

経営サプリメント

各方面の専門家によるビジネスに役立つエッセンス

テーマ

『風通しの良い職場環境づくりのために、できること』

～ハラスメント防止とコミュニケーション力向上～



1 ハラスメントのない職場づくりのために。

2022年4月1日から『パワーハラスメント防止措置』が中小企業の事業主の方にも義務化されました。「ハラスメント」の防止・対策を行うことが義務化される、という事ですから、社内での整備を整えている企業の方も多いことでしょう。「ハラスメント」について学び、正しい知識を習得することによって、日常の行動や態度を見直すきっかけになればと思います。ハラスメントは「しない、させない、させない」職場環境づくりが大切です。

2 様々なハラスメントの例

ハラスメントを行った方が告発された場合、「そんなつもりはなかった。」「それがハラスメントだとは思わなかった。」という方が多いそうです。ハラスメントは「無知と無自覚」から起こる場合が多いのです。

以下、職場で起こることの事例です。

▶パワーハラスメントの事例

ミスを繰り返す部下への指導として、過去に自分がされた指導方法をそのまま実行してしまう方がいます。厳しい叱責、暴言、改善点を一緒に考えることなく突き放す、無視する、など。

※部下を育成したいという「目的」に対して、「手法」が間違っています。

他の育成手法を学ぶ必要があります。感情の管理も必要です。

▶セクシャルハラスメントの事例

職場内で異性に対し、性的な冗談やからかいを言う、仕事と関係のない私的なメールを何度も送る、食事やデートへの執拗な誘いをする、必要のない身体接触等の行為です。

※「それは職場で必要な言動ですか？」という視点で見てください。

ON(職場・公的な空間)とOFF(私生活)の線引きをしっかりと意識することが必要です。

パワハラは上司から部下、だけではなく、部下から上司、の場合もあります。

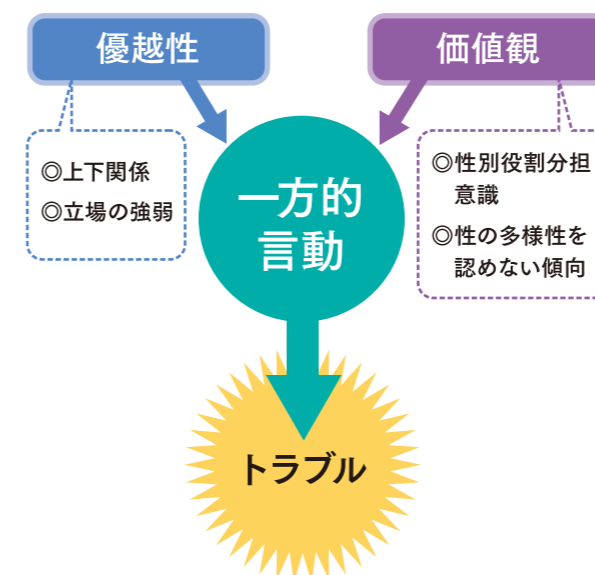
セクハラは、男性から男性、女性から女性、女性から男性、の場合もあります。

3 価値観をアップデートしましょう。

世の中の流れに無頓着だったり、一緒に働く仲間に対しての思い込みや先入観が強い場合、価値観は過去のまま硬直してしまうことがあります。自分の価値観は時代とともにアップデート(更新)していきましょう。

▶ハラスメントは「一方通行」

▶コミュニケーションは「双方向性を持つ」



PROFILE

株式会社ビィ・ウィズ

中安 留美 Nakayasu Rumi 秋田市出身。仙北市角館町在住。

主な経歴

2003年 秋田県・秋田市の誘致企業であるコールセンターへ入社。社内の研修を担当後、グループ会社の教育研修事業部の設立に携わり、全国の企業などで様々な研修を担当。2018年、秋田市で「地元密着型研修専門会社」株式会社ビィ・ウィズを起業。主に秋田県内の自治体、企業、団体などで「組織の課題を解決」する研修事業を展開中。リピート率は80%を超え、地元の研修会社として事業を拡大中。

4 社内のコミュニケーション力アップについて

▶あいさつは全てのコミュニケーションの入り口です。
▶コミュニケーション力をアップさせるには、相手への思いやりや共感(敬意)がベースにあることが大切です。

▶話すことよりも「聴くこと」が大切です。聴き上手になりましょう。

▶コミュニケーションは長さよりも「頻度」が大切です。日常の中の短い「やり取り」を意識しましょう。

▶「雑談力」を磨きましょう。話の「引き出し」に何が入っていますか？

例)気候、趣味、グルメ、スポーツ、健康法、休日の過ごし方、ペット等。

▶「おうむ返し」と「質問力」で会話は続きます。

例)月曜日の朝、あなたは部下に話しかけます。「○○さん、おはよう！ なんだか日に焼けたね。」

部下「はい。昨日は友人達とサッカーの練習をしました。」

×あなた「そうですか。それは良かったね。」⇒会話は終了します。

○あなた「サッカーを練習したんだね。毎週練習しているの？」⇒会話は続きます。

※実際にやってみると難しいのが「おうむ返し」です。相手の言葉を繰り返すには、しっかりと聴くことが重要です。

ハラスメントが起きない職場環境とは、コミュニケーションがうまくいっている職場です。

コミュニケーション力は誰でも、いつからでも伸ばすことができる能力です。

働く全ての人が、安心して、生き生きと自己の能力を発揮できるような職場環境を目指しましょう。