

それ、パワハラじゃない？

職場の人をともに働く仲間として大切にできていますか？



指導に熱が入り、殴る、蹴る、突き飛ばすなどの暴行を加える



ある社員のみを意図的に会議や打ち合わせから外す無視する



大勢の前で叱責する
人格を否定するような発言で叱責する



十分な指導を行わないまま、過去に経験のない業務につかせる



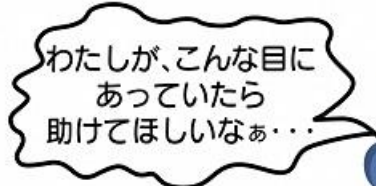
交際相手について執拗に聞く



他の部署に異動させ、仕事を何も与えない



一人で悩んで
しまいそうだね



わたしが、こんな目にあっていたら
助けてほしいなあ...



相手がちゃんと成長
できるような指導を
しないとイケないね



指導とパワハラの
線引きはどこに
あるんだろう？

一人で悩まず信頼できる人や会社の相談窓口、公的な相談窓口の利用を！！

周りにいる人がハラスメントを受けていることに気づいたら、孤立させずに声をかけを！！

～ハラスメントを生まない職場環境づくりを～

ばわーはらすめんと パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントは、働く人の仕事への意欲や自信をなくすほか、こころの健康が悪化することで休職や退職に追い込まれる可能性もあり、職場全体にも悪影響を及ぼします。上司から部下に対してだけでなく、先輩・後輩間や部下から上司に対して、また、雇用形態の違いによって起こる場合もあり、職務上の地位に限らず人間関係や専門知識の有無などさまざまな関係性により、誰もがハラスメントの加害者にも被害者にもなる可能性があります。職務上の指導は必要ですが、相手をばかにしたり、排除したり、個人の性格や人格を否定するものであってはいけません。自分のいらいらや感情をぶつけるのではなく、相手の成長を促すことを考えて指導する必要があります。大学などの研究・教育の場における教員間、教員と学生間、学生間の優位な立場を利用した嫌がらせであるアカデミックハラスメントについても同じように考えることができます。

職場として、ハラスメントの予防や解決に向けた取組みを進めることによつて、職場環境が変わり、コミュニケーションの活性化にもつながります。また、働く人一人ひとりが、人生の多くの時間を過ごす場所である職場環境をよくしていくために、自らの言動を見直していくことも大切です。

- 被害を受けている場合は、一人で悩まず、信頼できる身近な人への相談、会社の相談窓口や公的な相談窓口の利用も考えてみてください。
- 業務のミスに対する反省は必要ですが、自分にも悪いところがあるからハラスメントを受けても仕方がないと、自分を責める必要はありません。
- ハラスメントを受けている人がいることに気づいたら、孤立させずに声をかけましょう。