

## From SORA

皆さま、こんにちは。B-GROOW(ビーグロー)の空です。  
今年もあと2ヶ月となりました。皆さまいかがお過ごしでしょうか？  
占い好きの私は、ネットの記事や占いの本をよくチェックするのですが、最近気になったことをご紹介します。占星術によると「2020年末から世の中は、地の時代から風の時代に変化する」そうです。これは240年に一度の転機なんだそうです。激動の2020年でしたが、さらに「今までの当たり前を超えていかななくてはならない時代」の到来ですね。  
さて、ニュースレターVol.11では、風の時代のキーワードのひとつといわれている「コミュニケーション」についてお届けします。  
皆さま、来たるべき「風の時代」に向かってともに精進してまいりましょう！  
これからもどうぞよろしくお願ひ申し上げます。



空 直美

### ■ コミュニケーションについて考える

『円滑なコミュニケーション』は、どのような業種においても、高いパフォーマンスをあげている組織の共通点であると言えます。ハラスメントの防止に繋がったり、人間関係に起因する退職が減ったりと、会社におけるコミュニケーションの役割は非常に大きなものです。

また、経団連の調査によると、企業が新卒採用の「選考にあたって重視した点」では「コミュニケーション能力」が16年連続で1位となっています。このようなデータからも、コミュニケーションがいかに重視されているかが分かります。

今回は、『コミュニケーション』について考えます。

参考資料；経団連 2018年度 新卒採用に関するアンケート調査結果  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf>

### 職場におけるコミュニケーション コミュニケーションの本質は？

職場の多くは、「それぞれに違う価値観を持った、幅広い年齢層の人」の集まりです。組織で働く誰もが、コミュニケーションが上手くいくこともあれば、難しいこともあるのではないかと思います。

コミュニケーションの本質は関係性を築くことにあり、コミュニケーションの前提は信頼関係にあります。では、信頼関係を築くためにはどうしたらよいのでしょうか。今回は信頼関係を築くためのキーワードを2つご紹介します。

### 信頼関係を築くためのキーワード

一つ目は、「傾聴力」です。コミュニケーション能力が高い＝話し上手と思われがちですが、円滑なコミュニケーションのためには「相手の話に耳を傾け、相手の言いたいこと、伝えたいことをより深く引き出すこと」が必須です。「傾聴」は英語で「アクティブリスニング」といいます。その言葉のとおり「傾聴」とは相手の話の内容を聞くだけでなく、表情や声のトーンなどまで注意を払い、相手の気持ちに寄り添いながら聴くことなのです。

二つ目は、「質より量」です。ヤフーが半期に一度の面談ではなく週1回、30分の「1on1ミーティング」で高い成果を上げているのはとても有名な話です。また、テキサス・クリスチャン大学のドナ・デスフォーゲスの研究で「人は接触する回数が増えるほど、その相手への好意も信頼も高まる」こと（接触理論）が確認されています。ヤフーのように成果をあげている組織の例、さらには学術的な見解から、コミュニケーションの頻度の重要性が分かります。

### 円滑なコミュニケーションのための 具体的なヒントを得る

今回のニュースレターでは、信頼関係を築くためのキーワードを2つご紹介しましたが、弊社のビジネスカレッジでは、コミュニケーション関連の講座を複数ご用意しております。円滑なコミュニケーションを実現させるための方法はまだまだたくさんあります。コミュニケーションのプロたちから具体的なヒントを得てみませんか？皆さまのご参加、楽しみにお待ちしております。

#### ■ B-GROOWビジネスカレッジ コミュニケーション関連講座ご案内

『褒め方・叱り方研修』 講師：福澤 俊幸  
11月10日(火) 13:30～16:30

『コーチング①②』 講師：平田 奈美  
①12月8日(火) ②2021年1月20日(水) 13:30～16:30

#### ■ こちらの講座もおすすめてです。

『人事考課制度の作り方①②』 講師：空 直美  
①11月19日(木)②11月25日(水) 13:30～16:30

『ロジカルシンキング①②』 講師：空 直美  
①12月1日(火)②2021年1月21日(木) 13:30～16:30



## ■ もしかして・・・ハラスメント？！

パワハラやセクハラなど、さまざまな『ハラスメント』が取りざたされる中、2020年6月1日（大企業が対象。中小企業は2022年4月1日）から、いわゆる『パワハラ防止法』が施行されました。何気なく日常的に行っている言動は本当に大丈夫なのでしょうか？セクハラ・パワハラを中心に社会保険労務士の久保京子がお答えします。



久保京子  
(社会保険労務士)

Q パワハラ、セクハラなどの『〇〇ハラスメント』、そもそも『ハラスメント』とは何なのですか？

A 『ハラスメント』とは、人を困らせること、嫌がらせ、と定義されます。他者に対する発言・行動等が行為者の意図とは関係なく相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。行為者の意図とは関係なく、相手が不快な感情を抱けばハラスメントとなりうる、という点がポイントになります。

Q どのような『ハラスメント』がありますか？

A なじみのあるものではセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、モラルハラスメントなどがあります。職場における妊娠・出産・育児介護休業等に関してケアハラスメント、パタニティハラスメントなどもあります。

Q ハラスメントに対し会社が適切な防止対策や相談対応等を行わなかったと判断された場合どのようなことが起こりますか？

A 最悪のケースでは、行為者はもちろん、事業主も裁判によって民事法上の責任を問われる可能性があります。平成14年5月15日の岡山地裁判決ではセクハラについて会社の使用者責任が問われ、被告と連帯して慰謝料や弁護士費用等合計して約3000万円の損害賠償を支払うよう命じられました。ハラスメントをきっかけに裁判が起こることは、会社にとって大きなリスクであり、企業イメージが損なわれ、会社の信頼を揺るがす事態にもなりかねないのです。

Q

自分自身では、セクハラやパワハラにあたるようなことはやっていないと思いますが不安です…。何か気を付けることはありますか？

A

先に申し上げたとおり、行為者の意図とは関係なく相手を不快にさせる行為が『ハラスメント』となりうるため、『無自覚なハラスメント』が発生する可能性があります。

Q

自分の意図とは関係ないとはどういうことですか？

A

セクシュアルハラスメントの場合、親しさを表すつもりの方でも、相手を不快にさせる可能性があります。不快に感じるかどうかについては個人差もあるということを常に意識しておかなければなりません。また、『セクハラだ！』と、相手からいつも意思表示があると限りません。



### その他の留意点

出張先や宴会などの実質的に勤務の延長と考えられる場所も「職場」であり、勤務時間外でも「職場」とみなされる場合があります。また、社員間だけでなく、取引先や顧客に対しても注意が必要になります。

パワーハラスメントでは、職場の同僚の前で上司から人格を否定するような言葉を毎日のように大声で浴びせられる、といった「精神的な攻撃」が際立って多くなっています。

指導が適切な範囲で行われている場合にはパワハラには該当しませんが、**お互いを尊重し理解し合うことや、パワーハラスメントにならないためのコミュニケーションを心がけることが大切**になります。



B-GROOV ビジネスカレッジ『ほめ方・叱り方研修』ほか開催講座のご案内 <https://www.b-groov.com/1535/>

## ■ 編集後記

B-GROOVの新しい試みの一つ『Webセミナー』の収録・編集も着々と進んでおります！光の取り込み方や画面構成など、試行錯誤しています。もうすぐ皆様にお届けできる予定です。どうぞお楽しみに！



【写真】 収録、頑張っております！！

株式会社 B-GROOV

〒812-0013

福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多倍成ビル9F

TEL 092-476-7300 FAX 092-476-7307

Mail [sora@b-groov.com](mailto:sora@b-groov.com)

HP <http://www.b-groov.com>