

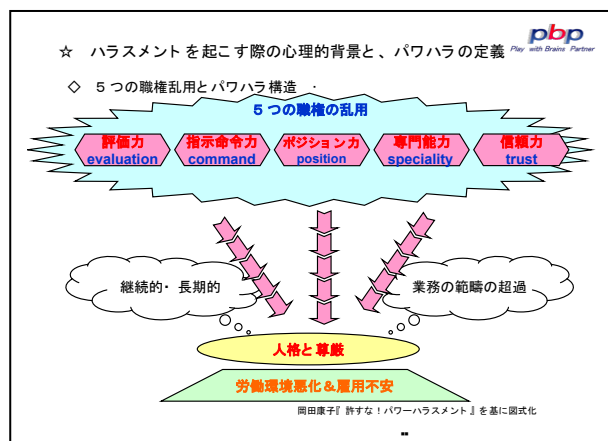
今さら聞けないメンタルヘルスの基本

第9回 ハラスメント（パワハラ・セクハラ）防止のポイント

今回で『今さら聞けないメンタルヘルスの基本』は最終回の9回目を迎える。最後は職場内でハラスメントを防ぎ、社員や職員が働きやすい環境をつくり出すヒントを紹介したい。

1. ハラスメントの行為と、その裏側にある心理とは？

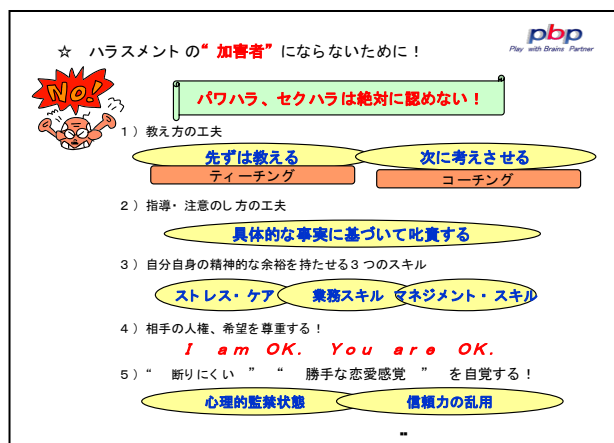
厚生労働省が、今年（2012年）1月にパワハラに該当する行為6類型を発表した。①身体的な攻撃（相手を殴る、物を投げつける等）、②精神的な攻撃（罵声、不愉快な発言）、③人間関係の切り離し（情報を与えない、健康診断など受けさせない等）、④過大な要求（業務に無関係な私的なことを無理にさせる等）、⑤過小な要求（合理的な理由も無く難易度の低い職場への異動等）、⑥個の侵害（生活態度などに干渉し過ぎる）。また、上司から部下だけではなく、同僚同士、部下から上司への行為などに対してもハラスメントとして認識し組織として対応する必要があることを提案している。



パワハラの中なかでも、ジェンダー（ある偏った性的役割の思い込み）に起因した行為や仕事関係者を性の対象としてみなした行為がセクハラに該当する。異性間だけではなく同性間も含まれる。上の図はそれらの行為を行う人がどのような権限をもとにパワハラを起こしているのかを示した図である。それぞれの5つの権限を意識・無意識的に用いて継続的に業務の範疇を越える行為が、相手の人権と尊厳を破壊している。因みにセクハラに該当するかどうかの基準は、行為を受けた側がそれをどのように感じるのかで決まることも注意しておきたい。

2. ハラスメント予防のために

ハラスメントを防ぐ画期的な手段というものは残念ながら存在しない。しかし“組織としてハラスメントは絶対に認めない”ことを、あらゆる機会において示すことが必要である。掲示物や研修会の実施、相談窓口の設置、就業規則への規定など、組織内で加害者を生まない環境整備が求められる。仮に問題が発生した場合には厳格且つ速やかなる組織的な対応が不可欠だ。



個人の対応も重要で左図はその例である。相手をひとりの人間として尊重する考え方と態度が基本である。自分の感情だけをもとに言動にするのではなく、その言動が相手にどのような印象を与えるのかを、常に意識し考えることにより予防につなげたい。

春から9回に渡り、最後までお読み頂きまして感謝しています。御社のメンタルヘルス導入に何かしらお役に立てる情報提供ができていれば幸いです。組織の皆さんが働きやすく、精神疾患やハラスメントのない職場づくりに頑張ってくださいませ。

株式会社PB-Partner 深谷行弘（シニア産業カウンセラー）※無断複製加工等厳禁