

誰もが活躍できる職場へ

Z世代をはじめ多様な価値観のメンバーとチームをつくる

2024年1月20日(土)、事業所管理監督職・人事部門職員のためのマネジメント勉強会をオンラインで開催し、60名(当日参加 22名、後日動画視聴申込 38名)が参加しました。

東京都生協連 男女平等参画・人事諸制度担当者交流会では、人事諸制度の改善・充実により、働きやすい職場づくりがすすむよう、会員生協間で情報交流与学びあいを行っています。今回の勉強会は、組織における世代、性別、価値観などの人材の多様化が進み、いわゆる「Z世代」と呼ばれる若い世代とのコミュニケーションの工夫や価値観のギャップをどのように埋めたらよいのか、若手職員の働きがいの創出、多様化にあわせたマネジメントスキルの向上などが、交流会での課題の1つとしてあがったことがきっかけとなり企画しました。

講師には、2022年6月開催の勉強会に引き続き、徳田加奈子さん(人事コンサルタント)をお招きして、「Z世代」をフォーカスしつつも、多様な世代や価値観の違うメンバーとともに働くためのマネジメントの考え方を学び、相手や状況に応じたマネジメントスタイルの切り替えを考えるグループワークを行い、マネジメントの引き出しを増やすことを目指しました。



【講師：徳田加奈子さん】

【講義】多様化とマネジメント

- ・なぜ、マネジャーにとって多様化がこれほどまでの関心事であるか
- ・マネジャーの役割/マネジメントのありようの変化/ダイバーシティ経営
- ・「Z世代」の背景・特徴/若手社員の退職背景/若者とのコンフリクト(対立・衝突)
- ・現在の職場における特徴/若者以外の多様化
- ・アンラーン → これまでに身に着けた思考のくせを取り除くこと
※経験豊かなマネジャーが、新しい学びやチャレンジをするとき、自分の思考のくせにとらわれないようにすると効果が高い

マネジャーである皆さんは、これまでも人材育成をしながら業績達成を目指してきました。メンバーの多様化は、マネジメントのプロセスである「チームメンバーとの関係づくり」「人材育成」「組織づくり」それぞれに多様性が影響することになります。そして、この多様性をマネジャー自身が受け入れることで、ポジティブな組織をつくっていくことにもつながります。

ダイバーシティ経営とは、「今まで職場に参加していなかった人たちが職場に参加し、多様性が生まれることで企業も強くなっていく」という考えです。誰もが活躍できる、多様性あふれる職場を作るということは、一つの回答、処方箋のようなものはないと思っています。「Z世代」の方への対応というのも一つではありません。今回の勉強会ではメンバーの多様化にあわせてマネジメントも多様化していくことを学んでいきましょう。

【グループワーク】

「あなた」がマネジャーとして異動となった店舗で、働くメンバー自身が判断できるような組織に変えていく、さらにメンバーの中からリーダーを育成していくという状況をイメージして、その際に必要な相手への働きかけのポイントと、マネジメントスタイルを切り替えていく上で必要なアンラーン(自分の気持ちの切り替え)はどのようなことが考えられるのかをディスカッションしました。



本日のポイント

- ◎ マネジメントの引き出しを増やしましょう！
- ◎ 経験を積むほどアンラーンが重要です
- ◎ **ウェルビーイング**
マネジャーこそ心身の状態を大切に！

【アンケートより】「多様化」は自分の身近にあると改めて感じました。／ グループワークでは短い時間ではありましたが、他の方の意見は勉強になりました。／ 様々な世代・価値観を柔軟に受け止めながら最大限の結果を出していきたいと思いました。／ 「何がうまくいくと嬉しいのか？」確かに人それぞれなので聞いてみたいと感じました。