日々インクルーシブに振る舞うには

簡単で実践的かつ「意図的な」アクションを始めてみましょう。
これらのアクションは、
組織として、リーダーの一員として、
チームとして、よりインクルーシブな職場を実現するために今日からできることです。

チームがワークプランを設計する際に留意すべきチームメンバー個々人のコミットメントを能動的に確認する。メンバー個々人のコミットメントを尊重する。

口で「人財が大事」と言うだけでなく、実際に1対1のミーティングを設定、自分の部下や直属の部下に限らず、もっと下のチームメンバーのことも理解する。

組織的な障壁を明確に理解した上で、社員が経験してきたこと（良きにつけ悪しきにつけ）をきちんと検証する。依然として直面するチャレンジと改善の道筋の両方を明らかにした計画を部下と共有する。

人に意見を求める。全ての人から如何に学びがあるか驚くだろう。

時間外にメールを送るとき、それが自分にとって都合の良いタイミングだからであって、相手に必ずしもそのタイミングで対応してほしいという意図ではないという一言を添える。

指標の測定のみに明け暮れない。数字の裏にある事実を見極める。アンケートや個別・グループインタビューなどを通じ、プログラムや制度が実際に日々の業務や職場での感じ方にどのような影響を与えているのかを確認する。

PRIDEステッカーや「LGBTアライ」のサイン、その他LGBTをサポートする意志を表明するものを職場に明示する。目に見える形にすることで解決への道が拓ける。

複数回のミーティングを重ねる中で、誰の意見が尊重され、誰の声が取り入れられないでいるのかを観察する。そこに人の属性や特徴によるパターンが存在するのか?

人材を見出し「インクルード」するにあたり、良く見渡すだけでなく、もっと深く、頻繁に観察する。

あるプロジェクトについて次回誰かに意見を求めようとする際、一旦立ち止まり自分に問いかけてみる—意見を求めなかったのは誰か、それは何故か?

ハイポテンシャル女性を自宅に招くことなどで、シニアポジションの女性は全てを完璧にしているといった誤解を解く。職場とは違う自宅での姿（子供やペットなどと過ごす姿など）を見せてみる。

ミーティングやパネル、その他イベントでの発表者を決定する際、候補者に多様性があるか確認をする。この機会に、普段あまり発言をしない、目立たない個人に活躍の機会を与える。

異なる（又は短い）働き方をする人のコミットメントが足りないと決めつけない。彼らはスマートに働いているだけかもしれない。

自分と異なるタイプの人からの意見や示唆を意図的に求めるようにする。

社内の非公式なネットワークを構築するために、異なる職階やバックグラウンドの人々とのやり取りを増やす。

見知らぬ人に廊下で出会ったら、挨拶するところから始めて知り合いになる。些細なところから始まる前向きな付き合いが、ヒエラルキーやサイロ、攻撃的な組織文化を打ち破り、将来の対話への扉を開くことになる。

人によって情報に接した際の反応が異なることを理解した上でダイバーシティーを支える。会議資料は事前送付し、内向的な人でも発言の準備ができるようにする。

既存の習慣を見直して潜在的に「エクスクルーシブ」な習わしを改める。

前提をチャレンジする–思い込みは捨て、質問をする。好奇心を持つことで真実により近づく努力をする。

採用に向けた議論で「相性」という言葉を使わない。価値観への調和のつもりでも現状多勢を占める人の考えやふるまいに合わせることにつながりやすいことを理解する。

特定の個人やグループに負荷をかけるような「冗談」は言わない。周囲にそのような害のある「ユーモア」を言う人がいたら、容認できないことを明確に。

ブレストやスタッフミーティングなどの場で「発言を遮らない」ルールを決め、実行することで、誰もが意見を聞いてもらえるようにする。

先週自分が行った直属の部下とのやりとりを思い起こしてみる。シニア層との接点を提供してあげたのは誰か? 重要な機会を提供してあげたのは誰か? 職場におけるポリティクスについてアドバイスをしてあげたのは誰か? こうしたやりとりに人の属性や特徴による偏りがあるか検証する。

CATALYST
Changing workplaces. Changing lives.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

created: 6 April 2017
catalyst.org