2020年（令和2年）1１月号

11200日



ハラスメント・メンタルヘルスの情報発信

いきいき職場通信

発行：フローリッシュ社労士事務所

ハラスメント

６つの類型について　～過大な要求～

パワハラの6つの類型のうち、今回は「過大な要求」についてみていきましょう。

過大な要求とは … 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

不可能なことの強制、仕事の妨害い暴言

該当すると考えられる例

該当しないと考えられる例

①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。

②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。

②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。



指示をした内容に、合理的な必要性が認められるかどうかがポイントになります。

5つのストレス対処法　～②とらえ方を変える～

メンタルヘルス

私達は日々、色々な感情を感じていますが、その感情は出来事そのものから生まれるのではなく、出来事に対する自分のとらえ方から生まれています。とらえ方にクセがあると、必要以上にネガティブな感情を感じ、ストレスが大きくなります。自分のとらえ方のクセを自覚し、少しだけ角度を変えて捉え直すことで、ストレスにうまく対処していきましょう。具体的な取り組み方を以下にあげます。

|  |
| --- |
| １）ネガティブな感情やストレスを感じた時に、その出来事と感情を書き出す２）どの様なとらえ方からその感情が生まれたのかを考えることで、とらえ方のクセに気づく３）視点を変えてみる。例えば、その出来事が親しい友人に起こったことならその友人にどんなアドバイスするか、自分が尊敬する人物ならそのような時にどうとらえそうかと考えてみる）４）３）で考えたとらえ方について、そのとらえ方に置き換えられそうかを客観的に検証する５）その上で最も適切な行動を考え実践する |

ハラスメントに関する相談は下記窓口にご連絡ください。秘密は厳守します。

**E–mail　：○○○○○○**

**内線番号：○○○、○○○**

**担 当 者：○○○、○○○**