

セクシュアルハラスメント認識度チェックシート(一般社員用質問)

| | |
|----|---|
| 1 | 社内 / 外の人との会話の中で女性又は男性社員を「うちの女の子」又は「うちの男の子」と呼ぶ。 ----- (セクシュアルハラスメントになると 思う 思わない) |
| 2 | 交際を申し込んだが、相手に断われたので「性的にだらしない」との噂を流す。 ----- (セクシュアルハラスメントになると 思う 思わない) |
| 3 | 上司が部下に「いつ結婚するか」「いつ子供を産む予定か」などと聞く。 ----- (セクシュアルハラスメントになると 思う 思わない) |
| 4 | デートに誘うのなどの男女個人間のことはセクシュアルハラスメントとは直接関係がないと思う。 ----- (そう思う 思わない) |
| 5 | 多少の性的な冗談・からかいは、笑って受け流すくらいの度量がほしい。 ----- (そう思う 思わない) |
| 6 | 露出度の高い服装で出社する人は、自らセクシュアルハラスメントを招いているといえる。 ----- (そう思う 思わない) |
| 7 | 飲み会でデュエットを頼んだらつきあってくれるのが当然であると思う。 ----- (そう思う 思わない) |
| 8 | 挨拶代わりに肩を叩いたり「 ちゃん」と呼ぶのは親しさの表現だと思う。 ----- (そう思う 思わない) |
| 9 | 男性の猥談は職場の息抜きだからとやかく言われたくない。 ----- (そう思う 思わない) |
| 10 | セクシュアルハラスメントに敏感になりすぎると日常のコミュニケーションがギスギスしたものになると思う。 ----- (そう思う 思わない) |

セクシュアルハラスメント認識度チェックシート(一般社員用解答)

| | |
|----|---|
| 1 | 社員を補助労働力とみでの言動はセクシュアルハラスメントになる可能性が高いと言えます。社員は人間として対等であり、仕事上の大切なパートナーであると認識することが大切です。 |
| 2 | 意図的に噂を流布することで相手は不快に思うでしょう。セクシュアルハラスメントの典型と言えます。個人的恨みをこのような形で表すのは潔くないことです。 |
| 3 | 親切心や親心で尋ねたとしても個人のプライバシーに関することは尋ねない方がよいと言えます。 |
| 4 | 個人間のことは直接関係はありませんが、女性又は男性が嫌がっているのに何度もしつこくさそうとセクシュアルハラスメントになります。 |
| 5 | 冗談であっても相手が傷つくことがあります。笑って受け流せというのは身勝手な論理です。 |
| 6 | それは責任を転嫁する考えです。露出度の高い服装を着用しているからと言ってセクシュアルハラスメントが許されることにはなりません。もし職場にふさわしくない服装なら、服務規律の観点から注意をしたらよいと思います。 |
| 7 | セクシュアルハラスメントの判断は相手はどう思うかです。歌が嫌いな人もあなたと歌いたくない人もいます。当然と考えるのではなく日頃からその相手ときちんとコミュニケーションをしておくことが重要です。 |
| 8 | 一人前の戦力・パートナーと認めているとはいえないと考えます。触ることもセクシュアルハラスメントになる可能性が高いといえます。 |
| 9 | 職場は社員全員がその能力を最大限に発揮できるように活気に満ちた明るいものとする努力が求められます。男性だけのものでないことをきちんと認識しましょう。職場での猥談は品性の点で如何かと思いますが。 |
| 10 | 相手が不快に思う行動はコミュニケーションにはなりません。相手を思いやる気持ちを持って本当のコミュニケーションに努めることです。 |

セクシュアルハラスメント認識度チェックシート(管理職用質問)

| | |
|----|--|
| 1 | <p>男性又は女性部下が女性又は男性社員に好意を持って一生懸命デートに誘っているが、これは個人の問題なのでセクシュアルハラスメントとは関係ないと思う。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 2 | <p>多少の性的冗談やからかいに過剰反応する社員がいる。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 3 | <p>セクシュアルハラスメントに敏感になりすぎると職場がぎすぎすすると思う。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 4 | <p>職場の宴会などで異性の社員をデュエットに誘うとセクハラといわれるので慎むように部下に言っているが、このような指示は正しいと思う。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 5 | <p>セクシュアルハラスメントの兆候を見逃さないように常に人事管理に注意を払うことが大切だ。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 6 | <p>セクシュアルハラスメントの相談を受けたときは直ちに相談窓口を紹介する。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 7 | <p>社員を「ちゃん」と呼ぶのは親しみの現れであり他意はない。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 8 | <p>女性社員は勤務年数が短い人が殆どである以上重要な仕事は任せられないと思う。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 9 | <p>セクシュアルハラスメントの防止は女性社員の活用と密接不可分だと思う。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |
| 10 | <p>セクシュアルハラスメントに対して会社も責任が問われるのはおかしいと思う。</p> <p>(そう思う 思わない)</p> |

セクシュアルハラスメント認識度チェックシート(管理職用解答)

| | |
|----|---|
| 1 | 個人間の問題であっても相手が嫌がっている場合はセクシュアルハラスメントになる可能性が高いといえます。管理者としてそれとなく注意しておくことです。 |
| 2 | 性的冗談をどう感じるかは人によって違います。苦痛を感じる人もいます。過剰反応と考えるのは適切ではありません。 |
| 3 | 職場のマナーとして相手が嫌がることを強制してはいけません。相手が不快に感じる行動はコミュニケーションとはいえません。相手に対する思いやりの気持ちを持って真のコミュニケーションに努めましょう。 |
| 4 | デュエットの誘いがすべてセクシュアルハラスメントになるわけではありません。相手がどのように考えるかを知るためにも日頃のコミュニケーションが大切です。 |
| 5 | 管理者として職場のセクシュアルハラスメント防止に気を使うことが必要です。風通しの良い職場づくりに努力してください。 |
| 6 | 管理者としてまず相手の立場に立って真摯に話を聞いてあげましょう。本人のプライバシーに配慮して解決策を考えてやることです。相談窓口の紹介も一つの選択肢ですが初期対応の重要性を認識し慎重にしてください。 |
| 7 | 社内では男性も女性も対等で一人前の社員やパートナーとして扱うことが必要です。そのように見ない意識があるとセクシュアルハラスメントを起こしやすいと言えます。 |
| 8 | 女性の平均勤続年数は 8 年を超え、10 年以上勤めている人も三分の一を超えています。女性社員の活用が企業にとって不可欠と認識することがとても重要です。 |
| 9 | 女性社員が十分活躍している企業では女性に対する偏見やセクシュアルハラスメントが少ないといえます。セクシュアルハラスメントのない職場を作り、女性社員の活用に前向きに取り組んでください。 |
| 10 | すでにいくつかの判例で民法 715 条、415 条により企業(使用者)の責任を認めています。セクシュアルハラスメントを企業の雇用管理の問題と捉えることが必要です。 |