

【月刊HMレポート：Vol. 266】 2023年11月号

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

このレポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！



ハラスメントの根が残って弊害が出るような時に

真っ先に必要となる相互の誤解点共有

◇◆◇ お互いが自分の誤解に気付かないことが最大の問題 ◇◆◇

◆本レポートの内容◆

- | | |
|---------------------------|---------|
| 【1】 部長が企画した宴会の場で部長自身がパワハラ | …… 17 頁 |
| 【2】 忠告よりも効果的だった社長の“静かな”質問 | …… 18 頁 |
| 【3】 部長が“本当に伝えたかった”ことがあるはず | …… 19 頁 |
| 【4】 技術を世代間伝承すべき部門ではもっと深刻？ | …… 20 頁 |
| 【5】 問題対応から“好ましい組織作り”課題へ進展 | …… 21 頁 |

ハラスメント問題は、上司サイドの叱責自粛等で、一見収まっているかのように見える時さえ、“別の問題”を生じかねないという指摘があります。その“別の問題”とは、社内の見識や経験知の“伝承”機会が乏しくなるというものです。

部下の指導に苦手意識を抱く年齢層に、更にハラスメント防止のプレッシャーが掛かると、『伝えるべきことも伝えなくなる懸念が強くなる』からです。では、どうすればよいのでしょうか。一つの事例をご紹介します。



SPC 労務管理センター jinjiken 人事労務管理研究所

〒460-0015 名古屋市中区大井町 2-11 (同所併設)

Mail : info@jinjiken.co.jp

- SPC 労務管理センター TEL : 052-331-0844 FAX : 052-321-1108
- jinjiken 人事労務管理研究所 TEL : 052-331-0845 FAX : 052-321-1125

SRヒューマン・マネジメント研究会

私どもでは、人材や組織管理に関わる業務を通じて、広く皆様方のマネジメントをご支援いたしております。そうした活動から得た様々な考え方を、当事者の皆様にご了解を頂いた上で、事例としてご提供しています。