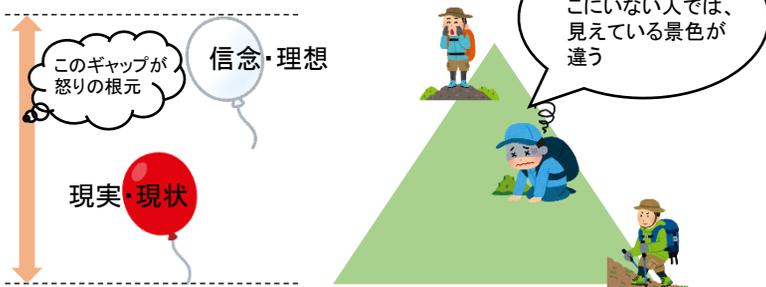




「パワハラ防止と実力発揮組織づくり」

●パワハラにつながる感情のメカニズム



●私以外の人にも「こうあるべきだ」という「べき」に捉われると、やがて怒りに変わる。そのときは「なぜそうなのか」問いを立ててみる

●パワハラは本来の実力発揮を阻害する

①	恫喝的な指導を受けると、脳の扁桃体が危険を察知する(危険アラーム機能)
②	脳内における危険アラームが作動しすぎると、合理的な判断ができなくなる
③	恫喝的な指導は、その人の脳の働きを偏らせ、その人本来の能力の発揮を阻害してしまう
④	行き過ぎた指導は脳のパフォーマンスを低下させるため一時的に頑張っても、長くは続かない

●そもそもパワハラが生まれにくい組織づくりが大事

①	職場の「不」を解消することが実力を発揮できる組織づくりにつながることを、全員の共通認識とする
②	そのうえで、職場の「不」としてどのようなことがあるかを、話し合いながら抽出していく
③	職場の「不」を解消するためのプロジェクトを立ち上げる(プロジェクトは今していることの延長線とする)
④	プロジェクトに3カ月ほど取り組み、結果を確認する(PDCAサイクルを回して継続する)

事務所日誌



●1月の事務所の活動

- 12日 オンライン職場の基礎代謝相互支援会に参加
- 17日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 17日 オンラインにてゆうかつ(読書会)に参加
- 25日 井原商工会議所人材育成研究会SDGsセミナー参加
- 28日 オンラインにて岡山桃太郎アカデミーセミナー参加

■編集好き

▼次男といっしょにテレビドラマ「真犯人フラグ」を見ています。午後10時半から放送のため、昨年のは前半は話が進まずモヤモヤして寝不足でしたが、後半は前半でわからなかったことが前に進み、興奮でまた寝不足。結局、月曜は寝不足です(SS)

本年4月1日より、中小企業においても「パワハラ防止法」が施行されます。法律の面からだけでなく組織づくりという面から考えていくことが、パワハラ防止につながるのではないのでしょうか。

① パワハラにつながるメカニズムとは

パワハラに限らず、“怒り”の感情の根元は、自分の理想と相手の行動とのギャップから生じるもの。それは「認知」と呼ばれ、自分自身の「思い込み」が原因となることが多いのです。そのため日頃から自分自身の「認知の癖」を理解しておくことは、怒りの感情が起こったときに自分の感情を俯瞰する“目”となりますのでとても大切です。

② 頑張りすぎは脳のパフォーマンスを低下させる

脳は筋肉と同じで、使うと消耗していきます。強制されて頑張るほど、脳のパフォーマンスは下がっていき、心身ともに疲労していきます。

ひと昔前までは、頑張れば頑張った分だけ報われましたが、今は少し先のことで見通しが立てにくい状況です。このようなときは、一人ひとりの能力を伸ばすより、誰もが実力を発揮できるように職場の「不」を解消していく組織づくりの方が有効です。

③ 実力発揮組織づくりがパワハラ防止につながる

パソコンは、使っていくうちに不要なデータがたまりパフォーマンスが低下します。車の燃費は空気圧の低下等、様々な負荷により下がります。組織も同じです。職場における不明瞭な伝達や特定の人への不自然な業務の偏り、ましてやパワハラに該当する行為等、せつかくの能力を実力に変える機会が阻害されていることがあります。結局、「不の解消」を行うことは、パワハラ防止につながるだけでなく、実力が発揮できる組織づくりにも通ずるのです。

事務所のお仕事をご紹介します

●リーダーを対象にカードを使った内省型の研修

先日、顧問先の企業さまで、「一人ひとりの実力を発揮できる職場づくりとは何か」を、カードを使って考えていただきました。(妹尾悟)

