

2022.12.14 埼玉県社会保険労務士会大宮支部定例研修会

職場のハラスメントと メンタルヘルス対策

～12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です～



社労士はっとりコンサルティングオフィス
代表 服部 明美
(社会保険労務士・産業カウンセラー)

【服部明美の経歴】

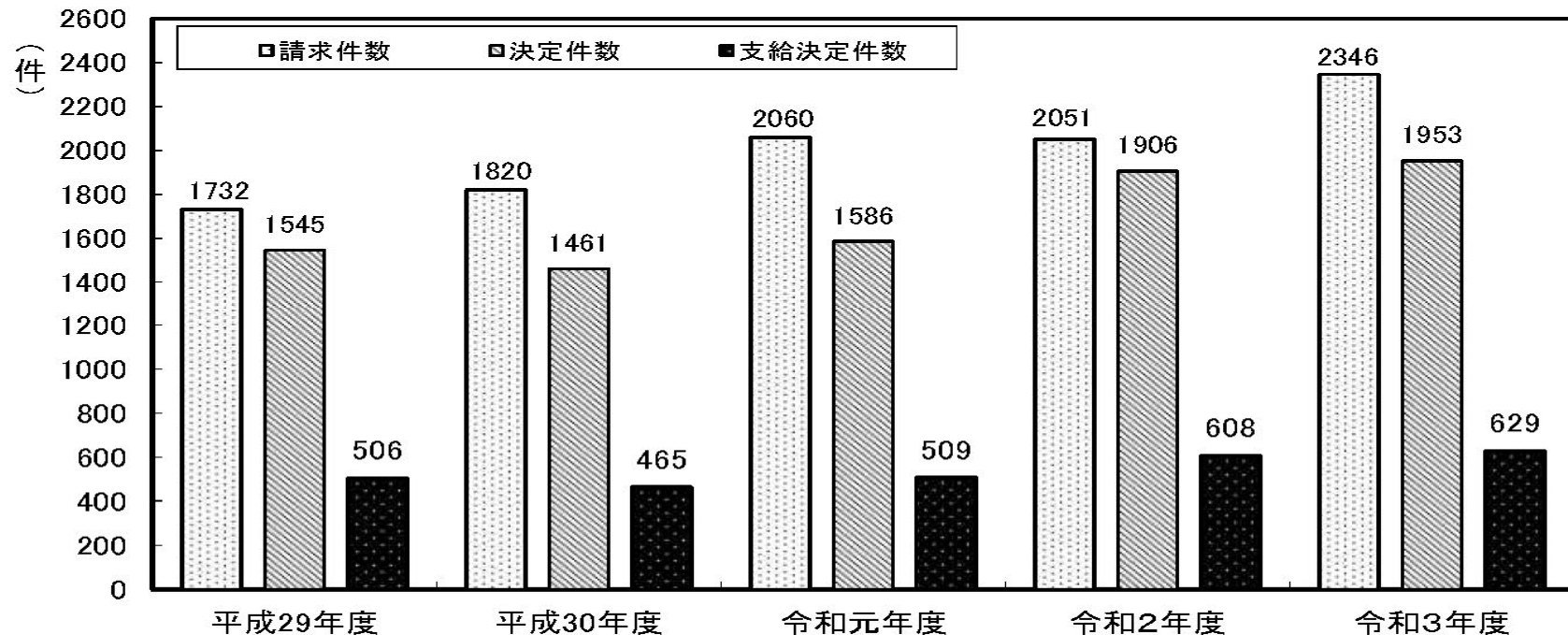
- 旧大宮市、現在のさいたま新都心駅近くに生まれる
→ 大成 → ... → 宮原(労基署、ハローワーク、年金事務所の周辺が「庭」)
- 短大国文科卒業後、広告デザイン会社で校閲ガール1年
- 社会保障分野の出版社「(株)法研」に転職 編集部員22年
- 1992年長男出産(社内で育休第1号取得者)、1994年次男出産
- 2006年7月 過重労働者の面接指導を受ける
- 2006年度社労士国家試験に合格 → 同年12月末退職、独立
- 2007年10月 埼玉県社会保険労務士会に「その他」登録
- 2009年4月 「開業」に種別変更。桶川市朝日に事務所を置く
(伯父の税理士事務所に居候)
- 2011年3月 産業カウンセラー試験に合格、
5月 日本産業カウンセラー協会に登録
- 2013年7月 伯父の廃業に伴い独立。桶川市寿に事務所を移す

職場のハラスメントとメンタルヘルス テーマ

- ① 精神障害の労災認定基準
- ② うつ病は不景気につながる
- ③ 職場のメンタルヘルスは法制化されている
- ④ ハラスメントの境界線=そこに愛はあるか？
- ⑤ メンタル不調に気づくのは、職場の人
(家族は異変に気づきにくい)
- ⑥ 「快適な職場環境」とは？

精神障害の労災請求件数が記録更新中

◆ 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移（厚生労働省 令和3年度「過労死等の労災補償状況」より）



令和3年度の精神障害の労災請求は2,346件、支給決定は629件。認定率は3割程度。**629件のうち79件は自殺。**

年代別では①40代、②30代、③20代の順。

心理的負荷の強かった出来事別では
①**上司等のパワハラ**、②仕事内容・仕事量の大きな変化、③悲惨な事故・災害の体験または目撃、④**「特別な出来事」に該当するもの**の順で支給決定されている。

精神障害の労災認定基準

・ 労災認定の3要件

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること。
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと。

【対象となる疾病】

国際疾病分類 ICD-10第V章「精神および行動の障害」分類のうち、器質性（認知症等）および精神作用物質に起因するもの（アルコール依存症等）を除く。業務に関連するのは「気分〔感情〕障害」（うつ病等）、「急性ストレス反応」など。

(別表1)

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした (業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む) …項目1関連 ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く) …項目3関連 ・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目37関連 ・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った(休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く) …項目16関連

※「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

※長時間労働があると、それだけでも心理的負荷の評価が上がる。

精神障害の労災認定

過労死等の労災補償 II



都道府県労働局・労働基準監督署

出来事 の類型	平均的な心理的負荷の強度 具体的 出来事	心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		I	II	III		弱	中	強
29	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			★	・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・就業環境を害する程度 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況 〔注〕当該出来事の評価対象とならない個人間のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の号出来事で評価する。 〔注〕上司等には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要が同僚や部下の指導を有しており、その責の所在が等しければ業務上の責任を問うことが困難な場合、同僚又は部下からの暴行による行為でこれに該当又は近接することが困難である場合も含む。	【解説】 上司等による身体的攻撃、精神的攻撃等が「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価 【「弱」になる例】 ・上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合 ・治療を要しない程度の暴行による身体的攻撃 ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、暴行や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 【「中」になる例】 ・上司等から、治療を要しない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合 【「強」になる例】 ・上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合	○ 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた 【「強」である例】 ・上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合 ・上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合 ・上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合 ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、暴行や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 ・心身の健康を害する程度である場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合	
30	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた			★	・暴行又はひどいいじめ・嫌がらせの内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況	【解説】 同僚等による暴行又はひどいいじめ・嫌がらせが「強」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価 【「弱」になる例】 ・同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合 【「中」になる例】 ・同僚等から、治療を要しない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合 【「強」になる例】 ・同僚等による暴行又はひどいいじめ・嫌がらせが「中」の程度に至らない場合、心理的負荷の総合評価の視点を踏まえて「弱」又は「中」と評価	○ 同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた 【「強」である例】 ・同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ・同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ・同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合 ・心身の健康を害する程度である場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合	
31	上司とのトラブルがあった			★	・トラブルの内容、程度等 ・その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・業務をめぐり方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 【「中」になる例】 ・上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・業務をめぐり方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 【「強」になる例】 ・上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・業務をめぐり方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	○ 上司とのトラブルがあった 【「強」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、上司との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	
32	同僚とのトラブルがあった			★	・トラブルの内容、程度、同僚との関係上の関係等 ・その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 【「中」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 【「強」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	○ 同僚とのトラブルがあった 【「強」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、同僚との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	
33	部下とのトラブルがあった			★	・トラブルの内容、程度等 ・その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、部下との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 【「中」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、部下との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む） 【「強」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、部下との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	○ 部下とのトラブルがあった 【「強」になる例】 ・業務をめぐり方針等において、部下との考え方の相違が生じた（客観的にはトラブルとはいえないものも含む）	
34	理解してくれていない人の異動があった			★		○ 理解してくれていない人の異動があった		
35	上司が替わった			★	〔注〕上司が替わったことにより、当該上司との関係に支障が生じた場合には、項目31で評価する。	○ 上司が替わった		
36	同僚等の異動・昇格があり、昇進で先を越された			★		○ 同僚等の異動・昇格があり、昇進で先を越された		
37	セクシュアルハラスメントを受けた			★	・セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・その経緯する状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 ・「〇〇ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ・職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合 【「中」になる例】 ・同僚等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 【「強」になる例】 ・同僚等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・同僚等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続して行われた場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合	○ セクシュアルハラスメントを受けた 【「強」になる例】 ・同僚等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・同僚等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続して行われた場合 ・身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合	

うつ病は「不景気」につながる

- 多額の損害賠償

労災認定＝使用者側に責任あり



多額の損害賠償を負うリスク

(うつ病自殺により1億6800万円で和解した事例あり)

- 生産性低下のリスク

メンタル不調者が出る



会社の対応が悪い



スタッフの不満が充満



生産性低下(業績に響く)



うつ病は「不景気」につながる

- ・「うつ病」を英訳すると

depression



- ・「不景気」の英訳も

depression



職場のメンタルヘルスは法制化されている

(1) 労働安全衛生法

・ 第1条(目的)

この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

職場のメンタルヘルスは法制化されている

- ・ 労働安全衛生法に規定されていること

事業者の責務 ⇔ 労働者の責務・自己保健義務
(両輪)

定期健康診断 保健指導

長時間労働者への医師による面接指導

月80時間超の時間外・休日労働＋疲労の蓄積

ストレスチェック⇒高ストレス者への医師による面接指導、
集団分析、職場環境改善

職場のメンタルヘルスは法制化されている

(2) 労働契約法

- ・ 第5条(安全配慮義務)

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

(3) ハラスメント防止措置の義務化 2020年6月1日から

- ・ パワーハラスメント(労働施策総合推進法)
- ・ セクシュアルハラスメント(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)
- ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(//)

※セクハラについては既に男女雇用機会均等法第11条に規定。

2006年10月には指針が示されている。

ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化、周知・啓発

- 事業主が「ハラスメントは許しません」と宣言。
- 就業規則の服務規律と懲戒規定に明文化。
- 社員研修で周知徹底。



(2) 相談窓口の設置

(3) 事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を確認後、適正に処理。再発防止措置を講ずる。

(4) 併せて講ずべき措置

- プライバシー保護。
- 相談したこと等による不利益取扱いの禁止。

※セクハラに関しては、自社社員が他社社員にセクハラを行った場合の協力対応についても規定しておくこと。

ハラスメントの無い 会社づくりのための 「社外相談窓口」 のご案内

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、
マタニティーハラスメントやメンタルヘルスに関する
相談窓口は、社外に委託すると機能が向上します

令和4年4月1日から、パワーハラスメント防止措置が全ての事業
所に義務化されました。

今、企業にはハラスメントについて、法律で防止対策が求められて
います。この機会に働き方改革のもと、労働時間、育児介護、非
正規社員、心身の健康等労務管理全般についての相談窓口を設
置しませんか？生産性を上げ、離職防止にも効果的で、企業イメ
ージアップにも役立ちます。

なお、現在はまだハラスメントの事実が無くとも、窓口設置などの
防止措置は義務となっています。

また、令和4年4月1日改正施行の育児・介護休業法で義務化さ
れた「雇用環境の整備」の1つに、相談窓口があげられています。
ハラスメント対策だけでなく、相談窓口は必要不可欠な時代です。

社内で相談窓口を設置するには、次のようなことが懸念されます。
「社内に設置する規模ではなく担当者への負担、コストが問題だ。」
「社内に設置したが、問い合わせがない。」

問い合わせがない理由として、社内の窓口では自由に話すことが
できない、きちんと調査してもらえないと感じる従業員が多く、社
外相談窓口のほうが話しやすいと言われています。

カウンセリングマインドを持った社会保険労務士による 相談サポート。経営者の相談にも対応。

1 相談員は全員、国家資格である社会保険労務士です。

- 労働基準法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等の労務管理関連の専門家です。
- パワーハラスメント、マタニティーハラスメント、セクシュアルハラスメント等に関連する法律に精通しています。

2 相談員は、産業カウンセラー、心理相談員、 職場のメンタルヘルス専門家養成プログラム修了等々、 各方面のメンタルヘルスについての研鑽を積んでいます。 経営者様、人事労務担当者様からの相談も対応いたします。

- ハラスメントには多くの場合、心の問題がかかわっています。
- どのような相談にも積極的傾聴や相談者の気持ちに寄り添う姿勢を専門的に学んでいることが大切です。
- 重大な案件は、精通した医師や専門カウンセラー、弁護士への橋渡しもいたします。

3 相談員は年齢・性別を問わず、多様な人材が登録されており、 パワハラ、セクハラ、マタハラ、その他のトラブル相談に対し、 相談者の年齢・性別・案件等に応じて、適切な者を選任します。

- 1 企業様と私どもで外部相談窓口設置の契約締結（従業員には費用負担なし）
- 2 事業場の各職場への告知（ポスター、連絡文等の掲示、回覧）
- 3 相談者から私どもの代表窓口へ電話、FAX、メール、スマホで申込み
- 4 適切な相談員を選任し、都合のよい時間帯を打ち合わせて設定
- 5 実際の相談実施（電話が原則。時間・距離的に可能なら面談もあり）

報告・アクション

- ◆相談のみ
- ◆問題解決と今後の予防措置等適切な会社への助言
- ◆場合により弁護士、医師、解決機関への橋渡し

社内秩序 の回復



企業様との標準的な契約

- ✓ 1か月あたり3件までの相談対応
- ✓ 相談時間は1件当たり30分
- ✓ 相談方法は電話が原則
- ✓ 毎月の相談レポート提出（個人名は匿名）
- ✓ 1年契約で月額2万円（+消費税）

*相談員の近隣に來られれば対面相談も対応可
*IT環境次第ではリモート相談にも対応

*1か月3件を超える相談が3か月以上
継続する場合は費用別途相談

オプションメニュー (別途お見積り)

- ◆1か月あたり3件を超える件数の相談対応
- ◆発生したハラスメント案件の解決取り組み
- ◆ハラスメント防止のための社員研修
- ◆キャリアアップ、介護との両立相談窓口
- ◆その他諸々の案件に対応します

「社外相談窓口、影の社労士」メンバー

なお社会保険労務士事務所（加須市）

社労士はっとりコンサルティングオフィス（福川市）

佐藤社会保険労務士・労務コンサルティング事務所（加須市）

小北労務安全管理事務所（上尾市）

稲葉社会保険労務士事務所（春日部市）

小杉社会保険労務士事務所（越谷市）

大橋社会保険労務士事務所（福川市）

社会保険労務士久保田侑希事務所（ふじみ野市）

前田社会保険労務士事務所（さいたま市）

社会保険労務士北島忠晴（川越市）

代表窓口

社会保険労務士法人あおば関口事務所

代表 関口 光英（せきぐちみつひで）

〒368-0025 埼玉県秩父市桜木町9-15 国土ビル201 TEL 0494-25-0497 FAX 0494-25-0517

厚労省「メンタルヘルス指針」における「4つのケア」

(1) セルフケア

- ・自己管理によるストレスへの気づきと対応。

(2) ラインによるケア

- ・管理監督者が主導。
- ・職場環境等の把握と改善、部下からの相談対応。

(3) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

- ・人事労務管理担当者、衛生委員会、産業医、保健師、社内カウンセラー等によるもの。

(4) 事業場外資源によるケア

- ・産業保健総合支援センター等、外部の相談機関を利用し、ネットワークを形成。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html

※厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」より

ハラスメントを理解するポイント

- ① シーラカンスな人たち
- ② 冷静と情熱のあいだ、理論と感情の狭間
- ③ 情けは人の為ならず（お互いさまの精神）
- ④ エスパーじゃないんだから
（「阿吽の呼吸」の幻想 vs 「くれない族」）
- ⑤ IMAGINE～想像してごらん

パワーハラスメント(パワハラ)

(1) パワハラの定義

- ① 職場内の優越的な関係を背景に
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害する(精神的または身体的苦痛を与える)こと。

職 場 = オフィスや現場に限らず、出張先や宴会なども含む。

優越的な関係 = 職務上の地位の他、知識、経験等が上位。

※若手社員のほうがベテランより優越的な関係になることもある。

業務の適正な範囲 = ミスが多い、遅刻が減らない等業務に支障を来たしている事実を嚴重注意するといった、社会通念上、業務に必要と思われる教育的指導。

パワーハラスメント(パワハラ)

(2) パワハラの類型

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過大な要求(出来そうもない仕事を強要する)
- ⑤ 過小な要求(能力・経験に合わない
低レベルの仕事を命ずる、または仕事を
干す)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに、過度に
立ち入る)



パワーハラスメント(パワハラ)

(3) 教育的指導のつもりがパワハラとされる言動

- 人格否定や人権侵害の言葉を吐く。
(バカ、給料泥棒、親の顔が見てみたい、のろま、辞めちまえ、など)
- 他のスタッフの前で、大声で怒鳴る。
- 必要以上の長時間に亘り罵倒する。
- 職場外でも継続的に監視する。
(リモートつなぎっぱなしで私生活の状況までチェックする、など)

【個の侵害の例外】

- 労働者への配慮を目的に家族の状況等についてヒアリング
- 人の生命、身体または財産の保護のために必要があり、本人の同意を得ることが困難であるとき(個人情報保護法第23条1項2号)

セクシュアルハラスメント(セクハラ)

(1) セクハラ の 定義

- ① 職場において
- ② 労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、労働条件に不利益を与える、
- ③ または性的な言動により就業環境を害すること。



※性的な言動 = 性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の噂を流す、冗談・揶揄、食事やデートにしつこく誘う、不必要に触る、など。

(2) セクハラ の 2 つ の 型

- ① 対価型 (当該労働者の反応次第で労働条件に不利益を与える)
- ② 環境型 (性的な言動により当該労働者の働く環境を悪化させる、または能力発揮を妨げる)

セクシュアルハラスメント(セクハラ)

(3) 親愛の表現(?)のつもりがセクハラとされる言動

- ・ 女性社員のファーストネームに「ちゃん」付け。
- ・ 女性社員が新人男性に「そんなんじゃ彼女できないよ」と言う。
- ・ 不必要かつ合意のないボディタッチ。
- ・ 職場にセクシーな画像を掲示。
- ・ ふくよかなこと、未婚であること等をいじる。
- ・ リモートで「カワイイお部屋だね、もっと見せて」などと言う。

※日頃のコミュニケーション次第で異なる。

※異性だけでなく、同性に対するものも含まれる。

※被害者の性的指向や性自認に左右されない。



妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

(1) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義

- ① 職場の上司や同僚が
- ② 妊娠・出産したことや
- ③ 育児・介護休業の取得に対し
- ④ 働きづらくなるような嫌がらせ、または不利益を与えること。



マタニティハラスメント(マタハラ)= 女性の妊娠・出産・育児に関連する嫌がらせ

パタニティハラスメント(パタハラ)= 男性の育休・時短勤務等への嫌がらせ

ケアハラスメント(ケアハラ)= 介護休業等を利用する人への嫌がらせ

※以下、ここでは「マタハラ等」という。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

(2) マタハラ等の2つの型

① 制度等の利用への嫌がらせ型

(産休・育休や、育児・介護に関連する制度、配慮措置等を利用しづらくさせる)

② 状態への嫌がらせ型

(妊娠・出産等をしたことをもって本人の望まない異動命令や、評価を下げる。つわりなどで能率が低下したこと、子どもの傷病や保育園からの呼び出しなどで職場から離れることへ嫌味を言うなど就労環境を害する、または能力発揮を妨げるような嫌がらせをする)

※不妊治療に通うことに対する否定的な言動も含む。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

(3) 体調管理や両立への気遣いのつもりが マタハラ等とされる言動

- ・ 事前に確認なく、妊娠を機に営業の女子社員を内勤へ。
- ・ 事前に確認なく、育休明けに軽易な作業の部署へ異動。
※両立しやすいように本人と協議の上での調整は、むしろ推奨。
- ・ 「皆と同じに働けないなら辞めるべきだ」と、本人に言う。
※「私だったら育児に専念する」と、自分の考えを述べるだけなら可。
- ・ 別居する実母を介護するため休業を申し出た従業員の
実家を訪問（介護の必要度を審査する目的で）。
※休業を取らせたくない意図がある場合はケアハラになる。
「個の侵害」の類型に属するパワハラにも該当。

その他のハラスメント

(1) 性的志向や性自認に関するハラスメント

- セクシュアル・オリエンテーション(SO＝性的志向)と、ジェンダー・アイデンティティー(GI＝性自認)の頭文字をとって「SOGI ハラ」という。
- LGBTQのように「性的マイノリティ」を意識するものではない。
- セクハラ指針⇒SOGI を理由としたセクハラも明記。
- パワハラ指針
⇒SOGI を理由に人格否定や侮辱的な言動を行った場合は「精神的な攻撃」。
本人の了解なくアウティングをした場合は「個の侵害」。

その他のハラスメント

(2) その他のモラルハラスメント(モラハラ)

- ・ 上下関係のない同僚間でのいじめや嫌がらせ。
- ・ パワハラも、モラハラの一形態。
- ・ モラハラの定義

「言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせたりすること」

※厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
『こころの耳』より

- ・ 「あらゆるハラスメントを許しません！」



その他のハラスメント

(3) 顧客からのカスタマーハラスメント(カスハラ)

- ・ カスハラの定義

「顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段態様が社会通念上不相当 なものであって、当該手段態様により、労働者の就業環境が害されるもの」

※厚生労働省『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』より

- ・ 職場の人間関係ではパワハラやセクハラに当たる言動。
- ・ 企業側に瑕疵や過失がないのに難癖を付ける。
- ・ 土下座の強要、不当な金銭補償の要求、など。
- ・ 厚労省作成のマニュアルを基に社内体制を整備。

ハラスメントの境界線

(1) あいまいな境界線の指標とするもの

- ・ 労災事故が起こりそうな場面での「このバカ野郎！」。
- ・ 「明美ちゃん♪」は即セクハラか？

そこに愛はあるのか？

(2) 時代の変化を理解する

- ・ 昔の体育会系のノリで後輩いびりはパワハラになる恐れ。
- ・ 女性スタッフは男性の補助ではなく、対等な立場である。
- ・ SOGI に対する理解を。

ハラスメントの境界線

(3) 昔の自分を思い浮かべられるか？

- 新人でいきなり仕事ができる人はいない。
- OJT担当やメンターは、入社2年目の人を任命するとよい。

(4) 思いやりと「お互いさま」の精神

- 相手の状況への想像力が、思いやりの源。
- 「明日は我が身かもしれない」と考える。



(5) トラブルを避けるために

- 密室を作らない(1対1の指導は極力避ける)
- 業務時間内に処理する(プライベートな時間を使わせない)
- 「飲みニケーション」は、しない(記憶が曖昧になって、「言った」「言わない」のトラブルになる)

うつ病等メンタル不調の早期発見は、職場から

(1) 異変に気づきやすいのは家族より職場

- 「ケチな飲み屋」の兆候が表れるのは職場。

(2) スタッフの異変に気づいたら

- 「事例性」に基づいた対応（業務に支障を来している事実を指摘⇔「疾病性」）。
- 「うつ病じゃないか？」などと言わない。

(3) 家族や事業場内外との連携

- 本人了解のもと、家族に連絡。
- 主治医、産業医、事業場内産業保健スタッフ、事業場外の支援機関と連携。

ケ 無断欠勤
チ 遅刻・早退
ナ 泣き言をいう
ノ 能率の低下
ミ ミスが増える
ヤ 辞めたいと言
言い出す



物忘れ、昼間の居眠り
が増える

休職・復職支援体制を整備する

(1) 就業規則の休職規定を整備する

- 休職の定めは任意(規定がなければ退職を余儀なくされ、人材の流失につながる)。
- 勝手に休職する従業員の出現を防ぐ。
- 「休職中は療養に専念し、早期に復職できるよう努める」旨の文言を入れる。
- 休職者との連絡は業務時間中、事務的に。

(2) 職場スタッフのフォロー

- 要らぬ憶測を防ぐため休職について説明。
- 負担感を軽減するための担当割の調整と、相談体制も必要。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00005.html

職場と家庭とメンタル不調

(1) 家族は異変に気づきにくい

- 「いつもと同じ様子」で出勤する。
- 家族が真っ先に気づかなかったことを責めない。



(2) 不調者を見守る態勢

- 焦らず、むやみに励まさず、見守る。
- 基本的に「いつもの家族」でいること。



(3) 家族関係を見直すきっかけに

- 「ストレス連鎖」に要注意。
- 当たり散らすのではなく、
安心してグチり合える関係に。



「快適な職場環境」とは？

(1) 雑談のできる職場

- 「お茶休憩」が無くなってから、職場での雑談が減った。
- 普段、雑談ができると、「素朴な疑問」を投げかけやすい。
⇒ 誤解を解決しやすい

(2) 風通しの良い職場環境

- 「報・連・相」が気軽にできる。
- 多少、上司が乱暴な言葉遣いになっても気に病まない。
- 顧問社労士にも、気軽に質問してくる。

社長と管理職が笑顔でいること

相談機関等を利用する

(1) 電話相談・窓口相談

- 全国47都道府県の「産業保健総合支援センター」

(さんぽセンター) <https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

- 埼玉労働局内「総合労働相談コーナー」

- 全国社会保険労務士会連合会「職場のトラブル相談ダイヤル」



0570-57-4864

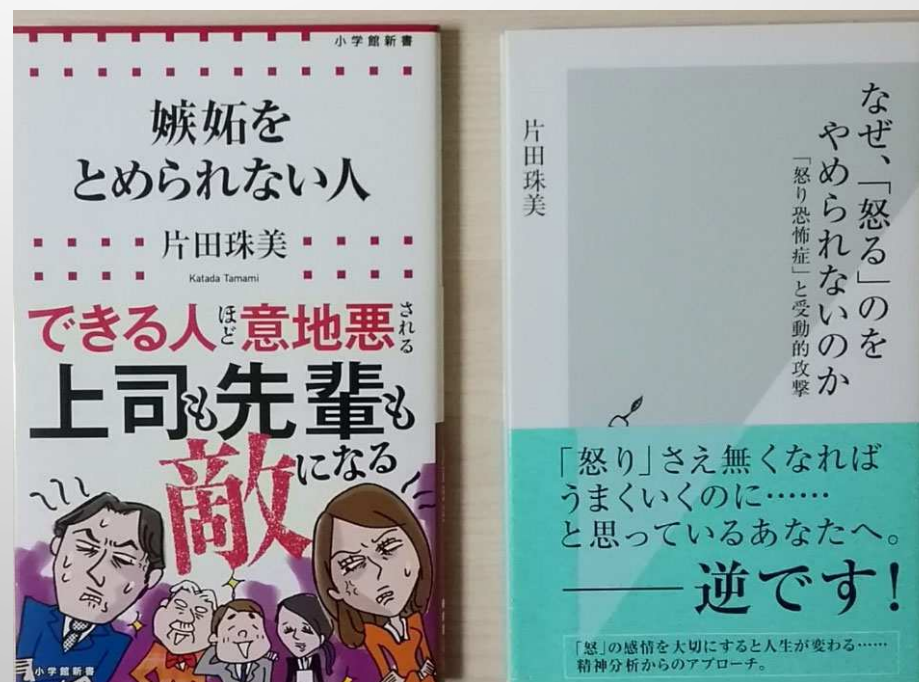
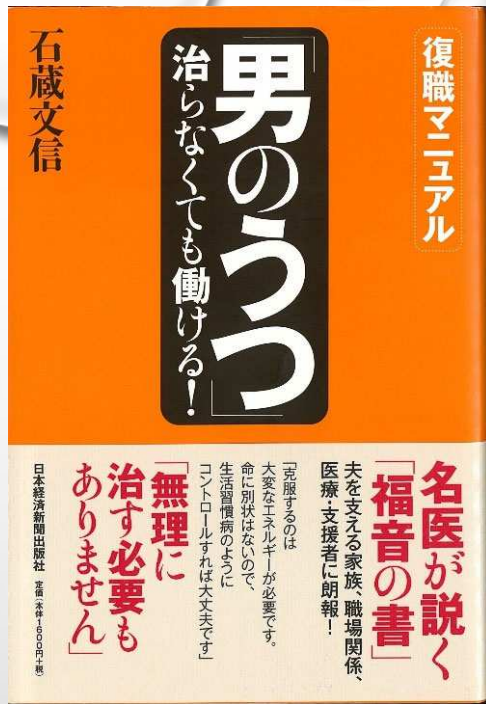
(2) メンタルヘルスのポータルサイトを調べる

- 厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

「こころの耳」 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

- 厚生労働省 ハラスメント対策の総合情報サイト

「あかるい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



祝 辞

草木が芽吹き、生命の躍動を予感させる
弥生の好き日にご卒業を迎えられた四七三名
のみなさん、おめでとうございます。

三年前、あるいは六年前の春、桜舞う学園
に、ちよつと大きめの制服に身を包み、希望に
胸を膨らませて入学されてから今日まで、
この学園での思い出が一つ一つ、甦ってくる
のではないのでしょうか。

みなさんはこれから、大学、短大、専門
学校へと進学しますね。まだ進路が決まってい
ない人も、上の学校を卒業したら、いずれは
社会に出るときが来ます。

社会に出ると、激しい競争が待っています。
競争といっても、センターポジションを奪い
合うわけではありません。自分らしさを勝ち取る
闘いです。

道を間違えたと思っても、人は生きている
限り何度でも方向転換できます。ただ、命の
再起動はできません。

どんなことがあるうとも、どんなに格好悪く
とも、あなたらしい生き方をあきらめないで
ください。

将来をあまり怖がる必要はありません。
未来は今の延長線上にあります。「今」を大事
に、一生懸命生きること、幸せな未来に
つながっていきます。

みなさんは一人ではありません。あなたを
大切に見守っている人たちが、たくさんいます。
この学園の先生方や、お友達もそうですが、
あなたのすぐそばに、一番のサポーターである
ご家族がいます。

道に迷ったら、見守ってくれている人に、
話を聴いてもらってください。

私も、みなさんの未来に幸多かれと見守って
います。

役者さんの中には、主役はやらないけれど、
時に主役より輝いている名脇役と呼ばれる
人たちがいます。

表舞台には出ないけれど、表舞台で活躍
するキャストがより輝いて見えるような演出
に情熱を注ぐ人たちもいます。人を輝かせる
ことで、自分自身も輝く、そういう道もある
のです。

みなさんも、自分自身が輝ける場所を見つ
けてください。

そして、共に励まし合い、競い合い、頑張れる
仲間を広げてください。

社会では、思いどおりにいかないこともたく
さんあると思います。辛くて、苦しい時もある
かもしれません。

それでも、まずは踏ん張って、乗り越えて
ください。みなさんはこれまでも、さまざまな
ことを乗り越えてきましたね。

本日ご列席の保護者の皆様、お子様の
ご卒業を心よりお祝い申し上げます。また、
在学中は父母の会活動に温かいご支援と
ご協力をいただきましたこと、改めてお礼
申しあげます。

結びとして、理事長先生、校長先生をはじめ
教職員の皆様のこれまでのご指導とご尽力に
感謝いたしますとともに、ご来賓の皆様のお力
添えに厚くお礼申し上げます。そして、
■ 中学高等学校のさらなるご発展を
祈念申しあげまして、お祝いの言葉とさせて
いただきます。

平成二十五年三月二日

学校法人 ■ 学園父母の会

会長 服部 明美

The image features a light gray background with a subtle gradient. In the top-left and bottom-right corners, there are several realistic water droplets of varying sizes, rendered with soft shadows and highlights to give them a three-dimensional appearance. The text "Be Here Now !" is centered in the middle of the image in a dark blue, serif font.

Be Here Now !

ご清聴
ありがとうございました

All the best !! (^o^)/~~

