

ハラスメントの早期発見と適切な対応において最も重要なのが相談体制の整備と事実調査です。相談体制の整備にあたっては、問題が深刻化する前に声をあげられる仕組みを作り、相談後の対応につい

ナビゲーター

て公平公正なルールを定め、厳格に運用することが大切です。

「相談窓口を作ったけど相談がないから、わが社にはハラスメントの問題はない」と語る経営者がいますが、社員

が相談しにく

◆ 10 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

い仕組みになつていないか再点検する必要があります。相談があつた場合、どのような流れで問題の解決を図るのか、相談の秘密保持やプライバシーの保護に関するルールは信頼できるのかなど、相談者の立場になつて体制を構築することが大切です。

一般的なハラスメント対応の流れは、①相談対応、②事実調査、③判定、④解決策の実施、⑤再発防止策の実施、です。相談者から早期にSOSを出してもらうためには、①の相談対応と②の事実調査以降の機能を分担し、事実調

相談者の思いや考えを尊重

査に移るかどうかは相談者の意向に沿って相談対応者と話し合つて決めるので、どんな些細（ささい）なことでもいから相談してほしい、として相談のハードルを下げる工夫をします。

さて、実際の相談対応にあつて留意すべき大切なポイントを三つ、ご紹介します。まず一つ目は、相談対応者はハラスメントを裁かないという事です。相談対応に当た

っては、相談者の状況を把握し、先入観をもたずに、相談者の話を真摯に聴くことが大切です。相談者の思いや考えに対して善悪をつけたり、安易な決めつけはセカンドハラスメントとなることがあります。相談者の思いや考えを尊重し、一緒に問題を考えていこうという姿勢で臨むことが大切です。

二つ目は、相談者と一緒に対策や対処法を考え、どのよ

うな解決が望ましいのかを共に探ることです。ハラスメントの解決の仕方に正解はありません。相談者が置かれている立場や仕事に対する思い入れ、将来のキャリアアップに

よっては、事実を白日の下に晒（さら）すことよりも、迷惑行為さえ無くなればよいという場合もあります。最終的には相談者の主體的な判断を求めますが、相談者の判断に

ら、問題が解決するまでサポートします。

三つ目は、相談を待つているのではなく、気になる人に声をかけることです。ハラスメントの問題が心身の不調となつて現れることがあります。自分を気にかけてくれる人がいるということが呼び水となつて相談につながり、大事に至らなくて済んだというケースもあります。

【日本産業力ウンセラ協
会 中部支部 副支部長 産
業力ウンセラ、キャリアコ
ンサルタント 清水達也】
(火曜日掲載)

