

# ハラスメントの 基礎知識を学ぼう

東北ブロック 幹事  
本多 将人

ハラスメントとは？

# 種類はどれくらい？

みんな知っているのは

- ・パワハラ
- ・セクハラ

他にはなにがある？

# 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**」

身体的な攻撃

精神的な攻撃

人間関係からの切り離し

過大な要求

過小な要求

個の侵害

- Aさんは訓練中ミスをして先輩のBさんに指導を受けています。
- 「おまえ要領が悪いな」
- 「今日、時間あるか？出来が悪いお前の為に、俺も残って教えてやるよ」
- 「お前には期待してんだから」

# コミュニケーションと信頼関係

- 部下の成長を願い指導する
- 部下に好意をもって接する
- コミュニケーションが取れている
- 信頼関係が築けている

# 時代は変わってきている

## 指導側が変わらなければならない

- 「理解させる」
- 「覚えさせる」
- 「考えさせる」

。20年間と約11ヶ月、育てていただき  
本当にありがとうございました。  
先行く親不行物をおゆるしくたさい。

私にはもう疲れました。

でも、生まれ変わってまた、この家族と一緒にいたい  
と思います。

この20年間は私にとってとても大切な宝物で  
本当に色々なことをもらいました。それを返すことがで  
きず、このまま結果にな、てしまい申し訳ありません。  
最後の最後まで、わがままな息子で  
ごめんなさい。

私がいなくな、でも、体に気を付けてください。  
特に親父、まろが、でも夕方の2時頃まで。  
酒をほとんどはしててください。

母、お母さん、健康診断に行、てください。

結婚してくださいね。

これから皆さん。20年間ありがとうございました。  
ごめんなさい。

。もうき、は、あまり大きくはしない、皆さん  
いつも通りの生活に早く戻、てください。  
それが最後のお願いです。



# セクシャルハラスメント

- (男女雇用機会均等法11条1条)
- 職場におけるセクハラとは、職場において相手(労働者)の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な労働条件にするものであって
- 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により**当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること**、または
- 職場において行われる性的な言動により労働者の**就業環境が害されること**を意味します

## ●対価型

職場や学校における立場や上下関係を利用して下位にあるのに対する言動を強要するもので、

「性的な要求を受け入れれば、高評価を与える、昇進させる。ということいかなければ辞めるか異動になる」等

(例)

- ・性的な関係を要求→拒否→解雇
- ・日ごろから性的な事柄について公然と発言していた→抗議→降格

## ●環境型

はっきりとした不利益を伴わない性的な言動を繰り返すことで働く環境を悪化させるもの

抱きついた、胸を触った、お酌の強要、出産や妊娠のことを尋ねる等が含まれます。

(例)

- ・腰や胸をたびたび触る→苦痛を感じる→就業意欲の低下
- ・性的な内容の情報を意図的、継続的に流布した→苦痛により仕事に手がつかない

⇒相手が不快だと感じているかどうか

# 罰則はあるのか？

パワハラもセクハラも犯罪になる可能性がある

- ・傷害罪
- ・暴行罪
- ・侮辱罪
- ・名誉棄損
- ・強制わいせつ罪、強要罪等が適用

民法715条 不法行為(使用者責任)

# 誰に相談すればいい？

一人では絶対悩んではダメ

「信頼できる同僚や友達」

「信頼できる上司」

- 相談内容を署内の誰にも知られたくない時はどうする？

「相談窓口」（誰から、時間、内容、）

# 山形県 ハラスメント等相談窓口 を設置しました!!

ハラスメント等の事案の解決を目的ため、消防本部や市町村には相談しにくい、  
通報したが適切に対応してくれなかったなどの場合に備えて設置しました。

ハラスメント等に関するご相談を、広く受け付けます。



## 対象は？

ハラスメントを受けたと考える消防職員の方  
だけでなく、そのご家族、上司、同僚の方など  
広くご相談いただけます。  
また、相談は匿名で行うこともできます。

## 情報提供が不安...

関係消防本部等への情報提供を行うに当たっ  
ては、相談者の方にごままで情報提供をして  
もよいか確認を行い、相談者の方が不利益な  
取扱いを受けないよう十分配慮します。

## 相談するとどうなる？

相談者の要請や同意があれば、  
・関係消防本部や市町村に対し相談内容  
の情報提供を行います。  
・関係消防本部や市町村から過去の経緯  
を聞き取った上で、適切な対応をとるよ  
う関係消防本部や市町村に助言します。

## どんなときに相談する？

相談内容(例)

- ・「上司から暴力行為を受けたが、これはバワハラに当たるのではないか」
- ・「消防本部や市町村にセクハラ相談をしたが、相談に乗ってくれなかった」
- ・「消防職員である配偶者がバワハラに悩んでいるが、どうしたらいいか」
- ・「このような指導の仕方はバワハラに当たってしまうのか」 ...etc.

## 連絡先は・・・

専用回線  
TEL: 023-630-2627

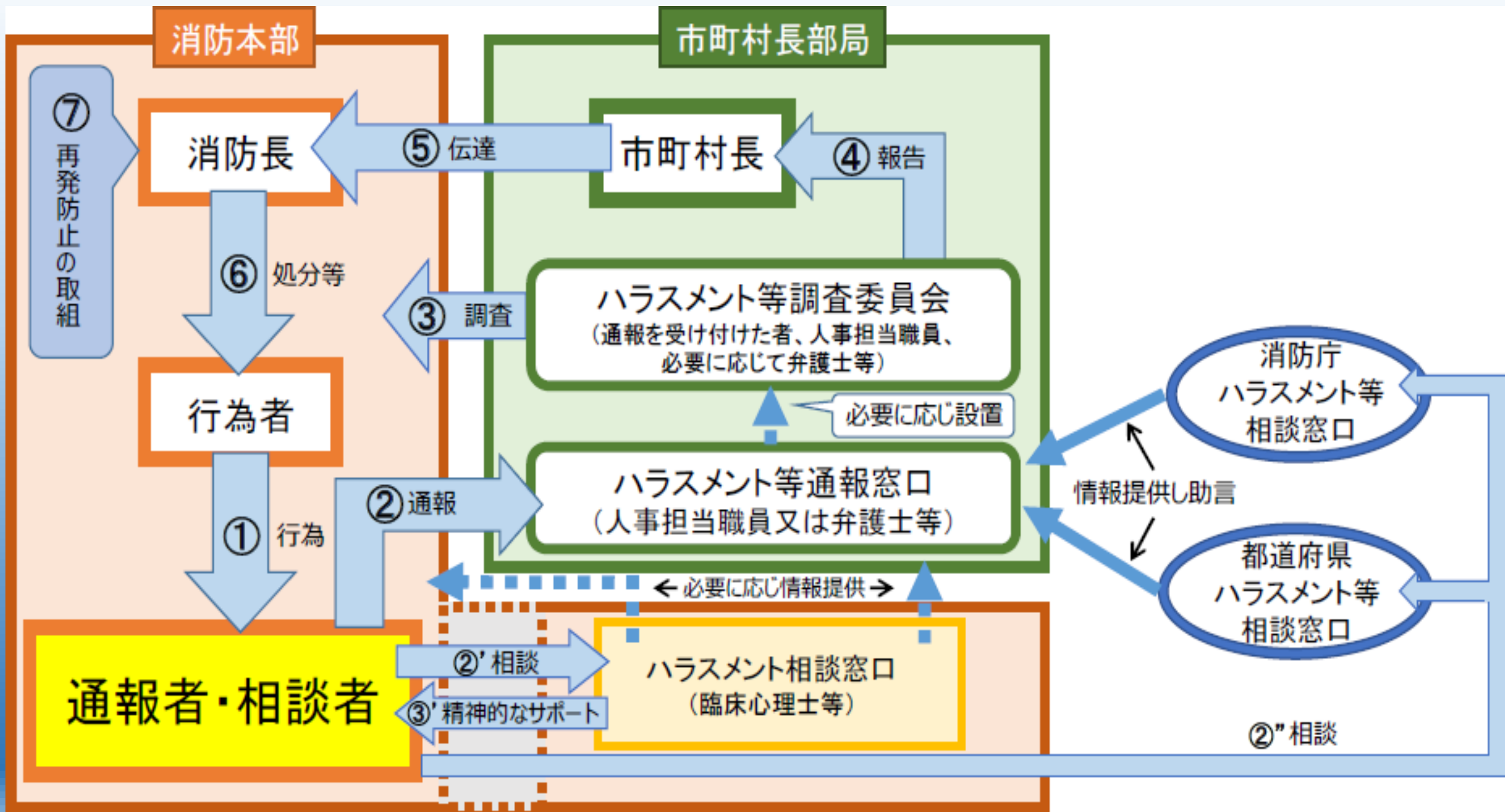
電話の際は、「ハラスメント相談等を行  
う旨」をお伝えください。

専用アドレス  
E-mail: [kanshobo@pref.yamagata.jp](mailto:kanshobo@pref.yamagata.jp)

メールの際は、相談内容について詳細に  
把握するために、担当者が聞き取りのた  
めに電話をかけても問題のない電話番号  
を記載してください。

対応時間：平日9時～17時（12時～13時を除く）

山形県環境エネルギー一部危機管理・くらし安心局 危機管理課



# ・ハラスメントに対しての各対応

- (1) ハラスメント等を撲滅するというトップの意思
- (2) 体制の整備及び職員の精神的なサポート
- (3) 防止策の実施



# ワーキンググループによる調査

- 2017年7月に全国からランダムに選んだ男女計4000名にハラスメント調査を実施。
- 2018年3月に各本部へ情報提供
- 「消防長の意志の明確化」
- 「ハラスメント等通報制度の確立」及び「ハラスメント相談窓口の設置」

# ハラスメント等相談窓口



## を設置しました!



### 設置目的

ハラスメント等の事案の解決を目指すため、市町村や消防本部の「ハラスメント等通報窓口」には通報しにくい、通報したが適切に対応してくれなかったなどの場合に備えて設置しました。

### 対象者

ハラスメント等を受けたと考える消防職員の方だけでなく、その御家族、上司、同僚の方など広くご相談いただけます。

### 相談内容(例)



上司から暴力行為を受けたが、これはパワハラに当たるのではないかな。

市町村や消防本部にセクハラ相談をしたが、相談に乗ってくれなかった。



消防職員である配偶者がパワハラに悩んでいるが、どうしたらいいかな。

### 相談後の対応

相談者からの相談に対して助言を行うほか、相談者の要請や同意があれば、

- ・ 関係消防本部や市町村に対し相談内容の情報提供を行います。
- ・ 関係消防本部や市町村から過去の経緯を聞き取った上で、関係消防本部や市町村に対して適切な対応を取るよう助言します。相談内容について公表することはありません。

なお、関係者の処分等が行われた場合には、その内容を各消防本部から公表することになります。

### 情報の秘匿性の確保

相談は匿名で行うこともできます。また、関係消防本部への情報提供を行うに当たっては、相談者の方に、どこまで情報提供をしてもよいのかなどの確認を行い、相談者の方が不利益な取扱いを受けないよう十分配慮します。

### 設置場所・連絡先

本窓口は消防庁消防・救急課内に設置しています。ご相談の際は下記の連絡先に電話してください。

対応時間：平日 8:30~18:15 TEL: **03-5253-7548** (専用回線)

なお、電子メールでも相談を受け付けておりますが、相談内容について詳細に把握するためにこちらからお電話をおかけすることとします。必ず、お電話番号を記載の上、下記メールアドレスにご連絡してください。上記の対応時間外となる平日の夜や土曜日・日曜日しか電話対応ができない方については、電子メールにその旨を記載してください。指定の時間帯にこちらからお電話をおかけします。 E-mail: [fdma\\_hcs@soumu.go.jp](mailto:fdma_hcs@soumu.go.jp)