

2022年大島グループ
全社員研修
＜ハラスメント防止研修＞

ハラスメント防止対策委員会

渡部智子(株)パーツプロダクション／ハラスメント防止コンサルタント)

ハラスメント防止対策はなぜ必要か？

大島グループはハラスメントのない職場を目指す

- ・ 社員一人ひとりが能力を発揮できる環境を創り、組織として成果と価値を最大限に上げる
- ・ 地域の雇用と事業を守り、地域活性化に貢献する

ハラスメントの影響

- 社員への影響 健康を害し、休職、退職へ
職場環境の悪化 モチベーション低下
- 会社への影響 人材の流失 業績の悪化（訴訟）
企業イメージの悪化→人材不足

■ 職場におけるハラスメントの現状

～都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の現状

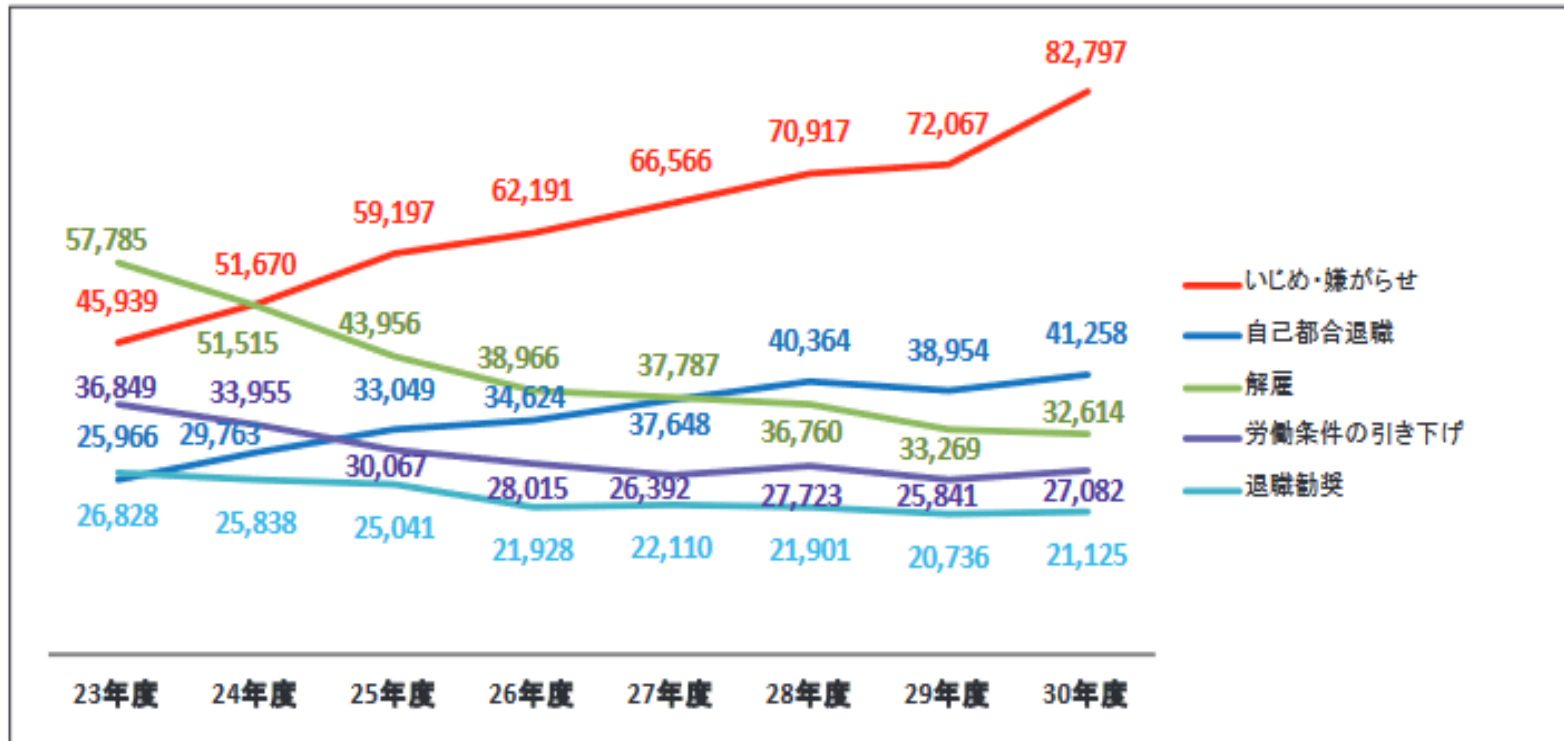


図1 民事上の個別労働紛争の相談内容の件数の推移

「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」（厚生労働省）

ハラスメント研修・4回シリーズ

- 1 回目
 - ・ 職場のハラスメント防止対策強化
 - ・ パワーハラスメント
- 2 回目
 - ・ セクシュアルハラスメント
 - ・ マタニティハラスメント
 - ・ コミュニケーション
- 3 回目……応用編①
- 4 回目……応用編②

担当：1,2…渡部＜基礎編＞
3,4…重嶋＜応用編＞

第1回

- 職場のハラスメント防止対策強化
- パワーハラスメント
- パワーハラスメントと業務上の指導

ハラスメントはなぜ起こるか？

ハラスメントをした人（行為者）とされた人（被害者）の意識の違いで起こる

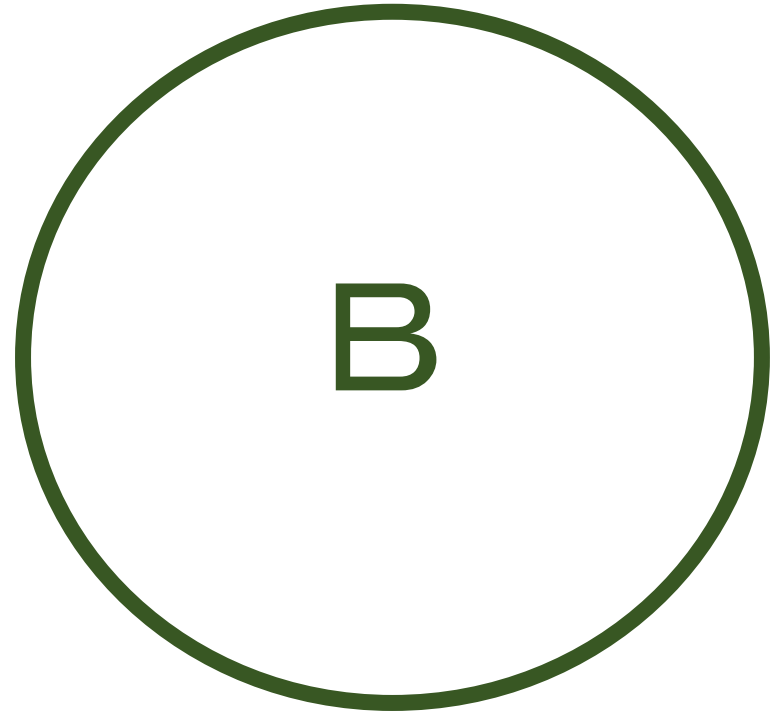
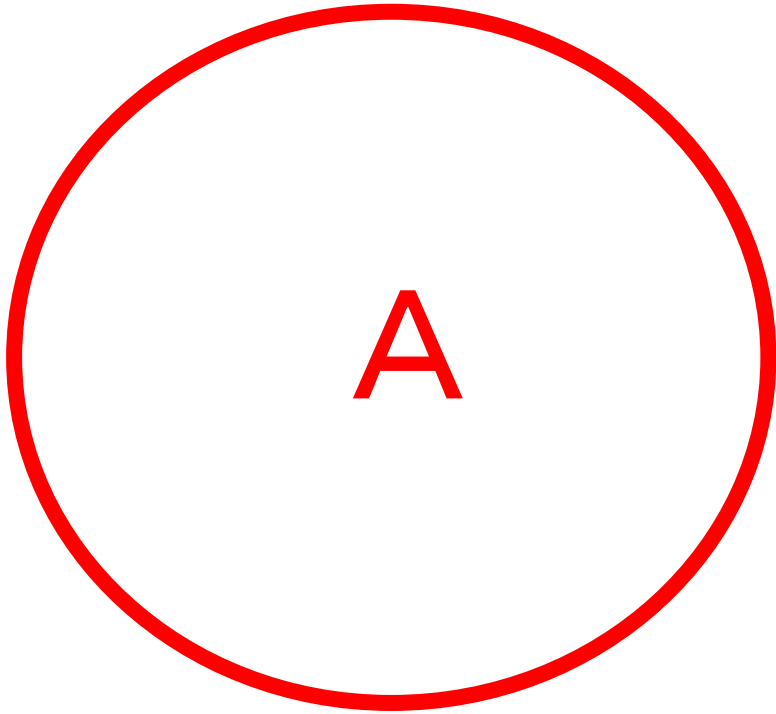


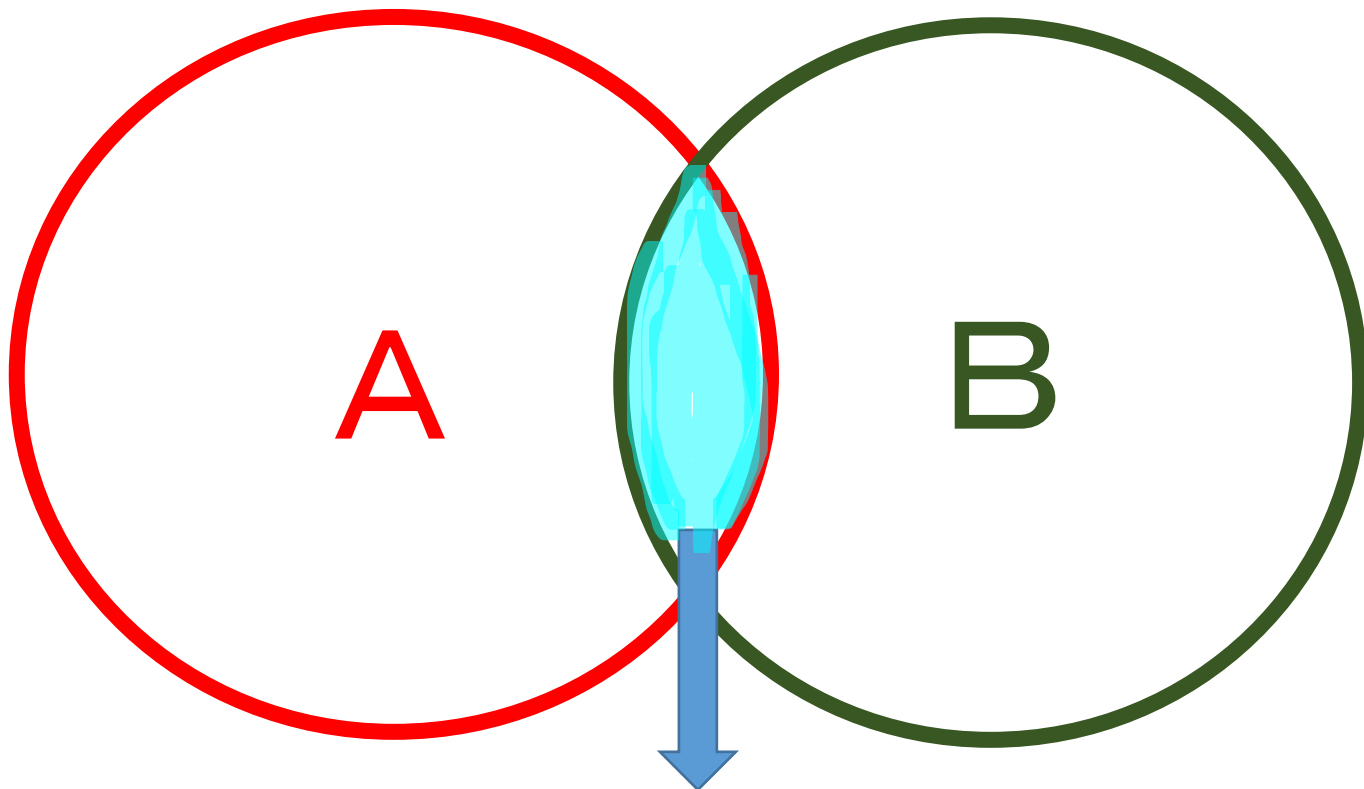
<ハラスメントをした人>

- そんなつもりはなかった
- 指導のつもりだった

<ハラスメントをされた人>

- 不快に感じた
- 人格を傷つけられた





争いごとが起こる



マナーやルールが必要になる



ハラスメント防止対策

職場のハラスメント防止対策が強化！

● **パワーハラスメント**防止対策が事業主の義務に

※労働施策総合推進法(パワハラ防止法)の改正
大企業は2020年6月1日施行。中小企業は2022年4月1日

● **セクシュアルハラスメント**、 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント (**マタニティハラスメント**)の防止対策も強化

※男女雇用機会均等法、育児・介護休業法改正、労働施策総合推進法の改正。事業規模問わず2020年6月1日施行

国

事業主

労働者

三者それぞれの責務

パワーハラスメントとは

職場における「パワーハラスメント」とは、
「**職場**」において行われる、

- ① **優越的な関係**を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 「**労働者**」の就業環境が害されること

①～③までの要素を全て満たすものをいう

※ **優越性**とは、職場における役職の上下関係の事だけではなく、当人の作業環境における立場や能力のことを指す。

「職場」と「労働者」の定義

● 職 場

会社内だけでなく、取引先・顧客の自宅・接待の場・出張先・業務で使用する車中・勤務外の宴会も場合によって該当

● 労働者

会社が雇用するすべての労働者・パートタイム労働者・契約社員、派遣労働者等も含まれる。
(派遣社員は、派遣会社と派遣先会社が共に責任を負う)

パワーハラスメント行為<6類型>

● パワハラ行為

① 身体的な攻撃



叩く、殴る、蹴るなど暴行を受ける。

② 精神的な攻撃



同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先を含めてメールで黒倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。

③ 人間関係からの切り離し



1人だけ別室に移される。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。

④ 過大な要求



新人で仕事の仕方もわからないのに、他の人の仕事まで押し付けられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。

⑤ 過少な要求



運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。

⑥ 個の侵害



交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

パワハラ？業務上の指導？

業務上必要な指示や指導を、

相当性を欠くとはいえない範囲内

(表現、回数、態様等)で行うものは、

相手が不満に思った場合でも

パワーハラスメントには該当しない

パワハラ？業務上の指導？

■ パワーハラスメントに該当するものは？

1. お客様への対応がていねいさを欠いていたため、個室に呼び、指導した
2. 上司が、部下の失敗に対して、「何やっているんだバカか。辞めてしまえ」と他のメンバーの前で、大声で叱責した。その後も何度も同様に叱責した
3. 上司や同僚に挨拶しても無視され、懇親会に誘われなかった

パワハラ？業務上の指導？

■ パワーハラスメントに該当するものは？

1. お客様への対応がていねいさを欠いていたため、個室に呼び、指導した→**該当せず**
2. 上司が、部下の失敗に対して、「何やっているんだ**バカ**。**辞めてしまえ**」と他のメンバーの**前で**、**大声**で**叱責**した。その後も**何度も**同様に叱責した→**該当「精神的な攻撃」**
3. 上司や同僚に挨拶しても無視され、懇親会に**誘われなかった**→**該当「人間関係からの切り離し」**

指導をする時の注意点

「かりてきたねこ」

か.....感情的にならない

り.....理由を話す

て.....手短かにすませる

き.....キャラクター(性格や人格)に触れない

た.....他人と比較しない

ね.....根にもたない

こ.....個別に伝える

※渡部卓氏(帝京平成大学現代ライフ学部今教授)

『日経Gooday』掲載記事より

+「叱る」ではなく、「指導」

スムーズなコミュニケーションのために

■ 普段のコミュニケーションが大切

● 声をかけているか

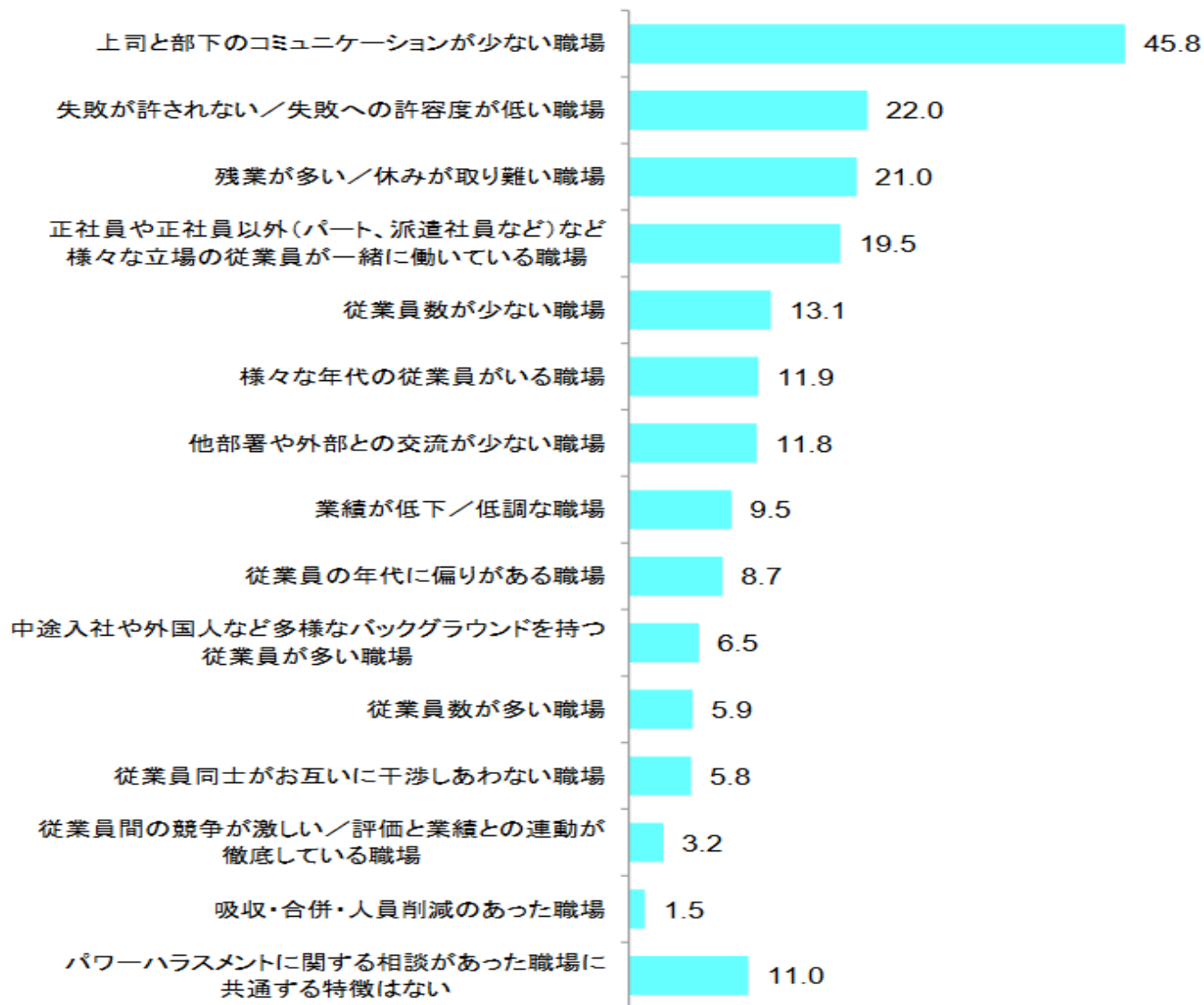
- ・相手に関心を持つ
「おはよう」「ありがとう」

● 話を聴いているか

- ・「傾聴」～意見をいわないでまず聴く。否定しない

パワハラが発生している職場の特徴

(出典:厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」平成28年)



第2回

- ・セクシュアルハラスメント
- ・マタニティハラスメント
- ・ハラスメントを起こさない
コミュニケーションについて