

## SY2-04

## パワーハラスメント行為者から学ぶもの

岡田 康子

(株)クオレ・シー・キューブ

我々がパワーハラスメントという概念をまとめ、その実態調査を始めたのが2001年。ちょうど20年目にしてパワーハラスメントを規制する法律(労働施策総合推進法)が施行された。この20年間でふりかえると、実態調査、広報などパワーハラという概念を浸透させることから始まり、各社で発生しているパワーハラに直面しながら実践的な対応を行ってきた。その一つにパワーハラを行ってしまった人向けの行動変容プログラムがある。試行錯誤を繰り返しながらこれまでに約80名余りの受講者とその企業の担当者や上司と接することで様々な学びが得られた。最近では自ら参加を希望する人や終了後にセッションの延長を希望する人も出てきている。このプログラムは参加者1名に対して2名で計10時間ほどのセッションとしているが、その前後に上司との面談も含めて総合的に関与し、行為者を取り巻く環境についても情報を得ながら行っている。当学会のシンポジウムではこれらのプログラムの概要説明とこれまで面談してきた行為者の特性について紹介したい。

このプログラムは行為者の問題行動に対して思考、感情、行動面と3つの側面からアプローチをしているが、どこに重きを置くかについてはその人の特性や問題行動によって柔軟に対応している。多くの参加者に共通しているのは、パワーハラで処分を受けたものの「相手が悪い」「企業が行った処分に納得していない」と問題を自分事として受け止めていないことだ。またこのプログラムに「会社に言われたから参加した」と、まるで罰を受けるような受け身の姿勢で参加していることだ。このプログラムの大きな目的の一つは当事者意識を持たせ、自己変革への動機づけを行うことにある。我々の役割は「どうしてそのような行動を起こしてしまうのか」「どうしたらよいのか」など、自分自身で解決の手がかりを見出していくためのお手伝いをしていくことにあると思っている。剛腕だとか冷徹だとか言われている人でも、会社から処分されたことに対して大変なショックを受けている。どんな行為をしたとしても、人として尊重していく必要があることを忘れてはならない。

また、このプログラムを通して我々が学んだ企業の問題対応上の課題、さらには予防策のあり方について私見を述べさせていただきたいと思っている。

情報技術の発展によりビジネス環境が大きく変化し、仕事の仕方も一変した。それに伴ってパワーハラの様態も変化している。パワーハラ的な行為を禁止したり、誰かを罰したりすることだけではパワーハラはなくならないし、むしろ陰湿なパワーハラが増えてしまうと考えている。この問題を個人の問題としてだけでなく組織の問題としてとらえることも必要であろう。このシンポジウムではパワーハラ対策の在り方を行為者の視点から見直していくための手がかりを提供したいと思う。

## ■略歴

株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役会長

厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」委員

中央大学卒業、早稲田大学MBA。

1990年にメンタルヘルスの研修と相談を行う(株)クオレ・シー・キューブを設立し代表取締役就任。パワーハラスメントという言葉をつくり出し、公的機関や企業への講演研修を数多くこなす一方で、職場のハラスメント防止対策プログラムの開発を行う。

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の有識者メンバー。