

## パワーハラスメント対策研修 5時間（目安）

通称「パワーハラスメント規制法」が2019年5月に成立しました。大企業は2020年6月から施行、中小企業は2020年4月から施行されます。今まではパワーハラスメントについて法的根拠がなかったため、対処が困難だったケースもあります。しかし、今後は国・事業主・労働者ともにパワーハラスメントを行わないよう努める必要があります。2012年1月の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループの報告と変わらない点もありますが、新ガイドラインで出てきた押さえるべきポイントがたくさんあります。例えば、他のハラスメントと関連する項目等があります。私はパワーハラスメントの行為者になった方、もしくはそれに近い行為をしてしまった方の個別研修を行っています。職場で健康的・生産的に活躍できるよう育成する研修です。その研修や各企業で相談を受けている中で、パワーハラスメントを行ってしまう方の特徴が3つあると感じています。

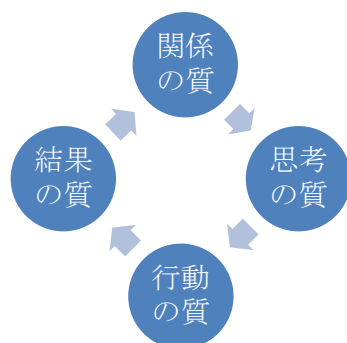
- 1、知識が定着していない
- 2、自己理解ができていない（感情コントロールができていない）
- 3、コミュニケーションパターンが単一

各企業で既にハラスメント研修は実施している場合が多いです。そのため、「ハラスメント研修は行っています。何がハラスメントなのか社員は良く知っています」とよく言われます。しかし、弊社が現場に落とし込んだ事例や注意ポイントをワークやレクチャーでお伝えすると「初めて知った」「もやもやしていたことがわかった」「そうやって考えればいいのですね」という感想をたくさん伺います。

弊社のパワーハラスメント対策研修は、最終的に職場のコミュニケーションを活性化させ、生産性の高いチーム作りを目指すことをゴールにしております。他の研修を合わせて総合的にパワーハラスメント対策を行いますが、全てのゴールは「チームの活性化と生産性の向上」となります。

2016年にGoogleが発表したように生産性の高いチームのキーワードは「心理的安全性」です。この心理的安全性を保つためにもハラスメント対策が必要になります。決して、コンプライアンス研修だけで終わりにしてはいけません。

マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授は、「組織の成功循環モデル」でビジネス活動の「結果の質」を高めるためには、「関係の質」を高めることが重要であると訴えています。関係の質は一見数字には表れないのですが、職場の人間関係はハラスメント防止・メンタルヘルス不調の予防にもつながる大事なキーワードです。



さらに新ガイドラインでは、「感情コントロール」を研修等で行うことも推奨されています。基本編を受けたのちに、怒りの感情と上手に付き合うための心理トレーニングである、アンガーマネジメント研修を合わせて受講してもらうとより効果的です。組み合わせることも可能ですので、ご相談ください。

**弊社は、実際に現場でハラスメント対策をしている者が講師を担当しますので、実践的な内容になっております。**

ハラスメントが発生すると被害者の方はメンタルヘルス不調に陥ることがあります。それだけではなく、行為者も「そのつもりはなかった」とショックを受けメンタルヘルス不調になることがあります。また、職場環境が悪化し、企業もイメージが大幅にダウンします。人材も流出し、企業活動に大きなダメージになります。ぜひ、一緒に今から対策を見直していきましょう。

**※公務員の方対象の場合は、人事院規則に基づく内容になります。**

※内容・時間はご相談しながら貴社独自のカリキュラムを作成します。

【研修の効果】

- ① 業務上必要な指導とパワハラとの線引きができる。
- ② 部下・同僚との適切な関わり方を体験的に理解できる。
- ③ 研修内容を職場活性化に繋げる。

目次・ねらい	詳細
1. 導入	講師自己紹介・研修の目的・アイスブレイク
2. パワーハラスメントとは	●理解度確認ワークシート（事例検討） ※個人・グループワーク
	●企業と個人への影響（データ、法改正のポイント）
	●パワハラとは（定義・具体的事例） ⇒「3要素×6類型」で誰でも判断できるようになります。
	●パワハラに該当しないもの（グレーゾーンの見分け方）
	●自分がどんなパワーハラスメントをしてしまうのか、心理テストで理解する ※ワーク ⇒特徴別対策がわかります。
3. 職場活性化コミュニケーション（叱り方・信頼関係づくり）	●パワハラが発生する職場の特徴:「上司と部下のコミュニケーションがない」（データ）
	●マネジメントにおける叱る目的
	●叱り方のロールプレイ ※ペアワーク
	●心理療法にもとづく 「パワハラにならない上手な叱り方・日ごろの指導のポイント」
	●信頼関係づくりチェックリスト
4. まとめ	●ハラスメントのない働きやすい職場づくりに向けて
	●質疑応答