

ハラスメントと聞くと、職場だけ?学校だけ?

答えはNOです。職場に関係するものと思われる人も多いでしょうが、職場だけでなく学校や家庭など人と人が関わり合う場所ではどこででも起こります。

ハラスメントは、自分の意図に関係なく、相手を不快にさせたり、人権や尊厳を傷つけたり、不利益を与えること、脅威を感じさせる言葉や行動を指すことから、「いじめ・嫌がらせ・DV」などもハラスメントのひとつです。

このような言葉や行動は、「される側」と「する側」の認識がくい違いやすいため、表面化しにくい場合もあり、表面化したときには深刻な事態を生むケースもあります。

ハラスメントの種類

1 セクシュアルハラスメント

性的な関心もしくは欲求に基づく言動又は性別により役割を分担すべきとする意識もしくは性的指向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動であって、相手の意に反し、かつ、相手を不快にさせるものをいう。



出典：大阪市「ハラスメントの防止等に関する指針」

3 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいう。



出典：大阪府「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」

現在、30種類以上の「ハラスメント」があるといわれているけど、ここでは代表的なものを取りあげるよ！



2 パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、人間関係その他の職場内の優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて、精神的もしくは身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為をいう。



出典：大阪市「ハラスメントの防止等に関する指針」

4 カスタマーハラスメント

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの。



出典：大阪府「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」

一ハラスメントのない社会をめざしていくためにー

1 ハラスメント防止に向けて

◆個人

- 他者の気持ちを想像し、思いやりのある言葉、行動を心がける。
- ハラスメントの知識、コミュニケーションの大切さを知る。
- 数秒待って怒りのピークをやり過ごし、感情的な言動を抑える。
- 自分の常識や考えを押しつけない。



◆職場・学校

- 研修を実施し、職員に啓発する。 ●相談窓口を設置し、迅速な対応を可能にする。
- コミュニケーションを日頃から取り、風通しの良い環境をつくる。

2 被害者・加害者になったとき

◆被害を受けた人へ **ご自身を責める必要はありません！**

- いつ、どこで、誰から、なぜ、何をされたかを記録に残しておく。
- 信頼できる人や社内、専門の相談窓口に相談する。
- 勇気を出して相手に「やめてほしい」という意志表示をする（話し合いをする）。



◆加害者となった人へ

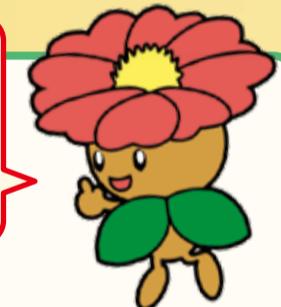
- 相手の話をよく聞いた上で、自分の言動を振り返り、相手が受けた苦痛を考える。
- 上司や社内、専門の相談窓口に相談する。 ●嫌がらせの意図がなかった場合でも、結果を重視する。

3 セルフチェックをしてみましょう

✓ハラスメントチェック

- 「バカ・役立たず」など人格を否定していないか
- むやみに体にふれていないか
- 皆のいる前で怒鳴ったり叱責していないか
- 私生活（結婚や出産など）を聞いていないか
- 特定の人を意識的に無視していないか
- 飲酒やお酌、接待を強要していないか

自分ではしていないつもりでも、周りの人からはそう見えているかもしれません。今一度、自分を振り返ってみましょう。



- ミスを長時間または何日も怒っていないか
- 妊娠・出産後は仕事を辞めるべきと思っていないか
- 実現不可能な業務や休日出勤を強要していないか
- ミスや失敗を人に転嫁していないか

ハラスメントの相談窓口

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、職場のいじめなど様々なハラスメントを含む労働問題についての相談
大阪府労働相談センター

【労働相談】☎ 06-6946-2600 【セクシュアルハラスメントなどの相談】☎ 06-6946-2601

人権に関する相談

大阪市人権啓発・相談センター ☎ 06-6532-7830

