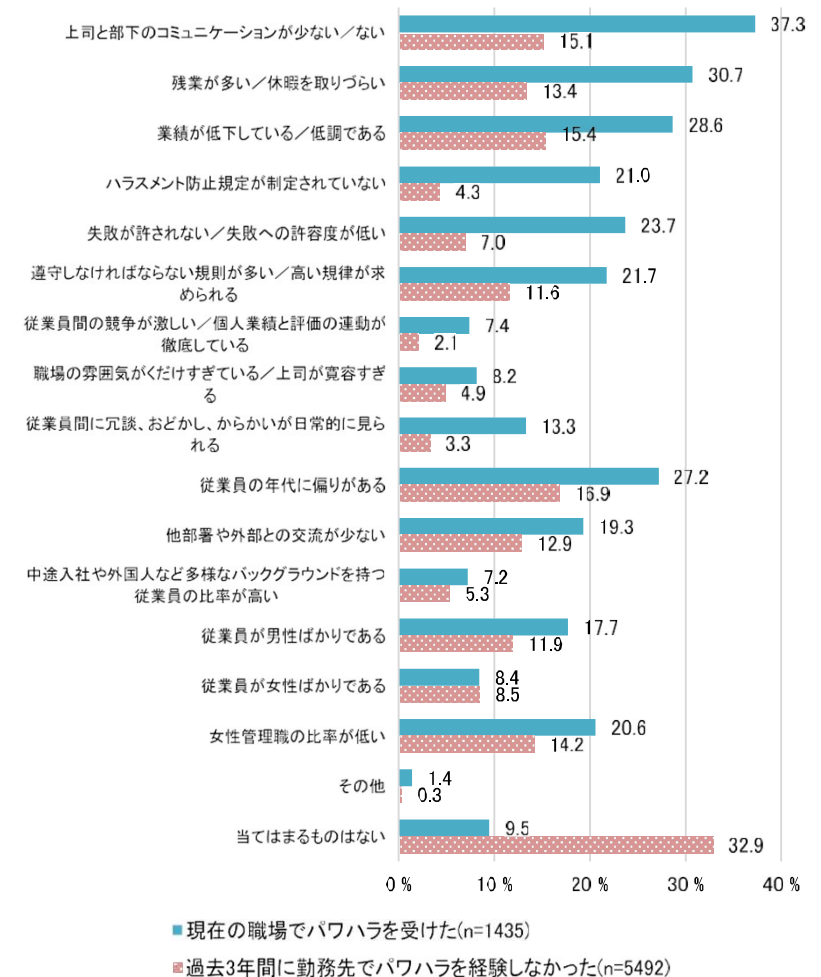


- **なぜいまだにパワハラを克服できないのか？（具体的に何をどうすればいいのか？）**
- **パワハラされる側の心情も大事だが、**パワハラする側の心理**の理解も大事**
- **パワハラを働く人たちの「武器」にして良いのか？（悪いのか？）**
- **パワハラの誹りを招かない対人的マネジメントを…**

図3 職場の特徴（パワハラ経験有無別）



パワハラ被害を起こしやすい人の傾向

- ・自分が「正しい」と思う（間違いを許せない）
- ・自分は「できる」と思う（できない人を理解できない）
- ・自分は「楽したい」
- ・他罰的、他責的、責任転嫁
- ・言葉遣いが丁寧でない、呼び捨て
- ・相手の気持ちが分からない
- ・優位に立ちたい
- ・自分の気分（怒りやイライラ）を優先してしまう
- ・上には甘い
- ・人を支配したい、人に言うことを聞かせたい
- ・糺す、糾す
- ・実は気弱
- ・気に入る、気に入らない
- ・自分のやり方にこだわる
- ・人に任せられない
- ・許せない、キライ

パワハラ被害が起きやすい職場

- ・人が足りない
- ・失敗が許されない
- ・コミュニケーションが希薄
- ・マネジメントが無い

パワハラ被害を受けやすい人の傾向

- ・極端に自罰的、または極端に他罰的
- ・周囲と上手くコミュニケーションできない
- ・自信の無さ、または誤信や過信
- ・発達障害やパーソナリティ障害の傾向

パワハラ被害が起きやすい関係

- ・優劣関係
- ・上下関係
- ・攻勢と守勢
- ・有利と不利
- ・既知と未知

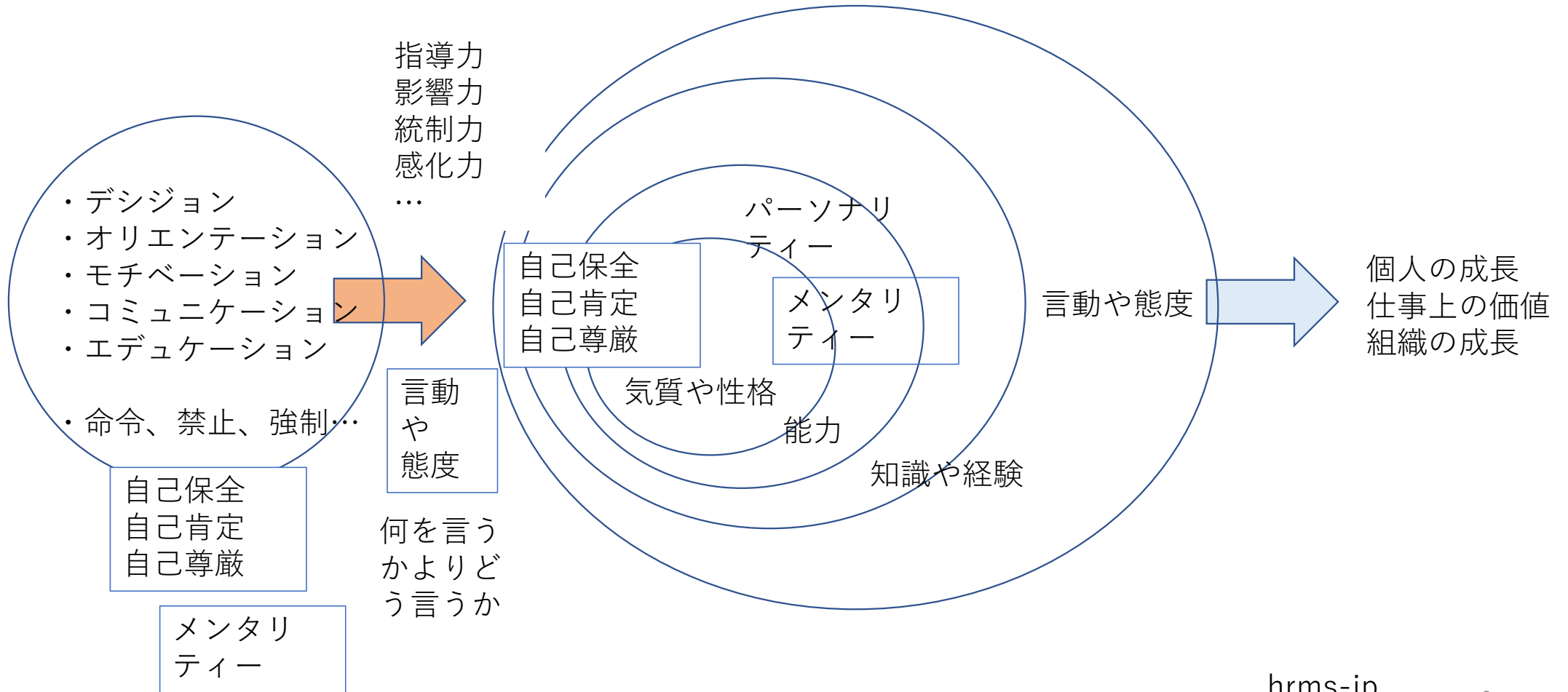
パワハラにつながりやすい言動・態度・表情

- ・無視、蔑視、軽視
- ・否定、拒絶、拒否

パワハラ被害が起きやすい出来事

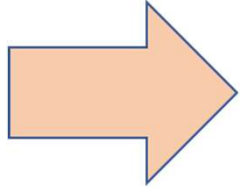
- ・失敗

「人」への働きかけとして（私見①）



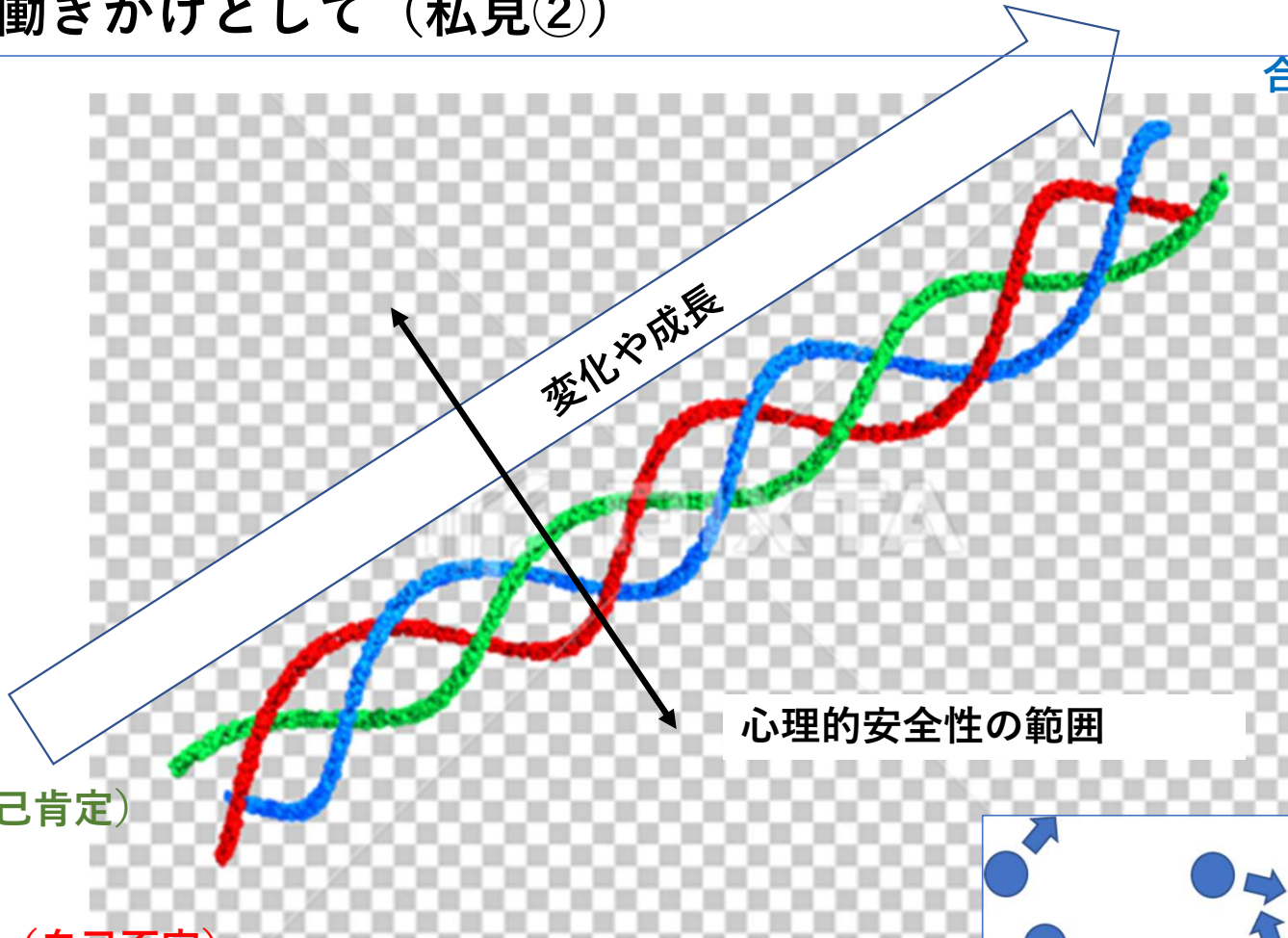
「人」への働きかけとして（私見②）

「育成」や
「指導」の
る場面で…



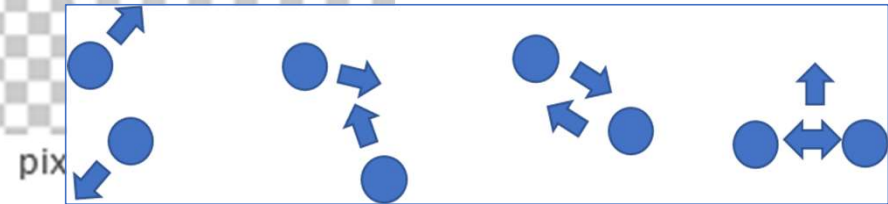
正（自己肯定）

反（自己否定）



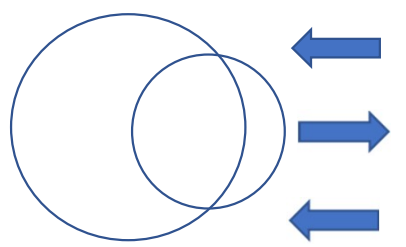
合（自己成長）

人との信頼
関係を築く
場面で…



パワハラを招かないマネジメントメソッド（私見③）

- ア) その状況に**一緒に身を置く**。
- イ) その状況でどう感じるかを**一緒に感じ**、どう思うかを**一緒に思う**。
- ウ) それに基づいてどのような言動や態度を選ぶかを**一緒に選ぶ**。
- エ) それによって眼前や周囲にどのような変化や結果や影響やあったかを**一緒に観る**。
- オ) それが良かったか、どうすればもっと良かったかを**一緒に評価する**。
- カ) 別の状況でア) から繰り返し、**一緒に学習**する。



外部からの作用に対する反作用はその人の内部から生じ、それに対する外部からの反作用を通じて内部で学習が行われる…そうしたプロセスを一緒に体験してみよう…。

```

    graph TD
      A[どんな状況でどんな出来事があったか？] --> B[どう感じ・思うか？]
      B --> C[どんな言動や態度や反応を選ぶか？]
      C --> D[それによって相手や周囲や状況にどんな反応や影響や変化があったか？]
      D --> E[それは良いことそれとも悪いことだったか？]
      E --> F[次に同じ又は別の状況だったらどうしようと思うか？]
      F --> G[学 習]
      G --> A
  
```