

# 服務倫理委員会だより No.8

文責：副校長 豊田 邦久 R7. 11. 7

ハラスメント行為を受けた人にとっては、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、さらに心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合すらあります。

周囲の人たちにとっても、その行為を見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体にも悪影響を及ぼしかねず、その行為に起因する損失は、想像以上に大きいといえます。ハラスメント行為を行った人も、職場内の自身の信用の低下をもたらし、さらには懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることになります。心理的安全性の高い職場であるために、職場におけるハラスメントを防止ていきましょう。

## 職場におけるハラスメント防止 セルフチェックシート



○各項目に✓をしてセルフチェックしてみましょう！

(ア：はい イ：どちらともいえない ウ：いいえ)

	項目	ア	イ	ウ
1	職場における様々なハラスメントは、相手の尊厳や人格を侵害する許されない行為であることを理解している。			
2	職場における様々なハラスメントは、これを受けた人だけでなく、周囲の人、行為を行った人、職場にとっても損失が大きいことを理解している。			
3	職場における様々なハラスメントの予防・解決に取組む意義は、損失の回避だけに終わらず、仕事に対する意欲や職場全体の士気向上にも貢献し、職場の活力にもつながるものであることを理解している。			
4	勤務時間外の「懇親の場」やSNS等におけるやりとりであっても、職場における人間関係が継続している場合には、職場に該当することを知っている。			
5	同じ所属の職員以外にも、他の所属の職員、児童・生徒、保護者及び教育実習生等に対する言動もハラスメントの対象となり得ることを理解している。			
6	言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに気をつけている。			
7	受け手の判断によっては本人の意図とは関係なくハラスメントとなってしまうこともあることを理解している。			
8	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はしないように気をつけている。			
9	受け手が拒否の意思表示をしたら、繰り返さない。また、いつも明確に意思表示がある（嫌だと拒否する）とは限らないことを理解している。			
10	ハラスメントについて職員から相談があった場合、職場におけるミーティングなどにより解決することができる問題については、良好な勤務環境の確保のために取り組むことを心掛けている。			
11	ハラスメントやハラスメントに当たるおそれがある言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促したり、被害を受けていることを見聞きした場合には、被害を受けている職員等に声をかけて相談に乗るように心がけている。			
12	「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当することを理解している。			

質問	回答欄		
上記のチェック項目のうち、あなたが特に注意したいと思う項目の番号を右の欄に3つ記入してください。			