



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

問題発生を防ぎ、生産性を高めるには？

「コミュニケーション力」強化のススメ

◆問題の多くは「コミュニケーション」が原因で発生

打合せや商談、報告・連絡・相談、プレゼンテーション、交渉など、ビジネスの中では多くの場面でコミュニケーション力が求められます。

うまくコミュニケーションが取れないと、きちんと伝えたいつもりが伝わっていなかったり、トラブルやクレームが発生したり、行き違いのために余計な手間が発生したり…、多くの問題が生じてしまいます。こうしたことから、コミュニケーション力を、「仕事をしていくうえで最も重要なスキルの1つ」と位置付ける人もいます。職場全体のコミュニケーション力が上がれば、これに起因する問題の発生を防ぐことができるだけでなく、円滑に仕事を進めることができるようになって生産性も向上すると言われています。

上司がコミュニケーション能力を持っていれば、部下の能力を十二分に発揮させ成長させることも可能となります。

◆コミュニケーションに必要な能力

コミュニケーション力には、「相手の話を聞くヒアリング能力」「相手を説得したり納得させたりする説得・交渉力」「相手の長所や特長を見極め、得意な分野で能力を活かすマネジメント力」など、様々なものがあります。

これらは、一朝一夕に身に付くものではありません。日頃から意識して、スキルを磨いていくように働きかける必要があります。そうした中で、徐々にコミュニケーションの質も高まっていきます。

◆まずは職場に「信頼関係」を築こう

とはいえ早期に結果を出すことを目指すなら、職場に「信頼関係」を築くことが一番です。

信頼関係がある相手に対しては意見も伝わりやすいため、依頼や交渉もスムーズに行うことができ、これが成果につながります。

「働く人の約8%がLGBT」との調査結果から考える企業の対応

◆「LGBT等当事者」は8%

日本労働組合総連合会（連合）が、職場における性的マイノリティに対する意識を把握するために「LGBT」に関するインターネット調査（調査対象：全国で仕事をしている20歳～59歳の男女1,000人）を行ったところ、働く人の約8%がLGBTの当事者であることが明らかになりました。

連合は、LGBTに対する職場での差別禁止やハラスメント防止についての法制化を目指す方針を示しています。

◆調査結果のポイント

本調査では、①「LGBT等当事者」は約8%、②職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強、③職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は2割強（当事者が身近にいる人では約6割）、④ハラスメントの原因について約6割が「差別や偏見」と回答、さらに、管理職では認知度や受容度が高い反面、抵抗感等もやや高い傾向にあることがわかりました。また、認知率は47%で、若い世代ほど認知率が高い傾向にあります。

一方で上司・同僚・部下がLGBTだったとしたら、「嫌でない」が6割半ばとするも、3割半ばは「嫌だ」という結果になっています。

◆求められる企業の対応

企業にLGBTへの対応が求められている理由としては、「人材不足対応」や「ダイバーシティへの取り組み」が考えられます。また、職場におけるLGBTの問題点としては、福利厚生が利用できないことや、不当な扱いを受けていることなどが挙げられ、特に差別や偏見を原因とするハラスメントが多くあるようです。

法整備は確実に進んでおり、来年1月には、LGBTに対する差別的な発言がセクハラになることが、男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」に明記されます。

◆カミングアウトがなくても働ける環境に

働く人の約8%がLGBTであると聞いて、意外に多いと感じた方もいらっしゃるかもしれません。多くの当事者は差別や偏見をおそれ、カミングアウトできずにいるのです。

また、LGBT対応について、企業としての明確な方針が出されないまま現場の担当者個人の判断に任されているという現状があり、当事者が不当な扱いを受けている可能性もあります。

現状、LGBT対応は大企業を中心に進んでいますが、中小企業でも取り組む企業が増えつつあります。まずは正しい知識を持ち、カミングアウトがなくても全員が気持ちよく働くことができるような体制・環境を整えておくことが必要だと言えるでしょう。

女性社員が考える結婚・出産後の「キャリア意識」

◆「結婚・出産後も働きたい」女性が9割近く

女性の場合、結婚・出産などのライフイベントが、キャリアプランに影響を与えることが多いものです。妊娠・出産となると、産休・育休など会社を離れる期間が生じますし、その後の女性のキャリア意識は、それぞれの事情によって様々です。

「これからの転職。」(運営会社：株式会社 Shift (ビースタイル・グループ))の研究機関である「これからの転職。研究所」が、首都圏に勤務するキャリア女性(27才~33才)を対象に実施した『結婚・出産後のキャリア意識』についてのアンケート調査では、「結婚・出産後に、どのような働き方をしたいと考えていますか?」との質問に対して、「結婚・出産後も働きたい」と回答した女性が86.7%という結果となったそうです。

これは「ずっと働かずに専業主婦として過ごしたい」と回答した8.5%を大きく上回る結果となっています。

◆「専業主婦になってもいいが、また働きたい」は5割超

上記の「結婚・出産後も働きたい」との回答の内訳は、「キャリアを途切らせることなく継続的に働きたい」が33.0%、「一時的に専業主婦(無業)になってもいいが、また働きたい」が53.7%となっています。

キャリアを一旦中断してもよいと考えている層のほうが、まだ多い結果となっています。

以上のことから、子育てにはしっかり時間をかけたいという意識と、まだまだ企業の両立支援の制度が整っていない現状が見て取れます。

これは、同調査で、産後に育休を取りたい期間についての質問に対して、約半数が「1年以上、3年未満」(46.3%)と長めに回答したことからわかります。

◆仕事と育児を両立できる職場が求められている

育休を長く取得することを希望している女性が多い一方、なかなかそこまでの制度は整っていない職場が多いというのが現状です。

中小企業では人員の関係もあり、対応が難しいところですが、女性の活躍が社会的にも進んでいく中で、「キャリア継続」と「子育て」のいずれかを選択しなければならないという職場環境では、さらに深刻な人手不足の問題に直面しかねません。

できるところから、今後の対応を考えみてはいかがでしょうか。

「仕事と子育ての両立支援」に積極的な企業の認定制度とは？

◆「くるみん制度・プラチナくるみん制度」

くるみん制度は、昨年4月1日施行の「改正次世代育成支援対策推進法」によって創設され、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けられる制度です。

プラチナくるみん認定制度は、くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業が、認定を受けられる制度です。この認定を受けた企業は、認定マークを広告、商品、求人広告などに付けて“子育てサポート企業”であることをPRすることができ、一定の要件を満たした場合は、税制上の優遇措置を受けることもできます。

今年7月時点におけるくるみん認定企業は2,597社、プラチナくるみん認定企業は102社に上っています。

◆制度認定取得までの流れ

くるみん制度・プラチナくるみん制度の認定取得までの流れは次の通りです。

- (1) 自社の現状や従業員のニーズの把握
- (2) (1)を踏まえて行動計画を策定(計画期間・目標を定め、実施時期を定める)
- (3) 行動計画を公表し、従業員に周知((2)から概ね3カ月以内)
- (4) 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ届出((2)から概ね3カ月以内)
- (5) 行動計画の実施

<以下、「子育てサポート企業」としてくるみん認定を申請する場合>

- (6) 行動計画期間の終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へくるみん認定の申請
- (7) 「子育てサポート企業」として認定 → くるみんマークの付与 → くるみん認定

<以下、さらに高い水準の取組みを行い、プラチナくるみん認定を申請する場合>

- (8) くるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へプラチナくるみん認定の申請
- (9) 優良な「子育てサポート企業」として認定 → プラチナくるみんマークの付与 → プラチナくるみん認定
- (10) プラチナくるみん認定企業は毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

オフィス石野よりひとこと

10月というのに昼間はまだまだ暑い日も多いですね。台風も多いせいか、なんだか梅雨みたいな気もしますが、日が落ちるのが早くなったことで夏から秋への移り変わりを感じる今日この頃です。

さて、最初のトピックスでは「コミュニケーション力強化」について取り上げましたが、まさに今、私気がつけなければならないテーマだと思っています。というのも日々のお仕事、お付き合い等々で忙しく過ごしていると、ついつい時間(というか心)に余裕がなくなり、「丁寧さ」や「気遣い」に欠けてしまうことってありませんか？

特にこの10月は、通常よりも気の張るお仕事が重なっているので、こんな時ほどよけいに注意をしなければ!とここで宣言しておきます(笑)。皆様も「コミュ力強化月間」、ぜひ一緒に♪ いしの記