



ハラスメントの潜在化、防ぐには

ないように思えても、実際はハラスメントによる退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります（パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」）。

◆離職理由の潜在化

ハラスメントによる離職は年間約87万人いて（2021年）、そのうち約7割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは17.6%しかないとのこと。

労働力不足が続く状況の中で、あるいは会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

◆「回避型マネジメント」

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳しく叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになってきているようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

◆ハラスメント防止と人材の成長を両立させる「傾聴行動」

一方、ハラスメントを回避しながら部下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。

【パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/harassment.html>



☆☆☆☆☆ フォルテ労務より ☆☆☆☆☆

いよいよ春本番を迎えますが、この時期は同時に花粉症のつらいときでもあります。2月の椿の花から河津桜、掛川桜、そしてソメイヨシノ開花へと外の景色が見ごろの時期です。

さて給与計算で4月から注意したい主な変更点です。

1. 介護保険料率が3月から変更になりましたので、給与からの控除変更は4月分からです。
2. 雇用保険料率が変更になります。
3. 時間外労働が60時間を超えた場合、超えた時間分の割増率は50%になります。

詳細は当事務所までお問い合わせください。または厚生労働省のホームページでご覧ください。

