

多様な従業員が活躍する職場づくり — 対話CASE STUDY付き —

～コロナ禍の変化に対応し組織がより進化していくために～

株式会社これあらた 代表取締役 富山 佳代

■ 信頼なき組織に成長なし

コロナ禍は、すべての人の日常（仕事と暮らし）に大きな影響を与えたことで、これまでの標準的組織構成者「日本人・男性・正社員」であっても、状況、考えや価値観は一樣ではないことを顕在化させました。組織は、「従業員の多様性にどう対応し、従業員エンゲージメント、ワーク・エンゲージメントを高めていけるのか」に直面しています。そして、従業員1人ひとりには、「会社・職場でのお互いの状況、考えや価値観の違いをどう理解し合い、歩み寄れるのか」を試されています。

この難局を部下と共に乗り越えようと力を合わせている組織には、「上司部下の信頼関係」と「お互いの意見を尊重し合い、苦楽を共にしながら、みんなで協力して取り組む組織風土」があります。

本稿では、「相互理解を深め、信頼関係を高める対話を切り口としたマネジメント」と、「変化に対応し進化していく組織であるための意識と行動」を解説していきます。

目次

【1】 コロナ禍が働く人にもたらした変化と多様性

1. より「多様」な多様性
2. より高まった対話の重要性
3. 多様性理解には上司の自己開示も有効
4. ストレス緩衝としての上司サポートがより重要に／対話CASE STUDY
5. エンゲージメントを高める対話がより重要に／対話CASE STUDY

【2】 多様な従業員が活躍する職場づくりを進めるために

1. コロナ禍で進化した組織、退化した組織
2. 「変化を嫌い変わらない組織」の特徴
 - ①会社・職場全体として（全階層で）自分に甘く、他人に厳しい
 - ②変化対応力に対する管理職の自己を含む管理職評価は高いが、非管理職の上司評価は低い
3. 「変化に対応し進化していく組織」の特徴

富山 佳代（とみやま かの） 株式会社これあらた 代表取締役 キャリアコンサルタント／精神保健福祉士（ストレスチェック実施者）
○1995年日本女子大卒、東京海上日動（法人営業5年、人材育成5年）、組織風土改革スコラ・コンサルト（管理部門4年、執行役員2年）、2009年独立。日本女子大リカレント教育課程キャリアカウンセラー・担当講師。二児の母。
○「決める！キャリア／kimeru-career.jp」 自分で決めたい！を徹底サポートする相談サービス。
○「女性活躍推進支援」 続けたい、挑戦したい女性が、躊躇なくそう伝えられる組織を増やしたい。管理職に女性活躍の一番の支援者になってもらいたい。

▷著書『期待している人が辞めずに育つ 女性部下マネジメントの教科書』（同文館出版）

▷東京都港区赤坂2-8-14 ラミアル赤坂602

URL: <https://www.core-arata.co.jp/> E-mail: welcome@core-arata.co.jp TEL: 03-3370-9088

