



第8307号

2025年5月1日(木)

ハラスメントにならない指導法

言の葉OFFICEかのん代表 川邊 暁美

パワーハラスメント(パワハラ)やセクシャルハラスメント(セクハラ)、カスタマーハラスメント(カスタハラ)の対策を怠った、あるいは誤った企業の対応が表沙汰になるたびに、社会のハラスメントに対する意識が鋭敏になっているのをひしひしと感じる。「自分たちの若手時代にはよくあることだった」「ちょっと前までは許容範囲だった」では済まされない。今やハラスメント対策は組織のリスクマネジメントの最重要項目と言える。

◆ベテランほど変えない接し方

筆者が依頼される研修でも、ハラスメント意識の醸成に向け、「人権に配慮した伝え方、接し方などを習得できる内容を話してほしい」というリクエストが増えてきた。

先日、公的な生涯学習機関の講師を対象に「ハラスメント研修」として、講師と受講者の信頼関係を築くための伝え方、寄り添い方に関する研修を行った。アカデミックハラスメント(アカハラ)は、指導者側に学生に単位を与える、就職をあっせんするなどの権限があることに起因する。大学・大学院や研究機関などで発生するというイメージがあるが、地域の生涯学習の場においても、講義中に受講者の人格をおとしめる言動があったり、公平な指導を行わず、激しく叱責したりする不適切な指導が原因で辞めていく受講者もいるとのことであった。

講師の年齢層は幅広く、40代から70代後半、中学、高校や大学の教員出身者も多く、ベテランの講師ほど「教員時代はこれでよかった」と、自分なりの教え方や受講者への接し方を変えないのが原因らしい。ハラスメントが起きる土壌に共通する問題点だ。

◆人格否定発言は厳禁

まず伝えたのは、受講者のニーズを正確に把握することだ。事前のアンケート結果から浮かび上がったのは、「交流を楽しみながら、学びを通して自己実現を図り、人生を有意義に過ごしたい」という受講者像だった。つまり高い知識を得る、上達するのが最優先ではなく、楽しく学びたい人たちの前提にした教え方が求められる。受講者の年齢や経験にもバラつきがあり、個々に寄り添う指導も必要だ。もちろん初心者に対しても、今それができないというだけで全人格を否定するような言い方は厳にすべきではない。

◆「承認」「助言」「期待と励まし」の3ステップで

研修では筆者の失敗談も事例として話した。朗読講座で、ある受講者に同じ箇所を何度か読み直してもらった。筆者としては「成長した実感が自分でも得られたはず」と満足していたのだが、後で「何度も駄目出しされて恥ずかしかった」と自信を失っている様子を見て、猛省した。

そこから学んだ指導法は ①できているところを認め、伝える②次のステップに到達するための工夫を伝える③工夫をすることでどうなれるかを伝え、励ます—の3点だ。

具体的にはこんな感じだ。「声がよく出るようになりましたね。発音も明瞭です」「基本ができてきたので、もう少し語尾の落とし方を工夫してみましょう」「語尾を低くゆっくり、高めに早くと変化をつけると表現の幅が広がります。もうその段階までできています。もう一度読んでいただけますか」

つまり、①承認②助言③期待と励まし—の3ステップだ。職場で部下を指導すべきシーンで、「パワハラと言われるのでは…」となかなか踏み出せない人も多いのでは。ぜひ参考にしてみてください。

(かわべ・あけみ)

◆監修◆ 内外情勢調査会

◆委託編集◆ 時事総合研究所

〒104-8178 東京都中央区銀座5-15-8 TEL: 03-6800-1111(代表)

この記事に関する問い合わせは、時事総研(03-3546-2384)まで

本稿の一切の情報について、無断転載・複写をお断りします。©時事通信社 2003