全な対立」で組織を成長させる

第4回では、多様性を力に変えるために必要な「健全な対立(ヘルシーコンフリクト)」について学びました。対立は良くないものと捉えられることもありますが、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、解決を模索するなかで新しいアイデアが生まれることもあります。健全な対立を通して組織を成長させるためには、「表面上の意見の違い」の背景にある目的、価値観や考え方を理解し、本当の願いを探ることが大切だと学びました。

今年度の講座の内容をもとにダイバーシティ推進の行動へ向けたヒント集を作成しました。各講座のテーマの詳細は冊子でもご覧いただけます。

