

# ハラスメント防止のために

## ～ 日常的な心がけ&相手との向き合い方・自己表現の改善 ～


### ● 自分の「常識」や「当たり前」に固執しないこと

- ❖ 私たちはよく「〇〇であるべき」「△△すべき」などと思い、それを〈常識〉だと考えます。ただし、それは〈あなたの常識〉であると心得ましょう。あなた自身の「べき」に振り回されて他人に強要したり、あなたの当たり前を相手がしないからと腹を立てたりすると、それがハラスメントの落とし穴！
- ❖ 人それぞれ異なる常識をもっていること、もっている常識が同じでもその重要度は人によって違うこと、そして常識は時代や場所、また各人の立場によっても違ってくことを理解することが大切。

**\*Point\*** 「私の当たり前はあの人の当たり前ではないかもしれない」

「なるほど…そんな考え方もありなんだ」と考え、柔軟な対応に努めましょう！

### ● 職位・立場・キャリアの違いにかかわらず、対等な人として相手と向き合うこと

- ❖ 職場では指導（注意）する人・される人のように上下関係を伴いますが、コミュニケーションという点では常に双方の対等性が求められます。
- ❖ コミュニケーションの取り方には大きく以下3つのタイプがあります。あなたの今の自己表現は、どの傾向にありますか。
- ① **相手否定（攻撃型）**：相手をおさえて自分を通す傾向（以下特徴例）  
相手の話を十分に聞かない；批判否定の応答多；理詰め；相手をコントロールしがち etc.
- ② **自分否定（受身型）**：自分の気持ちや意見を言わない非主張的な傾向（以下特徴例）  
受身的な聴き方；発言少なく同調多；遠回し表現；ネガティブな思い込み etc.
- ③ **相互尊重（積極的）**：相手の意見を受けとめながら、自分の思いも率直に明確に表現  
積極的傾聴；具体的でシンプルな自己表現；会話のキャッチボール；建設的な議論 etc.
- ❖ ①の傾向が強いと、相手を委縮させ反発心を抱かせて、相手との真の信頼関係を構築できなくなります。また、その威圧的言動が職場の心理的安全性を阻害することもあります。
- ❖ ②が強いと心のしこりがストレスになりがち。また本人は相手を立てているつもりでも、却って相手に気を遣わせたり困惑させたりし、時に相手を攻撃的にさせてしまうことも。

**\*Point\*** 自分自身の行動を振り返り、①と②の傾向を改善するように努めましょう。  
相手を責めず自分も責めない、③相互尊重の自己表現を目指します！

厚生労働省 HP「あかるい職場応援団」「言い方ひとつで変わる会話術」を参考に日々実践！

[モノを頼む場面] <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/manager/conversation-technique/c2>

[フィードバック] <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/manager/conversation-technique/c3>

[NO と言う] <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/manager/conversation-technique/c4>

[部下・後輩の指導] <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/manager/conversation-technique/c5>

[すぐ使えるヒント] <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/manager/conversation-technique/c6>

🌸 相手との向き合い方・表現を改善すれば、相互のやり取りに変化が見えてきます 🌸

🌸 対等に言うべきことを伝えられて歩み寄りができ、互いに納得できるゴールが見えてきます 🌸

🌸 皆がそれぞれに能力を発揮しやすく、ハラスメントのない職場作りにつながっていきます 🌸