



介護職の人材育成・ 人材マネジメントのヒントを情報発信！

～介護職員及び組織に対する育成をトータルサポート～

発行元：ピーエムシー株式会社

〒955-0845 新潟県三条市西本成寺 1-35-4

TEL:0256-47-3686 FAX:0256-35-0158

<https://www.pmc-jinzai.com/>

職員間のパワハラ対策

こんにちは。ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

介護現場でのパワーハラスメントは、上司部下の間だけでなく、同僚という関係性においても発生しています。例として「挨拶を無視」「性別による差別」「勤務形態による違い」などが多いと言われています。

「ヤフー知恵袋」などの相談サイトにも、多くの相談があがっていますが、なかなか参考になるような対応がみつけれません。そこで今回は、職場の人間関係について書かれた本「女子ボスのトリセツ（河村圭子）」及び厚生労働省の「NO パワハラ」というリーフレットを参考に、対応方法を検討してみたいと思います。

職員間ハラスメントの特徴

1. 職場環境

パワハラが起きやすい職場環境の特徴として、

- ① 残業や休日出勤が多く、休暇が取りにくい
 - ② 失敗を許さないピリピリした雰囲気がある
 - ③ 上司・部下・同僚間でのコミュニケーションや挨拶が少ない
 - ④ 役職や指示命令系統が不明確
 - ⑤ 事なかれ主義のリーダーがいる
- この5つの特徴があるそうです。

2. パワハラ傾向のある人

パワハラ傾向のある人は、強い不安やコンプレックスを抱えている事が多く、自分の間違いを認めず、謝罪や他人への承認が苦手な傾向があると説明されていました。

3. 攻撃のターゲットになる人の特徴

ハラスメントをしてしまう人は「相手を支配したい」「ストレスをぶつけたい」気持ちを持っており、「自分の意見がない」「従順で素直な人」と共依存関係に陥りやすい傾向があるそうです。つまり、自分の考えや意見をしっかり持つことは、パワハラを防ぐことにつながります。

4. 基本的対策

- ① 自分の意見を持ち、積極的に発言する
- ② 必要以上に関わらない、相手に自分の情報を渡さない
- ③ 演技力や自己防衛策を身につける
- ④ 専門家に相談する

これらのことが重要な対策になります。



パワハラ予防の取組み

厚生労働省の「NO パワハラ」というリーフレットによると、パワハラ予防のためには、

- ① 組織のトップが明確なメッセージを出すこと
 - ② 就業規則においてパワハラに関するルールを決めること
 - ③ 社内アンケートなどで実態を把握すること
 - ④ 社内での教育や周知、啓蒙活動を行う
- といったことが書かれていました。

職員間の関係のトラブルについて、現場の方と話していると本当に多くの悩みを聞きます。現場の意見として「上が動いてくれない」という話も多いです。施設長や管理者レベルでうまく解決できない場合、まずは職員の話をよく聞き、場合によっては第三者に相談することも必要だと思います。

参考サイト：厚生労働省「明るい職場応援団」
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

主任研修講師 斎藤 のつづやき



最近、「高齢者の話に耳を傾けたり交流したりするアルバイト」が大学生を中心に人気を集めているというニュースを見ました。インターネットで検索してみると、類似したアルバイトや学生の取り組みが複数見つかりました。このようなアルバイトが若者に超人気となっているというニュースもありました。介護職の働き方や働きがいにとっても大事なヒントがあるような気がして、注目しています。