

話す力

～ハラスメントを防ぐ！対話のアップデート～

解説書

◆ 気が緩む、お酒の席にはご用心[セクハラ&アルハラ]

(場面) 次長の桜井は、歓迎会の席で、容姿に関する発言や飲食の強要など周りを困らせる発言をしてしまうが、同僚に指摘されるまでその過ちに気付かない

(ポイント) 飲食の強要や容姿に関する発言などのアルハラやセクハラは、様々な人々と業務を行う上で、大きな支障をもたらします。悪意がなかったとしても、相手が不快に感じたり、本意ではない対応をとる必要に迫られた場合はハラスメントと認定される可能性があります。「職場ではないから」「就業時間外だから」といっても、職場での人間関係が続くことに変わりはありません。また、職場の人間関係だからこそ遠慮をして、本音を言い出せず、我慢をしているかもしれません。その発言によって誰かが不快な思いをしてはいないかを心掛け、対話をアップデートすることが大切です。

◆ 配慮したのに、ハラスメント？[パワハラ]

(場面) 忙しそうに働く部下の勝又を見かねて、負担が軽くなるようにと、桜井は勝又の意思を確認せずに、勝手に仕事を取り上げてしまい、勝又は戸惑う。

(ポイント) 職場におけるパワハラは、従業員に多大なストレスをもたらす行為であり、社会的な問題です。本人の負担を減らそうと配慮した上での行動だったとしても、きちんとコミュニケーションがとれていないと、本人は「自分は役に立っていない」などと自信をなくし、十分なパフォーマンスが発揮できなくなるかもしれません。部下の業務量に問題があると認識した場合、まずは本人の意思を確認することが大切です。互いの考えを認識し、合意が取れた上で、仕事量の調整などの行動に移すことが、ハラスメントを防ぐ円滑な職場形成につながります。

◆ 介護と仕事の両立って難しい？[ケアハラ]

(場面) 介護休暇から復帰した部長の橋本は、復帰初日に家からの呼び出しで早退することになった。部下たちは介護に対して否定的な発言をしてしまう。

(ポイント) ケアハラスメント(ケアハラ)とは、働きながら介護を行うに従業員に対して、嫌がらせや不快な発言、制度利用の阻害などをする行為です。高齢者人口の増加とともに仕事をしながら介護をする人口も増加しています。介護を行う人の負担や程度は人それぞれです。介護を行う従業員と、その人の周りにいる従業員が互いに歩み寄り、互いの認識や思いを確認し合うようなコミュニケーションが大切です。働きたいと考えている従業員が介護離職に陥ることがないように、その負担や思いを鑑み、ときには従業員同士で話し合いの場を設けることも有効でしょう。



～ハラスメントを防ぐ！対話のアップデート～

ワークシート

◆ 気が緩む、お酒の席にはご用心[セクハラ&アルハラ]

飲食の場で不適切な発言や行動があったと感じた場合、あなたならどのような対応をしますか？

あなたが部下や同僚からハラスメントを受けたと相談されたとき、どのような対応が望ましいと考えますか。

◆ 配慮したのに、ハラスメント？[パワハラ]

業務量が多く忙しそうに働く部下や同僚が身の回りにいた場合、あなたならどのような対応をしますか？

この映像で取り上げた内容以外にも、パワハラの種類は他にも存在します。どのような事例があるか考えてみましょう。

◆ 介護と仕事の両立って難しい？[ケアハラ]

同じ職場で働く従業員が、介護に対して否定的な考えをもっていた場合、あなたならどのような声かけをしますか？

介護と仕事の両立を支援する上で、職場でできるサポートを考えてみましょう。