

## 職場等におけるダイバーシティ推進の“はじめの一步” サポートツール

### ◆はじめに

ダイバーシティ (diversity) は、日本語に訳すと「多様性」です。

ダイバーシティと聞くと、性別や年齢、国籍の違い、障がいの有無などが思い浮かぶ人が多いかもしれませんが、それだけではなく、価値観や考え方といった「目に見えない違い」もダイバーシティを考える上では重要です。

例えば、事業所などの職場に目を向けてみましょう。上司と部下、また同じチームのメンバー同士でも、すべての人の価値観や考え方には「違い」があります。

考えや意見の違う人同士が分かり合い、同じ方向を向くためには、どうすればいいでしょうか。それは、対話をすることです。

お互いの価値観や考えていることを言葉にして交換し合うことで、今まで見えなかったお互いの「違い」に気づくことができます。また他者との違いに気づくことは、自分自身を知る（自分自身の中の多様性に気づく）ことにもつながります。

このカードは、そんな「見えない違い」を見える化するためのコミュニケーションツールです。このカードを使って、お互いの価値観や考え方を知り合ってみませんか？ チームミーティング、面談、グループ研修などでぜひご活用ください。

### ◆ダイバーシティ推進の最初のステップとしてご活用ください

ダイバーシティを推進するとき、まずはお互いの違いを知ること、多様性を認めることが大切です。カードには、二つのキーワードが書かれており、何人かのグループになって、各々がこのキーワードのどちらかを「選ぶ」→「対話する」を繰り返すことで、お互いの「違いを知る、伝える」ことが自然とできるようになっています。

### ◆ツール体験から得られるもの

#### ・身近な人の価値観や考え方を知る

ふだん一緒に過ごしていても、価値観や考え方を改めて話す機会は多くありません。ツールを使うことで、ゲーム感覚で気軽に話しながら、お互いを知ったり、再発見したりできます。

#### ・自分自身を知る

他者との違いを認めることは、自分自身を振り返ったり、自分自身の中の多様性に気づいたりすることにもつながります。

#### ・少数派（マイノリティ）の存在に気づく

「違い」が見えると少数派（マイノリティ）の存在にも気づくことができます。少数派の意見には、多数派（マジョリティ）が見えていない貴重な視点があります。少数派の声を価値あるものと受け止め、活かしていくこともダイバーシティの推進につながります。

### ◆カードツールの内容

- ・カード 40枚
- ・カード（白紙） 2枚

### ◆基本設定

- ・ファシリテーター（場の進行役） 1名
- ・参加者 2名以上
- ・ファシリテーターは、参加者が兼ねることもできます。
- ・1グループの推奨人数は、3～5人程度です。人数が多い場合（5人以上）は、グループに分かれての実施がおすすめです。

## ◆事前に準備するもの

- ・カード
- ・付箋や名刺サイズの紙など（キーワードを選ぶためのネームカード）

## ◆使い方

<まずは、話し合いの準備をしましょう>

- ①参加者は、付箋や名刺サイズの紙などで、カードに書かれたキーワードを選ぶためのネームカードをつくりまます。
- ②ツールを使う前に、対話をするときのルールを全員で共有しましょう。

### [対話をするときのルール] ポジティブな心で！

- ・批判禁止、傾聴  
「良い」「悪い」の判断をする場ではありません。批判がある雰囲気だと話しにくくなります。まずは相手の話をうなずきながら聴くようにしましょう。
- ・突飛さ歓迎  
突飛な意見、奇抜な意見も推奨しましょう。多様な意見を認め合える、何でも言い合える関係性がよいチームを生みます。
- ・質より量  
考えや気づいたことはどんどん話しましょう。  
話した分だけ、お互いを知ることにつながり、コミュニケーションが活性化します。
- ・仲間に便乗  
仲間の言葉を聞いて、新たなひらめきが生まれ、考え方が変わることもあります。対話をしながら、そんな変化も楽しみましょう。

<実際にツールを使って話し合いをしてみましょう>

- ①カードを1枚選び、場の中心に置きます。
  - ・カードにはNo. が書かれていますが、プレイする順番とは関係ありません。
  - ・まずは、参加者が考えやすそうなキーワードが書かれたカードを選びましょう。
- ②ファシリテーターから「カードに書かれた2つの言葉を眺めて、あなたが重視する方を心の中で選んでください」と伝えます。また「この後、どちらを選んだかを一齐に披露し、後からその理由も説明してもらいます」と、その後の流れも説明します。
- ③参加者は、まず心の中で、2つのうち自分の価値観と近い方を選びます。
  - ・選ぶときの視点として、立場や状況は、参加者が自由に設定してもらうことができます。
  - ・参加者がどうしても決められない場合は「現在の立場や役割で」「今気になっている事例を想定して」など考えるときのヒントを提供しましょう。※まずは思い切って、試験的に1回やってみましょう。
- ④ファシリテーターの合図で、選んだ言葉のほうにネームカードをみんなで一斉に置きます。
- ⑤参加者が1人ずつ順番に、それを選んだ理由を伝え、対話を行います。  
※違いを伝え合った後、さらに気づきを深めたい場合、参加者が価値観をうまく伝えられない場合などは、必要に応じてファシリテーターから参加者に対して問いかけを行うなど、対話を促してみましよう。

(問いかけの例)

- ・今、そのように感じている背景に、具体的な経験やエピソードはありますか？
- ・今の環境（職場など）でこのケースが当てはまる状況はありますか？
- ・「仕事の自分」と「プライベートでの自分」のように立場や視点を変えると判断は変わりますか？
- ・自分と対極の人の話を聴いて、気づくことはありましたか？ など

⑥①～⑤を別のカードで繰り返します。

特に決まりはありませんが、まずはカード3枚～5枚程度（30分～40分程度）から初めてみましょう。

⑦ツール体験を通した振り返りの時間を設けましょう。

「このカードの体験を通して気づいたこと」や「気づいたことを今後どう生かしていくか」について、1人ずつ順番に話し、意見交換を行いましょう。

#### ◆応用編

- ・カードの言葉（キーワード）を追加

白紙のカードに、参加者が日常で感じる「2極の価値観」を記入し、実際にやってみる。

- ・「気づいたことを今後どう生かしていくか」を形にする

基本的な使い方をした後で、参加者に「ダイバーシティ・マイルール（多様性を活かすための、自分またはチーム独自の決まりごと）」を考えていただき、宣言してもらおう。

カードの使い方に関するお問い合わせ先

特定非営利活動法人Mブリッジ

電話 0598-23-8400

メール [csr@tsutaetai.jp](mailto:csr@tsutaetai.jp)