

令和5年度

人権問題研修講演会

職場におけるハラスメントの理解と相談対応

大阪企業人権協議会

企業人権協サポートセンター講師 吉川 弘

はじめに

職場でのパワハラ防止義務が盛り込まれた労働施策総合推進法などの改正法が成立し、事業主に対して、相談体制の整備やハラスメント事案に対する迅速かつ適切な対応などが義務化されています。

そこで、本日はハラスメント防止対象である

- パワーハラスメント
- セクシュアルハラスメント
- マタニティハラスメント等

を横断的に確認するとともに、それぞれのハラスメントの内容について関心と理解を深めていただきます。

さらに、事業主が雇用管理上講ずべき措置である「窓口設置」および「相談対応」の基本的な内容について学びます。

目次（本日の研修内容）

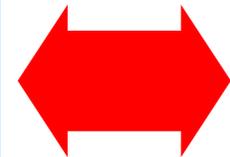
1. 人権とは
2. ハラスメントが及ぼす影響
3. ハラスメント関連法の横断チェック
4. さまざまなハラスメント
 - (1) パワーハラスメントについて学ぶ
 - (2) セクシュアルハラスメントについて学ぶ
 - (3) SOGI ハラスメントについて学ぶ
 - (4) マタニティハラスメント等について学ぶ
5. 相談対応の基本
6. ハラスメントの防止に向けて

人権とは

人権とは何か

人権 (human rights) —一人ひとりが当事者

人権とは、私たちが人間らしく生きるための権利で、人種や民族、性別などの違いにかかわらず、すべての人に共通に備わっている「自由」や「権利」の総称のことです



差別・人権侵害

自由

思想・信条・信教
表現・職業など

権利

教育・労働
衣食住など

・日本国憲法

第11条 基本的人権の尊重

「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在および将来の国民に与えられる」

・その他個別法

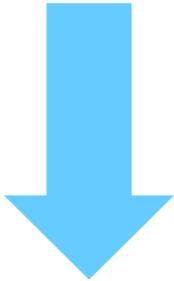
社会課題としての人権（問題）

差別の問題



人権（問題）はこれまでの歴史的経緯の中で、国、地方行政において取り組む社会課題（とりわけ差別の問題）との関係で捉えることが多くありました。

普遍的な視点からの人権



最近ではCSR（Corporate Social Responsibility）等の国際人権との関係から、普遍的な視点で人権を捉えることの重要性が認識されている。
ex. 尊厳、自律・自立、社会参加、多様性の尊重 等
また、最近の企業等の人権研修・啓発においては、職場の人権問題（ハラスメント、メンタルヘルス等）に関心が高まっています。

人権関係領域の法制化

法整備の二つの側面

人権保護・擁護に関する法律が近年整備されてきています。このような法整備は、社会課題としての人権問題を法的にも保護していくという側面と、法律を作って人権擁護をする必要のある社会問題が発生してきているという側面があります。

人権に関わる日本の法

人権課題	主な法律	人権課題	主な法律
人権啓発	<ul style="list-style-type: none"> 人権教育・啓発の推進に関する法律 	アイヌの人々	<ul style="list-style-type: none"> アイヌの人々の誇りが尊重される社会実現に向けた施策推進法
女性	<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法 男女共同参画社会基本法 ストーカー規制法 配偶者からの暴力防止法 女性活躍推進法 	外国人	<ul style="list-style-type: none"> ヘイトスピーチ解消法
		犯罪被害者やその家族	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪被害者等基本法
子ども	<ul style="list-style-type: none"> 児童買春、ポルノ規制処罰法 児童虐待防止法 子どもの貧困対策推進法 子ども基本法 	インターネット	<ul style="list-style-type: none"> 児童誘引行為規制法
		北朝鮮による拉致	<ul style="list-style-type: none"> 拉致被害者支援法
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者雇用安定法 高齢者居住安定法 高齢者虐待防止法 認知症基本法 	ハンセン病回復者	<ul style="list-style-type: none"> らい予防法の廃止の法律 ハンセン病問題解決促進法
		個人情報	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護法
障がい者	<ul style="list-style-type: none"> 障害者基本法 障害者雇用促進法 障害者虐待防止法 障害者差別解消法 	性的マイノリティ	<ul style="list-style-type: none"> 性同一性障害者の性別取扱特例法 LGBT理解増進法
		ホームレス	<ul style="list-style-type: none"> 自立支援特別措置法
同和問題	<ul style="list-style-type: none"> 部落差別解消推進法 	ハラスメント防止	<ul style="list-style-type: none"> 労働施策総合推進法 他

ハラスメントが及ぼす影響

労働分野における課題

雇用と処遇

- 優秀人材の確保
- 公平・公正な人事・処遇

能力開発・自己成長

- モチベーションの形成

ダイバーシティ

- 女性の活躍推進
- 障がい者雇用
- LGBTQにフレンドリーな企業

労働安全衛生と健康管理

- 従業員の健康増進
- メンタルヘルスケア

人権の尊重

- 募集・採用または採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、疾病、性的指向、性自認（LGBTQ等の性的マイノリティ）などによる差別的取り扱い
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- 職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど

労働関係法令の遵守（コンプライアンス）

ハラスメント関連法施行の背景

働き改革法（2018年）

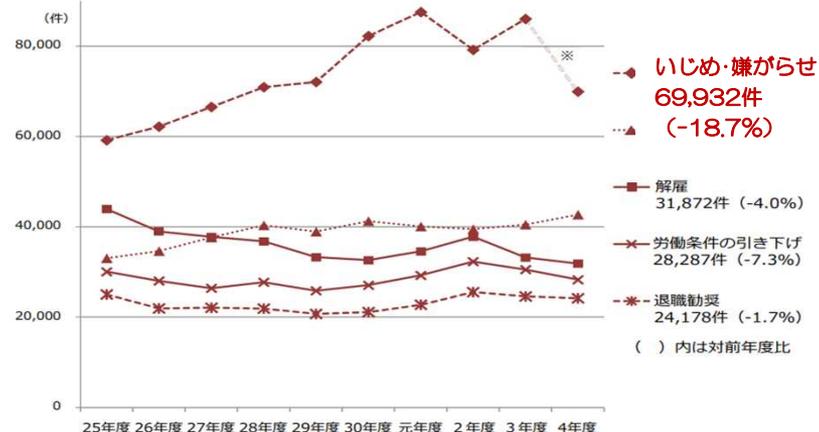
労働分野における問題点・背景

- 少子高齢化による労働人口の減少
 - 長時間労働の慢性化
 - 働き方の多様化
- ↓
- 賃金の引き上げと労働生産性の向上
 - 女性の活躍の推進
 - 高齢者の就業促進
 - 多様性に応じた社会保障の整備
 - 転職、再就職、人材育成、格差是正のための教育訓練
 - ハラスメント問題で、貴重な人材を流出させない

ハラスメント関連法の改正

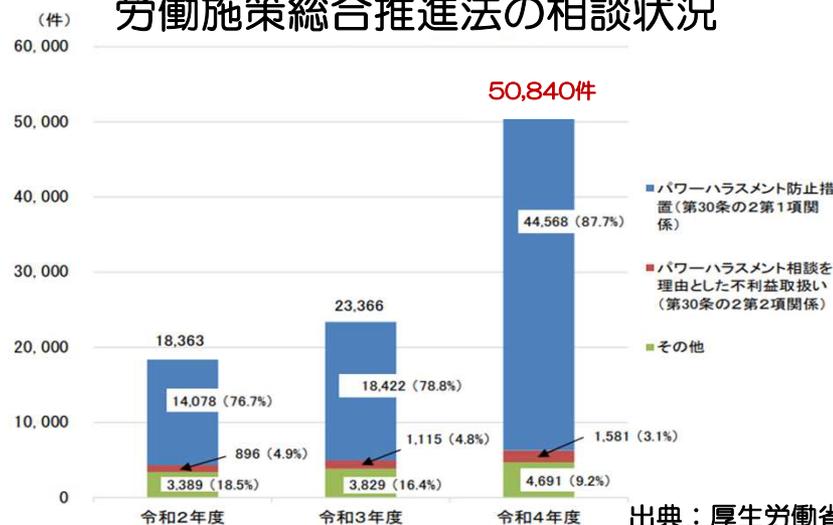
- 労働施策総合推進法
- 男女雇用機会均等法
- 育児・介護休業法
- 女性活躍推進法
- 労働者派遣法

民事上の個別労働紛争（10年間）



※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て（同法に基づく対応となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

労働施策総合推進法の相談状況



出典：厚生労働省

仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2021

2021年6月 日本労働組合総連合会

職場で受けたハラスメント

内 容	%
パワーハラスメント	27.6
セクシュアルハラスメント	8.5
ジェンダーハラスメント	4.2
コロナハラスメント	3.1
SOGIハラスメント	2.2
ケアハラスメント	2.1
マタニティハラスメント	1.7

【ご参考】 SOGI (ソジ) ハラスメント

性的指向 S exual O rientation
性自認 G ender I dentity

ハラスメント防止の取組み

内 容	%
各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備	13.9
コミュニケーションの活性化・円滑化のための取組み	9.7
適正な業務職場目標の設定等の職場環境改善のための取組み	7.6
妊娠・出産・育児休業等の制度が利用できることの周知・啓発	5.3
妊娠等の実情に応じた業務体制の整備	5.1
妊娠等自身の体調等に応じて適切に業務を遂行して行くという意識を持つことの周知・啓発	3.7
その他	0.7
特になし	40.6
わからない	33.7

ハラスメントによって生じるダメージ

個人のダメージ

ハラスメントは被害を受けた当事者が最大の被害者となり、同時に企業にも大きな損失をもたらします。

- 労働者の健康状態の悪化
- 労働者の意欲の低下
- 就業環境の悪化
- 休職や退職などにつながり得る
 - ・ 行為者（処分、損害賠償、健康状態の悪化等）

職場のダメージ

- 就業環境の悪化
 - ・ モラルの低下
- 休職や退職などにつながり得る
- 職場全体の生産性の低下
 - ・ 不祥事
 - ・ 事故

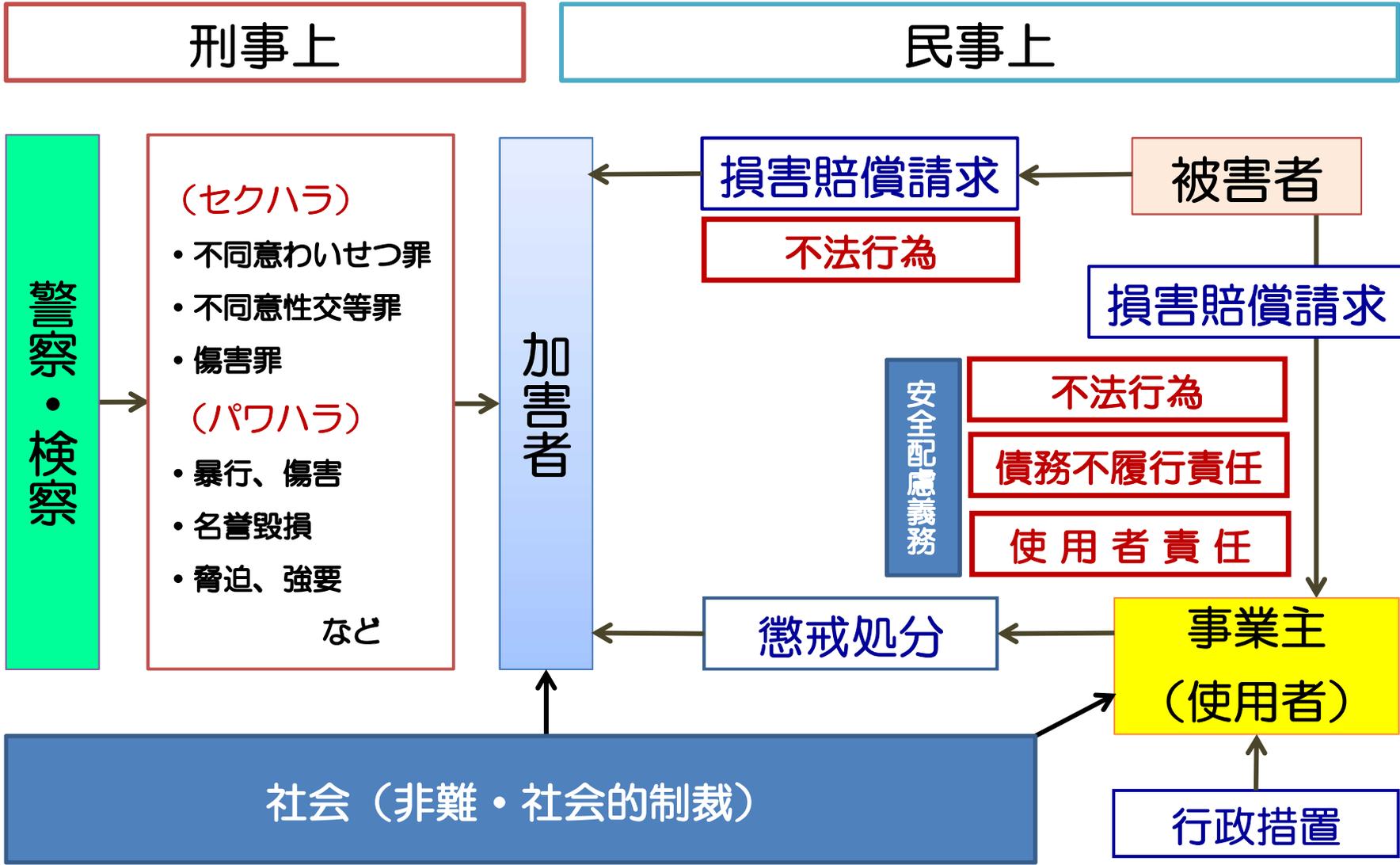
組織全体のダメージ

- それらに伴う経営的な損失
 - ・ 人材採用難
 - ・ 企業・団体名公表
 - ・ マスコミリスク
 - ・ 企業のレピュテーション低下
 - ・ 信用喪失
 - ・ 労災、訴訟リスク（労働審判、民事訴訟）

最近の特筆すべきこととして

- ハラスメントが起こると「情報」が上がってこなくなる

職場のハラスメントに関わる法的責任等の整理



ハラスメント関連法の横断チェック

各ハラスメント防止法の概要

ハラスメント		パワハラ	セクハラ	マタハラ	ケアハラ
法律		労働施策総合推進法	男女雇用機会均等法		育児介護休業法
雇用管理上の措置等	措置義務規定	第30条の2	第11条	第11条の3	第25条
	不利益取扱禁止	第30条の2第2項	第11条第2項	第11条の3第2項	第25条2
	他の事業主への協力		第11条第3項	セクハラ事実関係の確認などに協力（努力義務）	
国、事業主及び労働者の責務	国の責務	第30条の3	第11条の2	第11条の4	第25条の2
	事業主の責務	第30条の3第2項	第11条の2第2項	第11条の4第2項	第25条の2第2項
	事業主（役員）の責務	第30条の3第3項	第11条の2第3項	第11条の4第3項	第25条の2第3項
	労働者の責務	第30条の3第4項	第11条の2第4項	第11条の4第4項	第25条の2第4項



共通項目	事業主の雇用管理上の措置等	役員、労働者の責務（努力義務）
		① 予防から相談対応・再発防止まで（措置義務） ② 相談による不利益取扱禁止 ③ 研修の実施（4つのハラスメント全てに努力義務）

各ハラスメント防止指針の概要

ハラスメント	パワハラ防止指針	セクハラ防止指針	マタハラ防止指針	ケアハラ防止指針
ハラスメントの内容 ・ハラスメントの定義 ・「職場」「労働者」の定義	○	○	○	○
事業主等の責務	○	○	○	○
事業主が雇用管理上講ずべき措置内容	○ (10項目)	○ (10項目)	○ (11項目)	○ (11項目)
他の事業主への協力		○		
事業主が行うことが望ましい取組みの内容	○	○	○	○
事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組み	○	○	○	
望ましい取組みの内容 ・ カスタマーハラスメント	○			

職場とは	オフィスのみならず、事実上働いているところ・・・あらゆる場所で！
労働者とは	正規雇用労働者のみならず、派遣労働者も含む全ての労働者 ・・・あらゆる人に対して！
自ら雇用する労働者以外とは	他の会社の従業員、個人事業主、インターンシップ、就職活動中の学生、求職者等 ・・・誰に対してもハラスメントをしないことが基本！

事業主が雇用管理上講ずべき措置内容

パワハラ防止指針	セクハラ防止指針	マタハラ防止指針	ケアハラ防止指針
事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容 (10項目)		事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容 (11項目)	
<ol style="list-style-type: none">1. 方針明確化と周知2. 厳正対処方針の周知3. 相談窓口の設置と周知4. 窓口での適切な対応5. 事実確認6. 被害者へ配慮措置7. 行為者への措置8. 再発防止措置9. プライバシー保護措置と周知10. 不利益取扱禁止と周知		<ol style="list-style-type: none">1. 方針明確化と周知2. 厳正対処方針の周知3. 相談窓口の設置と周知4. 窓口での適切な対応5. 事実確認6. 被害者へ配慮措置7. 行為者への措置8. 再発防止措置9. プライバシー保護措置と周知10. 不利益取扱禁止と周知11. 要因解消措置	

事業主が行うことが望ましい取組み内容

- パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラの相談窓口の一元化
- 原因や背景となる要因解消のための取組み・・・業務の点検、業務の効率化
- 運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討

さまざまなハラスメント

パワーハラスメントについて学ぶ

パワハラ防止に向けて

パワハラ定義（2012. 1 厚生労働省定義）

1. 同じ職場で働く者に対して
2. 職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に
3. 業務上の適正な範囲を超えて
4. 精神的・身体的な苦痛を与えたり
5. 職場環境を悪化させたりする行為



パワハラ定義（2020. 6. 1 施行）

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. 職務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより
3. 雇用する労働者の就業環境を害すること

総てを満たすとパワハラ

大企業
2020.6.1から適用

中小企業
2022.4.1から適用

職場におけるパワーハラスメントの6類型（厚生労働省指針）

職場におけるパワハラの状況は多様であるものの、代表的な言動の類型が指針で示されています。

パワハラ の6類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>1. 身体的な攻撃 (暴行・傷害)</p>	<p>① 殴打、足蹴りを行うこと ② 相手に物を投げつけること</p>	<p>① 誤ってぶつかること</p>
<p>2. 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)</p>	<p>① 人格を否定するような言動を行うこと。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛に送付すること</p>	<p>① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること</p>
<p>3. 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)</p>	<p>① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること</p>	<p>① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるためにその前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること</p>

職場におけるパワーハラスメントの6類型（厚生労働省指針）

パワハラの種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>4. 過大な要求</p> <p>（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）</p>	<p>① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること</p> <p>② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること</p> <p>③ 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こと</p>	<p>① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること</p> <p>② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること</p>
<p>5. 過小な要求</p> <p>（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）</p>	<p>① 管理職で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こと</p> <p>② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと</p>	<p>① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や量を軽減すること</p>
<p>6. 個の侵害</p> <p>（私的なことに過度に立ち入ること）</p>	<p>① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること</p> <p>② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること</p>	<p>① 労働者への配慮を目的として労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと</p> <p>② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと</p>

職場におけるパワーハラスメントに関して 雇用管理上講ずべき措置等に関する指針

「優越的な関係を背景とした」言動

当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して**抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景**として行われるもの。例えば、

- ① **職務上の地位が上位の者**による言動
- ② **同僚又は部下**による言動で、当該言動を行う者が**業務上必要な知識や豊富な経験**を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ③ 同僚又は部下からの**集団による行為**で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

パワハラの状態

上司 ↔ 部下

先輩 ↔ 後輩

同僚 ↔ 同僚

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの。例えば、

- ① 業務上明らかに必要のない言動
- ② 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ③ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ④ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

ハラスメント判断基準

「業務の必要性」と

「態様の相当性」



「目的の正当性」と

「手段の正当性」

判断に当たっては、様々な要素を総合的に考慮することが適当
考慮要素の1つである労働者の属性とは、例えば、労働者の経験年数や年齢、障がいがある、**外国人**である等が含まれ得る。



レイシャルハラスメントは「パワーハラスメント防止の対象」

「就業環境を害すること」

当該言動により労働者が

- ① 身体的又は精神的に苦痛を与えられ、
- ② 労働者の就業環境が不快なものとなったため、
- ③ 能力の発揮に重大な悪影響が生じる等

当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者の多くが、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当。

パワハラを起こさないための適切な指導

1. 具体的な行動に焦点

叱るのは相手に気づきを与え、相手の行動を変容させることが目的

⇒ どのように行動を変えて欲しいのかを具体的に示す

2. 人格の否定、性格の非難はしない

相手の人格を尊重し、相手の育成を考える

3. 感情的にならない

アサーションのスキルを用い、言うべきことを伝える

4. どう伝わったかを確認

指導した内容が、そのまま正確に相手に伝わるとは限らない

5. 状況に応じた環境で指導

パワハラになる可能性は、叱る内容や相手との関係性などにより異なる

人格を否定する表現例

人格否定は相手の心を傷つけ、人としての尊厳を傷つける

1. 存在に関する人格否定

「よく生きていられるな」「よくここにいられるな」「死ね」「消えろ」
「目障り」「顔を見ているだけで吐き気がする」

2. 能力に対する人格否定

「役立たず」「無能なやつ」「頭が悪いな」「馬鹿だな」「新入職員以下だ」
「使えない」「主任失格」「〇〇歳になって、こんなこともできない」
「代わりはいくらでもいる」

3. 親に関する人格否定

「親の顔が見てみたい」「家族の悪口」

4. 育ちに関する人格否定

「どういう育ち方をすればこうなるんだ」

5. 大人としての人格否定

「小学生以下だ」「字は読めるのか」「小学生の文章みたいだ」

さまざまなハラスメント

セクシュアルハラスメントについて学ぶ

職場におけるセクハラとは

「職場で行われる相手の意に反した性的な発言や行動により、労働者の対応によって、労働条件について不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」

*セクハラ判断基準：「不利益」「就業環境を害された」かどうかは、
⇒ 「平均的な女性・男性労働者の感じ方」

性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動を言います。

【例】

性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、個人的な性的体験談を話すことなど

性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

労働者とは・・・

- 職員、スタッフ、派遣社員、取引先の方 など
- 性別は問わない
異性間（男性から女性、女性から男性） 同性間（女性から女性、男性から男性）

セクハラの種類

対価型セクハラ

意に反する性的な言動を拒否・抵抗したことにより、解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象から除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること。

【例】

- 職務上の立場を利用して性的な関係を求める
- 性的な関係を要求したが拒否されたので解雇する
- 職場内の性的発言に対して抗議した者を配置転換するなど

環境型セクハラ

意に反する性的な言動により就労環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど就業する上で看過できない支障が生じること。

【例】

- 性的な話題をしばしば口にする
- 食事やデートにしつこく誘ったり、嫌がられているのに付きまったりする（ストーカー行為）

セクハラのない職場

1. セクハラ行為者とならないために

(1) 相手の感じ方が重要

- ① 相手の気持ちや立場を尊重
- ② 不快に感じるかどうかは個人差

親しさの表現のつもりでも相手が不快に思うことも

- ③ **勝手な思い込みをしない**・・・「これくらいなら」

(2) 相手が必ず「NO!」と言えらるとはかぎらない

(3) セクハラ相談を受ける場合、セカンドセクハラに注意する

2. セクハラ被害者とならないために

(1) 相手に対して「**NO!**」の意思表示をする。

- ① 自分がどう感じているのか、どうしたいのかを正確に知る
- ② 自分の気持ちを率直に相手に伝える
その際に相手の権利も尊重する

- ③ **iメッセージ**（「私」を主語にして）

(2) 周囲の友人・同僚先輩・上司に相談しましょう

さまざまなハラスメント

SOGIハラスメントについて学ぶ

「LGBTQ」とは

「LGBT」 = 性的少数者（性的マイノリティ）を総称する言葉

L	esbian	レズビアン	女性の同性愛	性的指向
G	ay	ゲイ	男性の同性愛	
B	isexual	バイセクシュアル	両性愛	
T	ransgender	トランスジェンダー	割り当てられた性別との違和	性自認

LGBTの他にも

Questioning（クエスチョニング）

セクシュアルティをあえて決めない、または決められない、分からない状態

Queer（クイアー）

規範的とされる性のあり方以外を包括的に表す言葉など、

他にもさまざまな性のあり方を含み「LGBTQ」や「LGBTQ+」という言葉で表される。

11人に1人が「LGBTQ+層」

電通が2021年4月8日に発表した「LGBTQ+調査2020」によると

LGBTQの人々の割合は 8.9%

「SOGI / SOGIE」とは

「性のあり方」を、次の要素に分けて整理する。

性的指向	Sexual Orientation	恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか、向いていないか
性自認	Gender Identity	自分の性別をどう認識しているか
性別表現	Gender Expression	服装や髪型、言葉遣い、しぐさ等、自分の性別をどう表現するか

性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった「**SOGI (ソジ)**」という言葉が用いられる。

さらに、性別表現 (Gender Expression) を加え、「**SOGIE (ソジー)**」ともいわれ、「**SOGI (SOGIE)**」は、性的マイノリティだけでなく、すべての人に関する属性や特徴といえる。

SOGIハラメントとは

- LGBTQへの差別的な言動がセクハラに該当すると「セクハラ指針（男女雇用機会均等法）」に明記
- SOGIハラのうち、人格を否定するような攻撃とアウティングがパワハラに該当すると「パワハラ指針（労働施策総合推進法）」に明記

1. 性的指向や性自認に関するハラメントで具体的には

- (1) 特定のSOGIの差別的な呼称や言動
- (2) SOGIを理由とするいじめ・暴力・無視
- (3) SOGIを理由として、労働条件に不利益を与える（不当な異動や解雇など）
- (4) 望まない性別での生活の強要
- (5) 誰かのSOGIについて許可無く公表すること（アウティング）
- (6) カミングアウトを強制する（する、しないはLGBTQ当事者の判断が尊重される）
- (7) SOGIを理由とする侮辱的な言動や人格を否定する言動

2. SOGIハラの対象

LGBTQに限定されない・・・「LGBTQハラ」ではなく「SOGIハラ」たる由縁
性的マジョリティに対する言動もSOGIハラに該当

ex. 「性的マジョリティ」が「性的マジョリティ」に対して
「性的マイノリティ」が「性的マジョリティ」に対して

LGBTQへの言動がハラスメントに

差別語 ホモ、オカマ、レズ	男女の違い 男らしく・女らしく	性別を詮索 あの人、男？女？
存在の否定 この職場にはいない	結婚 結婚しないの？	うわさ あの人ってオネエ？
笑いのネタに 宴会で女装	恋愛 早く彼女つくったら？	忌避 オネエは気持ち悪い

- LGBTQの方に配慮すべき表現
 - ・ 外見だけで性別をきめつけない
 - ・ 相手の関係性や性別に関する表現に気をつける
 - ・ 差別的、不適切な表現にならないよう注意する

彼氏・彼女	恋人・パートナー
旦那・奥様	配偶者・パートナー・お連れ合い
君・ちゃん	〇〇さん
男性・女性	〇〇さん

日常の何気ない会話が、男女の役割分担や異性愛だけを前提としている場合に、LGBTQ 当事者には自らのアイデンティを傷つける大きな脅威に・・・。

「カミングアウト」が出来ない

1. 当事者が「カミングアウトしていない」

調査機関	調査年	調査名	内容	率
LGBT総合研究所	2019	LGBT意識行動調査 2019	カミングアウトしていない	78.8%
auじぶん銀行	2020	LGBT当事者を取り巻く 就業環境の実態調査	職場で カミングアウトしていない	82.4%

2. カミングアウトしない（出来ない）理由

- 知られると変な噂をされるかもしれない
- 説明するのが面倒
- 周りの対応が変わるのが嫌
- かわいそうだと勝手に思われる
- 相手を困らせるだけだと思う
- わざわざ言わなくても関係は続けられる
- 過去の経験から（いじめの被害経験）
- 相談をキッカケにSOGIが広まる

カミングアウトを受けたときの対応

1. 伝えてくれてありがとう
（信頼されている証）
2. アウティングしないので安心して欲しい
3. 他に誰か知っている人はいる
4. これからも関係は変わらないよ
5. 何か困っていることがあれば言って欲しい

職場で求められていること

「LGBTQの権利は人権」

LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」では、自分の周りにLGBTはいないと思っている人の割合が84%と報告

1. 「自社には当事者がいる」という認識を持つ
 - ・ 職場でカミングアウトしていないLGBTQ当事者も多い。
そういう人たちが、同僚の発した何気ない一言に傷ついたり、いやな思いをしたりすることはとても多く、そうしたことの積み重ねが、人間関係や仕事のやりがい、勤務意欲に悪影響を及ぼすことになる。
2. 性的指向・性自認等にかかわらず、相手への敬意、心づかい、励ましの気持ちを持ってすべての同僚・お客様に接する

「よき理解者として適切に対応」

1. 「男性はこうあるべき、女性はこうあるべき」といった固定観念や先入観に同調し、LGBTQ当事者を特別視しないこと、偏見を持って対応しないこと
2. 普段から性別を決めつけない会話を心がける

差別的な言動を見つけたら

1. 間違っている事は毅然と指摘する勇気も必要（差別的な言動に同調しない）
2. 差別的な言動を許すことは、LGBTQの職員の信頼をなくす事につながる。

マタニティハラスメント
パタニティハラスメント
ケアハラスメントについて学ぶ

マタニティハラスメント等の防止

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法 2017年1月1日施行

● 施行前まで

事業主の義務	根拠
妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止	男女雇用機会均等法第9条第3項
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止	育児・介護休業法第10条等

「不利益取扱い」とは、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

● 2017年1月1日からは上記に加えて

事業主の義務	根拠
上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条の2
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	育児・介護休業法第25条等

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する雇用管理上の措置を義務付け

ハラスメントの「原因や背景」

1. 「制度等の利用の請求等」をしにくい職場風土
2. 制度等の利用が出来ることの職場における周知が不十分

ハラスメントの類型

制度等の利用へのいやがらせ型

育児休業制度、短時間勤務制度、介護休業制度などをとらせない、あるいは、とりにくい状況にする嫌がらせ

【例】

- 産前休業の取得を上司に相談
 - ・ 「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた
 - 育児休業の取得について上司に相談
 - ・ 「（男のくせに）育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得出来ない状況に
 - 介護休業について請求、同僚から
 - ・ 「自分なら請求しない」と言われ、取得出来ない状況に
 - 時間外労働の免除について上司に相談
 - ・ 「次の査定の際は昇進させない」と言われた
 - 上司・同僚が
 - ・ 「所定外労働の制限をしている人はたいした仕事はさせられない」
 - ・ 「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない、迷惑だ。」

と繰り返し又は継続的に言い、雑務のみさせられたり、就業する上で看過できない程度の支障が生じている
- ※ 「解雇その他不利益な取扱を示唆するもの」は、1回の言動でもハラスメントに該当

状態への嫌がらせ型

妊娠・出産そのものに対して、**否定的な言動で嫌がらせ**をしたり、あるいは、**解雇を含めた不利益な取扱を示唆**したりすること

【例】

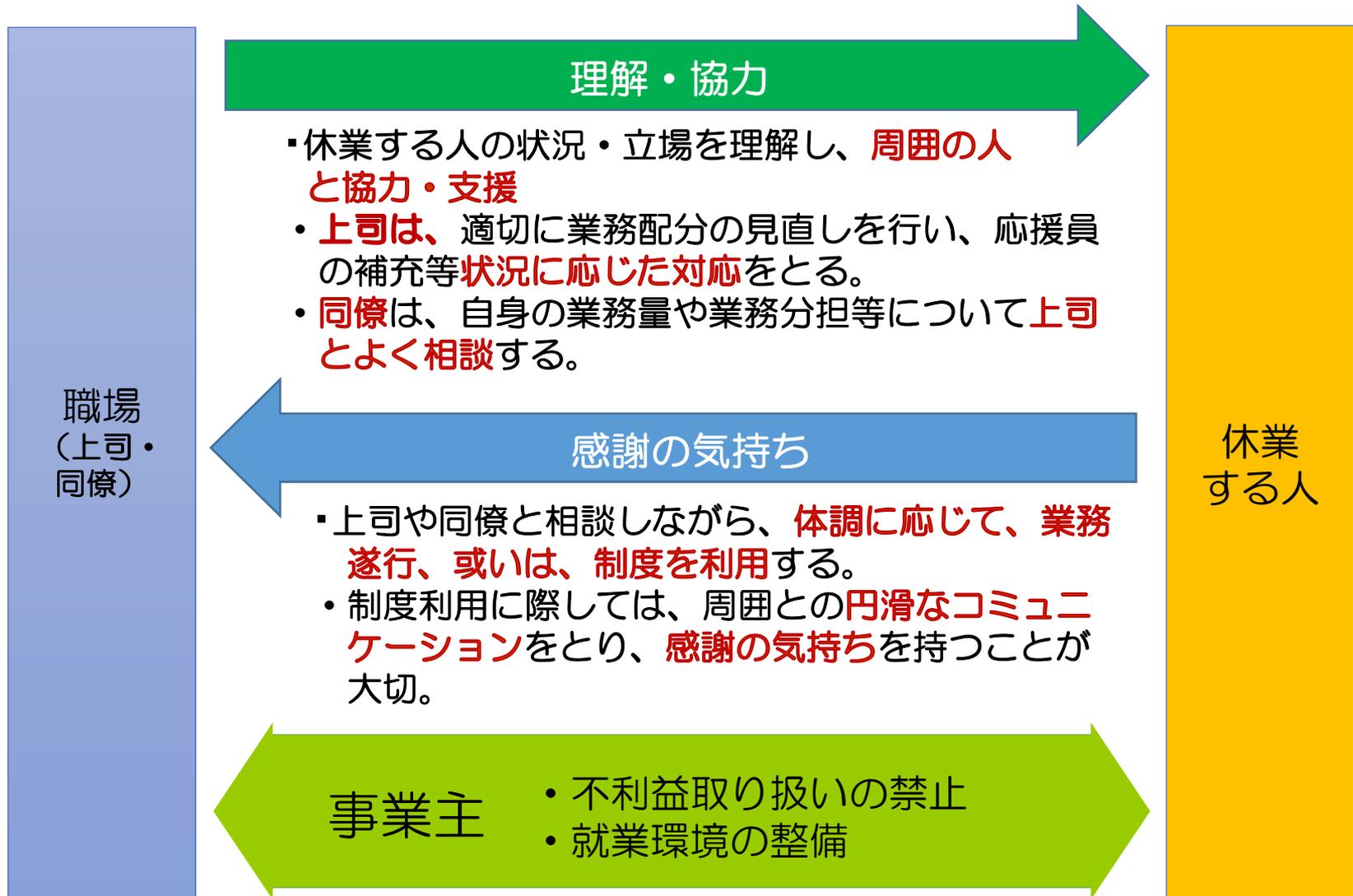
- 上司に妊娠を報告
 - ・「他の人を雇うので早めに辞めてもらう」と言われた。
- 上司・同僚が
 - ・「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」
 - ・「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況や、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況

業務上の必要性に基づく言動であれば、ハラスメントに該当しない

【例】

- 業務体制を見直すため、上司が育児休業の取得時期を確認する。
- 制度等に利用に際し、変更の依頼や相談をする。ただし強要しない。
- 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んではと・・・」と配慮する。

誰もが安心して働ける職場であるために



相談対応の基本

ハラスメントを受けたとき

1. 拒否の意思を伝え、記録に残す

(1) 止めて欲しいと意思を伝える

(2) 記録に残す

- ① メモに残す（5W1H、どのように感じたか、周囲に第三者はいたか）
- ② 上司や同僚に伝え、そのことを記録に残す

2. 証拠を確保する

電話などは記録し、手紙やメール、SNSの書き込みなどを保存

3. 相談する

(1) 1人で我慢せず、信頼のおける同僚や上司、又は会社の相談窓口にご相談

(2) (各都道府県) 総合労働相談コーナーや労働局の雇用環境・均等部(室)に相談

ハラスメント相談窓口の整備

1. 相談対応の体制づくり

- (1) 相談担当者への教育・研修制度の整備
- (2) 相談担当者マニュアルの整備
- (3) 外部窓口の設置検討
- (4) 相談記録の保管・取扱いルール of 整備
- (5) 相談は面談だけでなく、電話、メールなどの複数の方法を工夫
- (6) あらゆるハラスメント相談について一元的に応じることの出来る体制を整備することが望ましい
- (7) 労働者が利用しやすい体制を整備し、労働者に周知されていること

2. 相談窓口の設置のポイント

- (1) 実質的な対応が可能な窓口の設置
- (2) 各種ハラスメントの相談に一元的に応じることが出来るような体制
- (3) 窓口担当者の人選
 - ① 男女とも含めた複数を専任
 - ② 中立的な立場で問題解決に取り組む人 他
- (4) 窓口の周知・案内
 - ① 安心して相談できる、プライバシー保護と不利益取扱いがないなど
分かりやすく示し周知する
 - ② 相談対応の全体の流れが分かりやすいこと
 - ③ 協力等を理由に不利益な取扱いを行わないこと

相談対応者の心構え

1. 相談員の役割と基本的留意点

1. 相談担当者は、経営上、重要な役割を担っていることを認識
2. 事実を確認し、法的視点等から判断し、問題を整理する
自分の価値観で勝手に判断し、問題を解決・収束しない
3. ハラスメントに対する正確な理解や知識を持つ
「ハラスメントに関わる人権」「メンタルヘルス」「ダイバーシティ」「傾聴・訊くスキル」等

2. 相談員の心構えと視点

視点	相談員の心構え	ポイント・留意点
視点1 (親身な対応)	被害者を含む当事者にとって、適切かつ効果的な対応は何かを常に考える	<ul style="list-style-type: none">• 相手の気持ちを受け止める• 相手の価値観を理解する• 相手の目線で考える
視点2 (公平・公正な対応)	法令や就業規則、事案、倫理・道徳に則り、行為者・相談者双方に公平・公正な対応をすること	<ul style="list-style-type: none">• 自分の経験や価値観によるモノサシで判断、意見しない
視点3 (迅速な対応)	事態を悪化させないために、迅速な対応を心掛けること	<ul style="list-style-type: none">• 直ぐに相談日を設定
視点4 (秘密の厳守)	関係者のプライバシーや名誉、人権を尊重し、一連の話し合いの中で知り得た情報や秘密を厳守	<ul style="list-style-type: none">• 相談者の同意なしに、行為者等に相談の事実を伝えない

相談対応の進め方

1. 相談窓口・一次対応

- (1) 対応する相談担当者の選任（誰が聴いたら相談者が話しやすいかという視点）
- (2) 話を聴く、相談を受ける
 - ① 相談者のプライバシーや人権に配慮
 - ② 相談者に寄り添いながら話を聴く
 - ③ 相談者が何を望んでいるか確認
 - ④ 相談事案の解決に向けた今後の進め方について確認

2. 事実の確認

面接にあたっては必ず相談者の同意を得ること

- (1) 行為者面接
 - ① 公平に聴き、事実関係を明らかにしていく
 - ② 相談者に対する報復行為や証拠隠滅行為をしないことを伝える
- (2) 周囲からのヒアリング
 - ① 行為者として申し立てられた人や相談者及び周囲の人のプライバシーの保護

3. 問題解決のための対応（措置の検討）

事実確認を踏まえ、会社としてどのような対応をとるのか検討

- (1) ハラスメントの定義及び判断基準、関係法令、会社の就業規則、裁判例等を照らし併せて検討
- (2) ケースに応じて早期に弁護士等の専門家に相談も考える

4. 相談者・行為者への説明フォロー

- (1) 相談者と行為者の双方に対して、事実関係の調査結果とそれを踏まえた会社の対応について理解を得るようにする
- (2) 解決が困難な場合は、早期に弁護士等専門家、専門機関に相談の上、進めていくことも検討

5. 再発防止策の検討・実施

ハラスメントは許さないという会社の強い姿勢を示すとともに、ハラスメントの職場環境に対する具体的な取組みを行う

相談対応者のスキル

1. コミュニケーションの基本

私たちが行っているコミュニケーションは、2つに分けて考えることができる。

	言語コミュニケーション	非言語コミュニケーション
内容	<ul style="list-style-type: none">言語を媒介とするコミュニケーション、あるいは言語を主たる伝達手段とするコミュニケーション また、音声による「話し言葉」と音声を用いない「書き言葉」「手話」がある	<ul style="list-style-type: none">言語以外の手段によって行われるコミュニケーション
相談者から読み取る	<ul style="list-style-type: none">相談者の言語（要素）を読み取る	<ul style="list-style-type: none">相談者の口調や声の大きさ、声の高さ、抑揚、話す速さ、表情及び動作等から、相談者の感情や気持ちを読み取る

2. 傾聴とは

「傾聴」とは、相手の言いたいことや訴えたい気持ちをつかもうとする能動的な聴き方

3. きくには

- 聞く (Hear) 音や声を耳で認識する
- 訊く (Ask) 尋ねる、問う
- 聴く (Listen) 聞いた内容を理解し反応

4. 相談者に対する傾聴の効果

- (1) 相談者と信頼感を築く
- (2) 心の中にあるもやもやなどのネガティブな感情を解放してすっきりさせることができる
- (3) 相談者自らの解決すべき問題を、自ら捉える事ができる

5. 傾聴の技法

(1)	受容的態度	• 相談者の判旨の流れを妨げずに、注意深く聴いていく態度
(2)	共感的態度	• 相談者の立場に立ち、その気持ちを理解しながらも客観的に理性を失わない態度
(3)	アイコンタクト	• アイコンタクトを意図的に活用して、相談を円滑かつ効果的に進める
(4)	うなづく	• 適切かつ意図的に頷き、クライアントの発言を励ましたり、発言を促す
(5)	相づちを打つ	• 相談者の話に適切かつ意図的に相づちを打ち、相談者の発言を促す
(6)	繰り返し	• 相談者が話したことばの一部を捉え、そのまま相談者に伝え返す
(7)	言い換える	• 相談者の発言を別の表現で言い換えて応答することで ①関心を持って傾聴していることを伝え、発言をさらに促す（関心） ②話を展開する（展開） ③相談者自身の気づきや洞察を促す（気づき）
(8)	明確化	• 相談者が伝えたい言葉や、本人が気づいていない気持ちや感情を相談担当者が言語化する
(9)	要約	• 相談者の話の要旨をまとめて、相談者に伝え返す
(10)	沈黙	• 相談者の沈黙に対して、相談担当者は受容する気持ちで待ち、相談者が思考を深める過程を進める • 沈黙が長く続く場合は、促す言葉をかけるなど柔軟に対応
(11)	質問	• 相談者に質問し、必要な情報を得る 「閉ざされた質問」「開かれた質問」

相談対応者が気をつける発言

1. 相談者にも問題があるような言葉

- (1) あなたの行動にも問題があるんじゃないか
- (2) あなたにも隙があったのでは・・・

2. 不用意な慰めの言葉

- (1) 気にしすぎ、考えすぎ、過剰反応では

3. 行為（者）を一般化する言葉

- (1) 男性（女性）はみんなそのようなものだよ
- (2) 営業なんてそんなものだよ

4. 対応する意思を示さないような言葉

- (1) そのくらいのことは、我慢した方がよい
- (2) 悪い人ではないから大げさにしない方がよい
- (3) 大事になるとあなたが困るよ

ハラスメントの防止に向けて

ハラスメントをなくすために認識すべきこと

1. 意識の重要性

- (1) お互いの人権を尊重すること
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと

2. 基本的な心構え

- (1) 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手に不快にさせてしまう場合がある。
- (2) 不快に感じるか否かについては個人差がある
- (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしない。
- (4) 相手との良好な人間関係が出来ているという勝手な思い込みをしない。

3. 良い人間関係を築くキーワード



ご清聴ありがとうございました