

平成 28 年 8 月 24 日発行

キャリア・アップ NEWS8月号

＜経営者・管理者が読むニュースレター＞

パワハラ発生の要因と対策



[1]ある新人が辞めていくのを見て・・・

新入社員が入社して、5ヶ月が過ぎようとしています。3月4月の頃は、夢と希望に胸を膨らませて入社した新入社員ですが、今月、ある企業の新人フォローアップ研修の最後に、1人の新人が私の所に来て「実は・・・今月いっぱい退職することになりました!!」ということを書いてきました。その状況を聞いてみると、表向きは、家の事情によるということでしたが、本当の理由は、上司のあまりにも「一方的で理不尽な態度についていけない、また、半年は我慢したが、もうこれ以上は限界だ」という内容でした。その彼は、私と話した限りでは、とても前向きで向上心のある新人だったのですが、以前より、上司が全く指導しない、理不尽なことだけをいうということで、上司に対しても経営側から指導が入ったようです。そのため、私も「これで大丈夫・・・」と思っていたのですが(たぶん、その会社の周りのメンバー達もそう思ったことなのでしょうが・・・)残念ながら、その後の経過状況までについては、誰も確認できていなかったようで、結果的に突然の退職へと流れてしまいました。とても残念な出来事です。

[2]パワハラの発生要因と対策

パワハラの発生要因にはいろいろなものがあります。企業体質、業務内容などの組織要因もあれば、行為者や被害者の性格的なものおよび人間関係などの個人要因もあるでしょう。しかしながら、どのパワハラにも共通して言えるのは、「**認識の大きな違い**」ではないでしょうか。

行為者側は「パワハラをしてやろう」とは思っていません。「自分は相手を指導している」「仕事ができるようにしてやっている」「一種の愛情だ」という思い込み、信念があるのです。でもそれを被害者は「指導」「成長への支え」「愛情」とはとらず「嫌がらせをされた」と感じているのです。では、この認識の違いはどうやったら解決できるのでしょうか？ちなみに一発で効く劇薬のようなものは一切存在しない、ということだけは最初に申し上げておきます。では何が？それは、一にも二にも、「**平常時のコミュニケーション**」の重要性に凝縮されると思います。

もし自分の部下や同僚の口調や性格がきつければ、その人が後輩や部下を抱えたときにきつい口調を使い、当たりをきつくすることは予想可能です。それをきちんと指摘し、話し合える土壌があるか。パワハラはセクハラと異なり、密室で加害者と被害者二人きりで行なわれることは少なく、たいてい「**その他大勢**」という目撃者がいます。被害者のみならず、その人たちが会社のしかるべき相談窓口や加害者より上の立場の人に通報できる土壌があるか。また、「ハラスメント」について研修を行えば、立場の上下関係なく正確な知識を得ることにより、ハラスメントそのものを減らすこともできますし、適切な「指導・指摘」を「パワハラだ!」と騒ぎ立てるような幼稚な発想も減らすことができます。立場の上下に関わらず、相手の尊厳を大切に、礼節をもって接する「尊敬」の気持ちと、条件(性別、出身大学、有能さ、肩書等)に関わらず相手を信じる気持ちである「信頼」を、お互いにもちあえる職場。少なくとも、このような姿勢を上の方の人が率先して見せることにより、パワハラを生じさせない職場に変革させていくことはできると信じています。

配信停止 (FAX : _____)

メール配信切り換え (メールアドレス _____)

ご記入の上、弊社FAX053-411-6859まで送信をお願い致します。

上司の機嫌で「べき論」を変えてはならない!

上司の部下に対する怒りのメカニズムは、実は、怒る本人の「べき論」が、今起きている出来事と「ギャップ」があるからこそ、「怒り」として現れることを御存じでしょうか。つまり、「べき論」とは、例えば「部下は上司の指示命令に従うべき・・・」というような、自身の持論である「べき論」のことです。

たとえば・・・、ある日は、部下が9時5分の出社でも怒らないのに、別の日には8時55分に出社してきた部下に対して「ギリギリだろ、お前には社会人としての自覚がないのか!」と激高するようなケースがあります。

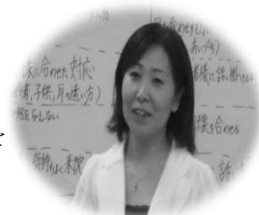
機嫌の良い日は失敗を見過ごすし、機嫌の悪い日は些細なことにも突っ掛かってくる。また、機嫌だけでなく、相手によって怒る「べき論」の境界線を変える上司もおります。このときの境界線の正体は「ひいき」です。Aさんには腫物に触るかのように接するのに、Bさんにはことあるごとにつらく当たる。機嫌やひいきで怒るパワハラ上司、ヒステリック上司が部下から信頼を得るのは難しいこととなります。

ですから、上司であるならば「べき論の境界線」の位置を安定させ必要があるのです。つまり、上司は、普段から「ここまでは許す」、しかし「ここからは許さない」というラインを明確にしておくのです。そして、会議の場や、ときに飲み会等で部下に話しをすることで、自己の<べき論の境界線>を部下に明示し、自身も安定させることが信頼される上司>とも言えるでしょう。

自ら考え行動できる自立社員へ ステップ・アップ研修 「部下力」をつける!!

■対象: 新入社員のみならず、入社数年の若手社員の方、中途採用者の方、新人教育担当の方も参加可

- [1] プロ意識とは? 上司批判・会社批判ばかりになっていないか?!
自己成長と役に立つことこそ、プロとしての最低条件
- [2] 【部下力】をつける 指示の受け方・仕事の進め方
- [3] 上司から信頼される報連相とは?
①こうすれば“報告力”が高まる! 信頼される報告は中間報告なり
②連絡”は情報共有と連携の強化! ‘言ったか’ではなく‘伝わったか’の確認を
③人間関係を強固にする“相談”の仕方
- [4] モチベーションが高まる目標設定
モチベーションが高まる目標設定とそのためのシナリオづくり



担当講師 代表取締役 須山由佳子

◆開催日時: 平成 28 年 10 月 5 日 (水) 9:30~17:30 (昼食はこちらで用意致します。)

◆開催会場: 浜松アリーナ 第2研修室 (詳細は、お申し込み後、郵送にてご案内致します)

◆募集定員: 10名 ◆受講料 :1名様につき: ¥16,200 (税、昼食代込)

御社名:	TEL:	
お申込担当者:	FAXまたはメールアドレス:	
お役職 :	ご住所:	
参加者お名前:	参加者お名前:	参加者お名前:
参加者お名前:	参加者お名前:	

【セミナーに関する、お申込み、お問い合わせは・・・】有限会社キャリア・アップ (担当: 金田まで)

配信停止 (FAX:)

メール配信切り換え (メールアドレス)

ご記入の上、弊社FAX053-411-6859まで送信をお願い致します。