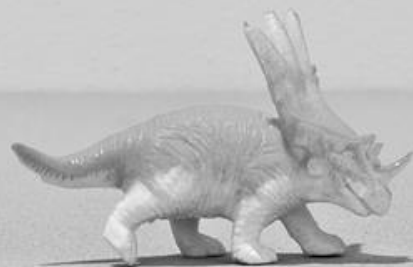


# パワーハラの 原因と対策

— 相性を可視化し  
— パワーハラを防ぐ —

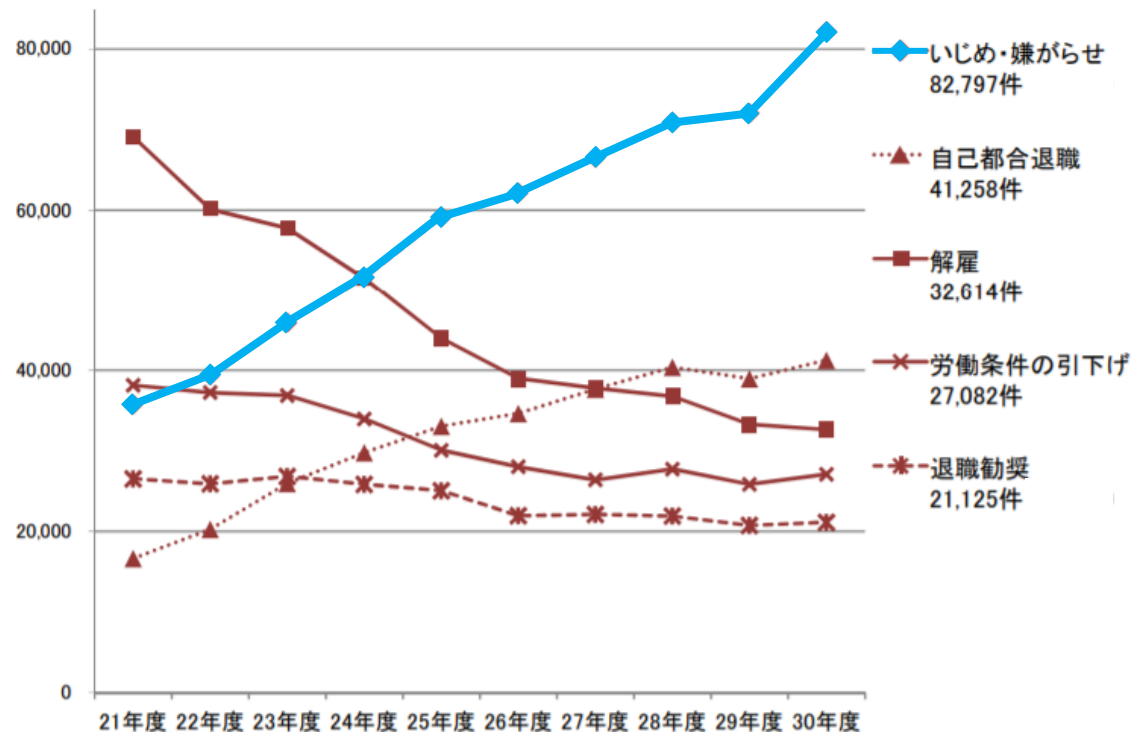


# パワハラの実況

パワハラや関連する行為に対する相談件数が年々増加。  
これを受け、2019年5月にパワハラ防止法が成立しました。  
(大企業では2020年6月、中小企業では2022年4月から施行されます)

## 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の研修推移

※厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より



# パワハラの中身

## 代表的なパワハラ行為として6つの類型

### 身体的な攻撃

暴行や傷害など

### 精神的な攻撃

脅迫や名誉毀損、侮辱、  
ひどい暴言など

### 人間関係からの切り離し

隔離や仲間はずし、無視など

### 過大な要求

業務上明らかに不要なことや  
遂行不可能なことの強制、  
仕事の妨害

### 過小な要求

能力や経験とかけ離れた  
程度の低い仕事を命じること、  
仕事を与えないこと

### 個の侵害

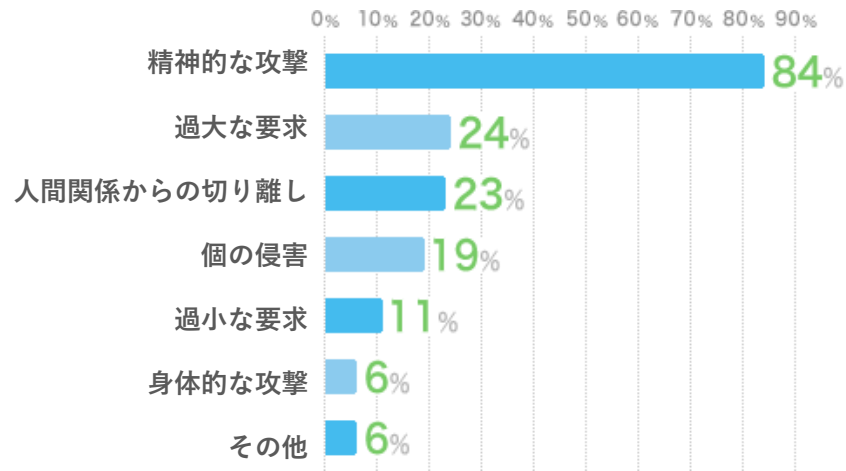
家庭などの私的なことに  
過度に立ち入ること

# パワハラの原因

エン・ジャパン 人事のミカタ アンケート調査 実施期間：2020年1月15日~2020年2月18日 N=533

## 実際にどのようなパワハラがありましたか？

(複数回答可)

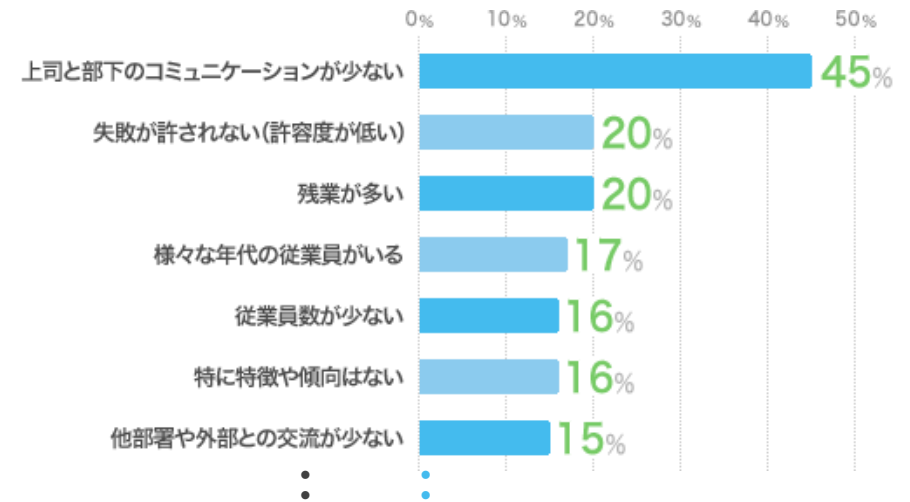


精神的な攻撃（脅迫や名誉毀損、侮辱、暴言など）が多く発生

- ▶ 加害者側が自分の言動がパワハラだと気づいていないことが見受けられる

## パワハラが起きる部署に特徴や傾向はありましたか？

(複数回答可)

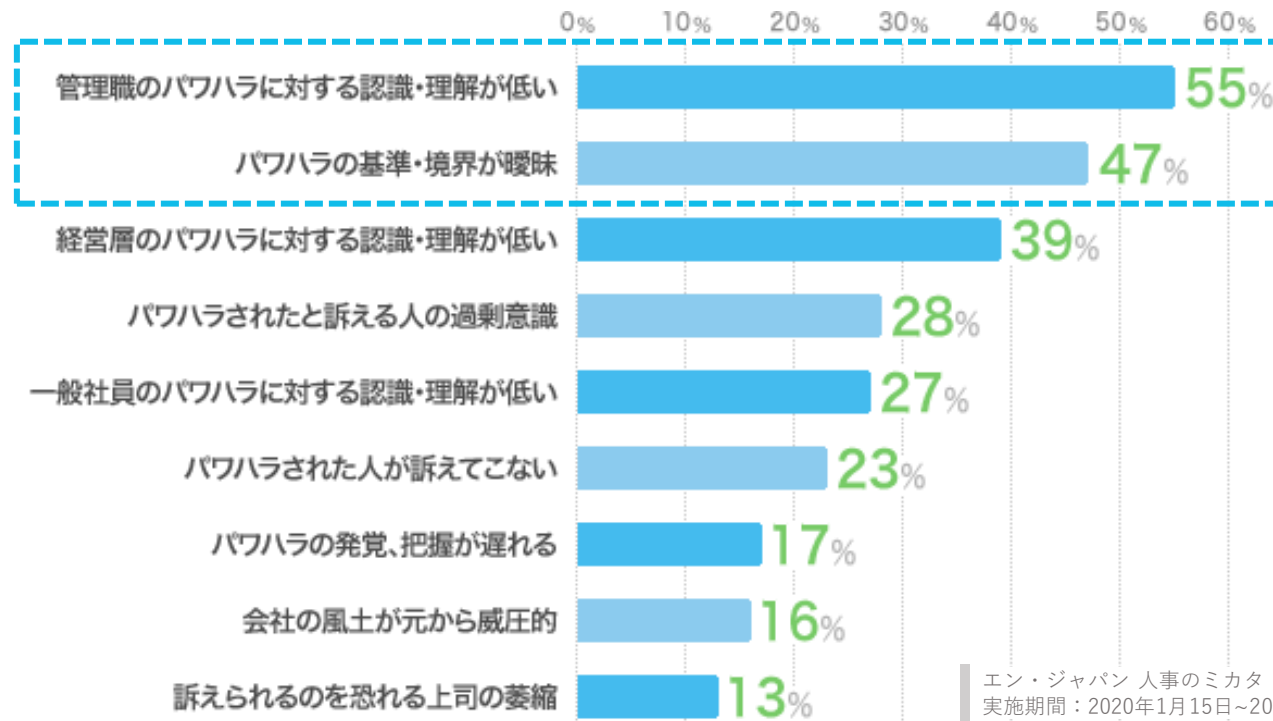


上司部下のコミュニケーションが少ない部署で発生する傾向

- ▶ 上司と部下の間での相互理解不足が生じている
- ▶ 相手に合った適切なコミュニケーションが取れていない

# パワハラ対策の課題

パワハラ対策を進める上での課題は何ですか？（複数回答）



## 認識・理解が低い

- ▶ 加害者側が自分の言動がパワハラだと気づいていない
- ▶ 注意後は一時的におさまるがしばらくすると再発する など

## 基準・境界が曖昧

- ▶ 受け手の捉え方次第なので基準を定めにくい
- ▶ 被害者側もパワハラだと気づいていない など

# パワハラを防ぐポイント

無自覚のうちにパワハラに加害者にならないために

- ・ 自分を客観的に理解する
- ・ 周囲と信頼関係を築く
- ・ 心の余裕を持つ



# エン・ジャパンでできること

「チーム相性テスト ケミストリー」が有効！



チーム相性テスト [ケミストリー]

# Chemistry

# ケミストリーとは

社員同士(もしくは面接担当と応募者)の相性を可視化するサービス。  
相互理解、部下のマネジメント、人材の採用、配属、育成に活用。

### タイプ分類

各受検者のタイプ

各タイプのコミュニケーション傾向

事実・論理タイプ	直観・論理タイプ	事実・感覚タイプ	直観・感覚タイプ
自分の考えを客観的に説明し、相手の感情やその背景に訴えかけること。論理的に考えを伝える。	相手の感情やその背景を重視し、自分の考えを客観的に説明すること。相手の感情やその背景に訴えかけること。	自分の考えを客観的に説明し、相手の感情やその背景に訴えかけること。論理的に考えを伝える。	相手の感情やその背景を重視し、自分の考えを客観的に説明すること。相手の感情やその背景に訴えかけること。

### コミュニケーションシート

“相性を見たい人”との一致度

受検者Aさん  
事実・論理タイプ

← 一致度 →

受検者Gさん 一致度 19%	受検者Bさん 一致度 24%	受検者Dさん 一致度 41%	受検者Cさん 一致度 57%	受検者Eさん 一致度 68%	受検者Fさん 一致度 85%
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

一致度が低い場合

コミュニケーションが取りづらく感じるもの、相手に合わせたやり取りをすることで、異なる視点を取り入れ、お互いの弱点を補い、相乗効果を生み出しやすい(補充関係)。

一致度が高い場合

コミュニケーションが取りやすく感じ、比較的容易に関係構築ができるため、相手とのやり取りが円滑に進み、物事を早く進めやすい。

“相性を見たい人”へのコミュニケーションのポイント

基本的な関わり方

**論理的かつ、詳細を具体的に**

具体的な関わり方・コミュニケーション

- ◎ 筋道立てて具体的・客観的に話す  
具体的な事実やデータを列挙しながら、情報を整理をした上で話しましょう。
- ◎ 相手に温度感を合わせる  
無理に場を盛り上げようとせず、相手の態度や様子に合わせましょう。

NGなコミュニケーション

曖昧な内容のまま、抽象的な表現を用いて伝える。  
【例】「この仕事は、大体でいいので早めにお願います」

## ① 受検者の特性を4タイプに分類

コミュニケーション特性をもとに、受検者を4つのタイプに分類。人材の特性(得意・不得意)を整理。

## ② 組織の相性を可視化

組織状態や社員の関係性を俯瞰して把握可能。  
組織課題の特定、早期発見を実現。

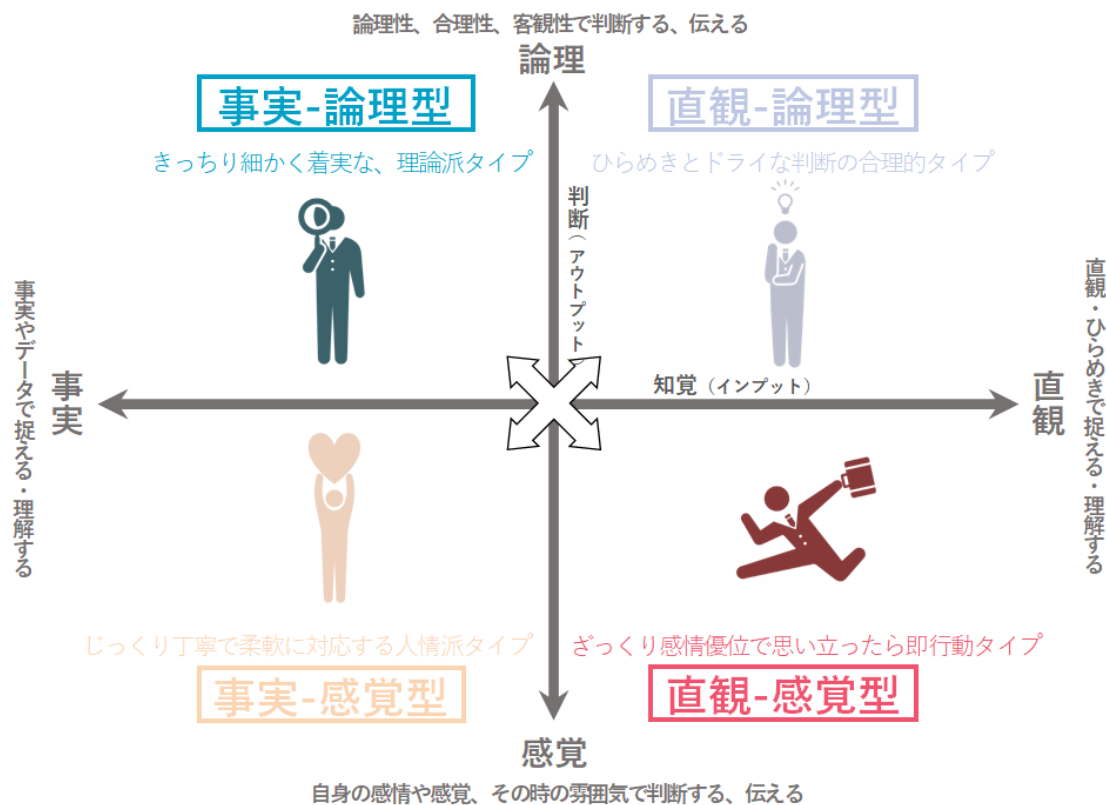
## ③ 相性に応じたコミュニケーションをアドバイス

社員同士(もしくは面接担当と応募者)の「相性一致度」をレポート。結果に応じて効果的なコミュニケーション方法をアドバイス。



# パワハラ防止 活用事例

上司と部下がお互いのタイプを知ること、  
信頼関係構築のきっかけになった。



## 課題

上司(事実-論理)と部下(直観-感覚)が対極のタイプ。  
上司は必要な事実を細かく確認しているつもりでも、  
部下からは詰問されている…と捉えられやすい。

## 成果

相手の発言の意図や背景を理解できるようになった。  
また、相手のタイプに合わせたコミュニケーション  
がとれるようになった。  
自己理解と他者理解により信頼関係構築のきっかけに。

# 無料トライアル受付中！

採用、配置、育成、組織活性化

## 人事に "相性"の観点を。

チーム相性テストChemistry（ケミストリー）は、  
受検者のコミュニケーション特性をもとに、  
組織内の相性や、採用における応募者との相性を  
可視化する、今までにない適性検査サービスです。

「相性」という観点から、採用・配置・育成の効率化、  
組織活動の活性化を支援します。



無料トライアルはこちら