

第3号

2024年
2月15日

The Relationship Behind the Complaint

訴えの裏に隠された 人間関係

法人事業部 営業チーム1
入江 陽介

人事評価も一苦労…

2月にもなりますと、そろそろ期末評価に関する面談などを実施している企業様も多いのではないでしょうか。

ダイヤル・サービスでも、年度末の時期が近づくと人事評価に関する相談が増えてきます。1年間に受け付ける総相談数のおよそ10%は人事・労務に関するもので、その訴えはさまざまです。

評価制度は基準が不明確になりがちで、部下から不当な評価と主張されたり、ハラスメントだと主張されたりするケースでは、その背景に人間関係が複雑に絡んでいることもあります。また、我慢の末に退職直前になつて訴えを投げかける人も多くいます。

コミュニケーションはオセロのようなもので、普段の言動が“シロ”ならば、多少勘違いさせてしまうようなグレーの言動も“シロ”寄りに受け止めてくれるかもしれません。しかし、普段の言動が“クロ”なら、グレーの言動も“クロ”に捉えられてしまいがちです。シンプルに見える相談も、その奥には人間関係のもつれが見え隠れすることもあります。



★★★★★
人事評価の時期こそ
適切な
コミュニケーションを

EAP・ハラスマントチーム
チーム長
鈴木 里枝

この時期になると、人事評価に関する相談がぐっと増えます。「好き嫌いで評価をしている」「過去の評価を引きずられている」「無理な目標を一方的に押し付けられたのに、評価が最低だった」などです。

上司としても、部下のやる気を引き出すために試行錯誤する時期もあるでしょう。しかし部下との間で共通のスケールを持っていないと、ハラスマントやコンプライアンス違反だと捉えられることになります。そうなると、「過去ではなく今を評価して欲しい」「評価者として適正か見極めてほしい」といった会社や人事への要望として当窓口へ相談が寄せられることになります。

評価者として、まずは部下の話を聞く。そのうえで、共通の物差しを使って話をする。単純なことですが、とても大事なことです。部下と上司のすれ違いを生まないようにするには、互いの意見を率直に出し合える場の構築は必須です。そのためにも、評価者への研修の実施等も有効ではないでしょうか。

人事評価の課題と対策

SERVICE
SNSメンタル相談

日常の不安や悩みをスマートフォンからチャット形式で相談できます。相談に対応するのは心の専門家。電話相談だと口にしづらい「ちょっとした相談」に対して、相談者の心のハードルが下がり、最初の一歩を踏み出しやすくなります。

その一歩を大切に次へと繋いでいくのが「SNSメンタル相談」です。

詳細はHPまたは営業担当までお尋ねください。



LGBTQ+研修の販売を開始します

ダイヤル・サービスは、この度国内最大級のLGBT インタビュー WEB メディア【LGBTTER（エルジービーター）】を運営する株式会社ランドホーと連携協力し、企業向け『LGBTQ+ 研修』の提供を2024年より開始いたしました。

両社の強みを活かし、企業で働くLGBT当事者がより働きやすい社会となるため、従業員の意識の啓発・促進に向けた実践的なLGBT支援サービスを企業や団体に提供することで、「アライ（Ally）」になるためのサポート、多様性を尊重した社会の実現を目指します。

研修の詳細は営業担当までお尋ねください。