

第5回

ハラスメントを
許さない組織に

ジョカツで 職場もキラリ!

アトリエエム(株) 代表

三木 啓子

#Me Too

セクハラ（セクシュアルハラスメント）やマタハラ（マタニティハラスメント）を見かけたときには、どのような行動を取ればよいでしょうか。ハラスメントのない職場のためには、周囲の人の言動が重要なカギとなります。

連日のようにセクハラやマタハラ、パワハラ（パワーハラスメント）問題が報道されています。スポーツ界や行政機関など、一部の組織のことだけではありません。女性が能力を発揮して安心して働き続けるためには、ハラスメントの防止と適切な対応が重要です。

昨年の新語・流行語大賞ベスト10に、「#Me Too」という言葉がありました。セクハラなどの被害体験をSNS（ソーシャル・ネットワークキング・サービス）などで告白・共有するときに使用されるハッシュタグで、世界的なセクハラ告発の活動として広がりを見せました。男性から、今までの悪しき習慣を変えようと、声が挙がっています。

職場でのセクハラはとても身近な問題です。上司や先輩からセクハラを受けたことのある女性は3人に1人、そのうち

6割以上の被害者が誰にも相談できずに我慢をしています。担当者に相談をしたのはわずか3%にすぎません。

一方、行為者（加害者）の多くは、自分の言動がセクハラとは認識していません。「コミュニケーションのつもりだった」「嫌がついているとは思っていないかった」と考えています。

深刻化するセクハラ

どのような言動がセクハラに該当するのでしょうか。例えば、デートに誘う、交際を迫るなどの性的な誘いかけをして「言うことを聞けば昇給させる」「言うことを聞かないなら契約を更新しない」な



図1 深刻化するセクハラ

ジョカツで職場もキラリ!

重要な第三者の役割

ハラスメントは、重大な人権侵害です。

どと圧力を掛けるなどです。ほのめかしたり暗黙のうちに求めたりするのもセクハラです。他には、性的なうわさを流す、結婚や恋人のことをしつこく尋ねる、メールアドレスをしつこく聞く、宴会でお酌やデュエットを強要することなどが該当します。

女性の胸や尻に触るのはもちろんのこと、腰に手を回す、ハグをする、腕を組む、肩をもむなどの行為もセクハラといえます。「スキンシップ」という言葉が使われることもあります、それはあくまでも親子や親しい間柄で成り立つコミュニケーションで、職場ではスキンシップは不要であると認識しましょう。

男性上司が特定の女性部下に対して、仕事を頑張っているのだからねぎらいのために食事に誘うという「職場での力関係を背景にした職場外でのセクハラ」も増えています(図1)。誘った本人にはセクハラという意識はないかもしれませんが、上司からの誘いであれば断ることもできず、職場外でのセクハラに戸惑っている部下も多いのです。

重要な第三者の役割

- 1 直接、働きかける
- 2 状況を和らげる
- 3 他の人に依頼する

図2 重要な第三者の役割

それらは、「支配―被支配」の関係で起こります。相手を見下す、軽く見ているからそのような言動ができるのです。そのような力関係があるため、被害者は行為者に対して「ハラスメントをやめてほしい」とはなかなか言えません。そのときに重要なのが周囲の人たちの言動です。ハラスメントを見かけたときには、「自分に何ができるだろうか」と考えて、何らかの行動を起こしてほしいと思います。第三者としては、どのような言動や働きかけができるでしょうか(図2)。

① その場で行う行為者に「それはハラスメントです」と指摘して、その言動を止めさせる。(これができれば一番良い)

② 機転を利かせて、被害者に対して、例えば「電話が掛かってきています」

などと声を掛けて、まずは2人を引き離して状況を和らげる

③ 職場の状況や行為者との関係によっては①や②の対応が難しい場合、人事担当者やハラスメント相談員などに報告・相談し、注意や指導をしてもらうといった方法があります。

組織として適切な対応を

もちろん、このような個人の意識・行動だけでなく、組織としての適切な対応も必要なのは言うまでもありません。今年「セクハラ防止」をはじめとして、「パワハラ防止」などを強化する法律の改正も見込まれています。

自分がハラスメントをしない、受けないだけでなく、「ハラスメントを許さない」という意識を全ての従業員が持つことが、今、求められています。



みき けいち

産業カウンセラー。セクハラ・マタハラ・パワハラ、LGBT等のハラスメント、人権、メンタルヘルス研修を全国の企業等で実施。「考えよう!ハラスメント」等のDVDやブックレットも多数製作。