

# ハラスメントのない 職場づくり

---

～心理的安全性が確保された職場づくりから考える～

# 心理的安全性が確保された職場づくり

心理的安全性とは、誰もが不安や恐れを感じることなく、自分の意見を率直に言えて、行動できる状態を指します。

単に人間関係の良好な職場をいうのではなく、「正しく相手に意見できる」ことが、心理的安全性が確保された職場の特徴です。

心理的安全性が低い職場で生まれやすい4つの不安

① 「無知だ」と思われることへの不安

「こんなことも分からないなんて」と思われるのではないかと…

➔ 「分からない」と言えない。知らないことや不明点を聞くことができない。

② 「無能だ」と思われることへの不安

「こんなこともできないなんて」と思われるのではないかと…

➔ 失敗やミスを隠してしまう。自分の過ちを認めず、他者に責任転嫁したりする。

③ 「邪魔だ」と思われることへの不安

「もう決まりかけているのに、今言う？」と思われるのではないかと…

➔ 自発的な発言を控えてしまう。新しいアイデアを思いついても言えない。

④ 「否定的（ネガティブ）だ」と思われることへの不安

「いつも否定ばかりしている」と思われるのではないかと…

➔ 否定的に捉えられる可能性がある発言は躊躇してしまう。本当に重要な指摘ができなくなる。

# ハラスメントの防止に向けて

## ■ パワー・ハラスメントの定義

職場におけるパワー・ハラスメントは、以下の①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

- ① 職務に関する **優越的な関係を背景**として行われる言動
- ② **職員に精神的もしくは身体的苦痛を与え**、職員の人格もしくは尊厳を害し、あるいは職員の勤務環境を害することとなるような言動
- ③ **業務上必要かつ相当な範囲を超える**言動

※1 「業務上必要かつ相当な範囲を超える言動」に該当するか否かは、問題行動の有無やその内容・程度、ハラスメントになり得る言動が行われた経緯や状況等を踏まえて、総合的に判断します。

※2 パワー・ハラスメントとなるかどうかは受け手の気持ちとともに、**客観的にみてどうかという観点から判断する**点において、セクシュアル・ハラスメントとは異なることに注意してください。

## ■ パワー・ハラスメント防止のポイント

- 双方向のコミュニケーション **(意思疎通)**を意識すること。
- 自らの発言や行動を自分基準ではなく、**相手がどう感じるか、どう感じているかの相手基準で考えること**（自分が「何を伝えた（つもり）か」）ではなく、相手に「何が伝わったか」を考えること）が重要。

# ハラスメントの防止に向けて

## ■ セクシュアル・ハラスメントの定義

「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる**職場における**性的な言動および職員が他の職員を不快にさせる**職場外における**性的な言動をいいます。

なお、「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識または**性的指向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。**

## ■ セクシュアル・ハラスメントの例

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば以下の言動が挙げられます。

- ◎ 職場だけでなく、宴会の場などにおいて、肩をたたいたり、手に触れたりするなど、**不必要な身体への接触**を行うこと。
- ◎ 容姿や体形など**身体的特徴を話題にしたり、卑猥な冗談**を言ったりすること。
- ◎ **性的指向や性自認をからかひやいじめの対象**としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

# ハラスメントの防止に向けて

## ■ セクシュアル・ハラスメント防止のポイント

- 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり（世代によっても受け止めが異なり）、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要。
- 具体的には、次の点について注意すること。
  - （ア）親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
  - （イ）不快に感じるか否かには個人差があること。
  - （ウ）この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
  - （エ）相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

# ハラスメントの対策

## ■ 事業者が講ずべき措置の具体的内容のうち特に留意すべき点

- ① 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の**方針の明確化、従業員への周知・啓発**
- ② 相談・苦情に応じ適切に対応するために必要な体制の整備（**相談に対応する担当者及び相談窓口をあらかじめ定め従業員に周知**）

## ■ 事業者が講じることが望ましい取組

- ① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ② 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ③ 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）