

指導とパワハラ境界線チェックリスト

法的・心理学的分析に基づき、現場管理職が日々のマネジメントにおいて活用すべき具体的なチェックリストを策定いたしました。本リストは、自身の言動が法的リスクを孕んでいないかと、部下との信頼関係が構築できているかの両面から構成されています。

指導の適正性・法的リスクの自己点検

自身の指導が客観的に見てパワハラの構成要件を満たしていないかを確認できます。1つでも該当する場合、その指導は行き過ぎであり、法的リスクが高くなります。

<input type="checkbox"/> 指導の目的は、100%「部下の成長」や「業務の改善」にあると言い切れるか？
<input type="checkbox"/> 叱責をする際、自分のストレス発散のために怒鳴ったり威圧したりしていないか？
<input type="checkbox"/> 「お前はダメだ」「やる気がないなら帰れ」など、能力や人格そのものを否定する言葉を使っていないか？
<input type="checkbox"/> 他の従業員がいる前で、見せしめのように大声で叱責していないか？
<input type="checkbox"/> 1つのミスに対して必要以上に長時間叱責したり、過去のミスを蒸し返していないか？
<input type="checkbox"/> 達成困難な高い目標を課す際、具体的なアドバイスやサポート、必要なリソースを提供しているか？
<input type="checkbox"/> 合理的な理由なく、特定の部下にだけ過剰な業務を押し付けたり、逆に仕事を取り上げて干したりしていないか？
<input type="checkbox"/> 業務と無関係な私生活（休日、家族、交際）について、執拗に介入したり、それを理由に不利益な扱いをしていないか？

信頼関係と心理的安全性の診断

部下が上司の指導を「好意的帰属」で受け取るための土壌（信頼関係）ができていないかを確認できます。これらが不足している場合、どれほど正しい指導を行っても、パワハラと受け取られるリスクが高まります。

<input type="checkbox"/> 部下全員と、「週に1回」以上の頻度で、業務以外の雑談や短時間の対話を行っているか？
<input type="checkbox"/> 出社時や退社時、すれ違う際に、上司である自分から目を見て挨拶をしているか？（部下からの挨拶を待っていないか）
<input type="checkbox"/> チーム内の情報や決定事項について、特定の部下を排除せず、迅速かつ公平に共有しているか？
<input type="checkbox"/> 部下が話しているとき、PCやスマホを見ながらではなく、身体を向けて話を聞いているか？
<input type="checkbox"/> 部下が自分と異なる意見や反論を言った際、不機嫌にならず、まずは「なるほど、そういう考えもあるか」と受け止めているか？
<input type="checkbox"/> 部下がミスや悪い報告をしてきた際、第一声で怒鳴るのではなく「早く報告してくれてありがとう」と感謝を伝えられているか？
<input type="checkbox"/> 自分の非を認め、部下に対して素直に謝罪できているか？自分の弱みを見せられているか？
<input type="checkbox"/> 「お前は～だ」と相手を断定するのではなく、「私は～されると困る」と自分の感情や状況を主語にして伝えているか？
<input type="checkbox"/> 厳しい指導をする際、「あなたに成長してほしいから言っている」「期待しているから任せる」という意図を明確に言語化して伝えているか？

組織状態の予兆モニタリング（危険信号）

自身の行動だけでなく、チーム全体に現れる「危険信号」を早期に察知するためのチェックリストです。

<input type="checkbox"/> 最近、部下からの自発的な質問、相談、提案が減っていないか？会議で発言するのは管理者だけになっていないか？
<input type="checkbox"/> 部下が報告に来る際、明らかに緊張し、顔色が悪い、あるいは「はい」としか言わない状態になっていないか？
<input type="checkbox"/> 小さなミスやトラブルが現場レベルで隠され、大きな問題になってから発覚することが増えていないか？
<input type="checkbox"/> 入社3年以内の若手社員や、中途採用者が定着せず、短期間で辞めていく傾向がないか？