

コロナハラスメントを防ぐためには！

コロナウイルス感染症拡大下での職場のハラスメントに注意しましょう！

2020年6月1日付けで「パワーハラスメント」が法制化され、これでセクハラ、マタハラ、パワハラの三大ハラスメントがすべて法的位置づけが確立され、組織として事業主が取り組むべき事項が明確化されました。

そんな中、『コロナハラスメント』とでも呼ぶべき状況が現場で起きています。

☞【具体的な事例の紹介】

◆1 治療や隔離を終えて復帰してきた人への言動

「陰性証明を持って来い」「よく出てこられるね」など

◆2 感染した人の家族や濃厚接触者への言動

「職場に出てこないで欲しい」など

◆3 感染拡大地域から来た人への言動

「近寄らない方がいい」「外国人は危ない」など

◆4 マスクをしていない人への言動

「なんでマスクをしないの？」と怒りをぶつける

◆5 咳などの兆候が見られる人への言動

「コロナじゃないか？会社に来ないでテレワークして欲しい」など

◆6 上位者が強いるもの

上司が「コロナなんて大したことはないという考えの人で、マスクをせずに大声で話す。部下たちは逆らえず我慢するしかない」など

いかがでしょうか？これらに共通するのは、パワハラの中の『人権侵害に当たるような暴言』『無視・仲間外し』が特徴としてみられます。

☞【コロナハラスメントを防ぐ対応策】

ある面過敏になる心理もわからないわけではありませんし、当事者の言動に問題がある場合も見受けられるケースもあるでしょう。

◆1 社員の意識の向上策

社員一人一人にルールやマナーを守ってもらうための周知啓発を今一度徹底すること。その際に、感染症法で定められている『感染者患者等の人権侵害の回避』という視点もきちんと伝えるべきでしょう。

◆2 組織としての対応

個人のモラルに頼るだけでなく、組織対応としては、『コンフリクト・マネジメント』に取り組むことも有効です。

これは、それぞれの違いを認識することからスタートし、対立を予防・解決する手法です。ここでは上司の役割が重要です。部下一人一人の状況を個別面談で把握し、部署内で共有することにより、対立や攻撃、仲間外しといった言動を回避することです。

☞【当法人としてのサポートメニュー】

◆1 各社に出向いてのハラスメント対応研修

特に、管理職向け、相談窓口担当者向けは一般的なセミナーでは不十分で、その組織の分野や風土、方針に沿ってオーダーメイドで行うことをお勧めします。

◆2 メンタルヘルス対応

従業員50人未満の組織でもストレスチェックをしてみても現状を把握することは必要です。

また、アフターコロナ下、働く皆さんのマインド低下が著しく、メンタル不全を来す事例が多く寄せられています。精神保健福祉士による個別面談のほか、『ポジティブ・メンタルヘルス』の講習も有効です。まずは、皆川又は今橋までお問合せください。



経営学関連、小説、歴史もの等、仕事には直結しない自分の楽しみみの時間です。日々継続すると結構読めるものですよ。

に。近年、年齢のせい、夜の読書が全くできず。その分、朝は早く目が覚めるので、5時から6時半くらいの時間を読書タイムに。

『朝読のすすめ！』皆さんはどんな時間を利用してどんな読書をされていますか？私はずっと、2パターンで行っています。まず、社労士業務に関する最新情報のチェック、世の中のトレンドチェックは、日の空き時間を利用して主に日経ビジネスで。