

ハラスメントに怯える管理職たち ハラスメントは解釈ではなく事実で判断

開催日：2024年9月26日 開催場所：ホテルオークラレストラン



白石恵美子氏

白石さんは冒頭、社員が2人いたらパワハラがあり、辞めていく理由は言わない、と述べ、予防が大事であると指摘。「パワハラ」「セクハラ」という言葉がない時代、大学を卒業して最初に入った会社でセクハラに遭い、3か月で辞めることになり、そして次に入った職場ではじめというパワハラに遭い、そしてその次に入った会社で、トップ営業マンとなり、就職情報誌とらば一ゆ東海版の副編集長や営業課長を歴任。一生懸命に仕事をすると部下に「ついていけない」「パワハラだ」と訴えられ、部下をどうやって育てたらいいのかと悩み、その会社も辞めてしまったという。ハラスメントの被害者にも加害者にもなった。その後大学に編入し心理学を勉強。カウンセラー、ハラスメント専門相談員となり、現在は2000社以上で研修を実施、1000人の被害者・面談経験を行ったと自己紹介した。

ハラスメント予防の現場からみる「社員がゲンゲン育つ、リーダーの育成方法」と題した講演では、ハラスメントに怯える管理職が日頃からどのような言動すればいいのか、してはいけないのか、どのような心構えでいけばいいのかなどを詳しく語った。管理職の仕事は①目標達成②就業規則などのルールを守らせる③部下育成、ということを踏まえ、ハラスメントに怯

第60回東海倶楽部例会は9月26日、名古屋市東区のホテルオークラレストランで開催された。講師は株式会社ハーモニークリエーション社長で、本誌「働き甲斐のある会社作りのヒント」を連載中のハラスメント予防コンサルタント、白石恵美子さん。会社でのハラスメント対策のための人事や組織のあり方を丁寧にかつユーモアを交えて話し、参加した経営者らは「目から鱗」の体験をしたかのように興味深げに聞き入っていた。

えることなく「事実」から次の3点を定義として、すべて揃ったらパワハラとなるとうことを念頭に置いて判断することが重要と指摘。

- ①優越的な関係を背景とした言動か。
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものか。
- ③労働者の就業環境が害されているか。

なぜハラスメントが起こるのかという問題に対し、白石さんは「Z世代という20～30代は人口が少なく人に採まれた経験が少なく、空気を读むのが難しいけど人の顔色を伺うのが得意で、人間関係の良い訓練ができていない人たち」と述べ、ジェネレーションギャップをどうしていくのかや、その他兵庫県知事の話、プレイヤースキルと管理職スキルは別物、ハラスメントはお互い様ということで相殺してはいけないなどと興味深く説明をした。

講演後、懇親会に移り、学校法人佑愛学園丹羽司一理事長の発声で、「ひょっとしてハラスメント？」という家庭内の出来事を楽しく話して乾杯。その後、和やかに歓談した。



佑愛学園丹羽司一理事長による乾杯の音頭



懇親会で倶楽部会員から相談を受ける白石氏