



快適な職場作りを！

75

いよいよ中小企業も来年4月1日よりハラスメントの防止措置義務等が課せられます。

事業主の皆様からは、「人手不足の中、ハラスメントの対策まで手が回らない」というお声をお聞きします。しかしながら労働相談では、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント）に関する相談が増え続けているのが現状です。

令和2年度の愛知労働局総合労働相談数は、97670件で過去最高を記録しています。コロナ禍により相談内容は、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント）は減少したものの民事上の個別労働紛争相談の中では、23・5%を占め、9年連続で相談内容のトップとなつ

ています。

職場でハラスメントが発生した場合、高ストレスから労働者の働く意欲が低下したり又は心身の不調から抗うつ状態になり、ハラスメントが【労災】と認定される可能性もあります。

労働相談窓口では実際うつ病の方の相談が増加傾向にあります。特に若い方は、それが、とつさに死に繋がってしまう現実があります。

このように、ハラスメントは、労働者の離職、休職のリスクも高め職場環境さえも悪化し大きな課題へと発展しかねません。働く人々の心の健康を確保するためのハラスメント対策の重要度は益々高くなり積極的に取り組んでいく必要があると考えられます。

では、具体的に何をすれば良いのか？ 私はいつも企業様にこう話しています。
【カンタンなことから始めよう！】

小さな成功の繰り返しを好転させ、従業員エンゲージメントを高めよう！と。従業員エンゲージメント



《させない！》と周知し、職場のルール作りを！
人格を傷つけていい仕事はできません。毎朝の朝礼に取り入れましょう！

2、ボトムアップ
聴く耳をもとう！ 話しやすい、風通しの良い職場環境作りを！

聴く姿勢を示すことで話し手は安心して心の情報を出してくれます。安心が信頼を生みます。この人がいてくれるから頑張ろうという気持ちになれるのです。

3、コミュニケーション作り

忙しいからこそ配慮し合う組織風土を！
組織は脳協がいい。一人一人の脳が協力して良い組織を作らせます。

1、トップダウン
経営者が先頭に立ち《パワハラはさせない！ おこ

○声掛け
○ねぎらいの言葉
○指導は褒めて叱るのバ

ランスを！
○労働者のいつもと違うサインを見逃さない
等、このようなコストがかからない日常的な行動の変化が職場のハラスメント対策にメリットを促します。

働く人々の心の健康が確保されることにより、心身の不調者、休職者、離職者が減り、一人一人がイキイキと働ける環境が生まれ、労働生産性が向上します。雇用が安定します。職場の環境が改善されることにより、明るい職場となり好循環が生まれます。

すなわち企業がイメージアップし、魅力あふれる職場となり人材確保へと繋がっていくのです。

（アン・ドウ社労士事務所 所長、社会保険労務士・登録2級建設業経理士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄