



石田和彦代表

「自覚症状」が出る前に ハラスメント対策を講ぜよ

るのはごく一部。最近の社員は、上司と議論せずに退職

職します。経営者は気づきにくいでしょう。また、特にパワハラは、加害者の人観・仕事観そのものなので自覚が無く、治りにくい」と石田代表。

ポイントは「自覚症状」

新入社員が定着しないなど、慢性的に人の出入りが激しい企業は多い。

「ヒト」のスペシャリストである特定社会保険労務士の石田和彦代表は「セクハラやパワハラなどのハラスメントが、離職原因の場合がある」と話す。

同社は大小さまざまな業種業態の企業の労務を担っており、労務相談は年間3000件超。中でも危機管理意識の高い顧問先から増えている相談が、ハラスメント関連だという。「ハラスメントが表面化す

がなくても対策を講じる。こと。中間管理職や経営幹部らの意識改革が必要だ。一般的な職場と、職人気質が根付いた職場では、改善へのプロセスは異なる。そのため、企業文化や業務内容によってアプローチを変える。蓄積したノウハウを生かし、オーダーメイドの対策を講じている。

「生産性向上を目指す上で、労働環境の改善は避けて通れません。ハラスメント問題は対岸の火事ではないのです」と石田代表は警鐘を鳴らす。