

パワハラで痛い目に合う 会社の「NG 行動」

注目トピックス

01 | パワハラで痛い目に合う

会社の「NG 行動」

2018年には体操・レスリングなどのスポーツ界をはじめとして、パワーハラスメントが大きな話題となりました。

昔なら「修行時代の我慢すべき理不尽」として表面化しなかった社員の不満は今では「パワハラ」という言葉に置き換わり、企業に対する責任追及の武器として使われるようになりました。

話題のビジネス書をナナメ読み

02 | 習慣が10割 (すばる舎)

「心の中に持っている内面」という要素について、果たしてどのくらい正確な理解をしているでしょうか。会社の人事においても活用が見込めるパーソナリティマネジメントをご紹介します。



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

パワハラで痛い目に合う 会社の「NG 行動」

パワハラ問題が深刻化すると、被害者・企業・加害者も経済的・社会的に大きなダメージを負います。この問題で痛い目に合う「NG 行動」にはどんなものがあるのでしょうか。

はじめに

2018年には体操・レスリングなどのスポーツ界をはじめとして、パワーハラスメントが大きな話題となりました。

昔なら「修行時代の我慢すべき理不尽」として表面化しなかった社員の不満は今では「パワハラ」という言葉に置き換わり、企業に対する責任追及の武器として使われるようになりました。以下、パワハラ問題を深刻化させる企業の「NG 行動」について解説します。

目的と手段

多くのパワハラ問題は、「目的」と「手段」のあやまちから起こります。会社内での指導やコミュニケーションはあくまで相手の**成長**に焦点を当てるべきで、特定個人への**攻撃が目的化するとパワハラリスクが高まります**。また、指導手段が受け手の許容範囲を超えたものであればあるほど、相手はその行為を指導でなくパワハラと捉えるでしょう。

小 ← パワハラリスク → 大

	正	誤
目的	相手を成長させるため	相手を傷つけるため 自分の憂さを晴らすため
手段	成長に適した頻度や方法で 愛情 を持って	身体的・精神的に過度な負荷を与えるやり方で

NG 行動の根底にあるもの

暴力・傷害などの身体的物理的な攻撃が NG 行動であることは当然として、実は行為者が「**愛情を持って接していたか**」が後に重要な争点になります。

行き過ぎた言動で叱責しても、客観的に見てそこに「思いやり」が見られればパワハラとならないこともあるし、

逆に丁寧な言葉遣いで関わっていたとしてもそこに思いやりがない場合、行為を受けた側は受けた仕打ちをパワハラと認識することもあるでしょう。

会社が次の表のように「隔離・排除」や「無視」、「叱った後のフォロー不足」などの行動をするとき、行為の受け手は不満を募らせ、パワハラ問題に発展する傾向があります。

【愛情不足の NG 行動の例】

	NG 行動の例	行為を受けた者の感情
隔離 排除	仕事から外す/ 大幅な配置転換をする	プライドが傷つけられた
無視	仲間外れにする/ ハラスメントを見て見ぬ振りする	孤独である/ 虐げられている
フォロ ー不足	感情的に叱った後、 フォローをしない	理不尽に思う/ ストレスのはけ口にされた

改善のポイント

行為者がたとえ「思いやり」を持って接しているつもりでも、受け手はそう思わないかもしれません。また、ある程度の年齢に到達した人にとって、コミュニケーション方法を変えることは容易ではありません。

パワハラ NG 行動をしている恐れがある場合、会社が行為者の負担を軽くしてあげることが改善のポイントになり得ます。

余裕がないときは往々にして周りに思いやりを持って接することができないため、人的・物的にサポートをしてあげてはいかがでしょうか。

習慣が 10 割

吉井 雅之 著

単行本：272 ページ

出版：すばる舎

価格：1,400 円（税抜）

はじめに

「習慣は、人生を通して役立つ最強のスキル」

本書の冒頭にて語られている一言です。習慣を身につけるために、能力や資質、根性論などは全く必要ないと筆者は言っています。習慣づけの典型的な失敗パターンの原因は「習慣の作り方を知らない」ことなのです。正しい習慣の作り方とはいったいどんなものなのでしょうか。



には自分自身に落胆してしまうかもしれません。

誰にでもできることを、誰にでもできないくらい続けること

これができたときに習慣の持つ力を実感する、と筆者は言っています。今すぐに思いつくようなほんの些細で小さな習慣からのスタートで充分なのです。「何を続けるか」よりも「自分で決めたことをできた」という実績を積み重ねていきましょう。

仕組みの中で行動する

習慣において重要なのが習慣を続けられる「仕組み」です。仕組みをつくるために設定すべき項目を2つ、筆者は挙げています。

習慣を意識してはいけない

習慣とは、一般的には「ある物事を継続して行うこと」と理解されています

習慣という行動そのものに目を向ければ、これ以上の説明はないかと思えます。しかし、本書内では習慣の本質について以下のような表現をしています。

潜在意識への刷り込みが起こす無意識の反応

「これを続けなくては」と意識して行動しているうちは、厳密には習慣とは呼べないということです。しかし、いきなり「無意識」で習慣を繰り返すようになれるはずもありません。具体的にどんな方法によって本質的な習慣を身につけていくのか。本書内で説明されている方法の一部を見ていきましょう。

小さな変化の積み重ね

なんらかの言動を習慣づけたいと考えたときに、人は最初から大きな変化に取り組もうとしがちです。大きな変化で大きな成果を、といった具合です。当然、負担は大きく、もしも自分で決めた約束事を果たせなかったとき

1 つ目は「**時間と場所を決める**」ということです。起床後にベッドの上で、通勤中の電車の中でなど、時間と場所は人それぞれ好きなタイミングを設定して構いません。ここをはっきりさせることで「今日は忘れてしまった」や「時間がとれなかった」というような苦しい言い訳をすることが激減します。

2 つ目の仕組みは「**他人を巻き込む**」ことです。もちろん、とてつもなく大きな宣言をする必要はありません。先の候補を例に挙げるなら「今日から出社時にゴミを1つ以上捨てるようにします」といったものでOKです。

他人の力を借りながらもコツコツ繰り返すことで、いずれ潜在意識に刷り込まれた本当の習慣になっていくはずです。

今までは何事も三日坊主で諦めていたのに、そんな自分でも習慣化することができる。このような成功体験を生み出し、より人生の質に直結する習慣づくりの手法をこの一冊で学んでみてはいかがでしょうか。

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、未来経営の高山です。

SMAP の解散に続き、つい先日は「嵐」が活動休止するということが話題になりました。リーダーの大野智が「自由な生活をしてみたい」と会見で述べていましたが、アラフォーの男性は「今までの生活も何もかも捨ててしまいたい」という気持ちになることがあるそうです。43歳のときに、それまでの生活も家族も何もかも捨てて新天地タヒチに渡った画家のポール・ゴーギャンから名前を取って「ゴーギャン・コンプレックス」というそうです。

私もちょうど43歳になりますが、今のところそういった心境にならずに済んでいます。おかげさまで、今の生活にも満足しているということでしょうか。もちろん、嵐みたいに多忙で、周りからも注目されるような存在であれば別でしょうが…

