

ハラスメント相談対応の
心構えと基礎知識

グループワーク
(事例検討)

グラウンドルール

●安心・安全に話せる場づくりのための約束事

1. 守秘義務

この場で話したことはこの場限り

他言や日常で話の続きをしない

2. 非難、批判、評価をしない

発言の内容や態度について自分の価値観を押しつけない

互いの見方、考え方を尊重する

3. 発言について

言いたくないことは言わなくてもOK

グループメンバーから無理に意見を聞き出さない



●グループワークの流れ

グループ名：_____

1. 事例を読む

・講師が事例を読み上げます。P4「ディスカッションメモ」の①パワハラ6類型と②見立て1)～8)について検討することを念頭におきながら聞いてください。

2. グループワーク 1回目（ディスカッション） _____ 分

ブレイクアウト
ルーム入室

- ・P4「ディスカッションメモ」を参考に、以下の点を検討してください。
①パワハラ6類型 ②見立て ③相談の留意点

ブレイクアウト
ルーム退室

- ・講師が順番にグループに呼びかけます。事前に指名した**発表者**がグループで検討した主な点を発表してください。

講師解説

- ・検討事項について講師が解説します。

3. グループワーク 2回目（ロールプレイ） _____ 分

ブレイクアウト
ルーム入室

- ・事前に指名した**推進役**の方がメンバーの役割（相談者役と担当者役）と実施する**順番**を決めてください。
- ・推進役の方はタイムマネジメントをお願いします。

ロールプレイ
実施

- ・決めた順番でロールプレイを実施してください。各 _____ 分
- ・制限時間となったら途中でも終了し、順次ロールプレイを開始して下さい。
- ・全員が担当者役と相談者役を体験できるように調整してください。

ブレイクアウト
ルーム退室

- ・講師が発表者を自由に指名します。ロールプレイでの気づきを発表してください。

※各ブレイクアウトルームに講師が巡回しますが、無視してワークを継続してください。

グループワーク ◆事例検討: ハラスメント編

■相談者の情報

〔性別〕 男性(A氏、大学院卒、入社3年目) 〔年齢〕 27歳 〔雇用形態〕 正社員 〔職種〕 SE
〔所属〕 IT会社の開発部門 運用チーム 業務推進課(運用管理・メンテナンス・問い合わせ対応)
〔課員〕 課長(50代、男性): 親の介護中で介護休暇をよく取得し、在宅勤務が多い
主任(30代、男性): 専門学校卒、入社7年目、後輩の指導と業務遂行評価を担う 4人
A氏と同期のB氏(20代、男性): 大学卒、A氏と同じく入社後、現部署に配属

〔相談内容〕

職場は、フル在宅勤務が可能となっており、課の定例会議(隔週)もオンラインで行っている。A氏は人が苦手のため、自室で気兼ねなく仕事ができることが快適で、得意なエクセルを駆使して業務効率を上げていた。

A氏が着任当初会議で、「運用管理の仕事はAIに任せればいいのに」と発言したところ、主任から「院卒さんの言うことは違うね、俺らはクビってことか」と大声で怒鳴られた。A氏は人前で恥をかかれ不愉快だったが、我慢した。それから主任はA氏にきつくあたり、B氏とは態度を変えていた。

課内ではサーバー管理のために日に1人は出社することになっているが、そのシフトを主任が独断でベテランでも大変な月末月初の多忙な日に決まってA氏を当番にしていた。A氏が不満に思い課長に相談したところ、課長は「学歴が上でも従わないと、主任に任せているから、適当にやってよ」と受け流された。

ある時、A氏が出勤当番の日に、お客様から緊急にシステムのバグ対応を求められた。課長は介護休業日で、主任は出張中だったため、A氏はChatGPTを頼りに何とか対応した。しかし、手直しが必要になった。翌朝の定例会議で、主任がA氏を「院卒さんでもできないのか」「仕事を頼めない」と罵倒し、課長も「そうだよ、AIに頼りすぎ」と主任を擁護したたので、ひどいと思った。その後、主任はA氏に仕事の依頼や課内の情報を共有しなくなった。A氏は、誰にも相談できず一人で業務を進めざるを得ない状況を理解されていないと、いたたまれない気持ちになった。

A氏は、就寝時に主任の言葉を思い出して寝つきが悪くなった。1週間後には、頭痛やめまい、吐き気も現れた。そのため、仕事に集中できず、バグを何度か見落とししたり、メールの誤送信が増えた。朝起きると体がだるいと感じ、月曜日は必ず遅刻するようになった。しかし、主任も課長もA氏がスピードはないが納期に間に合う程度の仕事ぶりだったため、気に留めなかった。

こういった状況が1か月程続き、A氏が耐えかねて、出勤当番を「体調不良で辞退したい」と主任に伝えたら、「サボってずるい」と多忙な月末の出勤当番を押し付けられた。A氏は課長も主任も労いの言葉もないなんて、冷たいと心が折れた。その後、A氏は3日連続、無断で休み続けている。しかし、A氏はさすがにまずいと思い、社内の相談室に相談しようと持った。課長と主任の言動は行き過ぎており、パワハラなのではないか。課長と主任のパワハラを調査して是正してほしい、と相談室に訴えた。

◆事例検討: ハラスメント編

【事例】

※ディスカッション用メモ

ディスカッションのポイント

①パワハラ6類型

ハラスメントの可能性がある場合、パワハラの中の6類型に当てはまりますか。

※本研修パート1「職場のパワーハラスメントの典型例」(P15～P18) 参照

- 1) 身体的な攻撃
- 2) 精神的な攻撃
- 3) 人間関係からの切り離し
- 4) 過大な要求
- 5) 過小な要求
- 6) 個の侵害

②見立て

相談者がどのような人物像なのか、どのような職場環境で働いているのか、相談者になりきったつもりで以下を推察しましょう。

- 1) 気持ち
- 2) 考え(物事の捉え方)
- 3) 行動の特徴
- 4) 体の状態
- 5) 人間関係
- 6) 仕事の状況
- 7) 職場の状況
- 8) その他

③相談の留意点

担当者としてどのような点に注意して受け答えをしますか。

②を踏まえてお考えください。

グループワーク

◆事例検討:ハラスメント編

【事例】 *オブザーバー用

【聴き方チェックリスト】 担当者役: _____ さん

ハラスメント相談に適した対応ができていたか、チェックして下さい

- ☐ オープニング(笑顔、必要事項の説明など)
- ☐ クロージング
(心身の状態、相談者の希望、開示の確認と同意、制度の提示など、謝意)

担当者の応答や態度で良かった点

担当者の応答や態度で気になった点

メモ

グループワーク

◆事例検討:ハラスメント編

【事例】 *オブザーバー用

【聴き方チェックリスト】 担当者役: _____ さん

ハラスメント相談に適した対応ができていたか、チェックして下さい

- ☐ オープニング(笑顔、必要事項の説明など)
- ☐ クロージング
(心身の状態、相談者の希望、開示の確認と同意、制度の提示など、謝意)

担当者の応答や態度で良かった点

担当者の応答や態度で気になった点

メモ