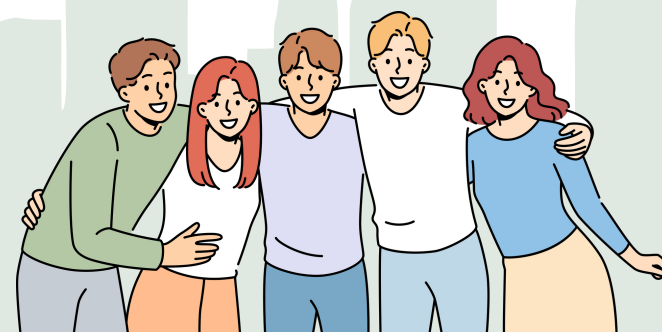




みんなで築く ハラスメントフリーな職場

ハラスメント予防研修



ハラフリラボ
ハラスメント・フリー・ラボ

プロフィール

阿部 浩一

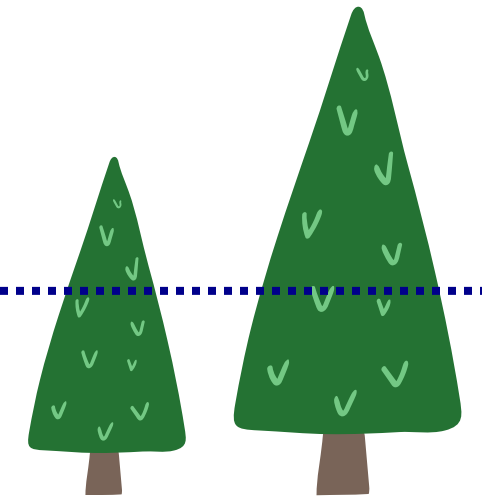
Kouichi Abe

合同会社うんすい宅建 代表。宅地建物取引士。

「ハラスメント・フリー・ラボ」を主宰。公的機関等で幹部・管理職研修や相談員研修を行っている。著書に『きまじめでやさしい弱者のための「独立・起業」読本』（クロスメディアパブリッシング／インプレス）。



もくじ



01 ハラスメントとは何だろうか？

02 どう対応したらよいのだろうか？

03 心理的安全性とチームビルディング

04 まとめ

ハラスメントとは何だろう？

01



ハラスメントとは

- ①言葉や行動によって他者に不快感や苦痛を与え、その影響で個人の尊厳や仕事へのモチベーションを損なう行為。
- ②組織と個人に与える悪影響が大きいもの。

ハラスメントは人権問題

- ①相手の価値観や主体性を尊重しない「一方的な行為」だから。
- ②SDGsの実践や「ビジネスと人権」への対応が求められる中、組織にとって最も身近で真っ先に取り組むべき人権課題。

ハラスメント「3つの分類」

- ①性的ハラスメント：性別や性自認、性的指向に基づく不快な言動や行為。
- ②人種・民族ハラスメント：人種や民族など出自に基づく差別的な行為。
- ③職場いじめ：上司や同僚、部下などによる嫌がらせや排除行為。

ハラスメントはたくさんあるけど 全部を知る必要があるか？

パワーハラスメント（パワハラ）の予防を理解することで、他のハラスメントにも応用が利きます。国も「パワハラ予防は、セクシャルハラスメント（セクハラ）とマタニティハラスメント（マタハラ）の取り組みと一元的に取り組むことが望ましい。」としている。

どう対応したらよいのだろうか？

02



パワハラにならない部下などへの 接し方

①双方向のコミュニケーション。

※例：予告・さん付け・指導の目的の明確化・ねぎらい・1対1ミーティングなど。

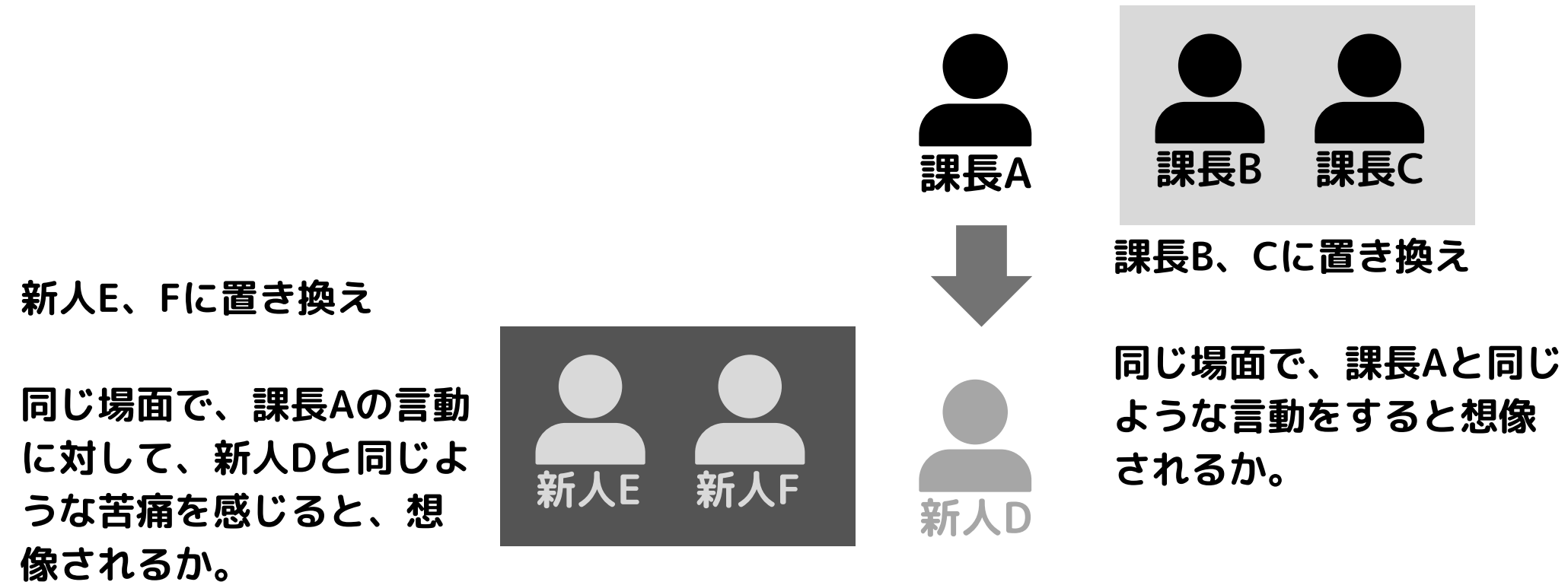
②まずは相手の話を聴く姿勢を持つこと。

③聴く場合も「言いたいことがあれば気にせず言ってね」や「わからないことがあれば遠慮なく聞いていいよ」ではなく、傾聴の姿勢を持つこと。

02

どう対応したらよいのだろうか？

④部下などが同じことをしたとき、同僚の管理者などだったらどう対応するか考えてみる。



⑤自分の家族にも同じことができるか考えてみる。

傾聴について少し

「積極的傾聴」

需要の精神と共感的理解をもって相手の話に耳を傾け、その言葉の中にある事実や感情をつかもうとする聴き方。（カール・ロジャーズ）

「オープン質問」

制約を設けなくて、相手に自由に答えてもらう質問。YESかNOで終わらない質問。

※例：〇〇で悩む人について私の周囲でよく聞くけどあなたはどうか？（オープン質問）

あなたの悩みは〇〇だよな？（クローズド質問）

傾聴については、本を1冊読んでみることをおすすめします！

パワハラを受けたときの対応の仕方と パワハラされない方法

①どんなことをされたのか記録する。

※メモや日記であっても、証拠となり得ます。

②周囲に相談する。

※相談を受ける側は、プライバシーに配慮すること。

③会社の窓口や人事担当者に相談する。

02

どう対応したらよいのだろうか？

④会社等の組織は法律で、相談者が不利益にならないよう、プライバシーの確保を配慮することを求められている。

⑤外部の相談窓口相談する。

⑥自分から仕事に関する相談をしたり話しかけたりする。

※話しかけてくれたり、相談してくれたりする部下にはつらく当たりづらい。

パワハラになる行為とならない 行為の違い

- ①社内ルールの作成と確認。
- ②アウトとセーフにこだわっても仕方ない。
- ③パワハラと認定されなければ処分されないというわけではない。

02

どう対応したらよいのだろうか？

- ④「罰則の対象となる行為の構成要件や、違法となる行為をどのように特定、明確化」するのかという難しさがある。
- ⑤一方的な言動をやめ、双方向のコミュニケーションを学び、実践するしかない。
- ⑥行為者本人の問題だけではなく、行為者の上司が監督責任を果たさないこともパワハラと同等。

心理的安全性とチームビルディング

03



働きやすい職場をつくる方法

- ①心理的安全性とは「ゆるい職場」のことではない。
- ②おたがいの違和感やわがままを言い合っても大丈夫な職場をめざす。
- ③職場の誰もが仕事を楽しめているか気にし合う。

03

心理的安全性とチームビルディング

- ④一方的な言動をやめて、双方向のコミュニケーションを。
- ⑤いきなり大きく変えようとしないこと。
- ⑥発達障害やLGBTQ当事者などへの「合理的配慮」をみんなのものにする。
- ⑦働きやすい職場づくりを管理者や上司だけに押し付けない。

具体的に取る方法の例

①飲み会よりも社員の人生に耳を傾ける「マイヒストリーの会」の実施を。

※社員の中から一人の発表者を決めて、職場または部署の全員で90分間、発表者の半生に耳を傾けるのがマイヒストリーの会。発表者の転機やその人の深い部分を理解することにつながる。

②会議（ミーティング）は上座、下座をつくらないように円になってお菓子でも食べながら行う。

③ハラスメントの社内ルールと同様に、ミーティングのルールを決めて共有しておく。

※例：相手に関心を持って話はじっくり聴く・正論でやっつけ過ぎない・自分の言葉で率直に話すなど。

④管理者は、合理的配慮のおかげで生産性も上がって、社員みんながやさしくなれるし、対外的にも評価されるなどと考え、「当事者がいなかったら必要ないコスト」などと考えないマネジメントを行う。

まとめ

04



4つのハラスメント予防の取り組み

- ①経営陣によるメッセージの発信
- ②明確な社内ルールを確立しておく
- ③社内の現状はどうなのか把握する
- ④ハラスメントに関して学習する機会をつくる

これだけは押さえておいてください！

- ✔ ハラスメント予防に「これさえやればよい」というものはないこと。
- ✔ ハラスメント予防は、コツコツした積み重ねがいちばんの早道ということ。
- ✔ ハラスメントの加害者にならないシンプルな方法は一方的な言動をやめて、双方向のコミュニケーションを学んで実践すること。
- ✔ ハラスメントの被害を受けたのに、黙っていては何も解決しないこと。
- ✔ 職場の心理的安全性への取り組みが、ハラスメント予防につながること。



Thank
you

参考図書

- 加藤貴之『人事・総務担当者のためのハラスメント研修設計・実践ハンドブック』（日本法令）
- 塩見康史・なかむらアサミ『わたしたちからはじまる心理的安全性』（翔泳社）
- 神坪浩喜『本当に怖いセクハラパワハラ問題』（労務調査会）
- 高嶋直人『公務員のためのハラスメント“ゼロ”の教科書（ぎょうせい）
- 佐藤恵美『もし部下が発達障害だったら』（ディスカヴァー携書）
- 神谷悠一・松岡宗嗣『LGBTとハラスメント』（集英社新書）
- 神谷悠一『差別は思いやりでは解決しない』（集英社新書）