

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第7回 多様な働き方ができる職場環境づくり

はじめに

第6回では、企業が取り組むべきハラスメント防止対策について解説いたしました。

今回は、多様な働き方ができる職場環境づくりについて、解説します。

1. 多様な働き方がもたらす職場の現状

人手不足を背景に、多様な働き方が認められ浸透してきているなかで、育児をしながら、または介護をしながら短時間で就労を継続する人も増えてきました。

これに伴い、以前にも増して企業内での人間関係は一段と難しくなっています。終身雇用が崩れ始め、立場の異なる人が共に仕事をする中で、人間関係による深刻なトラブルを抱えてしまうことも少なくありません。育児や介護をしながら働いていると、自分ではどうしようもない困難な状況に遭遇したりします。それで仕事が納期通りに進まなかったり、取引先に迷惑をかけたりにしてしまうことがあって、上司を怒らせるようなことがあると、自分は無能なんだろうか、本当は駄目な人間なのでは、と思いつめてしまうものです。最悪の場合、自分ではここで役に立てない、やっていけない、と退職してしまうケースもあります。

2. 上司の心得

ここで、育児期間中で短時間の勤務で就労している部下を持つ上司の心得をお話しします。

育児時間などの会社の制度を利用しているなら、それをきちんと配慮しなければいけません。無理とわかっているのに仕事を頼むのは、明らかに配慮に欠けた行動です。

また、育児期間中なのに残業を強要してはいけません。

そして、育児期間中でも働き続けられるように定めた会社の制度の上で働いているのですから、部下の立場を理解し、部下の意志を尊重しなければなりません。当然、上司には、仕事を

きちんと与え、指導する責任があります。部下が育児と両立して、従来通りの業務をこなせるのか、会社にとっての利益はどうか、お互いに業務量や日々の時間の使い方などについてよく話しあうべきです。

そして、上司に求められるのはマネジメントスキルです。この機会に、チーム内の業務を見直ししてみてください。

また、「最近お子さんどう？」などの声掛けもいいですね。

「大変な時はお互い様だから。無理しなくてもいいよ」このような一言で、部下は、「みんなに迷惑をかけてしまった分、必ずお返ししなきゃ」などと、働く意欲も湧いてくるでしょう。

3. どのような状況になっても皆がいきいきと就労を継続するために

ちょっとしたことをきっかけに、言動がエスカレートし、お互いの不信感や感情的なしこりが増殖してしまうことがパワハラの特徴であると言えます。ですから、自分の言動がどう受け止められているのか、という視点を持って相手の状況や気持ちに配慮することがとても大切です。お互いの人格を認め合いながら信頼関係を築くためにも、職場でのコミュニケーションが常日頃から必要になります。

上司としてのちょっとした叱責や配慮を欠いた一言は、部下を追い込むことにもなりかねません。逆に大変なときこそ思いやりや励ましの言葉は本人を勇気づけることでしょう。

おわりに

今、人々がますます忙しくゆとりを失っているなかで、私たちに最も求められていることは、1人1人の気持ちに耳を傾けることです。自分が嫌だと思ふことは、人にはしない。そんな当たり前のことから始めてみましょう。

今回は職場におけるセクシュアルハラスメントについて解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>