

管理職対象の講演や研修会 多くの企業が「効果を実感」

ここでは、厚生労働省が昨年12月に発表した、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告」から、パワハラの予防・解決のために有効な方法について考えてみたい。

パワハラが上司から部下へ向けに行われている事例が多いことから、上司（管理職）に対する講習、研修会等は、パワハラを予防・解決するうえで、非常に有効と考えられる。調査でも、パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組（図1）として、もっとも多かったのが「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施」であり、回答企業の64.0%に上った。以下、社内規定に盛り込む、啓発資料の配付と続く。

図1：パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組

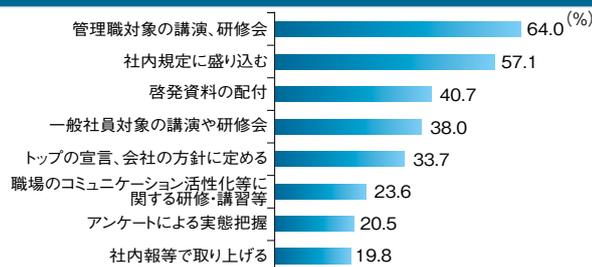
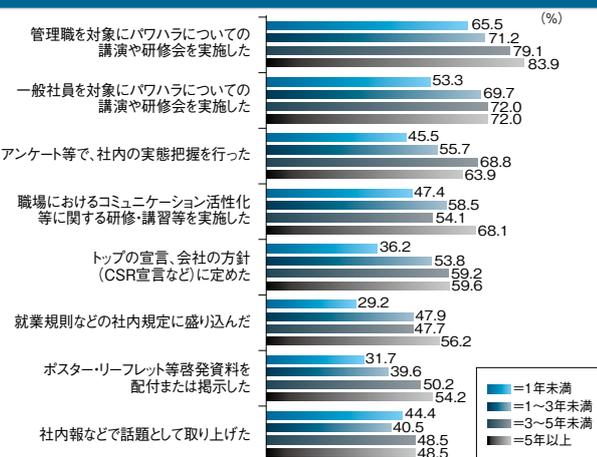


図2：（企業調査）パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組で効果を実感できたもの（取組実施期間別）



（回答：各取組の実施企業、%）

※本質問における母数は、「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」など各取組を実施している企業として回答した企業としている。例えば「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」の「1年未満」について見ると、実施企業84社のうち、65.5%に当たる55社が効果を実感した取組として「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」ことをあげたことを意味する。

また、実際に取組を実施している企業が、その効果を実感できたのも管理職対象の講演や研修会であった（図2）。「効果を実感」と回答したのは、実施期間1年未満

の企業で65.5%、5年以上では83.9%にも上る。実施期間が長くなるほど、効果を実感する割合は高くなっている。さらに「一般社員対象の講演や研修会」は、実施している企業はさほど多くない（38.0%、図1）ものの、実施している企業では、実施1年未満でも「効果が実感できた」との回答が比較的多いのも注目される。

その反面、「トップの宣言、会社の方針」「社内規定に盛り込む」「啓発資料の配付」などは、実施期間1年未満ではあまり効果が実感できておらず、これらの取り組みが普及浸透するまでには、一定程度以上の期間が必要となることがうかがえる。

パワハラ予防・解決には、息の長い対策が必要だ。社員（職員）の意識啓発を進めた結果、自分が受けている行為がパワハラに該当することに初めて気づき、相談件数が増えることも珍しくない。しかし、それを否定的にとらえるのではなく、潜伏していたパワハラが表面化することで、職場環境改善への良いきっかけができたと思われるべきである。

もちろん、研修だけですべて事足りるわけではない。労使が協調し予防・解決のためのさまざまな取り組みを進めていくことが重要であることは、言うまでもない（図3）。

図3：企業、労働組合の主な取組の例

- 企業、労働組合がそれぞれ単独で行っているものだけでなく、労使共同で行うもの。
- 労使の話し合いの場を設置したり、既存の話し合いの場を活用する選択肢もある。
- セクハラ対策など既存の枠組を活用するなど、それぞれの職場の事情に即した形でできることから取組をはじめ、それぞれ充実させていく努力が必要。

予防するために

- トップメッセージ
組織のトップが、職場のパワハラは職場からなくすべきであることを明確に示す
- ルールを決める
就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
・予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- 実態を把握する
従業員アンケートを実施する
- 教育する
研修を実施する
- 周知する
組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

解決するために

- 相談や解決の場を設置する
企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
・外部専門家と連携する
- 再発を防止する
・行為者に対する再発防止研修を行う

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告を基に、佐藤博樹教授が作成