子育て応援出前講座 レポート②

日　時	2024年12月25日(水)12:00～12:45
場　所	オンライン
参加者	丹波篠山市にある企業、医院経営者、管理職、社員、スタッフ18名

講演趣旨、概要

「旅する人事」の中西信雄氏が関わられている丹波篠山市にある企業や医院の経営者、管理職、社員、スタッフ向けに、ダイバーシティー経営について。ランチタイム講演会をオンライン開催しました。

講演はオンラインでしたが、職場のコミュニケーションについてのワークや参加者同士のやり取りができるよう双方向通信にて開催しました。
（ワーク例）・いいコミュニケーションと悪いコミュニケーションについて。
・当たり前について共有しよう

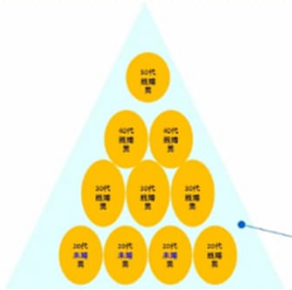
事業所によっては、一つのズームから参加されているところもあり、チャットでの回答もそれぞれをまとめながら回答されたり、ワークの強みが深掘りされてオンラインにも関わらずよく伝わったかと思います。

とある組織の院長は、部下からの生々しい声を聞くことで、結構凹まれていたようですが、気づきが刺激になったようでもありました。物腰のいい話方も組織の雰囲気であり、笑顔が絶えない場であったことも印象的でした。
質疑応答では予定の時間を大幅に超えてのやり取りが続きました。

目的と協力とコミュニケーションによって「成果」を出す組織

従来型

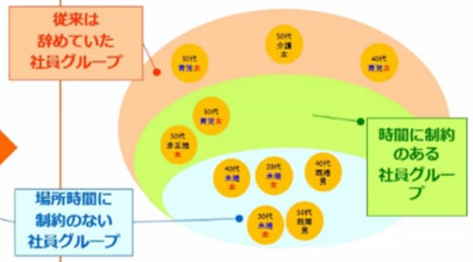
男性中心、正社員、終身雇用、
場所や時間に制約のない社員で構成。



<従来型のマネジメント例>
退職してもすぐに代替職員が確保できる
トップダウンのマネジメント中心

現代型

多様な雇用形態の社員、
場所や時間に制約がある社員で構成。
国籍も文化的背景も多様に。



<現代型のマネジメント例>
退職された後の代替職員の確保が難しい
多様性受容・一人ひとりを大事にする
個々の事情を考慮ししたマネジメントが必要

多様性を目指すのではなく、多様性は前提条件

目的と協力とコミュニケーションによって「成果」を出す組織

<従来型のマネジメント例>

「職場にプライベートは持ち込むな」
「お前の代わりなんていくらでもいるんだぞ」
「会社に従え」

<現代型のマネジメント例>
公正に扱われていると感じられる職場
受け入れ、評価され、尊重されていると感じる職場
意見に耳を傾けられてもらえると感じられる職場
「強みを職場で活かしてほしい」
「事情を考慮してキャリアプランを考えよう」

アンケート結果について　【回答者12名】

①年齢を教えてください
　20代：1名　30代：1名　40代：6名　50代：2名　60代：2名

②性別を教えてください　男性：7名　女性：4名　その他：1名

③状況を教えてください
　管理職（子育て中）4名　管理職（子育て中ではない）3名
　一般職（子育て中）3名　一般職（子育て中ではない）2名

④セミナーの内容はいかがでしたか
　とても参考になった：８名　参考になった：４名

参加者のアンケート結果【自由記述】

- 本日は、興味深い講座をありがとう御座いました。相手の身になって考える事を教えていただききました。イクボスにもとても興味あります。楽しい時間であっという間に過ぎました。
- 篠田さん（講師）の組織の考え方はとても参考なりました。「不機嫌は職場環境破壊」が印象的でした。
- ダイバーシティの最初は笑顔と、不機嫌にならないこと。そしてコミュニケーションという言葉が響きました。
- ダイバーシティという言葉はよく聞いていましたが、改めて、組織を運営して行く上で必要な前提条件となってきていることが理解できました。