



ハラスメントによるメンタルヘルス不調を防ぐ
～安心して働き続けられる職場をつくるために～

三木 啓子 アトリエエム(株) 代表取締役
産業カウンセラー

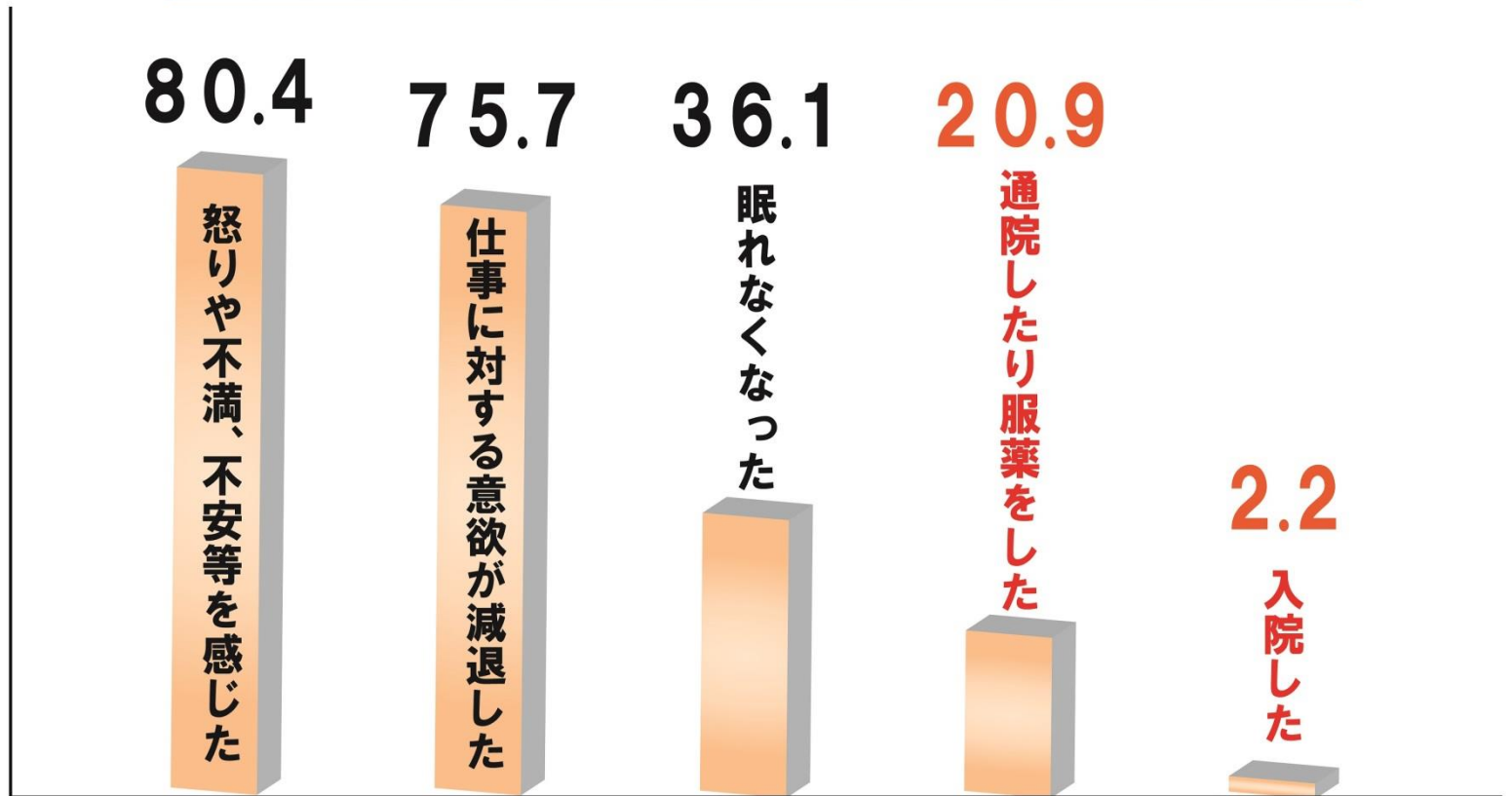
Mアトリエエム株式会社

〒550-0002 大阪市西区江戸堀1-4-27-401

TEL 06-4256-8836 FAX 06-4256-8837

info@atoriem.jp <http://atoriem.jp>

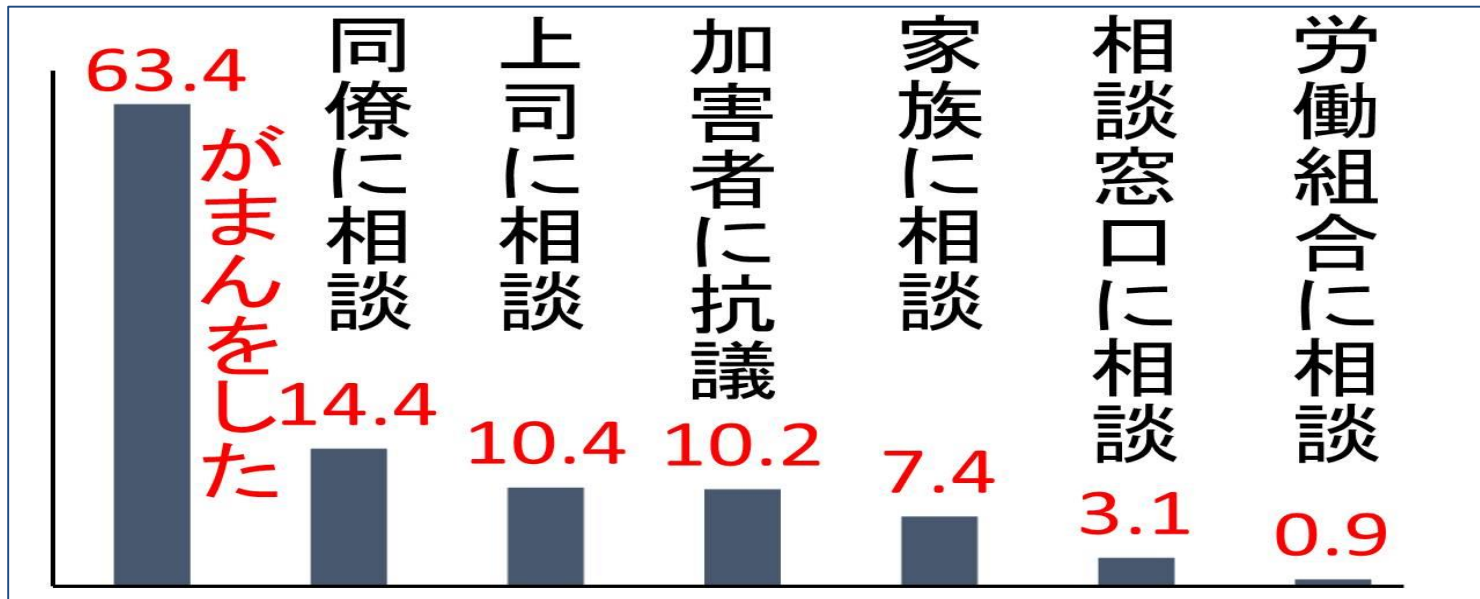
パワハラを受けた時の心身への影響



出典「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」
厚生労働省 2017 年
単位% 複数回答

3人に1人が職場でセクハラの被害

- 職場でセクハラを受けたことのある女性は、3人に1人
- 60%が被害を受けた後「がまんをした」と泣き寝入り



出典: 厚生労働省 2016年3月

重要な初期対応

ハラスメントは人権侵害です

1. セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）
2. パワー・ハラスメント（パワハラ）
3. マタニティ・ハラスメント（マタハラ）
4. パタニティ・ハラスメント（パタハラ）
5. モラル・ハラスメント（モラハラ）
6. ジェンダー・ハラスメント（ジェンハラ）
7. アルコール・ハラスメント（アルハラ）
8. ソーシャル・ハラスメント（ソーハラ）
9. 体罰、いじめ、嫌がらせ、ドメスティック・バイオレンス(DV)、デートDV
10. 出生、国籍、信条、人種 等による差別、嫌がらせ



ハラスメントを
総括的に
考える

社会的勢力

1	報酬勢力	報酬 賞与 賞賛
2	強制勢力	懲罰 解雇 降格
3	正当勢力	指示・命令を出して当然従うのが当然
4	参照勢力	尊敬させる あこがれ 見本として見習いたい
5	エキスパート勢力	専門的な知識 技能
6	情報勢力	情報



「支配」と
「服従」
コントロール

相互不干渉(傍観者)にならない！

(参照: フレンチとレイブンによる分類)

安全配慮義務の責任範囲

ハラスメント防止は、
事業主、管理監督者の責任

使用者(事業主)



権限移譲

<管理監督者>
工場長、部長、課長 等
(履行補助者)



履行行為

労働者

責任を
負う範囲

- 使用者(事業主)だけでなく、管理監督者の履行補助者は、民事上の安全配慮義務の遂行責任を負う
- 派遣社員については派遣元、派遣先の双方が責任を負う

職場のパワーハラスメント

- 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う。
- (＊) 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

パワーハラスメントの行為類型(すべてを網羅するものではない)	
行為類型	具 体 例
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	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	業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
⑥ 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>
- あかるい職場応援団 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- こころの耳 <http://kokoro.mhlw.go.jp/power-harassment/>

ハラスメントの被害を受けたとき

1

記録をつける、メール等は保存する
いつ、どこで、誰から、言動、目撃者

2

相談する、報告する
相談窓口、カウンセラー、弁護士、公的機関

3

能率が下がる、食欲がない、眠れない
⇒環境を変える(休職、異動、休学など)、専門医に相談

相談を受ける時の留意点

1

- 相談者の**心理**を考える

2

- **確認**してから始める

3

- **ラポール**(信頼関係)を築いて、**事実の確認**をする

4

- **傾聴**する

5

- **選択肢**を提示する

6

- 相談者の**安全**を守る

7

- 相談者の**メンタルヘルス**に注意する

8

- **セカンドハラスメント(二次被害)**を防ぐ

ハラスメント

1

• 暴力(身体的、精神的)

2

• 人権侵害

3

• 差別、いじめ

4

組織の問題

5

• 被害者を孤立させない

ハラスメント防止5力条

ハラスメントを許さない
組織・社会に！

1

- 人事評価の基準を明確にして、権力の濫用を防ぐ

2

- 部下のマネジメントができる指導者を育成する

3

- 行為者には公平で毅然とした態度で対処する

4

- ガイドライン、相談窓口、研修の充実を図る

5

- 組織全体でハラスメントのない環境をつくる

講師プロフィール

三木 啓子(みき けいこ)
アトリエエム株式会社 代表取締役
産業カウンセラー



- 民間企業、男女共同参画センター等で勤務の後、2005年にアトリエエム株式会社を設立、代表取締役に就任。パワハラ、セクハラ、マタハラ、アカハラ、LGBT等のハラスメント防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修、ワーク・ライフ・バランス並びに人材育成事業等を行っている。
- 特にハラスメント防止については、オリジナルプログラムでのセミナー(研修)を企業、行政機関、教育機関、各種団体等で多数実施。ロールプレイやグループワークを取り入れたセミナーは、実践的でわかりやすいと好評で、メディアでも紹介されている。研修用DVDと冊子も多数製作している。1959年生まれ。
- 著書に「考えよう！ハラスメント」「LGBTを知ろう」「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「職場のハラスメント 相談対応術」「ハラスメント相談員の心得」「セクハラ・プリベント」ほか。

＜著書＞（著者 三木啓子 製作・発行：アトリエエム株式会社）

【ポケットシリーズ】

- ①「みんな、まじめに楽しく働きたい」(100円)
- ②「セクハラ・プリベント」(100円)
- ③「ここが知りたかった！ハラスメントQ&A」(100円)
- ④「LGBTを知ろう」(100円)

【リーフレット】

- ⑤「考えよう！ハラスメント」(300円)

【ハンドブック、ブックレット】

- ⑥「ハラスメント 相談員の心得」(500円)
- ⑦「職場のハラスメント 相談対応術」(600円)
- ⑧「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」(600円)
- ⑨「『働き方改革』で過労死はなくなるか」(中部 剛著)(700円)

＜DVD＞（解説：三木啓子 製作・著作：アトリエエム(株)）

【考えよう！ハラスメント】シリーズ（各2万円、20分）

- ①「マタニティハラスメント」
- ②「LGBTを知ろう」
- ③「セクシュアルハラスメント」
- ④「パワハラを学ぶ」
- ⑤「メンタルヘルス」

~~~~~

「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」

「三木啓子のハラスメント相談員セミナーシリーズvol.1～vol.5」