

【パワハラチェック1】 もしかしたら、パワハラの被害者（加害者）かも知れない

チェック	No.	受けている行為や発言（している行為や発言）
	1	過重な仕事を与えられた（与えている）
	2	全く仕事を与えられない（与えていない）
	3	「バカヤロー」「のろま」など、暴言を吐かれた（言っている）
	4	「辞めてもいいんだぞ」などと脅された（言っている）
	5	仕事上のミスだけでなく、人格まで否定された（人間性まで言及する）
	6	人前で激しく叱責をされた（人前かどうかを気にせず叱責する）
	7	ねちねちと叱責を繰り返された（同じことで何度も叱責を重ねる）
	8	暴力をふるわれた（暴力をふるう）
	9	無視され続けている（無視をし続けている）
	10	不法行為を強要された（不法行為とわかっているにもかかわらず、仕事としてやらせる）

※10項目中いくつか当てはまれば、パワハラの可能性があります。これらの行為が繰り返されれば、パワハラは深刻です。

【パワハラチェック2】 心身に及ぼすパワハラの影響

チェック	No.	心身の状態
	1	仕事上のミスが目立つようになった、以前より多くなった
	2	何をするにも意欲がわからない
	3	職場に行きたくないと思うことが多い
	4	上司（同僚）の言葉が気になり、仕事が手につかない
	5	手が震えたり、めまいや動悸がする
	6	睡眠ができない
	7	体調が思わしくない（慢性的にだるさ、胃痛、頭痛などを感じる）
	8	自分は「ダメ」だと思うことがよくある
	9	消えてしまいたいと思うことがある
	10	精神科、心療内科に通っている

※1 番号が大きくなるほど、パワハラをうけている本人への影響が大きい

※2 【パワハラチェック1】にチェックが入らず、【パワハラチェック2】にチェックが入った場合は、パワハラ以外に原因があると考えられます。

【セクハラ理解度チェック】

わかっているようで、意外と知らないセクシャルハラスメント。あなたの理解度をチェックしてみましょう。

Q. 次の「言動」は、セクハラになるでしょうか？

No.	質 問	あなたの判断
1	疲れ気味の女性に、親切に肩をもんであげる。	な る ・ ならない
2	女性が故意に男性の身体をなでる。	な る ・ ならない
3	同じ部署の女性（男性）職員に好意を持っていたので、食事に誘った。	な る ・ ならない
4	上司が部下に「もういい年だし…いつごろ結婚するんだ」「子どもは何人作ろうと考えてるんだ」などと聞く。	な る ・ ならない
5	秘書業務には、女性職員を配置するようにしている。	な る ・ ならない
6	男性の上司から、「男のくせに、もっとしっかりしろ」と叱責された。	な る ・ ならない
7	休憩時間、男女交えて猥談で息抜きをすることがときどきある。	な る ・ ならない
8	男性同士の方が気をつかわなくてもよいので、男性職員だけで飲み会をしている。	な る ・ ならない
9	職場の旅行や懇親会などの宴会では、部長の隣には必ず女性職員が座り、お酌をすることになっている。	な る ・ ならない
10	業務のうち上げで男性職員、女性職員ともにカラオケのデュエットで盛り上がった。	な る ・ ならない

〔 ・21世紀職業財団「セクシュアルハラスメント認識度チェックシート」
・人事院「これってセクシュアル・ハラスメント？～理解度チェック～」をもとに作成 〕

参考：上記2つのチェックシートは、それぞれのホームページに掲載されています。

○21世紀職業財団「セクシュアルハラスメント認識度チェックシート」<http://www.roumu.com/shcheck.pdf>
(PDF データダウンロード可能)

○人事院「これってセクシュアル・ハラスメント？～理解度チェック～」(レベル別、解答・解説つき)

<http://www.jinji.go.jp/sekuhara/3rikaidochekku.html>

注意：実際の場面では様々な状況や背景が考えられるため、明確な判断ができないこともあるでしょう。

判断する上で、大切なことは、相手との人間関係も含めその行為や言動が相手を不快と感じさせるかどうかを考えることです。

【パワーハラ理解度チェック】（答え・解説）

No.	解 説（基本的な考え方）	答 え
1	親切心からの行為でも、不必要に身体に触れるのは、セクシャルハラスメントです。	なる ・ ならない
2	セクシャルハラスメントは、男性から女性への行為が絶対的に多いと言えますが、女性から男性へのこのような行為も、当然セクシャルハラスメントです。	なる ・ ならない
3	好意を持った人を食事に誘ったからセクシャルハラスメントにはなりません。ただし、明らかに相手が嫌がっているのに何度も誘うような行為は、セクシャルハラスメントになる可能性が高くなります。	なる ・ ならない
4	親切心や親心で尋ねたとしても、家族計画にかかわることは、性的な関心が起因することであり、セクシャルハラスメントになります。また個人のプライバシーに関することは、尋ねないように心がけるべきです。	なる ・ ならない
5	仕事の割り振りは、性別でなされるものではありません。性別でなく個人のもつ適正や、能力等で決められるべきです。その他、お茶を入れるのは女性がすべきなどというような考えも同様です。これらは、ジェンダーハラスメント（性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせ。女性又は男性という理由のみで正確や能力の評価や決め付けを行うこと。）ともよばれています。ジェンダーハラスメントは広義のセクシュアルハラスメントとされます。	なる ・ ならない
6	5同様、仕事は性別でしているものではありません。注意する場合に性別は関係はありません。また、異性からだけでなく、同性からの性的な言動もセクシャルハラスメントの対象になります。	なる ・ ならない
7	休憩時間であるにかかわらず、職場での性的な話題は、品性の欠如と言えるでしょう。同席している人の中にはそれを不快に感じる人もいるかも知れないこと、たまたま聞こえてしまった周りの人の心情も配慮すべきです。	なる ・ ならない
8	男性職員だけで飲み会をしているからといって、セクシャルハラスメントにはなりません。	なる ・ ならない
9	女性にお酌を強要することは、女性を蔑視することであり、セクシャルハラスメントです。この場合、相手が上司で断りづらい関係がありますので、同時にパワーハラスメントとも言えるでしょう。宴席だから許されるということはありませんし、羽目を外し判断力が低下しがちな場だからこそ、相手の気持ちを考えた言動を心がけることが大切です。	なる ・ ならない
10	男女でデュエットで楽しく盛り上がることは、当然セクシャルハラスメントにはなりません。ただし、嫌がっている人にデュエットを強要するというのがあればセクハラです。デュエットでなくても、カラオケが苦手な人もいます。相手が不快なものを強要すればハラスメントにつながります。	なる ・ ならない