

◆「気にかける文化」がない組織のリスク◆

さて、あなたの会社では「最近、ちょっと元気ないな」と思う社員に誰かが声をかける場面はありますか？

◆ _____ ◆
離職の要因にもなる？「気にかける文化」がない組織のリスク
◆ _____ ◆

ある日突然、社員から「もう限界です」と退職を告げられる。

そんな経験のある経営者の方は、案外少なくないのではないのでしょうか。

そして、『そんな素振りを見せていなかったのに』『無理をしていたなんてわからなかった』と驚かれることも多いものです。

しかし、もしかしたらずいぶん前からサインが出ていたのかもしれない。

ただ、それに気づき声をかける人がいなかった。

こうした「気にかける文化」がない組織では社員が思い詰めやすく、気づいた時には限界を超えてしまうケースがどうしても増えてしまいます。

例えば、

- ・表情が少し硬い
- ・会話や笑顔が減った
- ・仕事のスピードが落ちた

こうした変化に気づいても誰も声をかけないまま過ぎていく。

本人が自分から声をあげない限り状況が変わらないのです。そんな職場は、静かに崩れていきます。
では、どうしたら仲間を気にかける行動が生まれるのでしょうか？

ちなみに、そのような空気をうまくつくっている企業では、次のような取り組みを行なっているようです。

- チームごとに見守り役を設定し、仲間の変化にいち早く気づく体制をつくる
 - 朝礼やミーティングで「最近うれしかったこと」など、業務に直接関係のない話をする時間を設ける
 - 毎月「サンキューカード」を送り合い、仲間の行動を気にすることとポジティブな声かけの習慣をつくる
- など。

共通しているのは、仲間を気にかける行動やコミュニケーションを職場の当たり前の習慣として根づかせようとしている点です。
ちょっとした言葉がけやリアクションでも積み重なれば十分な力になります。

社員が安心して働ける職場づくりの一環としてぜひ取り入れてみてはいかがでしょうか。

□ ■ □ _____
編集後記
_____ □ ■ □

今回は、「気にかける文化がない組織のリスク」をテーマにお伝えしました。

小さな声のかけは、職場の安心感を高めます。結果として、社員の定着や生産性にもプラスの影響をもたらします。

当社でも日々のちょっとした一言を大事にしながら、お互いを支え合える環境をつくっていきたくと改めて感じました。

最後までお読みいただきましてありがとうございます。

ご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。

今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

