

別紙 1

パワー・ハラスメントの防止に向けた調査

～ 職場にパワー・ハラスメントに成り得る言動はありませんか？ ～

職員氏名 _____

※ アンケートに回答することで苦痛がともなう場合は、無理に回答する必要はありません。

※ 口頭で相談したい場合には校長、教頭、養護教諭等に相談してください。

調査項目	回答欄	
	受けていない (✓を記載)	受けている (内容を記載)
<p>身体的な攻撃を受けていませんか？</p> <p>○暴行・障害</p> <ul style="list-style-type: none"> ・叩く、殴る、蹴るといった暴行 ・頭を小突く、物を投げつける、胸倉をつかむ 		
<p>精神的な攻撃を受けていませんか？</p> <p>○脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の面前で無能扱いにする言葉を使う ・必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗にしかる 		
<p>人間関係から切り離されていませんか？</p> <p>○隔離・仲間外れ・無視</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常的にあいさつしない、会話しない ・部署全体の食事会等に誘わない 		
<p>過大・過小な要求はありませんか？</p> <p>○遂行不可能なことの強制・仕事の妨害</p> <p>○能力や経験とかけ離れた低い仕事を命じる</p> <p>○仕事を与えない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・終業間際に過大な仕事を毎回押しつける ・他の人の仕事を押しつけられ、皆、帰ってしまう ・何の説明もなく、役職に見合った業務を全く与えない ・1回のミスだけで、担当からはずし、仕事を与えない 		
<p>個の侵害はありませんか？</p> <p>○私的なことへ過度に立ち入る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人所有のスマホを勝手にのぞく ・不在時に机の中を勝手に物色する 		

「パワー・ハラスメントの防止」に向けた行動確認フォーム 回答集計

分類	質問内容	行為に及ぶ 恐れはない	注意・自制が 必要である
I-①	暴行、傷害に類する行為をしていませんか。 (例：書類を投げつけたりする。ネクタイを引っ張る。)	20	3
II-①	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言に類する行為をしていませんか。 (例：仕事の内容や指示、教育とは全く関係ない感情的な発言)	20	3
II-②	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言に類する行為をしていませんか。 (例：仕事のやり方を指示せず、失敗を性格のせいなどにし、人格を否定する。)	19	4
II-③	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言に類する行為をしていませんか。 (例：「あいつはどうしようもない」「無能だ」など、侮辱的な噂を流す。)	18	5
II-④	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言に類する行為をしていませんか。 (例：ミスを必要以上に責め、人前で叱る。)	19	4
III-①	隔離、仲間外し、無視に類する行為をしていませんか。 (例：正当な理由なく、別室での勤務を命じる。)	21	2
III-②	隔離、仲間外し、無視に類する行為をしていませんか。 (例：上司、同僚等からの相談事等を拒絶する。)	21	2
III-③	隔離、仲間外し、無視に類する行為をしていませんか。 (例：会議や打ち合わせに出席させない。意見を述べさせない。)	21	2
III-④	隔離、仲間外し、無視に類する行為をしていませんか。 (例：業務上、必要な情報を与えない。)	20	3
IV-①	業務上、明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制はしていませんか。 (例：これまで複数で行ってきた業務を正当な理由なく一人の職員に押し付ける。)	19	4
IV-②	業務上、明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制はしていませんか。 (例：実務上の必要性を超えた過大な業務や自分の趣味による無駄な仕事を負わせる。)	20	3
IV-③	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たり、 仕事を与えないというようなことはしていませんか。 (例：勝手に仕事ができない人間だと決めつけ、何の説明もなく業務を与えない。)	20	3
IV-④	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たり、 仕事を与えないというようなことはしていませんか。 (例：相性が合わないことなどを理由に、仕事を与えない。)	20	3
V-①	私的なことに過度に立ち入るようなことはしていませんか。 (例：一身上の問題など、私的なことを執拗に聞く。)	20	3
V-②	私的なことに過度に立ち入るようなことはしていませんか。 (例：業務とは関係のない個人的な雑用を強要する。)	20	3
V-③	私的なことに過度に立ち入るようなことはしていませんか。 (例：宴席や飲み会などへの参加を強要する。)	20	3
総計 (%)		318 86.4%	50 13.6%

分析

自分はパワー・ハラスメントとは関係ない、パワー・ハラスメントの加害者となるはずがないと思っていても、意識して注意や自制をしないと侵害行為に及んでしまうかもしれないと回答している職員もいる。特に分類IIのような、言葉による侵害行為（人格否定・侮辱・必要以上の叱責）については、感情的になってしまったり、利己的になってしまったりした場合に不用意に発言してしまう懸念がある。本アンケートを通じて、パワー・ハラスメントの具体例を示すことができ、自己分析できたことは有益である。ハラスメント防止につながると良い。

