

きらりとてくてく

第 37 号

仕事のお悩み Q&A

人間関係編

LEVEL

2



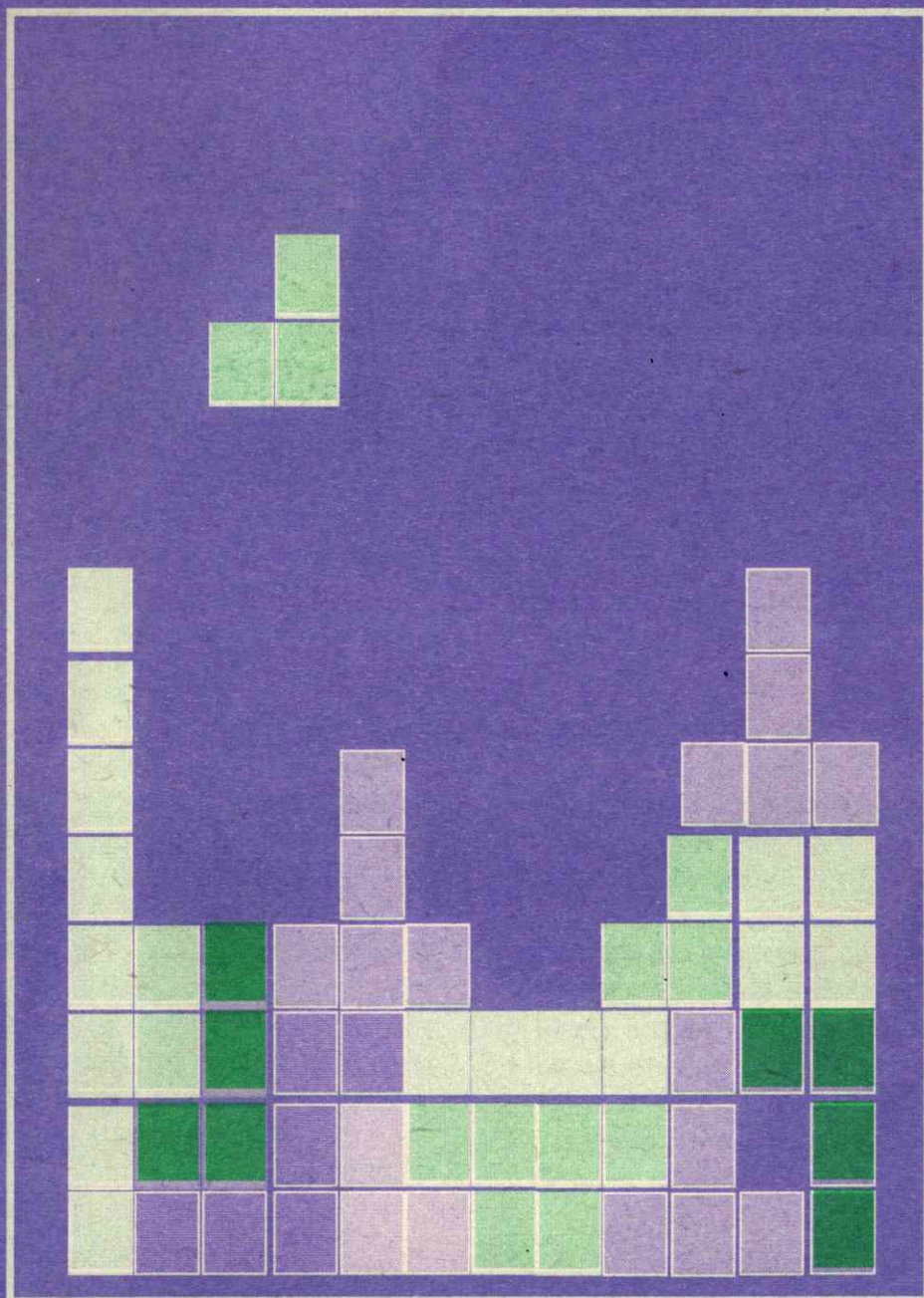
NEXT



ROUND

STAGE

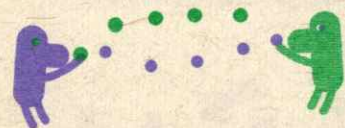
LINES



SCORE

26198

“職場における” 人間関係



私たちが働く上で避けて通れないもののひとつが「人間関係」です。人と人とのつながりは支えになる一方で、ストレスや悩みの種にもなり得ます。そこで、本号では『仕事のお悩みQ&A』シリーズ第二弾として“職場における”人間関係について取りあげたいと思います。既に働いており悩んでおられる方も、これから就労を検討されておられる方も、参考にできれば幸いです。

これまで当事業所でも様々な人間関係の問題に関わってきました。そこで事例をもとに架空の事例を作成してみました。

同じような経験をされたことはあるでしょうか？

事例A

同僚で口調が厳しい人がいるAさんは、自分にだけ厳しくしているのではないかと感じる。支援者から職場の上司に相談したところ、「Aさんにだけではなく、他の人にも同じような口調で話す。怒っているわけではないけれどもそういう風に見える」とのことだったので、上司からAさんへも同じ説明をもらった。また、上司からはAさんから相談があったことは伏せた上でその同僚へ注意・指導をしてもらった。同僚の状況がわかったことでAさんはその後はあまり気にならなくなった。

事例C

Cさんは、同僚の仕事ぶりが効率が悪くみてイライラしてしまう。上司の指導も不足しているのではないかと感じている。支援者に相談したところ、上司、Cさん、支援者で話し合いをもつことに。上司からはCさんの仕事ぶりについて「しっかりやってくれています」と評価を受けた。同時に同僚への指導はCさんの仕事ではないので、自分の仕事に集中してほしい、という話もあった。その後もイライラしてしまうことはあったが、自分の仕事に集中しようと心がけた。「仕事はこうすべき！」という自分自身の価値観が強いことにも気づき、同じものさしで他の人を測ってしまわないように気をつけるようになった。

事例B

Bさんは同僚や上司から陰口を言われているのではないかと不安があった。時々休んだり、ミスをすることがあるので、愚口を言われている気がしていた。支援者に相談したところ、上司、Bさん、支援者で話し合いをすることに。日頃のBさんの仕事ぶりを聞くと上司は「とてもよくやってくれていて助かっている。時々休むことはあるが、有休の範囲なので問題はない」とのことだった。それを聞いてBさんは少し安心できた。また自分の仕事に自信がなかったことや、人からどう思われているかを気にしやすい、という考え方のクセがあることにも気がつくことができた。今後も定期的に上司とは話す機会をもつことになった。

事例D

Dさんは上司の求めるスピードや精度で作業が進められなかったことから、上司の指導が徐々にエスカレートし、罵倒されるようになった。Dさんは次第に仕事に行くのも億劫になった。支援者やハローワークに相談したうえで、会社の人事担当者に相談。人事担当者がDさんと上司それぞれに聞き取りを行い、事実を確認したところ、パワハラに該当すると認められ、上司からDさんへの謝罪があった。また人事担当者からはその部署で続けるか、異動するかの提案があったが、Dさんの特性を再度理解してもらったうえでDさんも同じ部署で続けることを希望し、同じ部署で働き続けた。



これらの事例にみられる特徴と対応方法をまとめてみました。

なおこれらの対応方法についてはすべてやる必要はなく、どれか一つ取り組みやすいものでもよいかと思っています。

コミュニケーション不足



ちょっとした疑問・不安な点などが、仕事をしていると多かれ少なかれあると思います。それを確認せずに抱えたままにしていると、ちょっとした注意だけでも「嫌われている」とか「クビにしようとしている」などと思ってしまうことがあります。そうなってしまうと、落ち込んだり、怒ったりと悪循環におちいってしまうかもしれません。

【対応案】

- ・まず誰か話しやすい方に悩み事や、気になっていることなど話してみる。
- ・（支援者などがある場合は）職場の方に、間接的に思いを伝えてもらう。
- ・職場での面談を設定し、直接思いを伝えてみる（一人で話すことが難しい場合は支援者に同席を依頼するのも一つです）。

理解・配慮の不足

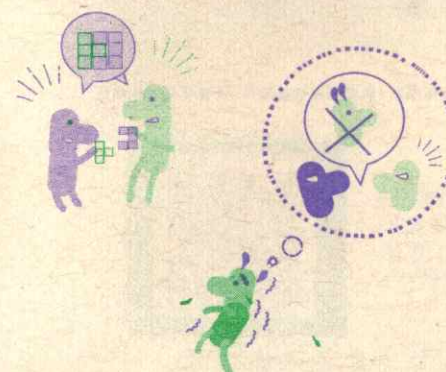
障害の特性や、本人のしんどくなる場面 悩んでいる事などを職場が知らないまま対応をしてしまい、それが誤解やトラブルにつながるケースがあります。また特性などを採用面接時に人事や上司に伝えたとしても、現場の方に伝わっていない、という場合もあります。

【対応案】

- ・採用面接時、配慮事項を「誰に・どの部分まで」伝えてほしいなど希望を伝えておく。
- ・職場の人と定期的に話をする場を設ける（コミュニケーションの項目と同様、支援機関が同席し、本人の特性や配慮事項について会社に伝えることができます）。



考え方のクセ



考え方のクセは誰にでもあり私たちの行動や判断、感情など色々な面に影響を与えます。相手とのズレが大きすぎると、人間関係にも影響します。

【対応案】

- ・自分のクセを認識し、フィードバック（自分の行動や成果に対して、第三者に事実や感想を伝えてもらうこと）の機会を増やすことによって、ズレを減らすことが出来ます。
- ・自分には考え方のクセがある、ということを知る。それだけで楽になる場合もあります。
- ・第三者の視点を取り入れてみる。

ハラスメントの可能性

事例 D のようなことが職場で起こると「自分が悪いから・・・」と追い詰められてしまう方や、耐え続けようと頑張ってしまう方もいるかもしれません。このように、「これはハラスメントである」「理不尽な扱いをされている」と自分で気づきにくい場合があります。

【対応策】

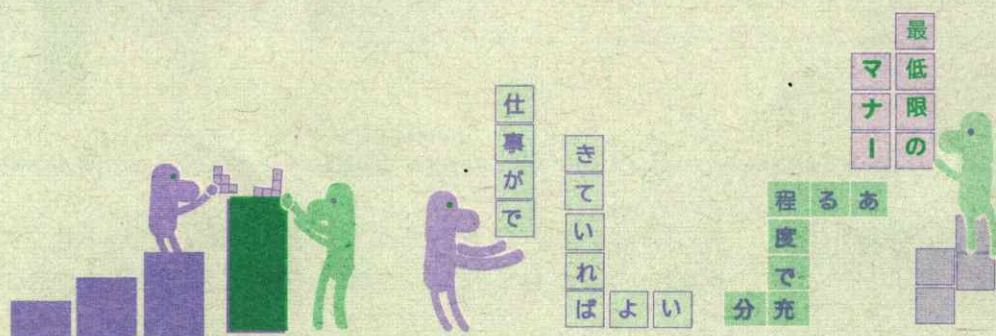
パワハラなど、一方的な力関係が問題となっている場合、第三者の視点（直接的な利害関係を持たない立場。人事担当者や支援者、公的な機関など）も取り入れることが重要です。



以上、職場におけるさまざまな人間関係の問題や対処について考えてみました。

人間関係はかかわり方や自分のこころの持ち方、環境（異動・退職など）、時間の経過などによって変化し続けるものです。諦めたり退職を決めたりする前に、職場の人や支援者にいまの気持ちを話してみることも選択肢のひとつです。

また一方で、あくまで“仕事上の”人間関係なので、最低限の礼儀やマナー、仕事で協力できる“ある程度”の関係さえあれば十分だ、という考え方もあります。「よい人間関係を築かなければならない」という思いがある方は、「仕事に支障がなければ良い」や「仕事が出来ていればよい」と割り切って考えてみると少し楽な気持ちになるかもしれません。



アンダンテ就労ステーションでは、LINE での相談窓口を
 設け、働くことについての相談を無料で行っております。
 来所が難しい方や LINE の方がお話をしやすい方は、
 LINE の「友達追加」からお気軽にメッセージをお送りく
 ださい。



次号予告

次号は「就労継続B型事業所」をテーマにする予定です。

バックナンバーはこちらから

きらりとてくてく

