

Adecco



**企業が行うべきハラスメント対策の重要性
とは？ 具体的な事例を交え紹介**

企業が行うべきハラスメント対策の重要性とは？ 具体的な事例を交え紹介



ハラスメント対策は、職場におけるあらゆるハラスメントを予防するために行われる施策です。法改正によるハラスメント対策の義務化や、企業のコンプライアンス意識の高まりにより、ハラスメント対策の重要性はよりいっそう増えています。

本記事ではハラスメント対策の重要性や事例などについて、詳しく紹介していきます。

ハラスメントの定義とは

ハラスメントは、行為者の意図に関係なく、自分の言動により相手を不快にさせる・尊厳を傷つける・不当に不利益を与えること全般を指します。

業務上必要な指導などはハラスメントには該当しませんが、受け手により感じ方は違うため線引きが難しい側面もあります。

多くの人が集まる職場は、ハラスメントが発生しやすい場所の一つだといえるでしょう。

ハラスメント対策が注目される背景

なぜ企業におけるハラスメント対策が注目されているのでしょうか？ 背景を見ていきましょう。

パワハラ防止法の施行

2020年6月より、大企業ではいわゆるパワハラ防止法が施行されました。

パワハラ防止法の正式名称は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」です。中小企業の施行は努力義務期間を経て2022年4月と、時間的な余裕はあるものの、対応が必要であることは変わりありません。

中小企業も同法律の施行までに、具体的な施策について学んだり検討したりする必要があるでしょう。まだ具体的に取組めていない企業は、2022年4月に向けて、具体的に担当者を決めるなど、早めに取り組むことをおすすめします。

働き方改革の浸透による生産性への意識の高まり

働き方改革も浸透し始め、より生産性を高めようという機運が高まっています。しかし、いくらチームが生産性を高めようと努力したとしても、一度ハラスメントが職場で起こってしまうと、被害者を生むだけでなくその現場を見た他のメンバーの士気も下がってしまうことが懸念されます。

たった一度のハラスメントが、企業の生産性や業績に大きな影響を与えることもあり得ます。だからこそ、ハラスメント対策が重要なのです。

テレワークの一般化による新たなストレスの増加

新型コロナウイルス感染症拡大の影響でテレワークが一般化し、職場での気軽なコミュニケーションの機会が減少したことから、以前にはなかったストレスを抱える人も増えつつあります。

コミュニケーションが少ない中で厳しい指導は、人によってはハラスメントと受け取られてしまうことも。テレワーク普及前の労働環境にはなかった、今の時代ならではの新しい気遣いやコミュニケーションが必要となっているといえるでしょう。

社会問題としての関心の高まり

ハラスメントは社会問題としても企業や労働者、メディアなどの注目を集めているトピックです。

[厚生労働省が2017年に行った職場のパワーハラスメントに関する実態調査](#)では、過去3年以内にパワーハラスメントに関する相談を受けた企業は36.3%、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがある、と回答した人は32.5%（2012年は25.3%）と増加しています。

新聞やニュースなどのメディアでも、ハラスメントが取り上げられることが多くなっています。

IT機器の普及で誰でも簡単に証拠が残せる時代に

ICレコーダーやスマートフォンの普及などにより、誰でも簡単にハラスメントを受けた際の証拠が残せるようになりました。上司や部下を問わず誰もが、うかつな行動による訴訟リスクを抱えるようになっているといえます。

一度、パワハラが訴訟問題に発展してしまうと、企業の経済活動にとっては致命的なダメージとなる可能性もあるでしょう。

ハラスメントの種類



企業で起こるハラスメントにはどのようなものがあるのでしょうか？ ハラスメントの種類について見ていきましょう。

セクシャルハラスメント

性的な嫌がらせや、からかいがセクシャルハラスメントに該当します。男性から女性に行われるというイメージですが、同性同士のやりとりがセクシャルハラスメントになる場合もあります。

異性間の場合は立場が上の人から被害を受けることが多いといわれており、被害が判明しにくく、退職時に初めて分かるといったことも多いハラスメントです。

法的には、男女雇用機会均等法に指針が定められています。

パワーハラスメント

パワーハラスメントは職場で最も起こりやすいハラスメントの一つです。パワーハラスメントの要素として、

- ✓ 優越的な関係を背景とした言動
- ✓ 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- ✓ 労働者の就業環境が害される

があり、これら3つの要素について全て満たすものを指します。

また厚生労働省は、[パワーハラスメントの類型](#)として、以下の6つを挙げています。

- 1.身体的な攻撃
- 2.精神的な攻撃
- 3.人間関係からの切り離し
- 4.過大な要求
- 5.過小な要求
- 6.個の侵害

日本企業においては、上司部下の関係が固定化しやすい傾向にあることから、パワーハラスメントが起こっても表面化しにくいといわれています。上述のパワーハラスメントが起こってしまった場合、民法上の不法行為に該当することもあるので注意が必要です。

厚生労働省が運営する[「あかるい職場応援団」](#)のサイトでは、パワーハラスメントに関する判例を複数の切り口から参照できます。

モラルハラスメント

モラルハラスメントはあからさまに分かりやすい言動ではなく、加害者が自分を正当化しながら相手を責めたり傷つけたりする形でられることが多いハラスメントです。

周囲にも分かりにくいいため、被害が長期化して深刻になりやすいという特徴があります。

マタニティハラスメント

企業において妊娠した女性に対して行われるハラスメントがマタニティハラスメントです。厚生労働省の[「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査の概要」](#)によると、マタハラを受けた人の半数以上が、健康状態に何も問題がなかったにもかかわらず、不当な扱いを受けていたという現状があります。

未婚女性に対して「出産で休まれると困る」などと発言することも、広義のマタニティハラスメントに該当するといえるでしょう。

いじめや解雇、ひいては退職強要に発展することもあり、[厚生労働省もマタニティハラスメントの違法性を注意喚起](#)しています。

パタニティハラスメント

子どもが生まれることに伴って、育児休暇の取得やフレックス勤務の申請などをしようとする男性に対して行われるハラスメントが、パタニティハラスメントです。日本政府は、男性の育児休業取得率を2020年までに13%とする目標を掲げていましたが、現状では大きな乖離があります。

男性の育児参加が重要だという世論の変化も見られる一方で、[厚生労働省の調査](#)によると、4人に1人が嫌がらせなどの被害を受けていることが明らかになっています。

男性の育児参画は日本社会における大きな課題の一つでもあり、パタニティハラスメントはマタニティハラスメントとともに労働環境における社会問題となっています。

リモートハラスメント

リモートワーク中に行われるハラスメントが、リモートハラスメントです。テレワークハラスメント＝テレハラなどと呼ばれることもあります。リモートハラスメントは、コロナ禍で働き方が急速に変化する中でクローズアップされるようになった、新しいハラスメントの形態といえるでしょう。

代表的なものとしては、Web会議中に相手の部屋の様子や外見について言及するなどの言動が挙げられます。

カメラをオンにすることを強要するなど該当する場合があります、これらの言動はハラスメントであることに自覚や注意が必要でしょう。

ハラスメントが起こる要因

ハラスメントが起こる要因には、どのようなものがあるのでしょうか？ 構造を理解することで、意図せず加害者や被害者になることを防ぐ効果もあります。

個人の性格や経験に起因するもの

ハラスメントが起こってしまう要素の大きな部分は、個人の性格や過去の経験にある場合も多くあります。自分が職場や業務遂行において辛く当たられてきた経験がある場合、他人にもそれを求めてしまい、いつの間にか加害者になってしまうことも考えられます。

たとえ意図していなかった場合でも、トラブルになってしまうと、その後のキャリアへの影響も大きいでしょう。

部下などに必要以上におもねる必要はありませんが、行き過ぎた指導になっていないか確認する気持ちも必要です。

組織体質に起因するもの

組織の体質や環境も、ハラスメントの発生に大きく影響します。特にハラスメントに対する姿勢を明確にしていない企業や、コミュニケーションが希薄な組織では、ハラスメントが起こりやすい傾向にあります。

また人材不足による業務負荷の高さをはじめとした、労働環境の悪化などもハラスメントが起きやすくなる要因の一つです。

企業が取り組むべき8つのハラスメント対策



企業が取り組むべきハラスメント対策にはどのようなものがあるのでしょうか？ 8つのハラスメント対策を紹介します。

1 経営方針として明確化しメッセージを発信する

社長や企業のトップがハラスメント対策の方針についてメッセージを発信し、企業の姿勢を示すことが非常に重要だといえるでしょう。近年、日本企業においても経営方針などにハラスメントを許さないという内容を含める企業が増えつつあります。

2 研修などを通じて学習機会を設け、周知する

外部研修などを活用し、学習機会を設けてハラスメントの予防意識を高めることも非常に有効です。管理者向け研修や従業員向け研修など、さまざまなセミナーや研修が用意されているため、積極的に取り入れてみるのもよいでしょう。

学習した内容を定着させるため、定期的の実施することが理想的です。

3 就業規則等に規定を設ける

社則や就業規則に規定を設け、ハラスメントに対処する際の社内ルールを明文化しておくことも予防効果があるといえます。ハラスメント規定について策定し周知することが、ハラスメントを見逃さないという組織風土の醸成にもつながります。

4 ハラスメント対策窓口を設置する

社外のサービスを利用したり、自社内でハラスメントの通報や相談窓口を設置したりすることは、ハラスメントの発生予防につながります。会社として正式に対応する窓口を設置することで、企業としての姿勢を示すこともでき、従業員の安心につながるでしょう。

ただし、トラブルにもなりかねないため、個人情報の取り扱いなどには十分注意した上での運用が必要です。

5 ハラスメントの実態を把握する

ハラスメントの予防や防止対策においては、現状の課題を知ることが欠かせません。匿名のアンケート調査などを通じて、定期的の実態を把握する必要があります。調査結果を社内に公表することで、従業員にも現状を知らせることができます。

6 コミュニケーション活性化の工夫を行う

コミュニケーションが希薄で、信頼関係ができていないと、ハラスメントなどのトラブルにつながりやすくなってしまいます。社内チャットで雑談用のチャンネルを設けるなど、日常的なコミュニケーションを活性化することで、予防効果も期待できます。

7 ハラスメントの兆候を見逃さないよう心掛ける

円滑なコミュニケーションを心掛け、同僚や部下の様子を普段からよく見るよう心掛けることで、ハラスメントの兆候にも気づきやすくなります。従業員のそれぞれが些細な変化にも気づける環境を作ることで、ハラスメントを予防する効果が期待できます。

8 ハラスメント対策の効果を検証する

ハラスメントの具体的な対策を行った後は、アンケートやヒアリングなどを通じて効果検証を行うとよいでしょう。現場の従業員から改善点の提案をしてもらうことも有効です。

ハラスメントが起こってしまった場合は、同じことを繰り返さないよう、再発防止策を講じることがポイントになります。

企業のハラスメント対策事例

企業の具体的なハラスメント対策事例には、どのようなものがあるのでしょうか？ ハラスメント対策の実運用について、学びが得られる企業事例をご紹介します。

東京ガス株式会社

東京ガス株式会社では、60年代から人権保護や人権問題啓蒙を行ってきた土壌があり、各種ハラスメントや人権問題に対する意識向上や研修を行っています。

研修にも工夫が凝らされており、階層別の研修では「ちょっと気になる事例」として実際に体験したり見聞きたりしたハラスメント事例をテーマに話し合う、という従業員参加型の研修を実施しています。

ハラスメントの相談窓口は、東京ガスに常駐している取引先の社員も対象としており、コミュニケーションとコンプライアンスについて、それぞれ専門の窓口で相談できる、手厚いサポートの仕組みが特徴です。

[参考：人権尊重 | 東京ガス株式会社](#)

ソニー銀行株式会社

「フェアである」「自由闊達で愉快的な業務環境を整備する」を企業理念として掲げているソニー銀行株式会社。社員からハラスメントとは何か、という問い合わせを受けたことがきっかけとなり企業理念の基づく指針として、ハラスメント対策を整備したという経緯があります。

ハラスメントを重大な「人的リスク」として捉え、経営上のリスクの一つとして対策が必要だと位置づけており、オリジナルのコンプライアンスマニュアルを作成、配布し自らがハラスメントを行わないだけでなく、他人が行うことも許さないという姿勢を明確に示しています。

また、「職場の健康診断」というアンケートも実施。

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスに関する調査を定期的に行い、その結果をもとにした研修まで行う仕組みを設けていることも特徴です。

親会社・グループ単位などでもハラスメントの相談窓口を設置しており、社内の関係者に知られたくない場合など、複数の選択肢が用意されています。

[参考：コーポレートガバナンス | ソニー銀行株式会社](#)

ハラスメント対策に役立つソリューション

しっかりとハラスメント対策を行おうとすると、社内のリソースだけでは足りないこともあります。そのような場合は、外部の各種サービスを利用するのも一つの手だといえるでしょう。

アデコでは「ハラスメントダイヤル」というハラスメント専門の外部相談窓口サービスを展開しています。社内ではなく社外に相談窓口が設置されていることで、プライバシー保護につながり、従業員の安心感を得る効果が期待できます。

受付相談員は、EAPの専門家によるトレーニングを受けた心理職、HR、ERなどの経験者で、被害者がコンタクトしやすい環境が整備されています。

また、ハラスメント予防体制づくりのアドバイジングや、心理カウンセラーによるカウンセリングなどもご用意しています。



[アデコのハラスメントダイヤル](#)

アデコのハラスメントダイヤルは、中立・公正な対応をとりやすく専門性のある外部相談窓口として、貴社の従業員の方々を対象に、パワハラ、セクハラ、マタハラなど職場内で発生する各種ハラスメントやいじめに関する通報・相談の一次受付業務を代行します。

まとめ

ひとたびハラスメントが起こってしまうと、企業の事業運営に大きな影響が生じるため、ハラスメント対策に取り組むことは、企業にとって大きな意義があります。ハラスメントを生まない職場づくりを目指して、ぜひ外部機関の手も借りながら対策を行ってみてください。

**アデコのお役立ち情報「Adecco HR Frontline」では、
人事のご担当者の皆さまに役立つ情報を随時お届けしています。**

**Adeccoの
お役立ち情報を見る**