

# パワハラと嫉妬の関係 から予防策を考える

## 注目トピックス

### 01 | パワハラと嫉妬の関係から予防策を 考える

日本レスリング協会の著名な指導者が、元教え子のオリンピックメダリストに対して練習場を与えないなどの嫌がらせ行為をしていたとして、関係者の代理人弁護士が「パワハラ告発」をしたことが話題になっています。双方に言い分がありそうな事件ですが、報道では選手や後任のコーチに対する「嫉妬」感情が原因の一つではないかとも言われています。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 02 | 「事業を創る人」の大研究

新規事業は企業の新たな発展のために練り上げられるはずなのに、気付けば「成功している既存事業は素晴らしい」と再認識するためだけの存在になってしまいがちです。新規事業を「創る」ための障害、そしてそれを打破するための秘訣とはどういうものなのでしょうか。



## 社会保険労務士法人 未来経営より

### 03 | お問い合わせについて

### 04 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 05 | パワハラ予防のためのチェックシート

# パワハラと嫉妬の関係から予防策を考える

レスリングの著名な指導者によるパワハラ疑惑が世間の関心を集めています。パワハラが起こる原因の一つである「嫉妬」の感情を取り上げ、予防策について考察します。

## はじめに

日本レスリング協会の著名な指導者が、元教え子のオリンピックメダリストに対して練習場を与えないなどの嫌がらせ行為をしていたとして、関係者の代理人弁護士が「パワハラ告発」をしたことが話題になっています。双方に言い分がありそうな事件ですが、報道では選手や後任のコーチに対する「嫉妬」感情が原因の一つではないかとも言われています。

企業においても、パワハラによるパフォーマンスの損失は防ぎたい問題です。以下、職場のパワハラの原因になりうる「嫉妬」の感情について取り上げ、予防策を考察してみましょう。

## パワハラの定義

職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいいます。

## パワハラ感情の図式

パワハラが起こる原因は様々ですが、一説ではパワハラ行動を助長する要素として、「欲求不満状態」と「背景となる体験」があるのではないかとされています。

パワハラ = 欲求不満 × 背景となる体験

## 嫉妬と欲求不満

人間の欲求は5段階のピラミッドのように構成されていて、低次元の欲求が満たされるとより高い階層の欲求が出てくるという「欲求5段階説」はマズローの唱えた学説ですが、嫉妬が欲求不満から発生すると考えると、次の図のように「社会的欲求」「尊厳欲求」との関連性が高いことが見出せます。

	欲求パターン	嫉妬感情との関連性	嫉妬の内容
高次	自己実現欲求 創造的活動をしたい 能力発揮したい	低い	自己実現に向かっている場合、他者に嫉妬することに関心は低い
	尊厳欲求 尊敬されたい 認められたい	特に高い	人気者に対して嫉妬する 自分の地位を脅かす人に対して嫉妬する
	社会的欲求 集団に属したい 仲間が欲しい	特に高い	集団に馴染むことのできる人に嫉妬する 恋人や配偶者がいる人に嫉妬する
	安全の欲求 危機を回避したい、 安全に暮らしたい	やや高い	組織に不要と見なされクビにされる危険があるとき、安全な立場の人に嫉妬する
	生存欲求 衣食住の欲求を満たしたい、	低い	生存欲求が満たされない場合、他者に嫉妬する余裕はない

## 背景となる体験と個人的課題

また、感情の選択には過去の体験やプライベートも無関係ではありません。次にあげるような過去の体験や個人的課題にもパワハラのかきかけがあるかもしれません。

### パワハラを引き金になりそうな過去の体験例：

怒鳴られた・暴力を受けた/幼少期に家族（特に親）との人間関係が悪かった/配偶者や交際相手との不仲/恋人づくり、友人づくりに失敗した/人から否定されたことがない/家族から尊敬されていない/体育会系の部活動などで体罰を受けていた/など

## 予防策はあるのか？

以上の仮説によると、パワハラ予防のためにはパワハラが発生要素である「感情面のケア」が大切であると言えます。

欲求不満（特に尊厳欲求と社会的欲求）を軽減するための「承認」や「チームビルディング」に繋がる活動（食事会や表彰イベントなど）、あるいは過去の体験と向き合うためのメンタルトレーニングやカウンセリングなどを外部委託する方法もあるでしょう。

いずれにせよ、社員の感情的不満を解消する仕組みを作ることにはパワハラ予防の取り組みの一つとなるでしょう。

# 「事業を創る人」の大研究

田中 聡 中原 淳 著

単行本：223 ページ

出版：クロスメディア・パブリッシング

価格：1800 円（税抜）

## はじめに

本書では新規事業に対する障害と、それを乗り越えていくために必要な方法が紹介されています。

「他にない斬新なアイデア」や「カリスマ性のあるリーダー」が何より重要だと説かれる場合がありますが、本当にそうなのでしょうか。

新規事業をただ発案するだけで終わらせず、形ある実績として創り出していくためのポイントはもっと身近で意外なところにあるのです。

## 事業を成すのは人

多くの経営層の方がイノベーション人材に求める能力のうち「推進力」、「構想力」、「挑戦心」が上位3つを占めています。

新しい事業のアイデアを構想し、未知の分野を恐れずに挑み、誰かなんと云おうと突き進んでいけるような推進力のある人物像

新規事業を牽引するためにはこのような人材が必要だと考えているのです。

一方、創る人本人が考える「イノベーション人材に求められる能力」は経営層のものとは異なり「観察力」や「他者活用力」を重視しています。どれだけ素晴らしい新規事業案を打ち立てて理にかなったシステムを構築したとしても、最後に形を成すためには人の力が欠かせません。

聡明かつ勇猛に事業を創り上げていくだけではなく、現場を正しく観察し、他者を巻き込みながら物事を進めていく人物こそがイノベーターとしてふさわしいと言えるのではないのでしょうか。

## 「あとは任せた」は禁句

「権限は委譲するからあとは任せたよ」というのは様々な場面でよく聞く言葉ではないでしょうか。その言葉を言ってしまった時点でゲームオーバーだと筆者は述べています。

任せるということは権限だけを与えて責任を負わせることではありません。責任者の支援を行いながら、結果に対する責任を共有するという事なのです。

事業を任せる人はいつでも自分自身が創る側になる覚悟も持ち合わせていなければならないのです。

## 経営層が数を打ってはならない

新規事業の成功確率は成功母数がカギ

本書の冒頭で筆者はこのように述べていますが、これは決して経営層のとるべきスタンスではありません。現場で実際に行なわれる事業はトライアンドエラーを繰り返すことによって磨かれていくものです。しかし、最初から経営層が失敗を容認する態度を示してしまうとイノベーターの甘えを生み出してしまいます。

「やるからには成功させる」という強い覚悟がなければ、現場の担当者も同様に、1つの事業に専心することがなくなってしまう。新しい取り組みに周囲を巻き込める人物、そしてその取り組みに伴走できる協力者。

アイデアとして何を生み出すかよりも、誰がどのように臨むかが新規事業の成功の秘訣と言えるでしょう。



# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

## スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の茅野です。

先日、女性のストレスが少ない都道府県を調査した「ストレスオフ県ランキング 2018」(メディアプラス研究所)が発表され、愛媛県が2連覇したというニュースを見つけました。愛媛県女性は、温暖な気候と生活環境に対する満足度が高く、通勤時間や人間関係などの職場環境、育児協力などの子育て環境へのストレスも少ないのだそうです。気候も人も穏やかなんでしょうね。一方長野県はというと、なんとブービー賞の46位でした。冬の厳しい寒さや、山に囲まれた生活環境などが影響しているのかもしれませんが。

低ストレスの人は高ストレスの人に比べ、「夕食を家族ととる」「睡眠を7時間以上とる」人の割合が多いのだそうです。気候や生活環境は変えられませんが、楽しく食事をしてたっぷり寝て、ストレスオフな生活を心がけたいと思います。



# パワハラ予防のためのチェックシート

自社で行なっている採用方法についてチェックして見ましょう。FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	パワハラ問題が起こる心配をしている状況がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<p>パワハラの問題行動のうち、当てはまるものにチェックをつけてください</p> <input type="checkbox"/> 怒鳴る、暴力を振るう <input type="checkbox"/> 酔ってくどくどと説教をする <input type="checkbox"/> 仲間はずれや不公平な扱いをする <input type="checkbox"/> 嫌味を言う <input type="checkbox"/> 特定の人物を笑い者にする <input type="checkbox"/> 熱血指導が行き過ぎて過干渉になっている <input type="checkbox"/> 過剰な業務指示をする <input type="checkbox"/> その他 ( )	-	-
3	<p>パワハラの問題行動の背景にはどんな過去の体験があると思いますか</p> ( )	-	-
4	業務時間外にお互いのプライベートな交流がありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	社内に社員の心理面のケアをする役目の人材いますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	特定の上下関係が長く続き過ぎていると思われる状態がありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	配置転換や転勤など、定期的に人の入れ替えがありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**FAXのご返送は 0263-32-7684 まで**

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	