

見て見ぬふいをしないために、もっと 知ること③

◇パワーハラスメント(パワハラ)の定義とは？

◆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の優位性※1を背景に業務の適正な範囲を超えて※2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
【厚生労働省 HP より】

◆※1 職場内の優位性での問題点は？→ありがちなこととして、業務上の地位の優位性があると、自分の注意・叱責が「正当」だと思ってしまう。その正当性を武器に相手をとことん追及してしまうこと。

◆※2業務の適正な範囲を超えてについての注意点は？・・・(上司から部下の場合)

- ①部下の「人格」を尊重し、常に「育てる」という意識をもっていたか。
- ②業務の「必要性」を部下に示していたか。
- ③業務の内容、量、タイミング、場所、方法などについて考え、「状況」に応じて「適切」に行っていたか。



◇誰もが被害者にも加害者にもなりたくない！

◆誰もがパワハラの被害者にも加害者にもなりたくないはずです。

どうしたら、そうならずに済むのでしょうか？

強い意志を持った加害者というのは、意外と少ないのではないのでしょうか。多くの場合は、知らず知らずのうちに加害者になってしまったという状況があるはずです。内容を掲載した新聞記事の見出しは、こうです。

「パワハラと指導」線引きは不明確

よかれと思った指導が、パワハラになっていたということ。その境界線がまだまだ曖昧であるということです。



◇よかれと思った指導が、パワハラにならないために！

◆職場において、深刻な問題として「パワハラ」が挙げられるという統計があります。誰もが安心して幸せに過ごしたいという気持ちは、私たちが生まれながらに生きている大切な権利として保障されなくてはなりません。パワハラ防止法が施行され、法律ができたことは、本来、人を罰するためのものではなく、私たちの生活を豊かにするためにあるはずです。法律によって縛られるのではなく、目指すべき理想や目標に向かって何かをしていくということです。その言い方や伝え方が、「セーフ」なのか「アウト」なのかではなく、どうしたら、相手が「やる気」になるようなかわかりかたができるのかを考え続けていきませんか。

◇相手がやる気になるようなかわかりかたを考えること

◆「パワハラ」が解決しにくい問題とされるのは、人の「気持ち」の問題が関係するからです。「鍛えてやろう！」「甘えは許されない」などといった価値観がある人は少なくありません。コミュニケーションに対しての世代間における差は否めませんが、自分の言動が相手にどう伝わっているかを常に意識することが大切ではないのでしょうか。

◆相手から、気持ちよく「がんばります！」「がんばれそうです！」という言葉を引き出すために、どう声をかけるべきなのか、立ち止まりながらも問い続けなければならないと思いませんか。

