

令和8年度コンプライアンス研修(6月 15 日)
～パワハラを防ぐ「建設的指導」のポイント

1. パワハラを未然に防ぐ「3つの鉄則」

- 1対1で話す: 他人の前で叱責せず、個室など周囲に声が聞こえない場所を選ぶ(見せしめはNG)。
- 主語を「私(I)」にする: 「あなたが～しない」ではなく「私は～だと助かる」と自分を主語にして伝える。
- 「その1件」に絞る: 過去のミスを持ち出さず、今起きている事実のみを扱う。

2. 納得感を高める「指導の4ステップ」

1. 事実(Fact): 「やる気がない」等の主観を避け、客観的な事実(例: 期限の遅れ)を伝える。
2. 影響(Impact): その行動が周囲や業務にどのような影響を与えるか論理的に説明する。
3. 聴取(Listen): 頭ごなしに責めず、なぜそうなったのか相手の言い分や背景を聴く。
4. 改善策(Alternative): 次にどうすべきか、具体的な行動を提示または一緒に考える。

3. 言葉選びのアップデート(言い換え例)

避けたい表現(人格否定・詰問)	建設的な表現(解決・仕組み)	ポイント
「なんでできないの？」	「どうすればできそうかな？」	Why(原因追及)から How(解決)へ
「常識で考えてよ」	「チームの共通ルールでは～」	主観ではなく「共通基準」で話す
「やる気あるの？」	「このミスはどこで起きた？」	人ではなく「仕組み」に目を向ける

※ご自身を守るために記録をつけておいてください。

令和8年5月 荃崎高校コンプライアンス研修

心理的安全性を守る「指導」と「対話」の技術

パワハラと言われないための「3つの絶対ルール」



場所の配慮

他人の前で叱責しない。見せしめのような指導は、相手の自尊心を傷つけるだけで効果はありません。

個室や、周囲に声が聞こえないスペースに移動して1対1で話しましょう。



主語を自分にする 「Iメッセージ」

「（あなたが）～してくれない」と責める

「（私は）～してもらえると助かる」
「～されると困ってしまう」と
角を立てずに伝える



過去を持ち出さない

「前もそうだった」
「いつもそうだよな」

今起きている「その1件」の
話だけに絞る

建設的な対話を生む「伝わる叱り方」4つのステップ

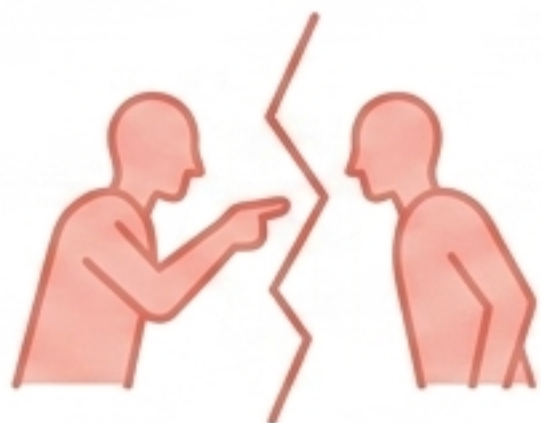


今すぐ使える！3つの「言い換え」テクニック

NG：パワハラになりやすい表現	OK：建設的な表現	変換のポイント
Why から How へ 「 なんでできないの？ 」 (原因追及・詰問)	Why から How へ 「 どうすればできそうかな？ 」 (未来志向・解決策)	「 なぜ (Why) 」ではなく「 どうやって (How) 」に変換し、解決策を探る。
主観 から 共通ルール へ 「 常識で考えてよ 」 (主観の押し付け)	主観 から 共通ルール へ 「 うちのチームのルールでは～ 」 (基準の明確化)	個人の感覚ではなく、 共通のルール やマニュアルをベースに話す。
人格否定 から 仕組みの改善 へ 「 やる気あるの？ 」 (人格・態度の否定)	人格否定 から 仕組みの改善 へ 「 このミスはどこで起きた？ 」 (仕組み・行動の指摘)	人 ではなく、ミスが起きた「 仕組み・行動 」に目を向ける。

指導の目的は「攻撃」ではなく「解決」

避けるべき姿勢 - Avoid



「人」に向き合う

- 感情的になる
- 過去を責める
- 主観を押し付ける

目指す姿勢 - Aim



「コト（課題）」に共に向き合う

- 事実をベースにする
- ルールに基づく
- 未来の改善策を聴く

「言葉選びを少し変えるだけで、相手の受け止め方は
『攻撃された』から『アドバイスをもらった』に変わります。」

心理的安全性は、日々の言葉選びから。

「人」ではなく「仕組み」に目を向け、共に解決策を探る対話へ。