



# You & I

～あなたと私の男女共同参画～

You(あなた)とI(私)が互いに支え合い、尊重しながらともに歩んでいける社会をめざすため、男女共同参画について考えるコーナーです。

■問合せ 企画調整課政策推進係 TEL72-1111(内線219)

今回は「まくらさきハーモニーフェスティバル」で行った、尾辻里佳子さん(医療法人三和会理事)による事例発表「ダイバーシティ(多様性)の視点を取り入れた職場環境づくりとは？」を紹介します。

## ■取り組みの背景

二三和会は市内で病院や介護施設を運営する中で、人材育成がうまくいかなかったり、職員がなかなか定着しないという課題を抱えていました。それを解決するためには、職員一人ひとりが持っている「違い」を認め、尊重する「ダイバーシティ(多様性)」の考え方を取り入れる必要があると思います、取り組み始めました。

## ■働きやすい職場をめざして

まず、「ダイバーシティ(多様性)」がどういうものかを理解するため、企業・学校・地域などで男女共同参画や多様性を学ぶ講座を行っている高崎恵さんをコーディネーターに迎え、全職員でワークショップを行いました。その後、仕事をするときに、どのような行動が「働きやすい職場づくり」につながるのかを、職員が意見を出し合い、できる職員の行動という冊子を作りました。この冊子には5つの柱を掲げ、職場でどのような行動を取ったらいかなどが記載されています。

### 【「できる職員の行動」5つの柱】

- ① 誠実さⅡ自分のミスなどを相手のせいにはしないなど
- ② 思いやりⅡ他の人が動きやすいように配慮し、自分も行動するなど
- ③ 柔軟思考Ⅱ物事にとらわれず、臨機応変に対処できるなど
- ④ 傾聴力Ⅱ相手の立場に立って話を聞く、自分の主観のみで話を聞かないなど
- ⑤ コミュニケーションの充実Ⅱ報告・連絡・相談をきちんとするなど

これらの行動は一見当たり前のようでも、余裕がないときなどには実践できないことがあります。そこで職員には「できる職員の行動」を使って、自分の職場での行動を適宜振り返ってもらっています。また、部署によって仕事内容も異なるため、部署ごとでもどのような行動を取ったらいいかを話し合い、より具体的にまとめています。他にも人材育成のための新人教育計画書の作成や、取り組みが進んでいくための管理職の育成研修も行っています。



▲意見交換をする職員

## ■個性と能力を生かした職場づくり

尾辻さんは「これからの職場の在り方を考えるときは、性別や年齢、結婚しているか、子どもがいるかなどで働き方を決めるのではなく、それぞれの個性と能力を生かしながら人材活用を進めていくことが大切だと思っています。職員一人ひとりの抱える事情はさまざまですが、すべての職員がやりがいを持ち、それぞれに合った働き方ができるよう、一人ひとりの個性や能力を生かしながら職場を活性化していきたいです。そして、今後はさらに取り組みを進め、ダイバーシティの視点をもった企業としての経営モデルになりたいです」と、力強いメッセージで締めくくりました。



尾辻里佳子  
おつじ・りかこ

医療法人二三和会理事。職員数は74名。平成27年から性別や年齢などにかかわらず、多様性を尊重しあう視点を取り入れた職場づくり「ダイバーシティ・マネジメント」に取り組み始め、県のセミナー等でも事例を紹介している。