

シュクル通信

2021年6月号

【編集・発行 vol. 80】
(株)ボイスクリエーションシュクル
一般社団法人日本声磨き普及協会
発行責任者 佐藤恵
令和3年6月1日

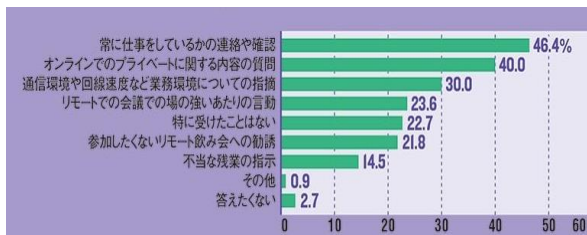
With コロナ時代の新たな悩み。。。リモハラ

新型コロナウイルスの感染拡大によりテレワークを導入する企業は増え、ニューノーマルな働き方が定着してきました。(株)NTTデータ経営研究所とNTTコムオンライン・マーケティング・ソリューション(株)の調査によりますと、テレワークの9割が在宅勤務を行っていることが明らかになっています。在宅勤務はワークライフバランスの推進や通勤時間の削減ができるなど、多くのメリットがある一方では、「リモートハラスメント」と呼ばれる新しい問題が浮き彫りになってきています。リモートハラスメント(リモハラ)は、テレワーク中に発生するハラスメントのことを意味します。別名「テレワークハラスメント(テレハラ)」とも呼ばれています。

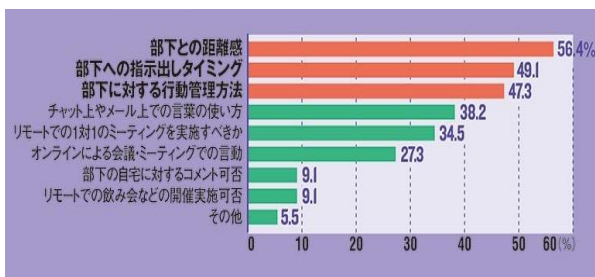
ハラスメントといえば、2019年5月に「パワハラ防止対策関連法(ハラスメント規制法・パワハラ防止法)」が誕生しました。ハラスメントの基準を法律で定めることで、具体的な防止措置を企業に義務化することを目的に作られ、大企業には2020年6月1日から施行、中小企業には2022年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、2022年4月1日から施行されます。

実際、リモート環境下での上司とのコミュニケーションに悩む声は多いものです。「日経ビジネス電子版2021年1月27日号」によりますと、「リモートワーク時の上司とのコミュニケーションにストレスや不快感を覚えた社員

は約8割にも上っています。また、どんな時にストレスを感じるかの問いに対して左表をご覧ください。「やたらとウェブ会議をやりたがる」「仕事をサボっていないかとチェックしたがる」等々。(身に覚えはございませんか?)上司の過剰な干渉がストレスとなり、リモハラだと感じさせているようですね。



リモートワークにストレスを感じているのは部下だけではなく、管理職を対象にしたアンケートでは5割を超える管理職がリモートでの部下との接し方に悩んでいるという結果も出ています。次表をご覧ください。



「距離感」や「指示出しタイミング」というリアルの場合であればこれまでの経験則で何ら問題にならないような悩みが並んでいますね。会社からは「リモートワークだからコミュニケーションをしっかりとるように!」と言われるし、また部下からは『ハラスメントだ』と思われていないかと不安になり、指示が出しにくい。。。板挟みの状態で彷徨う管理職の姿が浮き彫りに。

企業にとってリモハラ対策はテレワーク導入とともに講じていくべき課題といえますね。

(出典: ダイヤモンド・コンサルティングオフィス、2020年5月に行われたテレワーク業務調査より)

さらに、世代間ギャップの壁も立ちはだかっています。「上司がテレワークの際に会議で顔出しすることを強要すること」をハラスメントと捉えるかどうかについて同社が調査したところ、上司世代の50代では36%だったのに対して部下世代の20代は55%でした。また、「チャット上で『サボらず、きちんと仕事をしているのか』と言うこと」についてハラスメントと捉える20代は59.5%だったのに対して50代は43.9%。同じ言動・対応でも世代間でギャップがあることを知っておくことが大切だと改めて考えさせられます。

個人的には顔出ししないで会議に参加するなんてありえない、なんて考えておりましたが、これではリモハラど真ん中(汗)。画面オフの社内リモート会議は今や当たり前ですからね。

では、私たちの一人一人の言動・対応がリモハラにならないためには、どのような点に注意すればよいのでしょうか?裏面ではリモハラ防止対策として具体的なコミュニケーションの取り方をご提案致します。(裏面に続く)

「それ、やってはいけない!ハラスメント大全」(野原蓉子著・青春出版社)によると、「〇〇ハラ」は100種類以上存在するそうです。ハラスメント予防の話し方ならシュクルにお任せください! 法人営業部 電話 048-829-9624

リモハラ防止対策は日頃からの**関係づくり**がカギを握る

リモートならではの距離感やコミュニケーションの取り方の難しさから、誰でも意図せずリモハラに繋がってしまう可能性があります。そこで、リモハラにならない適切なコミュニケーションを構築していくための心構えをご提案しますので、ここで今一度オンラインコミュニケーションの方法を見直す機会としていただけましたら幸いです。

【リモートハラスメントを防ぐ心構え4か条】



その1：業務に関わりのないことに言及しない

相手を不快にさせないためには、業務に関わりのないプライベートなこと（例えば、画面上に映る部屋の様子や服装、在宅の家族について等）への言及は避けましょう。オンライン上では会話をしない、と決めている管理職の方もいらっしゃるくらいです。動画や音声を通して相手の私生活が垣間見えるリモートワークでは、仕事とプライベートの境界が曖昧になりがちです。仕事をする場所がプライベートな空間であっても、あくまでも仕事上の関係であることを常に意識して接しましょう。

その2：過度な連絡は控える

進捗報告を求めため、チャットや通話、Web 会議などで過度な連絡をすることは、リモハラになる恐れがあります。それ以上に、社員のやる気を殺ぎ生産性を低下させてしまうので、特に気を付けましょう。あらかじめ時間を決めて Web 会議やチャットでの報告をしてもらう、社員が自分のタイミングで入力できるツールを用意するなどして、社員に過度な負担をかけないよう配慮しましょう。

その3：仕事上の関係であることを意識する

リモートワークで1対1で連絡を取り合うことが増えたり、Web 会議ではオフィスとは違ったプライベートな一面が見えると、closed の環境のために、気が緩んで相手に対して親近感が湧いてくるかもしれません。部下が丁寧にこまめな進捗連絡をくれたとしても、業務上必要だから対応しているという事実を忘れず、仕事上の関係であることを意識して節度のある接し方を心掛けましょう。



その4：リモートワークのルールを周知徹底する

リモハラを起こさないためには、事前の準備も大切です。

オフィスと同様に考えたままリモートワークを始めると、コミュニケーションやマネジメントの面でうまくいかない場合があるため、リモートワーク中のルールを作るとよいでしょう。

進捗報告のタイミングや方法、オンラインツール機能の確認、Web 会議上の禁止項目の確認、緊急時の連絡、等々を決めて周知徹底しましょう。

リモートワークだからこそ、対面以上に言動に注意して、自分の言動が相手を不快にさせていないか配慮することを忘れないようにしましょう。できるだけ肯定的な言葉を選び、指示は明確かつロジカルに。一方的ではなく相手との対話を重んじる話し方で、じっくり聴く姿も見せる。語気は柔らかく、表情は口角を上げて明るく！

リモハラに限らず、本人の意図に関係なく、相手はその言動によって不快になり、不利益を被ったり、尊厳を傷つけられたと感じれば、すべてハラスメントに該当するため、ここは要注意です。

大切なことはオンライン、オフラインに関わらず、日頃から「ハラスメントと感じさせないコミュニケーションや関係性」を相手と構築することではないでしょうか。やはり**相手を慮るコミュニケーション**、ですね！



(株)ボイスクリエーションシュクル <https://vcsucre.com>

(一社)日本声磨き普及協会 <https://koemigaki.com>

〒330-0062 埼玉県さいたま市浦和区仲町 1-15-1 エスプリ浦和 103/201
TEL: 048-829-9624 FAX: 048-829-9634 メール: info@vcsucre.com

