

第2回 サムライ塾

アンケートが文字でいっぱいになる
『パワー研修』

平成28年5月13日（金）

今日のセミナーで何を持ち帰りますか？

目的の例

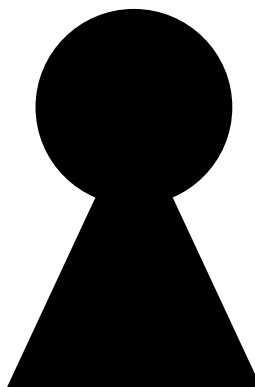
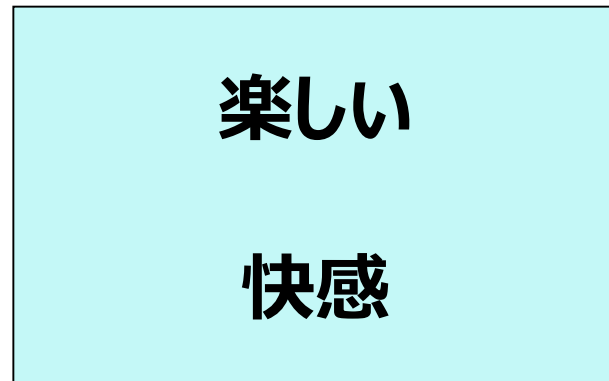
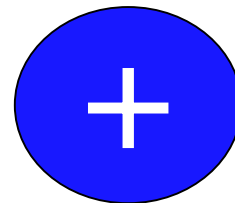
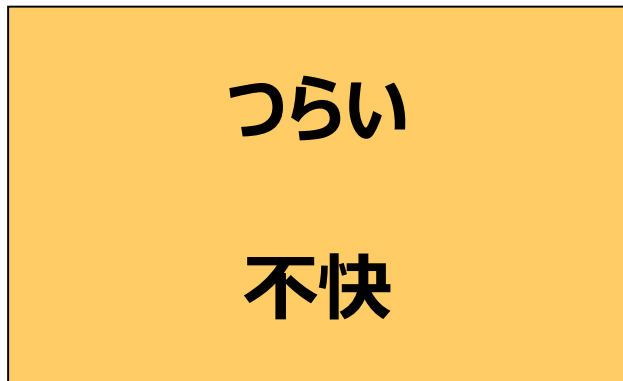
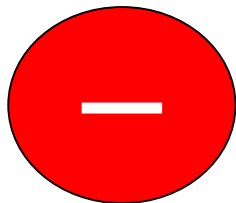
- ・パワーハラセミナーの内容をマスターして帰る。
- ・セミナーの組み立て方を持って帰る。
- ・ゲームの活かし方を取得して、自分で出来るようにする。
- ・情報交換できる社労士の仲間を増やす。

あなたの目的

私（ ）は、今日のセミナーで、

を持ち帰ります。

人の行動には全て、目的がある



5つの基本的欲求

参照：人間関係をしなやかにするたったひとつのルール 渡辺奈都子著

愛・所属の欲求

愛、仲間、協調など

人を大切にしたい！されたい！
人が大好き！誰かと一緒にいたい！
一緒に働く人が重要！

力・価値の欲求

自己価値、重要度、
達成感、貢献など

認められたい！役に立ちたい！
勝ちたい！結果を残したい！
賞賛されたい！

自由の欲求

独立、自主、
自制、選択など

自分で判断したい！変化！
人にあれこれ言われたくない！
自分で選びたい！

楽しみの欲求

学び、笑い、
好奇心など

楽しみたい！笑いが大切！充実感！
やりがいのある仕事！学びたい！
関心が高い！好奇心が高い！

生存の欲求

空気、水、食べ物、
防寒、安全など

安全な環境にしたい！
平穏で安定が得たい！
住環境や家族のことが大切！

オペレーティングシステム（OS）の変革

背景：答えは一つの時代

市場や経済：作れば売れる
うまく行くやり方
求めるもの：モノが豊かになる
人材像：言われたことをこなす人

背景：答えは一つではない時代

市場や経済：ニーズの多様化・変化
価値の二極化
求めるもの：やりがい、自己実現
人材像：自律的、自主的

古い「ソフト」

指示・命令型
正しいやり方・考え方
永く勤めて貢献 = 収入アップ

新しい「ソフト」

自発性を引き出す
その人の感性、創造性
成長と自己実現

古い「オペレーティングシステム」

人を変えることができる
人は外からの刺激で変えられる
（外的コントロール）
正しい価値観は一つ

新しい「オペレーティングシステム」

人を直接変えることはできない
人は内側の動機で動く
（内的モチベーション）
価値観は人それぞれ違う

変えられるものと変えられないもの

変えられないもの

過去

他人

外的
コントロール

生理
反応

感情

変えられるもの

今

自分

内的
モチベーション

行動

思考

相手とのかかわり方

参照：人間関係をしなやかにするたったひとつのルール 渡辺奈都子著

外的コントロール

◆考え方

- ・部下は外側の刺激で行動する。
- ・私は部下を変えられる。
- ・私も上司に変えられる。
- ・私は正解を知っている。部下は間違っている。

●問題追及アプローチ

- ・文句を言う
- ・脅かす
- ・責める
- ・罰を与える
- ・批判する
- ・褒美でつる
- ・ガミガミ言う

内的モチベーション

◆考え方

- ・部下は内側の動機づけで行動する。
- ・私は部下を変えられない
- ・私を変えるのは私だけ
- ・部下の価値観はそれぞれ違う

●解決誘導アプローチ

- ・耳を傾ける
- ・励ます
- ・尊敬する 敬意を払う
- ・受け入れる
- ・違いを交渉する 調整する 話し合う
- ・信頼する
- ・支援する

人の行動のメカニズム

【行為】：外から見てわかる動作や表情。
例) 立ち上がる、走る、微笑む、手を振る、
にらむ、怒鳴る

【思考】：頭の中で考えること、イメージすること。
例) 嫌なことを思い出す、将来を思い描く、
イメージトレーニング

【感情】：快・不快、気分や気持ち。
例) 喜怒哀楽、ワクワク、イライラ、しょんぼり
怒り、憂鬱感、高揚感、達成感

【生理反応】：身体反応、体内のコンディション
例) 喉が渇く、汗が出る、血圧が上がる、
瞳孔が開く、不眠、食欲不振、頭痛、
吐き気



図参照：選択理論.jp

こんな場合はパワハラになるでしょうか？

1. 直接厳しい言葉を言われていないケース

部署内で、毎日、上司から叱咤叱責されている社員がいた。

「おまえは馬鹿か！少しは頭を使え！」

「日本語は理解できてんのか？」など

決して自分が言われているわけではないが、あまりにも厳しい言葉にいつか自分もそうなるのではと考えると、毎朝不安になり、会社へ入社することが怖くなった。

隣の席に座っている先輩社員が、いつも、誰かの文句を言っている。

電話口では普通なのに、電話を切った後、

「こいつ本当悪りいな！」

「おばあちゃんだからボケてきたんじゃないか？」

のような発言をしている。そんな発言を隣で聞いていると、自分も陰でそのように言われているんじゃないかと毎日びくびくしている。

こんな場合はパワハラになるでしょうか？

2. 直接厳しい言葉を言われたケース

上司から次のような言葉を言われた。

「おまえがいるだけで迷惑だ。頼むから会社辞めてくれ。」

「あ、これは行き過ぎだから、この場から退場！」

「おまえは整理整頓ができていない。きっと部屋も汚いんだろうな」

「ボケ・カス」

「そんなんだから、おまえは結婚できないんだ」（対：女性に対して）

「こんな業績でどうすんの？このまんまで終わるつもり？これじゃ、給料泥棒だよね。自分の食い扶持ぐらい自分で稼げよ。それともあなたは、うちの課の扶養家族ですか？！？！まずは1件決めてこい」

こんな場合はパワハラになるでしょうか？

3. 職場以外で起こったケース

会社の飲み会で次のようなことがあった。

- ・酔っぱらったのかどうかわからないが、やたら馴れ馴れしく肩や背中を触ってくる。
- ・聞いていて不愉快なほど、常に卑猥な話が飛び交っている。

4. 配慮が足りないケース

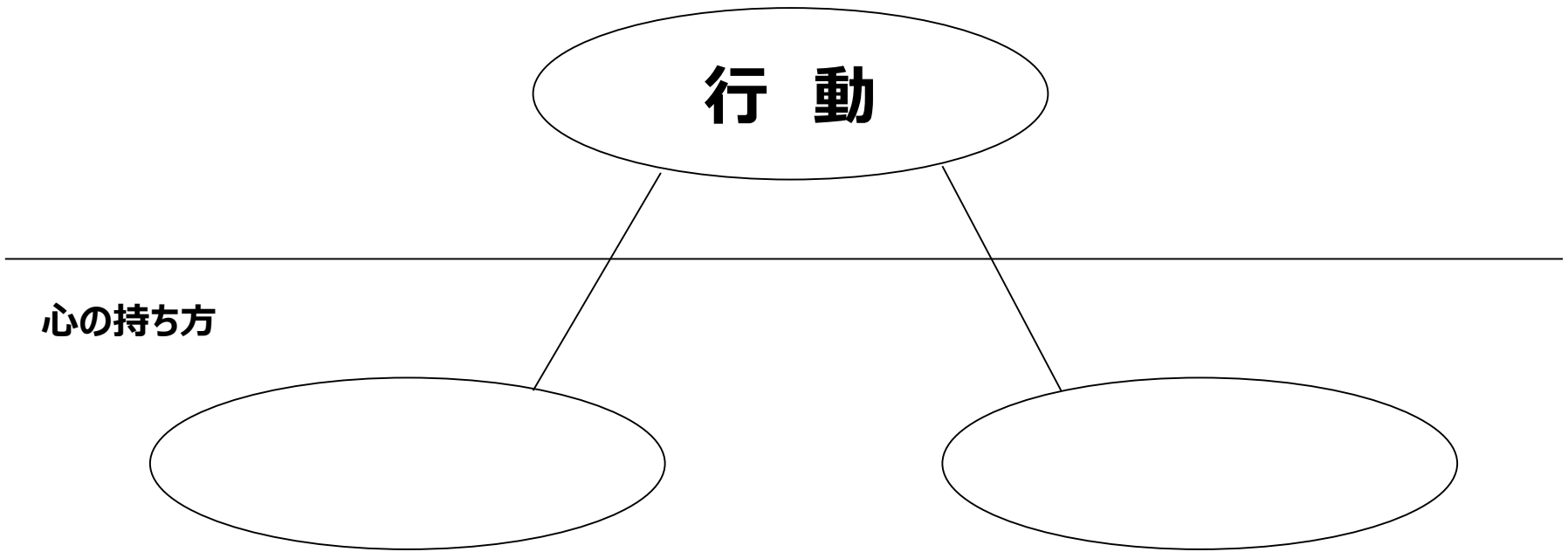
法律や就業規則上、守られている社員に対して配慮が足りない。

- ・メンタルで休職する社員に対して、厳しい言葉をかけた。
- ・休職から復職したばかりの社員に対して、通常の社員と同じ要求をした。
- ・産前休暇に入る社員に対して、心ない言葉をかけた。
- ・育児休業から復帰した社員が、子供の病気で遅刻をした時に厳しい言葉をかけた。

こんな行為がパワハラになる

① 暴行・傷害	身体的な攻撃
② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	精神的な攻撃
③ 隔離・仲間外し・無視	人間関係の切り離し
④ 業務上明らかに不必要なことや不可能なことの強制、仕事の妨害	過度な要求
⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	過小な要求
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること	個の侵害

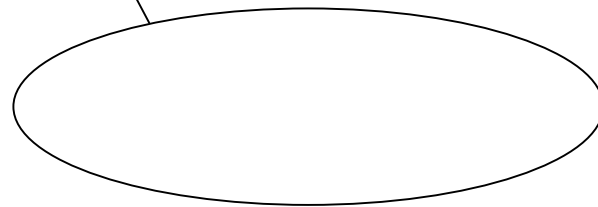
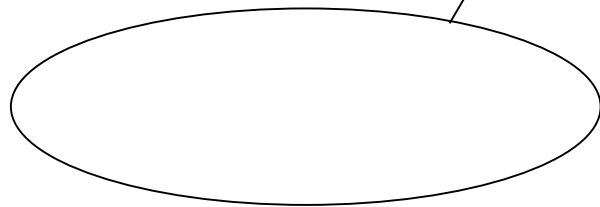
行動は1つでも心の持ち方は2つ



あなたの心の持ち方はどちらですか？

数字も取れないのに、どうして帰るの？

心の持ち方



どちらの心でいるのか？は伝わっている。

こんなことで、部門の目標を達成できるの？

心の持ち方

人を人として見る
思いやりの心

人をモノとして見る
冷たい心

便利なモノ

ジャマなモノ

無関心なモノ

心が伝わるとどうなるのか？

こんなことで、部門の目標を達成できるの？

はい。頑張ります！

人をモノとして見る
冷たい心

便利なモノ
ジャマなモノ
無関心なモノ

人をモノとして見る
冷たい心

便利なモノ

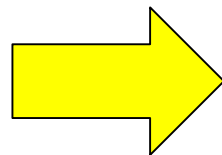
ジャマなモノ

無関心なモノ

心が伝わるとどうなるのか？

こんなことで、部門の目標を達成できるの？

人を人として見る
思いやりの心



はい。頑張ります！

人を人として見る
思いやりの心

このままじゃいけない！

やさしく言うのは思いやりの心か？

できなければ、無理しなくていいよ！

心の持ち方

人を人として見る
思いやりの心

人をモノとして見る
冷たい心

便利なモノ

ジャマなモノ

無関心なモノ

やさしく言うのは思いやりの心か？

できなければ、無理しなくていいよ！

心の持ち方

はい。頑張ります！

人をモノとして見る
冷たい心

便利なモノ
ジャマなモノ
無関心なモノ

人をモノとして見る
冷たい心

便利なモノ

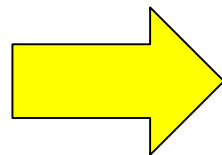
ジャマなモノ

無関心なモノ

やさしく言うのは思いやりの心か？

できなければ、無理しなくていいよ！

人を人として見る
思いやりの心



はい。頑張ります！

人を人として見る
思いやり心

『次の機会があればやってみよう！』

オペレーティングシステム（OS）の変革

<p>背景：答えは一つの時代</p> <p>市場や経済：作れば売れる うまく行くやり方 求めるもの：モノが豊かになる 人材像：言われたことをこなす人</p>	<p>背景：答えは一つではない時代</p> <p>市場や経済：ニーズの多様化・変化 価値の二極化 求めるもの：やりがい、自己実現 人材像：自律的、自主的</p>
<p>古い「ソフト」</p> <p>指示・命令型（北風） 正しいやり方・考え方 永く勤めて貢献 = 収入アップ</p>	<p>新しい「ソフト」</p> <p>自発性を引き出す（太陽） その人の感性、創造性 成長と自己実現</p>
<p>古い「オペレーティングシステム」</p> <p>人を変えることができる 人は外からの刺激で変えられる （外的コントロール） 正しい価値観は一つ</p>	<p>新しい「オペレーティングシステム」</p> <p>人を直接変えることはできない 人は内側の動機で動く （内的動機説） 価値観は人それぞれ違う</p>

では、どうしたらよいのでしょうか？

人事

人 事

人を憎まず事を憎む