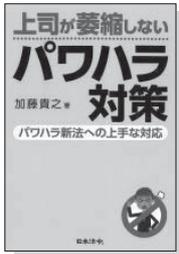


あしがきのあしがき ~著者から人事担当者へのメッセージ

『上司が萎縮しない パワハラ対策 パワハラ新法への上手な対応』



株式会社メンティグループ
代表取締役 加藤 貴之



2019年7月刊
発行：日本法令
販価：1,760円

主な内容

- なぜ指導の萎縮が起こるのか？
- 人事部門はどう対応すればよいか？
- パワハラ対策でどんな効果があるか？
- パワハラを防ぐコミュニケーション法
- パワハラにならない指導法・叱り方
- 指導記録の付け方
- 困った部下は上司と相談して対応

パワーハラスメント(パワハラ)防止を企業に義務づける法律が2020年6月に施行されます。人事部門はパワハラ防止に向けて施策を整備したり、研修計画を立てたりしなければなりません。

ただ、人事担当者からは「パワハラ対策をさらに進めていかなければならないが、上司が必要な指導まで萎縮してしまうようでは困る」という声をよく聞きます。

本書は、上司の萎縮を防ぎつつパワハラ対策の実効性を高めていくという「難しい課題」の解決の一助となればと思って書き上げました。

コミュニケーションの 行き違いを防ぐ

多くのパワハラは「コミュニケーションの行き違い」が関係しています。社員の人たちにコミュニケーションについてきちんと理解

してもらうことがパワハラ防止のカギとなります。

パワハラが起こりやすい職場は、上司から部下への「一方通行のコミュニケーション」が多い職場、言い換えれば、部下から上司にコミュニケーションを取りにくい職場です。部下が上司に全くモノを言えない状況のときには、部下は「押しつけられた」「無理矢理やらされた」「パワハラを受けた」と感じやすくなります。それが行き違いを生む土壌となります。

行き違いを防ぐには、一方通行のコミュニケーションにならないようにすることが大切です。

ただし、一方通行にならないようにしようとして、上司が必要な指導まで萎縮してしまうことは逆効果です。

「こんなことを言ったらパワハラになるのではないか」と過度に

上司が恐れて、萎縮して部下に何も言わなくなると、コミュニケーションを減らすことにつながってしまいます。コミュニケーションが減ると、行き違いは生じやすくなります。

お互いにコミュニケーションを 増やしていく

パワハラ防止のためには、コミュニケーションを増やしていくことです。上司は、部下に対して積極的に話しかけ、その一方で、部下の話聞く機会も増やす。

「双方向のコミュニケーション」を増やすことが、上下の意思疎通を向上させ、職場のパワハラ防止に効果的です。コミュニケーションが良くなり、「風通し」が良くなることは、職場全体の生産性を高めることにもつながります。

こうした内容を含めて、パワハラと言われにくいコミュニケーション法や、効果的な「叱り方」、また、パワハラと誤解されないための指導記録の取り方や、困った部下を持ったときの指導相談などについても書いています。

人事担当の方がパワハラ防止策を検討される時のご参考としてお読みいただければと思います。