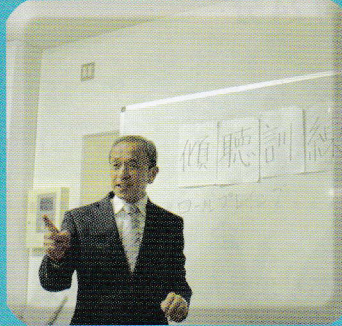
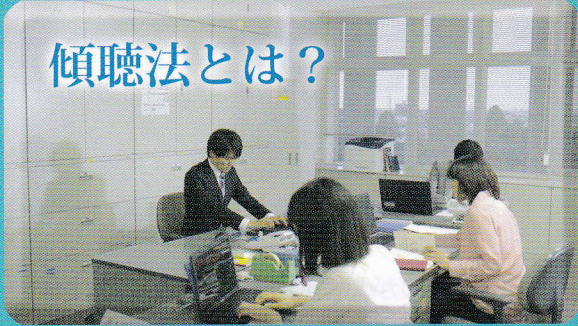


傾聴法とは？

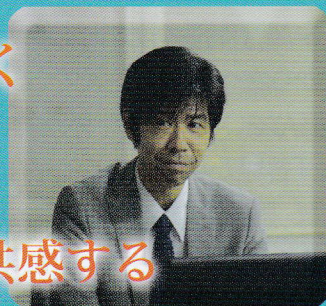
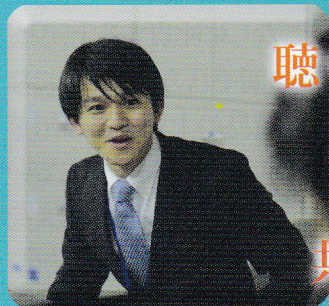


人事部 部長 神山 守

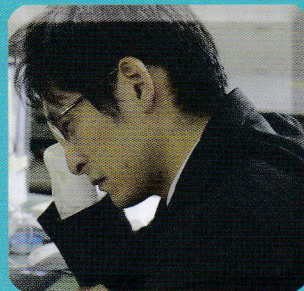
一般向け / DVD 約 24 分

なくそう！ 職場に潜む心の病

～人権尊重の基本に傾聴がある～



本部管理部 部長 相葉 洋一



監修者の言葉



職場での人間関係に悩む人は、少なくありません。その背景として考えられるのが、バブル崩壊以降の厳しい経済状況のなか、従業員一人ひとりの仕事量の増加、スピード化、そして結果を出すことだけで評価する成果主義の導入が多くの従業員にストレスを与えていることです。

とりわけ、上司と若手を繋ぐ世代である30代の置かれた状況は深刻です。職場の活力となるはずの30代が精神的、肉体的に追い込まれているのです。では、どうすればいいのか？

基本的には、個人主義から関係主義へと変わっていくことです。助け合えない、関わり合えない職場をお互いが知恵を出し合える雰囲気にする。そこで、この作品では、傾聴法を取り入れて働きやすい職場に変えていった事例を紹介しています。職場の人間関係をよくするためには、「いかに話せるか」よりも「いかに聞けるか（傾聴できるか）」の方が、重要なのです。

是非、職場の研修教育などでご活用ください。

一般社団法人 職場のハラスメント研究所 代表理事 金子 雅臣

一般向け / DVD 約 24 分

なくそう! 職場に潜む心の病 ～人権尊重の基本に傾聴がある～

企画意図

職場での人間関係に悩む人は少なくありません。その背景として考えられるのが、従業員一人ひとりの仕事量の増加、スピード化、そして成果主義がストレス源となっていることです。特に、職場の活力となるはずの30代が、上司と若手を繋ぐ世代であるが故に精神的、肉体的に追い込まれています。そこで、この作品では、傾聴法を取り入れて働きやすい職場に変えていった3つの事例を紹介し、職場の人間関係を良くするためには、「いかに話せるか」よりも「いかに聞けるか（傾聴できるか）」の方が、重要なであることを訴えます。

作品概要

■新入社員の男■

ある不動産会社の法人営業部に配属された新社員、河合は、課長がろくに話を聴いてくれないという、大きな悩みを抱えていた。思いつめた彼は、人事部宛に「配置転換願いのメールを送る。それを読んだ人事部の神山は、河合の上司である野尻へ「傾聴法」の考え方——相手へ質問するときは「オープンクエスチョン」で問いかけ、話に共感すること。相手の心理も踏まえながら、最後まで話を聴くこと——をアドバイスする。新人が報告、連絡、相談をしやすい職場環境へとすることで、新しい能力を引き出せるということを知った野尻は、改めて河合と向き合ったのだった。

■女性が活躍できる職場へ■

女性社員の重見は、彼女に簡単な仕事しか任せない課長の江川に対して不満を持っていた。そんな重見から部署異動希望のメールを受け取った神山は、江川と話し合う。1985年に男女雇用機会均等法が制定されたが、女性の役割は雑用をすることと決めつけたり、活躍する女性に偏見を持ったり、子育てしながら働く女性への理解がなかったり、未だ女性差別が残っている。傾聴の姿勢で女性社員の

気持ちに寄り添い、相談できる身近な女性職員の養成や女性のネットワークづくりを行うこと、そして職場復帰支援の充実や、時短勤務者の影響で発生する周囲の負担へのサポートなど、制度の整備に留まらない意識改革が大切であることを訴える。

■板ばさみになった課長■

本部管理部の課長・鮫島は、頭ごなしに叱責する上司と、次から次へ問題を抱えてくる部下の間で八方ふさがりになり悩んでいた。それを見た神山は、鮫島の上司である相葉へ、「普段から部下のいい声にも、悪い声にも耳を貸していれば、風遠しのいい職場につながる」という傾聴の考えを教える。後日、神山が設けた傾聴訓練のためのロールプレイングの場には、相葉や鮫島、そして部下たちの顔が並ぶ。互いに相手の立場に立ちながらロールプレイングを行い、皆が新しい気付きを得て、生き活きとした表情になるのであった。

● ライブラリー価格 本体 **¥65,000** + 税

企画・制作統括 高木裕己
プロデューサー 今井乃梨子
監督・脚本 美内こう
撮影・照明 福田陽平
録音 宋晋瑞
編集 HIDE 美内こう
コーディネーター 斎藤晃頭

撮影協力 ウェスタ川越
指定管理者 NeCST
カフェ&ベーカリー どんなときも
制作協力 株式会社 CLEO
制作・著作 株式会社 映学社

DVD [カラー]
字幕版同時収録
2017年・映学社作品

● お問い合わせ、お買い上げは……

北辰映像株式会社