

## テーマ：ハラスメント対策(パワーハラスメント編)

パワーハラスメント(以下、「パワハラ」とする。)は、人権侵害の一つです。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、職場内での優位性を背景に、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。

「職場内での優位性には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。医療機関は医師の長時間労働の問題や命を扱う現場であり、特に注意が必要です。

### ●パワハラ6類型

- (1) 身体的な攻撃 … 暴力・障害
- (2) 精神的な攻撃 … 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- (3) 人間関係からの切り離し … 隔離・仲良外し・無視
- (4) 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
- (5) 過小な要求 … 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れて程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- (6) 個の侵害 … 私的なことに過度に立ち入ること

### ●予防や解決するための取組

予防するために

#### ○トップのメッセージ

経営トップが、職場のハラスメントをなくすべきであることを明確に示しましょう。

#### ○ルールを決める

就業規則にハラスメントの行為者には厳正に対処する旨の方針・内容の規定を設け、従業員に周知しましょう。

#### ○社内アンケートなどで実態を把握する

従業員アンケートを実施しましょう。

#### ○教育や社内での周知啓発

研修を実施し、ハラスメントに対する取組について周知・啓発しましょう。

解決するために

#### ○相談や解決の場を設置する

企業内や外部に相談窓口を設置し、職場の対応責任者を決めましょう。

#### ○再発を防止する

万一起きてしまった場合、行為者に対する再発防止研修等を行いましょ。

#### ○取扱いの周知

当事者のプライバシー保護の措置や相談等を理由に不利益な取り扱いをしないことを定め、周知しましょう。

※職場のパワハラ対策は、上司の適正な指導を妨げるものでなく、各職場で、何が業務の適正な範囲か、その範囲を明確にする取組を行うことが必要です。

ポータルサイト「明るい職場応援団」 <https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

職場のパワハラの基本知識、動画や、裁判例が掲載されています。このサイトで取得出来る『パワーハラスメント対策導入マニュアル』は、上記取組を行うために必要な情報が記載されています。パワハラ対策を担当する方は、まずこれを手にすると良いでしょう。



無料

お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください！  
社会保険労務士と医業経営コンサルタントがアドバイスいたします(秘密厳守)。



東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345 (平日9時30分から17時30分まで)

詳細はこちらから検索！ ⇒

勤務環境かいぜんサポートナビ

