

-職場のパワーハラスメントの概念の3要素-

優越的な関係に基づいて -関係の具体例-	業務の適性な範囲を超えて -具体例-	身体的又は精神的苦痛を与えたり、就業環境を害する -具体例-
職務上の地位が上	業務上明らかに必要がない行為	暴力行為・傷害
同僚又は部下で、この人の協力が無いと業務が進まない	業務の進め方として不相当であったり、業務の目的を大きく逸脱している行為	人格を否定するような著しい暴言を吐く、または長期にわたる無視等で人格を否定する
同僚又は部下からの集団の行為で、抵抗や拒絶が困難になる場合	何度も大声で怒鳴ったり、厳しい叱責を執拗に繰り返して恐怖を感じさせる	行為の回数、行為者の人数、手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為



上記3要素を全て満たした上で下記の主な6類型パターン例がパワーハラスメントになり得ます

-身体的な攻撃-
蹴る、殴る等の暴力行為・傷害

-精神的な攻撃-
暴言・威圧的な態度をとる

-人間関係からの切り離し-
業務に必要な事を伝えない。

-過小な要求-
退職させる意図で仕事を与えない

-過大な要求-
新人に十分な指導をせずに新しい業務を与える

-個の侵害-
不必要にプライベートを詮索する・暴露する

-職場のセクシュアルハラスメントとは-

性的な言動で他者を不快させることです。職場に関わる人全てがセクハラ行為者になり得ます。男性から女性に限りません。女→男、男→男、女→女も対象になります。



-職場で起きやすいもの-

- ・性的な噂を立てたり、からかいの対象にする
- ・性別による差別する意識からくる発言
「男のくせに●●」「女だから●●だ」
- ・体に不必要にさわる
- ・女性というだけで掃除、私用等を強要する



出典：厚生労働省、人事院

ヘルシーワークプレイス
(健康で安全な職場)相談窓口

専用回線:043-247-2884

火・水・木曜日 10時~15時(祝日除く)

専用メール:healthy@cna.or.jp

(返信にはお時間をいただきます)

~こんな時をご相談ください~

- 看護職が働き続けられる職場環境づくりを目指している施設の関係者
- 働き続けるために、どうすればよいか悩んでいる看護職

—ヘルシーワークプレイス推進アドバイザー

が相談に応じます—

パワーハラスメント・
セクシュアルハラスメントを防止
することは事業主の義務です



千葉県内の職場のハラスメントに関する相談先
総合労働相談コーナー(千葉労働局)

043-221-2303

043-382-3518 (女性相談員がいます)

この他県内8ヶ所に相談コーナーがあります

詳しくは厚生労働省「あかるい職場応援団」で検索🔍

ハラスメント
しない・させない

—健康で安全に働き続けられるために—

あなたの職場では
「心理的安全性」は保たれて
いますか？



公益社団法人千葉県看護協会

職場環境はどうか？

～職場環境チェック～

- ①朝夕の退社の時、挨拶をする人がほとんどいない。
- ②トップや管理職は、自分の職場にはパワハラは存在しないと考えている。
- ③人は厳しく指導することで育つという意識が強い職場だ、
- ④今の職場には失敗やミスが許されない雰囲気がある。
- ⑤業務上のノルマが厳しく求められ、目標が達成できなかった時のペナルティが大きい。
- ⑥上司に対して、意見や反論は言えない雰囲気だ。
- ⑦職場の誰かが困っていても、助け合える雰囲気ではない。
- ⑧職場内での問題について、職場内で話し合っ解決しようという雰囲気がない。
- ⑨正社員やパート、派遣社員等、様々な立場の人が一緒に働いているが、上下関係が絶対的で、立場を意識した発言が散見される。
- ⑩人の陰口や噂を耳にすることが多い。



どちらの項目も一つでもチェックがついたら、働く環境や自身の振り返りをしてみてください

あなたはどうか？

～ハラスメント自己チェック～

- ①部下や年下の人から意見を言われたり、
答えをされたりするとイラっとする。
- ②自分が間違っていたとしても、部下に対して謝ることはない。
- ③自分は短気で怒りっぽいと思う。
- ④感情的になって、すぐその場で叱っている。
- ⑤厳しく指導をしないと、人は育たないと思っている。
- ⑥なんとなく気に入らない部下や目障りと感じる部下がいる。
- ⑦仕事のできない部下には、仕事を与えないほうが良いと思う。
- ⑧業績を上げるためには、終業時刻間近であっても残業を要請するのは当然だと思う。
- ⑨部下が自分の顔を窺っているような雰囲気がある。
- ⑩できる上司は、部下の家庭環境などプライベートな詳細情報まで把握しているものだと思う。
- ⑪学校やスポーツで体罰をする指導者の気持ちは理解できる。

ご自身の傾向はいかがでしたか？



ひとりひとりが できること

-心理的安全性が高い組織づくりのために-



普段から丁寧な
言葉づかいを
意識する



日常の挨拶を
交わす



自分がされたら
嫌なことは相手
にもしない

色々な人に相談する勇気を持つ

