

ハラスメント

① 様々な「ハラスメント」。

近年は様々な種類のハラスメントが報告されています。

自分の仕事や職場、関連した行事などで気をつけたいハラスメントを思いつく限り記述してください。

② なぜ様々なハラスメントが起こるのか。

ハラスメントが起きるには原因があります。

なぜ、職場で様々なハラスメントが起きるのでしょうか。原因だと思うことを書いてみましょう。

③ ハラスメントを防ぐために企業にできること。

自分がハラスメントしない、受けないために、企業にはどのような対策が必要だと思いますか？

メモ

① 様々な「ハラスメント」。

「ハラスメント」を直訳すると、「嫌がらせ」「いじめ」である。

パワーハラスメント …… 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為（厚生労働省ホームページに掲載しているパワハラ定義）。

セクシャルハラスメント …… 性的な表現や態度を伴った嫌がらせ。性別を理由とした昇級、固定観念的な男女の役割を強制したりすることは、セクハラに該当する。男性から女性、女性から男性、同性同士であっても、内容によりセクハラとみなされる。

モラルハラスメント …… 簡単に言えば精神的に相手を虐待すること。無視をする、人格を否定するなど、静かに相手を追い詰め、自尊心を傷つける。パワハラのように怒鳴る、暴力を伴うことはなく、周囲から気付かれにくいので、職場のいじめの原因になる。

マタニティハラスメント …… 育児休暇を取得する人や、業務形態に配慮する必要がある社員に対して行われるハラ（パタニティハラスメント）メント。ひどい場合は退職を勧めたり、降格したりする事例もある。

② なぜ様々なハラスメントが起こるのか。

○職場環境

- **職種** …… 人と接する機会が多い職種や業種の人、対人トラブルや顧客対応などによりストレスが蓄積しやすい。そのストレスからハラスメントをしてしまう人がいる。
- **組織体制** …… 上司から部下へ、職務命令権を持つ人が持たない人にハラスメントを行うことがある。また、ハラスメントを報告しづらい企業体系が行為をエスカレートさせる。
- **雇用形態** …… 正社員や非正規社員など、雇用形態が原因となる。雇用の継続をちらつかせ、嫌がらせや適正でない業務命令を出すなど、雇用形態に対する不安を逆手に取る。

○社員の人権意識

→ 人権に興味がない、学習をしてこなかったなど、人権に対して知識が希薄であることが原因で、ハラスメントが起きる。自分が被害者あるいは加害者であることに気付かない。

○成果主義

→ 成果に達成しなかった社員に対して、ハラスメントがペナルティのように行われる場合がある。成果主義が問題なのではなく、成果主義を理由に職務を逸脱したハラスメントを行うことが問題である。

③ ハラスメントを防ぐために企業にできること。



ハラスメントに関する知識をつける → 社内研修を行う。自己学習を行う。



ハラスメントに対応する体制をつくる → 対策室の設置、相談窓口の設立など。



それぞれの企業に合った取り組みを継続する。(個人面談、研修、朝礼など。)