

チェックリスト～管理職用～

以下の項目の中で、自身に当てはまると思う項目に、チェックをつけてみてください。

- 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。
- 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。
- 部下がミスをすると、すぐその場で叱る。
- 厳しく指導をすることで部下は育つと思う。
- 仕事のできない部下には、できるだけ仕事を与えない方がいい。
- 業績を上げるため、終業時刻間近でも残業を要請するのは当然だと思う。
- 部下が自分の顔色を窺っているような雰囲気がある。
- 部下の家庭環境などプライベートな情報も把握しておくべきだ。
- 自分は短気で怒りっぽい方だと思う。

チェックの数

個

⇒解説は裏面へ

<解説>

このチェックリストは、パワハラの実行者となる可能性があるかをチェックするものです。

チェックの数が**3つ以上**の方は、パワハラの実行者となる可能性があります。**5つ以上の方は要注意**です。

ご自身の日頃の言動を見直すとともに、一度、パワハラの実例に関する研修やパワハラ問題を防ぐ指導法に関する研修を受けましょう。

パワハラの実行者となることは、業績の悪化や社内での信用低下を招くとともに、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもつながります。

パワハラ問題を予防するためには、単に表面的な行動にだけ注意するのではなく、**怒りの感情をコントロールする、部下に対して心を開き、受け入れる、相手の立場にたって考える**など、考え方を転換することも大切です。

どんな人でも、状況や相手によっては、パワハラと誤解されてしまう可能性があります。このチェックリストを使って、ときどき自身の行動を振り返ってみてください。

職場環境チェックリスト

以下の項目の中で、自身の職場に当てはまると思う項目にチェックをつけてみてください。

- 出退社時、挨拶をする人がほとんどいない。
- 社長や管理職は、職場にはパワハラは存在しないと考えているようだ。
- 業務上のノルマが厳しく、達成できなかった時のペナルティが大きい気がする。
- 誰かの陰口や噂を耳にすることが多い。
- 上司・先輩に対して、意見や反論が言いづらい。
- 職場内で問題が起きても、話し合っ解決しようという雰囲気がない。
- 上下関係は絶対的だ。
- 無視をされたり、仲間はずれをされていると思われる社員を見たことがある。
- 今の職場は、厳しい指導で人は育つという意識が強いと思う。

チェックのついた数
個

⇒解説は裏面へ

<解説>

このチェックリストは、職場内で、パワハラが発生する可能性をチェックするリストです。

チェックの数が3つ以上の場合は、パワハラが発生している可能性があります。5つ以上の場合は、要注意です。

これらの場合、職場としてパワハラ概念を理解するための研修の実施や、組織のトップからパワハラ防止のためのメッセージを発信するなど、予防・改善対策を行う必要があるでしょう。

パワハラが起こりやすい職場の特徴として、「挨拶をしない」「トップのパワハラに対する意識が低い」「厳しすぎるノルマ」「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、ぎすぎすした雰囲気の職場も、パワハラが起こりやすい職場といえます。

パワハラストレスチェックリスト

- 職場で、気楽に日常的な会話をすることができない。
- 最近、ひどく疲れているように感じる。
- 夜よく眠れないことがある。
- 上司の命令や業務上のノルマは絶対だと思う。
- 日曜日（休日）の夜、職場に出勤することを考えると憂鬱だ。
- 仕事でミスをするのが怖くて、不安だ。
- 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気がする。
- 周囲の人が自分の悪口を言っているように感じる。
- 職場には、信頼して相談できる人がいない。
- 職場に近づくと頭痛や胃痛がするなど、体調が悪くなる。
- 今の仕事に対して、能力が足りないと思うことが多い。

チェックの数
個

⇒解説は裏面

<解説>

従業員が、パワハラによるストレス状態をチェックするリストです。

チェックの数が3つ以上の方は、ストレス状態にある可能性があります。5つ以上の方は、要注意です。

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ることなく、相談窓口にご相談ください。

職場のパワーハラスメントチェック

あなたが職場で体験した、もしくは見聞きしたことがある言動に、チェックをつけてみてください。

- 注意しながら書類等で頭を小突く。
- 部下のミスに対し、他の社員の前で、強い口調で叱責する。
- 「バカ」「グズ」「のろま」など屈辱的な言葉で叱責する。
- 経験のない重要な業務を課す。
- 挨拶をしても無視し、会話をしない。
- 仕事をするうえで必要な情報、指示を与えない。
- 飲み会に誘わない。
- 過重なノルマや一人では無理な仕事量を与える。
- 終業間際に過大な仕事を課す。
- 仕事を監視する。
- 交際相手の有無を聞かれ、結婚を推奨する。
- 休日や夜間に連絡を入れる。
- 物を投げつけたり、ごみ箱を蹴りつけたりする。
- 「お前なんかいつでもクビにできる」と脅かす。
- 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。
- 個人の宗教について公表する。

チェックの数
個

⇒解説は裏面へ

<解説>

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います（平成24年1月 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・グループ報告より）。

「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ことが多いですが、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、暴力・暴言、相手の人格否定、無視は「業務の適正な範囲」とは言えません。

また、ノルマや残業命令についても、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを命令と判断された場合は、パワーハラスメントに当たり得ます。

さらに、相手の私的な事情に立ち入る質問も、その行為が行われた状況や行為の継続性によっては、パワーハラスメントに当たり得ます。

これらについては、「業務の適正な範囲」内か否かは、業種や企業文化の影響を受けるとともに、行為が行われた状況・継続的であるかなどにより左右されます。各企業・職場で認識を一致させ、その範囲を明確にする必要があるでしょう。