

# 視点

## ハラスメントの防止は、組織の最重要課題

### ◆部下の指導ができる管理職の育成を

いま職場では、多くの人たちがハラスメントを受けて、うつ病になったり自殺に追い込まれたりしています。この現状に対して、事業所は早急に対処する必要がありますでしょう。

ハラスメント防止の取組みを進めるときに、とても重要なことがあります。それは職場でのハラスメントを細分化して考えるのではなく、総合的に捉えることが必要である、ということです。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、モラル・ハラスメントなどは複合的に起こる場合が多いので、現象面だけで考えるのではなく、「職場におけるハラスメント」として、包括的に捉えることが大切だと思います。

ハラスメント防止の取組みを進めるに際して、特に重要なポイントは次の3点だといえるでしょう。

1点目は、「人事評価の基準を明確にして、権力の濫用を防ぐ組織の体制をつくること」。

上司として、正しく部下を指導しているのか、適切な指示が出せているのか、という人事評価の基準を明確にすること。そして、特定の人への権力の集中や、権力の濫用を防ぐことが大切です。

2点目は、「部下の指導ができる管理職を育成すること」。

ハラスメントをしてはいけない、



三木 啓子

みき・けいこ

●アトリエエム株式会社 代表取締役  
産業カウンセラー

民間企業、男女共同参画センター等で勤務の後、2005年にアトリエエム株式会社を設立。ハラスメント防止ならびに人材育成事業を行っている。ハラスメント防止については、オリジナルプログラムでのセミナー（研修）を企業、行政機関、教育機関等で実施。研修用DVDとポケット冊子も製作している。「パワハラ防止」「セクハラ防止」「ハラスメントQ&A」の〈ポケット冊子三部作〉は、全国の職場で幅広く活用されている。

と声高に叫ぶだけでは、管理職は萎縮して部下に適切な指導ができなくなります。部下の能力を引き出す指導方法を管理職に学ばせることが必要でしょう。

3点目は、「ハラスメントに対する正しい認識と共通の基準を全従業員が持つこと」。そのためには、管理職だけではなく、非正社員も含めた全従業員に対する「ハラスメント防止セミナー（研修）」が大切です。

### ◆ガイドラインの制定を

上記の取組みを進めるためには、「ガイドライン（防止指針）の制定」も必要となってきます。自治体や企業でもガイドラインを制定する事業所が少しずつ増えてきて

いますが、どのように制定すればよいのか、と悩んでいるところも数多くあります。

私は、少なくとも下記の6項目を入れることが必要だと考えています。

- ①ハラスメントの定義と具体的な事例
- ②相談体制の整備：組織内の相談窓口だけではなく、外部の相談専門機関への委託なども整備します。
- ③ハラスメント防止委員会などの設置：相談窓口とは別の独立した機関。行為者（加害者）・第三者へのヒアリングなどを行い、対応と処分を決定します。
- ④行為者（加害者）への具体的な処分基準と指導・研修：ハラスメントの言動による具体的な処分基準と、再発防止に向けた指導が必要です。
- ⑤従業員、相談員、防止委員などへの研修：具体的な研修を繰り返し実施することが必要です。
- ⑥セカンドハラスメントの防止：ハラスメントの被害者を追いつめて、さらに苦しめる「セカンドハラスメント（二次被害）」の防止を明確にすることも必要です。

事業所は、上記の点を盛り込んでガイドラインを制定し、ハラスメントの防止を「組織の最重要課題」と考え、早急に取り組むを進めることが必要でしょう。