

「部下への指導の際は、録音されていても問題ないと思える指導を心掛けてください」、パワーハラスメント（以下パワーハラ）防止研修でよく聞かれるフレーズです。

ナビゲーター

実際、パワーハラ被害に会っている人が弁護士に相談すると、ICレコーダーを渡されて「仕事をしている間は録音状態にして、上司とのやり取りを録音してください」と言われ、証拠集めが始まります。

◆ 11 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

こんな脅し文句をいわれてしまつと、部下の指導の手が緩くなり、人材育成に支障をきたすという状況も生まれてしまいます。しかし、危険作業を伴う現場では安全管理の面から厳しい言葉が発せられることもあり、「厳しい指導は上司の思いやり」という標語をあえて現場に掲げている事業場もあります。

パワーハラ防止研修で「やってはいけないこと」をいくら並べても、ハラスメント問題は解決しません。ハラスメントにならない指導とはどのようなものか具体的にお伝えす

指示は具体的に、目的と理由も

ることが重要と考えます。今回は、私が研修でお伝えしている指導法の中から二つご紹介します。

まず一つ目は、「指示は具体的に、できれば目的と理由を添えて伝える」です。例えば、「しっかりと確認しておけよ」と指示したとき、「しっかりと」の中身が上司と部下で違っていることがありますが、当然、上司は部下に「しっかりと確認しろと言っただろ」となるわけです。これに対して、上司が「しっかりと」の中身を具体化して「A・B・Cの三つを確認しておけよ」と言えば、このような失敗は生まれません。

「どう思う？」と部下に問いかけ、回答を求めることで、タイムラグが生まれます。すると、部下をいきなり叱るということがなくなりやすくなります。また、部下が「道具が…」と周囲が…と答えた場合は、本人を責めなくても済む話であり、仮に「自分のせいだ」と答えても、その時にはクールダウンできているので冷静に対処することができやすくなります。

また、最近では失敗が許されない職場が増えています。昔であれば「失敗してもいいから、とりあえずやってみろ」という指導が行われていたものが、今はそれが許されません。そこで、この仕事は何のためにおこなっているのか、なぜ行わなければならないのかを事前に部下に伝えることで、部下が行う仕事の目的や理由が明確になり、失敗を減らすことができます。

二つ目は、「部下との対話を通じて改善策を探る」です。ミスが起こる原因には「人」・「道具」・「環境」の3つがあると言われています。そこで、「このミスの原因は、人・道具・環境のどれだ

【日本産業力ワンセラー協会 中部支部 副支部長 産業力ワンセラー キャリアコンサルタント 清水達也】

(火曜日掲載)

