



今日も遅刻か!



パワーハラ研修  
しようか



うちには  
パワーハラなんてないよ

みんなで考えよう!

# 職場のパワーハラスメント



えっ！  
パワーハラだって!



職場の雰囲気  
悪いよなあ...



誰にも相談  
できないわ

職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。  
これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。  
組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

いま、職場でのいじめ・嫌がらせに悩む方が急増しています。これらは業務効率の低下や精神障害の発病との関わりも指摘されるなど、社会的な問題として注目されています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼び、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決への取り組みを訴える「提言」をとりまとめました。

職場で働く一人ひとりが、自分たちの職場を見つめ直すとともに、問題をそのままにせず、相談や声かけなどを行いましょう。お互いに話し合い、この問題に向き合っていきましょう。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて情報を提供中

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

# みんなで考えよう！ 職場のパワーハラスメント

## 「職場のパワーハラスメント」とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性\*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

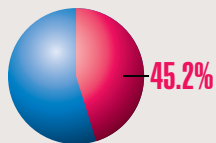
\*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。  
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

## たとえば、こんな行為

- |               |                  |         |  |
|---------------|------------------|---------|--|
| 1 身体的な攻撃      | 暴行・傷害            | 4 過大な要求 | 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害           |
| 2 精神的な攻撃      | 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 | 5 過小な要求 | 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない |
| 3 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視       | 6 個の侵害  | 私的なことに過度に立ち入る                            |

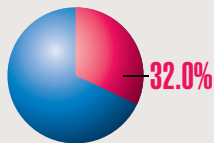
## パワーハラスメントの現状

### 約1/4の従業員がパワハラ経験者

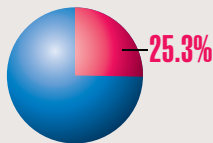


過去3年間に従業員からパワーハラスメントに関する相談を受けたことがある企業

(平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)



実際にパワーハラスメントに該当する事案があった企業



過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員

### パワハラによる企業へのマイナスの影響

- 職場風土の悪化、職場全体の士気の低下などによる生産性の低下
- 問題解決までの時間、労力、コストなどを要する
- 「職場環境配慮義務違反」などの理由により企業が法的責任を問われる場合もありうる。
- 企業イメージの低下

### パワハラとメンタルヘルス不調との関係

74.2%の企業が、パワハラを受けた社員のうち、ある程度の者にメンタル面での問題が生じていると認識しています。

本人だけでなく周囲の社員にも影響する危険性もあります。

- 元気がなくなる
- 急に仕事の能率が悪くなりミスが増えた
- 欠勤や遅刻が多くなった
- 寝不足や食欲低下の様子が見える

(平成17年 中央労働災害防止協会「パワーハラスメントの実態に関する調査研究」より)

### 企業の取組によるプラスの効果

- 管理職の意識の変化による職場環境の改善
- 職場のコミュニケーションの活性化
- 管理職が適切にマネジメントできる
- 会社への信頼感が高まる

## パワハラの予防と解決

### 予防対策

トップがメッセージを発信する パワハラを職場からなくす意思を表明する。

ルールを決める 就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。

実態を把握する 従業員アンケートを実施する。

教育する 研修を実施する。

### 解決のために

相談や解決の場を設置する 企業内・外に相談窓口を設置する。対応責任者を決める。

再発を防止する 行為者に対する再発防止研修を行う。

