

【月刊HMレポート：Vol. 266】 2023年11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！



ハラスメントの根が残って弊害が出るような時に

## 真っ先に必要となる相互の誤解点共有

◇◆◇ お互いが自分の誤解に気付かないことが最大の問題 ◇◆◇

### ◆本レポートの内容◆

- |                           |    |     |
|---------------------------|----|-----|
| 【1】 部長が企画した宴会の場で部長自身がパワハラ | …… | 1 頁 |
| 【2】 忠告よりも効果的だった社長の“静かな”質問 | …… | 2 頁 |
| 【3】 部長が“本当に伝えたかった”ことがあるはず | …… | 3 頁 |
| 【4】 技術を世代間伝承すべき部門ではもっと深刻？ | …… | 4 頁 |
| 【5】 問題対応から“好ましい組織作り”課題へ進展 | …… | 5 頁 |

ハラスメント問題は、上司サイドの叱責自粛等で、一見収まっているかのように見える時でさえ、“別の問題”を生じかねないという指摘があります。その“別の問題”とは、社内の見識や経験知の“伝承”機会が乏しくなるというものです。

部下の指導に苦手意識を抱く年齢層に、更にハラスメント防止のプレッシャーが掛かると、『伝えるべきことも伝えなくなる懸念が強くなる』からです。では、どうすればよいのでしょうか。一つの事例をご紹介します。



### 金子経営労務管理事務所

TEL : 04-2944-3895

FAX : 04-2944-3627

Mail : [info@office-kaneko.net](mailto:info@office-kaneko.net)

URL : <http://www.office-kaneko.net>

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。