

NO!

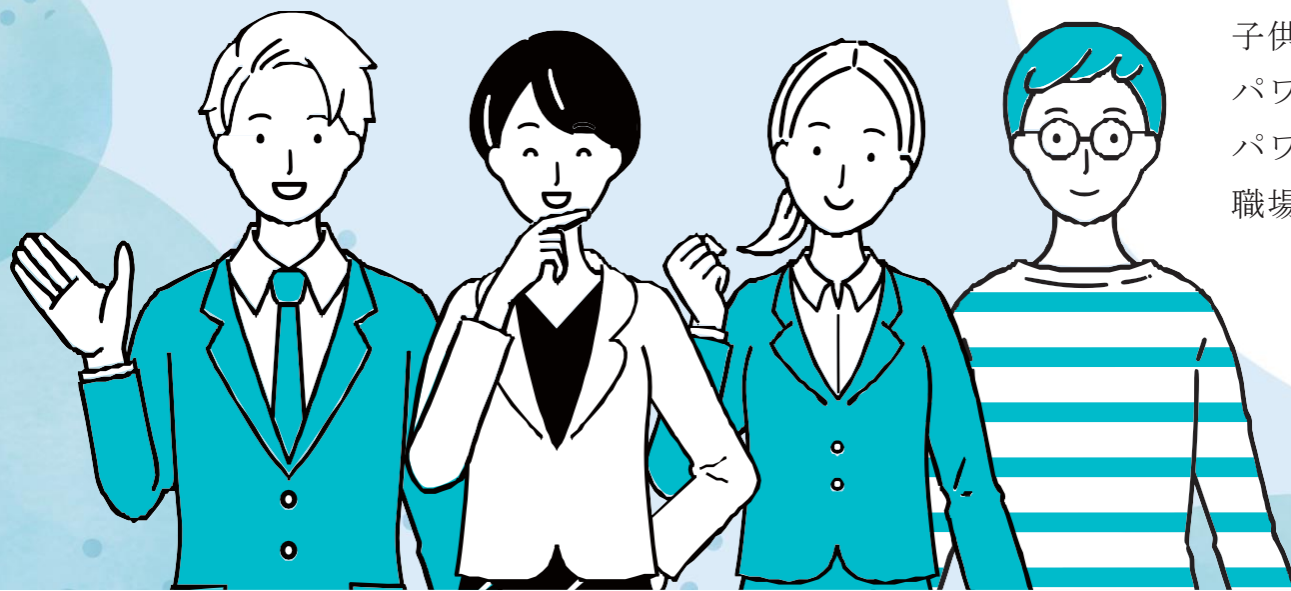
パワー・ハラスメント

－ パワー・ハラスメントのない職場に向けて －



よりよい職場環境と教育活動の充実は
連動しています。

子供たちの笑顔溢れる学校づくりに向けて、
パワー・ハラスメントに関する知識を習得し、
パワー・ハラスメントが行われることのない
職場環境を実現しましょう。



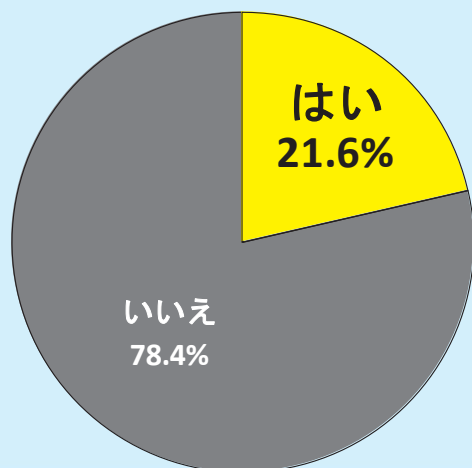
パワー・ハラスメントの現状

※パワハラはパワー・ハラスメントの略称です。

アンケート結果から

▶パワハラの発生状況 (パワハラを受けた経験)

過去3年間にパワハラを受けたことはありますか？



アンケート結果から

▶パワハラと感じた具体例

アンケートでパワハラと感じた具体例の上位5位（その他除く）は次のようなものでした。

- 必要以上に自分の仕事を監視され、関与された。
- 仕事でミスをしたところ、「こんなこともできないのか」などと強い調子で叱責された。
- ささいなミスについて、長時間、何度も指導され人格を否定するような発言をされた。
- 多くの教職員がいる目の前で、机を叩かれ、声を荒げて指導された。
- 「そんな態度でよく仕事ができるな」などと嫌味を言われた。

※令和2年11月実施 パワー・ハラスメントに関するアンケート調査より

パワハラは、その対象となった人の尊厳や人格を不当に傷つけるものであり、人権上の問題です。また、職場におけるパワハラは、職場の秩序を乱し、業務の遂行を阻害する行為であり、ひいては教育活動への悪影響につながりかねないものです。パワハラについての正しい知識を身に付け、教職員一人一人がその能力を最大限発揮できるよう、パワハラが行われることのない職場環境を実現する必要があります。



実際のパワー・ハラスメントの事例

▶このような言動はパワハラになる可能性があります。自らに当てはまる行動はないですか？



他の教職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。

人格を否定するような発言をしたり、大勢の前で感情に任せて大声で叱責するなどの行為はパワハラとみなされる場合があります。



到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことにに対し厳しく叱責する。

明らかに不可能な業務量を課したり、業務に関係ないことを強要することは、パワハラとみなされる場合があります。



私物の写真撮影をしたりするなど私的なことに過度に立ち入るなど。

携帯電話やロッカーなどの私物をのぞき見したり、プライベートに過度に干渉したりすることは、パワハラとみなされる場合があります。

これらの行為はすべてパワハラになりえますが、そもそも、どんな行為がパワハラに該当するのでしょうか？

パワー・ハラスメントの定義

業務上必要な指示や注意・指導が不快に感じられても、適正な範囲で行われている場合は、パワハラには該当しませんが、配慮に欠ける言動を繰り返せば、適切な範囲を超えるものとして、パワハラにあたることがあります。

パワー・ハラスメント防止対策の強化

令和2年6月1日付けで労働施策総合推進法が改正されたことにより、パワハラ防止措置を講じることが事業主の義務となりました。

▶法改正を受けた取組



パワー・ハラスメントの6類型

職場のパワハラ行動類型としては、以下のものが挙げられます。

ただし、これらは職場のパワハラにあたりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないという点ではない点に留意する必要があります。

身体的な攻撃

身体的な暴力や傷害を行うこと



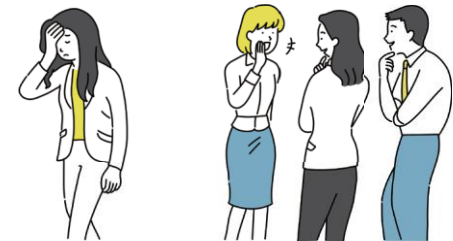
精神的な攻撃

脅迫・名誉棄損・侮辱などを行うこと



人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視などを行うこと



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、仕事の妨害を行うこと



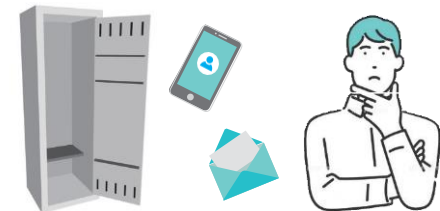
過小な要求

合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事等を命じる、あるいは与えないなど過小な要求をすること



個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること

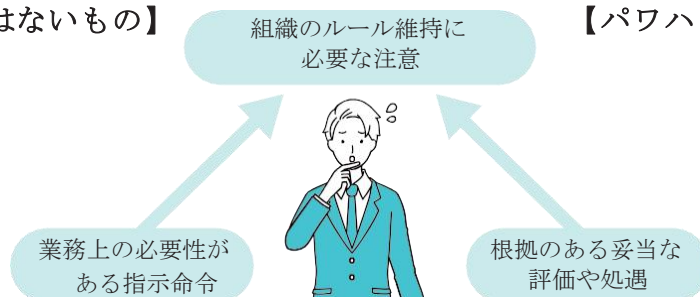


パワー・ハラスメントと業務指導

パワハラと指導の判定は、行為者がどのような意図で言った（行った）かは、関係ありません。そのため、「パワハラをするつもりではなかった」では済まされません。

一方で、職場の業務を円滑に進めるために、管理職には一定の権限が与えられています。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワハラにはあたりません。パワハラと指導の違いを正しく理解し、客観的に判断できるようになることが重要です。

【パワハラではないもの】



【パワハラとなりうるもの】



▼指導とパワハラの違いとは

指導	ポイントとなる意識	パワハラ
相手の成長を促す	① 目的 ※	・相手を馬鹿にする、排除する ・自分の目的の達成（自分の思いどおりにしたい）
工作上必要がある、または健全な職場環境を維持するために必要なこと	① 業務上の必要性 ※	・業務上の必要性がない（個人生活、人格を否定する） ・業務上の必要性があっても不適切な内容や量
肯定的、受容的、見守る、自然体	① 態度 ※	・威圧的、攻撃的、否定的、批判的
・タイムリーにその場で ・受け入れ準備ができているときに	① タイミング ※	・過去のことを繰り返す ・相手の状況や立場を考えずに
組織にも相手にも利益が得られる	① 誰の利益か ※	組織や自分の利益優先
好意、穏やか、きりつとした	① 自分の感情 ※	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感
・部下が責任を持って発言、行動する ・職場に活気がある	① 結果 ※	・部下が委縮する ・職場がぎすぎすする ・退職者が多くなる

指導したつもりでも、相手はパワハラだと感じてしまうことがあります。双方の間には意識や認識の隔たりがあります。パワハラになりうるのはどのような行為なのかをきちんと理解しましょう。

パワー・ハラスメントを防ぐために

パワハラを防ぐことは、仕事の効率化と働きやすい職場環境をつくることにつながります。
そのためには一人一人が自分の言動を意識することはもちろん、職場内での相互協力が必要です。

パワハラについての十分な理解関心を深めること

「パワハラとは何か」「どのような行為がパワハラになり得るのか」を知ることが重要です。職場の全員がよく理解することが、パワハラを防止することにつながります

コミュニケーションを深めること

多忙化している時こそ、業務を円滑に進めるための職場コミュニケーションが大切です。
また、個人個人に「自分の要望を伝える」「相手の意思を確認する」など、職場での問題点を改善できるようなコミュニケーションの取り方が求められています。

お互いの人格を尊重し認め合うこと

組織目標の実現へむけて互いに自分の意見を押し通すのではなく、相手にも配慮しながら、伝えあうことが大切です。
自分も相手も尊重できれば仕事を円滑に進める助けにもなります。

コミュニケーションのポイント ～相互尊重のコミュニケーション～

職場でのコミュニケーション、気持ちよく図れていますか？自分と相手をお互いに尊重しながら、コミュニケーションがうまく図れると、仕事がスムーズに進み、職場が楽しい場所になりそうですね。

しっかり自分の意見は率直かつ明快に伝えるけれど、相手の話も聞く。結果、両者のアイデアや力の掛け算の成果が生まれ、相互の信頼関係も深まります。コミュニケーションのポイントを心掛けパワハラを防止しましょう！

	意見を述べる時	相手へのフィードバック	聞くとき	口ぐせ
相手否定 (攻撃型)	「私は～」ばかり物事を決めてかかる相手を否定	批判、否定が多い	人の話を聞かない話のコシを折る	だいたい、だからあり得ない！～して！
自分否定 (受身型)	「私は～」が少ないよく謝るまわりくどく言う	相手の反応を恐れて、反応が少ない	受身的な聞き方同調のしすぎ	すみません～だと思いう～して頂ければ…
相互尊重 (積極的)	適度な「私は～」明確なメッセージ意見と事実を分けて伝える	「行動」に対して建設的なフィードバック批判も賞賛も	アクティブリスニング（積極的傾聴：熱心に、反応しながら、相手の話を引き出すように聴く）	ありがとう私は～したい～しよう！

(厚生労働省「あかるい職場応援団」より抜粋)

これってパワハラ？

パワハラと思われる行為を受けた人は

- ▶パワハラは我慢していても解決しません。一人で悩まず、上司、相談窓口、外部弁護士窓口等に相談しましょう。
- ▶相談窓口では、相談者の了解を得た場合に、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行います。

パワハラと思われる行為に気づいた人は

- ▶見て見ぬふりをしていては職場環境が悪化してしまうかもしれません。
- ▶相談窓口では、パワハラと思われる言動を見聞きした人からの相談も受け付けています。
- ▶パワハラと思われる言動に気づいた人も、職場環境改善のため上司や相談窓口にご相談しましょう。

パワハラと思われる行為を受けた人から相談があった場合

- ▶公平、迅速な対応を心がけましょう。
- ▶丁寧に相談者の話を聞きましょう。
- ▶相談者の了解を得て、上司や相談窓口へ報告し、対応について相談しましょう。
- ▶個人情報の取扱いには十分注意しましょう。

