

【月刊HMレポート：Vol. 271】 2024年4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！



ハラスメント事件に際して経営者が痛感

## 問い掛け方が左右する問題当事者の姿勢

◆◆◆ 姿勢転換に繋がるか言い訳の助長に留まるか ◆◆◆

### ◆本レポートの内容◆

- |                           |         |
|---------------------------|---------|
| 【1】 真摯な反省を促す建設的な“問い掛け方”は？ | …… 17 頁 |
| 【2】 自分の懸念をそのままぶつけて叱る行為が問題 | …… 18 頁 |
| 【3】 選択肢検討は反省と行動の見直しに繋がり得る | …… 19 頁 |
| 【4】 加害者なのに被害者かのように振る舞う問題児 | …… 20 頁 |
| 【5】 社内の人間関係問題に対処する際の基本とは？ | …… 21 頁 |

『ハラスメント加害者への指導は非常に難しい』と言う経営者がおられます。厳しく追及しても、巧みな言い訳でかわされたり、逆に被害者の働き方や受け止め方を責めたりする加害者も少ないとは言えないからです。

そしてその指導や対処の難しさが、組織からハラスメントがなくならない要因の1つではないかと、上記の経営者は指摘されるのです。

しかしその経営者は、問題提起と共に、その“解決の方向性”も具体的に示されています。その“解決の方向性”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](mailto: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。