

JES-ハラスメント・コンプライアンス対策サービス

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

当社専従の専門カウンセラーが、ハラスメントに関する教育から相談（通報）対応、再発防止までをサポート

<https://www.jes.ne.jp/service/compliance.html>

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援		職場のハラスメント対策を「未然防止」「早期発見」「再発防止」の3段階で総合的に支援します。 1. ハラスメント研修 「未然防止」 ・ハラスメント問題や管理職の相談に多数応じる当社専従のカウンセラーが、ハラスメントを防ぎ、皆がいきいき働ける職場環境を目指す方法を分かりやすくお伝えします。 ・集合形式、1名からお申込み可能な「e-Learning」「公開型オンライン研修」と複数の受講方法をご用意。 2. コンプライアンス/ハラスメント相談窓口 「早期発見」 ・当社専従のカウンセラーが、通報者の不安や怒り、悲しみなどの感情に寄り添いつつ相談対応や通報内容の確認を行います。心身の不調がある場合はEAP相談室をご案内し、継続的に支援します（JES-EAPサービスの契約が必要）。 ・通報内容は、属性や内容を整理し、原則翌営業日までに担当者様へ共有します。 3. ハラスメント・リスクマネジメント研修 「再発防止」 ・ハラスメントやそのリスクのある行為をした従業員に対し、当社専従のカウンセラーが個別の心理教育・トレーニング（行動の振り返りと今後の行動計画の検討）を実施。再発防止・行動改善を目指します。
	健康経営推進支援		
	ストレスチェック制度対応支援		
	ハラスメント対策支援	○	
	過重労働対策支援		
	復職支援に係る体制・業務構築支援		
人事・労務向けアドバイザー	○		
調査・分析支援（人的支援）			
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム		
	パルスサーベイ・従業員意識調査		
	健康・労務データ統合分析システム		
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング		
	管理職向け研修	○	
	従業員向け研修	○	
管理職向け個別支援		○	
従業員支援	相談窓口・カウンセリング	○	
	セルフケア研修		
	セルフケア支援アプリ		
	復職支援		

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例】○:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応		●	—
	2. 制度・施策体系の整理			—
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			—
	4. 組織状況の把握			—
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応			
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○	●	◎
	10. 仕事のストレス要因低減	○	●	◎
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○	●	◎
心の健康・業務パフォーマンス	12. 周囲のサポート力向上	○	●	◎
	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブセンティイズム改善			
	16. プレゼンティイズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上		●	
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウエルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

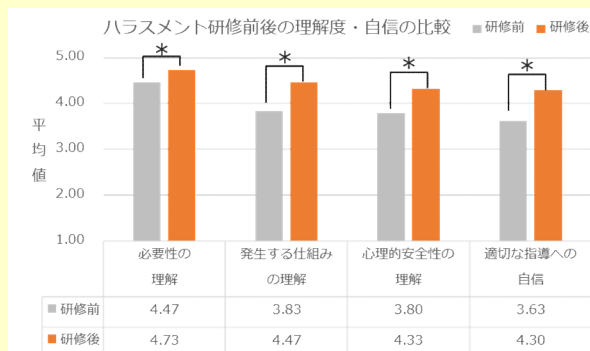
理論的裏付け（500字以内）

「コプライアンス・ホットライン／ハラスメント相談窓口」は、公益通報者保護法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法に基づきサービス提供を行っている。

「ハラスメント研修」「ハラスメント・リスクマネジメント研修」は、以下の理論、知見を含めてプログラムを構築。

- ・認知行動アプローチ ・バウンダリー理論 ・アサーティブコミュニケーション ・心理的安全性
- ・来談者中心アプローチ ・その他

※以下は実証評価のグラフ（* > 0.05）



導入企業の評価（500字以内）
■ 人事担当者等の評価 ・公表可能な情報を収集中
■ 研修参加者の評価（アンケート自由記述） 研修内容への理解に加え、自身の無意識の思い込みや感情の扱い方を見直すきっかけとなったことが読み取れた。特に、指導や評価において自分の価値観を基準にしてしまう危うさや、忙しさの中で対話が不足しがちな現状への問題意識が多く挙げられた。また、ハラスメントは特定の人の問題ではなく、誰にでも起こり得るという構造理解が進み、組織全体での意識づくりの必要性が共有された。言葉の選び方や傾聴、労いといった具体的な行動を意識し、心理的安全性のある職場づくりを進めたいとの前向きな姿勢が多く見られた。 本研修は、ハラスメントへの意識を向上(9)し、他者にとってストレス要因となる不適切な言動を減らし(10)、心理的安全性を高めてサポート力を向上(11)(12)させる効果が期待できる。

実証評価	
学術介入の有無	Eビデンスの水準
学術研究機関等が介入しない独自の効果検証	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）
（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門・掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）	

実証評価の結果概要（500字以内）

■ 結果の概要（サービスのうち、研修における効果）

- ・2023年から2025年にかけて実施した研修の参加者30名が、介入前アンケートと、介入後アンケートの両方に回答。
- ・介入前アンケートは、研修の申込後から受講までの間に回答、介入後アンケートは研修受講直後に回答した。
- ・アンケート項目全てにおいて、平均値が有意に上昇していた。本介入は、ハラスメントへの意識を向上し、他者にとってのストレス要因となる不適切な言動を減らし、心理的安全性を高めてサポート力を向上させる効果が期待できる。

■結果の詳細

1) 量的分析

・分析方法：介入前後のアンケート項目の平均値に対し、対応のある t 検定を行った。

- ・必要性の理解「企業がハラスメント対策を行う必要性は重要性を理解していますか」 p値 0.0299 < 0.05
- ・仕組みの理解「ハラスメントが起るプロセスを理解していますか」 p値 0.0002 < 0.05
- ・心理的安全性の理解「心理的安全性のある職場づくりで必要となることを理解していますか」 p値 0.0004 < 0.05
- ・適切な指導への自信「ハラスメントになにに指導を自身で適切に行えると思いますか」 p値 0.0000 < 0.05

様式3 導入企業の評価

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブゼンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果
ハラスメント対策支援サービスのひとつ、職場におけるハラスメント問題の予防を主な目的とした1回約90分のオンライン研修を実施
・研修の構成は以下。 1）職場のハラスメント対策の必要性 2）ハラスメントのリスク状況と望ましい対応 3）心理的安全性のある職場へのヒント
・事例やクイズなどのアクティブラーニングの手法を取り入れており、当社専任カウンセラーが実施マニュアルに従って実施
・①研修前アンケート、②研修、③研修後アンケートの順に実施を進めた。

成果・評価コメント ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

研修内容の理解に加え、自身の無意識の思い込みや感情の扱い方を見直すきっかけとなったことが読み取れた。特に、指導や評価において自分の価値観を基準にしてしまう危うさや、忙しさの中で対話が不足しがちな現状への問題意識が多く挙げられた。また、ハラスメントは特定の人の問題ではなく、誰にでも起こり得るという構造理解が進み、組織全体での意識づくりの必要性が共有された。言葉の選び方や傾聴、労いといった具体的な行動を意識し、心理的安全性のある職場づくりを進めたいとの前向きな姿勢が多く見られた。本研修は、ハラスメントへの意識を向上(9)し、他者にとってストレス要因となる不適切な言動を減らし(10)、心理的安全性を高めてサポート力を向上(11)(12)させる効果が期待できる。 ※様式5_実証評価(1)定性評価と同じ内容

1. 内容自体は「理解できていた」が、自己認識が深まった。・感情は体調・状況に左右されやすい、怒りやイライラのコントロールはわかっているも実行が難しいなどの自己への客観視が多い
→知識の再確認＋自己点検の機会になった研修といえる

2. 「自分基準」での指導・評価への強い問題意識。・指導や評価において自分の経験・価値観を基準に「なぜできないのか」と考えてしまうクセの自覚、・自分と他者は全く違う存在、誰もが同じようにできるわけではないという気づきが繰り返し言及されている。 →無意識の押し付けがハラスメントにつながる可能性を実感している

3. 「行動」と「感情・人格」を切り分ける理解が進んだ。・評価・指導の対象は人そのものではなく目に見える行動・事実に限るという点が強く印象に残っている。
・感情的にならず、事実を整理する。すぐに結論や判断を求めない姿勢の重要性が繰り返し言及されている →冷静さ・言語化・構造的理解への意識が高まっている

4. ハラスメントは「特別な人の問題ではない」という認識。・誰でも行為者・被害者になり得る、被害者だけでなく、行為者・周囲にも影響するという構造理解が進んでいる
・「相手が嫌だと感じたらパワハラ」という単純化した理解への違和感も示され、会社全体での教育の必要性が述べられている →組織課題として取り組もうとする視点が育っている。

5. コミュニケーション・対話の重要性を再認識。・多忙さから、スピード・成果優先、十分な対話不足になっている現状への問題意識が明確
・遠回りに見えても対話が業務効率につながる、労いや雑談、レクリエーションも有効という中長期視点が多く語られている →心理的安全性は「時間がかかるが必要」、という現実的理解が進んだ

6. 表現・言葉選びへの具体的な学びが行動意識につながっている。・YOUではなくIメッセージ、言い換えの重要性、傾聴する姿勢、褒める・労う習慣などが印象に残ったポイントに挙がり、
・「すぐに実践したい」「意識して関わりたい」という行動変容を示す表現が多い →実務に落とし込みやすい内容だったことがうかがえる

評価者情報			
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①		業種
	部署名・役職		従業員規模
	企業名②		業種
	部署名・役職		従業員規模
	企業名③		業種
	部署名・役職		従業員規模
	企業名④		業種
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数	22社30名	
	実施時期・方法	・2023年から2025年にかけて実施した公開型オンライン研修の受講者30名が、介入前アンケートと、介入後アンケートの両方に回答。 ・研修前アンケートは、研修の申込後から受講までの間に回答、研修後アンケートは研修受講直後に回答した。 ・研修後アンケートのうち、自由記述の内容を「導入企業の評価（サービス利用者の声）」としてまとめた。	
	主な設問内容	・研修全体を振り返って、気づいたことや感じたこと、日々の業務等にどのように活かそうか	

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	○
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブゼンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する
■ 法的根拠 ・「相談窓口の設置」は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法及び関連する法令により企業に求められる措置義務の一部を構成するものである（ 1 ） ・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）【令和 2 年 6 月 1 日適用】 ・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容 （2）相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ・事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。 イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 （相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。 ロ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 （3）職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ハ 職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。 ニ 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。 ・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容 イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと ・感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること

理論的枠組みの活用方法
ロ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 →窓口担当者への研修や、窓口担当者からの（通報者等への対応に関する）相談をお受けしている（ 1 ）

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	○
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

■「ハラスメント研修」「ハラスメント・リスクマネジメント研修（再発防止プログラム）」の理論的枠組み

・ハラスメント行為を防止する研修内容、及び効果を測る研究として以下がある。
「職場パワーハラスメントを防止し、ワーク・エンゲイジメントの向上を導く効果的なアプローチの検証 ―組織開発を目的とした管理職向け短期介入プログラムの開発―」小林 百雲子, 山口 裕幸, 天野 昌太郎, 池田 浩, 入江 正洋 産業・組織心理学研究 2024 年 38 巻 1 号 p. 15-34 （科研費研究23K1686）
（図表は上記論文から引用）

Table 1 介入プログラムの概要		
プログラム（分）	概要とねらい	期待される管理職への効果
1 パワーハラスメント教育（50）	パワハラ概念、従業員の心身の健康や企業の労働生産性に及ぼす影響、パワハラ防止対策、どのような言動がパワハラに該当するのかについて理解を促す。（講義）	パワハラ認識性向上
2 アンガーマネジメント（80）	認知行動療法を元にした怒りへの認知的・物理的な対処法を習得し、対人関係で怒りを感じた時の客観的な視点や、怒り感情の自覚と適切な表出・コントロール手法を身につける。併せて、自身の特徴や考え方、感じ方の背景に目を向けるよう促し、自己理解につなげる。（講義・個人/グループワーク）	特性怒りの向上 状態怒りと怒り表出性の低下 視点取得の向上
3 リラクゼーション（10） マインドフルネス（20）	リラクゼーション技法である呼吸法と、呼吸に注意を向けるマインドフルネス技法の習得と日常的な実践を促すことで、怒りや不安などの感情自覚と調整、思いやりや共感力の向上を目指す。（講義・実習）	特性怒りの向上 状態怒りと怒り表出性の低下 視点取得の向上
4 アサーション（60）	相手を尊重しつつ、自分の意見や要求、感情を誠実に対等に伝えるスキルであるアサーションの習得を目指す。職場で起こりうる様々な場面での、相手と自分の双方を尊重した自己表現スキルの習得を目指す。（講義・グループワーク）	怒り表出性の低下 視点取得の向上
5 積極的傾聴法（70）	部下への相談対応、面談時に有効とされる、積極的傾聴を実践を通して学び、相手の話に判断や評価を加えずに、共感的にありのままを聴く態度の習得を目指す。聞き役、話し役、観察者に分かれて、積極的傾聴の実習を行う。（講義・実習・グループワーク）	視点取得の向上

注）これらのプログラムの実践により、上記の管理職への効果に加えて、職場のパワハラ抑止と部下のワーク・エンゲイジメント向上効果が期待される。

この研究の考察では「検定統計量と効果量の両面からプログラムの効果が確認できたものは、管理職の特性怒りの向上と、パワハラを受けなくなった就労者のワーク・エンゲイジメント向上効果だった。一方、効果量を判断基準にすると、管理職の視点取得とパワハラ態度の認識性の向上効果、管理職の状態怒りの抑制効果、ワーク・エンゲイジメントが低い就労者のワーク・エンゲイジメント向上効果を示唆した。これらはプログラムによる介入効果を全面的に支持するものではないが、プログラムによって管理職のパワハラの認識性や共感性が高まり、怒りの自覚や表出の程度が改善したことで部下への関わりが改善した可能性が考えられる」とされており、ハラスメント教育やアサーション（アサーティブコミュニケーション）の学習によりハラスメント行動が減少すれば、従業員のワーク・エンゲイジメントを向上（17）させる効果もあると考えられる。

理論的枠組みの活用方法

・プログラムは、自社内の複数の有資格者（臨床心理士、精神保健福祉士）が共同で作成している。

- ・「ハラスメント研修」「ハラスメント・リスクマネジメント研修」は、以下の理論、心理学的知見を含めている。
 - ・認知行動アプローチ：自分の思考・感情・身体・行動のつながりを知り、セルフコントロールに活かす
 - ・バウンダリー理論：他者との関係の取り方（対人距離）における自分の特徴を知り、セルフコントロールに活かす
 - ・アサーティブコミュニケーション：他者との関係の取り方や言葉の使い方を知り、対人交流に活かす
 - ・心理的安全性：コミュニケーションを取りやすい環境に向けた具体的な言動を知り、安全・適切な対話の増加を目指す
 - ・その他：ハラスメントの行為者に実施する「ハラスメント・リスクマネジメント研修」では、行為者としての気持ちや視点を来談者中心の関わりで受け止めつつ、被害者側の気持ちや視点に立てるよう支援するプログラムとなっている。

※「職場パワーハラスメントを防止し、ワーク・エンゲイジメントの向上を導く効果的なアプローチの検証 ―組織開発を目的とした管理職向け短期介入プログラムの開発―」におけるプログラム内容と同一ではない点に留意が必要

→これらの理論・心理学的知見に基づくプログラムにより、ハラスメント問題に対する意識の向上（9）、不適切な言動の抑制減少による仕事のストレス要因の低減（10）、心理的安全性・上司のサポート力の向上（11）、周囲のサポート力向上（12）※参加者が「管理職」とは限らないため、従業員のワークエンゲイジメント向上（17）などに繋がる可能性が考えらえる。

様式5 実証評価

実証 デザイン	介入・観察対象	・公開型オンライン研修「管理職のためのハラスメント対策研修」の受講者30名（22社） ・役職は、管理職を中心に、人事担当者、産業保健スタッフなど
	介入・要因	・職場におけるハラスメント問題の予防を主な目的とした1回約90分のオンライン研修が介入の中心。 ・研修の構成は以下。1）職場のハラスメント対策の必要性、2）ハラスメントのリスク状況と望ましい対応、3）心理的安全性のある職場へのヒント ・事例やクイズなどのアクティブラーニングの手法を取り入れており、当社専従カウンセラーが実施マニュアルに従って実施 ・①介入前アンケート、②介入、③介入後アンケートの順に実施を進めた。
	比較対象	介入前のアウトカム測定値
	アウトカム	・ハラスメント対策を行う必要性と重要性の理解 ・ハラスメントが起こる仕組みの理解 ・心理的安全性のある職場づくりで必要なことの理解 ・ハラスメントにならない指導への自信（効力感）
	エビデンスの水準	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）
学術介入	学術介入の有無	学術研究機関等が介入しない独自の効果検証
	（学術介入有りの場合） 氏名・所属・専門、掲載文 献・発表した学会・演目名	なし

該当する効果		
取組の 普及・浸 透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	○
心の健 康・業務バ フォーマンス	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティズム改善	
	16. プレゼンティズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲイジメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実証結果
■ 結果の概要（サービスのうち、研修における効果） ・2023年から2025年にかけて実施した研修の受講者30名が、介入前アンケートと、介入後アンケートの両方に回答。 ・介入前アンケートは、研修の申込後から受講までの間に回答、介入後アンケートは研修受講直後に回答した。 ・アンケート項目（アウトカム）全てにおいて、平均値が有意に上昇していた。本介入は、ハラスメントへの意識を向上(9)し、他者にとってストレス要因となる不適切な言動を減らし(10)、心理的安全性を高めてサポート力を向上(11)(12)させる効果が期待できる。
■ 結果の詳細 1）量的分析 ・分析方法：介入前後のアンケート項目の平均値に対し、対応のある t 検定を行った。 ・必要性の理解「企業がハラスメント対策を行う必要性和重要性を理解していますか」 p値 0.0299 <0.05 ・仕組みの理解「ハラスメントが起こるプロセスを理解していますか」 p値 0.0002 <0.05 ・心理的安全性の理解「心理的安全性のある職場づくりで必要なことを理解していますか」 p値 0.0004 <0.05 ・適切な指導への自信「ハラスメントになりにくい指導をご自身で適切に行えると思いますか」 p値 0.0000 <0.05 2）定性分析（自由記述）※様式3_導入企業の評価(1)と同じ
研修内容の理解に加え、自身の無意識の思い込みや感情の扱い方を見直すきっかけとなったことが読み取れた。特に、指導や評価において自分の価値観を基準にしてしまう危うさや、忙しさの中で対話が不足しがちな現状への問題意識が多く挙げられた。また、ハラスメントは特定の人の問題ではなく、誰にでも起こり得るという構造理解が進み、組織全体での意識づくりの必要性が共有された。言葉の選び方や傾聴、労いといった具体的な行動を意識し、心理的安全性のある職場づくりを進めたいとの前向きな姿勢が多く見られた。
1. 内容自体は「理解できていた」が、自己認識が深まった ・感情は体調・状況に左右されやすい、怒りやイライラのコントロールはわかっていても実行が難しいなどの自己への客観視が多い →知識の再確認 + 自己点検の機会になった研修といえる
2. 「自分基準」での指導・評価への強い問題意識 ・指導や評価において自分の経験・価値観を基準に「なぜできないのか」と考えてしまうクセの自覚、 ・自分と他者は全く違う存在、誰もが同じようにできるわけではないという気づきが繰り返し言及されている →無意識の押し付けがハラスメントにつながる可能性を実感している
3. 「行動」と「感情・人格」を切り分ける理解が進んだ ・評価・指導の対象は人そのものではなく目に見える行動・事実に限するという点が強く印象に残っている ・感情的にならず、事実を整理する。すぐに結論や判断を求めない姿勢の重要性が繰り返し言及されている →冷静さ・言語化・構造的理解への意識が高まっている
4. ハラスメントは「特別な人の問題ではない」という認識 ・誰でも行為者・被害者になり得る、被害者だけでなく、行為者・周囲にも影響するという構造理解が進んでいる ・「相手が嫌だと感じたらバワハラ」という単純化した理解への違和感も示され、会社全体での教育の必要性が述べられている →組織課題として取り組もうとする視点が育っている
5. コミュニケーション・対話の重要性を再認識 ・多忙さから、スピード・成果優先、十分な対話不足になっている現状への問題意識が明確 ・遠回りに見えても対話が業務効率につながる、労いや雑談、レクリエーションも有効という中長期視点が多く語られている →心理的安全性は「時間がかかるが必要」、という現実的理解が進んだ
6. 表現・言葉選びへの具体的な学びが行動意識につながっている ・YOUではなくIメッセージ、言い換えの重要性、傾聴する姿勢、褒める・労う習慣などが印象に残ったポイントに挙がり、 ・「すぐに実践したい」「意識して聞きたい」という行動変容を示す表現が多い →実務に落とし込みやすい内容だったことがうかがえる