



男女共同参画ニュース

vol. 9 ~ハラスメントのない職場環境を作るコツ~

昨今、「ハラスメント」という言葉を見聞きすることも多いのではないのでしょうか？ハラスメントとは、他者に対する言動が、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与えたりすることです。時には冗談めかして「それ、ハラスメントだよ」と笑い合うシーンもあるほど身近な言葉になりつつあるハラスメントですが、あなたの職場にも潜んでいるかも！？その発生のメカニズムをふまえて、ハラスメントのない職場環境を作るコツを、市内で社会保険労務士事務所を開業されている、藤平多花子先生にお伺いしてきました！

Q1 | ハラスメントはなぜ起きる？

アンコンシャス・バイアスが他人に向かうためです。

アンコンシャス・バイアスとは、無意識の思い込みや偏見、先入観などを意味します。思い込みによって、気づかないうちに他者を傷つけたり、自身の可能性を狭めたりすることがあります。アンコンシャス・バイアスがかかると、「こうあるべき」という意識が強くなるため、時としてハラスメントという問題に発展してしまいます。

Q2 | 職場でのハラスメントにはどんなものがある？



代表的なものは

- ・パワハラ (パワーハラスメント)
例：辞めてしまえなど大声を出す、仕事を過大に与える、もしくは過小に与えない。
- ・セクハラ (セクシュアルハラスメント)
例：体に度々触れる、上司が部下に交際関係を迫り拒否すると業務指示が不当に厳しくなる。
- ・マタハラ (マタニティハラスメント)
例：妊娠を理由に退職を強要される、育休制度の利用を申し出ると冷たくされる。
他にも、レイシャルハラスメント (人種や国籍を理由とするもの)、時短ハラスメント (対策を講じないまま定時退社を強要するもの) などさまざま。

Q3 | 職場にハラスメントが横行しているとどうなる？

ハラスメントを受けた方が自責の念を持ち、心身に支障をきたすほか、職場の人間関係にも影響を及ぼし、若手の離職・人材確保の難航・生産性の低下・企業の信用低下などに繋がるおそれがあります。

Q4 | ハラスメントをなくしていくコツ



事業主にはハラスメント防止措置、再発防止策等を講じることが法律で義務付けられていますが、それだけではなく、まずは社員一人一人が、自身にある偏見や気質、認知のゆがみなどに気づいて、ハラスメントをなくそうと意識していくことが大切です。

ハラスメントは、自分ではそんなつもりがなくても、受け手の気持ちによって受け取られ方が変わってしまう場合があります。得てして送り手が気づいていないことも多いのではないのでしょうか。まずは知ること、気づくことから少しずつ変えていきたいと思います。

