

あなたの職場は大丈夫？



- 1 挨拶をする人がほとんどいない
- 2 職場長は、自分の職場にパワハラは存在しないと考えている
- 3 厳しく指導することで育つという意識が強い職場
- 4 職場で失敗やミスを報告しにくい雰囲気がある
- 5 目標・ノルマが厳しく求められ、未達成時のペナルティによる労働条件の引き下げ
- 6 上司に対して、意見や反論が言えない雰囲気
- 7 誰かが困っていても、助け合える雰囲気がない
- 8 職場内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 正規・非正規等、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

厚生省「明るい職場応援団」HPを参考に独自作成

組織のトップや上司の立場の人は、職場のパワーハラスメントは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことが必要です。

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理をし、職場でパワーハラスメントが起こってしまった場合には、その解決に取り組むべきです。

ストレスチェックが義務化

2015年12月より、ストレスチェックが義務化となりました。

メンタルヘルス対策の充実・強化等を目的として、従業員数50人以上の全ての事業場にストレスチェックの実施を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法案(通称:ストレスチェック義務化法案)」が2014年6月19日に国会で可決・成立しました。

- ポイント
- 1. 年1回の労働者のストレスチェックを、従業員50人以上の事業場に対して義務付ける
- 2. ストレスチェックの結果を労働者に通知し、労働者が希望した場合、医師による面接指導を実施し、結果を保存する

上記から3項目以上に該当する場合は要注意!

職場としてハラスメントの概念を理解する研修や、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等の予防対策を検討する必要がありそうです。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」「常態化している長時間労働」「超過勤務が申請しにくい」などがあります。

また、コミュニケーションが一方的であったり、助け合ったり、話し合う雰囲気が少ない職場も、ハラスメントが起こりやすい職場といえます。

