

# 千話万来

2021年4月 281号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail [lcbc@linxcbc.co.jp](mailto:lcbc@linxcbc.co.jp) URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

## — 問題だと思っているのに、なかなか解決できない —

「こんなことばかりがあって、大変です」「こんなことで困っています」「問題ばかりおこります」と同じようなことを何度も訴えていても、「ここは問題だよなー」「そうだよね」「このままじゃ良くないよなー」「そうだよね」と、皆で問題だと思っている、認識しているのに、なかなか解決できない。手を付けられていない事を多く見かけます。問題だと認識しているのに、解決に向かって動けないのはどうしてなのでしょう？

大きすぎる問題に関して、何処から手を付けたいのかわからない、手を付けたら面倒なことになる、その問題に対して、とことん向き合っ、話し合ったり解決しようとしたりと具体的に動き出していない。

それはなぜだろう？

私を感じる動き出せない原因として大きく分けて3つあります。

- ① 目の前の事でいっぱい、いっぱい。通常業務をこなすだけで時間が過ぎて行ってしまう。大きな問題に手を付けている余裕がない。
- ② 自分の上司に当たる存在が、そのことを同じ温度で問題だと捉えてくれていない。そのことについて動いていることに優先順位が違っていると指摘されてしまう。または、提案しても結論を出してもらえない。先へ進めない。
- ③ 自分のやることをこれ以上増やしたくない。手を出してしまうと押し付けられてしまう。下手に手を出して、他部署と揉めるのが面倒だ。やることを増やして部下から反感を買いたくない。

こんな背景があるように思います。しかも、どれか一つではなく、多かれ少なかれ、3つの要素が混在していることが多いです。

では、こんな状況下でどうしたら、本当に困っていることの問題への対処が応急処置(暫定策)だけで済まされることなく、根本的な改善(恒久策)へと導くことが出来るのでしょうか？

- ① 作業時間のみで1日の労働時間が終わってしまうような計画を立てない事、余裕を持たせることが“悪”だという考え方は本当の意味での生産性向上にはつながりません。生産以外にすることがあるはず。必要なことを行える時間をタイムスケジュールに入れ込みましょう。仕事に想定外の飛び込み業務はつきものです。あらかじめ、少しの余裕を入れておき、先に進める時には先に進み、遅れてしまった時には取り戻せるような調整ができるようにしておきましょう。
- ② 上司と問題だと思うことについて、よく話し合ひましょう、分かってもらえるまで、話し合ひましょう。また、上司側が問題だと思っていることについても、耳を傾けて、なぜそこが問題だと思うのか、理解できるまで話し合ひましょう。同じ温度で考えることが出来なければ、原因も解決策もぶれてきます。上手く問題解決できません。
- ③ この問題が解決されたら、どんな景色になるのか、考えてみましょう。それを手に入れるためには、いい景色と一緒に見るためには、他部署や自分の部下にもたくさん意見を出してもらい、協力してもらう必要があります。前向きな討議が出来る会社ほど、働きやすい環境(いい景色)を手に入れています。そのた

めには、今までとは、違う習慣を取り入れなければ手に入りません。今までと同じ行動をしていては、今までと同じ景色か、見飽きた悪いところばかりが目につく景色しか手に入りません。討議することを恐れずに、どんな景色を見たいのか、他部署や自分の部下たちと共有しましょう。動かない事には始まりません。働きやすい環境を作るためには、まず自分自身の行動を変えてみることです。

## — パワーハラスメントを見逃していませんか？ —

普段からちょっと口の悪い人、大きな声で怒鳴るように意見を言ってしまう人、厳しい事こそ“正義”“部下の成長”と考えている人。上司側としては良かれと思って、部下の成長の為と思っての恫喝や過度な業務の要求、過度な報告を要求し、それらを悪い事だと思っていない、気づいていない上司も中にはいます。

部下の中には、「この人はこういうタイプの人だから仕方がない、良いところもあるし、この人のやり方なんだ」と自分の心に言い聞かせ、我慢に我慢を重ねてしまい、自分の心に負荷がかかり過ぎていることに見て見ぬふりをして、心を壊してしまう人もたくさんいます。

そんなことが職場であってはならない事です。

そんな様子は、当事者間しかわかっていない事でしょうか？そんな事例は稀です。必ず、強く言われていたり、執拗に説教をされていたりする姿を見かけたり、そばで聞いていた人がいるはずです。

まわりで見ているだけでも、聞こえるだけでも嫌な気持ちになったり、心苦しくなったりしてしまう人も少なからずいるはずです。

でも見て見ぬふりをする。「あんなに言わなくても・・・」「あの人がかわいそう・・・」「あの人すぐ怒鳴るよね・・・」と陰では心配したり、同情したり、威圧的な上司に対して嫌悪感を抱いていても、誰もこの状況を改善しようとする人がいません。(自分の事じゃないし・・・上司に嫌われたくないし・・・)

この様な態度を見かけた時には、その人の上司に相談してみましょう。報告でもいいです。上司は推測・憶測主観で考えずに、必ず事実関係を確認しましょう。

それから、周りにいる同じ職位の人の行動だったら、見て見ぬふりをせずに、「それは人権侵害に当たる言動だよ」、「パワハラととらわれてもおかしくないよ」と教えてあげましょう。

あくまでも、本人は「正しい教育や指導をしている、部下の為を思ってやっている」と認識しているはずですが、「それは周りから見たらそうじゃないよ、言い方ややり方を変えないと大変なことになるよ」と教えてあげましょう。

社内でパワハラに加害者と被害者を出さない為には、お互いに見逃さずに、手遅れにならないうちに本人に気付かせてあげましょう。全員が誰かに怯えることなく、安心して働ける職場にするために。

## — 問題が起こった時に、対策をきちんと検証していますか —

職場でケガや事故が起こった時に、対策を考えて上司に報告していると思います。

もう一度、対策について見直して欲しいです。ケガや事故が起こった原因を、起こった状況や背景をきちんと把握したうえで、対策を考えていますか？

この場合の対策は、二度と同じケガや事故が起きないようにするための対策でなくてはなりません。

ただ、報告書を書かなければならないから、何となく思いついた対策を書いて、それで終わりにしていませんか？対策はあくまでも仮説です。本当にその対策が正解なのかどうか分からない。だからこそ、念入りな検証が必要です。対策が正しければ、二度と同じようなケガや事故は起こらないはずですが。状況に多少の違いはあっても、何度も同じようなケガや事故が起こるといことは、対策が間違っていたか、対策で決められていたことが守られてなかったとしか考えられません。大きなケガや事故が起こってからでは遅いのです。

その対策を行えば、本当に二度と同じようなケガや事故が起こらないと確信出来ますか？

シイビシーでは、「ハラスメント研修」や「問題解決についての研修」も行っていきます