

職場における暴力 の兆候の診断

米国労働安全衛生局 (US Occupational Health and Safety Administration, OSHA) は、職場における暴力を、職場で発生する身体的暴力、嫌がらせ、脅迫、その他の脅威となる破壊的な行為またはその脅威と定義しています。



現代人は多くのストレスを抱えています。

さまざまな状況、長年にわたる状態や新しく起きた出来事によりストレスが引き起こされたり、悪化したりします。

人間関係の問題、借金の増加、労働時間の短縮、健康障害、喪失感によるトラウマなど、ストレスの要因はさまざまでしょう。

人によっては、このようなストレスへの対処が限界となることがあり、残念なことに、職場でその限界点に達してしまうことがあります。

組織によって定義は異なりますが、米国労働安全衛生局 (OSHA) は、職場における暴力を、職場で発生する身体的暴力、嫌がらせ、脅迫、その他の脅威となる破壊的な行為またはその脅威と定義しています。



職場における暴力の範囲には、大まかに次のような行為が含まれる傾向があります。

- 殺人
- 武器の使用または武器を使用するという脅迫
- 暴行
- 身体的暴力 (家具を投げる、壁を殴る)、声による暴力 (叫ぶ、怒鳴る、冒とくする、下品な言葉を使う)
- 対面、電話、郵便、Eメール、ソーシャルメディアなどによる、あらゆる種類の脅迫
- 器物損壊
- 脅迫および脅し
- 嫌がらせ



職場における暴力は、多くの場合、次の4つのシナリオのいずれかで発生する傾向があります。

- 従業員に対する顧客の暴力
- 同僚に対する従業員の暴力
- 職場で起こる、従業員に対する友人やパートナーの暴力
- 従業員に対する見知らぬ人の暴力

職場における暴力のすべてが目に見える形で発生するわけではありません。被害にあっているかどうかを確認するにはどうすればよいでしょうか。



「事故」や「転倒」とごまかされることが多い明らかな身体的兆候（打撲、切り傷、打撲など）の他に、次のような兆候に注意すべきです。

- 仕事の質の低下
- 個人的な電話の後の明らかな動揺
- 激しい感情の起伏と気分のむら
- 孤立と引きこもり
- 気分の落ち込み
- 集中力の欠如
- 早退、遅刻、欠勤

では、職場における暴力の加害者になってしまう可能性のある人の兆候は、どのように確認すればよいでしょうか。



暴力行為に及ぶ限界点が差し迫っている可能性のある警告サインは、次のような形で予見されることがあります。

- 遠回し、または公然の脅迫
- すぐに批判するが、批判を受けることに過度に敏感になる
- 気分のむら
- 集中力の欠如
- 欠勤
- 仕事の質と生産性の低下
- 様々な武器を持っているという自慢
- 気分の落ち込み
- 個人の衛生や身だしなみの基準の低下



場合によっては、警察や消防署、安全衛生部による職場の安全性分析が可能です。安全性分析では暴力事件を予防することはできないかもしれませんが、事件が発生した場合の対応策や処置法を確認することができます。

どのような職場であっても、マネージャーやスーパーバイザーなど役職が何であっても、兆候を認識し、職場における暴力のリスクを評価してそれを回避、低減するための手段を講じることは可能です。



必要な時に必要なサポートを

その他のクリティカルサポートに関するリソースと情報の詳細は、optumwellbeing.com/criticalsupportcenterをご覧ください。



本プログラムは、緊急事態や応急措置を要する場合には使用しないでください。緊急時には、現地の緊急サービス番号に電話をするか、最寄りの救急救命センターに行くようにしてください。また、本プログラムは、医師や専門家による診療に代わるものではありません。本プログラムとこれに含まれる内容は、一部の地域では利用できないことがあり、適用範囲の除外や制限が適用される可能性があります。

© 2024 Optum, Inc. 無断複写・転載を禁じます。WF12836817 143469-022024 OHC