

弁護士・ビジネスコーチ 波戸岡光太

「ハラスメント防止 異なり、グレーゾーン 第三者が見ても適切で」とコミュニケーションが存在します。相手や状況によって、同じ言動でもパワハラになるか、わたりわたって「パワハラ」についてお話ししてきました。なぜパワハラが起きてしまうのか、起こさないためのポイントをお伝えします。

上司も部下もリスpekクトを

「ハラスメント防止 異なり、グレーゾーン 第三者が見ても適切で」とコミュニケーションが存在します。相手や状況によって、同じ言動でもパワハラになるか、わたりわたって「パワハラ」についてお話ししてきました。なぜパワハラが起きてしまうのか、起こさないためのポイントをお伝えします。

「ハラスメント防止 異なり、グレーゾーン 第三者が見ても適切で」とコミュニケーションが存在します。相手や状況によって、同じ言動でもパワハラになるか、わたりわたって「パワハラ」についてお話ししてきました。なぜパワハラが起きてしまうのか、起こさないためのポイントをお伝えします。

「ハラスメント防止 異なり、グレーゾーン 第三者が見ても適切で」とコミュニケーションが存在します。相手や状況によって、同じ言動でもパワハラになるか、わたりわたって「パワハラ」についてお話ししてきました。なぜパワハラが起きてしまうのか、起こさないためのポイントをお伝えします。

「ハラスメント防止 異なり、グレーゾーン 第三者が見ても適切で」とコミュニケーションが存在します。相手や状況によって、同じ言動でもパワハラになるか、わたりわたって「パワハラ」についてお話ししてきました。なぜパワハラが起きてしまうのか、起こさないためのポイントをお伝えします。

「ハラスメント防止 異なり、グレーゾーン 第三者が見ても適切で」とコミュニケーションが存在します。相手や状況によって、同じ言動でもパワハラになるか、わたりわたって「パワハラ」についてお話ししてきました。なぜパワハラが起きてしまうのか、起こさないためのポイントをお伝えします。

「ハラスメント防止 異なり、グレーゾーン 第三者が見ても適切で」とコミュニケーションが存在します。相手や状況によって、同じ言動でもパワハラになるか、わたりわたって「パワハラ」についてお話ししてきました。なぜパワハラが起きてしまうのか、起こさないためのポイントをお伝えします。

■グレーゾーンで起きる認識の相違例

上司の思い (つもり)	部下の気持ち	アプローチを見直そう
①熱意を込めている	押し付けだ	力を引き出すことに注力しよう
②何度も言っている	しつこい	部下が納得する言い方をしよう
③わからせてあげる	威圧的だ	同じ目線に立ってみよう
④仕事を覚えさせる	無理・無駄な業務ではないか	部下に考えさせよう
⑤右腕を育てている	部下を好き嫌いしている	組織の適材適所を考えよう
⑥ちょっとだけなら	私生活に権限を持ち込んでいる	自分が頼まれてもやるだろうか？

発言や行動はとらえない同僚へのアプローチを振り返り、見直してみるのはいかがでしょうか。

また、コミュニケーションにおいて、人は言葉よりも態度や振る舞いの方のほうに強い印象を受けます。ですから、内容をただでなく、話し方、表情、声のトーンや大きさなど、相手はどう見えているか、どう聞かされているか、どう聞かされていないか、重要なポイントで話を聞くときは、正面からしっかり向き合うことが大切です。

そして、この関係の質を高める役割を担うのは、部長や課長など組織長です。ぜひ、円滑なコミュニケーションをパワハラのない組織で目指してください。

お知りせ 本連載は、波戸岡氏のホームページ (https://hatooka.jp/blog/) に掲載されています。

おわり

おわり

おわり

おわり