

ハラスメントを
予防しましょう



もくじ

-  ハラスメントとその種類
-  セクシャルハラスメントとは？
-  マタニティハラスメントとは？
-  パワーハラスメントとは？
-  パワーハラスメントを予防するために
-  まとめ

ハラスメントとその種類

ハラスメントとは… 嫌がらせやいじめなどの迷惑行為

具体的には属性や人格に関する言動などによって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけること

ハラスメントの種類

セクシャルハラスメント	カスタマーハラスメント
マタニティハラスメント	スメルハラスメント
パワーハラスメント	音ハラスメント
モラルハラスメント	不機嫌ハラスメント
ジェンダーハラスメント	パーソナルハラスメント
エイジハラスメント	ハラスメント・ハラスメント
アルコールハラスメント	

職場のハラスメントは主に
セクシャルハラスメント
マタニティハラスメント
パワーハラスメント
があり、**3大ハラスメント**
と言われています！

セクシャルハラスメントとは？

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること

対価型セクシャルハラスメント



事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された

環境型セクシャルハラスメント



上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下

セクシャルハラスメントについて

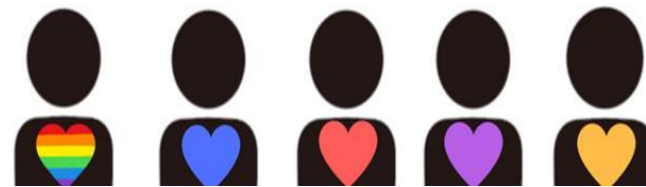
- ✓ **異性だけでなく、同性に対する性的な言動もセクシャルハラスメントになる**

⇒性的指向や性自認に関わらず、
性的な言動はセクシャルハラスメントに該当する

性的指向：どんな性別を恋愛対象とするか



性自認：性別に関する自己認識



セクハラが起こりやすい言動・背景

男（女）なんだから～しないと

女（男）らしいね

男（女）のくせに～



「男らしい」「女らしい」など、
固定的な性別役割分担意識に
基づいた言動は、セクシャルハラ
スメントの原因や背景になってし
まう可能性がある

日頃から自らの言動に注意するとともに、
上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、
セクシャルハラスメントの
背景となり得る言動についても配慮することが大切！

マタニティハラスメントとは？

「職場」において行われる「上司・同僚」からの言動※により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること

「上司・同僚」からの言動※

妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動

制度等の利用の嫌がらせ型



制度又は措置の利用に関する言動により
就業関係が害されるもの

状態への嫌がらせ型



女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により、就業環境が害されるもの

妊娠・出産・育児休業等を理由とする「不利益取扱い」

✓ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする「不利益取扱い」は禁止されている

⇒妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となり、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反**となる。

※妊娠・出産・育児休業等
ハラスメントに該当しない例もあり

「業務上必要な言動」はハラスメントに該当しない
ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告は
ハラスメントとなる可能性がある



パワーハラスメントとは？

職場において行われる

- ① **優越的な関係を背景とした言動**であって、
 - ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**により、
 - ③ **労働者の就業環境が害される**ものであり、
- ①から③までの3つの要素を全て満たすもの



なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない

✓ ハラスメントにおいて**パワーハラスメントが最も発生件数が多い**

パワーハラスメントの類型

身体的な攻撃



- ・殴打、足蹴りを行う
- ・相手に物を投げつける

精神的な攻撃



- ・人格を否定するような言動を行う
- ・長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返し行う

人間関係からの切り離し



- ・一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

過大な要求



- ・労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

過小な要求



- ・管理職でもある労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

個の侵害



- ・労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

パワーハラスメントの判断基準

	判断基準	NG行動
1	指導・指示の内容に関連性があるか	「気に入らないから」という理由での指導や指示
2	言い方が威圧的・陰湿ではないか	怒鳴る・一方的に話す・陰口を言う
3	度を越えていないか	罵倒する・人格を否定する・執拗に注意する
4	発言の場に配慮はあるか	本人以外に聞こえるように言う 周りを巻き込んで叱責する

パワーハラスメントの発生要因

- ①「しごく」ことで人が動くという誤解
- ②職場コミュニケーションの希薄化
- ③競争の激化、業務の多忙化、業績不振などの環境の変化
- ④昔ながらの職場の体質や倫理観の欠如
- ⑤お互いを尊重し合う意識の欠如



雇用形態や年代などにより、それぞれの価値観や常識・
優先順位・仕事に対するスタンス等考え方が異なる

パワーハラスメントを予防するために

①柔軟なコミュニケーションを心がけましょう



- 「怒り、恐れ、悲しみ、焦り、妬み」といった自分の感情に気づく
- 攻撃ではなく、自分の要望を伝える

②お互いを尊重し、理解する気持ちを持ちましょう

③普段から自らの行為がハラスメントとなっていないか
注意しましょう

④隠れたハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に
注意しましょう

⑤ハラスメントを発生させない職場環境づくりを心がけましょう

効果的な叱り方（指導の仕方）

- ✓ 叱る目的：双方にとって納得のいく結果を出すこと
- ✓ 説得ではなく、**納得**する叱り方

①準備	人前を避けた場所とタイミングの設定
②事実確認	主観を入れず、今回の 出来事のみ を確認
③感情の共有	理由を分析することは必要不可欠のため、 一緒に考える姿勢を伝える アイメッセージ で伝える 例：「私は～が心配です」「私は～の対策を考えたい」
④望ましい行動の共有	相手に お願い・リクエスト する
⑤メリット共有	最後は相手を快い気持ちに

- ✓ **アサーティブコミュニケーション**の活用

まとめ

- ① ハラスメントとは、**嫌がらせやいじめ**などの迷惑行為を指し、代表的なものにはセクハラ・マタハラ・パワハラなどがある。
- ② **最も発生件数が多いのはパワハラ**であり、発生要因には昔ながらの体質、コミュニケーションの希薄化、環境の変化などがある。
- ③ ハラスメントについての**正しい知識と予防法**を身に付け、ハラスメントのない職場を目指していきましょう。