



## 『ハラスメントのない職場に』

### 1 職場のハラスメントの増加

セクハラ、パワハラ、マタハラ、アカハラ、モラハラ……何とハラスメントを表す言葉が多いこと。それほど深刻になってきている。

もう一面、昔はハラスメントがあっても、声が上げられなかった。「me too」と言える時代に入ったとも。そうはいつでも多すぎる。パワーハラスメントについてみても、激増。〈表1〉参照

### 2 役立ちサイトetc.

厚生労働省「明るい職場応援団」のサイトは充実している。私がよく手に取るのは「パワーハラスメント対策導入マニュアル～予防から事後対応までサポートガイド（第3版）」。もちろんサイトからダウンロードできる。お薦め。メンタルヘルス関係のサイトでは「こころの耳」。

### 3 どこまでがハラスメント？

- a 「こんなこともできないのか」ならパワハラにならない
- b 「こんなこともできないのか、おまえはばかだな」はパワハラ
- c 2度3度言っても失敗する人に対して「又失敗したのか。あきれたやつだ」と言う。

これはパワハラか。

こんなことに線引きすることに、エネルギーをさくのは意味のあることだろうか。問題は、上記 a b c とも、パワハラに向かいかねない同じ方向性にあるということ。方向自体が間違っている。

### 4 本気で方向性を変えよう

間違いを何度も繰り返す、できない、つまりいつまでか。そのときに、叱るのではなく「どこがわからないの」「一緒にやろう」「こうしたらどうだ」等共感し、支え、教え、育てる、そういう関係を職場に。根本的には、いい人間関係があってこそいい仕事ができる。力を合わせて、一人より二人、二人より……。達成感、喜びの共有、そういう方向に。

「トップメッセージ」がパワハラ防止に大きな効果を生むとよく言われる。しかしその人がパワハラをしていてそんなメッセージを出しても、いい職場になるはずがない。率直な反省がそのメッセージの中にあるならば、大きな一歩、本当の一歩になる。

本気で方向性を変え、互いを尊重しあう心地よい職場づくりを目指したい。

〈表1〉【民事上の個別労働紛争の労働相談件数】

	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	労働条件引き下げ	退職勧奨
H23年度	45,939	25,966	57,785	36,849	26,828
H24年度	51,670	29,763	51,515	33,955	25,838
H25年度	59,197	33,049	43,956	30,067	25,041
H26年度	62,191	34,624	38,966	28,015	21,928
H27年度	66,566	37,648	38,787	26,392	22,110
H28年度	70,917	40,364	36,760	27,723	21,901
H29年度	72,067	38,954	33,269	25,841	20,736

(厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」)

(今回の担当：医療労務管理アドバイザー 服部 昭 社会保険労務士)

《過去に掲載した記事は、支援センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談を無料でお伺いします！お気軽にご連絡ください！！

## 鳥取県医療勤務環境改善支援センター

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索