

# パワーハラスメント 学習会にあたって

---

Office HRxCoach

オフィス・イイアール・エックス・コーチ

吉森浩一

2023年3月15日

# 自己紹介

事業内容：人事コンサルティング、企業研修・ワークショップ、ビジネス・コーチング

ミッション：働く人の「幸福」に貢献する。

事務所：東京都渋谷区渋谷

開業：2021年1月



代表：吉森浩一

経歴：4社で人事部長/役員を務めたのち、個人事業主として独立

- 1983年 九州松下電器 入社
- 2005年 パナソニックコミュニケーションズ（株）人事部長
- 2008年 パナソニックコミュニケーションズ大連（中国/製造子会社）総経理
- 2012年 パナソニックヘルスケア（株）人事部長（2013年取締役）
- 2016年 ユー・エム・シー・エレクトロニクス（株）人事総務部長
- 2017年 （株）ミットヨ入社 人事部長（2019年上席執行役員）
- 2021年 個人事業主として独立「Office HRxCoach」開業

資格：

- 銀座コーチングスクール  
認定プロフェッショナルコーチ  
認定講師、認定アセッサー
- DiSC®認定トレーナー
- Points of You® エクスプローラー



## コンサルティング

- 経営者、人事部門責任者の人事アドバイザーとなる。
- 案件ごとにコンサルタントとしてご支援する。
- 人事、人材育成などに関して、スポット的なご相談ベースでご支援する。

## 研修・ワークショップ

- 会社のニーズにあわせた研修・セミナーを企画する。
- ワークショップで問題解決を進める。  
(メニュー例)  
・管理職の育成 ・コーチング ・1on1ミーティング  
・ハラスメント ・DiSC®分析を活用した職場活性化

## コーチング

- プロフェッショナルコーチとして、会社契約でコーチングセッションを提供する。  
(ニーズの例)  
・後継者の育成 ・管理職の育成  
・自発的な社員の育成 ・コミュニケーションづくり

# ハラスメントについて感じていること

研修やコーチングの機会を通じて、以下のようなことを感じています。

「自信のなさ  
もしくは不安」

管理職がハラスメントに対して、とても神経質になっている。  
「厳しいことを言えば、ハラスメントと言われるのではないか」  
「どこまで強く要求していいのかわからない」「ついつい言いたいことを言えないままになっている」

「ハラスメントの  
自覚のない  
人たち」

一方で、無自覚にハラスメントを行っている人たちが存在している。  
無自覚であるがゆえに、その行為の認識がきちんとできず、指導につながりにくい。

「見て見ぬふりを  
する」

行為者の上司や同僚たちが、ハラスメント行為に気づいていながら対処できていない。上司については、厳しく言えば、「潜在的な共犯者」と呼んでもいいかもしれない。「彼は口は悪いが、根はいいやつだ」「言い方は厳しいかもしれないが、そのくらいの指導をしなければ、職場の改革は進まない」「彼の能力は、この職場の成果のためには必要だ」

# (研修から) 適切な指導

## チームや部下のためにも適切な指導は必要です

ハラスメントはやってはいけないことですが、  
「ハラスメントだといわれるのが怖くて指導ができない。」  
「悪いことだと思っても、注意せずに見逃してしまう。」  
こういうことでは、職場の秩序の維持や部下の育成はできません。心理的安全性を大事にしながら、部下を指導する方法を考えましょう。



- 避けるべき行為や言葉の具体例

- 部下の叱り方5原則

- 適切な指導 ケースワーク

# (研修から) 無自覚な行為者

## それはあなたの勘違いです

---

- ① 自分はこれくらいのこと言っても許される。(役職、上司の信頼など)
- ② 自分をもっとたいへんだ。
- ③ 言っていることは正しいのだから、職場のことをよくするには、これくらいキツク言っても当然だ。
- ④ 自分も若いころは、厳しく指導されていた。そうしてここまで成長した。
- ⑤ 自分が厳しく指導するのは、部下のためだ。
- ⑥ ハラスメントなどというのは弱い人間が作り出しているだけだ。
- ⑦ 相手も自分のことはよく知っている。信頼関係がある。相手も自分に好意を持っている。これくらいのこと言っても大丈夫だ。

# (研修から) 共犯者にならない

## 見て見ぬふりは罪が重い

---

周囲でハラスメント（と疑われること）が起きた場合、  
見て見ぬふりをしないでください。

・被害者は、「自分のせいだ」という、思い込みをしていることがあります。

・被害者は、行為者との関係性で、行為者に言うことも第三者に言うこともできないでいることがあります。

ぜひ、助けてあげてください。

・部下がハラスメントを行っていることを、上司として放置することは、管理責任を果たしていないだけでなく、「共犯」とみなされる可能性があります。

# 一方で本当に大事にしたいことは

## ハラスメントの防止だけを目的にしない

---

- ハラスメントは何かということを知って、
- ハラスメントを起こしたらどのような責任が生じるかのくぎを刺し、
- どういうことをしてはいけないかの具体例を伝えて、
- だから、ハラスメントをしてはいけませんよ

で、終わりにしない

# 一方で本当に大事にしたいことは

## どのような職場、管理職でありたいのかを考え、表明し、行動する

- ハラスメントのない職場、あるいは管理職がハラスメントを行わないということは最低限の目標である。
- 本来、「どのような職場が理想であるのか」「そのために自分自身はどのような管理職でありたいのか」を考えてもらう。
- ヒントとして、「心理的安全性」「自己理解と他者理解」を解説。



- チームのミーティングで以下のことを話す。
  - ①自分はどのような職場にしたいか、どのような管理職でありたいか
  - ②ハラスメント研修を受けて感じたこと
  - ③誰にも行為者にも被害者にもなってほしくない
  - ④変だなと思ったら、いつでも相談してほしい
- ミーティングの記録を人事部門に提出する。