

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、啓発活動が行われています。

- ・ [職場のハラスメント対策リーフレット](#)
- ・ [カスタマーハラスメント対策リーフレット](#)

といった広報資料も用意されていますので、ぜひ事業所内でもご活用いただければと思います。

9月には「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」が改正され、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）も業務における心理的負荷の要因として追加されました。また、認定基準にはパワハラの種類6の具体例も明記され、職場内のハラスメントが原因として労災認定される事案も増えてくると考えられます。

実際、当事務所でも最近、ハラスメントに関する相談を受けることが非常に増えています。「上司に厳しく注意された職員が出勤できなくなった。パワハラを訴えているがどう対応したらよいか」といった例はよくありますし、「休職中の職員が労働局へ相談に行き、聴き取り調査をされることになった」という話もあります。

業務上の注意指導でありパワハラには該当しないと判断されるケースも多いですが、中には明らかにハラスメント行為と言わざるを得ないような事例もあります。

まずはハラスメントに関する知識・情報をきちんと得ること、そして何をおいても「風通しのよい職場づくり」が一番の対策になりますので、この機会にいま一度職場の取組みを振り返ってみてはいかがでしょうか。

キーワードは「心理的安全性」⑤

前回に続き、心理的安全性につながるようなキーワードを列举してみます。

★「ビジョンやミッションの明確化」…「私たちは何のためにこの職場に集まっているのか」を明確にしてメンバーで共有する。チームの価値観をはっきりさせておくことで、個人が利己的な行動をとることを防ぐことにもつながる。

★「管理」ではなく「支援」…「管理職」＝「支援職」と心得る。管理職が管理すべきなのは「仕事のプロセスと結果」であり、職員に対しては業務の達成を「支援」する姿勢が必要。

★「相手軸で考える」…「自分軸」ではなく「相手軸」で考える。「相手はいま話を聞ける状況にあるか」「こういう言い方をしたら相手はどう受け取るか」など。リーダーは職員一人ひとりに“関心をもつ”。

★「リーダー、管理職の心理的安全性も確保」…マネジメントに携わる人自身の心理的安全性も大切。自身の感情ときちんと向き合い、「自分がいまどういう状況にあるか」を認識することも重要。他者理解は自己理解から。

価値観や考え方の違いは、多かれ少なかれ必ずあります。しかし究極のところ、人間は皆「幸せになりたい」という共通の目標を抱えて生きています。仕事を通じ自分が認められ、価値のある存在だと実感でき、仲間と助け合って物事を達成していける…一人ひとりが「人として」尊重される職場。それこそが心理的安全性の高い職場ということになるのではないのでしょうか。

このテーマ終わります

報酬改定の動向をチェックしましょう

2024年の報酬改定について活発な議論が進められています。特に「介護職員等処遇改善加算」については一本化の方向で検討されており、具体的なイメージも示されてきています。（障害分野は介護保険の処遇改善に倣って制度設計していくとの方針）

厚労省 HP では会議資料も見られますので、ぜひ議論の動向をチェックしてみてください。

[「社会保障審議会（介護給付費分科会）」](#)

[「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」](#)

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net