

千話万来

2023年8月 309号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

人事教育コンサルタント・産業カウンセラー・生産性賃金管理士

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

E-mail kodama@linxcbc.co.jp

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— アンガーマネジメント研修を行いました —

企業さんからのご依頼で、ハラスメント研修の一環として「アンガーマネジメント研修」を行いました。アンガーマネジメントは1970年代にアメリカで生まれた心のトレーニングです。

現在では、ビジネスパーソンから子育て世代、スポーツ選手まで幅広く浸透している自分自身の怒りのコントロールをする方法です。

怒りの感情を理解し、コントロールできるようになれば、人生のあらゆる場面で好循環が生まれます。「怒りをコントロールする技術」を反復練習することによって身に付けていきます。

- ・ 人間関係でストレスを抱えないために
- ・ 些細な出来事でイライラしないために
- ・ スポーツや仕事で最高のパフォーマンスを発揮するために
- ・ 子育てで上手に叱るために
- ・ 夫婦円満の秘訣として
- ・ 部下の信頼を失わないために

研修では、自分がどんな時に「イラっとするのか」「怒りがあふれ出すのか」などグループ討議をしながら自己分析したり、対処方法を学んで、どんな対処方法が実践できそうなのか話し合ったりしました。

アンガーマネジメントを学ぶことによって、生きやすくなったり、人としての器が大きくなったりします。

— 毎年ハラスメント研修を行っています —

8月に社員全員が集まり、中間報告会を行い、午後は全体研修を行っている企業さんで「ハラスメント研修」を行ってきました。こちらの企業さんでは、毎年「ハラスメント研修」を行っています。

今年もご依頼をいただき研修を行いました。総勢90名ほど集まると久々の大人数で、最初は圧倒されてしまいました。(コロナ禍の間、遠方の方はリモートで行うことが多かったのです)

ですが、研修は対面が一番いいです。なぜなら、反応を感じながら研修を進められることと、参加者同士のグループ討議の意見交換なども、表情がわかりやすく、話しやすい雰囲気になるからです。研修では一般的な知識の講義だけでなく、「今の現場で感じているハラスメントのこと」、「昔はこんなことが当たり前だったけど、今だったら完全にアウトだなと思うこと」など、いくつかのテーマで話し合ってもらいました。

ハラスメントと一言で言っても、今は様々なハラスメントに分類されます。

代表的なものは、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントの3大ハラスメントですが、他にも、

パタニティハラスメント(男性の育児休業制度利用することに対する嫌がらせ)や

モラルハラスメント(言葉や態度、文章などで陰湿に繰り返される、精神的な苦痛や被害を与えるような、嫌がらせ行為)、

テクノロジーハラスメント(ITなどの専門技術を持った人が、知識のない人に対して専門用語で話したり、相手を見下したりする言動を行うこと)、

ジェンダーハラスメント(女性、男性と言う理由だけで性格や能力の評価を決めつけてしまうなど、性別に関する固定概念や背別意識に基づく、嫌がらせ行為)

セカンドハラスメント(ハラスメントの被害者が、その事実を訴え出たことに対する、所属組織や周囲からの嫌がらせ行為)などがあります。

ハラスメントの予防には、全員がハラスメントの知識を身に着けることと、見て見ぬふりをしないことで、加害者にも被害者にもならないようにしていくこと。ハラスメントの許されない風土を作っていくことが大切です。

ハラスメントを恐れて、注意や指導をどれくらいまでしているのかわからなくなっているという管理職や、業務上必要な通常の注意や指導なのに、自分が受け入れたくないことには、パワハラだと主張するような勘違いをしている部下も、実際に存在しています。

職場で働く人全員が正しい知識と認識をもって言動を行うことが必要なのです。

— 役職者に求める役割や職責を伝えていますが —

役職者が役職者としての役割や職務責任を理解できていない、なんとなくわかっているけど実践できていないということがよく見受けられます。

部長の役割、課長の役割、係長の役割、主任の役割、リーダーの役割など、役職によって様々ですが、皆さんの会社では、役割や職務責任が明確になっていますか？

会社側からきちんと役職者に求める役割や職務責任を示し、本人と共有し、それが出来ているかどうかを評価する必要があります。

「そんなことわざわざ言わなくても分かっているだろう」とか「わかっているけど当然」と役割や職務責任の確認、共有をしてない企業がほとんどです。

おそらく、役所者側も、業務上やらなければならない仕事(作業的な事)は理解して取り組んでいるのだと思いますが、役割を果たしているかと言えば、ばらつきが出てきます。

人によって、役割や職務責任の捉え方は違います。理解度も考え方も違います。そのままの状態でも、役職者自身はやっているつもり、上司から見ると、出来ていないということになってしまいます。上司がそのことに気が付いていればまだいいのですが、表面的なところしか見ずに、「頑張ってくれている」「ちゃんと出来てるんじゃないの?」と感じているようでは、役職者が成長しません。

企業にとって、主軸となる役職者が本当の意味での“自分のやるべき事や役割”を理解していなければチームが機能していきません。

まずは役所者に役割意識を持たせ、職務責任を理解し、取り組んでもらうことにきちんと取り組むこと。ただ役職を任命するだけでなく、役職者として育てていくこと、求めていることを明確に示し、共有することを見直してみてください。

任せっきりにするのではなく、出来ているところ、まだ足りないところを伝え、出来るようにサポートしていく姿勢が必要なのです。