

# ハラスメント防止とメンタルヘルス推進 ～誰もが健康に、能力を発揮できる職場を目指して～

株式会社シグマスタッフ

2026年 5月メンタルヘルス月間



シグマグループ公式  
イメージキャラクター  
しぐまちゃん

## 【研修の目的】

### ご就業中のスタッフの皆さまに向けた

- **正しい知識の習得:** 各ハラスメントの定義と境界線を理解する
- **相互理解の促進:** 「自分事」として捉え、言動を振り返る
- **メンタルヘルス保護:** 早期発見・相談の重要性を再認識する
- **相談窓口の周知:** 組織全体で解決する仕組みを確認する

## なぜ、対策が必要なのか？

- **法的義務:** 「パワハラ防止法」により、全企業に防止措置が義務付けられています
- **組織のリスク:** 放置すると離職率増加、生産性低下、損害賠償、社会的信用の失墜を招きます
- **個人の健康:** ハラスメントは深刻なメンタル不調（適応障害・うつ病等）の最大の原因です

次にハラスメントの中でも、代表的な3つのハラスメントについて説明いたします。

# 1. パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、職場における地位や経験上の優位性を背景に、業務上必要な範囲を超えて、相手に身体的・精神的苦痛を与える行為、または職場環境を害する行為のことです。

厚生労働省が定義するパワーハラスメントの代表的な6つのパターンになります。

**1. 身体的な攻撃：暴力・傷害**

**2. 精神的な攻撃：暴言、人格否定、執拗な叱責**

**3. 人間関係からの切り離し：無視、隔離、仲間外れ**

**4. 過大な要求：遂行不可能な業務の強制**

**5. 過小な要求：能力とかけ離れた程度の低い仕事を命じる**

**6. 個の侵害：私生活（SNSや家庭）への過度な干渉**



## 2.カスタマーハラスメント（カスハラ）

カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先から従業員に対して行われる、著しい迷惑行為や理不尽な苦情・クレームのことです。具体的には、以下のような言動が挙げられます。

- 土下座の強要、何時間にもわたる拘束（電話・対面）
- 従業員を殴る・蹴る、物を投げつける
- SNSでの誹謗中傷、プライバシーの晒し
- 従業員個人への執拗な攻撃や脅迫
- 不当に金銭を要求する





### 3. マタニティハラスメント

マタニティハラスメントとは、女性労働者が妊娠・出産したことや、産休・育休を取得したこと等を理由に、嫌がらせや不当な扱いをする行為をいいます。具体的には、以下のような言動が該当します。

- ・妊娠したことを理由に、一方的に軽作業への転換を求める
- ・「繁忙期なのに非常識」「迷惑だから辞めた方がいい」等の嫌味を言う
- ・産休や育休の取得を理由に、降格や解雇する
- ・産休・育休の取得をみとめない

また、女性だけでなく、男性の育児休業取得等に対する嫌がらせもハラスメント（パタニティハラスメント）にあたりとされています。

- **ハラスメントとメンタルヘルスの深い関係**

- **負の連鎖**

- ハラスメント発生 → 慢性的なストレス → 脳機能の低下 → ミスの増加 → さらなる叱責 → メンタルダウン

- **周囲への影響**

- 目撃している同僚も「次は自分かも」という不安から、職場全体の士気が低下します

- **早期発見のサイン:**

- 遅刻の増加、表情が暗い、ミスの急増などはSOSの可能性ががあります

# ケーススタディ：これってどっち？

## ●パワーハラスメント

- 事例：部下のミスに対し、周囲に聞こえる声で「給料泥棒」「辞めれば？」と1時間叱責した
- 判定：パワハラ（精神的な攻撃）
- 改善案：「ミスをした事実」にのみ焦点を当て、別室で改善策を話し合うのが正しい「指導」です。

人格否定は指導ではありません。

## ●カスタマーハラスメント

- 事例：顧客から『商品の使い方が分かりにくい！』と電話があり、1時間にわたって『馬鹿にするな』『責任者を出せ』『家まで謝りに来い』と怒鳴り続けられた。担当者は精神的に追い詰められ、夜も眠れなくなった
- 判定：カスハラ（クレーム内容自体に正当性があっても、大声での罵倒や長時間の拘束、過度な要求はハラスメントです）
- 対応案：会社は自社の従業員の心身の安全が優先されます。執拗な場合は、「これ以上の対応はしかねます」と打ち切る、

あるいは警察や弁護士と連携する。

## ケーススタディ：これってどっち？

### ● マタニティハラスメント

- 事例：「妊娠を報告した部下に対し、上司が『おめでとう。でも、忙しい時期に困るなあ。代替りの人もいないし、これからは責任のある仕事は任せられないね』と言い、本人の意向を聞かずに補助的な業務へ異動させた」
- 判定：マタハラ（制度利用への嫌がらせ：妊娠・出産を「迷惑」と捉える発言はアウトです。不利益な扱い：本人の同意なく、妊娠を理由にキャリアを阻害するような業務変更を行うことは禁止されています。）
- 改善案：「体調はどう？ 業務の調整が必要なら一緒に考えよう」と寄り添い、本人の意欲と健康状態を確認しながら、チーム全体でのバックアップ体制を話し合うべきです。

## チェックリスト

- 相手が嫌がっているのに「教育だ」と思い込んでいないか？
- 感情的に怒鳴ったり、突き放したりしていないか？
- 「男（女）のくせに」といった偏見を押し付けていないか？
- プライベートな領域に踏み込みすぎていないか？

★気づき★ 意図がなくても、相手が苦痛を感じればハラスメントになり得ます

## 職場の「心理的安全」を高めるために

- **セルフケア**: 自身のストレスに気づき、早めに休養・相談する
- **ラインケア**: 上司は部下の変化に気づき、話しやすい雰囲気を作る
- **共通ルール**: 「お互い様」の精神で、多様な働き方を尊重し合う

## もしもの時の相談フロー

- **記録を残す**: 日時、内容、周囲にいた人
- **相談窓口へ**: 一人で悩まず、下記相談窓口へ連絡

## 相談窓口

厚労省「こころの耳」 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

NHホットライン [mail@nh-hotline.com](mailto:mail@nh-hotline.com)  
(企業ID : 000301 メール受付のみ)