



# ハラスメント相談室だより

教職員を対象にハラスメント意識チェックを実施しています。

マイハンダイにログイン後「ハラスメント意識チェック」のバナーをクリックして実施してください。



教職員対象

ハラスメント意識チェック  
Harassment Awareness Quiz

## コラム 相談員からちょっとひとこと

### ～コミュニケーションにおける聴く力に必要なこと～

ハラスメントの原因の多くが、お互いのコミュニケーション不足であるとされることが多いです。そのため、ハラスメント防止策の一つとして、「聴く力」を養成することが重要と考えます。

相手の気持ちを「聴く」ことについては、米国の心理学者のカール・ロジャースが提唱したアクティブリスニング技法があります。一方、コミュニケーションには、お互いの気持ちや思いだけでなく、問題点の明確化など「聴く力」も重要です。「聴く」には、注意すべき多くの点がありますが、基本的には以下の点が重要と考えます。

#### 1) 結論は相手が考えるので、聴く側は結論を出す必要はないこと。

相手は、聞いて貰えたとわかれば、自身の気持ちに素直に向かい合い、自身が結論を出し、解決できることとなります。ですから、アドバイスではなく、聴くこと（傾聴）が重要です。

#### 2) 問題を解決しようとしないうこと。

相手は、解決を求めているのではなく、分かってもらいたいとの気持ちがあります。解決を急ぐあまり、相手の気持ちに反する発言をすれば、分かってもらえないと判断されるでしょう。相談には、相手に寄り添うことが重要です。

#### 3) 黙って聴けない人は、話を聴くことが下手であると認識することが必要であること。

一方的な発言は、子供を叱っているようなものです。また、沈黙が続くと耐えられなくなり話してしまうことは、じっくりと話を聞けないことにもつながります。コミュニケーションには、黙って聴くことも必要です。

#### 4) 「善悪」の判断をしないこと。

「悪い」と分かりながらも、行動することもあります。「善悪」では相手の気持ちに寄り添えなくなります。特に、「励まし」は、相手には「拒否した言葉」として受け取られる可能性がありますので、注意が必要です。

#### 5) 自身の体験やフィルターを通して、話を聞かないこと。

多くの方は、自身の体験、知識など、蓄積したデータベースを通して話を聞こうとします。その結果、評価となってしまう可能性が高くなります。聴く場合には、気持ちの上で、白紙の状態が求められます。

#### 6) 誰の問題であるかを明らかにすること。

保護者や第3者からの訴えの場合には、誰の問題なのかを明確にし、話を聞く必要があります。

大学の教職員の方々は、本来の職務があり、コミュニケーション推進・向上が業務ではないでしょう。しかし、その不足の結果、問題が発生しているとすれば、その能力は職務推進上、自ずと必要になるでしょう。良き職場環境向上、維持のため、聴く力の向上に目を向けて頂ければ幸いです。

大阪大学ハラスメント相談室（秘密厳守）

豊中地区 06-6850-5029、06-6850-6006

吹田地区 06-6879-7169

箕面地区 072-730-5112

大阪大学HP [http://www.osaka-u.ac.jp/ja/for-student/ja/guide/student/prevention\\_sh](http://www.osaka-u.ac.jp/ja/for-student/ja/guide/student/prevention_sh)

編集・発行 大阪大学総務部ハラスメント対策事務室

〒565-0871 吹田市山田丘1-1 Email: soumu-harassment@office.osaka-u.ac.jp



大阪大学  
「ワニ博士」