

定期的にチェックして、よい職場環境を維持しよう！

ハラスメントセルフチェック

皆が
やってはならないこと

あなたはハラスメントをしていませんか。
日ごろの言動を見直してみましょう。



- 来客のとき、お茶を出すのを女性職員にお願いしていないか
- 男性職員の育児休暇取得を好ましくないと考えていないか
- 宴会などの場で性的な話題を取りあげていないか
- 育児や介護などの短時間勤務の職員に仕事は任せられないと思っていないか
- 超過勤務の免除の相談で「次の昇任はない」と言ったことはないか
- 「妊娠は忙しい時期を避けるべき」など言ったことはないか
- 部下の意見に対して、自分の意に沿うまで怒鳴っていないか
- 好き嫌いが激しく、嫌いな部下に業務説明をせず、無視していないか
- 厳しく叱ることは、いわゆる親心であると考えていないか
- ハラスメントを見聞きして当事者でないことを理由に見えぬふりはしていないか
- あなたや周囲の言動を振り返り、ハラスメントといえるような出来事がなかったか

1人ひとりが心がけること

ハラスメントは職場のコミュニケーション不足が原因で起こることがあります。

上司や同僚、皆が何でも話し合える明るい職場にするためにも次のようなことを心がけましょう。

上司の心得 “叱ると怒る”は異なる

上司として適切な指導を心がけましょう

● 部下が納得できる叱り方をする

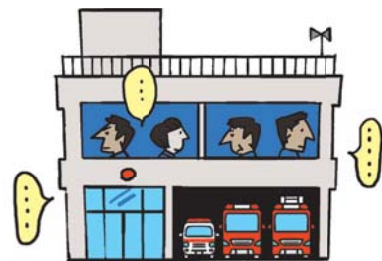
- ・理にかなった指摘であるか
- ・部下が腑に落ちるように説明しているか
- ・丁寧な言い方をしているか

● 叱るタイミングは“その場、その時”

- ・ミスしたとき、すぐ注意するのが一番効果的であることを知っているか
- ・指導は感情的に「怒る」のではなく、冷静に「叱る」ことをしているか

● 部下の成長や信頼関係の構築が目的であることを忘れない

- ・叱ったことで人間関係が壊れないように、フォローをしているか



叱る point

- ◆ 3つほめて1つ叱る(相手の長所に目を向けたか)
- ◆ 上司として何を思ったかの気持ちを伝える
- ◆ 望ましい行動を互いに共有する
- ◆ 最後は励まし褒める(プラスの感情を持つ)

[例]

- 「◎、○と●はすばらしいね。△を直すと、もっとよくなるよ」と、こちらの意図を受け入れてもらいやすくする
- 「どうしたの、○○さんらしくない」と部下を否定せず、自分の気持ちを伝える
- 「何が問題だったと思う?」と、ミスや失敗の原因に注目し、再発防止策を考えさせる
- 「この試練を乗り越えて成長してほしい」と必ず最後に伝える

部下の心得 “態度や発言”を振り返る

自分の仕事への取組み姿勢や言動を振り返ってみましょう

● わからない指示はきちんと確認することも大切です

- ・聞くことを恥ずかしいと思っていないか

● 「報告・連絡・相談」をこまめに行いましょう

- ・コミュニケーションをとって上司や周囲との信頼関係を築いているか

● きちんとした態度で、はきはき話そう心がけましょう

- ・自信のなさそうな話し方や、否定的な受け答えをしていないか

ハラスメントのない職場の実現をめざして

ハラスメントは許されない行為です!

一人で悩まず、周囲に相談、
どうしても納得がいかなければ相談窓口へ



もし、あなたに悩みがあるなら
もし、同僚が悩んでいたなら——
「相談窓口」へ連絡してください

相談内容は
スライバシーが守られ
匿名で扱われます

最寄りの相談窓口 ▶ TEL:

もしくは ▶ 総務省消防庁
ハラスメント等相談窓口 [平日8:30~18:15] TEL:03-5253-7548



総務省消防庁

Fire and Disaster Management Agency

ハラスメントとは何か？

ハラスメントは決してあってはならない行為です。消防は生命に関わる職場なので一定の厳しい訓練が必要ですが、度を越えた対応はハラスメントとなりえます。ハラスメントの発生によって、国民や住民の信頼を著しく損ね、かつ消防職員の士気の低下や職場環境の悪化を引き起こし、「行政サービスとしての消防力の低下」にもつながりかねない重大な問題となります。また、被害を受けた人が職務上の人間関係や力関係に配慮して我慢し、表面化せずに深刻化することもあります。

ハラスメントには主に次のようなものがあります

- **パワーハラスメント** (パワハラ) とは、業務のうえで適正な範囲を超えた指導で「人格や人権を傷つけられた」ときの発言や行動を指します。パワハラが発生しやすいのは、加害者、被害者の両者の間にコミュニケーションギャップがある場合が多いものです。
- **セクシュアルハラスメント** (セクハラ) とは、性的な嫌がらせで、働く人の個人としての尊厳が傷つけられる行為であり、男女ともに対象となりえます。
- **その他のハラスメント** として、妊娠や育児における嫌がらせ、相手の人格を否定、またLGBT等への差別的な言動なども挙げられます。



職場で多いパワハラ・セクハラってどんなこと？

その言葉や行為に疑問を感じたら、まず周囲の友人や同僚に相談してみるのもよいでしょう。それでも、疑問を解決できなかつたら、相談窓口へ行ってみましょう。

パワハラを知る *パワハラとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為」です

パワハラ6つのパターン

- 1 身体的な攻撃(暴行や傷害)
- 2 精神的な攻撃(脅迫や暴言)
- 3 人間関係の切り離し(無視、仲間外し)
- 4 過大な要求
(業務上明らかに不要な事、遂行できない業務の任命、仕事の妨害)
- 5 過小な要求
(能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事の任命、仕事を与えない)
- 6 個の侵害(プライベートなことへの過度な立ち入り)

パワハラと判断される可能性の高い典型的な特徴

- 指導の適正な範囲を逸脱している
- 適正な職務から外れている
*個人が不快だと感じて、職務の適正な範囲ならパワハラではない
- 個人に認識がなくても、人権を侵害し、就業環境を悪化させている
- 個人の人格や尊厳を傷つける発言で個人に著しい精神的苦痛を与える
- 継続的に繰り返し行われる行為である

*厚生労働省の分類

セクハラを知る *セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、断じて許されず、防止措置を講じることが法的に義務づけられています

セクハラとは個人の意に反する性的言動

拒否して配置転換など不利益を受けること 対価型セクシュアルハラスメント

- 【例】
- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
 - 職場で署長が日頃から職員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その職員を無視した。

職場の環境が不快となり、働くうえで支障が生じること 環境型セクシュアルハラスメント

- 【例】
- 廊下やエレベータ内などで、上司が女性部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
 - 同僚が署内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

よりよい職場環境をめざすために

ハラスメントにあったなら…

あなたは独りではありません。心の内を聞いてくれる人が周囲には必ずいます。気心の知れた上司や同僚、友人に相談し、解決できないときは、近くの相談窓口にご相談してみましょう。

「もしも」のときの心得

- **嫌なことは嫌だという【相手に注意の意思表示】**
 - ・相手にやめてほしいことを明確に伝える(メールも可)
 - ・嫌といえない時は早めに相談
- **記録は残す【事実を明確にする】**
 - ・日時、場所、具体的なやりとり、誰がいたかなど記録する
- **黙認やなかったことにしない【その場しのぎにしない】**

「見聞き、相談された」のときの心得

- **ハラスメントを見聞きしたら**
 - ・相談者を孤立させない
 - ・ハラスメントをした人に注意を促す
 - ・状況に応じて上司や相談窓口には知らせる
- **当事者から相談されたら**
 - ・当事者間の問題として片づけけない
 - ・声をかけにくいなか相談してきたのだから、批判や指導はしない
 - ・当事者はどういう対応、解決策を望んでいるかを考えるよう促す

相談時に伝えるべき項目

*上司や相談窓口にご相談する場合、メモを作成しておくことも有効です

- 何についてか(どのようなハラスメントか)
- 相手(行為者)は誰か(複数、黙認している人はいるか)
- あなたは、現在どんな状況(こころ、身体)か
- いつ行われたことか(継続している場合は期間や頻度も)
- きっかけで思いつくことはあるか
- どのような言動があったか
- あなたはどのように対応したか
- このことを相談した人はいるか
- あなたの受けた言動や目撃者はいるか
- あなたは、どのような対応、解決策を望んでいるか
- 事実調査を進めたほうがよいか(行為者へ/知っている人へ)

