

ハラスメント防止研修：「リスペクト・トレーニング」、「インシビリティマネジメント研修」、「信頼関係の処方箋」 ピースマインド株式会社

<https://www.peacemind.co.jp/service/training>

最新の心理学や行動科学のエビデンスに基づいた研修プログラムです

提供可能エリア(可能エリアが青塗)				サービスの概要・特徴
北海道	東北	関東	甲信越	<p>①「リスペクト・トレーニング」は、職場における多様性の理解と相互尊重の意識を高めることで、ハラスメントの未然防止を図るプログラムです。価値観の違いに気づき、相手を尊重するコミュニケーション力を養います。ピースマインドは、Netflixのオフィシャルパートナーとして、日本の地域性に合わせたトレーニングの最適化に協力し、2020年よりリスペクト・トレーニングを実施しています。</p> <p>②インシビリティマネジメント研修 職場で起こりがちな「無意識の無礼（インシビリティ）」について自らの物事のとらえ方の影響に気づき、より適切な対応を代替行動として身に着けることで、職場の人間関係を改善し、職場がハラスメント発生の温床とならないことを意図したプログラムです。</p> <p>③信頼関係構築の処方箋 部下・同僚との関係性を深めるためのコミュニケーションスキルを習得する研修です。承認・傾聴・フィードバックの技法を通じて、職場の信頼と協働を促進します。</p> <p>※3つの研修は個別で提供するものとなります。課題や目的をヒアリングさせていただき、より最適なプランをご提案いたします。 ※詳細はP3以降をご参照ください。</p>
北陸	東海	近畿	中国	
四国	九州	沖縄	海外	
提供可能法人規模(◎：実績あり、○：提供可)				<p>導入企業の評価</p> <p>①リスペクトトレーニング：製造業A社 ストレスチェックによって組織的に高ストレス状態にあり導入を決定。現在、導入より3年目のトレーニングを実施。継続したトレーニングが必要と判断。引き続き効果を高めていきたいと考えている。</p> <p>②インシビリティマネジメント研修：製造業B社 いきいきとした活発な組織づくりに向けて、職場風土や信頼関係に大きく影響する「日頃の職場でのコミュニケーション」を棚卸する機会としてマネジメント層向けに実施。 講師の話聞きながら、参加者同士で意見交換を行いまた講習が前半・後半のセット構成であったため、各自が得た気づきを職場や家庭等で実践する機会を持ち、後半の講習で振り返ることができた点が有意義でした。また、「インシビリティ」という新たな概念から職場でつい無意識にやってしまうコミュニケーションを振り返ることができ、コミュニケーションマネジメントを意識する契機となりました。今後としては、職場におけるコミュニケーションは相互作用でもあるため、対象をマネジメント層限定とせず従業員一人ひとりに浸透する取組みを行い、いきいきとした活発な組織づくりにつなげていきたい。</p>
50人未満	1,000人未満	10,000人未満	10,000人以上	
◎	◎	◎	◎	
サービスの目的・期待される効果				
【凡例】◎：実証評価>●：理論的裏付け>○：ユーザー評価				
基盤整備	法制度対応		—	
	制度・施策体系の整理		—	
	人事・産業保健業務の効率化・負担減		—	
	組織状況の把握		—	
取組の普及・浸透	サーベイ受検率向上		—	
	相談窓口の利用率・認知率向上		—	
	プログラムへの参加率・利用率向上		—	
	不調の早期発見・対応		—	
	ヘルスリテラシー・意識向上		—	
	仕事のストレス要因低減		—	
	心理的安全性・上司のサポート力向上		●	
周囲のサポート力向上		●		
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善		—	
	健康状態・心理指標改善		—	
	アブセンティーズム改善		—	
	プレゼンティーズム改善		—	
	ワーク・エンゲージメント向上		—	
	従業員エンゲージメント向上		○	
労務指標改善（離職率、残業時間等）				

ハラスメント防止研修：「リスペクト・トレーニング」、「インシビリティマネジメント研修」、「信頼関係の処方箋」 ピースマインド株式会社

<https://www.peacemind.co.jp/service/training>

理論的裏付け

採用している理論の概要

①リスペクトトレーニング

・心理的安全性理論（Amy Edmondson, 1999）

安心して意見を述べられる職場環境が、チームの協働性とハラスメント予防やメンタルヘルスに好影響を与得ることが考えられる。

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.

・ダイバーシティ&インクルージョン理論（Cox & Blake, 1991）

多様性を尊重し、包括的な職場文化を築くことが、組織の創造性と持続可能性を高める。

Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. Academy of Management Executive, 5(3), 45–56. 他

実証評価

学術介入の有無

学術研究機関等による科学的な効果検証

学術研究期間等が介在しない独自の効果検証

エビデンスの水準

ランダム化比較試験

非ランダム化比較試験

単純前後比較などの準
実験的研究

コホート研究

横断研究または症例対
照研究

実証評価の結果概要

リスペクト・トレーニング

対象	全従業員	
標準時間	1時間	
目的	誰もが安心して働ける職場にするために、職場に関わる者が皆互いに『リスペクト』の気持ちをもって接することができるようになる。※ハラスメントとは何か？ということ定義づけするトレーニングではない。	
構成と意図	<ul style="list-style-type: none"> 平易かつ簡潔な表現で、どのようなバックグラウンドの参加者にも分かりやすい内容 知識のインプットは前半20分程度、後半はファシリテーターが参加者に問いかけ発言を促す双方向での実施 発言することで参加者各人が提起されている問題を自分事として捉え、他者の意見や質問を聞くことで互いを知り、チームとしてリスペクトの共通認識を持てるようになる トレーニング後も『リスペクト』を合言葉として使い、良い現場づくりに繋げられるようになる 	
研修の流れ	<p>リスペクトとは？</p> <ul style="list-style-type: none"> リスペクトとは？ 決して許されないこと 1) 差別 2) ハラスメント 3) 報告者に対する仕返し <p>差別</p> <ul style="list-style-type: none"> 差別と区別 <p>ハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ハラスメントとは？ パワハラとセクハラ 	<ul style="list-style-type: none"> こんなこともリスペクトに欠けるかも？！ 業務上必要な指導とハラスメントの違い 落とし穴はこんなところにも！ 見ざる聞かざるではダメ <p>報告者に対する仕返し</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕返しは許されない <p>相談窓口・調査方法</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口 調査の原則・対応

* 研修の流れにつきましては変更が生じる場合もございますので予めご了承下さい

リスペクト・トレーニングとは

リスペクト・トレーニングのはじまり

- 世界最大級の動画配信サービスNetflixが開発した
ワークショップ型のトレーニングです。
- クオリティの高い作品を手掛けるにあたり、スタッフやキャストが安心して働くことができ、作品づくりに集中できることが大切であるという考えのもと、作品の制作に携わるすべての人が「リスペクト」を共通認識として持つことを目的としています。

カリキュラム構成

- **リスペクトとは？**
リスペクトとは？
決して許されないこと
1)差別 2)ハラスメント
3)報告者に対する仕返し
- **差別**
差別と区別
- **ハラスメント**
ハラスメントとは？
パワハラとセクハラ
- **こんなこともリスペクトに欠けるかも？！**
業務上必要な指導とハラスメントの違い
落とし穴はこんなところにも！
見ざる聞かざるではダメ
- **報告者に対する仕返し**
仕返しは許されない
- **相談窓口・調査方法**
相談窓口
調査の原則・対応

Let's respect!



リスペクト・トレーニングとは

ファシリテーターの思い

リラックスして参加してほしい
お互いに自分の素直な意見を出しあってほしい
これを一番言いたいです。

受講場面で、素直に自分の意見を述べる
ということに抵抗のある人もいます。
正直なことをこの場で言うと誰かから責められるのではないかと怖くなる。
それには共感できるし、否定されるものではありません。
言いたくないことをしゃべる必要はありません。

それでもなお、そういう言いづらいことをトレーニングの場でお互いに出し合う体験こそが重要だと考えます。意見を出し合ってもいいと受容されるトレーニングの場でできれば、職場でもリスペクトを出しあうことができるかもしれない。逆にトレーニングの場でそれができないとすると、職場ではもっと難しいかもしれない。この機会に、ぜひ練習の場として使ってみてください。



ピースマインド株式会社 研修部 部長

田中秀憲 公認心理師・産業カウンセラー

研修企画・運用などをマネジメントするとともにリスペクト・トレーニングの展開においては2020年度の開始時よりNetflix社と連携し、コンテンツ内容・ファシリテーション・運営の進化に携わっている。様々な業界における本トレーニングのファシリテーターとして登壇回数400回超。

3つの特徴

1

respect

参加心得の共有で一体感



トレーニングを始める前に、まずトレーナーが「参加心得」を説明します。リスペクト・トレーニングの目的は「ハラスメント防止」ではなく「リスペクトを広めること」であるという共通理解を参加者全員が持ってからトレーニングはスタートします。

2

respect

双方向型の進行



トレーニングのはじめに、ハラスメントの6類型など、職場におけるハラスメントの概念をトレーナーと一緒に参加者全員で確認します。中盤から後半はケーススタディです。セオリーを頭で理解するだけでなく、双方向型のコミュニケーションを取り入れることで、職場での言動の振り返りを促す構成です。

3

respect

あるある事例で誰もが自分事に



ケーススタディでは、ハラスメントにつながりかねない具体的な職場の場面をトレーナーが提示します。「この場面に遭遇したら、あなたならどう行動しますか？」「その行動にリスペクトはありますか？」という問いかけに対し、参加者が自ら考え、意見交換をします。個人個人が自分事として考えるワークを通して、リスペクトの思考を筋トレのように鍛えていきます。

マッチする課題とソリューション



ハラスメント対策の課題

ハラスメント対策を続けてきたがマンネリ化してきた印象。
また、従来の知識インプット型ハラスメント防止研修ではあまり変化がないような気が...



コミュニケーションの課題

顕著なハラスメント事案は起きていないが管理職がハラスメントリスクを恐れ部下とのコミュニケーションに萎縮。
プアマネジメントの状態が発生している...

全ての人働きやすい職場づくりのために職場の心理的安全性を向上するためのポジティブアプローチを探している。



ダイバーシティ推進の課題

多様な人材がともに働く中ですべての人が相手を尊重する状態であるリスペクトを土台にチームを活性化したい

従来型の知識インプットだけではなく「リスペクト」を通して主体的に考えることでハラスメント予防のための思考の筋力が鍛えられる

リスペクト・トレーニングは、ハラスメントの白黒をジャッジする場ではありません。誰かが決めたルールを覚えて守るのではなく、自分ごととして事例を受けとめ、「リスペクト」というフィルターを通して主体的に考えることで、ハラスメント予防に対する思考力を鍛えます。

「あるある事例」でグレイゾーンにも意識を向けながら組織全体で心理的安全性が高い職場づくりに取り組むためのポジティブアプローチ

管理職がハラスメントを恐れる背景には、はっきりと判断が付きにくいハラスメントと指導のグレイゾーンが存在する場合も多々あります。リスペクト・トレーニングでは、グレイゾーンの事例をあげながら、参加者の発言内容とリスペクトの結び付けを明瞭に行います。

さらに、受講後は「リスペクト」を合言葉にすることで一人ひとりが日々の言動を立ち止まって考える習慣が身に付き結果として組織全体で心理的安全性を高めていくことに繋がります。

「リスペクト」のある自発的な発言と傾聴による気づきでダイバーシティの意識が高まる

職場の仲間といえども、出来事の捉え方には個人差があります。「リスペクト」を通じ、職場のすべての人がフラットに考え発言することで物の見方・考え方の違いといった深層ダイバーシティへ気づくことができます。

受講者の声

過去に受けたハラスメント対策研修とは全く別のものでした。

受講後に参加者同士で残って引き続き議論をしました。今後、社内でも議論を続けるきっかけになりました。
(放送業 / 管理職)

リスペクト発想がわかりやすく実践しやすいと感じました。

「ハラスメントをしてはいけない」ではなく、「リスペクトを浸透させよう！」というポジティブアプローチが良かったです。
(製造業 / 管理職)

実施後のMTGがいつもと違う活性化された場になりました。

リスペクト・トレーニングを実施した後、業務打合せのミーティングを実施したのですが、いつもよりコミュニケーションの活性化が起きました。
(映像制作業 / ディレクター)

VOICE
from customers

リスペクト文化の醸成を会社全体に関わる方針として経営会議で決定。

全社展開で社員全員がトレーニングを受けました。リスペクト文化を今後も数年かけて醸成していく活動が続けていくことを経営会議で決定しました。
(製造業 / 人事担当)

具体的な改善に向けての意見交換や取り組みに繋がりました。

リスペクト・トレーニングを実施後に、現場でよく起こっていても、なかなか声を上げられなかった「時間外の業務指示」についての意見交換ができました。その後、正式に部内で打合せを行い、新たなルール設定の元で土日のメール運営を始めました。
(放送業 / 管理職)

世代を超えた率直な話し合いで新鮮な気づきがありました。

新入社員まで幅広い層で参加しました。意見交換の中で、お互いの背景や想いを率直に話すことで、お互いに新鮮な気づきがありました。
(エンターテインメントマネジメント業 / 経営層)

ピースマインドのリスパクト・トレーニングが選ばれる理由

ハラスメント対策は難しい。だからこそ安心してお任せください。

1



Netflix
オフィシャル
パートナー

正式な委託先として
2020年からリスパクト・
トレーニングを提供してい
ます。

2



高品質な
トレーニングを担保

Netflixとの
定期的なブラッシュアップ
や厳しい講師認定プロセ
スにより高品質なトレー
ニングを提供しています。

双方向型ディスカッション
をファシリテーションするた
めの講師スキルはリスパ
クト・トレーニングにとって
重要なポイントです。

3



多業種での
豊富な実績

映像業界の枠を超え
製造業やIT業界での
豊富な実績があり
組織ごとに適切な
事例カスタマイズや
ファシリテーションが可能
です。

4



ニーズに沿った
プランを設計

約25年
こころの専門家として
EAPサービスを提供する企
業だからこそ、
ハラスメント相談窓口や
研修、事案発生後の解
決支援まで
ハラスメント問題解決の
トータル支援が可能です。

ピースマインドの実績

実施件数は年々
増加中



幅広い業界

での実施経験



インシビリティマネジメント研修

対象	管理職	
目的	管理職のインシビリティ（無礼・無作法）な行動は、組織や部下の心理的安全性の低下を招き、ひいてはパフォーマンスの低下やハラスメントなどに発展していくリスクをはらんでいます。本研修では、管理職自身が日常無意識にやっているインシビリティな行動を振り返り、発生しやすいパターンを認識したうえで、対処するための代替行動を身につけることを目指します。	
ゴール	1. インシビリティの概念と、インシビリティが及ぼす影響について理解する 2. 自身がついやりがちなインシビリティな言動を振り返り、その言動に陥りやすいパターンについて認識する 3. 陥りやすいパターンへの対処を学習し、適切な代替行動がとれるようになる	
研修内容	第1回 1. インシビリティとは何か？ <ul style="list-style-type: none">▪ ハラスメントとの違い▪ インシビリティが及ぼす影響▪ インシビリティな行動の典型例 2. 自己パターンの把握 <ul style="list-style-type: none">▪ 自分がインシビリティな行動を取ってしまうパターン 3. つい出てしまいがちなインシビリティへの対処 <ul style="list-style-type: none">▪ インシビリティを体験してみる（ロールプレイ）▪ 代替行動を考える	第2回 1. ホームワークを振り返る 2. インシビリティな行動を生み出す背景要因に目を向ける <ul style="list-style-type: none">▪ 先入観（アンコンシャス・バイアス）と偏った価値観▪ 自動思考に介入する（リフレーミング）▪ お互いのインシビリティへの対処行動を考える 3. インシビリティからシビリティへ
研修手段	集合	推奨：30名 第1回：60分 第2回：60分

職場実践

* 研修の流れにつきましては変更が生じる場合もございますので予めご了承下さい

インシビリティマネジメント研修の特長

「明確なハラスメントは減ってきたが、ギスギスした関係性に課題がある」お客様にご好評いただいております。

ピースマインドが考える 職場のステージ

インシビリティ

- ギスギス感・冷淡
- 不遜・軽んじる
- 無自覚・意図が曖昧

グレーゾーン

- 規律に抵触
- 悪ふざけ・からかい
- 意図的な不適切な言動

ハラスメント

- 規律に反している
- いじめ・嫌がらせ
- アウト・触法行為



シビリティ

- 礼節をわきまえた言動
- 所謂ホワイト職場
- 活発な議論は少ない

リスペクト

- 互いを尊敬している
- 切磋琢磨できる関係性



“ハラスメント未満”にアプローチする インシビリティマネジメント研修

3つの特長

- 精神性ではなく言動にフォーカス
- 組織のトップである管理職へのアプローチ
- 気づきから行動変容を促す実践的な内容

研修内容

インシビリティにならない「代替行動」を実践できるようになることを目指す

管理職が、部下のパフォーマンス発揮を阻害する自身の振る舞いを改善し、
心理的に安全な職場づくりのための第一歩を踏み出すための研修

インシビリティを許容しない！

ピースマインドのインシビリティマネジメント研修

Step1

無意識に行っているかもしれない

自身の言動を振り返る

- ✓ ハラスメント対策の専門家 津野香奈 美教授監修の実効性の高いプログラム
- ✓ 「自分が部下に対して不快な思いをさせない行動をとる」その行動の再現性を高めることにフォーカス

Step2

インシビリティを引き起こしやすい

自分のパターンに気づく

- ✓ インシビリティな行動を取りやすい自分の状態の傾向や、背景にある自分の自動思考のパターンについて考える
- ✓ 実際のロールプレイを通して、インシビリティな行動ではない対応を学習

Step3

パターンに対処するための行動を

実践を通して学習する

- ✓ ロールプレイを通して身に着けた対応を、実際に職場で実践し、メンバーからのフィードバックをもらう
- ✓ 特定の場面に限らない、幅広い場面での行動の再現性が高まる

ご導入実績

ある企業では研修受講後**90%以上**が 自身の言動や職場に対して何らかの気づきがあったと回答

管理職向けに導入 **製造業 A社**の場合

研修を受講したお客様の声

メカニズムを理解し、個別ワークで具体的に考える構成で非常にわかりやすかった。
部下や仲間にも考え方を広めていきたい。

気付かないうちにインシビリティをしていたと思う。
相手がどんな気持ちでその言動をしたのか考え、一息ついて、相手の話をしっかり聞いて行動をしないといけないと思った。

自分の先入観に対してリフレーミングすることで部下に対して違うアプローチができることを学んだ。
自分の部下や職場はもちろん、家族や友人にも使っていきたい。



研修を企画した担当者様の声

今まで色々なコンプライアンス対策をしてきたのに、ハラスメントが減らないことに課題を感じていたが、「まずは自分から変わります」「知れて良かった」とのコメントが多く、次の一手として手ごたえを感じた。

専門家の監修でしっかりと作り込まれていると感じた。参加者からも「より多くの人に知ってもらいたい」「部下にも受けさせたい」「職場全体で認識を合わせたい」と多数の声をもらった。

悪い人ではないのに、言動で損をしているケースや「ハラスメントだと言われてしまうのが不安で関われない」管理職に向けて、振る舞い方や捉え方を考える機会を提供できた。

インシビリティマネジメント研修の導入の流れ

導入までの流れは以下の通りです。貴社の状況に応じて、営業担当が最適なサービスをご提案します。まずはお気軽にお問い合わせください。

初回お打ち合わせ

貴社担当者と弊社担当者で、初回のお打ち合わせを実施いたします。お打ち合わせにて、研修講師からのご挨拶とともに、事前説明を行い、お客さまからのご質問への十分な回答を通じて、不明点等の解消を行います。

実施日程の決定・ご契約

弊社担当者と、契約書締結のお手続きを進めていただきます。研修の予定日までにご契約が締結されない場合、実施できませんのでご注意ください。

研修の実施

ご予約いただいた日程で、研修を実施いたします。オンライン開催の場合、事前に共有いたしますZoomのミーティングIDより、ご参加いただきます。研修終了後にはアンケートにご記入いただきます。

管理職向け-信頼関係構築の処方箋

対象	管理職および経営層		
目的	時代の流れによって変化していくハラスメントの捉え方の最新状況をふまえ、不用意な発言で相手を傷つけないように管理職側・経営層側の対応の再認識を啓発する。日頃よりメンバーとの信頼関係を構築すること自体がハラスメントを生まない行動につながることでその要諦を学習する。		
ゴール	<ol style="list-style-type: none"> 1. ハラスメントに関する最近の状況を再認識する 2. メンバーとの信頼関係を構築するにあたり必要なコミュニケーションの在り方について学習する 3. メンバーと信頼関係を構築し、心理的安全性のある職場を醸成するために必要な具体的なアプローチについて学習する 		
研修内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 現在のハラスメント事情 <ul style="list-style-type: none"> ▪ ハラスメント定義の再確認 ▪ 時代と共に変化する精神的攻撃の意味 ▪ ロジカルハラスメント 2. 信頼関係を構築するための効果的なメッセージの伝え方 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 相手に安心感を与えるコミュニケーション ▪ イライラしている時のコミュニケーションに注意する 3. 周囲の社員に影響を及ぼす対応 <ul style="list-style-type: none"> ▪ メールでのハラスメントを予防する ▪ マイクロアグレッションに気を付ける 4. 心理的安全性を担保する <ul style="list-style-type: none"> ▪ 心理的安全性の作り方 ▪ 承認と傾聴 ▪ ハラスメント問題の行為者側への対応 5. Q&A 		
研修手段	オンライン	レクチャー型 1名～最大人数は応相談 1時間	双方向型 推奨：30名 最大：50名 1時間30分～2時間
	集合	推奨：30名、1時間 ※貴社の指定する場所で開催いたします。	

* 研修の流れにつきましては変更が生じる場合もございますので予めご了承下さい