

公開講座通信

Monthly letter from insource

8

August

人材戦略としてのハラスメント対策

ネットにあふれる職場のハラスメント情報

セクハラ、パワハラを問わず、ニュースではハラスメント問題が毎日のように取り上げられています。

当事者が大きな会社や組織の要職者ともなれば、実名で報道されることとなり、組織に対する影響も測り知れません。しかし、世の中にはおそらくその何十倍、何百倍ものハラスメント事案が日々発生していると思われ、試みにネットで検索してみると、様々な職場でのハラスメントの実態が、社名や実名とともに無数に出てきます。その真偽はともかく、こうして拡散される情報は、確実に企業や組織の採用活動や取引に負の影響を及ぼしていると考えられます。

人材不足時代におけるハラスメントの影響

就職難の時代にやっとの思いで職を得た世代にとっては、多少のハラスメントには目をつぶってでも今の仕事を何とか死守しようとする傾向がありました。しかし、空前の売り手市場の中で就職した世代にとっては、理不尽な思いを我慢してまで今の職にとどまる理由はありません。たとえ、自分が直接ハラスメントを受けた当事者ではなくても、組織にそうした体質があることを知っただけで転職を考え始めると言えます。こうした彼ら彼女らが頼るのがネット上の情報であり、当然ながらそこでハラスメントの噂が立っている会社は、転職先の候補から除外されます。

人事部を悩ませる「優秀な人のハラスメント」

組織におけるハラスメント体質の解消がなかなか前進しない理由の一つとして、ハラスメントを起こす人の多くが「優秀な人」であるということが挙げられます。そうした人は、事件になるほどのあからさまな問題こそ起こさないが、理不尽さを伴う厳しいプレッシャーによって、部下が何人も辞めていったり、うつ状態になる者が続出したりするようなケースは多くの組織で見られることです。

人事部門としても、その人の問題には薄々気付いてはいるものの、組織貢献度の高い「優秀な人」にペナルティを与えることを躊躇する嫌いがあることは確かでしょう。

個人の矯正だけではなく組織の風土改革を

組織のハラスメント問題は、特定の個人だけにその原因を求めても、根本的な解決には至りません。

職場内にある極端な成績至上主義がもたらすプレッシャー、儲けのためにコンプライアンスを軽んじる傾向、取引先攻略のために暗に女性営業職に接待を強要する風潮など、その業界や組織に残る「負の風土」がそうしたハラスメント加害者を増長させ、悲劇を生んでいるのであり、本当のハラスメント防止のためには、組織としての風土改革が不可欠なのです。

ハラスメント問題は、想像以上に組織に対するダメージの大きい問題です。

社会的に問題が大きく取り上げられている今こそ、組織の風土改革に踏み出すチャンスと言えるのではないのでしょうか。

PICK
UP

おすすめ研修のご紹介

・ハラスメント防止研修～セクハラ・パワハラを生まない職場づくり

中堅以上、特に管理職の方で、部下・後輩をお持ちの方、セクハラ・パワハラの相談窓口担当者の方向けにセクハラ・パワハラへの正しい理解を促す研修です。判断基準と曖昧なグレーゾーンについての対処方法を学んでいただきます。

※2017年1月1日に、改正された男女雇用機会均等法が施行されました。この改正に伴い、本研修ではマタニティハラスメント(妊娠・出産等に関するハラスメント) LGBTなどの性的少数派へのセクハラについても取り上げます。

・事例で学ぶハラスメント防止研修～管理職としてパワハラのもたらす損害について考える

知識付与としてのハラスメント防止研修ではなく、自身がハラスメントを起こしうる存在になりかねないことを認識し、具体的にどのような考え方に切り替えていく必要があるのか、さらに、自身の職場においてどのようなアクションを取り入れていく必要があるのかを実践的に考えていただく研修です。