

パワハラとリーダーシップ

— 真の目的を見失う危険 —

企業が生き抜くためには、厳しい競争に勝たなければなりません。そのためには、リーダーが「いくらパワハラがいけないと言っても、勝ち抜くためには厳しく指導しなければならない」と考えるのも当然でしょう。

しかし「厳しい指導」は“うるさく言われるから、一応頑張るが、折あれば手を抜こうという要領主義に堕していく危険”もあります。

また「厳しい指導」は、ともすると「受け手（部下）がそのように感じたらハラスメントである」（本来、この解釈は間違いですが）となりかねません。また、厚労省の定義はありますが、抽象的な部分もあり、パワハラか否かの判断が難しいものです。

かといって、パワハラを恐れるあまり、上司が適切な指導をしない「ゆるい職場」にしてしまうと「この会社で自分は成長できない」といって、有能な社員（特に若手）が退職しかねません（「緊急提案・121」で説明）。

昨今、このようなジレンマ（厳しさが、ゆるい職場か）の中で、リーダーシップ発揮が困難になっていないでしょうか。

そもそも、企業にとってパワハラ防止をする目的は何でしょうか。それは「誰もが働きやすい環境を作り、業績向上に邁進できるようにすること」であるべきでしょう。まさに、リーダーシップの目的そのものです。パワハラもリーダーシップの発揮も目的は同じです。

昨今、パワハラ防止教育に力を入れている企業が多いようです。これは重要なことですが、ともすると、“目的”と“手段”の取り違えをしかねません。パワハラ防止は、業績向上でできる環境を作るための手段です。

では、なぜ目的と手段を取り違えるのでしょうか。

それは「組織の価値観」が浸透していないからです。組織の価値観とは「ビジョン」「理念」「方針」等の根底を貫く「自社の経営で最も大切にすべき考え方」のことです。これは、企業の創業期には、社員に共有されており、皆が大切にしていたことです。「最も大切にすべきこと」が浸透していれば、何をやっても目指すべき「目的」がずれることはありません。しかし、この価値観は、創業期から成長期、成熟期と歴史を刻む中で、ともすると忘れ去られてしまいかねません。

真のリーダーとは、まさに「組織の価値観を体現する人」です。また、パワハラ防止も「組織の価値観を大切にするために必要なこと」です。

弊社の管理者研修は、単なる一般論のリーダーシップ教育ではありません。各企業の個別事情（組織の価値観）を事前に把握した上で、オリジナルのカリキュラムを提案させていただきます。

興味・関心がございましたら、下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

