



エイジェックグループの皆様、こんにちは。「こころの安心 相談窓口」です。気が付けば、年の瀬が迫ってきています。この一年、新型コロナウイルス感染症によって社会が大きく変化しました。冬季休業中も、自分と身近な人を守るためにも、手洗い・うがい・マスク着用など、節度を守った行動をお願いします。

今月号は【ハラスメント】についてお伝えします。



12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

厚生労働省は、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定めています。また、2020年6月から、職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワハラ防止措置が事業主の義務となりました。（※中小企業は、2022年4月より施行）ハラスメントは人権を侵害する行為であり、あってはならないものです。ハラスメントに該当する言動について改めて確認し、自分の行動を見直してみましょう。

職場におけるパワハラの3要素

① 優越的な関係を背景とした言動



- ・上司から部下へ
- ・業務上必要な知識や経験を有する同僚や部下から上司へ
- ・同僚や部下からの集団による行為

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動



- ・暴力などの身体的な攻撃
- ・暴言などの精神的な攻撃
- ・無視など人間関係からの切り離し
- ・過大な（過小な）要求
- ・プライベートの侵害

③ 労働者の就業環境が害される



- ・身体的、精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものになる
 - ・能力の発揮に重大な悪影響が生じる
- ※同じ状況になったときに、他の人も支障が生じると感じるかどうか**

出典：厚生労働省 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

パワハラ 注意すべき「3つのポイント」

厳しい指導とパワハラ、線引きが難しい場面も多いです。「これはパワハラかな？」と感じたら、次の3つのポイントを確認してみてください。① 指導を目的とした発言であること、② 発言・手段が過剰でないこと、③ 言動に人格攻撃が含まれていないこと。大事なことは、その発言が業務改善につながるかどうかです。

	パワーハラスメント	指導
目的	相手を馬鹿にする、排除する。自分の目的の達成。	相手の成長を促す。
業務上の必要性	必要性がない。あっても、不適切な内容・量。	必要性がある。健全な職場環境の維持に必要。
誰の利益か	組織や自分の利益優先、自分の都合中心。	組織にも相手にも利益が得られる。



参考：幻冬舎ゴールドオンライン その発言「パワハラ」かも？注意すべき「3つのポイント」

「こころの体温計」

気になることがあるときは、心の健康状態を確認してみましょう。睡眠の状態もチェックできます。

ストレス度が、水槽の中で泳ぐ金魚などの絵になって表示されます。



お悩みやご相談は

[【こころの安心 相談窓口】](#)

MAIL:

counselor@agekke.co.jp

