

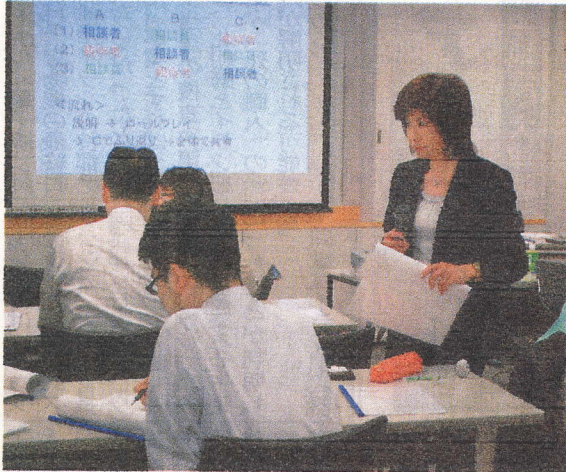
上司があいさつ返してくれない…

「職場で無視」もパワハラ

防止へセミナー

職場でのパワーハラスメント（パワハラ）やセクシユアルハラスメント（セクハラ）は深刻な人権問題であるだけでなく、人材が財産である企業にとっても大きなダメージとなる。どんな行動がハラスメントとなり、背景には何があるのか。企業の相談員向けのセミナーをのぞいてみた。

セミナーの主催は、パ解説、こう問い掛けた。ワハラやセクハラは「パワハラやセクハラは、権力のある者から、ないから非正規社員への嫌がを開いている「アトリエエム」(大阪府吹田市)。ここで、みなさんには権力があるから、入社2年目の男性行員ハハラとパワハラの定義をによる就職活動中の女子



職場でのハラスメント相談員を対象にしたセミナーで、ロールプレーを見て回るアトリエエムの三木啓子代表。大阪市中央区の大坂産業創造館

「企業・組織の風土、社会全体の問題までが複雑に絡み合っている。被害者がどんなダメージを受けるのかを、ロールプレーで疑似体験する時間もあった。

例えば係長と社員2人の場合。A係長はB社員が「おはようございます」とあいさつしてもうなずくだけだが、C社員のあいさつには返事をする。それを3回繰り返す。B社員役の感想は「いじめられているという気分になった」だった。

背景には、ストレス要因の増加やコミュニケーション不足、長時間労働や格差の拡大などがあり、個人レベルの問題からアンケートを紹介した。

三木代表は「毎日、無視をされる人の精神的な苦痛は大きいと話し、上司と部下の意識の差を示す」と伝えて、公正な処分ができませんか。そういうルールができていくのが、組織に問われている」と強調した。

パワーハラスメントの事例

- 無視をする、情報を与えない、仕事を与えない
- 暴力を振るう、書類を机をたたき、暴言を吐く
- 人前で怒る、長時間にわたって叱責(しっせき)をする
- 飲酒やカラオケを強要する
- 人格を否定する(アトリエエムによる)



「部下にあいさつしていただきますか」という問いには「い」と答えた上司は90%近くいたが、その部下たちに「あなたの上司はあいさつしてくれますか」と聞いたところ「はい」は15%しかいなかった(播摩早苗著「今すぐ使える!「コーチング」より」)。

同じ態度で伝えて

後半は相談の訓練。再び3人1組となり、ハラスメントの被害者と相談員、2人のやりとりをチェックする観察者をそれぞれ経験した。

被害者がうつ病になったり、自殺したりするケースも少なくない。何より、パワハラやセクハラがまん延している組織が、働きやすい職場であるはずがない。三木代表は「行為者が誰であって

も、同じ態度で聞き取りすることが重要です。例えば社長や常務に『あなたの行為はパワハラです』と伝えて、公正な処分ができませんか。そういうルールができていくのが、組織に問われている」と強調した。

アトリエエムは、ハラスメント相談員の研修用DVDを販売している。詳しくはアトリエエム、電話06(6871)5975。