

# 快適な職場環境をつくるために

広島大学ハラスメント相談室 教授

横山 美栄子

広島大学技術センター研修

## 快適な職場環境をつくるために

広島大学ハラスメント相談室  
教授 横山 美栄子

1

## 職場のハラスメントの例

- 大声で罵倒する
- 人権を傷つけるような侮辱的発言
- 長時間の説教
- 無視する
- 仕事を教えてくれない
- 過大なノルマや不合理な業務をさせる
- 悪質なうわさを流す
- 行動の監視
- 恣意的評価
- 仲間外し、仕事外し...etc...

4

## 職場の「いじめ」、世界的に広がり(ILO調査)

- 国際労働機関(ILO)は14日、世界的に職場での「いじめ」が増加しているとの報告書を公表、国によっては「感染症のように」まん延していると憂慮を表明した。(2006・6・15)
- 日本：民事上の労働紛争相談件数のうち、いじめや嫌がらせの申し立てが02年度は約3万2000件、03年度の上半期には5万1444件に急増した。
- 欧州連合(EU)25カ国では、職場での精神的な嫌がらせやセクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)の被害者が年間1500万人に達している。

2

## ハラスメントの悪影響

個人

- 心身への影響
  - ストレス、うつ病、自尊心の低下、自己非難
  - 自殺や退職に追い込まれることも
- 不本意なキャリアの変更
- 経済的損失

組織

- 人間関係の悪化・組織への信頼性の低下
- 欠勤や離職が増え、生産性が低下する可能性
- 社会的評価の低下
- 経済的損失

5

## 快適な職場環境を阻害するハラスメント

### ハラスメントとは

- Harass → しつこく相手を攻撃して苦しめる
- 力関係を利用したいやがらせ
  - 職権を濫用したいやがらせ(パワハラ)
  - 性的言動によるいやがらせ(セクハラ)
  - 加害者の性格傾向によるいやがらせ
- ハラスメントの特徴

- ① 継続的な人間関係があること
- ② 繰り返されること(悪質な場合は1回でも)

3

## ハラスメントのとりえ方

- ★ 不快かどうかの基本的な基準は、行為者ではなく受ける側にある
- ★ 誤解、コミュニケーション不足、感覚の違いにとどまらない。
- ★ 「個人間のトラブル」ではない。
- ★ 人権や職場環境の問題

6

## 被害者の心理

- 「自分が悪かったのではないか」(自責感)
- 「あのような目にあってははずかしい」(羞恥心)
- 「恐ろしかった。同じ目に遭うのでは？」(恐怖感)
- 「加害者に悪い」、「職場の和を乱すのでは？」
- 「トラブルメーカーと思われるのでは？」
- 「解雇、降格、減給などの不利益があるかも」

↓  
被害を公けにするのをためらう

7

## ハラスメントの背景

10

## セクシュアル・ハラスメント処分例(1)

県課長補佐を懲戒処分(栃木) 07/11/22 下野新聞

- 県人事課は22日、同僚の女性職員にセクハラ行為をしたとして、保健福祉部に在籍する課長補佐級の男性職員(60)を減給2カ月(10分の1)の懲戒処分にした、と発表した。
- 調べによると、男性職員は先月17日と18日の勤務時間中に、職場のパソコンを使って同じ職場に勤務する女性職員に、性的な内容を含む電子メールをそれぞれ1回ずつ送った。

8

## 組織の問題

- いじめやハラスメントを容認する組織風土
- 不安定な雇用状況、雇用形態
- 職務内容と責任の所在があいまい
- 指導力に対する不満
- 共通の価値観や目標の不足
- 女性を職務上の対等なパートナーとして見る意識の乏しさ
- 女性を性的な対象として見る・扱う態度
- 性差観(男女は違う)と特性論(向いた役割がある)

11

## セクシュアル・ハラスメント処分例(2)

九州地方整備局、職員を停職処分(熊本) 07/11/18 毎日新聞

- 九州地方整備局は16日、県内の事務所に勤務する男性職員(29)が同僚の女性にセクハラ行為をしたとして、停職3カ月の懲戒処分にした。また上司の事務所課長ら4人を戒告や嚴重注意処分にしたと発表した。
- 整備局によると、男性職員は06年6月から今年2月、女性の携帯電話に「いつも帰ってから何をしていますか」「何時に寝ていますか」など、セクハラに該当する内容のメールを少なくとも68通送った。また今年6月には事務所で椅子に座っていた女性を突き飛ばして転倒させた。女性にけがはなかった。

9

## 行為者個人の問題

- コミュニケーション・スキルの欠如
- 相手の気持ちへの勝手な思い込み  
「イヤだと思っていないはず」「合意があった」
- 乏しいコミュニケーション・レパートリー  
下ネタとうわさ話、悪口
- 暴言と叱責のはき違え
- 相手を「不満のはけ口」として扱う傾向

12

## 組織としての責任

- 職場における性的言動については
  - 事業主の雇用管理上の配慮義務
    - ・ 方針の明確化とその周知徹底
    - ・ 相談・苦情への対応
    - ・ 事後の迅速かつ適切な対応  
(男女雇用均等法第21条)
- 職場のいじめについては
  - 「事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、(中略)、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。」  
(労働安全衛生法 第71条の2)

13

## ハラスメントにあつたら

- 休みを取る
- 生活時間を見直す(睡眠・食事など)
- 一人で背負いこまない
- 身近な人に話す、助けてもらう
- 上司や相談窓口相談する
  - 人事課、保健管理センター、ハラスメント相談室など
- アサーティブなコミュニケーションを心がける

16

## 快適な職場環境とは

- 安全に働くことができる
- 安心して働くことができる
- 適切に評価される
- 良好な人間関係がある.....など



- ・ 満足感や達成感
- ・ 向上心、士気、仕事への誇り

14

## 上司の役割

- 職場のストレス要因を把握し改善する
  - ・ 仕事の偏りの調整
  - ・ 能力や特性に適した仕事の配分
  - ・ 意思決定への参加機会を作る
- 部下の変化を把握する
  - ・ 遅刻や欠勤・残業・休日出勤が増える
  - ・ 報告や相談・会話が少なくなる
  - ・ 表情に活気がない
  - ・ 能率の低下、ミスや事故が目立つ
- 部下からの相談への対応
  - ・ 相談しやすい環境を作り、話をよく聞く
  - ・ 適切な情報を提供する
  - ・ 相談窓口につなぐ
- 職場復帰した部下への支援

17

## 快適な職場の条件

- 風通しのよい組織
- 仕事上の役割と責任が明確
- 適切な業績評価
- 職場内の良好な人間関係の形成
- 女性労働者、臨時雇用者など少数者に対する配慮

15

## ハラスメントのない職場のために

1. 究極の防止対策としての啓発活動
  - 組織としての基本的考え方を明確にする
  - 健全な第三者の存在の重要性
  - 日常的な啓発→対象・内容を限定した細やかな研修の実施
2. 構成員に求められること
  - 人権意識を高める
  - 自分が他者に及ぼす「力」に敏感になる
  - 相手も自分も尊重したコミュニケーション・スキル
  - 小さなハラスメントを見逃さない

18