

千話万来

2024年 8 月 321 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

— ハラスメント研修を行いました —

企業の間接報告会の全体研修にて、ハラスメント研修を行いました。

前半の1時間は、テキストを用いて、ハラスメントについての知識の勉強をしました。後半の1時間はグループ討議を行ってもらい、事例研究やハラスメントのない職場づくりに必要な事などを話してもらいました。

ハラスメントの知識は年々広まっているように思いますが、その為か顕在化してくる問題も多くなり、現状ハラスメント問題（特にパワーハラスメント）は増え続けています。

パワハラを行っている本人は自分の行動をパワハラだと認識していないことが多いです。昔からこうしている、本人のためを思って言っている、指導しているという感覚の方が多い。メンタル不調者が出て、精神的に弱いからだ、これくらいのことを言われたくらいでとメンタルヘルスに関しても理解がない方もまだまだたくさんいます。

目指すべきは、全社員がハラスメントの知識を身に着け、ハラスメントのない職場を全員で作って行くこと。ハラスメントが原因で働けなくなる方もたくさんいます。ハラスメントはあってはならないことだという意識を持つ、但し、怖がって何も話せない、指導も出来ないのではなく、ハラスメントに該当することを理解したうえで、言うべきことは言う、コミュニケーションを円滑にすることが大切なのです。誰もが安心して働ける職場を作って行きましょう。

— 取り組むべき事に取り込めるような状況ですか —

受注産業の場合、会社として受注する仕事量の調整が出来ていない企業が多いです。お客様から依頼があればすべて受けてしまい、あとは「中で何とかしろ、必ず間に合わせろ、出来るはずだ」と自社の現状の生産能力を正しく把握しようとせず、今までもそうしてきたから、暇な時だってあるんだから、忙しいときがあっても仕方がないと言って現場に押し付けてしまう。現在の現場の本当の状況を把握していない。どれだけの負荷がかかっている、どれだけ混乱しているのか現場の大変さを理解していないという企業をよく目にします。

確かにお客様あつての商売なので、要望に応えたい気持ちはわかります。社内で何とか協力して出来るようならば、受けて当然だと思います。

ただ、今日では働き方改革が始まり、残業時間に規制があります。一昔前のような青天井ではありません。以前と今のメンバーで技術力、生産能力に差はありませんか？その時、その時のメンバーの能力で、こなせる仕事量は変わってきます。まして、ベテランばかりで、誰もが何でも出来るような状態ならばいいのですが、難しい仕事は特定の人しか出来ない状況で、効率よく仕事が回るのでしょうか？

毎日が切羽詰まった状況で、本当に取り組まなければならない戦略的部分や部下育成(社員教育)に時間が取れないほど余裕がない状態が半年以上続くようでは社員が疲弊してしまい、些細なミスも多くなり、挙句の果てには、メンタル不調者や、体調不良者、退職希望者が出てきてしまいます。ただ毎日をこなすだけの日々となり、企業の成長は見込めません。

受注量の管理というものは、長い目で企業を継続させていくうえで勇気をもって取り組まなければならない大事な要素と言えます。

— メンタルヘルスの重要性 —

日本では多くの職場で、労働者のストレス、心の健康問題が深刻化しています。

心の病気を発症すると、大半の例で作業効率が低下します。長期にわたる休業が必要となることも少なくありません。周囲の負担が増えたり、チーム全体の成果が落ちたりすることで。職場の雰囲気や活力への影響にも及びがちです。したがって、メンタルヘルスは労働者個人の問題としてだけでなく、職場全体の問題としても考える必要があります。一方、ストレス対策を効果的に行えば、職場の活性化や業務効率の向上につながることも期待できます。

さらに労働者の心の健康問題に関して、民事訴訟で企業(使用者)の責任が追及されたり、労災認定がなされたりする例が増加しており、リスクマネジメントの側面からもメンタルヘルス対策を推進することが重要視されるようになってきました。

経営層や管理監督者には、職場のメンタルヘルスについて、現状を十分に理解した上で、改善に向けての取り組みを推進することが求められています。

メンタルヘルス不調は自分とは関係ない、気合が足りなかったり、心の弱い人の問題であったりする、という誤解が残念ながらまだまだ蔓延していますが、その考え方は間違っています。

すべての人、誰もが状況によってはメンタルヘルス不調になる可能性があるということを前提に職場環境の改善(特にコミュニケーション)や管理監督者が部下の健康管理に配慮することが特定の個人の精神的な問題ではなく、職場という環境やシステムの問題として捉えることに繋がります。

また、“メンタルヘルス対策を講じても企業経営には特段プラスにならない”という考え方もまだまだ見られます。しかし、メンタルヘルス不調が職場に与える影響は、決して少ないものではありません。ひとたび過労自殺や過労死が発生すれば周囲の労働者は動揺し、職場の士気低下につながります。また、損害賠償額も決して小さいものではありません。メンタルヘルス不調の状態が継続することは、職場の士気低下につながり、事故・ミスの発生・隠蔽という非常に大きなリスクを企業サイドとして背負う事にもなりかねません。同時に、メンタルヘルス不調による労働力の損失も決して看過できません。

「従業員」のメンタルヘルスマネジメントは、経営上の最重要なテーマの一つと言えます。従業員が生き生きと働ける職場環境づくりが必要なのです。

職場においてメンタルヘルス対策を講じることは、特定の職域における特別な事情によるものではなく、一般論として職場の機能・活動性を守るという、企業にとって「人的資源管理」の面における最重要テーマと言えます。