

社会保険労務士が答える
企業の労務管理

新美智美



ハラスメント防止に効果のある研修テーマについて

〈管理職向けの研修〉

以前、ある会社の教育担当者が言われた言葉が印象に残っている。

「これまでは、管理職という立場を使ってある程度強制的にでも部下をまとめることが出来た。でも今それをするとはラスメントになってしまふ可能性がある。管理職は武器を取り上げられたように感じて、困っているんだよね」

何がハラスメントに当たるのかを伝える研修は、もちろん必要ではあるが、それだけでは出来る指導に限られる一方のため、代わりの武器（スキル）を見つける支援も重要である。

これに関して厚生労働

104

が挙げられる。

「指導についての研修」としては、インストラクショナルデザインを学ぶことも効果的だと考える。私たちは経験を積むにつれて人に教える機会が増えてくるが、教える方を学ぶ機会はあまりない。インストラクショナルデザインは、効果的な



学習方法を設計する方法で、上司が部下を指導する際にも役立つ考え方がある。

※参考書籍…『世界一わかりやすい教える技術』（向後千春著、技術評論社）

〈一般社員向けの研修〉
管理職にのみハラスメ

ント防止研修を実施している会社も多いと思う。

しかし、誤った情報を鵜呑みにした部下が、拡大解釈で上司のハラスメントを申し立てるケースも増えている。最終的に「ハラスメントではない」と判断されても、加害者として名指しされた管理職の精神的負担は大きい。そのような事態を防ぐ意味合いも込めて、一般社員にもハラスメントに対する正しい知識と、本心にハラスメントを受けた場合の対応方法を伝える研修を行うことは必要である。

もう一つ、特に若手社員向けに実施する企業が増えているのがレジリエンス研修である。レジリエンスとは「困難な出来事に直面しても、しな

やかに乗り越え回復する力」である。最近の若い人は叱られ慣れていないということがよく言われるが、レジリエンス力を高めることで、失敗したり叱責を受けるなどの困難にあっても、必要以上に落ち込まず乗り越えることができるようになる（もちろん本場のハラスメントにはしかるべき対処が必要である）。

これらの研修を継続的に行うことにより、ハラスメントが生まれにくい組織づくりにつなげていきたい。

（株）教育デザインラボ・フューリッシュ社 労務所代表、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、特定社会保険労務士、公認心理師
イラスト・伊藤香澄

アサーティブ研修
令和6年6月20日
13時半～16時半

アンガーマネジメント研修
令和6年7月2日
13時半～16時半

当協会大会議室
詳しくは、当協会HPをご覧ください。

