

開催日：6月13日(土)～14日(日)
 開催地：愛媛県今治市
 参加数：26名、7単組(内おかやま3名)



1. 日程

初日	13:45	学習講演Ⅰ「ハラスメントってなに？」	講師：大槻久美子さん(産業カウンセラー)
	15:30	学習講演Ⅱ「コープえひめ供促好調の秘密」	講師：濱本昭太さん(えひめ労組委員長)
	16:45	グループ討議	感想交流
	20:00	夕食交流会	
二日目	9:00	グループ討議、寸劇準備	
	11:00	寸劇発表、全体会	
	12:00	終了	

2. ハラスメント学習について

「パワハラ」「モラハラ」について正しい理解と、被害者にも加害者にもならないための対処方法や考え方を身につけることを目標にした企画。やさしい語り口で近年の自殺数の変動や精神疾患の労災認定状況、残業時間と過労死の関連性などをわかりやすく講演いただく。産業カウンセラーの方なので普段、企業からの研修依頼もあるようで企業側からの視点でもハラスメントの弊害を語っていたのが印象的だった。曰く「組織愛があるのであればハラスメントは禁物。職場風土の悪化をもたらし、ひいては業績の低迷や人材の流出につながる」ということ。

そもそも被害者にも加害者にもならないためにはハラスメントが許されない職場風土をつくる必要があり、その風土づくりのための方法を提示されていた。具体的には上司も部下も同席のもとでハラスメント研修を受講し、どのような行為を許してはならないか、について認識を共有できるようにすることが必要とのことだった。

講演後の質疑の時間には、参加者から多くの質問が飛び交っていた。「ハラスメントがなくなると仕事をしない人が増えるのでは?」「一度の言動でパワハラと認定されることがあるのか?」という質問が多かったのが印象的だった。



加害者になる可能性を想定しながら学んだ参加者が少なからずいた様子。「業務上部下に叱らなければいけない場面もある、その時業務上必要なことについて叱ったかどうかポイント」「言葉によるハラスメントでは継続性が問われることのひとつ」と丁寧に答えていただいた。

3. 供促学習について

リーダー(おかやまでいうところのブロック長)をされている方を講師に迎えて学習。配送担当者が主体的に取り組みを行える状況をつくれるように奮闘されているという報告。その結果、配送担当

者それぞれが営業数値に責任感を持つようになり好調になっている、との事だった。ハラスメントを肯定するかのようにとれる言動も講演の中で見受けられたが質疑応答で掘り下げの中で、誤解であることや配送担当者との信頼関係を大切にしていること、どの職員にも役割を担ってもらうことを大切にしていることが分かった。アポなしで参加者を突然指名してロープレをしてもらう、というイベントもあり、ざっくばらんな雰囲気での学習となった。



4. グループ討議、寸劇について

自己紹介を終え感想交流をしていった。印象的だったのは供促学習の講師の方がハラスメント学習を受け「自分の言動がモラハラとなる可能性があることが分かった」という感想を話されていたこと。こういう気づきが、他の参加者の所でも生まれていけばいいな、と感じた。

二日目はグループごとにテーマを選び、初日の学びを寸劇で実践する、というプログラム。内容は

「モラハラ」「パワハラ」「うなぎ供促」「羽毛布団供促」の四種類。寸劇準備に2時間確保していたがグループごとに進行を自由に任せていた為、時間を持て余すグループ、議論が白熱して時間が足りないグループと、状況が様々だった。寸劇本番はどのグループもノリノリで盛り上がりも上々だった。



5. 全体について

感想交流を学習テーマごとに配置していなかったため、感想交流が散漫になりがちだった。講演を受けて参加者がどう受け止めたかについて全体で共有したり議論により深めたりすることは不十分だったように感じた。

細かな準備不足は多くあったが、二日間の内容全体については参加者から好評価だった。青年の参加が難しい単組からも青年でなくてもぜひ参加してほしい、と声かけしていたため、過去最高の参加単組数となった。(参加人数は2番目) その結果「とても良い内容だった、次回はぜひ青年層を連れてきたい」という積極的な意見も出てきた。おかやまの参加者からも「よい交流になったので来年はもっと大勢連れてきたい」という感想もでていた。

