

光栄の森

2019年12月 毎月1日発行 第136号
発行者 光栄プロテック 中川

12月に向けて

代表取締役 三田雅憲

寒さが日に日に厳しくなりますが、体調をくずさぬように正月までまだまだ大変ですが、皆さん頑張ってください。私事10月22日に体調の異変(心臓付近の激しい痛み)があり、23日に病院で検査を受けましたら冠動脈が2本詰まった急性心筋梗塞という診断で急遽ステント手術を受け2週間のあいだ入院させていただきました。その間、社員その他関係者各位そして家族に多大な心配、ご迷惑をお掛けし心よりお詫び申し上げます。復帰してからも9時出勤の6時退社が続いており、もうしばらく社員にはご迷惑をお掛けしますがお許し下さい。ただ私が不在の間も懸命に職務を遂行して頂いた社員に心より礼を言いたく存じますし、この間営業的にはナゴヤメッセの出展があり営業部の諸君にも私の分も頑張ってくださいました。又、事務の諸君も電話対応に苦慮されたことが多かったと思いますが無事に乗り越えて頂きこちらも感謝です。

又、病院まで見舞いに来て頂いたお客様や当社社員もいてくれてありがとうございました。私もそうですが社員諸君も身体には十分気を付けてください。

さて、今月は「パワハラ」について皆と勉強したいと思います。中小企業診断士の高橋氏の「パワハラ」と言われる指導の仕方から一部抜粋します。

パワーハラスメント(パワハラ)という言葉は社会で広く認識されてきたが、実際の職場では適切な指導との線引きに悩む管理職が増えてきているようである。しかし、パワハラと言われることを恐れて本当に必要な指導ができなければ部下は成長できず、会社も目標が達成できなくなってしまう。厚生労働省では職場のパワハラについて「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または、職場環境を悪化させる行為」と定義付けている。難しいのは「業務の適正な範囲」の解釈である。暴力行為や人格を否定する言動は論外だが適正な範囲内かどうかの判断はその言動がなされた状況によって変わってくる。例えば、同じ失敗を繰り返す部下に対して「何度言ったら分かるんだ」という声掛けはパワハラと見なされることもそうでないこともあるであろう。戸惑う方も多いが、次のポイントだけは押さえてほしい。一番やってはいけないのは感情的になることだ。時には部下の失敗を厳しく叱責しなければならない場面もあるだろうが、自らの感情をぶつけるのみではかえって反発を招いたり、逆に萎縮させたりしてしまう。とは言え、人間は感情の生き物である。ついカッとなる時もあるであろう。その時は一旦自身の感情を落ち着かせて「本当はどうして欲しかったのか」を具体的に相手に説明して欲しい。また、相手の言い分にも耳を傾けて欲しい。ただし、それを受け入れられるかは普段の人間関係にもよるであろう。パワハラはコミュニケーションの良好な職場ほど起きにくいと言われる所以である。これらに留意し自信を持って指導に当たればパワハラということを恐れることはない。

正しい方向に部下を導いてくれる管理職こそ信頼を得られる。部下や同僚がいい方向にいて欲しいという真摯な気持ちが一番大切です。又、部下も自分のために言ってくれているんだという気持ちを持ってほしいと思います。仕事に関しては厳しく指導に当たることは必要であると思いますし、だからこそ人は成長していくと思います。なんでも「いいよいよ」という風潮はその人間の成長の機会を失うと思います。しかし、反面仕事に関係のない人格・家庭・宗教的・政治的心情・学歴などを持ち出すことは避けなければなりません。言われる側も苦言を言ってくれる先輩の心内を理解し繰り返し言われぬように自己変革をしていくことも同時に本当に大切であると思います。