



ハラスメント防止研修の コンセプト

フローリッシュ社労士事務所
公認心理師・特定社会保険労務士
新美 智美

ハラスメント防止研修の目的と課題



目的

①何がハラスメントにあたるのかを理解する

課題

線引きがわかりにくい

対策

厳し目に伝える？

②ハラスメントになる言動をしないようにする

わかっているけどやってしまう人をどうするか

リスクを強調して伝える？

2人の異なるタイプで考えてみましょう



Aさん

ハラスメント加害者になる可能性は低い。真面目な性格で、ハラスメント対策にも前向きに取り組んでいる。



Bさん

パワハラチックな指導でないと人は伸びないと考えている。ハラスメントの取り組みに反発を感じている。

「厳し目に伝える」のは効果的？



Aさん

何でもかんでもパワハラになってしまい
そうで、怖くて指導できないな(委縮)



Bさん

そんなこと言っていたら部下が使い物に
なくなる。くだらん概念だ(矮小化)

俺はそんなことは言っていないから関係
ない(他人事化)

「バカヤロー」と言ったらパワハラ？
じゃあ「バカ！」は？「頭が悪いですね」
ならいいよね？(メタメッセージ)

「リスクを強調して伝える」のは効果的？



上手くいけば・・・



Aさん



Bさん

そんな怖い目に合うなら気をつけよう

ただし、本当に“変わった”訳ではないので、
その**効果は一時的**



Bさん

何で、そんな理不尽な目に合わないといけ
ないのか。やはりハラスメントなんておかしい。

ハラスメント対策に対するネガティブな感情
が強くなり、**見かけだけの対応**をする。

私がハラスメント防止研修で大事だと考えること



納得性が高いこと

「あれをしてはダメ」、「これをしてはダメ」ではなく
何をしたらよいかかわかること

自分の価値観や日ごろの言動を
振り返る場であること

パワーハラスメント防止研修のプログラム例



項目	内容
研修の目的	<ul style="list-style-type: none">・パワハラの影響を防ぐ・加害者になることを防ぐ・安心して指導する為
パワーハラスメントの基礎知識	<ul style="list-style-type: none">・ハラスメントの定義 あなたは誤解していない？ 定義クイズ・6つの類型 これってパワハラ？ワーク
パワハラ・グレーゾーンにならない指導	<ul style="list-style-type: none">・パワハラにならない指導・注意のポイント・ケーススタディ・グレーゾーンについて・ネガティブフィードバックの行い方
パワーハラスメントリスクチェック	<ul style="list-style-type: none">・パワーハラスメントリスクチェック記入・各タイプの特徴とタイプ毎に気をつけるべきポイントの解説
相談を受けた時の対応	<ul style="list-style-type: none">・相談を受けた時に気をつけるポイント

より良い研修にするために



✓ 適切な研修時間を設定する

✓ 管理職と一般社員は分けて研修を行う

✓ 事例はうまく活用する

事例にはわかりやすいというメリットはありますが、受け手が自分事として捉えないと全く効果がありません。ぜひ下記に示すような貴社の状況を踏まえて、効果的に活用してください。

- ・ハラスメントアンケートの結果
- ・ハラスメント相談窓口寄せられる相談内容
- ・ハラスメントとして処分された事例
- ・ハラスメント関連で過去に行った研修と受講者の反応
- ・職場で見受けられるハラスメント的な言動 etc.

ご視聴ありがとうございました

