

書籍 『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— 』（日本法令刊）

内容紹介（アマゾンより抜粋）

パワハラ防止が法制化され、2020年4月施行予定。
防止措置の義務化で、会社対応待ったナシ!!

企業は管理職研修を求められるが、管理職にパワハラについての理解を深めてもらうとともに、「指導の萎縮を防ぐ方法」を知りたいというニーズが強い。本書では、その処方箋を解説する。

目次

序章 なぜ理解が進まず、指導の萎縮が起こるのか？

- パワハラ防止が法制化され、対策の強化が求められている
- パワハラ防止の入り口は、「関心」を高めてもらうことから
- 叱られるのが怖くて、ミスを隠してしまう人がいる
- NASAのハッブル宇宙望遠鏡とハラスメントの関係は？
- パワハラは、部下から上司への「情報の流れ」を止めてしまう
- 「したほうがよいこと」から始めるとやりやすい
- なぜ、多くの上司が萎縮してしまうのか？
- パワハラは、「個人要因」だけでなく「組織要因」も大きい
- パワハラの本質の予防には、「指導相談」が重要

第1章 「パワー・ハラスメント」とは何か？

- 人間関係ができていれば、「パワハラされた」とは言われにくい
- 「いじり」は、本当に相手に受け入れられているのか？
- 「一方的なコミュニケーション」がパワハラにつながる
- お互いが言い合う場合は、「喧嘩」とみなされることも
- 裁判例、労災裁決でも「一方的」はキーワードの1つ
- セクハラ、マタハラも「一方的」という要素を持っている
- 「一方的」は、あらゆる人間関係のトラブルにつながる
- 「優越性」があると、「一方的」になりやすい
- パワハラは「3つの要素」で判断される
- 「精神的苦痛」だけで、パワハラになるわけではない
- 被害を受けた人の「攻撃性心理」も見落とすことはできない
- 「パワハラかどうか」より「より良いマネジメントはないか」を考える
- 「置き換えテスト」を使うと、判断しやすくなる
- 「繰り返し」は、ハラスメントの大きな要素になる
- ハラスメントは「キャリア・キラー」になり得る



第2章 パワハラで、「リスク情報」が上に伝わらなくなる

- パワハラは、「下から上への情報伝達」を減らす
- 上に情報を伝えられず、死亡事故につながった例も
- 「上方向の情報伝達」が、上司の判断力を高める
- 不祥事の多くは、トップや本社にまで情報が伝わっていない
- パワハラ防止を通じて、「風通しの良い職場」をつくる
- 企業組織に起こっている「エコノミークラス症候群」に気をつける
- 「悪い情報」を上げさせた、コマツの名経営者・坂根正弘氏
- 「悪い情報」は、幹部にとって最も重要な情報

第3章 経営者が知っておいたほうがよいこと

- パワハラ的な上司のほうが業績を伸ばしてしまう？
- パワハラ対策で、短期的には現場の業績が「下がる」ことを我慢する
- トップが「ハラスメント防止会議」に出ることが抑止力になる
- トップの「本気度」が伝わるメッセージを発信する
- いまや、軍隊のほうがパワハラ防止に厳しく取り組む時代
- パワハラが起こる軍隊では、国家を防衛できなくなった
- パワハラ的なリーダーには、肝心な場面で、部下が付いていかない
- SNS時代は「デジタル反乱」も起こりやすくなっている
- SNS時代に、経営者が企業を守るために

第4章 人事部門はどう対応すればよいか？

- 「経営者の支援」を得ることが最重要事項
- やるべきメニューは多いため、重要なことからやっていく
- 多くの企業は何に取り組んでいるのか？
- パワハラ対策をすると、どんな効果があるのか？
- ルールの明確化をし、社員には「ルール確認」をしてもらう
- アンケート、ヒアリングは、「抑止効果」も持っている
- 「あってはならないこと」と伝えるだけでは、副作用も起こる
- 「現状」から、少しずつステップアップさせていく
- 厚生労働省の情報だけでなく、人事院の情報も確認しておく
- 管理職の初期研修には「人事院運用通知」が使いやすい
- 研修では「関心と理解」を深めてもらうことが大事
- 「一般社員向け研修」は、管理職の萎縮を防ぐためにも重要
- 研修効果を持続させるために、定期的にリマインドしてもらう
- 「人事院運用通知」を相談対応マニュアルにする
- 被害者の相談は、事務的対応ではなく「感情配慮」が最優先
- 行為者ヒアリングをする窓口担当者のケアも大切
- 「不適切さを認めてもらうための方法」が、今後の検討課題になる

第5章 パワハラにならない「指導法」

- 上司が萎縮しないためには、人間関係をつくっておく

- 「話を聞いて、指導する」が最もシンプルな方法
- 「ジャスト・ライク・ミー・シンドローム」に気をつける
- 「質問型マネジメント」を利用する
- 管理とは、上方向の「情報の流れ」をつくること
- 飲み会が少ない時代には、仕事時間内に部下の話聞く時間をつくる
- 「聞き上手」の上司には、情報が集まってくる
- インテルの「ワン・オン・ワン」、グーグルの「3週間ルール」
- 「過大な要求」に見合った「支援」をすればよい

第6章 パワハラで気をつける「叱り方」

- 仕事のできる人ほど、「叱り方」に気をつける
- 叱っている理由がわかるように、叱ることが大事
- 「人格を否定する叱責」はパワハラになる
- 「アクションを伴う感情的な叱責」はパワハラになる
- 「長時間の叱責」は極めてリスクが高い
- 見せしめのような叱り方は、相手を追い込んでしまう
- 会議で怒声を浴びせて叱ることも、リスクが高い
- 会議で叱らないのは、時間を有効活用するため
- 松下幸之助氏は、「叱った後」を大事にしていた

第7章 指導に悩みはつきもの、誰かに「相談」してみる

- パワハラと言われるのが心配な人は、「指導記録」をつけておく
- 部下や後輩の指導で悩んだら、誰かに「相談」をする
- 指導する側の若い人も、指導される側の若い人も悩んでいる
- パワハラは、「指導相談」によって早期介入ができる
- 経営者・管理職も、困った部下がいたら、誰かに「相談」する

著者について

加藤 貴之 [かとう・たかゆき]

1962年生。早稲田大学卒。米経済誌『フォーブス』日本版編集部勤務後、情報サイト「ストレスケア・コム」設立。日本産業カウンセリングセンターコンサルタントを経て、2000年から(株)メンティグループ代表取締役コンサルタント。「組織コミュニケーション」の観点から企業・官公庁のパワハラ対策に携わり、1万人を超える人にパワハラ研修を行う。

著書:『ストレス解消ハンドブック』(PHP 研究所)

監修ビデオ:『メンタルケアの聞く技術』『セクハラ相談 加害者ヒアリングの進め方』(以上、日本経済新聞出版社)、『メンタルヘルスケア実践のポイント』(PHP 研究所)。