

# スキルアップ通信 VOL.170

## 苦手な人と仕事をするとき、ストレスが減る“たった 1 つのコツ”

職場の人間関係に悩み、退職してしまう人は少なくありません。人手不足の昨今、リーダーにとってこれは避けたい事態です。職場で生じる人間関係の問題について、どのように対処すれば良いのでしょうか？

(小宮コンサルタンツ代表 小宮 一慶)

### 職場の人間関係悪化 リーダーはどう対処する？

退職理由の上位に挙げられるものとして、「職場の人間関係」があります。特に社員数の少ない中小企業では、この問題が退職に直結することが珍しくありません。職場の人間関係の悪化は、ときには、それだけで「もう辞めたい」と思わせるほど深刻な問題にもなり得ます。

中小企業の経営者にとって、この問題にどう向き合い、どう解決していくかは、とても重要な経営課題です。

職場の人間関係がこじれる原因は一概には言えませんが、社員本人の性格や対人スキルに原因がある場合もあれば、上司の接し方やマネジメントスタイルに問題があるケースもあります。

例えば、普段は同僚とうまくやっている人が、「あの上司のもとではどうしても働けない」と感じているとしたら、その上司がパワハラ気質である可能性があります。こういったケースでは、経営者や上位管理職が状況をしっかり把握しておかないと、優秀な社員が次々と辞めてしまうという事態にもなりかねません。

具体的な対処策としては、パワハラ傾向のある上司を、部下を持たないポジションに異動させるといった手段があります。

もちろん、そう決断するまでには、パワハラの事実があるということを客観的に把握する必要があります。気に入らない上司を「パワハラ上司」と決めつけ、人事担当者や社長に告発する人もいるからです。しかし、実際にパワハラが確認されたら、部下を持たないポジションへの移動が必要です。

それだけで職場の雰囲気が一変することもありますし、もしその上司に改善の見込みがないようであれば、思い切って退職してもらおう決断も必要です。一人の上司が原因で複数の社員が辞めてしまうようでは、企業全体として大きな損失になります。

### 絡み合うさまざまな問題を丁寧に切り分けて対応する

一方で、上司に特に問題がなく、他の部下とは良好な関係を築けているにもかかわらず、特定の部下とうまくいかないというケースもあります。この場合は、部下側に問題があるかもしれません。どちらが悪いかを一方的に決めつけるのではなく、双方の話を丁寧に聞いた上で、必要であれば異動などの対処をすることが求められます。

いずれにしても、職場の人間関係を理由に人が辞めるというのは、本人の性格や適性、上司の資質、あるいは周囲の社員との関係など、さまざまな要因が絡み合っています。ですから、経営者は原因を丁寧に切り分け、的確に対応する力が求められるのです。

そのためには、普段から社員の声に耳を傾けることが大切です。定期的に面談を行ったり、食事を共にしたりすることで、気軽に悩みを打ち明けてもらえる関係性をつくっておく必要があります。そうした積み重ねが、人間関係のトラブルを未然に防ぐ土壌になります。

それでも人間関係のストレスをなくすことはできません。ここからは「苦手な人と付き合う」上で役立つ考え方についてお話ししたいと思います。

### 苦手な人と仕事をするとき心がけておきたいこと

私はコンサルタントという仕事柄、日々多くの人と会います。中には、「ちょっと苦手だな」と思う人もいます。そういうときに参考にしているのが、論語にある「敬してこれを遠ざく」という教えです。

これは、相手を尊重し礼儀正しく接しながらも、必要以上に距離を縮めずに付き合うという考え方です。無視したり敵対したりするのではなく、礼をもって接しながら適切な距離感を保つ。それだけで随分と人間関係のストレスは減るものです。

# スキルアップ通信 VOL.170

最後に強調したいのが、採用面接の重要性です。どんなに後から手を尽くしても、最初の採用の段階でミスマッチがあれば、関係構築は難しくなります。

面接では、応募者の素直さや熱意、そして何よりもコミュニケーション力があるかどうかを見極めることが重要です。

- ・こちら話をきちんと聞いているか
- ・受け答えに誠実さがあるか
- ・会話が問題なく成立するか
- ・職場になじみそうな雰囲気があるか
- ・社風に合っているか

このような点は、注意して見ていれば必ず分かるはずで。

もちろん、職種によって求められるコミュニケーション力のレベルは異なります。ほとんど一人で完結する仕事であれば、最低限、同僚と軽く話ができれば十分かもしれません。

しかし、チームでの連携が不可欠な業務やお客様とのコミュニケーションが不可欠な業務であれば、一定以上のコミュニケーション力は必須です。それが分からないまま採用してしまうようでは、会社としての面接力に課題があるといえます。

もっとも、今は人手不足という現実もあります。経営者としては、「誰でもいい」とまでは言わなくても、「ある程度の能力を持つ人ならぜひ来てほしい」という気持ち強いのが実情でしょう。しかし、不適切な人を拙速に採用すると、その後が大変です。そうした意味でも、面接時の観察力や判断力は重要性を増しています。

人間関係のトラブルは、どの職場にも起こり得る課題ですが、それを放置せず、原因を見極め、社員との対話を重ねながら解決へ導く経営者の姿勢こそが、社員の定着と職場の活性化につながるのです。 DIAMOND online より

## 夏の風物詩 冷やし中華

冷やし中華は、1940 年代後半に日本で生まれたとされています。戦後の食料不足が解消され始めた時期に、新しい料理として提案されたのが冷やし中華です。その起源には諸説ありますが、一般的には東京と仙台が発祥の地とされています。

### 東京の冷やし中華

「冷やし中華始めました」というキャッチコピーとともに広まりました。最初は簡素な麺と具材でしたが、次第に具材が豊富になり、彩り豊かな料理へと進化。特徴は、甘辛いソースと具材のバランス

### 仙台の冷やし中華

独自の味噌ベースのドレッシングが特徴で、地元の味噌や地域の食材を使用

### マヨネーズかける？

冷やし中華にマヨネーズをかけて食べる割合は東海地方で突出して多く、理由は古くからマヨネーズを添えて提供されていたからのようです。

福島県はマヨネーズマスト派圧勝地域。以前岩手で頂いた際に、

マヨネーズが付いておらず物足りなさを感じてたのですが、

否定派が多い地域だったのですね。

そのまま食べても美味しいですが、私は断然マヨネーズ派。

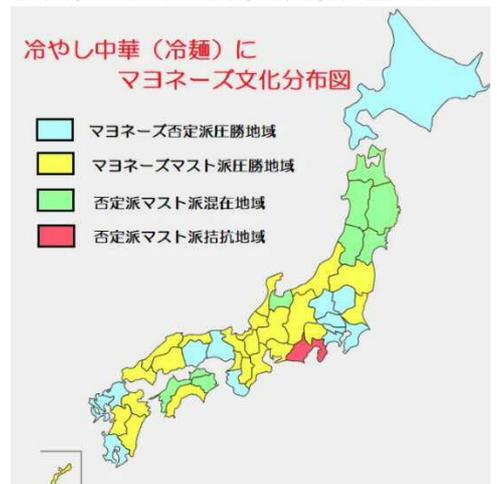
マヨ効果でコクとまるやかさがアップ！モリモリ食べられます。

麺の量を少し減らし具材たっぷりになれば栄養バランスも整い、お腹も心も満たされます。

冷やし中華を食べて今年の暑い夏を乗り切りましょう！

冷やし中華（冷麺）に  
マヨネーズ文化分布図

- マヨネーズ否定派圧勝地域
- マヨネーズマスト派圧勝地域
- 否定派マスト派混在地域
- 否定派マスト派拮抗地域



## 廃車リサイクルの日

8月14日は廃車リサイクルの日。8.14 廃車の語呂合わせにちなみ当社が制定した記念日です。