



パワハラ管理職 指導できない管理職

人事が直面する 職場トラブル

(ハラスメント個別対応実例集)

樋口ユミ 編著

(株式会社ヒューマン・クオリティー代表取締役)

四六判・196頁 定価 本体2,000円+税

人事担当を悩ませる

実例をもとにした 解決方法を解説





●ハラスメント防止に一通り取り組んできた企業の人事労務担当者がぶつかっている

二つの大きな課題(ハラスメント行為を改めない管理職)と

ハラスメントとなることを恐れて必要な指導ができない管理職))から起きる

職場のトラブルへの解決策を解説!

●著者が 多くの企業で対応 してきたハラスメントの実例を元に、

問題の解決 に導いた取組み方法を解説!

● 相談の受付 から 事後対応まで 、人事労務担当者が各場面で行う対応を、

実践しやすいように 具体的に解説!



第1章 「無自覚」ではすまないハラスメント~ハラスメントの対応がなぜ今必要なのか~ 目次

ハラスメントへの対応の必要性

職場のハラスメントの定義と労災の判断基準

ハラスメント行為者への社内処分の段階

いまだに消えない悪しき「典型的セクハラ、パワハラ」の6つの事例

- 事例1▶完璧主義な上司、部下への指導がエスカレートしていた
- 事例2▶深夜に何通もメールを送り、即レスを要求する上司
- 事例3▶残業や休日出勤が当たり前の職場で、従業員が次々と退社
- 事例4▶週に2、3回開かれる会社の飲み会を断ると叱責する上司
- 事例5▶年上部下をいじめる上司
- 事例6▶出向元から送り込まれてきた問題児
- コラム1 担当者が行うべきハラスメント防止策~就業規則、相談窓口、周知、啓発
- コラム2 調査から処分へのプロセス

近年増加する新たなハラスメント

新たなハラスメントを知る5つの事例

- 事例 7 ▶自分は子育で中だからと仕事を押しつける「逆マタハラ」
- 事例8▶夜勤ができずに退職する従業員に「せいせいした」と言う上司
- 事例9▶介護で早退や欠勤を繰り返す部下に圧力をかける「ケアハラ」
- 事例10▶部下がLGBTであることをついほかの人に話してしまい…
- 事例11▶強い匂いによる「スメハラ」を指摘したら逆ギレされた
- コラム3 ハラスメントの時代的な背景

ハラスメント過敏は残念な「マネジメント」につながる

ハラスメントと業務上適切な指導

ハラスメント過敏の5つの事例

- 事例 1 ▶管理職は適切な対応をしたが、社員がパワハラを訴えてきた
- 事例2▶部下同士のトラブルに指導ができない上司
- 事例3▶本当にセクハラ? ほかの人は何も感じていないとき
- 事例4▶ハラスメントと言われたくなくて部下の指導ができていない上司
- 事例5▶ハラスメント過敏により、コミュニケーション不全に職場が陥っている
- コラム4 指導的立場の人が抱えるストレスとハラスメントの関係
- なぜ「ハラスメント過敏」がおきているのか?

ハラスメント過敏をなくすために必要なこと

第3章 パワハラ上司は変わるのか?

パワハラの発生にダメージを受ける職場 パワハラ上司となってしまうプロセス

コラム6 世代間のギャップ~働き方への考え方の違い パワハラをしていることに無自覚な上司への対応

パワハラ上司になるプロセスが分かる5つの事例

- 事例1▶会社への不満がパワハラへ
- 事例2▶悪気がない親分肌の上司
- 事例3▶論理的に部下を追い詰める上司
- 事例4▶一流であれ! を押しつける上司
- 事例5▶取引先からのパワハラ
- コラム7 パワハラ上司が変容するプロセス
- コラム8 正しい傾聴スキルとは

第4章

ハラスメント防止の鍵は「空気」にある

ハラスメントが起こりにくい組織風土づくり 人事部が行う具体的な対策

コラム9 アサーティブなコミュニケーションとは コラム10 人事担当者のスキル向上&セルフケア

地道な啓発活動が風土を変えた4つの好事例

- 事例1▶トップからのメッセージで会社が変わった!
- 事例2▶アンケートで調査と啓発を兼ね、一石二鳥に
- 事例3▶社内外の相談窓口が連携してトラブルを解決
- 事例4▶楽しい研修で記憶に残す
- コラム11 「パワハラ防止」法整備へ~会社のビジョンを 達成するためにハラスメント防止は必須
- おわりに ~ハラスメント予防に特効薬はあるか?~

とで相談があるんです。A課長の行動が最近エスカレートしていて、 江口先生、部下に厳しいことで社内では有名なA課長

(男性·50歳)

に

責められるのが怖くてミスを隠すようになる危険性もあります。このように、

部下は萎縮するだけで、

指導ができていません。適切な指導が

問題が改善されません。

、さら

上司の指導方法にも問題がある場合があります。

相手を責

ミス のこ



ター

いる

社内のキャリア相談員。ベテラン社員で定年が近い人望のある人物。 として様々な社員の仕事やキャリア、 プライベートの相談にも乗って

談対応にかかわっていて、 外部委託のハラスメント対策コンサルタント。 人事からの相談を受けることも多い。 20年間、ハラスメントの相

スメント対策は他社よりも先んじて実践してきましたが、最近急に相談が増えてきて X社は500名規模の商社です。様々な部署があり、全国に支社もあります。 ハラ

第 1 章 「無自覚」ではすまないハラスメント

相手が自分が求める基準に満たないとイライラして、厳しい言動をしがちです。

相手にも完璧さを求める傾向や他責傾向があり

A課長のような完璧主義の人は、

A課長はミスを繰り返す部下を責めるだけで、

ミスを責めるだけでは、

解決のポイント

撃」、「こんなこともできないのか」と無能扱いするような発言は の気持ちや能力を考えられなくなっていました。 完璧主義で心配性な性格のA課長は、 部下のミスをなくそうと焦るあまりに、 ものを投げつけるのは「身体的な攻 「精神的な攻撃」と 相手 も言い過ぎるところがあった」と非を認めるようになりました。 たことにより心境が徐々に変化したA課長は、人事との何度目かの面談で、 常に「ミスは絶対にいけない」と自分に強く言い聞かせていたのです。環境が変わっ 「自分に

詳細・お申し込みはコチラ <クレジットカードでもお支払いいただけます>

-法規