

破天荒

教宣部

4956号

2013年
6月27日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



明るく働きやすい 職場の確立

= 永遠のテーマです =

パワハラ、セクハラ、モラハラなど職場のハラスメントは許されない行為です。メンタルヘルス対策の具体的取組ができていない状況でハラスメント対策までは難しいのが竹中の現実です。

数年前になりますが、パワハラが原因で竹中を去っていった人がおられます（・・・と書いています）。パワハラとは「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為」と定義されています。具体的によいものか、は長くなるので省略しま

すが、竹中ではハラスメント対策に取り組んでいませんで分かっていなかったり、人それぞれの認識が違っていたり、心理的な側面での理解ができなかったりという状況です。パワハラ行為者は、ある現象に対して感情をコント

ロールできなくなり、対象の相手を攻撃、精神的に止めを刺すことを何とも思わずやっつけてしまふ。対象とされた人は、人格を否定、尊厳を無視されることでメンタル不全に陥り、退職の道を選んでしまふ。メンタル対策にも取り組めないで残念な結果になる。あの時はこういつた感じだったと思います。被害者があっても、周りが問題を放置している。行為者がトップに近い場合は特にそうなる。保身のため行為者に近づく人がいる一

方、距離を置こうとする人もいる。このようになった組織は生産活動にとってマイナスです。

経営者から一般社員まで企業活動での役割が異なる中で、利益を上げ生活を守り向上させる努力をしますが、信頼関係を構築し風通しをよくするための組織風土づくりが大切です。メンタルヘルス対策と同じでハラスメント対策は、組織を構成する人の意識が同じ方向を向いている必要があります。

まず最初に、経営者が本気になって取り組む姿勢を示すことを求めます。桐生君の観戦を終えると、私の娘がメンバー一員であるマイルリレー（1600mリレー）の予選がありました。一組に8校が出場、上位2校が決勝選に進める。それが4組ありトータル上位8校しか決勝選に残れない。過去のタイムラッキングでは12位くらいなので決勝戦へ進める可能性は少ない・・・。

あれこれ心配しているうちにスタート！場内は一気に歓声が上がります。メンバーの想いが結集したのか何と2位！、決勝進出となりました。

チーム

一艇ありて一人なし・・・会長から良いメッセージを戴きました。会社はチームですよ。団交の中でオプトが好調な理由を尋ねました。「売れてるから・・・」そんな当たり前のこと聞きたいんやないわいと思いつつ「社内の連帯、仕事の流れ、助け合い、みたいなものがうまく出来てるのでは・・・」

と思うのですが・・・「そんなかなあ」「事業部制についてはどうですか」「うちは竹中商店ですし」と言う会話になりました。

エンジの事業部制が理想形として、電子にも事業部制が導入されました。現在チームワークはどうでしょうか。電子も商店のときはチームプレーが出来ていた

ように思っています。今はチームの立て直しですか。もう一つ。チームワークとして調和をとること、人事考課で差をつけること、関係は・・・差をつけて調和をとる。経営者の腕の見せどころですね。何名かは艇に乘せてもらえない？

待つこと2時間、決勝戦となりました。8校中上位6校が全国大会の出場権が得られる。シーン静まりかえったスタジアムにスタート音、大きな声援がいたるところから聞こえます。強豪の中、付いていくのが一杯、惜しくも7位でした。走り終え、メンバーみんなが肩を組んで健闘を称えている姿に、大きな拍手を送る私でした。

