

## \*資生堂労働組合インタビュー

資生堂労働組合 インタビュー2023年4月3日

参加者：塚本さん、金子さん、鳩野さん

インタビュー：やまま サポート：じゅんこ

資生堂労働組合さんでは、2022年の5月に6名がカード版価値観ババ抜きインストラクター養成講座を受講して、インストラクター資格を取得されました。

最初に、価値観ババ抜き®との出会いについてお尋ねしました。

塚本さん：

「昨年から、労働組合でスキルアップセミナーに取り組みだしました。会社が実施する研修にはない、組合だからこそできる”組合員の幸せ”にフォーカスしようということになり、私を取り上げたのが価値観だったんです。

キャリアを自分事として考えて欲しいというのが最初の思いでした。それに、みんなで、価値観探求をすることで、自分と周囲の人が違うということがわかり、視野が広がるということを狙いとして企画しました」

価値観というテーマにそったプログラムはたくさんあります。そして、いろいろなスタイルのカードツールがある中で、組合では私どもの価値観ババ抜きを採用して、2023年5月にカード版の養成講座を組合の幹部の方6名で受講されました。

選んでいただけたポイントはどこだったのでしょうか。

塚本さん：

「価値観を扱ったカードの候補はいくつかありました。その中でも“みんな楽しみながらできそう。参加者が、気楽にできるというのが価値観ババ抜き®に惹かれたところ。それに、インストラクター（ファシリテーター）養成をしているのが、選んだ要因としては大きかったですね。資格をとってしまえば、自分たちでセミナーが起こせるわけです。自由が利くわけですよ。この仕組みがないと、講師の方を招聘しなくてはいけませんから」

こうして資生堂労働組合は、価値観ババ抜きを自分たちで、自由に使える道具として組合員の自己理解活動に取り組みだします。6月～7月にかけて東京、大阪、名古屋、福岡の全国4箇所でスキルアップセミナーを開催。資格を取得した6名がペアになって各地域をまわり、およそ100名の組合員の方に価値観ババ抜きを提供しました。その時の感想を、ご披露いただきました。

金子さん：

人は、いつも自分のメガネでみようとしています。違う価値観で同じものを見ているのですね。

これが、とつても印象に残っています。

面白かった出来事として、こんなことがあります。“誠実”を価値観として選んでいる方が、“宇宙”というカードを見ながら、これは絶対に選ばないなあ。「誰が選ぶのだろう」と言っていたら、隣のグループの自分の背中越しの方が選んだのが、“宇宙”だったんですね。その時は大盛り上がり(笑)。みんな自分の見方でしか、見ようとしないうけです。

鳩野さん：

同じ言葉でも捉え方が、人によって違います。この違いを聴くのが、面白かったですね。それに、この価値観になったという体験を話してくれた方がいました。それが印象に残っています。そして、最後には、みなさん「明日からもう少し優しくできそうです」と言っていました。ダイバシティというと性別や国籍がよく取り上げられますが、こんな身近なところにもダイバシティがあることを実感できました。

塚本さん：

お二人の話していたこととは、違った視点でお話しします。セミナーの始まりは、独特の固さがありますよね。これが価値観ババ抜きをすることでなくなって、場の空気感がガラリと変わります。話しやすい雰囲気生まれます。互いに知り合うことで、心理的安全性が高まり、その後の本音が出しやすくなる。これは、私たちが、組合として狙いとしていたことそのものでした。

その後11月に、組合では、Web版価値観ババ抜きのライセンスを3人の方が取得されました。これを受けて、もっと若手に体験してもらおうと、別の研修の最初の時間にアイスブレイク的に価値観ババ抜きを実施したそうです。

塚本さん：

Web版を使えるか少し心配もしました。けど、むしろ若手の方がこういうことには慣れていています。ですので、みなさん何の心配もなくゲームを楽しんでいらっしゃいました。そして、その後の会話での本音トークが、いつも以上に盛り上がっていたのが印象的です。

価値観ババ抜きの今後の使い方についてお尋ねしました。

鳩野さん：

難しく考えすぎずに、ライトな感じで相手のことを知ることができるのが、価値観ババ抜き

の特徴です。深掘りしていくという使い方も大切でしょうが、わたしは価値観ババ抜きで楽しみながら自分や相手のことを知って、コミュニケーションのきっかけにするといったカジュアルな使い方に可能性を感じています。

金子さん：

会社が大切にしているのはもちろん利益でしょう。一方、これとは別な視点で、良好なコミュニケーションがとれているかどうか大切な課題です。個人の成長やチームワークに大きく影響してくるからです。コミュニケーションにとって必要なのはスキルだけではありません。互いに相手を理解していくことが大切です。ここへのアプローチは、価値観探求が得意領域なはず。私は、自分の職場で価値観ババ抜きをした時、一緒に仕事をしている方の価値観は私とは全く違っていました。それを尊重したいという気持ちが湧きました。こんなところを大事にしていきたいですね。

価値観を知ると、仕事の管理だけではなく、キャリアや成長といったことについて、一人ひとりに対応しやすくなります。これが、価値観を知ることの価値ではないでしょうか。価値観が見えてくると、理解できるトラブルもありますからね。こういう企業課題の一端を担っているという思いをもって使っていきたいです。今後は特に、工場などの視野が狭くならざる得ないような職場環境のところで活用していけたらいいなと思っています。

塚本さん：

理想は、いろいろな職場で、「したい！」という人が現れるということです。一方で、始めた動機が、知らない職場の知らない人が知り合う機会としてはじめてという経緯もあり、少し整理して使っていく必要はあるように感じています。

互いに知り合うということについて、もう少し詳しくお尋ねします。お集まりくださった3人はそれぞれの価値観を知り合ったわけですね。一緒に活動するメンバーの価値観を知って、どう感じましたか。

金子さん：

今の若い人は、よくキャリアや成長という言葉を使います。塚本さんが、自分の“成長”という価値観について話してくださったとき、「他の人のためにも、自分の成長が必要です」とおっしゃっていたのが新鮮でした。そんな考え方もあるんだなと思ったのです。成長という個人的なものばかり思っていましたので、驚くと同時に、視野が広がりました。

塚本さん：

私は、金子さん、鳩野さんについては、「やっぱり！」と、スーと入ってきました。日頃の

行動と価値観にギャップをほとんど感じませんでした。価値観を行動で体現していらっしゃるのでしょうか。

鳩野さん：

私は、お二人がなんでこの行動をとってるのだろうという意味が、よくわかった気がしました。価値観が分かると、このことについてはこういう風に捉えるかもしれないと、予測してみるようにもなりました。

インタビューの最後の雑談でも、「理想は、職場で使いたいという人が現れて欲しい」「相手が大切にしていることを大切にしたいという気持ちになる。これが職場で実施する意味かも」「知らない職場の知らない同士が、話す機会になる」「良好なコミュニケーションをはかるといふ職場のメリットを、価値観ババ抜きはもっともっと打ち出してみたら」など、価値観ババ抜きへの応援的なメッセージも含め、いろいろな意見が交わされました。

知っているつもりになっている同僚や上司・部下でも、互いの価値観を知り合うことで、いかに知らなかったかに気づけます。そして、新たに知った同僚と共に仕事をすることで、可能性も大きくなっていきます。そんな広がりを思い描けたインタビューになりました。

資生堂労働組合のみなさん、どうもありがとうございました。