

「安心して働くことが出来る職場環境をつくる」
-助け合える豊かな関係性を築くためのコミュニケーション-

2019.12.12

一般社団法人 大阪府専修学校校各種学校連合会

大阪府人権擁護士 梶山 武志

☆共通基盤をつくる

- ・ペアワーク「あなたが考える理想の職場とは？」(となりの人と意見交換)
キーワードは

☆多様性を肯定的に受け止める職場環境

- ・最低限の多様性を認め合うことは助け合える職場づくりの特効薬。

⇒それぞれの違いを肯定的に受け止めるために「ふつう」という価値観の見直しが必要！

多数派の立ち位置における「常識」や「価値観」を少数派の立ち位置にいる人たちに当てはめてしまうと、人権を侵害することにつながる可能性があります。

あなたにとっての「ふつう」は？

- ・あなたは目玉焼きに何をかけて食べますか？

⇒「ふつう」や「当たり前」は年代や地域等によって違う⇒価値観などが違って当たり前。

- ・誰にだって生きづらさはある。

《法務省が課題として示している人権課題》

- (1) 女性の人権を守ろう
- (2) 子どもの人権を守ろう
- (3) 高齢者の人権を守ろう
- (4) 障害を理由とする偏見や差別をなくそう
- (5) 同和問題(部落差別)を解消しよう
- (6) アイヌの人々に対する偏見や差別をなくそう
- (7) 外国人の人権を尊重しよう
- (8) HIV感染者やハンセン病患者等に対する偏見や差別をなくそう
- (9) 刑を終えて出所した人に対する偏見や差別をなくそう
- (10) 犯罪被害者とその家族の人権に配慮しよう
- (11) インターネットを悪用した人権侵害をなくそう
- (12) 北朝鮮当局による人権侵害問題に対する認識を深めよう
- (13) ホームレスに対する偏見や差別をなくそう
- (14) 性的指向を理由とする偏見や差別をなくそう
- (15) 性自認を理由とする偏見や差別をなくそう
- (16) 人身取引をなくそう
- (17) 東日本大震災に起因する偏見や差別をなくそう

※法務省人権擁護局 平成31年度啓発活動年間強調事項 17項目

- 様々な人権課題について正しい知識を職場で共有していることは安心につながる。
⇒ 様々な人権課題を正しく理解した集団であり、お互いの背景にあるかもしれない生きづらさを肯定的に受け止めること。(支援までは必要なくても正しく理解されていることが安心につながる)

☆豊かな関係性を築くためのポイント

①自己理解は他者理解につながる

「言い換えのワーク」(短所を長所に)

あなたの短所をひとつ書いて、長所に言い換えてください。

短所

⇒ 長所

⇒ ストレngths視点の大切さ。(日常的に肯定的視点を持てるようにする)

⇒ ありのままの自分を肯定的に受け止めることが大切。

②「good job! カード」の取組事例から肯定的視点をもたらすものを考える。

日常の振る舞いや言動に対する評価のハードルを下げると見えてくるものがある。

良いものを good! と、素直に言える関係性はお互いの良さを認める関係が育つ。

③援助希求力と他者理解

- ペアワーク

「課題解決のために中・高生が積極的に大人の助けを求めようとしないのはなぜ？」

④他者理解から助け会える職場へ

- ペアワーク「価値のランキング」

以下の項目で職場生活の中であなたが最も大切だと考えるものを1として順位をつけてください。⇒ となりの人と互いの順位の理由について話し合ってください。

地位や役割() 仕事内容() 評価() 収入や労働条件()

健康() 人間関係() やりがい()

自分とは違う価値観を持った人との協働はプラスの要素として捉える。

⇒ 見えないバリアを無くすには積極的な傾聴が必要です。

悩みを持つ仲間に対して「援助的でない発言」が仲間のところを壊していくということを自覚し、きちんと向き合い、積極的な傾聴を実践しましょう。

職員の働き方やその考え方について違いを感じればオープンクエスチョンで質問し、意思疎通ができれば共に働く仲間としての豊かな関係性を作ることができます。

- 困っている人からの相談を受ける時の心得(援助的な傾聴)
 - ① 受けた相談は先入観を持たず、個別のケースとして受け付ける。
 - ② 言いたいことや質問があっても、まず相談者の言い分をしっかりと聴く。
 - ③ 相談者の感情を引き出すような聴き方をする。
 - ④ 同情ではなく共感して聴く。
 - ⑤ 相談者が何を言っているのかではなく、何を言いたいのかを理解する。
 - ⑥ 自分が相談者のことを理解しようとしていることを伝える。
 - ⑦ 会話をまとめるのではなく、相談者の主訴をありのまま受け止める。
 - ⑧ 相談者の話を、自分の価値観で判断・評価しない。
 - ⑨ 解決方法を考える際に、相談者の意思を最優先にする。
 - ⑩ 相談者との約束は必ず守る。(できない約束やあやふやな約束はしない)
 - ⑪ 相談者の個人情報もしっかり管理する。(守秘義務)

- 助け合える職場づくりに向けて

職場などの集団としての目標やルールを定めることによって、それぞれの違いを肯定的要素(強み)としてとらえて助け合う力が発生する。(集団力動=グループダイナミックス)

大切なのはメンバーが共有された目標に取り組むこと。そして定期的に「ふりかえり」を実施し、肯定的評価を中心にブラッシュアップのための改善点を全員で考えて実行すること。(ルールや役割)の再設定も行う。

- ☆自分を大切にしよう！(セルフケア)

- アファメーション(頑張った自分にありがとう)ーほめるは「誉」と「褒」があります。
- 日頃から小さなよろこびを感じた時は心に留め置く習慣をつけましょう。

- ☆まとめ

《キーワード》

- 最低限度の多様性が尊重される職場の風土をつくる。
- 「ちがひ」を「豊かさ」として捉えることのできる視点を共有する。
- 自分たちはどんな仕事をしたいのか？という目標を共有する。
- 肯定的な視点での公正な評価の励行。(人を問題にするのではなく、行いを問題にする)
- 肯定的な発想で問題解決を行う事が出来る。(反省点ではなく改善点という発想)
- いいものを「いい！」と言える職場環境。
- 安心で安全な環境のもとで人は変わることができる。 ※大阪 YMCA 国際専門学校の HP から