

「選ばれる会社になる働き方改革のポイント」-12

いりどり社会保険労務士事務所
代表 内川真彩美氏

前回までは介護離職を取り上げました。今回からは、人材不足の要因にもなるまた別の問題、「ハラスメント」について一緒に考えましょう。

本題に入る前に、チェックリスト(左表)を紹介します。自分で回答するだけでなく、従業員に匿名で回答してもらおうのもおすすめです。いくつチェックがつくでしょうか。

このチェックリストは、組織の「心理的安全性」をはかることができます。

心理的安全性①

「何でも言える安心感」で組織のパフォーマンス向上

「心理的安全性」とは、組織行動学の研究者エイミー・エドモントン氏が提唱した概念で、「対人関係においてリスクのある行動をしてもこの組織で

社会的変化が激しい昨今では、企業も変化を求められます。自分の発言を認めてもらえる環境では、意見交換も活発になり、業務改善や新しい取組みへのヒントが出やすくなります。また、仕事への意欲も高まり、組織全体のパフォーマンス向上も期待できます。

質問	チェック
会社(部門)の中でミスをする、たいがい非難される	
上司・同僚は、「自分と異なる」という理由で他者を拒絶することがある	
会社(部門)内で、課題や難しい問題を指摘し合えない	
会社(部門)に対してリスクのある行動をとることが不安である	
上司・同僚に助けを求めることは難しい	
上司・同僚は、自分の仕事を意図的に貶めるような行動をする	
会社(部門)で仕事をするとき、自分のスキルと才能が尊重されず、活かされていないと感じる	

さらに、ハラスメントの起きにくい風土にもつながります。ハラスメントの原因の1つは、コミュニケーション不足です。

例えば、上司から無理のある期限を伝えられた時、無理な理由や解決策を話し合った環境があれば、あるいは、上司が間違った発言をしたときに指摘でき、それを受けて入れてもらえる関係性があれば問題にはなりません。言い換えれば、心理的安全性の低い職場は、ハラスメントの温床とも言えます。

組織の雰囲気も確認をさて、チェックリストの結果はどうでしたか。もちろん、チェックが1つもつかないことが理想です。先ほどのチェックリストは個人で回答するものですが、リーダーが組織の雰囲気をチェックするための観点も3つ紹介します。①ポジティブな発言が目立つ②ミスについて話す機会も多い③職場に笑いとユーモアがあふれている。こちらは、3つすべてにチェックがつくことが理想です。

心理的安全性の高い組織は、①離職率が低い②多様なアイデアが出てそれをうまく活用できる③という特徴があるそうです。

さて今回は、職場をハラスメントの温床にしないための取組みを取りたいです。

読者からのご相談受付中！
心理的安全性のチェック方法、高め方など、職場風土改善のお悩みは事務所ホームページ(<https://www.rodori-sr.com>)よりお問い合わせください。

いりどり社会保険労務士事務所 代表 内川真彩美氏
特定社会保険労務士。約8年半、IT企業でシステム開発に従事した後、社会保険労務士として開業。現在は前職の経験を活かしながら、企業の制度設計や働きやすい組織作りの支援を行っている。



企業ウェブサイトに雑誌などへの執筆、講演多数。

農業 高年齢・単身化への対応を

過去の記事から注目の内容を「バックナンバーCHECK」

支出は、前年に比べて実質1.1%増加するとともに、13年においても1.0%増加しており、個人消費は持ち直しの傾向がうかがえる。

万世帯以降、増加傾向に移し、2010年は5.14万世帯となった。今後人口減少等に伴い30年以降若干減少し、4956万帯になる見通し。

地理的表示制度 青果物編

G1図鑑

10

◆地域との結びつき
産地は黒部川によって形成された広大で肥沃な扇状地であり、砂質浅耕土であるため保水力が低く、多湿に弱く病害の発生しやすいスイカを長期間生育し重く大きく育てることができる。産地では明治後期からジャンボ西

地域が一体となり品質向上に努め、消費宣伝活動に取り組んだことで消費者へ「美味しい紅いミカン」のイメージが定着し、特産品としての地位を築いた。

辺塚だいたい (17年12月登録)