

大島グループハラスメント防止 全社員研修
第2部

グループのハラスメント防止対策と 職場の心理的安全性 について

本編は、ハラスメント防止研修応用編として、計2回をお届けします。

2022年度の研修は、1本15分程度の動画(音声)を複数回分用意しており、それぞれにおいて視聴して頂く形式です。
最終回後にアンケート回答にご協力ください。

自己紹介

重嶋友子

株式会社ランドスタッフ 所属

2019年より愛知県在住。現在、リモートワーク

2021年、グループ内Well-being研修の話者を務める。

大島グループハラスメント相談窓口を担当
(ハラスメント防止対策委員会)

※相談はLINEで受け付けています。QRコードから登録してください。

メッセージや電話を頂く際は、

お名前・所属会社名をお伝えください。





第1回

昨年度の研修結果報告と

職場の心理的安全性 について



※株式会社ZENTech「心理的安全性認定マネジメント講座」

を引用しています。資料の引用は、マネジメント講座受講者に対して、

出典を明示したうえで使用することが認められています。

大島グループ 昨年の研修結果

受講者数 (受講率)

ハラスメント防止研修 13社 655名
(対象の75.7%)

発達障害研修 13社 579名 (対象の66.9%)

★たくさんの「相談・意見・感想」を頂きました。

真摯に取り組んでいただいたことに御礼申し上げます。

アンケート回答 ≫ 多く出現したワード

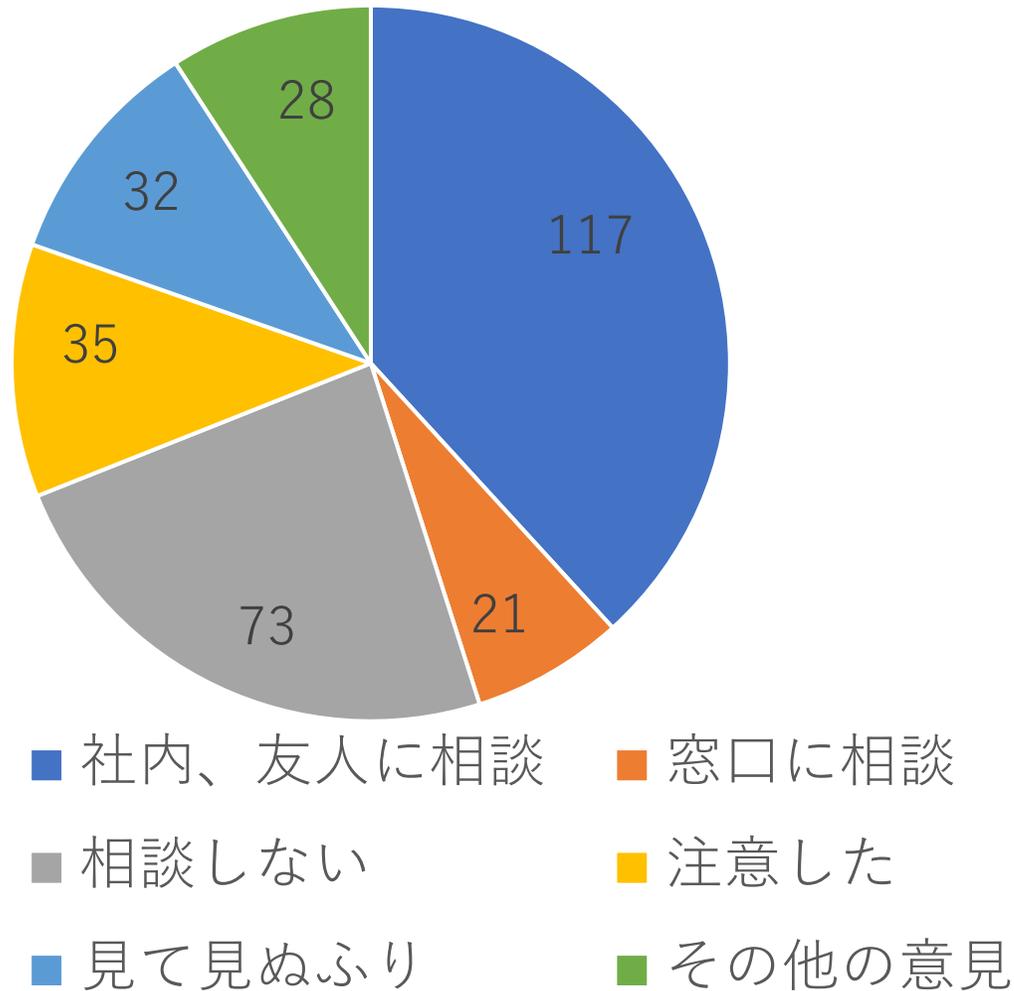
- ハラスメントの種類や定義の理解
- 礼儀正しいふるまい、人格尊重の意識
- ハラスメントのない職場環境を望む
- ハラスメントへの配慮
- 見聞きしたら注意する。 • 見聞きしても上司相手には何も言えない
- パワハラと指導の区別 • 企業の責任、企業のリスク
- 相談窓口を利用することへのためらいと不信、解決の不安、
相談したことによる不利益取り取り扱いの恐れ

「共通認識を持ち、共通理解を深め、共通言語で話ができる」ことは、研修の目的でもあり、成果でもあります。

アンケート回答 ≫ 相談・意見

- 働き方改革を求める
 - 宴席でのセクハラ発言や、職場でのからかい
 - 管理者が指導する際に、
 - パワハラと思われるのではないかという恐れから、
仕事を抱えがちになる。コミュニケーションに疲れている。
 - 上司が、ハラスメントを見ても注意しない
 - 冗談の延長でハラスメント的な発言
 - 機嫌の良し悪しで態度が変わる
- 相談・意見については、対象となる会社で対応しています。

アンケート回答≫ハラスメントをされたり、見聞きしたとき、どうしましたか？



-社内・友人・窓口等、誰かに相談138

-相談しない：73

- ハラスメントをされたり、してしまった時、**話をする相手がいることは大事。一人で悩まないように。**
- 相談窓口の利用が少ない理由…大事にしたいくない。解決しない。相談しても変わらない。

➡ハラスメントに至る前に対処することが重要なので、**ハラスメントにあたるかどうか、わからないことでも声を上げることに意味あり。**

アンケート回答≫社内担当-責任者で情報共有と協議

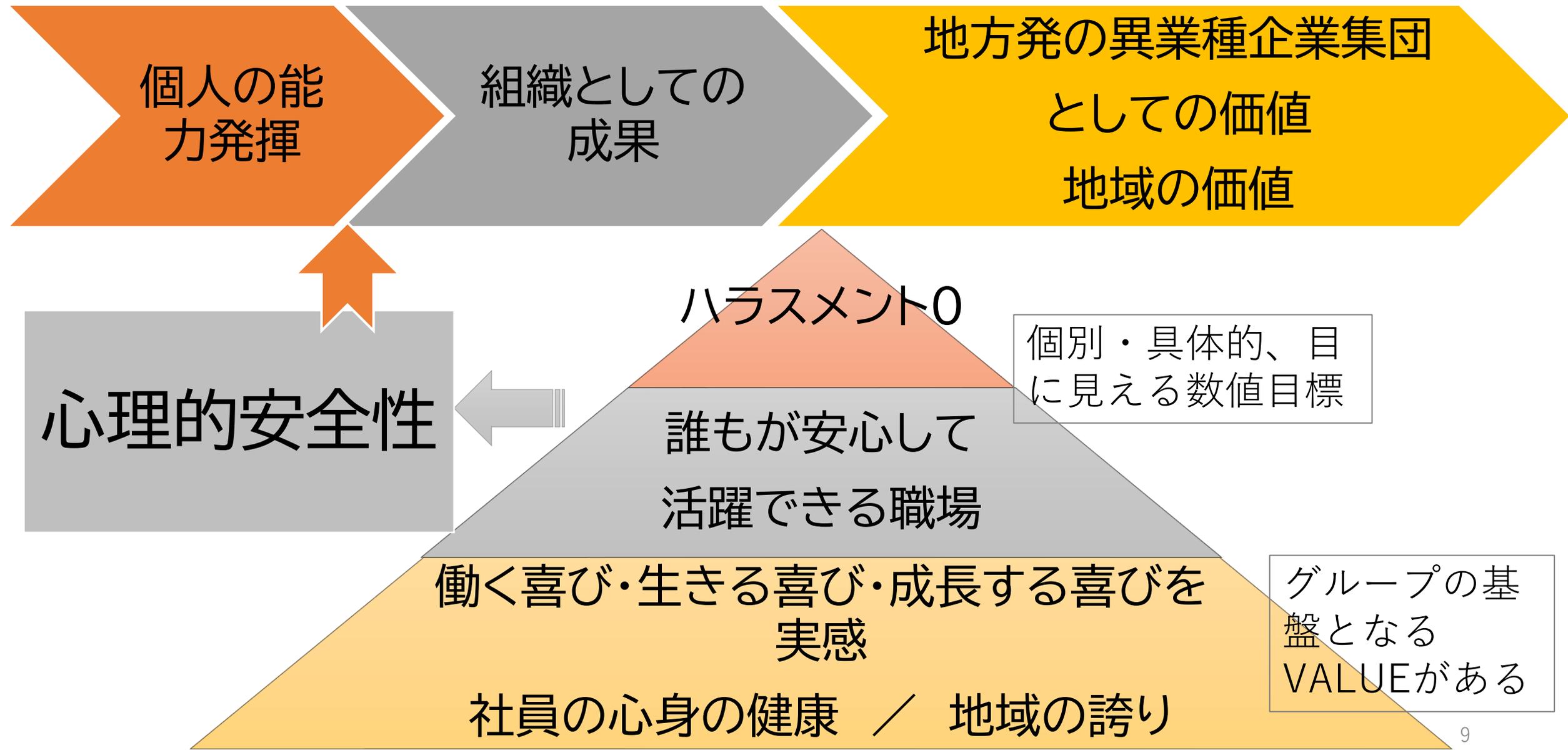
社員の声、課題の見える化によって、

環境、体制、関係性、働き方について再考する機会に

(各社協議の報告)

- ・ 相談窓口担当者氏名を**再度周知** ・ **個別面談** ・ 社外の対応にも配慮
 - ・ 社内クロストークでハラスメントについて話し合い
 - ・ OSHIMAX!にアップされたハラスメント対策関連の記事を社内回覧で共有。
 - ・ ハラスメントに発展しそうな発言を見聞きしたら、**その都度注意する**。
- ★各社のハラスメント防止対策は、社員の皆さんの声によって前進。
他人事と思わずに、共に良い環境を創っていきましょう。

「ハラスメント0」の先にある、目指す成果



心理的安全性

米Google「プロジェクト・アリストテレス」

「心理的安全性とは
対人関係においてリスクある行動を取ったとき、
無知、無能、ネガティブ、邪魔だと思われる可能性のある
行動をしても、この**チームなら大丈夫だ、と信じられる**。
自分の過ちを認めたり、質問をしたり、新しいアイデアを
披露しても、**誰も自分を馬鹿にしたり罰したりしないと信じられる。**」

ハラス
メント
と真逆

ー チームは真の成果を生み出す最小の単位

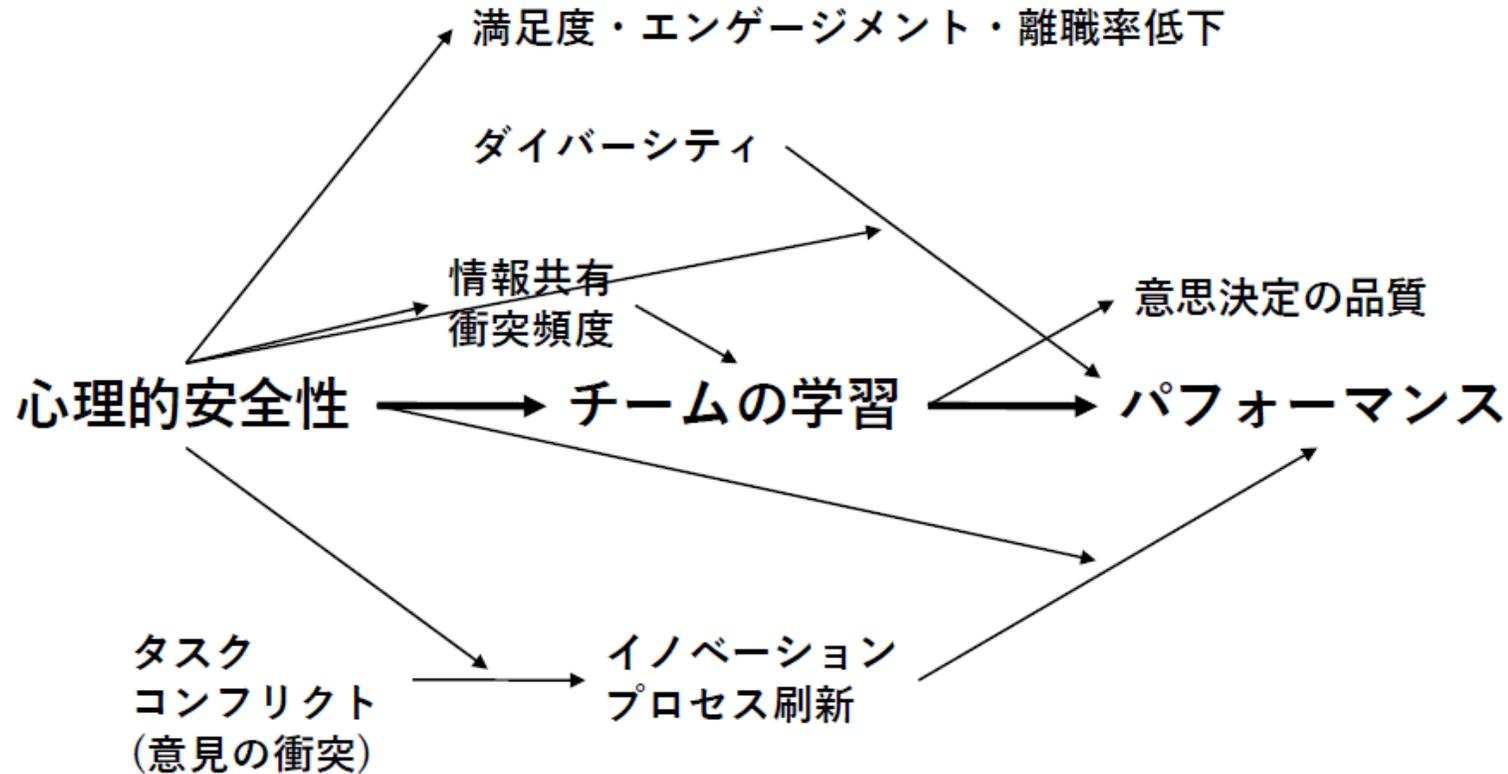
「誰がチームのメンバーであるか」よりも、

「チームがどのように協力しているか」

効果的なチームを生み出す **「心理的安全性」**

[Google re:Work - ガイド: 「効果的なチームとは何か」を知る \(rework.withgoogle.com\)](https://rework.withgoogle.com/)

「チームの心理的安全性」が、チームの模索や挑戦による学習を通じて、パフォーマンスに貢献



- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43.
- Carmeli, A., & Gittell, J. H. (2009). High - quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(6), 709-729.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta - analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
- Schaubroeck, J., Lam, S. S., & Peng, A. C. (2011). Cognition-based and affect-based trust as mediators of leader behavior influences on team performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 863.

心理的**非**安全な状態 とはどんな感じ？

職場、家庭、コミュニティなどで考えてみましょう。

質問や意見が出ない・できない。自分の過ちを認められない。

不満、不安、愚痴、悪口、陰口、噂話が蔓延している。

足の引っ張り合い。助け合えない。

リスクを取らなくなる。ミスやトラブルに対処できない。

競争が多い。関係性がギスギス。職場の緊張感が高い。

ハラスメントが多く、見て見ぬふり。モチベーション低下。

➡生産性・パフォーマンス低下。離職者の増加。

課題を見つけても…



報告は仕事が増えるだけ

新しいアイデアを共有すると

挑戦しても、失敗したら…



犯人探し



ダメ出しだけされる

意見を出しても、否定から入る

意見が対立すると、人間関係にヒビが入る

ハラスメントを注意しても、「うるさい」「お前が仕事ができないからだろう！」と逆切れ

心理的**非**安全なチームとは、**罰・不安**を与えるチーム

心理的**非**安全なチームの弊害

「チームの成果のため、チームへの貢献を意図して行動しても、罰を受けるかもしれない」という不安

- 挑戦することがリスクとなるため、実践し、模索し、行動することから学ぶ、という事ができなくなる。
- 個々のメンバーが気づいていたり、知っていたりすることを上手くチームの財産に替えることができない。
(個々のメンバーの学びが、チームの学びにつながらない)

今の心理的状态は、チームの歴史の結果

今までのメンバーの言動や対応の積み重ねによって創られている。

例) ・ 営業成績の良い人がパワハラ。管理職は注意もしない。

➡ 「成績さえよければいいんだ…」 というメッセージを与える。

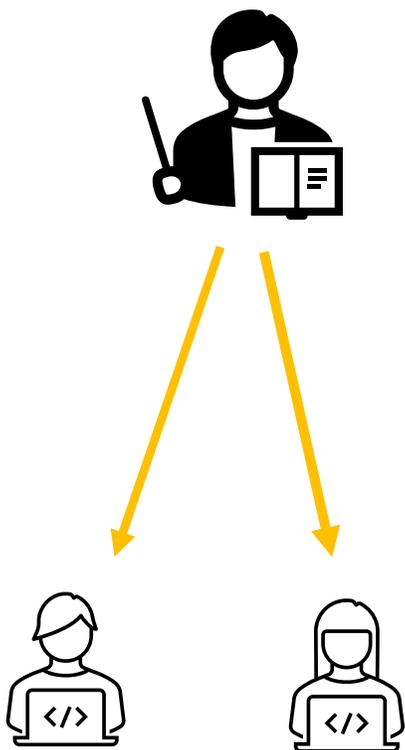
・ 「何でも言っで」という先輩に、仕事に関する疑問を口にしたら、
「後輩のくせに生意気だ」と怒られ、冷たい態度を取られるようになった。

➡ いう事とやることが違くと、警戒感・不信感を生みます。

「何か言ったら怒られる。無視される。仕事がしにくくなる」と、
発言・意見が減る。問題を見て見ぬふり。

心理的安全なチームのマネジメント

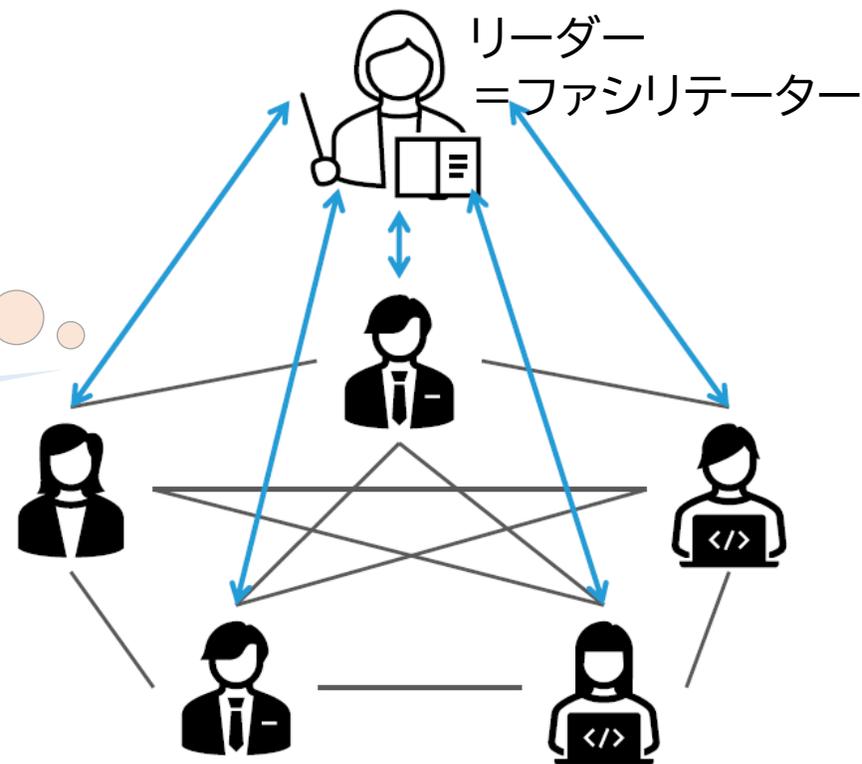
上司が正解を知っている。
一方通行、指示命令



一人ひとりの生の情報・気づき・意見、学び、不都合な真実、疑問を率直言い合える。

**チームの学習・ディスカッションを促進
「心理的安全性」**

上司も正解がわからない。
個人の情報を引き出し、チームの力に引き上げ、行動につなげる。



心理的安全性なチームとは

メンバー同士が健全に意見を戦わせ、生産的でよい仕事をすることに力を注げる。

健全な意見の衝突とは、

対人関係のリスク(無知無能と思われる、馬鹿にされる、意見の衝突で関係性が悪化する等)

を気にすることなく、

- 地位や経験に関わらず、誰もが率直な意見・素朴な疑問を言うことができる。
- メンバー同士が、不都合な真実でも共有し、意見を言い合い、疑問を確認できる。



チームの心理的安全性

新しいプロジェクト、アイデア、課題、改善、チーム内関係性、など



チーム

正解が無い中で話し合う



チーム

チームで実践&学習

正解が無い中で話し合う



チーム

チームのパフォーマンス

チームで実践&学習

第2回までに…

- 職場・家庭・コミュニティなどの、心理的安全性を観察してみましよう。
- 心理的**非**安全な場面で、心理的安全性を高めるために、あなたは何をしますか。

例えば、ハラスメントを見聞きしたら、

社内の課題を見つけたら、

意見を言えないでいる同僚や若手社員がいたら、

新しいアイデアが出たら、

第2回

- 「心理的安全性と心理的柔軟性」について、
続きのお話です。

お知らせ 「ZENTechモーニング」

心理的柔軟性の学びと座禅の会

オンライン、無料、

毎週火曜 朝8:10~の30分



=ありがとうございました=