

不可欠なサポート



人種的トラウマに 対処する従業員を 支援する方法

あからさまな形や微妙な形でのあらゆる人種差別によって、有色人種のアメリカ人の約42%が健康と健やかさを脅かされ続けています。あなたご自身またはあなたの大切な人が、様々な社会体系や対人関係を通して人種差別を経験している可能性があります。人種差別に遭遇すると、それが直接的か間接的かを問わず、精神や感情が傷つくことがあり、これは人種的トラウマ、もしくは人種に基づく心的外傷性ストレス (RBTS) とも呼ばれます。

特に、RBTSを放置しておく、不安症、うつ病、慢性のストレス、高血圧、物質使用、心的外傷後ストレス障害 (PTSD) と類似の症状などにつながる場合があります。長期にわたる強いストレスと不安も免疫系と消化器系を損ない、心臓発作や脳卒中のリスクを高め、心身の消耗 (バーンアウト) をもたらしめます。

様々なバックグラウンドを持つ従業員たちが、自分達は歓迎され尊重されていると感じられるよう、あなたはマネージャーとして特別な役割を果たすことができます。また、黒人、先住民、有色人種 (BIPOC) がRBTSの対処に必要なサポートとリソースを得る上でも、あなたは重要な役割を果たすことができます。

支援を始めるための8つの方法

1. グロースマインドセット (成長を促す思考) を促進する

あなたご自身のバックグラウンドが何であれ、自分と異なる人々について学ぶことは常にたくさんあります。マネージャーであるあなたには、他者に影響を与え、模範を示す能力と権限があります。

- 自分とは異なる人種や伝統の豊かな歴史と文化について学ぶ時間を取りましょう。また、同僚や従業員の経験や視点をより良く理解できるようになるために、彼らの苦しみや苦難についても学びましょう。
- 従業員にも同様のことを実行するように勧めます。たとえば、公の場では、仕事の成績や研修の目標の一部として取り入れたり、個人的には、あなたが読んでいる本や見ている番組などについて話したりします。

2. 自分のバイアスに対処する

私たちの脳は、世界を理解するためにカテゴリーを作り出します。そしてそれらのカテゴリーを価値判断しますが、その価値基準は経験から学んだものであり、自己認識 (セルフ・アウェアネス) と継続的な努力で捨てることができます。ですから、自分が持っている固有のバイアスを理解することが役立ちます。以下のような傾向がないかどうか、自問してみましょう。

- よく知らない物事を、知らない分だけ単純に考えがちではないか。
- 自分とよく似た人を好んでいないか。
- 自分がすでに持っている意見や信条を支持する情報を好んでいないか。
- 見た目と第一印象だけに基づいた推論を持ち、それに従って行動していないか。
- すでに自分が好きだとわかっていて興味を抱いている物事や考えに惹きつけられていないか。

このいずれもが潜在的なバイアスを示すものです。自分が他者と交流する際にこのバイアスがどんな形で表れているか、また自らを修正するにはどうすればいいかを自己点検してください。専門のリーダーシップ・コーチやセラピストと一緒にこれを実行することも考慮しましょう。

3. 方向性を示す

言葉というのは厄介です。特に、時代と共に意味が変化したり、それを受け取る人や場面によって意味が異なるため、私たちは適切な言葉を見つけたり適切であるかを判断したりするのに苦労します。しかし、必ずしも常にぴったりな言葉が見つかるわけではないことを念頭に置きながらも、適切な言葉を使う努力をすること、そして従業員にもそれを促すことが重要です。

- **人を中心に言葉を選んで使う。** 人格と人間性をしっかりと尊重し、言葉を慎重に選びましょう。例: 通常「物」に対して使う言葉で人を描写しないようにします。例: 「ミックス」ではなく「多民族」を使いましょう。

- **相手の望む言葉を使う。**よくわからない時は相手に尋ねましょう。例：人によっては自分のことを、黒人、アフリカ系アメリカ人、カリブ系アメリカ人、もしくはジャマイカやソマリなど祖先の具体的な出身地を含めて表現するかもしれません。
- **決めつけたり恥をかかせるような言葉、憶測させるような言葉を使わない。**例：ある地域が「怪しい」と言うと、その地域の住民が礼儀と倫理の基準を欠いていることを示唆します。そうした表現を避け、実際の市町村名や地域名を使いましょう。

4. 「マイクロアグレッション」と闘う

マイクロアグレッションには、さまざまなニュアンスがありますが、簡単に言うと、意図的であるかないにかかわらず、ある人がその場にふさわしくないとか、その人の経験には価値がないなどと示唆してその人をおとしめるような軽視、冷遇、侮辱などを指します。これは言葉による場合もあれば、環境の一部として表現されることもあります。たとえば、在日韓国人の同僚に対して「日本語をうまく話す」と褒めることは、その同僚が「アウトサイダー」であるというメッセージを送ることになります。

最善の意図を持っていても、私たちは間違いを犯したり、誤って他の人の気持ちを傷つけてしまったりすることがあります。ですから、いつでも謝る準備をしておくといいでしょう。そして自分自身にも優しくしましょう。誰もが間違いを犯します。重要なのは、間違いから学び、次回からより良い行動を取れるように取り組むことです。同様に、誰かがマイクロアグレッションを使っているのを耳にしたら、それをやさしく訂正して起きたことを説明することで、その人が学ぶ手助けをします。

肝要なのは、文化的な謙虚さを持ち続けること、他の人の視点について話を聞こうとすること、学ぼうとすること、そして意図的に自分と他の人を尊重し、大切にすることです。

5. 安全にコミュニケーションを取れる場を作る。

偏見のない広い心で敬意をもって話を聞き、オープンな会話に招待します。そして、同じことをするように部下に奨励します。

あなたが相手と同じ背景や経験を持っていない限り、相手を不快にさせたり傷つけたりせずに、自分との類似点を例に挙げることはできない、ということをおぼえておきましょう。たとえば、ほとんどの米国人は、ホロコースト、クメール・ルージュ、ダルフル紛争などでの大量虐殺を経験していません。同様に、あなたが黒人男性でない限り、運転中に警官に止められた際に感じるかもしれない不安や不満、怒り、恐れを理解することはできません。

6. 安全な場とフォーラムを作る

日常生活から歴史的瞬間や悲惨な出来事まで、有色人種は人種差別の個人的および体系的な影響に対処し続けています。個人が一息ついて肩の力を抜き、ストレスを解消し、トラウマの可能性に対処する準備を整えることが認められるような文化を生み出すことが大切です。これには次のような方法があります。

- 人種的トラウマの専門家を招いてディスカッションを導いてもらい、人種に基づく心的外傷性ストレス (RTBS) とそれが引き起こす症状についての関心を高める。
- 専門家と従業員に相談し、15分休憩、静かに瞑想できるオフィス内の専用空間、スペースと快適さを提供できるものなど、感情を落ち着けるのに有効な手段を特定する。
- 投票日、ジョージ・フロイド氏の殺害や議会議事堂襲撃事件といった国家的な悲劇の後遺症など、重大な出来事を視野に入れて予定を調整する。

7. ダイバーシティとインクルージョン(多様性と包括性)を約束する

職場がダイバーシティとインクルージョンへの取り組みを促進する際は、従業員があなたの積極的な姿勢を実際に目にすることが重要です。あなたの言動を通して「インクルージョンとは各人が評価されつながっていると感ずることであり、ダイバーシティのある職場では実に多種多様な違いが集結することでより良い解決と結果をもたらす」ことを従業員が理解できるよう助けてあげましょう。

組織全体でディスカッションを促進し、受容を勧め、お互いへの揺るぎない敬意を促してください。これには次のような方法があります。

- ダイバーシティとインクルージョンの研修を、従業員の継続的な教育と成績の目標に追加する。
- チーム作りのためのイベントやその他の形態による文化振興活動を奨励する。
- 専門家を講演者として招き、人種差別、不公平、不平等に関する公開討論の場を設け、これらへの気づきと理解を高める。

注意:このようなイベントでは、有色人種の従業員に対してその場で発表や発言を求めないように努め、前面に出るか静かに見守るかは個人の判断に任せます。あなたが有色人種であるなら、主要な役割を担うように求められても無理せず断りましょう。このような表舞台で受けるプレッシャーは、人種に基づく心的外傷性ストレス(RBTS)を悪化させることがあります。

8. 人種的正義を約束する

発した言葉と意思を実際の行動で示します。あなたの会社の人種的正義を約束してもらうための活動を先導するか、そのような活動をサポートします。

これには次のような方法があります。

- 雇用プロセス、昇進、給与、福利厚生、休暇など、雇用機会の均等性と平等性を支援する。
- 従業員に安全で率直に話せる場所を提供する。
- 言葉だけでなく行動を通して、社会的・人種的正義を公にサポートする。
- 地元のコミュニティにおいて、また、より広い範囲でサポートを示す機会を探す。たとえば、会社として公式声明を発表する機会を設けられるかについて幹部と話す、重要な公民権の社会的大儀に対して寄付を行う、従業員の選挙権を擁護するなどです。

私たちは一夜にしてRBTSを治すことはできませんが、その予防には、皆で団結して取り組むことができます。

Optum

<https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2020/10/26/how-to-navigate-the-racial-trauma-your-employees-may-be-experiencing/?sh=54f953a67568>
<https://hbr.org/2020/06/how-organizations-can-support-the-mental-health-of-black-employees>
<https://hbr.org/2020/06/the-10-commitments-companies-must-make-to-advance-racial-justice>
<https://www.epi.org/publication/black-workers-covid/>
<https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-01033-001.html>
<https://www.helpguide.org/articles/ptsd-trauma/racism-and-mental-health.htm>
<https://www.mhanational.org/racial-trauma>
<https://mhanational.org/racism-and-mental-health>
<https://www.mhanational.org/infographic-bipoc-and-lgbtq-mental-health>
<https://www.mhanational.org/bipoc-mental-health>
<https://www.mhanational.org/issues/state-mental-health-america#Key>
<https://www.mhanational.org/issues/healthcare-disparities-among-black-indigenous-and-people-color>
<https://www.apa.org/pubs/highlights/spotlight/issue-128>
<https://npin.cdc.gov/pages/cultural-competence>
<https://www.nami.org/Your-Journey/Identity-and-Cultural-Dimensions>
<https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/Pages/Tips-for-Discussing-Racial-Injustice-in-the-Workplace.aspx>

本プログラムは、応急治療や緊急治療が必要な際にはご利用いただけません。緊急の場合、米国内の場合は911に、米国外にお住まいの場合は該当地域の緊急通報番号に連絡するか、または最寄りの緊急治療室に行ってください。本プログラムは、医師やその他の医療従事者の治療に代わるものではありません。利益相反にあたる可能性があるため、Optumもしくはその関連機関、または利用者が本サービスを直接または間接的に受けている機関（たとえば雇用主または医療保険プランなど）を相手取った法的手段に関わる可能性のある問題については、法律相談を提供することができません。本プログラムとそれを構成するコンポーネント、特に16歳未満のご家族の方を対象としたサービスは、一部の地域ではご利用いただけない場合もあり、内容は変更される場合があります。従業員支援プログラム (EAP) のサービス提供者の経験および教育のレベルは、契約要件またはその国の規制要件により異なります。プログラムには除外事項および制限事項が適用される場合があります。

Optum®はOptum, Inc.の米国およびその他の法域における登録商標です。その他すべてのブランド名または商品名は、各所有者の商標または登録商標であり、各所有者に属しています。Optumは雇用主として均等な雇用機会を提供しています。

© 2023 Optum, Inc. 不許複製・禁無断転載。WF4045877 210024-052021