

パワハラにならない指導法

Q. 人材育成のため厳しく指導するとパワハラだと言われる可能性があるの
で難しい。どのようにすればいいか？

要旨 「パワハラ」と「厳しい指導」の違いを指導側がしっかりと認識することが重要です。
どんなに厳しい指導をしても、パワハラと受け取られないために何が必要なのかを具体的
な事例を基に解説します。

解説

1. パワーハラスメントの定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させることをパワハラと言います。

このパワハラは上司がパワハラだと思っていなくても、部下がパワハラ被害を訴えると「パワハラ」と認定されるケースが大半だということを認識しておくことが必要です。

2. パワハラにならない指導法とは

「厳しい指導」と「パワハラ」との違いを明確に意識しておくことが大切です。「厳しい指導」はあくまでも、その相手の成長を願って、良い方向に変えるために行うものなので、その目的が相手に伝わっていれば、「パワハラ」と受け留められることはありません。

しかし、同じような指導をしても、感情的で、上から目線の権力を振りかざすような指導であれば、パワハラ問題が発生する確率も大きく上がってしまうのです。

あります。これは、上司が感情的になって自分の不満を解消するために怒りをぶつけることを言います。

「厳しい指導」がこの「怒る」を前提としてなされているとしたならば、「パワハラ」と言われてもやむを得ないと考えられます。

指導は相手の成長のために行うものですから、「怒る」のではなく、しっかりと相手の行動を分析した上で、具体的な事実を土台にして、感情を乗せずに冷静な状態で「叱る」のが重要なのです。

つまり上司と部下が「信頼関係」を土台に「叱る」ことができれば、たとえ厳しい指導をしたとしても、それが「パワハラ」と言われることはないはずです。万が一、パワハラと取られたとしても、叱ったことの目的をしっかりと伝えることで誤解を解くことができます。

厳しい指導も相手の成長につながれば、教育的な指導として重要なことだと捉えてください。

3. 「怒る」と「叱る」の違い

指導のプロセスで「怒る」という場面が

「怒る」から「叱る」、「叱る」より「褒める」へ

＜ご提案のポイント＞

- ・指導者と指導される側の関係性が「パワハラ」になるかならないかの判断基準に大きく影響を与えていることを自覚しましょう。
- ・「パワハラ」と取られる指導では、一方向垂直（指示命令）型の場合が多くなっていますが、これを双方向水平（質問）型に切り替えることが重要です。
- ・パワハラの原因となる「怒る」を「叱る」に切り替えること、その怒りをコントロールするための「アンガーマネジメント」を身に付けることも重要です。

1. 指導者に「パワハラ」となる基準を理解させます

「パワハラ」と認定される条件、基準などを指導者側が明確に理解していることが重要です。それを理解していないために、指導者側が良いと思って指導したことが「パワハラ」と言われてしまうのです。

2. 「双方向水平型指導」の代表「コーチング」スキルを活用

「叱る」より「褒める」を中心にした指導に切り替えることをご提案します。特に若手社員に対して行った場合の厳しい指導は「パワハラ」と認識されてしまうリスクが増します。しかしながら、逆に何もしなければ人は成長もしません。だからこそ、「厳しい指導」より「褒めて育てる」指導に変更したほうが効果的だと言えます。

具体的には、「コーチング」のスキルの一つである「褒める技術」を磨くことが効果的です。このコーチングスキルで相手も自信を持つことができるだけでなく、やる気を引き出すこともできるため、職場の活性化にもつながる相乗効果も見込むことができます。

3. 実行のための方策：「怒る」をコントロールする「アンガーマネジメント」の体得

一方で、時には厳しい指導をすることも必要です。その際に、「パワハラ」と言われないようにするために、指導者側が自分の怒りの感情をコントロールすることが重要になります。つい、感情的になって「怒鳴ったり」「切れたり」すると、たとえ相手の成長を願って言った言葉であっても「パワハラ」とみなされることが多々あります。そこで、この感情をコントロールするためのトレーニングである「アンガーマネジメント」を学ぶことを推奨します。このトレーニングによって、常に冷静に指導することができ、「パワハラ」のリスクを軽減できるだけでなく、職場の雰囲気も明るくなるという効果もありますから、指導者が身につける必須のスキルだと言えます。「アンガーマネジメント」のトレーニングは難しいものではないので、早急に体得して職場での指導に活かすことをお勧めします。