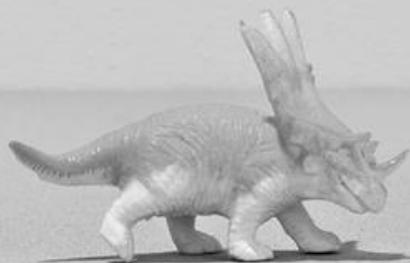


# パワーハラの原因と対策

— 相性を可視化し  
— パワーハラを防ぐ —



上司・部下の信頼関係を築き  
ハラスメントの根本を解決する

# パワハラ防止

## マネジメント研修

#こんなこと、起きていませんか？

ハラスメントの基礎知識を  
持っていない社員がいる

自分の言動が  
パワハラだと気付いていない

部下とのコミュニケーション  
に課題がある

上司・部下の信頼関係を築き  
ハラスメントの根本を解決する

# パワハラ防止

## マネジメント研修

#こんなこと、起きていませんか？

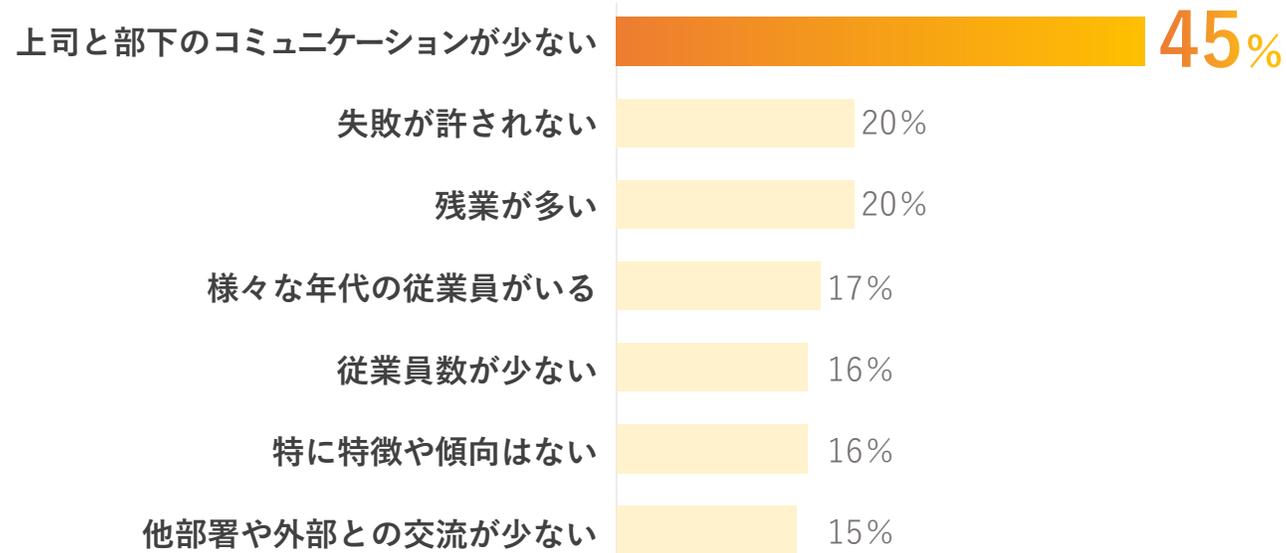
ハラスメントの基礎知識を  
持っていない社員がいる

自分の言動が  
パワハラだと気付いていない

部下とのコミュニケーション  
に課題がある

# 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)



時間	内容
0:00	<p>■オリエンテーション (20分)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ねらい&amp;タイムスケジュール確認・ウォーミングアップ</li> </ul>
1:30	<p>■パワーハラスメントについて (60分)</p> <p>ハラスメントの基本的な知識をケーススタディを交えて理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンスとハラスメント</li> <li>・「パワハラ防止法」とは</li> <li>・基本原則・定義・行動類型</li> <li>・事例・ケーススタディ</li> <li>・被害者/加害者にならないために</li> </ul>
3:00	<p>■適性テストを用いた部下理解ワークショップ (90分)</p> <p>信頼関係に必要な相互理解を、適性テストを用いて理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適性テストの返却・見方の解説</li> <li>・タイプ別関わり方のポイント</li> <li>・ロールプレイ</li> </ul> <p>■終わりに (10分)</p>

01



**ハラスメントの  
基礎知識を学ぶ**

基本原則や定義について、実際の判例やケーススタディを用いながら理解を深めます。

02



**部下の特性を  
可視化！**

思考と行動に基づいた[性格・価値観診断]をもとに部下の特性を可視化。自分との違いも把握でき、納得感が高まります。

03



**タイプ別の関わり方が  
わかる！**

部下の特性に合わせた関わり方パターンをサジェスト。だから、実践につながります。

04



**ロールプレイングで  
実践練習！**

ロールプレイングを通じて日頃の自分の関わり方を振り返り、気づきを得ることで行動変容を促します。

**ハラスメントの基礎理解**

- コンプライアンスとハラスメント
- 「パワハラ防止法」とは
- 基本原則・定義・行動類型
- 事例・ケーススタディ
- 被害者/加害者にならないために

**[性格・価値観診断]の見方と自己理解**

- 結果の見方と解説
- 5つのタイプ理解
- 自己理解を深める

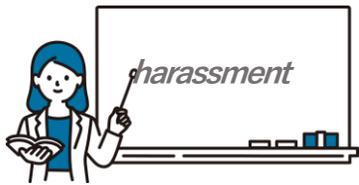
**部下の理解と関わり方**

- 部下のタイプと強み
- タイプ別関わり方のポイント
- 簡易面談ロールプレイング

**アクションプラン**

- 行動計画の作成

01



**ハラスメントの  
基礎知識を学ぶ！**

基本原則や定義について、実際の判例やケーススタディを用いながら理解を深めます。

02



**部下の特性を  
可視化！**

思考と行動に基づいた[性格・価値観診断]から部下の特性を可視化。普段のコミュニケーションを見直します。

03



**タイプ別の関わり方が  
わかる！**

部下の特性に合わせた関わり方パターンをサジェスト。だから、実践に繋がります。

04



**ロールプレイングで  
実践練習！**

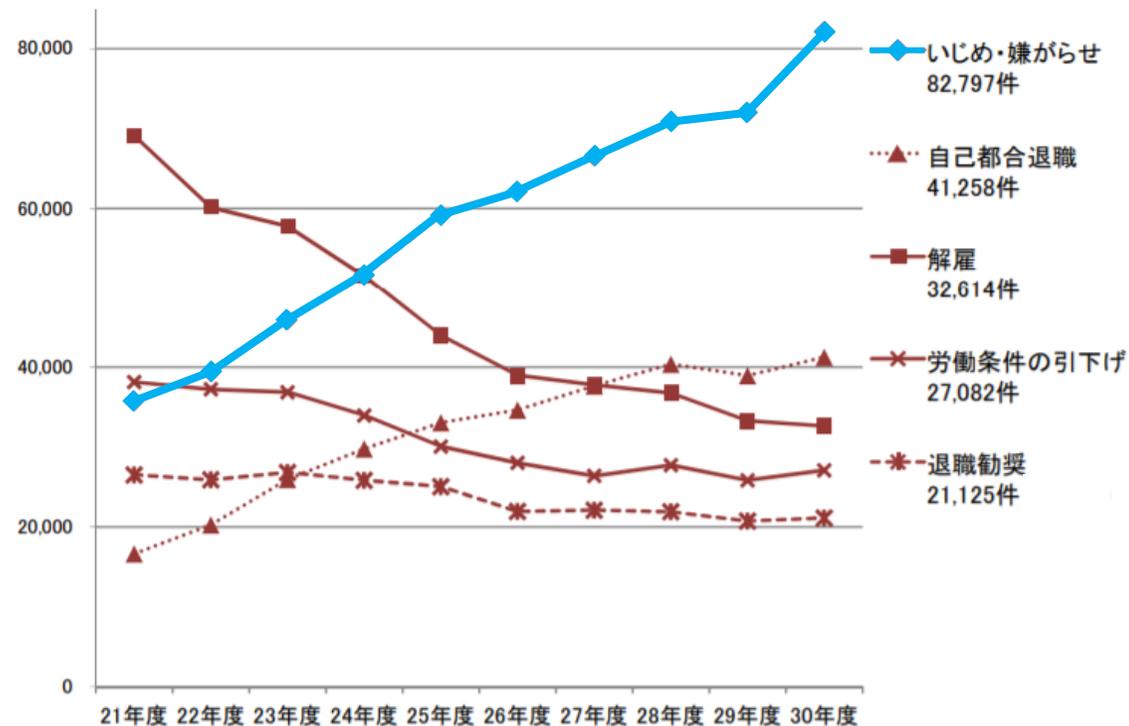
ロールプレイングを通じて日頃の部下との関わり方を振り返り、気づきを得ることで行動変容を促します。

# 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



## 事業主の方針等の明確化 及びその周知・啓発

- パワハラの内容、パワハラを行ってはならないという方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- 行為者を厳正に対処するという方針や対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発する

## 相談に応じ、適切に対応 するために必要な体制の整備

- 相談窓口を定め、労働者に周知する
- 相談窓口の担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにする

## 職場におけるパワハラに係る 事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- 速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う
- 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行う
- 再発防止に向けた措置を講じる

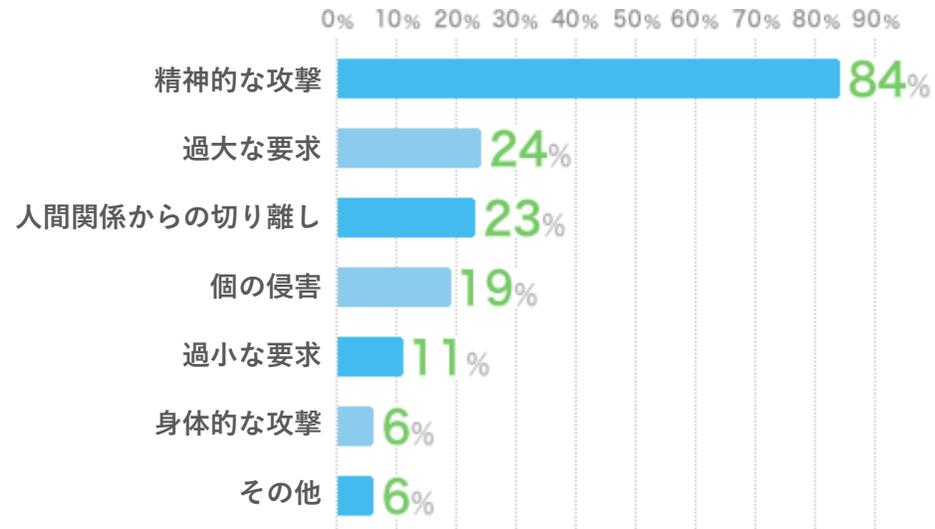
## その他の措置と併せて講ずべき措置

- 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する
- 相談したこと等を理由に解雇その他不利益取扱いをされないことを定め、労働者に周知・啓発する

# パワハラの内容

## 実際にどのようなパワハラがありましたか？

(複数回答可)



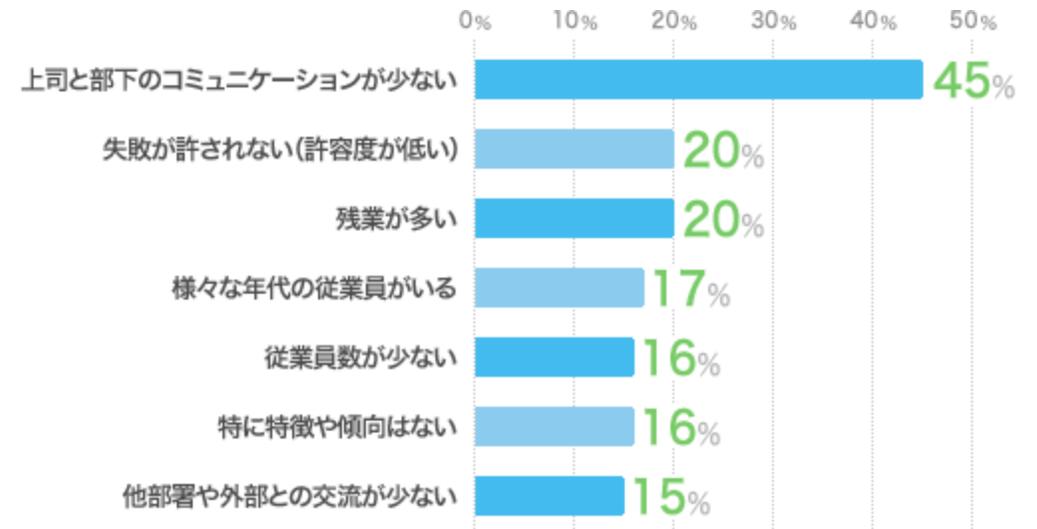
エン・ジャパン 人事のミカタ アンケート調査  
実施期間：2020年1月15日~2020年2月18日 N=533

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 など

## 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)



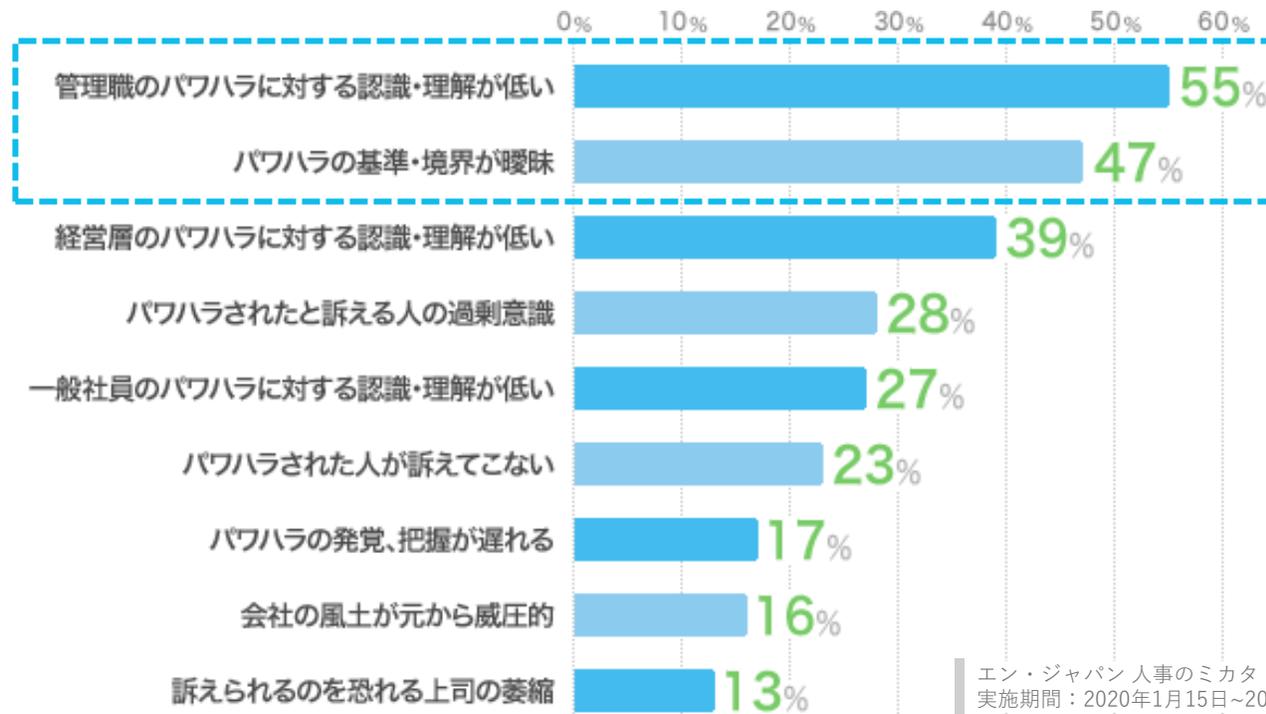
エン・ジャパン 人事のミカタ アンケート調査  
実施期間：2020年1月15日~2020年2月18日 N=533

上司部下のコミュニケーションが少ない部署で起きやすい

- ▶ 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 など

# 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

- ・ 自分の思い込みに気付く
- ・ 相手の気持ちを理解する
- ・ 問題を見過ごさず、互いに支え合う



相手の気持ち理解に「**チーム相性テスト ケミストリー**」が使えます！



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です。  
部下のマネジメント、人材の採用、配属、育成に活用できます。

### タイプ分類

各受検者のタイプ

自身の感情や感覚・その時の雰囲気判断する・伝える

### 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られ、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」

### 各タイプのコミュニケーション傾向

事実・論理タイプ	理論・直観タイプ	事実・感覚タイプ	直観・感覚タイプ
自分の仕事を主に理解し、相手の感情やその場の雰囲気に関与しない。具体的な事実やデータを列挙し、情報を整理して伝えることができる。	相手の感情やその場の雰囲気に関与し、具体的な事実やデータを列挙しない。直観的に考えることができる。	自分の仕事を主に理解し、相手の感情やその場の雰囲気に関与しない。具体的な事実やデータを列挙し、情報を整理して伝えることができる。	相手の感情やその場の雰囲気に関与し、具体的な事実やデータを列挙しない。直観的に考えることができる。

## 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)を整理します。

## ② 組織の相性を可視化

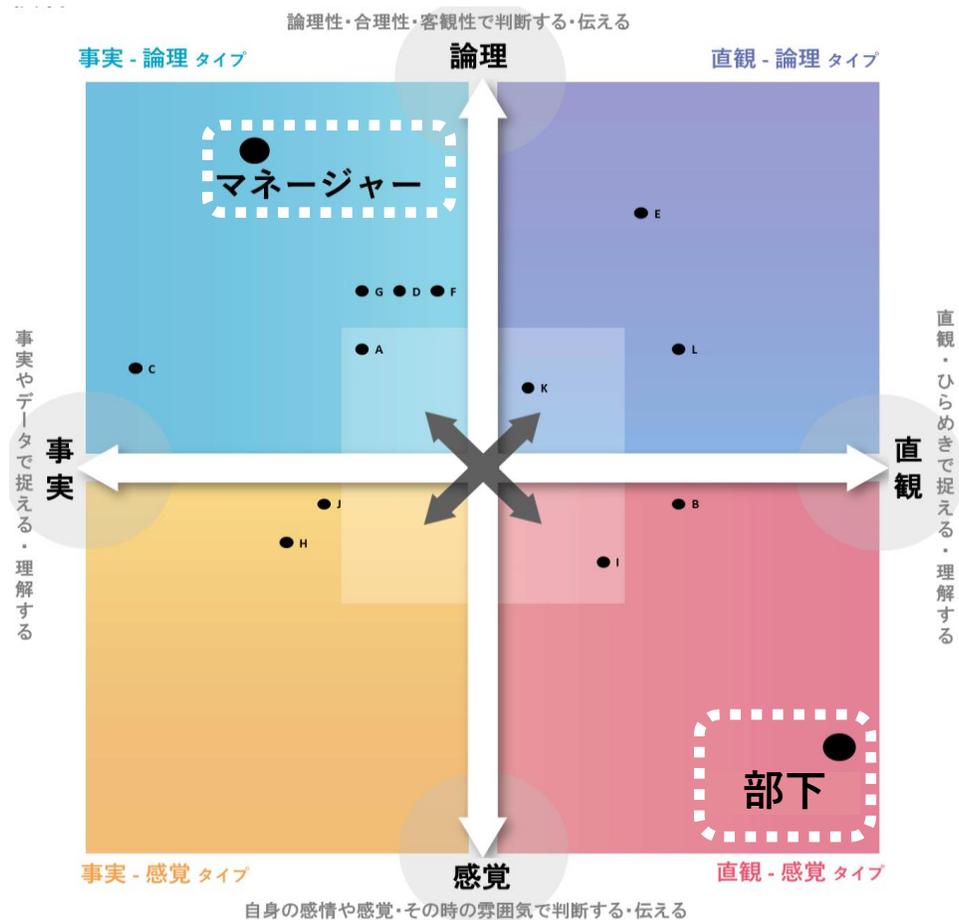
組織状態や社員の関係性を俯瞰して把握可能。  
組織課題の特定や、早期発見に役立ちます。

## 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します。

# パワハラ防止 活用事例

部下のタイプを理解することで、部下にパワハラと  
感じとられるかもしれないコミュニケーションを防げます。



## 分析と考察

部下（直観-感覚）とマネージャー（事実-論理）が  
対極のタイプ。  
上司は必要な事実確認をしているつもりでも、  
部下からは細かく詰められていると捉えられやすい。



## 対策

マネージャーが部下のタイプに合わせた指示や指導  
を実行。部下とのコミュニケーションが円滑に！



# 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