

17 高橋興業株式会社

支援テーマ：世代間ギャップ
実施タイプ：3回コース



管理職向けハラスメント・DEI理解強化と 相談窓口部署への助言による相談体制支援

設立 : 1971年4月
本社所在地 : 土浦市
代表者 : 代表取締役 高橋 良樹
業種 : 職業紹介・その他の事業サービス業
HP : <https://bm-tkk.co.jp/>
従業員数 : 600名

▶ 関東地方を中心に清掃や設備管理等 ビルメンテナンスを展開

オフィスビル、マンション、商業施設、病院等様々な建物の維持管理をする仕事です。清掃、設備管理、警備、受付、案内、衛生管理と多岐にわたる業務を通じて建物の機能維持と利用者の快適な環境を確保します。



コンサルティングの経過

1. 概要

実施日

- 1回目：2025年11月12日（水）
- 2回目：2026年1月27日（火）
- 3回目：2026年3月3日（火）

課題

- ◆人材定着や社員エンゲージメント向上の観点から、ハラスメント防止に関する取り組みや体制づくりが求められる。
- ◆ビルメンテナンスを中心とする業務であることから、正社員、派遣社員、パート・アルバイトなど、職場や雇用形態が多様であり、円滑なコミュニケーションの在り方が重要となっている。

取組

- ◆管理職を対象にDEI視点でのハラスメント対策セミナーの実施
- ◆ハラスメント相談窓口部署の運用アドバイス

成果

- ◆管理職約70名へのハラスメントDEIセミナーを実施し、ハラスメント理解、防止するためのリーダーとしての言動についてDEI視点での解説を行い、理解を深めた。
- ◆ハラスメント相談窓口部署へ、事案対応フロー、社内周知方法などについて実務的な対策を助言した。

2. コンサルティング内容

◆ DEI視点でのハラスメント対策セミナー

全3回に渡り、約70名の管理職に対してDEI視点でのハラスメント対策セミナーを実施した。前半はハラスメントの基礎知識、事例、注意点について、高橋興業が掲げる「ハラスメント撲滅宣言」及び「就業規則」に従って解説を行った。後半は管理職（リーダー）の立場に立っての部下への育成姿勢、アンコンシャス・バイアス、行動原理、コミュニケーション術などに関してチェックシートワークを取り入れながらレクチャーを行った。特に部下一人ひとりの資質を捉え、それを強みとして生かす環境を整備することの重要性について伝えた。また、エンゲージメント向上に向けてリーダーがどのような言動を心掛けるべきかについて、多様性の観点から説明した。

◆ ハラスメント相談窓口部署への助言

相談窓口部署におけるハラスメント事案への対応方法について現状確認を行ったうえで、フロー、注意点、管理職や一般社員への告知、再発防止策等について助言を行った。また、同社がすでに掲げている「ハラスメント撲滅宣言」の活用方法、周知方法についても助言を行った。

コンサルティングの成果と今後に向けて

リーダーのアンコンシャス・バイアスが職場環境に及ぼす影響

高橋興業の業態から全社員一斉の研修は実現が難しい状況の中で、70名の管理職の方々にセミナーにご参加いただけたことは、非常に価値が大きいと思われる。各職域におけるリーダーの影響力は大きく、DEIについて理解を深め、働きやすい職場の雰囲気をつくり出していくことで仕事のパフォーマンスを向上させることが期待できる。また、第2回セミナーにおいて高橋社長に自社のサステナビリティの観点から「ハラスメント撲滅宣言」を発出された経緯を語っていただけたことの効果も非常に大きいものと考えられる。今後、就業規則が整備され、妊活への配慮も徐々に進んでいくことも推測される。同社の職場環境は、働きやすさが向上し、同時に社員の働きがいも高まっていくことが期待される。その実現に向けて、DEI理解促進が大きく寄与すると考える。



今後の取り組み

ハラスメントに特化した研修に対するニーズもあると推測される。あわせて、ダイバーシティ推進企業として、障害・ジェンダー・多文化・世代等のどの領域に重点的に取り組んでいくのかについて方針を具体的に検討することが期待される。

企業担当者のコメント

気付いたこと、学んだこと

無意識の思い込みから生じる言動が、相手にとって負担や苦痛になる場合があることに気付くことが、重要な第一歩であると感じました。心理的に安心・安全な環境を構築するためには、ダイバーシティ推進とハラスメントの防止をセットで考える必要があると感じました。

課題に感じたこと、苦勞したこと

様々な考えを持つ人々が集まる中では、自分の常識が必ずしも通用しない場面も増えてくると思います。今回の講習では、現場の管理部門の方々に声をかけ、全3回のうち必ず1回は出席するよう案内を行いました。内容は複数回の受講が必要と感じられるほど奥深いものであることがわかりました。その中でも、主催者の皆様のご配慮により、有益な時間を出席者全員で共有することができました。

担当コンサルタントからの総評



DIE総研

伊藤 義博氏

クライアント先への派遣、常駐など、勤務する場所がさまざまであり、また正社員・契約社員・パート・アルバイトという雇用形態も多様な中で、今回、多くの管理職の方がご参加くださったことに感謝申し上げます。今回は、主に管理職へのハラスメント対策が中心となりましたが、その効果が何らかの形となって現れることを期待しております。今後は管理職だけでなく、全社員へのDEIインプットのフェーズに進んでいただくことで社内の雰囲気が変わり、高橋興業様が目指される、働き手からも得意先からも「選ばれる企業」となっていくのではないかと考えます。

また、高橋興業様の業務特性上の職場環境を考慮すると、現場リーダーの言動が業務パフォーマンスに与える影響は一層増大すると推測します。DEIに関して理解が深まるリーダーシップ研修を実施することで、管理職も一般社員もエンゲージメントを高めるチャンスが増大すると考えます。茨城県におけるダイバーシティ先進企業として名実共に充実した展開となることを期待いたします。