

金沢衛生管理者研究会 第128回研修会

令和6年8月23日(金)、第128回研修会が石川県地場産業振興センター本館2階第2会議室で開催され、キャリアコンサルタント 邑本なおみ 氏の講演が行われました。次第は次のとおりです。出席者は、18名でした。

- 1.開会挨拶 倉元代表幹事
- 2.講演 「働きやすい職場づくり」～ハラスメントのない職場を目指して～
キャリアコンサルタント 邑本なおみ 氏
- 3.質疑応答



1. 倉元代表幹事から

皆様には部下や上司とどのように関わればいいのか悩んでいる方はいらっしゃいませんか？今回の研修テーマは「働きやすい職場づくり ハラスメントのない職場を目指して」でした。パワハラと言われてしまう人は仕事の出来る人、能力の高い人に多いと感じています。「ハラスメントのない職場」をイメージするのではなく、「働きやすい職場」「明るい職場」をイメージしワークを交えながら主に上司と部下のコミュニケーションの在り方、やり方を学んでいきます。



プロフィール

- ◆商号 Officeリフレーミング
- ◆代表者 邑本なおみ (ムラモト)
- ◆肩書 銀座コーチングスクール講師
キャリアコンサルタント
産業カウンセラー



- ◆2015年～ 20～30代を対象とした就業支援・定着支援

2. 邑本講師は、今日の研修のゴールとして次の三つをあげ、相手を認めるコミュニケーションの力でパワハラのない「働きやすい職場」を実現する手法について講演、グループトークを指導されました。

- 1.働きやすい職場づくりを具体的にイメージできる
- 2.自分のパワハラの可能性を知る
- 3.聴く・認めるの大切さを知り、明日から使える



金沢衛生管理者研究会 第128回研修会

衛生管理者研究会 第128回研修会きづき

【A社】

- ・コミュニケーション(会話)を通じて話が広がる
- ・相手に否定されず、話しやすい、雰囲気作りを心掛ける。受け入れてもらえたと感じられる
- ・アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)が自分にあるのではないか

【B社】

- ・コーチングとは元々持っている能力を引き出すこと
- ・仕事ができる能力が高い人ほどパワハラを行いやすい
- ・イラっと、危機感が無い、視野が狭い、権利は主張する→人管理でなく仕事を管理する
- ・コールを共有するが行程は任せる→進み具合や問題点は共有
- ・部下の思い付きの発言も、良く聴き、質問を通じて部下が考えるようになる。話すことにより気づき本当に自分が行いたいことが見つかる
- ・人から言われ行動するのは3割。自分で気づいたことで行動するのは7割
- ・行動に変えられないのはマイナスの感情が原因。良い結果はプラスの感情へ変えることからスタート。
- ・信頼関係を築く→相手を認める事が大切→結果安心感が生まれる
- ・人をほめる事。みつめるのではなく最初は認める事が大事(あいさつ、相手を見る、名前を呼ぶ)
- ・聴くスキルの中で沈黙する時間も大事

【C社】

- ・コミュニケーションの際に「スキル」を利用していると感じる時がある。「スキル」を感じてしまうと話す気が無くなる場合がある。トレーニングが必要だと思うが自分が「スキル」を利用する際にこのような事が起きないようにしたい。どのようなことに注意すべきか？

【D社】

- ・人を管理→指示、アドバイス
- ・仕事を管理→進み具合
- ・会話をし、ひらめきを導く
- ・感情がどこにあるか見極める 陽 or 陰
- ・聴く 相手の感情をききとる トーン、間が大事
- ・理想と現実 どうする どうしたらいいか 何ができる
- ・会話のすすめ方が学べたので頭の中を整理し明日から実践してみたい。

【E社】

- ・コーチングや聴き方について勉強になった。

【F社】

- ・上司がしっかり聴くこと。部下が考えることを促す質問、部下が自分でひらめいたことを行動できるよう、感情面の後押しが大切だと改めて認識できた。

金沢衛生管理者研究会 第128回研修会

【G社】

- ・相手を認めることの大事さ。相手を否定せずにコミュニケーションをとる。
- ・相手の話を聴く時に考える時間を与える沈黙の大事さを認識した。
- ・感情の言葉のオウム返しに気を付ける。

【H社】

- ・聴いて、考えさせる質問をする。プラスの感情に変えられるように。
- ・誰かに認めてもらう(認めてあげよう)

【I社】

- ・働きやすい職場づくりを具体的にイメージできる
- ・無自覚のパワハラ→できていると思っている。そんなの当たり前だと思ってしまう所がある
- ・仕事を管理→人を管理しがちな点を反省
- ・認める→承認の要求がいろいろあった点が分かりやすかった
- ・穴埋め式の資料→講演に集中でき良かった

【J社】

- ・パワハラの種類となることが理解できた
- ・相手のことを知るために質問を繰り返し行うことの重要性を感じた
- ・相手への質問で考えさせる際にポジティブな感情になるようにする訓練方法などをもっと教えて欲しい

【K社】

- ・相手を知り許容すること
- ・聴く力が大切→相手を認める
- ・聴き方のポイントが分かりやすかった

【L社】

- ・普段意識していないことがたくさん学べた。早速取り入れて今後活かしていきたい(信頼関係!!)
 - ・グループワークではいろいろな意見を聞いたので良かった。
 - ・トレーニングしてみます。
 - ・とても参考になりました。「人を管理するではなく、仕事を管理する」なるほどと感じました。
 - ・本日の講習を受けて「コミュニケーション」が大切だと感じた
 - ・私はポジティブ思考でついつい相手を励ますことが多く、相手がしんどく感じることも多いかもしれない。ということに気づいた→無自覚のパワハラになっていたかもしれない。
 - ・沈黙は相手が考えている時間と知り、しっかり相手の言葉を待ちたいと思った。
 - ・とても濃い内容でたくさんの方を教えていただきました。
 - ・毎日3分トレーニングをやってみます。
 - ・面談をしている職場としていない職場がある。面談することで信頼関係もでき、良いチームで働けると思った。
- 面談をお勧めしようと思う。