10年後をリードする　未来企業　99

管理職教育用Web適性検査「パワハラ振り返りシート」を活用し「パワハラ」の根絶に挑む!!

職場内での権力や地位などを利用した、立場の強い者による嫌がらせ行為「パワーハラスメント（以下、「パワハラ」）」の根絶を目指す専門アドバイザーとして知られる湯澤社会保険労務士事務所。
湯澤悟代表によると、パワハラの多くは「無自覚者」が行っているため、同所ではその"パワハラを行う可能性（リスク）の見える化"を促す管理職教育用Web適性検査「パワハラ振り返りシート」を活用した研修やコンサルティングを展開しているという。そんな湯澤代表の夢と思いに、旅プレインマークスの今泉勇太氏がアプローチした。

湯澤 悟
ゆざわ・さとる
湯澤社会保険労務士事務所 代表

1972年埼玉県生まれ。2002年湯澤社会保険労務士事務所開設。これまでに1万7000件超の高難度労務問題の解決を支援。大手上場企業を中心にパワハラ、人格・コンプライアンス研修などの受講回数は600回超、総受講者数は4万人超におよぶ。近年は管理職教育用Web適性検査「パワハラ振り返りシート」を、業務検査サービスを展開する会社と共同開発し、より多くの現場でのパワハラ問題の解決に向けて取り組んでいる。

今泉勇太・プレインマークスビジネスコンサルタント　まずは湯澤代表が社労士になろうと思った経緯から伺いたいと思います。

湯澤悟・湯澤社会保険労務士事務所代表　社労士になる前は証券会社、ベビー用品メーカー、大手外食産業の民間企業3社で約1年間、主に人事業務に携わっていました。経理や営業などにもチャレンジしたのですが、人事の業務を追求したいと考え、親に頼み込んで資格を取得するために勉強をさせてもらい、29歳のときに独立をしました。

今泉　資格取得から独立するまではどうされていましたか。また、どのように顧客を開拓していったのでしょうか。

湯澤　1年目は先輩の社労士事務所のもとで業務委託契約のようなスタイルで仕事をしていました。その事務所の顧問先に出向いて現場で人事業務のアドバイスをしていたのですが、振り返ってみるとこれが私には合っていたようで、顧問先の経営者や人事部の皆さんにも大変喜んでいただくことができました。おかげさまで、その後、人脈が徐々に広がり、あらたな顧客獲得にもつながっていきました。

今泉　当初から強みとしていた分野はありますか。

湯澤　民間企業で5年間、人事業務に携わってきた経験を強みとし、労務問題を中心に対応してきました。しかし、それだけでは事務所上の差別化をはかることはできませんでした。そこで、8年ほど前からパワハラ対策に注力することにしたのです。この分野に着目したのは、企業がとくに困っている問題のひとつであり、まだまだ専門家が少なく、自分の力を最大限に発揮してナンバーワンになれるチャンスがあると思ったからです。

湯澤代表の著書『御社の「パワハラ問題すべて解決します」あっと驚く！5つの最強予防戦略』はAmazonのKindleにて500円で販売中。事例が豊富に掲載されており、パワハラの実態や予防・解決策がわかりやすく示されている

今泉　いまやパワハラという言葉は日常的に聞かれるようになりました。一般的にパワハラが起きる原因はどういったところにあるのでしょうか。

湯澤　もっとも多いのは「上司・部下間のコミュニケーションがうまくとれていない」ことです。それは大手上場企業から中小零細企業まで、あらゆる企業にあてはまります。いわゆる「働き方改革」の流れとともに、今後あらゆる企業でますます重要になっていくテーマだと思われます。

今泉　現在は「パワハラ防止研修」が好評と聞いています。これはどのようなものなのでしょうか。

湯澤　主に大手上場企業の管理職向けに行っている研修で、コミュニケーションの円滑化や社員同士が考え方の違いを理解し合いながらチームワークを醸成していくことなどを目的としています。具体的な実施内容はヒアリングを踏まえて組み立てるので企業ごとに異なりますが、アンケートを見ると、多くの受講者から非常にわかりやすく現場で実行しやすい研修内容だという声をいただいています。

今泉　さまざまな企業で研修を行ってきたなかで、共通する問題点などはありましたか。

湯澤　多くの場合、パワハラをしていると思っていない「無自覚者」が問題になっているので、そういった方々の認識をあらためてもらうことがポイントになります。また、中小企業でとくに多いのは、業績を上げている「わが社のエース」級の存在が行為者になっているケースです。その場合、経営者や人事担当者の判断がきわめてむずかしくなるので注意しなければなりません。いずれにしてもパワハラはこれからの時代にまったくそぐわないものなので、一刻もはやく検知し、解消しなければなりません。

今泉　そのためには、どのようなアプローチ方法がありますか。

湯澤　私たちの事務所ではパワハラを行う可能性（リスク）を見える化する管理職教育用Web適性検査「パワハラ振り返りシート」を開発しています。これは私が適性検査サービスを展開する会社と共同開発したツールで、ウェブサイトを通じて全36項目の質問（約10分）に答えていただくことで、自身がパワハラを行うリスクについて客観的なデータを得られるというものです。そして、この検査ツールを活用してパワハラを行う可能性を見える化した後は、その結果をもとに具体的な対応策を個別に立てるようにしています。

今泉　当事者に気づきを与えることで、自発的な行動変容も促すことができそうですね。パワハラ対策はこれまで大手企業が先んじて取り組んできましたが、来年からは中小企業においても「パワハラ防止法」（改正労働施策総合推進法）の順守が義務化されるなど、対応が急務になるかと思います。そのあたりについてはどうでしょうか。

湯澤　そういったニーズに応えるために、2022年4月からオンラインでも研修を受けてもらえる仕組みづくりに取り組んでいます。コロナ禍の影響もあり、実地研修が行いにくい状況がつづいているだけに、このオンライン研修は好評です。もちろん、内容についてもこれまでのノウハウや経験をフルに盛り込んだものになっています。

今泉　中小企業の経営者にとって実に頼もしい研修ですね。たしかに、これからはパワハラ問題を解決することが企業の成長にも役立つと思います。

（上）「パワハラ研修」のウェブサイト
（下）「パワハラ振り返りシート」のウェブサイト

今泉勇太
いまいずみ・ゆうた
株式会社プレインマークス ビジネスコンサルタント

人材サービスを営むベンチャーの創業メンバーとして事業に参画。創業から8年で、5名でスタートした企業が100名の規模にまで成長するなかで、経営企画部門として会社経営の事務全般を経験。その後、マイケルE.ガーバーのメソッドを指導する株プレインマークスと出会い、中小企業の課題をともに解決するパートナー型コンサルタントとしてジョインする。とくに経営ビジョンを主軸に置いた仕組み化、ブランド化の支援を得意としている。

10年後のためのアドバイス！

湯澤社会保険労務士事務所では、はやくからパワハラ問題の解決に向けて取り組んできました。パワハラは近年、セクハラ（セクシュアルハラスメント）やマタハラ（マタニティーハラスメント）などとともに、企業経営の観点からも大きく取り上げられるようになってきましたが、専門家が少なく、対応が追いついていないのが現状です。しかも、2020年に成立したいわゆるパワハラ防止法では、22年4月から中小企業にも対策強化が義務づけられることになっているので、ますます関所に変ぜられる期待は大きくなることでしょう。大企業などで効果を上げたノウハウをオンラインなどのツールを使ってさらに多くの経営者や人事担当者に展開し、この分野のトップランナーになってもらいたいと願っています。