

アポプラスキャリア ラーニングカフェ交流会 VOL. 8

発達する人事 パワハラ被害者・行為者の双方を支援する処方箋

近年、人事が対応するケースで増えているのが、パワハラに関する事案です。容易ではない相談を解決に導くために、そして被害者・行為者の双方を支援するために、人事や産業保健に必要な視点は何なのでしょう。前回に続き、人事労務の分野における紛争予防と解決の専門家をゲストに迎え、できることを探りました。

開催日時：2025年10月10日 16:00-18:30

会場：新東京ビル4F SR MeetupSpace

講師：久保さやか / 保健師

アポプラスキャリア株式会社

エグゼクティブアドバイザー

現場が直面するパワハラ問題解決の難しさ

管理職や産業保健職等33人への事前アンケートでは、約7割がパワハラ対応に関与した経験があり、解決の難しさを抱えていました。被害者・行為者への対応だけでなく、パワハラの背景にある組織の問題や認定基準の厳しさなど、さまざまな角度から対応する必要があることが、対応を難しくさせているようです。今回は被害者・行為者双方の理解を深め、こじれないトラブル解決のヒントを得ることを目指しました。

「パワハラ問題は現代の下克上」と捉えよ

ゲストスピーカーは、前回も登壇した弁護士の小島健一氏。紛争解決の専門家としてパワハラのケースの経験も豊富です。パワハラ防止法の施行後、労災申請は増加の一途をたどっているものの、9割以上が認定されない現状があり、背景にはグレーゾーンである「感じるパワハラ」があると指摘しました。また、法を盾に部下が上司を告発し、社会的制裁を加えるための「下克上」となっている現状も伝えました。問題解決のためには、労災認定件数を増やすのではなく、なぜ被害者は傷ついたのかを考え、心身共に健康で働くために被害者と行為者、双方の教育が必要だと話しました。中でも「行為者支援」の重要性を説き、「処罰して終わり」「パワハラ撲滅！」という姿勢ではなく、企業としてパワハラ問題にどう向き合い・解決していくかを考え、社内で共有することが重要だと述べました。それが結果的に行為者の成長発達につながると強調しました。

パワハラ問題解決における産業保健の役割

パワハラ予防には、良好な人間関係が構築できる職場環境が必要だと話した小島氏。被害者だけでなく、行為者も人間関係の弱者であることを理解し、「対話」をキーワードに関わることの必要性を話しました。そしてハラスメントの解決までの道のりを「総合格闘技」に例え、①法務、②労務、③人事、④心理、⑤産業保健の5つの能力が重要で、産業保健の役割は、社員が「上司ガチャ」を忘れて仕事にまい進できるようにすることだとアドバイスしました。講演後恒例のおかわりセッションも賑わいを見せました。



参加者の感想

当事者と対話をして、もっと思っていることを言語化することが大事だと感じました。



講師の話はもちろんのこと、フランクな雰囲気、周囲の参加者との交流情報交換は有意義でした。

お問合せ先

アポプラスキャリア株式会社

ヘルスケアソリューション事業部

健康経営推進部

〒100-0005

東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

新東京ビル7階

TEL 0120-842-862

MAIL apc-kan543@ap-c.co.jp



アポプラスキャリア 株式会社