

ダイバーシティ ティスカッションゲーム

社員軽視の洗脳教育

現在、多くの職場では、「明るく楽しい職場作り」を謳って、訓練等を活用し、世にも奇妙なロールプレイが行われています。あなたは、株式会社SUGOCAの社員です。あなたを含めたメンバー数人で会議室に集まり、職場の改善活動のキックオフ会議を行います、といった設定のもので、そこには黒田さん（60歳・嘱託再雇用社員）、青山さん（29歳・時短勤務社員）、白石課長（48歳・管理職）、赤井さん（32歳・地域社員）といった架空の人物が登場し、実際に、私たちがその人たちになりきって、どのように職場改善活動を進めていくのかを議論するように指示されます。このロールプレイの目的は、雇用形態や役職、世代が異なるメンバー同士、互いを尊重し合いながら職場活動に取り組む楽しさを体験することらしいのですが、そもそも、「全員参加」を前提とし、活動しないという選択肢が端から用意されていない時点で、ダイバーシティ（多様性）の否定が成立しています。わざわざ横文字にして魅せることで、会社があたかも「多様性」を尊重しているかのような印象操作を行い（ハロー効果）、「労働強化」へのはじめの一步を踏み出す。極めて単純かつ悪質な手口です。

人間は「立場」に従順になる

ただの「ままごと」ではないかと思う方も多いかも知れません。しかし、わが社が、社会的に無意味なことを時間とコストをかける行おうわけがない。「スタンフォード監獄実験」をご存知でしょうか。これは1971年にアメリカの心理学者フィリップ・ジンバルドが行った実験で、24名の健全な大学生たちを集め、「囚人役」と「看守役」に分かれて「監獄ごっこ」をしてもらったところ、数日後には、囚人VS看守のリアル暴力事件に発展し実験が打ち切られた、という有名な話です。こうした実験結果から、人はたとえ架空であっても、「役割」を与えられると、それに従順になるもの。右記の茶番劇でも、継続的に行うことで、いずれは、職場活動に消極的な人間を異分子として排除する、といったマイノリティ形成につながることも考えられます。実際に、ある職場では、「職場活動なんかやらずに、自分の時間を大事にしたい」といった主張を行う社員の役回りで、「こんなわがままな人の役は嫌だ」といった発言をする方もいたようで、フィクションとはいえ、少なくとも、「同調圧力」が機能していることは間違いありません。

職場活動は超勤対応だから、バイト感覚で取り組めて、業務改善にもつながって、一石二鳥と言う方もいるけど・・・



いやいや、超勤代目当てで働く社員が増えると、会社はそれをあてにして、要員問題に手をつけなくなるんだよ。



第 194 号
2025 年 1 月 1 日
発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号
ニッコーハイツ1003号
NTT 092-483-1515