

ハラスメントの盲点

ハラスメント防止に関する知識や制度は、法律の義務化もありこの数年で大きく広がりました。

しかし、現場では依然として相談事案が減っていません、それどころか増加しています。

特に中小企業では、加害者が経営者や役員であるケースも少なくなく、相談窓口も形骸化しているのが現実です。

今回は法や規程の枠を超え、経営者が見落としがちな「関係性の真実」を見直す視点をお届けします。

盲点① 「ハラスメントは言葉や行為のこと」だと思いませんか。

多くの人が「暴言や叱責」「無視」など「目に見える行為」だけをハラスメントと理解しています。しかし実際に現場で深刻な影響を与えるのは、「安心できない雰囲気」そのものです。

- ・上司からの指導で「この程度で辛いと言うな」と過去の体験を持ち出して正当化される
 - ・重要人物から「わたしがいなければこの会社は回らない」と繰り返され、反論しにくい空気が職場全体に広がる
 - ・笑いながら「これくらいできるでしょ」という冗談が「本音の圧力」に感じられる
- こうした「目に見えない圧」こそ、ひとを沈黙させ、信頼を断絶させます。

盲点② お互いの「正しさの主張」が関係を壊す

経営者や管理職ほど「自分は間違っていない」と強く思いがちです。

しかしハラスメントにおいては、正しさよりも「どう受け取られたか」が現実をつくります。「私は正しい」「私は善意で言った」という主張は、相手の体験を否定することになります。

また指導を受け止める側の意識も「自分の正しさ」だけが先行するとどんな言葉もハラスメントとして受け止め認識されてしまいます。

つまり、お互いに正義を振りかざすほど関係は遠ざかり、多くのひとが気づかない落とし穴です。

盲点③ 「相談窓口」があっても安心は生まれない

制度として窓口を作っても、「どうせ言っても変わらない」と社員が感じれば機能しません。相談窓口よりも大切なのは、日常の対話の中で声を拾える関係性です。

- ・月1回の1on1で「最近どう？」と気軽に聞いているか
- ・上司自身が弱さや失敗を語れているか
- ・「嫌だった」と伝えられたときに受け止められているか

これらがあって初めて、窓口は生きてきます。

まずは**無料**セミナー等から試してみませんか。

下記QRコードの特典付きアンケートよりぜひご連絡ください。



採用、定着、育成等組織について
お悩みの企業の皆さま



社会保険労務士法人ウィズロム

盲点④ 声を上げることだけがゴールではない

多くの職場で「声を上げる文化をつくろう」と呼びかけられます。しかし「愚痴ばかり」「文句ばかり」があふれると、周りは次第に「もう聞きたくない」と心を閉ざします。結果、愚痴を言っている本人も孤立し、組織全体も「どうせ何を言っても改善されない」という諦めに沈んでいきます。

盲点⑤ 愚痴と建設的な声の違い

- ・愚痴：不満を吐き出して終わる
- ・建設的な声：不満を共有し、改善への提案や協力につなげる。たとえば、
「残業が多すぎて嫌だ」＝愚痴
「残業が多い。仕組みを見直すために提案してもいいですか？」＝建設的な声

経営者やリーダーが耳を傾けたいのは、前者ではなく後者です。しかし現実には、聞く側の反応が冷たいと、人は建設的な声を出す勇気を失い、愚痴に流れてしまいます。

盲点⑥ 厳しさを成果に変える関わり方へ

強い叱責を繰り返す人は、多くの場合「組織に貢献したい」という思いを持っています。経営者にできることは、能力を活かしつつ、関係性を守ることが、組織・経営者に求められる根本的な対応策です。ただ、ハラスメント問題の多くが、正社員、パート、役職や年齢だけではない組織内の見えないヒエラルキーも関係します。どんなかたちであれ、ちからを持っているひとに意見できないのは、その人が怖いからではありません。組織がその人に依存しているからです。

■根本的な対応策へ

①依存構造を崩し、②権力を分散し、③第三者を交えた安全な対話を設け、④経営者がリスクを引き受ける覚悟を持ち、⑤強みを別の形で活かす道を示すこと

この5つを同時に進めることでしか、本当の意味での「声が届く関係性」は生まれません。そしてそれが、ハラスメント問題を防ぐ唯一の現実的な道筋だと思っています。

そして最も大切だと私が思うことは「組織全体を壊すなら許容できない」というラインを明確化して、経営者自身も（ひとによっては自戒をこめて）強いメッセージを発信することです。

【最後に一言】

あるプロジェクトチームのお話です。リーダーがメンバーに「もっと頑張れよ」と言ったとき、空気が一気に冷えたことがありました。リーダーに悪気はなく、むしろ応援の気持ちでした。後日、1on1でメンバーに話を聴くと「すでに限界までやっているのに、まだ足りないと言われたようで、心が折れかけた」と言いました。そこでリーダーは「本当は努力を認めたくて出た言葉だった」と伝え、メンバーは涙を流して「そうだったんですね」と関係が修復されました。「言葉の意図」と「受け取り」の間にある谷を、対話で埋めることが大切だと思います。

（文責：特定社会保険労務士・組織心理士／岡本芳幸）

