

## 管理職用 チェックリスト

管理職自身で、自分がパワハラの実行者になる可能性の大きさをチェックします。

- ①  部下や年下の人から意見を言われたり、口答えをされたりするとイラッとする。
- 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  部下が自分の顔色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。

解説はこちら

3項目以上該当したら要注意。日頃の言動に注意するとともに、一度、パワーハラスメントの具体例に関する研修やパワーハラスメント問題を防ぐ指導法に関する研修を受けることをお勧めします。

ハラスメント問題を予防するためには、単に行動だけ気をつけるのではなく、怒りの感情をコントロールしたり、部下に対して心を開いて受け入れたり、相手の立場になって共感するなど、心の内側から気をつけることも大切です。どんな人でも、状況や相手によって、ハラスメントと誤解されてしまうこともありますので、ときどき振り返ってみるとよいでしょう。

監修： 臨床心理士・社会保険労務士 涌井美和子

## 職場環境 チェックリスト

職場内でパワーハラスメントの問題が発生する可能性の大きさをチェックするためのリストです。

- ①  朝夕の出退社するとき、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。

解説はこちら

3 項目以上に該当する場合は要注意。職場としてパワーハラスメントの概念を理解する研修を実施したり、組織のトップからハラスメント防止のためのメッセージを発信するなど予防対策を検討する必要があります。

ハラスメントが起こりやすい職場の特徴の1つに「挨拶をしない」「トップの認識が低い」「激しすぎるノルマ」「ミスを許さない組織風土」などがあります。

また、コミュニケーションが一方向的であったり、助け合ったり、話し合う雰囲気が乏しくすぎずすした雰囲気の職場も、ハラスメントが起こりやすい職場といえます。

監修： 臨床心理士・社会保険労務士 涌井美和子

## パワハラ ストレス チェックリスト

個人が自分のストレス状況をチェックするためのリストです。

- ①  最近、ひどく疲れているように感じる。
- ②  最近、夜よく眠れないことがある。
- ③  朝、職場に出勤するのがつらいと感じる。
- ④  仕事でミスをするのが怖くて、不安だ。
- ⑤  最近、集中力が落ちて、仕事でのミスが増えたように思う。
- ⑥  自分は他の人に比べて、上司や先輩に叱られることが多い。
- ⑦  自分は今の仕事に対して能力が足りないと思うことが多い。
- ⑧  なんとなく、周囲の人が自分の悪口を言っているように感じる。
- ⑨  職場で疎外感を感じることもある。
- ⑩  職場には、信頼して相談できる人がいない。
- ⑪  職場では、気楽に日常的な会話をする雰囲気がない。
- ⑫  上司の命令や業務上のノルマは絶対だと思う。

[解説はこちら](#)

3 項目以上該当するようなら要注意。5 項目以上該当したら一度臨床心理士や心理カウンセラーなどの専門家に相談することをお勧めします。

ハラスメントを受け続けると、自分に自信が持てなくなったり、能力を十分に発揮できなくなったり、うつ病などメンタル不調になる可能性も高くなります。無理をして頑張りすぎず、早めに、信頼できる人に相談するようにしましょう。

監修： 臨床心理士・社会保険労務士 涌井美和子

## 職場のパワーハラスメントチェック

あなたは職場で次のような言動を受けたり、見聞きしたことがありますか？

- ①  叱りながらものさしや書類で頭を小突く。
- ②  ものを投げつけたり、ごみ箱を蹴りつける。
- ④  部下のミスに対し、人前で強い口調で叱責する。
- ⑤  「バカ」「愚図」「のろま」など屈辱的な言葉で叱責する。
- ⑥  「お前なんかクビだ」と脅かす。
- ⑦  挨拶をしても無視し、会話をしない。
- ⑧  必要な情報、指示を与えない。
- ⑨  部署全体の食事会や飲み会に誘わない。
- ⑩  過重なノルマや一人では無理な仕事量を与える。
- ⑪  いつも終業間際に過大な仕事を課す。
- ⑫  突然、全く経験のない重要な業務を課す。
- ⑬  その人の能力や経験に見合わない程度の低い業務を課す。
- ⑭  仕事を与えず、通常業務に属さない雑用を強要する。
- ⑮  必要以上に仕事を監視したり関与したりする。
- ⑯  交際相手の有無を聞かれ、結婚を推奨する。
- ⑰  個人の宗教について公表し批判する。
- ⑱  緊急の仕事ではないのに休日や夜間に連絡を入れる。

解説はこちら

平成24年度厚生労働省「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」によると職場のパワーハラスメントの概念とは次のようになっています。

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。

「パワーハラスメント」は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。

また、「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘もありますが、業務上必要な指示や注意・指導を、個人の受け取り方により不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないことになります。

上司が部下を厳しく指導することが必要な場面もありますが、上記①から⑨のように、暴力を振るったり、相手の人格を否定するようなことを言ったり、無視したりすることは「業務の適正な範囲」とは言えません。

また、⑪⑭⑯～⑱も、線引きが難しい場合もあるかもしれませんが、かなり問題がある行為といえます。

さらに、⑩⑫⑬⑮の場合は、「業務上の適正な範囲」の線引きが難しく、その行為が行われた状況や行為の継続性によっても、パワーハラスメントか否かの判断が左右される場合もあるため、それぞれの職場で、どこまでが「業務の適正な範囲」なのかを明確にすることが望まれます。

監修： 臨床心理士・社会保険労務士 涌井美和子