



ハラスメント防止セミナー

～ アンコンシャス・バイアスとハラスメント ～

ハラスメント対策について

---

宮崎市男女共同参画センター

*R6.12.14 (SAT)*

# 今日の目標

---

誰もがハラスメントの被害者にも加害者にもならないために

- ♣ ハラスメントのことを知ること
- ♣ そしてその対応方法を考えること

## ハラスメントって？

---

ハラスメントは、人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為をいいます。

いろいろな場面でのこの「嫌がらせ」や「いじめ」は、意図している・していないに関わらず、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすることをいいます。

# ハラスメントの種類

---

こんなハラスメントがあります

(厚生労働省「ハラスメント基本情報」)

- **パワーハラスメント**

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの

- セクシャルハラスメント

労働者の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されるもの

- 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

上司や同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されるもの

- カスタマーハラスメント

---

「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」や「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」という悪質なクレーム等の迷惑行為

- 就活ハラスメント

就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシャルハラスメントやパワーハラスメント

## このほかにも

---

- モラルハラースメント

特定の人に対して悪口や無視をする行為によって精神的な苦痛を与える嫌がらせ行為

- ジェンダーハラースメント

性別を理由として嫌がらせや差別をする行為

## さらに

人材育成研修などを手掛ける民間会社があげるもの  
お酒が飲めない人に対して、上下関係や罰ゲームなどで  
飲酒を強制する**アルコールハラスメント**、国籍や人種に対  
する嫌がらせである**レイシャルハラスメント**、リモートワー  
ク中に発生するパワハラ・セクハラ行為である**リモートハ  
ラスメント**、IT機器やネットワークなどの取扱いが苦手な  
人に対する嫌がらせである**テクノロジーハラスメント**、



リストラ対象の人に対する嫌がらせや圧力などで自主退職を促す行為である**リストラハラスメント**、喫煙者が非喫煙者に対して望まない喫煙や受動喫煙によって健康被害や健康不安を与える行為である**スモークハラスメント**、体臭・口臭、強すぎる香水や柔軟剤の匂い、タバコの臭いなどによって他人を不快にさせる**スメルハラスメント**というのもあるようです。

## 最近では

---

不機嫌な態度で、周囲に不快感や過度な緊張感を与える行為である**不機嫌ハラスメント(フキハラ)**というものもあり、専門家によっては、50種類以上のハラスメントを挙げられるケースもあるようです。

## ハラスメントの現状は？ データでみると

---

### ◆ 総合労働相談コーナー

(121万件 16年連続で100万件を超え、高止まり)

民事上の個別労働紛争相談(R5年度)

(相談、助言・指導の申し出、あつせん申請)

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 60,125件

12年連続最多

## ◆ なんでも労働相談ホットライン <連合>

---

2023年の電話、メール、LINEの相談件数18,678件  
このうち、「パワハラ・嫌がらせ」に  
分類されるものが、全体の16.8%でトップ、  
2番目が「雇用契約・就業規則」で、9.5%

## 精神障害の労災認定

(厚生労働省2024.6発表)

2023年度 883件(過去最高 5年連続で更新)

前年度から173件増加。自殺や自殺未遂に至ったケースは79件、前年度より12件増加。昨年の認定基準改正で原因項目に追加された「カスハラ」による労災は52件。うち45件は女性で、顧客から迷惑行為の標的にされやすい傾向を示す結果となっています。

## 原因別で最も多かったのは

---

「パワハラ」の157件で、前年度から10件増加。「セクハラ」が103件、「仕事内容や仕事量の大きな変化」が100件と続きます。

業種別では「社会保険・社会福祉・介護」112件、「医療」105件でした。精神障害の労災請求は3,575件（前年比892件増）で過去最多。認定率34.2%。

## ハラスメント対策の法制化

---

各種ハラスメントの対応が法制化され、事業主のハラスメント防止措置義務が定められています。

- パワハラ 労働施策総合推進法第30条の2(2020.6・2022.4)
- セクハラ 男女雇用機会均等法第11条(1999.4)
- 妊娠・出産等に関するハラスメント 同法第11条の3(2017.1)
- 育児休業等に関するハラスメント 育児・介護休業法25条(〃)

## 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

---

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ そのほか併せて講ずべき措置
  - 相談者・行為者等のプライバシーの保護
  - 相談したこと等を理由とした解雇・不利益取扱い禁止



# 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策（前頁から厚生労働省）

---

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。）

- ① 事業主及び労働者の責務
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

# 企業としてのハラスメント防止対策

---

## ハラスメントが起こりにくい職場環境づくり

- Step 1* 会社のトップがハラスメントへの姿勢を明らかにする
- Step 2* ハラスメントに対する規則を作る
- Step 3* 対策を実行する(定期的な研修)
- Step 4* 定期的にアンケートを行う

## ハラスメントは なぜ発生するのか ?

---

ハラスメントの発生要因は  
「個人の意識に問題点がある場合」と  
「企業など組織内の風土に問題がある場合」  
に分けられます。

## 個人の意識に問題がある場合

---

ハラスメントについての無自覚や無知が原因といわれます。価値観の違いに気づかず「自分は普通だから」という感覚で、相手に不快感を与える言動に及んでしまうケースです。「自分ならこのくらい許されるだろう」といった認識の甘さも一因となります。

また、

---

時代環境の変化も個人の意識によるハラスメントを増やす結果となります。

特に、中高年の管理職層を中心に「自分が育てられてきた環境では、これくらいの言動は当たり前で、ハラスメントではない」という感覚が、「これはハラスメントに該当する」という価値観の変化についていけないケースになります。

## 組織内の風土に問題がある場合

---

コミュニケーションが不足している職場だと良好な人間関係を構築するのが難しく、ハラスメントを指摘しづらい職場環境となりがちです。また、高い目標達成に追われたり、ミスが許されないなど強いストレスのある職場や他の部署との関係が少ない閉鎖的な環境の職場も、組織内の風土に問題があるケースになります。

## こういったことをまとめますと

---

次のような要因がハラスメントを引き起こすものと考えられます。！

### ① ハラスメントに対する知識不足

ハラスメントの加害者は、自分の発言や行動がハラスメントであると認識していないことがほとんどです。多くの場合、ハラスメントに対する知識不足です。

そのために、

---

自分でも知らないうちに相手を傷つけてしまうことがあります。パワハラやセクハラなどの言葉をよく耳にしているにもかかわらず、具体的にどのような言動がそれにあたるのかをいつも明確に把握している人ばかりではありません。具体的な例やハラスメントとみなされる基準を知らなければ、「ついうっかり」ハラスメントをしてしまう場面も多くなります。



---

ハラスメントを予防するには、  
企業の経営層や従業員それぞれを対象とする  
ハラスメント研修などを通じて、しっかりとした知識  
を得ることが大切です。

## ② 誤ったコミュニケーションをとっている

---

コミュニケーションで何を不快に思うかは人それぞれです。相手の価値観を知っていれば「こういうことは言うてはいけない」と判断できますが、知らないまま自分本位にコミュニケーションを続ければ、相手に苦痛を与えてしまうという恐れがあります。

「従来のやり方だから」「自分がこのように指導を受けたから」

---

と、相手に配慮しない一方的な発言や行動を行えばハラスメントに発展しかねません。

ハラスメントを防ぐには、何よりもお互いを尊重し合うことが大切です。働き方や価値観が多様化している現在、相手の働き方や価値観を尊重できる適切なコミュニケーションの取り方を、組織全体で学ばなければなりません。

### ③ アンコンシャス・バイアスによるもの

---

もともと日本人は、「1を聞いて10を知る」「空気を読む」「忖度」など、言葉で伝えなくても「察する」ことが美徳とされてきました。

これは小さな島国で培ってこられた、他国に例を見ない素晴らしい文化とも言われています。

---

しかしながら、多様化する現代において、「言わなくてもわかる」「みんなそう思っている」「普通に考えればこうだ」という今までの「暗黙のルール」が相手の意図することと乖離する現象が起きつつあります。

これが、ミスコミュニケーションやハラスメントの原因につながります。

---

アンコンシャス・バイアスとは、  
自分では気づかない偏ったものの考え方や  
思い込みです。

---

アンコンシャスバイ・アスは、誰の心にも存在するものです。過去の経験や知識、価値観などからアンコンシャス・バイアスは、ときに私たちの判断を助けてくれます。しかし、自身のゆがみや偏見、思い込みが原因で周囲を周囲を傷つけてしまう可能性があります。

## アンコンシャス・バイアスが抱える問題

---

アンコンシャス・バイアスは、持っていること自体が問題というわけではありません。しかし、個人や組織がアンコンシャス・バイアスに気づかないまま誰かのことを決めつけたり、何かを押し付けたりしてしまう言動は、相手を傷つける危険性があります。

その言動が、相手をコントロールしたり窮屈な思いをさせ



たり、選択肢や可能性を狭めてしまうかもしれないのです。

---

◆ 職場に潜むアンコンシャス・バイアス

- 「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」
- 子どもが病気になったとき、母親が休むことが前提
- 定時で帰る人を「やる気がない」とみなす
- 外国人と一緒に働くのは大変だと思う
- 障害のある人は簡単な仕事しかできないと考える

---

特に、ジェンダーギャップの大きい日本では、性的役割に関するアンコンシャス・バイアスが職場にも多く潜んでいると言われていています。『令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査結果』(内閣府男女共同参画局)によると、「性別役割意識」の項目では、次のようになっています。

- 「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」に対して、男女とも半数近くが「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答。
- 「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」  
(男性33.8%、女性33.2%)
- 「組織のリーダーは男性の方が向いている」(男性26.1%、女性20.9%)など、具体的な職場での偏見も両者ともに高いことがわかります。

## ◆ 家族や友人間にもあるアンコンシャス・バイアス

---

日常的な関係でもアンコンシャス・バイアスは発生します。

- 血液型での性格診断を信じている
- 相手の行動を「〇〇世代だから」と理由付けする
- 男性は人前で泣くべきではないと思っている
- 人と違う行動に「みんなこうしているのに」と思う
- 「普通」を想像しようとする

## こうした偏見や思い込みがあると

---

- ☞ 男性に育児休業を取得させない
- ☞ 特定の社員に雑用ばかり任せてしまう
- ☞ その業務に適した人材がいるのに性別などを理由に  
選択肢に入らない

などの無自覚なハラスメントを引き起こす恐れがあります。

## アンコンシャス・バイアスを生み出す要因



---

- 1 自分は間違っていないと正当化したい
- 2 自分をよく見せたい
- 3 自分にとって心地よい状態を保ちたい

## アンコンシャス・バイアスによる悪影響の具体例

---

日常生活で経験しやすいアンコンシャス・バイアスには、次のような種類があります。

- ①ステレオタイプ  周囲の人を属性や思い込みだけで決めつけてしまう
- ②確証バイアス  自分の意見を正当化する証拠だけに注目してしまう

### ③権威バイアス

---

👉 専門家や上司など、権威をもつ人の言うことはすべて正しいと思い込んでしまうこと

### ④集団同調性バイアス

👉 集団に属した際に、集団の動きや考えに同調してしまうこと



## ⑤ 正常性バイアス

---

👉 自分が抱える問題を直視することを避けるために  
自分は大丈夫と思いこむこと

### 悪影響

- 1 職場でのハラスメント・離職率の上昇
- 2 家庭での男女の役割の固定化
- 3 学校での疎外感や孤立感の増加

## あって当たり前なアンコンシャス・バイアスとの付き合い方

---

本当に改善すべきなのは、  
「アンコンシャス・バイアスをもっていること」ではなく  
「お互いのアンコンシャス・バイアスの可能性に気づかない  
ままコミュニケーションを終わらせてしまうこと」

## みんなが

---

「自分にもアンコンシャス・バイアスがあるはず」と気づき、  
意識できるようになれば

❖ 発言する側は…

「最初から決めつけずに確認してみよう」

❖ 受け取る側は…

「誤解されているかもしれないから伝えてみよう」

---

といったケースが増え

コミュニケーションの活性化につながります

## ハラスメントを防止するために

---

私たち一人ひとりに  
ハラスメントを許さない職場をつくる責任があります。  
何より、お互いのコミュニケーションを図り、  
意思疎通を十分とることが大切です。

## コミュニケーションの土台づくり

---

### 自分の気持ちや要求に焦点をあてる方法

相手の反発を招くような言い方では、事態を悪化させかねません。相手を言い負かしたり、屈辱を与えることが目的ではないのですから、横着な言い方や嫌味な言い方にならないように気を付けましょう。

☺ 「あなた」ではなく、「私」というメッセージ <アイ(私)・メッセージ>  
(例)「あなたが悪い」 🖐️ 「私はこう思います」

---

☺ 相手に不快感を与えない言い方で自分の気持ちを伝えます。  
(例)「めいわくだ」 🖐️ 「困っています」

☺ 相手に変えてほしい行為や何をしてほしいのかを伝えます。  
(例)「私は課長から『結婚しないの?』と聞かれるたびに、  
どう答えたらいいのか、困ってしまふんです。」「課長  
のお気持ちは嬉しいのですが、これからは、その話  
はやめてもらえませんか。」

## 職場環境の例で言いますと

---

### 風通しのよい職場の条件は

- ①適切な情報が共有される職場～意見を発信しやすい
- ②常に変化を受け入れる職場
- ③過度なストレスがかからない、ストレスを溜めこませない職場



# 「人権感覚って何ですか」という詩の抜粋です

(桑原律さん)

---

人権感覚って何ですか

それはケガをして 苦しんでいる人があれば  
そのまま すどおりしないで「大丈夫ですか」と  
助け励ます心のこと

人権感覚って何ですか

それは悲しみに うち沈んでいる人があれば  
見て見ぬふりをしないで  
「一緒に考えましょう」と共に語らう心のこと

個性や能力の発揮できる職場をめざして！

---

知る → 気づく → 変化(行動)

ご清聴ありがとうございました！



宮崎市男女共同参画センターパレット  
〒880-0879 宮崎県宮崎市宮崎駅東3丁目6番7号