

千話万来

2025年5月 330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

— 若手社員ステップアップセミナーを行いました —

群馬県生産性本部主催の「若手社員ステップアップセミナー」を前橋市の勤労福祉センターにて行いました。

内容は、①社会人としての心構え②自分の心と身体(自己管理)③リーダーとリーダーシップ④人それぞれの価値観⑤組織内でのコミュニケーション⑥問題解決の手順⑦報連相のポイント⑧なりたい自分を考える⑨目標設定のポイントを行いました。

9:30~17:00までの時間で多くの内容を行うのは受講者も大変だと思いますが、社会人として仕事をしていくうえで、どれも必要な事であり、大事なポイントになる部分なので、ワークや討議を多く取り入れながら、進めて行きました。

若手社員と言っても様々な業種と年齢の方々が集まり、他業種や異年齢の交流となり、参加者にはとてもいい経験になったと思います。

自分のなりたい自分になれるよう、自ら目標を立てて行動変容を続けていく、自分の進みたい方向へ自分の脚で進んで行ける人になってほしいと願っています。

これから先まだまだ多くの時間を働いていく中で、仕事とどう向き合っていくかは、本人次第です。

— 考課者研修を行っています —

担当先の企業では、評価時期の前に、復習と確認の意味を込めて、「人事考課のポイント」という研修を行っています。

評価の目的をもう一度考えてもらったり、陥りやすい評価エラーを復習したり、評価基準を確認したりしました。

今回は全体研修ではなく、店舗ごとに少人数で行ったので、受講者の日頃の評価に対する意見を聴いたり、疑問にお答えしたりすることが出来、大変有意義な時間を過ごすことが出来ました。

わかっているはずの評価のルールや考え方も、だんだん自己流になってしまう傾向にあります。

評価の納得性、公平性、透明性を目指すならば、まずは評価者研修を行い、評価者の物差しを合わせ、評価レベルを高く均一にしていくことが必要です。

教育と評価はセットで考える。まず基本的なことが出来ていない評価者が大勢います。

相対的に人の優劣をつけるのではなく、絶対評価で成長に繋がるような評価を行うことが大事なのです。

まずは、期初に期待役割や成長課題を伝え、共有すること。そこを目標に一年間取り組み、上司はサポートをすること。期の終わりには、その人のどこが出来ていて、どこが出来ていないのかを正しく会社の基準で評価し、フィードバックして来期に繋げて行くこと。

皆さんの組織では、成長に繋がる正しい評価が出来ていますか？

— 個人面談を行っています —

会社へ訪問し、会議室やミーティングルームなどの部屋をお借りして、一人 30 分くらいの予定を組み、私（小玉）との個人面談を行います。

今、どんな業務を担当しているのか？ 職場環境をどんな風感じているのか？ 大変だと思うこと、悩んでいること、困っていることがあるか？ 相談しやすい環境があるか？ 問題点や改善が必要だと思うことは？ ハラスメントなどで気になる事はあるか？ 職場内のコミュニケーションについてどう感じているのか？ などを一人一人と面談をしてお話していきます。

社内の人間ではなく、外部の人間だからこそ、本音が言いやすい、相談しやすい部分もあるようです。燻っている小さな問題の芽の発見にもつながります。

問題は小さいうちに対処していく方が解決に近づきやすくなります。たいしたことではないと放置していると、やがて大きな問題となり、手の打ちようが無くなってしまったり、解決に多くの時間を費やしたり、解決が困難になってしまったり、無駄な離職に繋がったりしてしまう事もあります。

社員が感じている事、考えている事などを把握しておくことも重要です。

— ハラスメントに発展しやすい段階から指導する —

見えないところで姑息な意地悪をしている。悪口が周りに聞こえるような口調で常習化している。指示指導に従わない。関係性が悪いことで、必要な情報も共有できていない。

などハラスメント予備軍が社内に居ませんか？

今は世間でこれほどハラスメント問題や、コンプライアンスの問題が騒がれているのだから、わかるでしょう？ いい大人なのだから、していい事と悪いことの分別くらいわかるよね。と思ってしまうのですが、意外に当の本人は気づいていないということが多いです。

最初は、仕事上のちょっとした行き違いやもめ事でも、それがきっかけで人間関係が上手くいなくなってしまうと、行動がエスカレートしてします。やがて仕事にも影響が出るような極端な意地悪や、意図的な情報操作などが行われたり、存在否定の陰口や、無視にも繋がったりします。

これはエスカレートしたらハラスメントに発展してしまうというような段階のうちに、きちんと釘を刺しましょう。ダメなことはダメとはっきり伝えることが大事です。注意や指摘をしないと本人はそれが許される範囲なんだと勘違いします。

社内の規律、ルールは守らせなければいけません。一人の違反者の擁護をするのではなく、他の大勢の社員の健全な職場を守らなければならないのです。それが出来るのは、管理者や経営陣です。

安全で健全な職場環境がないと、一人一人の持っている能力を最大限活かすことが出来ません。ハラスメントに関しては、労働者も管理者も経営者も正しい知識を身に付けることが必要です。それぞれのバラバラなあやふやの知識の中、違う基準を持って働いていくのは危険です。

研修などでハラスメントの正しい知識を身に付け、どんな指示や指導の仕方は仕事の範囲になるのか、どんな発言や行動はハラスメントに該当するのか、共通認識を持ち、お互いに気をつけ合うことも必要です。現在様々な名前のハラスメントがありますが、自分の言動が該当しないか、客観的に見直して見ましょう