

# ニチバンメディカル株式会社

## (福岡県朝倉郡筑前町)

### ～CLIENT'S VOICE～

**職場で働く全員の物差しを揃えること。  
毎年繰り返して同じ教育を受けることに意義があると考えています。**



### 今回実施した「ハラスメント防止研修」とは・・・

- ◆概要 : ①ハラスメントに関する意識の向上
- ②ハラスメントにならないようなコミュニケーションの取り方、ハラスメント相談の聞き方を習得
- ③座学だけではない、ケーススタディを踏まえた実践的な内容で学習

\* 今回、ニチバンメディカル株式会社に所属される全従業員を対象に、3日間で全9回の研修を実施しました。同社は毎年、全従業員に「ハラスメント防止研修」を実施しており、今回は3年目を迎えました。

### ニチバンメディカル株式会社

#### CORPORATE PROFILE

- ・設立 : 1993年
- ・資本金 : 7,000万円
- ・従業員数 : 305名(2019年2月1日時点)
- ・事業内容 : 医療機器、医療衛生品、透析ケアセット及び粘着テープ、粘着シート、粘着剤、その他粘着製品の製造販売に関する事業 など



今回、3日間で約290名にご受講いただきました。

- 実例があってわかりやすい
- 自分が知らないハラスメントを知る機会であった
- ハラスメントを行っているかもしれないため、改善しようと思う
- 一人ひとり受け取り方・感じ方が違うので、自分の言動には気を付けなければいけないと思った
- 1回で忘れてしまうことも多いので、繰り返し実施することで身に付き、日頃の言動に変化が生じると思う
- 年1回自分の行動を振り返るのは良いことだと思った
- 繰り返し勉強することで理解が深まった

## INTERVIEW

### Q.「ハラスメント防止研修」導入の経緯をお聞かせください

**A.**当社がアドバンテッジ リスク マネジメント(以下、ARM)の研修を採用したのは、7年ほど前。はじめはラインケアやセルフケアの観点を踏まえた「メンタルヘルス研修」を実施したのですが、別の切り口から見たときに、離職や休職の背景には少なからずハラスメントが影響していると考え、「ハラスメント防止研修」の導入を決めました。

我々は製造業ですので、従業員が研修に参加すると生産ラインの稼働に影響します。生産性が落ちてしまうので、研修もそれをカバーする意味のあるものでなければなりません。これは経営層からも強く言われていました。我々も専門家ではありませんので、「ならばプロであるARMの講師にお願いしよう」とお声掛けしたことがきっかけです。

当社は、役職や年代問わず、教育機会を平等に設けるべきだと考えており、導入当初から従業員全員が受講しています。また社長をはじめ、経営層にも聴講してもらっています。



管理部 課長代理  
園田 能義 様

### Q.研修を通じてどのような効果が見られましたか

**A.**全員が同じ研修を受けるので、社内に共通言語ができることは良いですね。ハラスメントが起こるのは、役職や年代によって考えが異なることが原因だと考えています。土台となるハラスメントの基礎知識を全員が持ち、同じ物差しで考えられる。これは個人における認識のズレを正す意味で、非常に重要な観点です。

また当社は、この研修を毎年実施しています。人間は日々の業務に追われていると、学んだことが頭の片隅に追いやられてしまうものです。同じ内容の繰り返しではありますが、毎年毎年実施することで、忘れていたことを思い出してもらう。この繰り返しで気の緩みをリセットする良い機会になっているものと考えています。

「また今年もやるの?」といった声もあるかと思うのですが、毎年実施することへのポジティブな反応も多くあったと聞き、私たちの想いが通じているんだと嬉しくなりました。

管理職の回では経営層の皆さんも参加されました



### Q.今後はどのようなことに取り組みたいと考えていらっしゃいますか

**A.**これまではストレスチェックの実施後の取り組みが不十分だと感じていたのですが、今年から集団分析結果から見えてきた課題を踏まえて、係長に「感情マネジメント力(EQ)向上研修」を実施しました。今後は、このハラスメント防止研修とうまく組み合わせながら、『意識』と『行動』の両面から組織改善に注力していきたいですね。