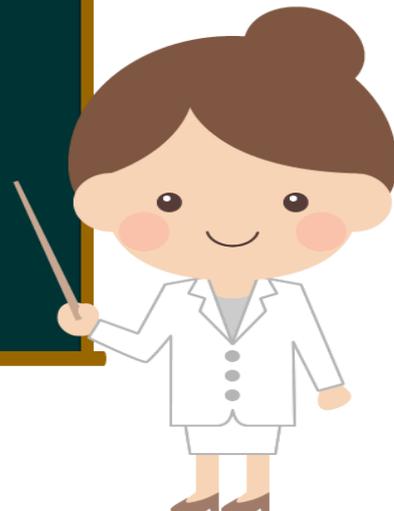


今月も前回に引続き

ハラスメント

のお話です。



2022年4月から

「パワーハラスメント防止措置」が全企業に義務化

されましたが、皆さんの職場では如何でしょうか。前回の復習をさせて下さい。職場におけるパワーハラスメントについては定義がありましたが、ご記憶にありますか？



- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要且つ、相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものと定義付けられています。

そして、この①から③までの3つの要素を全て満たすものを「パワーハラスメント」となります。逆に、3つ全てを満たさないということは、パワーハラスメントと認定されにくい、と言えるわけです。

ハラスメント防止のために、 事業主、労働者共に 「責務規程」が定められました。

どちらにも責務があるので、当事者同士で話せば済むというものではありません。

【 ハラスメントの主な方法 】
口頭、書面、視覚、物理的

- 【 ハラスメントの起きやすい職場 】
- * 上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない
 - * 残業が多い/休暇をとりづらい
 - * 失敗が許されない/失敗への許容度が低い
 - * 従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる

など、「心理的安全性の低い職場」といえます。

引用:厚生労働省(令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査)



【 モビング 】

ハラスメントの中に「モビング」という言葉があるのをご存じですか？

モビングはいじめの代わりに使われることがあります。モビングは

「グループによる虐待的行動」のことをさします。

- * 個人が馬鹿にされたり、侮辱されたり、あるいは敵対的あるいは有害な行為のターゲットになること
- * 複数の人を集めて集団でいじめの対象者を追い出したり、業務の遂行を困難にさせること

モビングする人達は、他人を扇動して被害者を強制的に排除したり、耐え難い環境を作り出したりします。



【 ハラスメントへの対応 】

1. 対応

- ① その場でハラスメントをやめさせる
- ② 気をそらす
- ③ イニシアチブを取る

2. サポート

被害者と加害者を切り離す

3. 通報

上司や人事部などの内部リソースにその事実を報告し、報復行為から保護する

管理職が心理的安全性を高める方法

・目の前で展開されている会話に集中する、話をするときには相手と目を合わせるなどを心がけて積極的な姿勢を示す

・相手の発言を要約して繰り返す、否定的な表情・姿勢に注意するなどを心がけて理解している姿勢を示す

・部下の努力に対して感謝の言葉を伝える、部下のために時間を割くなどを心がけて1人の人間として相手を受け入れている姿勢を示す

・部下の話を妨げない、方針決定の理由を説明するなどなどを心がけて意思決定の過程に相手を受け入れている姿勢を示す

・異なる意見がある場合は反論を促す、失敗談を部下に伝えるなどを心がけて強情にならないように意識しつつ自信・信念を持つ

事業主、労働者**共に責務**があることを忘れずに、ハラスメントに対して意識を高めていきましょう。

今回は

ハラスメント ③

についてお伝えします。

