

千話万来

2022年3月 292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 lcabc@linxcbc.co.jp

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 成果の出る目標の立て方の研修を行いました —

改善活動に関連して、改善目標を立てる際にも、部門目標や個人目標を考える際にも、必要な知識。

「成果の出る部門目標・個人目標の考え方」の研修を行ってきました。

目標管理も、取り組んでいる状況を伺うと、目標を立てることが目標となってしまう、目標を立てるだけで、あたかも達成したかのような満足感を感じ、絵に描いた餅を掲げ、最後は1年間の帳尻合わせというイメージに近い活動となってしまっているお話をよく耳にします。

これもせっかく行っているのだから、経営方針、中期経営計画に基づいて、部門で取り組むべきことに取り組み、個人目標にも落とし込み、皆で実現していく活動にしてもらいたいものです。

目標の立て方にもポイントがあり、ポイントをつかんで実行すること。なるべく具体的な行動計画を立てることが出来れば、進捗もよくなって、進捗確認も楽になってきます。目標管理サイクルをきちんと回せるようになれば、職場の成長にもつながっていきます。

研修を行ってみると、皆さん吸収が良く、今年度の目標の立て方、実行計画へのつなげ方などをイメージしていらっやいました。

成果につながるようなやり方を掴めていないだけで、きちんとポイントを押さえて実行することで、成果の出やすい目標管理に取り組むことが出来ます。

— 経営方針書説明会に参加してきました —

今年（今期）の会社にとっての大事な目的地への地図となる経営方針書の発表会へ参加させていただきました。

ほぼ毎年参加させていただいているのですが、最近では毎年方針書が少しずつバージョンアップして、1年間の活動が楽しみになります。

それまでの何年間かは、毎年あまり変わり映えのしない方針書でした。その頃はやはり取り組み自体もあまり変わり映えがなく、悪循環から抜け出せないような状況に見えました。

まず、経営陣でよく話し合い、意見を出し合い、新しい地図に書き換えていったことで、取り組み自体も問題解決に向けてチャレンジしていく姿勢が見え、手探りながら、明るい出口を目指して新たな方向性に進み始めました。

各部門の目標の立て方の視点なども随分と変わってきました。

現実に起きている問題や状況にきちんと向き合うこと、自分たちの会社はどのようになっていきたいのか、目的地を共有し始めたことで今、舵を取り直して前へ前へと進み始めています。

まだまだいばらの道もたくさん通らなければならないと思いますが、社員一丸となって（まずはその力も必要）地図にある目的地目指して、助け合いながら進んで行けるよう応援していきたいと感じた説明会でした。

— パワハラについての研修を行いました —

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること 職場におけるパワハラ に関する事後の迅速かつ適切な対応
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）併せて講ずべき措置
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

リーダーや管理職の方には、パワハラってどんなことなの？という定義や相談された場合、見かけた場合の対処方法を学んでおく必要があります。

動画や資料を見て、グループ討議を行い、理解を深める研修が出来ました。

— 個人面談を行っています —

企業さんの各店舗にお伺いして、社員さん一人一人と面談させていただいています。目的は、社内でのハラスメントについて気になることがないか、コミュニケーションについてどんな風を感じているか、仕事上の問題点を抱え込んでいることがないかなどを、外部の私に話したいことがあればお話ししてもらう機会を持つためです。

「人は話すことにより、心が癒やされる」

この言葉は心理学者のカール・ロジャースの言葉です。

言いたいことを全部吐き出したときに、「ホッ」とした経験がありませんか。

言ったことで、変わるとか変わらないでは無く、話した相手に「自分のことをわかってもらえた」という安心感では無いでしょうか。

「本来、人は自分のことを語りたがり、それを真剣に聴いてもらいたいと思っている。それは単なる気晴らしのためばかりではない。生きていくために、食事以上に必要なことと言ってよい」

この言葉は精神分析医であり、交流分析の開発者のエリック・バーンの言葉です。

話せるだけで（気持ちを吐き出すだけで）すっきりするということがあります。

話を聞く中で、問題点だと感じることは、会社に報告させてもらっています。