

NO.	テーマ等	対象
(20)	各種ハラスメントの対策 研修	成人～高齢者

1 ねらい

- (1) セクシュアルハラスメントに限らず、妊娠・出産等に関するハラスメントなど、職場におけるさまざまなハラスメントについて知る。
- (2) 管理監督者及び従業員が職場におけるハラスメントの当事者とならないよう、問題意識の醸成や具体的対応について学ぶ。

2 研修にあたって

- (1) 職場でのハラスメントは、従業員の働く意欲の低下や、心身の不調、能力発揮の阻害を起こすなど、職場環境が悪化する大きな問題になり得ることを理解する。
- (2) それぞれの立場で各種ハラスメントに向き合い、職場において、自らが行為者にならないことはもちろん、職場全体でハラスメント行為を発生させない環境づくりに努める姿勢を養う。

3 場の設定

社内研修、住民研修、地域学習会

4 研修の進め方

- (1) できるだけさまざまな世代や立場（役職・職種）の人でグループを構成する。1グループあたり4名～6名を目安とするが、全体の参加人数により調整する。
- (2) 支援者（ファシリテーター）は、協議において、「ハラスメントが発生した際の具体的対応」と「ハラスメントを発生させない環境づくり」の二つの視点をもって、できるだけ意見が出るように進行する。

5 準備物

筆記用具、メモ帳、ワークシート①、ワークシート②

6 活動内容

主 な 活 動	活動を支援するポイント
1 研修の目的について理解する。	<input type="checkbox"/> 参加者に「ハラスメント」について知っていることを質問する。 ・参加者自身の体験で、「ハラスメント」に該当するのではないかと疑問に思っている経験があれば、話せる範囲で発表する <input type="checkbox"/> この研修では、各種ハラスメントについて知り、職場で起こさないための対策と、万一発生してしまった場合の対応について学ぶことを確認する。
2 妊娠・出産等に関するハラスメントの現状等について学ぶ。	<input type="checkbox"/> 妊娠・出産等に関するハラスメントとは。 ・妊娠・出産等に関するハラスメントに関する法律について ※平成29年1月1日から、「ハラスメントの防止措置」が義務づけられた点について確認する。 ・妊娠・出産等に関するハラスメントの例 ・妊娠・出産等に関するハラスメントに該当しない例（業務上必要な言動）について
3 セクシュアルハラスメントの現状等について学ぶ。	<input type="checkbox"/> セクシュアルハラスメントとは。 ・セクシュアルハラスメントをしないようにするために ・セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について ※性別による固定観念が、セクシュアルハラスメントの原因や背景になり得ることを理解する。 ・セクシュアルハラスメント行為者等の責任について ※行為者個人と会社等組織、それぞれの影響について考える。
4 「職場におけるハラスメントを考える」をテーマにグループ協議を行う。	<input type="checkbox"/> 個人でワークシートに取り組んだ上で、グループ協議を行う。 ・職場におけるハラスメントに該当すると思う項目を選び、その理由を説明する（グループ協議で情報を共有し、グループとしての意見をまとめる）。 <p style="text-align: right;">【ワークシート①】</p> <input type="checkbox"/> ワークシートの項目は、全てがハラスメントに該当する（可能性を含め）ものであることを確認する。 <input type="checkbox"/> これらのハラスメントについて、「ハラスメントが発生した際の具体的対応」と「ハラスメントを発生させない環境づくり」について協議する。
5 「ハラスメントが発生した際の具体的対応」と「ハラスメントを発生させない環境づくり」について理解を深める。	<input type="checkbox"/> グループ協議の内容を踏まえ、以下の内容について学び、理解を深める。 ・事業主が職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置について ・職場でハラスメントが発生した際の相談対応等について ・ハラスメントを未然に防止するための具体的取組例について
6 振り返りを行う。	<input type="checkbox"/> 本日の活動を振り返り、互いに感想を述べる。 ・メンバーそれぞれが、活動を通じて感じたことを述べる <input type="checkbox"/> セルフチェックを行い、本日の学びの確認を行う。 <p style="text-align: right;">【ワークシート②】</p>
7 本日のまとめを行う。	<input type="checkbox"/> 支援者（ファシリテーター）が全体を振り返り、総括する。 ・今後もハラスメントの適切な予防や事案が起こった際の迅速な対応に努めるよう確認する

【資料提供】平成29年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメント対策セミナー関連資料

「職場でのハラスメントの防止に向けて」社内研修資料（東京海上日動リスクコンサルティング）

職場におけるハラスメントを考える



以下のものは職場におけるハラスメントに該当するでしょうか。該当すると思うものを選び、その理由を考えてみてください。

- | | |
|--|--------------|
| 1. 上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。 | 該当する ・ 該当しない |
| 2. 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？ 図々しい」とたびたび嫌みを言う。 | 該当する ・ 該当しない |
| 3. 育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。 | 該当する ・ 該当しない |
| 4. 男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。 | 該当する ・ 該当しない |
| 5. 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。 | 該当する ・ 該当しない |

▶ 解説

1. 上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。
⇒妊娠したことを理由として、解雇など不利益取扱いを示唆する言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。
2. 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？ 図々しい」とたびたび嫌みを言う。
⇒同僚が繰り返し、継続的に育児休業の取得を阻害するような発言をすることは、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。
3. 育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。
⇒上司が短時間勤務を利用している労働者に対し、継続的に嫌がらせをすることは妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。
4. 男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。
⇒上司の性別役割分担意識に基づく言動と考えられます。言われた女性労働者や周囲の人たちが不快と感じればセクシュアルハラスメントに該当する可能性もあります。
5. 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。
⇒職場におけるセクシュアルハラスメントは、同性に対するものも含まれます。性的な冗談やからかいなどで就業環境が害されることは、セクシュアルハラスメントに該当します。



8 学習資料 2 (ワークシート②)

セルフチェック

	チェック項目	✓
1	子どもが小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと、職場で発言したことがある。	
2	妊娠した女性社員からの申出がない場合は、業務内容について配慮する必要はないと思う。	
3	一人目までは仕方ないが、二人目、三人目の産休・育休は、正直迷惑だと思う。	
4	今の職場において、育休中の代替を補うのは難しいので、現在のメンバーに頑張ってもらわなければならないと思う。	
5	自分の職場では、特定の社員にしかわからない仕事が多く、業務を把握できていない。	
6	女性社員を「○○ちゃん」と呼ぶのは親しみの表れであり、他意はない。	
7	「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと、つい言うてしまうことがある。	
8	女性であるだけで、掃除や私用を強要することがある。	
9	会社の懇親会の席で、お酒のお酌や隣に座ることを無理やりさせることがある。	
10	部下の性的な事柄について、職場で話題にしてからかったりしたことがある。	

セルフチェックの解説

- 自分の考えを述べるだけでは妊娠・出産等に関するハラスメントに直ちに該当するものではありませんが、妊娠・出産した女性労働者や、妻が出産した男性労働者の前でこのような言動を行うことは、制度の利用を阻害するものとしてハラスメントになり得ます。
- 軽易業務への転換や深夜業の免除など妊婦への措置は原則本人から請求するものですが、妊娠した女性労働者が諸制度を利用しやすいよう、皆が社内制度を理解しましょう。なお、労働基準法に基づき、一定の重量を超える物を運ぶ作業など、申し出がなくても妊娠した女性労働者を就かせてはならない業務があるので注意しましょう。
- 単にこのような考えを持つにとどまらず、職場で妊娠・出産等、育休等に関する否定的な言動を行うことは、ハラスメントの発生の原因や背景となり得ます。また、育休等を取る労働者に対してこのような言動を直接行う場合は、ハラスメントになり得ます。
- 会社が、産休・育休中、特定の社員に負担が偏らないよう業務配分等の配慮を行うことは、事業主が講ずべきハラスメント防止措置に含まれます。
- 業務の「見える化」をしておくことで、産休・育休などに対応しやすくなります。
- 女性だからという理由で「○○ちゃん」と呼びかけるというのは、会社で共に仕事をする人として尊重していない意識が背景にあることがあります。そのような意識はセクハラにつながる可能性があります。また、自分では親しみをこめたつもりであっても、呼ばれた方は不快に感じていることもありますので注意しましょう。
- 性別役割分担意識に基づく発言と考えられます。セクハラの原因となり得る可能性がありますので、無意識のうちに発言していないか振り返ってみましょう。
- 性別役割分担意識に基づく行動です。セクハラの原因となり得るだけでなく、配置における業務の配分にあたって、男女差別を禁じている男女雇用機会均等法に違反する可能性もあります。
- セクハラの原因、背景となり得ます。日頃からセクハラを発生させない言動を心掛けましょう。
- 性的な事柄をからかうことは、異性でも同性であっても、セクハラに該当します。

【資料提供】「職場でのハラスメントの防止に向けて」社内研修資料（東京海上日動リスクコンサルティング）

9 参考資料

- (1) 平成29年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメント対策セミナー関連資料「職場でのハラスメントの防止に向けて」社内研修資料 (東京海上日動リスクコンサルティング)
http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/harassment_manual_textbook.html



- (2) 平成29年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメント対策セミナー関連資料「職場におけるハラスメント対策マニュアル ～予防から事後対応までのサポートガイド～」
(東京海上日動リスクコンサルティング)
http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/harassment_manual_textbook.html



- (3) パワハラ裁判事例、他社の取組などパワハラ対策についての総合情報サイト あか
るい応援団
<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

