



【月刊HMレポート：Vol. 291】 2025 年 12 月号

【可能性拡大と困難克服のマネジメント】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！



士気を下げる紛争の火種を絶つための

社内に発生しがちな《対立》への対応視点

◆◆◆ 命令や説得では対処が難しい現代感覚への対応 ◆◆◆

◆本レポートの内容◆

- | | |
|--------------------------|--------|
| 【1】従業員に相応の努力を求める基盤作りの重要性 | …… 2 頁 |
| 【2】一方的な“説得的姿勢”は戦闘モードの導火線 | …… 3 頁 |
| 【3】社内に紛争を呼び起こす“余程の事情”とは？ | …… 4 頁 |
| 【4】2大分野で社内の共通認識を高めることが必須 | …… 5 頁 |
| 【5】社内紛争の火種を放置しないための5つの施策 | …… 6 頁 |

今や、ハラスメント問題をも含め、命令や就業規則等だけでは対処し切れない問題が増えています。人事労務に関わる諸規程や諸制度を整えるだけでも、組織運営の円滑化の実現が難しいケースさえ、あり得るのです。

それは、事業が厳しい状況に追い込まれやすい一方で、経営が従業員に厳しい命令を出せなくなった《社会的な感覚変化》に起因しているのかも知れません。しかし、そうした一般論ではなく、『自社ではどうすべきか』を具体的に考えた経営者がおられます。そ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等を、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。