

選ばれる会社になる 働き方改革の ポイント -13-

いろいろ社会保険労務士事務所
代表 内川真彩美氏

今回は、前回の「心理的安全性」の考え方を元に、職場をハラスメントの温床にしないための取組みを解説します。

まずはハラスメントの現状を解説しておきます。

「ハラスメント」とは、いじめや嫌がらせ等の迷惑行為を指す言葉です。ハラスメントにも種類があり、厚生労働省のホームページでは職場での例として、①パワーハラスメント②セクシュアルハラスメント③妊娠・出産・育児等ハラスメント④カスタマーハラスメント⑤就活ハラスメントが紹介されています。職場でのハラスメントはかねてより問題視されており、労働局・労基署への相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が11年連続で最多、相談件数は前年度比で約20%の増加と、解決が難しいことがわかります。

心理的安全性②

「パワーハラ対策」は義務 職場環境・人間関係の改善を

取組みの一例を紹介します。

◆リアポナス

従業員同士で感謝を贈り合う仕組みです。目標達成のような大きいものはなく、「Aさんの議事録が毎回わかりやすい」「Bさんの声掛けで業務が早く進んだ」のようなちょっとした気配りに対して、感謝を贈り合います。会社負担で現金を贈り合う事例もあれば、ポイント数に応じて商品がもらえるとか、メッセージカードを贈り合う方法もあります。私も前職で「サンキカード」を贈る風土がありました。が、強面の上司や話す機会のなかった同僚からこれをもらうと、一気に親近感がわきました。見返すと仕事への意欲も上がります。

◆会議で全員が発言する
初めは司会が発言を促したり、最後に感想を言う時間を設けるのも良いです。

これは企業の責務です。2022年4月からは、パワーハラ対策が企業規模を問わず義務化されました。実際、社内ハラスメントに適切に対応しなかったことで、企業責任を問われる裁判例も近年増えています。

ハラスメントの原因の1つは、意見の言いにくい職場環境・人間関係、つまり「心理的安全性」の低さです。例えば、人の意見に聞く耳を持たない上司から叱責されると、何でも相談できる先輩から叱責されるのでは、叱責の内容が同じでも捉え方が変わるでしょう。普段から意見を言いにくい相手には反論もしてくれません。

「心理的安全性」を高め風通しの良い職場実現を

しよう。また、全員が匿名で付箋に意見を書いて貼り出す形式にするとか、アイデアが出る人が多いです。さらに、毎日や毎週の定例会議がある場合、「今困っていること」を上司を含め全員の時間を設ける方法もおすすです。些細なことで良く、「子供が風邪気味で困っている」等の業務外のことでも良いので、「特になし」を原則禁止します。これにより、自分から言い出しにくい人もアドバイスを求めやすくなり、「上司も困っていることがある」という親近感や、早めの業務調整にも繋がります。

いかがでしたか。職場がハラスメントの温床にならないよう、少しずつでも心理的安全性を高めていきましょう。

さて今回は、最近参加した展示会のレポートを兼ねて最近の人事労務のトレンドを紹介します。他業界へも一緒に目を向けてみましょう。

読者からのご相談受付中!

心理的安全性の高め方の事例やハラスメントによる休職復職支援など、事務所ホームページ (https://www.irodori-sr.com) までお問い合わせください。

いろいろ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や雑誌などへの執筆、講演多数。

バックナンバーCHECK

過去の記事から注目の内容をピックアップ [2024年7月の紙面より]

もう一段の休市増を

1シが定着。「買参人がだんだん来なくなり、水曜は閑古鳥が鳴いている」(仲御)といつとつとも徐々に多くなっている。
買参人は当初は「休市が増えるのは反対」であった

地理的表示制度 青果物編

GI図鑑

13

のある名古屋市場における占有率は約2割、平均価格は約1割高。

◆地域との結びつき
大山山麓の水はけが良く有機質に富んだ黒ぼく土、砂壤土が広がる地形に加え、年間平均気温が約15℃、昼夜の平均温度差が約8℃

の恩田博士が花御所柿と命名。69年から「こおげ花御所柿」の名称でブランド化を推進。

菊池水田こぼう (19年3月登録)

◆生産地
熊本県菊池市、熊本県合志市、熊本県菊池

人手不足、産地は出市場側
好景気は人手不足を