

活動報告・情報交換 など

出席メンバーの勉強や活動を含む、近況報告をしてもらいました

- ・ NCKの納涼会をやります! 毎年恒例の『NCK納涼会(懇親会)』を行います! 木村さんからのメール[nck:462]で連絡があったように 8/23(土)にピアガーデンに行きます! 出欠のご連絡と場所の確認は、下記URL(調整さん)をご覧ください!
アドレスはこちら → <http://chouseisan.com/schedule/List?h=cb6fc94d30160743b457d38adc94a062>
- ・ 傾聴ボランティア 8/2(土)の傾聴ボランティアは参加希望が少なかつたためお休みとしました。次回は9/6(土)に行きます。参加者募集中です!
- ・ ハラスメント関係の情報 25年度の個別労働紛争相談の状況が公表されました(厚生労働省)。前年度に続いて「いじめ・嫌がらせ」が相談件数のトップになっています(前年度よりさらに増加)。厚生労働省のHPに資料(PDF)があります → <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047179.html>
- ・ ビジターご参加 今回は萩原さん(お久しぶりのご参加!)が参加してくれました。
- ・ その他、情報交換や近況など

※ この内容は会員の個人的な活動を含むため
HP掲載版では省略いたします。

今後の予定

次回以降の予定です。ぜひご出席を!!

※ 毎月第1木曜・第3火曜日はNCKの勉強会です!(8月、12月は第1木曜のみ。1月は第3火曜のみ)

8月7日(木) 19:00~21:00 テーマ: カウンセリング実習
(19:30までにあればポイントがつかます) 場所: 堀留町区民館 (最近よく使ってる人形町区民館とは違うのでご注意を!)

8月の勉強会は上記(8/7)の1回だけですが、8月後半に「納涼会(懇親会)」を行います。

8月23日(土) 16:00~18:00頃 NCK納涼会(懇親会)
場所: 天空のビア伝説 屋上ピアガーデン 池袋TOBU 屋上
http://www.tobu-dept.jp/ikebukuro/event/other/event_2014_tenku_beer.html

9月4日(木) 19:00~21:00 テーマ: カウンセリング実習
(19:30までにあればポイントがつかます) 場所: 人形町区民館

場所詳細: 堀留町区民館 <http://mappage.jp/S/S04.php?X=2.4396601999993&Y=0.62280694999973&L=12&PKN=13102S040010>
人形町区民館 <http://mappage.jp/S/S04.php?L=12&X=2.4397608735314&Y=0.62275808064978>

今回はハラスメント部会(部会長：横山さん) 主催で発表・ワークを行いました。『パワハラ事例「体験」検討会』と題して、実際のパワハラ事例をもとにしたロールプレイを行い、それについて話し合ってみました。

まずはロールプレイ①で 被害者と行為者(直接の上司)の様子を再現しました(実際の事例をもとにしています)。

次にロールプレイ②で 被害者が管理者(講師者の上司)に相談した様子を再現しました。

この事例について、Bさん(行為者)のどこがいけなかったか? どこがパワハラに該当するか(しないか)? について話し合いました。ロールプレイングの詳細は添付資料を参照ください。(※ 実際の事例なので、当事者の情報は伏せてあります)



ファシリテーター横山さん



ロールプレ① 行為者Bさんと被害者Aさん ロールプレ② 管理者Cさんと被害者Aさん

ロールプレイング① Q(1),(2)

Bさん(行為者)のどこがいけなかったか?

- ・全部いけないうが...。正下 全体的に威圧的、面談の態度ではない。
- ・「正社員に...」 ⊕ 正下 威圧的な態度
- ・「残業で遅い...」 ⊕ 正下 何を背景とした言い方?
- ・私語禁止というのはいかなるもの?
- ・挨拶のとき、どんな話があったのか?
- ・そもそも面談の主旨とちがう。
- ・「同じチームの〇〇さん...」で残業せよるのはおかしい。業務上の理由がない。
- ・8時9時 → 80~50時間/月の残業。お協定に反している。
- 入社時と状況が変わっているのに、対応できてない。
- ・Bさん、この録音されたら... いっしょアウトです。

左がBさん(行為者)のどこがいけなかったか? という意見です。全体に威圧的で目標設定面談での態度と思えないという意見が多いです。(ちなみにBさんは、Aさんにもっと残業するよう促しています)

パワハラに該当する箇所については少し意見が分かれました。正社員に推薦することをちらつかせたところは全員一致でパワハラ認定で、「残業できるって言ったから採用したのに...」という台詞はパワハラに該当しないかも(愚痴を言ったとも取れる)という意見もありました。(添付資料 p.4:「職場のパワーハラスメントの概念と行為類型」もご参照ください)

次に、管理者Cさんが取るべきだった行動を話し合いました(下段左)。そもそもこの話は、管理者Cさんに相談しても何もしてくれないので被害者が相談窓口に向けこんだ事例です。管理者が適切な対応を取らなかったことが問題を大きくしています。ただし、行為者に話を聞いたり注意したりする前に、被害者の意向を確認することは必要です。

最後に行為者Bさんは(この場面ではなく)普段からどのような配慮をしていればよかったか? について話し合いました(下段右)。普段から家庭の(お子さんの病気の)状況などを確認しておくべきでは? という意見が多かったのですが、Bさんの管理職としての能力に問題があるのでは? という意見もありました。ハラスメントに関連してコンプライアンスを学んでおくべきでは? という意見には納得です。

ロールプレイング②

Cさんはどのような行動をとればよかったですか? (なぜAさんは怒ったのか?)

- ・つらい思いをうけとめる。おぎらう
- ・Aさんの訴えを認める
- ・部署全体で検討する。
- ・どうしたS働かなくなるかキレアプラン
- ・Bさんと話すべき。そのあとAさんに入って話をする。
- ・訴えが出る前に、残業を減らす(人も増やす)対応をすべきでは?
- ・受けとめる。Bさんにも話を聞いてみるかと伝える。
- ・この上司たちはパフォーマンスについて何も話さない。会社として大丈夫?
- ・Cさん 職場の調和しか考えてない。Aさんは能力も意欲もありそうなのに。
- ・即刻業務改善指導すべき。Cさん仕事は?
- ・労働時間はふだんから確認しておくべき。手配は?
- ・Aさんが申請したS認めるべき。申請しないように言うのはダメ。

※ Aさんは「聞いてください」と訴えてきた。「パワハラ」と言わねえ。 (だからCさんが対応を話さなかった?)

→ 要注意 Aさんの持ち場を確認する必要がある (Bさんに話をする前)

Q(3)

Bさんはふだんからどのような配慮をしていればよかったですか?

- ・パフォーマンスに注目すべき。
- ・「だらだら残業」「つきあい残業」とかダメよ。
- ・家庭の状況など聞いておくべき。お子さん入院してるし。Aさんの状況はかなり大変。気の毒なのに...
- ・Aさん以外の人の話もきいておくべき。
- ・Aさんは自分の持ち場ちゃんとやってる。それをほめるおぎらうべきでは?
- ・(別に)育児明け時短の人、2人いるのに人の手当てしないのはまずいのでは? どうやればうまくいくのか...?
- ・部門長・管理職の能力の問題では?
- ・コンプライアンスを学び直す必要あり。

編集後記

会報作成担当のコメント・つぶやき・ひとりごと... などなど

どういう行為がハラスメントに該当するのか?(しないのか?)という判断も大事ですが、今回の話では普段の対応や配慮が重要だよなあ...とあらためて思いました。また、ハラスメントというより、マネジメント上の問題と思える部分もあります(コンプライアンスの問題も含めて)。管理職向けにハラスメント研修を行うなら、どう構成すべきか...? 考えさせられます。

【水口】