

少子高齢化が進む日本では、労働力の確保は重要な課題である。子育て、介護、持病の治療など、様々な事情を抱える従業員が働く会社が当たり前となった中、従業員がそれぞれ事情のために辞めてしまつのは、本人と企業双方にとって損失である。また、昨今リモートワークが一気に広がった。多様な人材が活躍できる環境づくりは今後ますます必要となる。第4回は、多様な人材を活かすためのコミュニケーションについてお伝えする。

治療と仕事の両立支援については、厚生労働省が「両立支援コーディネーター」の配置を推奨している。コーディネーターの役割は、患者ごとの治療と仕事の両立に向けたプランの作成支援や相談支援などだ。その中で特に重要なのは「対象者の本音の困りごとを聞き出す」ことではないだろうか。これは治療中の対象者に限らない。子育て中の人も、介護中の人も、本音の困りごとを会社や上司に相談できていないことが多いように思う。例えば、上司は「子育て

多彩なコミュニケーションのあり方

④

職場におけるメンタルヘルスケア

働省が「両立支援コーディネーター」の配置を推奨している。コーディネーターの役割は、患者ごとの治療と仕事の両立に向けたプランの作成支援や相談支援などだ。その中で特に重要なのは「対象者の本音の困りごとを聞き出す」ことではないだろうか。これは治療中の対象者に限らない。子育て中の人も、介護中の人も、本音の困りごとを会社や上司に相談できていないことが多いように思う。例えば、上司は「子育て



桜又 彩子

SOMPOヘルスサポート シニアゼネラル
コンサルタント

「ブ」となる両立支援コーディネーターや産業保健スタッフは、両者の気持ちを聞き出し、通訳し、結びつけ、より良い仕事の形をともに考える。時間とともに事情も変わる。「あなたは貴重な人材である。だから大変な時期は一緒に乗り越えよう」という会社側からのメッセージが、何よりも心に響くのではないか。

言語化し伝える努力が必要



認識しておくべき点 徳とする文化だ。は、日本は従来「ハイコンテクスト文化」だ。認識しないと、ダイバーということである。共通シティー（多様性）は通の常識、共通の考え進まない。これから方を持つ人同士で仕事は、リモートワークやをしてきた歴史が長異文化・異業種の人々を生き出すことができ、多くを語りなくてと連携する仕事が増える。（木曜日掲載）

リモートワークでくる。そうなる、クや異業種の「言語化する努力」と人々と連携する仕事が増える中では、創造的な衝突を恐れなければならないことが必要。どこにいても議論に参加できるプラットフォームを作る、それぞれも互いに察する「以心伝心」や「一を聞いて十を知る」「心理的安全性」があることも重要だ。そのチームがどこに向かっているのかさえて走っているのかさえ共有できていれば、意見のぶつかり合いは創造的なものとなり、事業における新しい価値を生み出すことができる。（木曜日掲載）