

能力開発・人材育成自主研究会

「働き方改革を支援するために、能力開発・人材育成自主研究会として中小企業の方々に何ができるか」

2020年における日本の労働生産性（時間あたり）は49.5ドルと、主要先進国（G7）中最下位ということです。今後日本が先進国であるためには、企業の労働生産性を上げることが急務の課題となっています。当研究会は、日本の企業の労働生産性を上げるには社員・従業員の能力開発・人材育成なくしては達成できないと考えています。

そのために当研究会では、企業の生産性をあげる社員教育の仕方、企業経営者に生産性を上げるためのアドバイスができる能力とスキルを習得するための勉強会です。そしてまた企業の人材育成、経営者へのアドバイスは、一過性のものではなく、当会の多様な研修を受講することにより、継続的に企業に提案できる能力とスキルを身に着けることを目指しています。

今期は、①令和4年4月から中小企業にもパワハラ防止措置が義務付けされることから、中小企業がしなくてはならない具体的な対応策、それについて社労士の関与の仕方等についての研修

②今後企業は、以前と同じ手法がいつまでも通用するとは限りません。そうしたなかで企業の生産性を上げ、事業を継続するためには、「問題解決の精度が高める」「物事の本質を見極められる」「新たな視点や発想を生む」自ら新しい考えや意見を持てる人材・企業になる必要があります。このような発想が習得できる

クリティカルシンキング研修等の思考力アップ研修

③怒りの感情に振り回されない毎を送り、より良い職場の人間関係を築くための手法としての感情マネジメント研修等のコミュニケーション納涼区アップ研修

以上のように社員・従業員・経営者に新たな視点や発想力を磨いてもらう理解力、思考力アップ研修と今注目のハラスメント防止についてアドバイスができるような研修等を実施しています。

なお今期は、コロナウイルス蔓延が発生したために予定していた研修が開催できなくて、12 研修を予定していましたが 6 研修のみの開催となっています。以下、開催された 6 研修について開催順に報告いたします。

●令和 3 年 6 月研修

講師は当会員の福田恵一先生、テーマは「管理職必見！パワハラのない職場づくり」について、以下研修内容です。

近年、職場において「セクハラ」「パワハラ」「マタハラ」「モラハラ」等々・・・30 種類以上あると言われる各種「ハラスメント」が原因となり、休職や離職、最悪の場合は自殺に至る例もあり、社会的な問題となっていることはご周知のとおりです。

中でも「職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義づけられている「パワハラ（パワーハラスメント）」は、上司の指示命令が業績とも密接に関係することや「指導」と「ハラスメント」が明確には区分し

にくいこと、経てきた時代背景の違いによる世代間の考え方の相違などから、受ける側・加える側・周囲ともに放置されやすく、結果的に重度化してしまったり、業務へ悪影響を及ぼすといった状況に陥りやすい問題です。

また、「パワハラ」というと主に上司から部下へといった社内の職階で捉えられがちですが、現実には同僚間における集団と個人や個人同士、場合によっては部下から上司に対するパワハラも発生していることから、誰もが加害者・被害者になりうると言えます。

これらを踏まえ、

I パワハラ規制の内容（法律面）

1. パワハラの法的定義、2. パワハラと業務指導の線引き 3. 会社の果たすべき義務、

II 「部下指導と成長」の社会的風土の変化（総論）

1. 昭和から平成・令和へ、2. 「厳しく育てる」と「ほめて育てる」、3. 実体験からの「印象に残る上司」

III. パワハラのない職場づくり（各論）

1. パワハラ被害者の立場から、2. 深いレベルの意思疎通とは、3. 部下に伝わる叱り方についての研修をしていただきました。

つまり、ハラスメントの問題は悪意の有無は関係なく「気づかなかったから仕方ない」では済まされない問題です。企業側からハラスメントの問題が起こらないように、まずは上司や管理職がハラスメントへの理解を深めて、対策していく必要があるということでした。

●令和3年7月研修

講師は当会員の平野勝彦先生、テーマは「会社の人事労務担当者が知っておくべきこと」について、以下研修内容です。

終身雇用が当然だった時代は終わり、雇用の流動化や雇用形態の多様化に伴い、会社と労働者の関係は一昔前と随分変わってきています。それにつれて、表面化する労務トラブルも年々増えてきています。労務トラブルは一度起きてしまうと、会社のイメージが悪化したり、会社の金銭的な損失、経営者はその対応に多くの時間を取られたりするだけではなく、他の従業員のモチベーションが下がり業績の低下をもたらすことにもなりかねません。

そこで、個別労働紛争の状況についての説明と最近増えている会社の労務トラブル事例を紹介し、トラブルを事前に防ぐためには、どのような手を打っておく必要があるか説明をしていただきました。具体的には、①採用時のチェックポイント、②退職時のチェックポイント、③長期無断欠勤者の対応の仕方、④配置転換時に注意する点、⑤定年退職について、⑥有給について、⑦営業職の残業代について、⑧ハラスメントについて等です。

また、産前産後、育休制度について出産育児フローシートを使いながら妊娠出産から育休制度について法制度の変更点まで詳しく説明していただきました。

●令和3年10月研修

講師は、外部のコーチングインストラクター岩田和美先生、公開講座「クリティカルシンキングを活用して、問題の真因に迫る方法」～批

判的視点で前提条件を客観視する思考方法～について、以下研修内容です。

「働き方改革」等のさまざまな取り組み課題を解決するには、問題の真因に迫ることが不可欠です。そのためには、関係者が課題について相互理解を深め真因に迫る手法としての”クリティカルシンキング”の考え方と手法が大きな武器になります。

□一例としてクリティカル質問とは、相手の主張を理解し複数の意見から結論を導くことにより、相互理解が深まり合意形成ができる手法です。

□この講座でクリティカルシンキングを学ぶことにより、社労士として、相手が抱える課題に対して解決策や提案ができる技能が習得できます。開業、勤務社労士どちらも方にも必須の研修でした。

内容については、クリティカルシンキングは日本語訳で批判的思考とばれるものの、批判を前提とした考え方ではない。前提条件が正しいものであるか、中立的な立場で分析しながら論理立てていく考え方のことを指すものです。ちなみにクリティカルシンキングは、以下の4ステップで行います。

ステップ①目的を決める

ステップ②前提条件が本当に正しいのか分析する

ステップ③見つかった課題や矛盾点を書き出す

ステップ④問題解決のための行動を決める

順番通りにステップを踏めば、クリティカルシンキングを活用しやすくなります。しかしステップを踏むだけでは、クリティカルシンキングの質は高くなりません。以下のポイントを抑えておくことも重要です。

- ① 様々な視点から物事を疑い続ける
- ② 自分の思考に偏りがあることを意識する
- ③ 事実か意見か見極める

クリティカルシンキングの効果を発揮させたいのであれば、上記のポイントも抑えておくべきです。現代は時の流れと同時に、常識が変わるのも速くなっています。

時代に取り残されないためには、現状を疑って時流に乗れているか確かめることが大事です。クリティカルシンキングを用いて、社内改善のきっかけにしていただければと思うということでした。

●令和3年11月研修

講師は、外部のファイナンシャルアドバイザーの池田光政先生、テーマは「介護保険を活かす、認知症対策と成年後見制度」について、以下研修内容です。

認知症患者は現在約630万人であるが、2050年には1000万人を上回るペースで増加するということです。そして認知症になったら、様々な取引、契約等ができなくなります。

そこで、認知症になった場合の3つの対策について①介護保険利用、②成年後見制度、③民事信託以上3つがあります。

まずは、介護保険制度については、訪問介護から入所介護サービスまであり、

介護保険を利用し自己負担費用は、住宅改造や介護別途購入等で平均 70 万円、平均介護期間は平均約 4 年 7 か月、自宅介護で月 平均 4.62 万円、施設の場合は月 平均 12 万円で 500 万円が目安であり、在宅介護サービスでの介護サービス例、施設での介護サービスの概要、介護サービス内容、入居一時金、月額費用等について説明がありました。

次に、成年後見制度について、①成年後見は「成人」で「判断能力が不十分な人」を守る制度であること、②成年後見制度には、法定後見と任意後見の 2 つがあること、③法定後見は、後見、保佐、補助の 3 類型があること、④成年後見人のできること、できないことについて説明があり、また、任意後見制度の生前事務委任契約、任意後見制度、死後事務委任契約についてまた、遺言書の重要性についても説明をしていただきました。

相続・認知症対策の新たな方法として家族信託制度についても説明を受けました。

●令和 3 年 12 月研修

講師は、外部のコーチングインストラクター岩田和美先生、「心の健康を維持するための感情マネージメント」～ポストコロナの職場のメンタルヘルス対策に～、以下研修内容です。

メンタルヘルスの重要性が認識されて久しくなりますが、コロナ禍という状況で、改めて職場において健全な心の状態を保つという課題を認識することになったのではないのでしょうか。職場で社員それぞれにより適切に感情を表出させ、職場の雰囲気をよくしていくためには、感情についての理解を深めることが大切です。

今回の講座では感情について解説した上で、組織・個人に向けて具体的に実践できる感情マネジメント技法の習得研修です。

感情マネジメントを身に付けるメリットについて、では怒りの感情と上手に付き合うと、どのような変化を期待できるのでしょうか。感情マネジメントを身に付けるメリットとして以下 6 点が挙げられます。

1) 自分の感情を素直に受け止められる

自身の感情をきちんと理解し、素直に受け止めることで、相手にも自分の感情や考えを適切な言葉で伝えられるようになります。

2) ストレスが減少する

怒りは、相手にも自分にも強いストレスを与えるものです。怒りをコントロールできれば、怒るか怒らないか自分の責任で感情を選べるようになります。また、怒りの感情に対する理解を深めて、免疫力を高めれば、相手に怒りをぶつけられても余計なストレスを抱えにくくなります。

3) コミュニケーションを円滑にする

怒りっぽい人は、コミュニケーションがとりづらいものです。感情マネジメントを身に付けると、感情ではなく理性的な言葉で伝えようと心がけるようになるため、円滑なコミュニケーションができるようになります。

4) パワハラを防止する

怒りを相手にぶつけるパワーハラスメントにも、感情マネジメントは効果的です。自分が抱いていたさまざまな理想が絶対的ではないことを理解し、怒りを鎮静化させて、適切に伝える方法を学びます。

5) 自分とは違う価値観に寛容になる

自分の価値観や理想が一方的なものであり、絶対的ではないと理解すると、柔軟に物事を考えられ、視野が広がります。すると、他人に対して寛容になり、価値観の違いを受け止めやすくなります。

6) 生産性が上がる

円滑なコミュニケーションや、自分とは異なる価値観の受け入れなどができるようになることで、職場のチーム内でも良好な人間関係を築き、生産性の向上につながります。

感情マネジメントは技術的なものなので、練習をすれば誰でも身に付けることができます。大事なのは、知識として終わらせるのではなく、日常生活の中で繰り返し実践していくこと。3日でも感情マネジメントを意識して実践すれば、きちんと記憶に残るため、思い出すことができます。そして思い出すことができれば、練習を続けることができます。もし自分の怒りに手を焼いているようならば、ビジネススキルのひとつとして練習することが必要とのこと。

●令和4年1月研修

講師は、外部の特定社労士、産業カウンセラーの柴田美智子先生 テーマは「職場のパワハラ問題について労務相談の現場から伝えたいこと」

講師は、外部の特定社会保険労務士・産業カウンセラー柴田美知子先生

「職場のパワハラ問題について労働相談の現場から伝えたいこと」

以下研修内容です。

都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」いわゆる職場のパワハラ

に関する相談件数は、平成 24 年度以降、民事上の個別労働紛争に関する相談のトップであり、日本の職場にはパワハラが蔓延しています。パワハラを防止する法律が令和 2 年 6 月から施行され、令和 4 年 4 月からは中小事業主も措置義務を負うことになっています。そこで、改正労働施策総合推進法の内容を確認すると共に、パワハラ・職場環境に関する今後の注意点を指摘したいと考えております。

労働相談の現場では、労働者が仕事でミスをした際に上司から行き過ぎた指導を受けたと訴えることが多いです。このような場合、上司は怒りに任せて部下を攻撃し部下の尊厳や人格を傷つけている可能性が高いです。

アンガーマネジメントは怒りと上手に付き合うための心理教育で、1970 年代にアメリカで発生しました。怒りの扱い方と相手に伝わる表現の仕方をお伝えします。又、アサーショントレーニングは、自己も相手も大切に自己表現ができるための訓練で、1950 年代にアメリカでカウンセリングの方法として誕生しました。現在は、教育社会医療の分野で注目され、対人関係を改善するためのスキルとして企業研修で採用されることも多いです。今回は課題解決の場面で有効な DESC 法を紹介します。(指針に、望ましい取組として、「労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力の向上を図ること」が挙げられています。)

まとめとして、

1. 職場のパワハラに当たらないいじめ・嫌がらせにも助言あっせんの対処する必要があるのではないか。
2. パワハラ行為者に行動変容を求めるだけではパワハラは防止できない。職場

環境改善が不可欠である。

3. パワハラ防止法の規制内容でパワハラ防止予防ができるか疑問である。

最後に「全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう」といい言葉を思い浮かべて行動をしてほしい。と締めくくられました。

以上