

## 1 職場のパワーハラスメントの定義

(厚生労働省)

「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」



## 2 パワハラ6類型

(厚生労働省「明るい職場の応援団」より)

- ① 身体的な攻撃…暴行・傷害
- ② 精神的な攻撃…脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言
- ③ 人間関係からの切り離し…隔離・仲間外し・無視
- 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
- 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ことや仕事を与えないこと
- ⑥ 個の侵害…私的なことに過度に立ち入ること

## 3 パワハラと指導の違い (厚生労働省有識者会議資料より)

|         | パワハラ                                   | 指導                               |
|---------|--|----------------------------------|
| 目的      | 相手を馬鹿にする・排除する<br>自分の目的の達成(自分の思い通りにしたい) | 相手の成長を促す                         |
| 業務上の必要性 | 業務上の必要性がない(個人生活、人格まで否定する)              | 仕事上必要がある、または健全な職場環境を維持するために必要なこと |
| 態度      | 威圧的、攻撃的、否定的、批判的                        | 肯定的、受容的、見守る、自然体                  |
| タイミング   | 過去のことを繰り返す<br>相手の状況や立場を考えない            | タイムリーにその場で受け入れ準備ができていない時に        |
| 誰の利益か   | 組織や自分の利益優先(自分の気持ちや都合が中心)               | 組織にも相手にも利益が得られる                  |
| 自分の感情   | いらいら、怒り、嘲笑、冷静、不安、嫌悪感                   | 穏やか、暖か、きりっとした、好意                 |
| 結果      | 部下が萎縮する<br>環境がぎすぎすする<br>退職者が多くなる       | 部下が責任をもって発言、行動する、職場に活気がある        |

## 4 笑顔で子どもたちと接するために！

### 【心のマネジメント】

- ・ 困ったことは、遠慮なく上司に相談
- ・ 複数の趣味を持って心のリフレッシュ

### 【体のマネジメント】

- ・ 日ごろから体を動かす習慣を
- ・ 規則正しい生活と節制を心掛けて

### 【仕事のマネジメント】

- ・ 先輩、同僚とのコミュニケーションを大切に
- ・ 選択と集中、効率の良い仕事の在り方を工夫して

## 5 職場におけるハラスメント防止に向けて

### ◆パワーハラスメントを受けた人は

- ・ パワーハラスメントを我慢していても解決しません。逆にエスカレートする可能性もあります。一人で悩まず、管理職や相談窓口にご相談しましょう。

### ◆パワーハラスメントに気付いた人は

- ・ 見て見ぬふりをしては職場環境が悪化してしまうかもしれません。他人ごとではなく、自らにも降りかかってくる可能性もあります。この場合も、管理職や相談窓口にご相談しましょう。

### ◆パワーハラスメントを受けた人から相談があった場合は

- ・ 公平、迅速な対応を心がけましょう。丁寧に時間をかけて相談者の話を聞きましょう。相談者の了解を得て管理職や相談窓口へ報告し、相談しましょう。個人情報には十分注意しましょう。

## 6 相談窓口

- 県教育委員会の相談窓口・・・教育管理課 ☎058-272-8809
- 臨床心理士へのハラスメント等に関する相談 <※事前予約制：☎058-272-8809>
  - ・ 日時と場所の調整は教育管理課にて行います。 ・ 場所：各総合庁舎及び県庁
- 外部相談窓口・・・寺本和佳子法律事務所 ☎058-214-8072