

しない・させない! ハラスメント

～職場や組織の快適な環境づくりのために～

ハラスメントは「いじめ」です



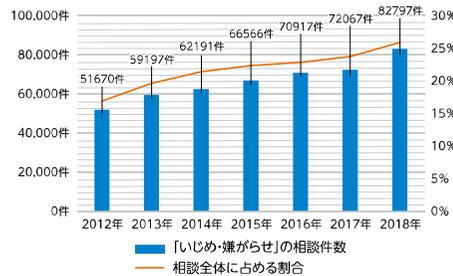
ハラスメントは、

力関係の優位性や、職務上の上下関係を背景に、適正な範囲を超えて、ことばや行動、または相手が不快・不安に感じる環境を作ることなどにより、相手に精神的・身体的苦痛を与える行為、組織（職場）環境を悪化させる行為のことです。



ハラスメントは、職場だけでなく、地域コミュニティや任意団体など、組織（人が集まり、各々が役割をもって、なんらかの事業を運営するもの）では、どこでも起こりうる問題です。

厚生労働省「総合労働相談コーナー」のいじめ・嫌がらせ相談件数



厚生労働省が全国に設置している「総合労働相談コーナー」で受けた相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、増加傾向にあり、2018年は過去最高8万2,797件となりました。

（出典：「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」のデータからグラフ作成。）



ハラスメントが及ぼす影響

- 名誉・プライバシーなどの個人の尊厳を害します。
- 仕事や生活の能率が低下します。
- 心や身体の健康が損なわれます。
- ハラスメントに耐え切れずに組織（職場）を辞めざるを得なくなることもあります。



- 組織（職場）の人間関係を悪化させます。
- 被害者以外の人の士気も低下させます。
- ハラスメントをする人自身の信頼が失われます。
- 組織（職場）の対外的な信用を失墜させます。

ハラスメントの防止と対応

ハラスメントをあなたが受けた場合

- ひとりで我慢しないで、信頼できる人や相談窓口にご相談しましょう。
- いつ、どんなハラスメントを受けたか、記録をつけておきましょう。現場を見ている人がいたら、その人にも確認しておきましょう。
- ことばと態度で「やめてほしい」「不快だ」という気持ちを相手に伝えましょう（直接言いにくいときは、手紙やメール等の方法もあります）。



- ⚠ ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、状況は改善しません。
- ⚠ 「自分がハラスメントをしている」ということに気づいていない場合もあります。

身の周りでハラスメントが起きていることに気づいた場合

- ハラスメントは当事者間の個人的問題ではなく、組織として対応すべき問題です。
- 被害者に非はありません。相談にのり、精神的に支えてあげましょう。
- 相談窓口に行くように勧めましょう。
- 第三者として相手に注意したり、ハラスメントについて組織の管理者（職場の上司）に相談したりするという方法もあります。

- ⚠ ハラスメントは、性質上、被害者自身が事実を公然と訴えることは容易ではありません。
- ⚠ 相談窓口は、被害に気づいた第三者からの相談も受け付けています。
- ⚠ 相談しやすい職場としての雰囲気づくりが大切です。

厚生労働省 相談窓口

厚生労働省 ハラスメント 相談

検索

その他、ハラスメントについての問い合わせ・相談先は9～10ページにあります