

A部長の気持 背景	A部長、B課長の行動	B課長の気持・背景
<p>売り上げ目標達成が全てだ。成績第一主義の社風。目標達成のためなら、時間に関係なく働くものだ。</p>	<p>Aさんは営業部長。若い頃から朝早くから夜中まで頑張り、営業目標を達成してきた</p> <p>Aさんは若い頃から上司の酒の誘いは断らなかった</p> <p>BさんはA営業部長の部下の営業課長だが、課の売り上げがここ2ヶ月目標達成できていない</p> <p>A部長、B課長に責任を取るように迫る</p> <p>B課長、初めはA部長の叱咤激励と思い、自分の能力不足と感じる</p> <p>A部長の発言 ①能力のない役立たず ②朝から夜中まで仕事しろ</p> <p>お酒好きのA部長、毎晩飲みに行く。B課長を誘うが、B課長、仕事のため断る。</p> <p>「来い！」と怒鳴るA部長。遅くからでも仕方なく行くB課長。</p> <p>週3回ほど2時間、A部長から怒られるB課長</p> <p>A部長と顔を合わせるのがこわくなるB課長。声も聞きたくない。 夜あまり眠れない。 会社に行くのが辛い。 友人に相談した。</p>	<p>ある現象が起こる背景を見ず、本人の責任に転化する風潮</p>

■ファシリテーターのために

参加型研修の安心・安全な場づくりのためのルールづくりについて例えば、次のようなことが考えられます。

1. 時間を大切に。時間どおり始め、終わる。
2. 自分の意見を素直に話す。
3. 他人の話を最後まで聴く。途中でさえぎらない。
4. なるべく全員が参加する、発言する。ただし、発言をしない権利も認める。(パスあり)
5. 個人的な情報は守秘、外に持ち出さない。
6. 楽しみながら話し合う。

パワハラという言葉は造語です。株式会社クオレ・シー・キューブの岡田康子さんが労務問題やセクハラの相談業務を通じてそれらと違った訴えがあることに気づいて調査研究した結果、職権によるハラスメントが行われていることを突き止め「パワー・ハラスメント」と名づけマスコミに公表しました。それから、「パワー・ハラスメント」略して「パワハラ」という言葉が「セクハラ」とともに大きな社会問題となってきました。

セクハラは、「改正 男女雇用機会均等法」第11条に「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」という法律によって、その取組みが推進されています。

パワハラにはそのような法律はありませんが、セクハラ同様に事業主には安全配慮義務があります。46頁のような判決も次々と出ています。(場合によっては資料を配布してもよいでしょう)

元気が出る明るい職場で働くことができるように、パワハラについて全員が正しく理解する必要があります。