



ハラスメント防止研修

～ハラスメントのない安心して働ける職場環境～

(株)鳥飼コンサルティンググループ
取締役 鳥飼 胆識

【クイズ】法律で定義が明文化されているのはどれでしょうか？

セクシャルハラスメント
マタニティハラスメント
育児介護ハラスメント
パワーハラスメント
ソジハラスメント
カスタマーハラスメント
モラルハラスメント
ジェンダーハラスメント
アルコールハラスメント

エイジハラスメント
リモートワークハラスメント
スメルハラスメント
レイシャルハラスメント
テクノロジーハラスメント
エアーハラスメント
ソーシャルハラスメント
ハラスメントハラスメント
マリッジハラスメント
フォトハラスメント

ペットハラスメント
リストラハラスメント
ブラッドタイプハラスメント
パーソナルハラスメント
スモークハラスメント
ワクチンハラスメント
カラオケハラスメント
ロジカルハラスメント
テクスチュアルハラスメント
マルハラスメント

法律で対策が義務づけられているハラスメント

	パワーハラスメント	セクシュアルハラスメント	マタニティハラスメント	育児介護ハラスメント
	地位や権限を利用したハラスメント	相手が不快な性的言動をするハラスメント	妊娠、出産を理由とするハラスメント	育児や介護等の制度利用等におけるハラスメント
定義	「職場」において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されること。	「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。	「職場」において行われる上司・同僚からの妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されること。	「職場」において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること。
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・業務との線引きが難しい。 ・「人格否定」は厳禁。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性から女性だけではない。 ・同性への言動にも注意。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の制度の把握。 ・相手の事情に配慮が必要。 ・相手と相談しながら配慮する内容を決めること。 	

地位や権限を利用したハラスメント

定義:

「職場」において行われる

優越的な関係を背景とした言動であって、

力関係

業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

仕事の範囲を超えている

労働者の就業環境が害されること。

相手にダメージを与える

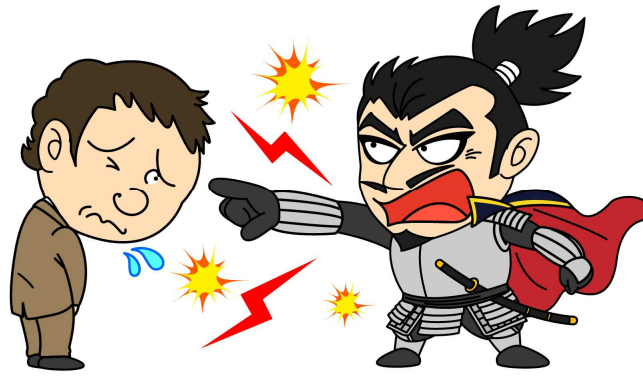


パワーハラスメントの代表的な例



1. 身体的な攻撃

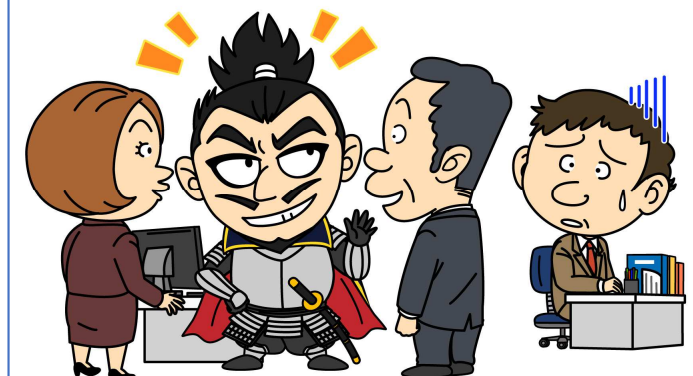
暴力



2. 精神的な攻撃

暴言

人格否定



3. 人間関係からの切り離し

仲間外れ



4. 過大な要求

遂行不可能な事の強要



5. 過小な要求

仕事を与えない



6. 個の侵害

プライバシーの侵害

パワーハラスメントが起こる要因

安心して働ける職場環境にすることが目的
ハラスメント対策はそのための手段

日頃の業務

価値観のズレ

コミュニケーションが少なさ

失敗への許容

業務指導の仕方

仕事の負担

不公平さ

などなど...



パワーハラスメント
発生

パワーハラスメントを予防するには
日頃の業務を見直していく必要がある

僕の仕事とは
関係ないことだったので...



会議中に何をしている！
先輩のプレゼンから学ぶこともあるだろ！
今度やったら許さんぞ！

◆今回のケース パワーハラスメントに当たるでしょうか？
もしパワーハラスメントだとすると、どれに当たる可能性があるでしょうか？

1,身体的な攻撃 / 2,精神的な攻撃 / 3,人間関係からの切り離し

4,過大な要求 / 5,過小な要求 / 6,個の侵害

◆今回のケースのポイント
正しい注意でも『人格否定』や威嚇する言動はNG

<ケーススタディ>

若手の先生がミスをした際に、
ベテランの先生が若手の先生に対して、
「いい加減にして！
やる気ないならウチを辞めて
他の園に行ってもらったほうが
みんなのためになるわ」
とパワーハラスメントを疑う発言をしていた。
あなたならどうしますか？

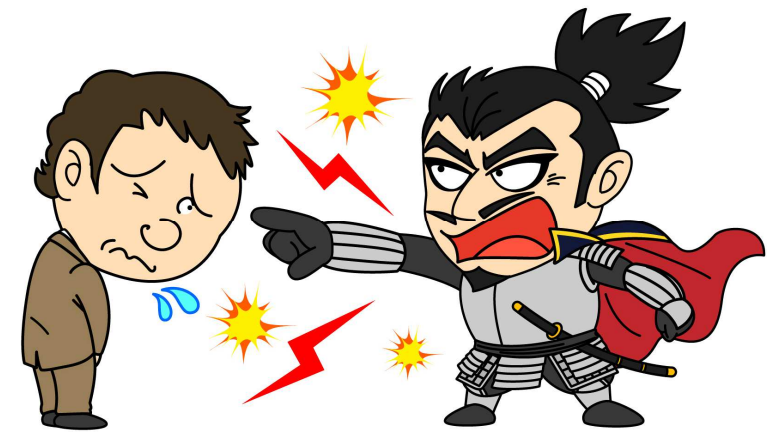
- ① 若手の先生に声をかける
- ② ベテランの先生に声をかける
- ③ ベテランの先生と仲の良い先生に相談する
- ④ 関わらない

正解は...



<パワーハラスメント対策で重要なポイント>

- ・一人ひとり、パワーハラスメントへの感じ方は異なる。
- ・パワーハラスメントの線引きが難しい。
- ・パワハラかどうかの境界線ではなく、適切な注意指導かどうか、で考える。
- ・日頃からの関わり合いが重要。



<最近の事例>

町長のパワハラ疑惑の記者会見にて...

- ◆ 「『アホちゃうか、死ね、殺すぞ』みたいな、お笑いの突っ込み的な軽いノリで、場を和ませる冗談や軽口をつもりだった」

- ◆ 大きな手術を控えていた職員に対して...(録音データ)
 - 町長:「お前の家、何宗? 葬式やるっていったら何宗?」
 - 職員:「死ぬこと前提じゃないですか」
 - 町長:「お前死んだら香典いくらぐらい?」

①怒ると叱るの違い

怒る	叱る
自分のイライラを解消するために	相手の成長を促すために
感情的に	論理的に
自分の言いたいことを言う	相手に伝わるように言う

【叱る際の注意点】

- ・「人格否定」をしない。
- ・人前で注意をしない。
- ・長時間拘束しない。

【叱る際のポイント】

- ・事実の確認 → 叱る理由 → 提案
- ・叱った後のフォローをする。

①怒ると叱るの違い

◆アンガーマネジメント

...「怒り」の感情をコントロールするための手法。

怒りを抑え込むわけではない。

<怒りの感情が生まれた時>

- 自分が怒っていると認識し、怒りレベルの点数化
- 深呼吸をする
- 10秒数える
- その場を離れる

②話を聴く

◆最後まで相手の話を聴く

途中で話を遮ってしまうと大事な部分を話してくれない可能性がある。

◆頭ごなしに否定しない

間違っていると思っても「そうじゃないでしょ」と即座に否定しない。

例)「そうだったんだ、それは辛かったよね」と一旦受け止める。

◆聴く姿勢を意識する

聴き手の表情、口調、姿勢、態度など。

例)相手の目を見て聴く。

体を相手の方に向ける。

作業の手を止めて聴く事に専念する。

③関わり合いのトレーニング

問題:漢字で書いたとき、数字のつく都道府県を全て挙げてください。

答え:

④業務指示の仕方

「SMARTの法則」

S	pecific	具体性	具体的な指示かどうか
M	easurable	計量性	具体的な数字も伝えているか
A	chievable	達成可能性	クリアできる内容であるか
R	ealistic	関連性	なんのためにやるのか
T	ime-bound	期限	いつまでにやるのか

例)

× この資料コピー取っておいて。

○ 13時の会議で使うから20枚白黒両面印刷して12時55分までに私に渡してね。

- ✓ 安心して働ける職場環境にすることが目的
ハラスメント対策はそのための手段
- ✓ パワハラかどうかではなく適切な注意指導が
- ✓ 日頃からのコミュニケーションが一番の予防



(株)鳥飼コンサルティンググループ

取締役 鳥飼 胆識(とりかい ただし)

トラブルを未然予防する「予防法務」的な視点からパワーハラスメント対策等の人事労務コンサルティングを実施。

ハラスメント対策の社員研修からハラスメント相談窓口対応等のハラスメント関連の研修講師などを行っている。

パワーハラスメント対策ドラマ『織田信長と学ぶ業績UPのパワハラ対策』にてプロデューサーとして携わる。



【経歴】

東京都出身

学習院大学法学部卒

【企画・プロデュース】

- ・DVD『織田信長と学ぶ業績UPのパワハラ対策』
- ・社内研修『パワーハラスメント防止 キックオフ研修』
- ・『相談窓口担当者研修』



<詳しくはこちらから>

