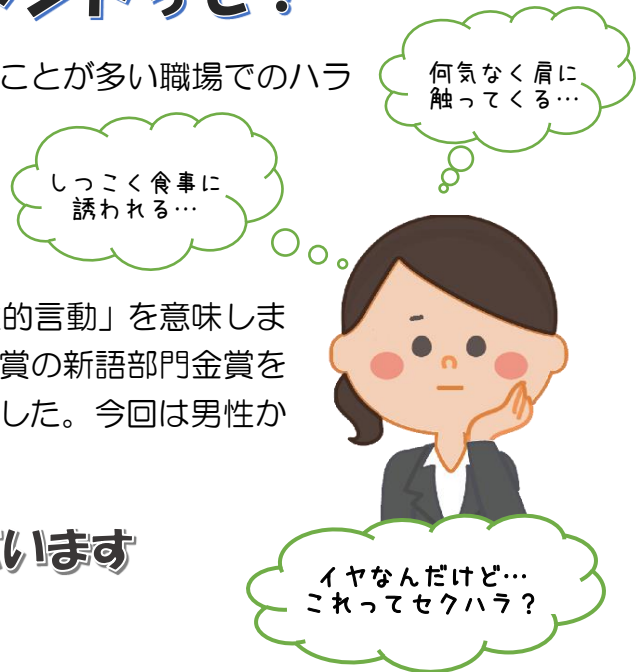


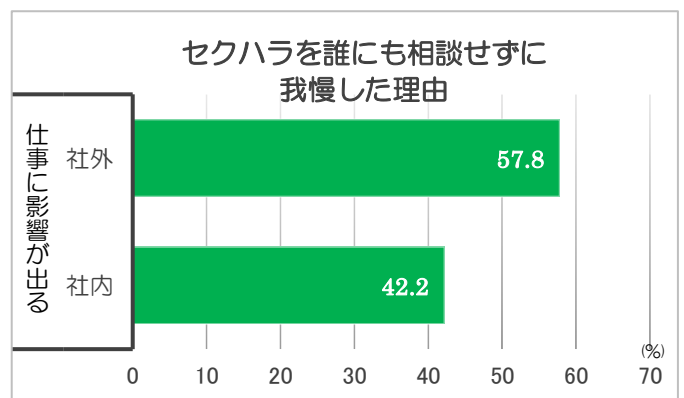
そもそもセクシュアルハラスメントって？

最近ではニュースだけでなく、ドラマでも取り上げられることが多い職場でのハラスメント。日本では「ハラスメント」を“嫌がらせ”“いじめ”という意味で使っています。職場のハラスメントには様々ありますが、今回は「セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ）」について考えていきます。セクハラとは「性的嫌がらせ」「相手方の意に反する不快な性的言動」を意味します¹。セクハラという言葉は、1989年に新語・流行語大賞の新語部門金賞を受賞したことがきっかけとなり、一般に浸透していきました。今回は男性から女性へのセクハラについて話を進めていきます。



セクハラを受けた女性の多くは我慢しています

2018年の日本経済新聞社が働く女性1000人を対象に実施した調査では、全体の42.5%の女性がセクハラを受けた経験があり、その際の対応を尋ねたところ、「我慢した」という回答が、相手が社内の場合61.3%、相手が社外の場合67.7%となっており、多くの女性が我慢していることがわかります。女性が我慢した理由として「仕事に悪影響が出る」が、相手が社外では57.8%、相手が社内では42.2%という結果でした。その他にも「相談しても状況は改善・解消しなかった」「被害を理解してもらえない」が30%を超えており、女性が職場での自分の立場を考えて我慢する、諦めてしまうケースが多いのが現状です。



2018年 日本経済新聞社「働く女性セクハラ調査」より抜粋

「セクハラ」を決めるのは被害者です

セクハラが発生原因や背景には、「性別の役割分担意識に基づく言動」²「上司や部下などという力関係」「人権意識の低さ」などがあります。また、何気なく発言したことがセクハラになることもあります。例えば、「今日の服可愛いね。好きだな。」「痩せて綺麗になったね」などです。セクハラと決めるのは、言動を起こした人ではなく、言動を「受けた人」です。セクハラは相手がいってその人がどのように言動を受け取るかがポイントです。受け手が「セクハラだ」「不快だ」と感じて主張された場合セクハラとみなされます³。誰もが安心、安全に働ける職場になるよう、職場の問題として捉え、どのような言動がセクハラになるのかを考えること、そして、声を挙げた人が不利益を受けることのない職場づくりをしていくことが重要です。また、万が一セクハラに遭ってしまった場合は、我慢せずに勇気を出して声を上げましょう。

¹ HRプラス社会保険労務士法人 コラム「セクハラとは？」2018/02/08

² 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」

³ HRプラス社会保険労務士法人 コラム「これってセクハラ？」2018/04/23

参考文献：青木孝監修「ホームロイヤールシリーズ セクシュアルハラスメントをしない、させないための防止マニュアル」

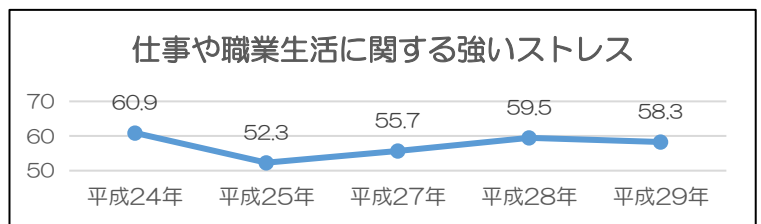
パルシディ江東通信 vol. 27

幸せに働く。そのために、「休む」。

人は自分を支えるために色々な「柱」を持っています。その柱は「仕事」や「家族」、「友人」や「趣味」であったりします。この柱のバランスがしっかりとれていると、ストレスなどで“仕事”の柱が折れても他の柱がしっかり支えてくれます。息切れせずに働くためには、「休み」を上手に使うことが必要です。

5人に3人は仕事にストレスを感じている！

労働安全衛生調査（厚生労働省）によると、仕事や職業生活に強いストレスを感じている人の割合は、平成24年で60.9%、平成29年には58.3%でほぼ5人に3人が仕事にストレスを感じています。



厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」注：平成26年は該当項目の調査無し

慢性的な強いストレスによる心身の健康喪失は、大きな社会問題となっています。強いストレスは、うつ病をはじめとする精神障害の発症だけでなく、身体の疾患や自殺など様々な問題を引き起こすことが知られています。これは個人の問題ではなく、社会の問題として扱わなくてはならない状況です。

こうした状況に対して、厚生労働省は2015年「ストレスチェック制度」¹を設け、社員の心の健康状態の点検を義務付けました。さらに今年4月からは、残業時間規制とともに産業医の権限が強化されます²。しかし、このような行政施策は最低限の環境を整える役割に留まります。心の健康を増進し、ポジティブな力を湧かせていくためには、一人ひとりが仕事や家庭、友達との関わりの中で、バランスのとれた生活を送ることが必要なのです。

「休む」ことは創造する力を取り戻すための戦略。

高度経済成長期以降、「長時間働く」ことを美德とする価値観が職場を支配していた中で、「休む」ことは仕事からの逃避として過小評価されてきました。しかし、息切れしない働き方の鍵は、「休む」ことにありました。それは「仕事をしない」ことではなく、「心身をリセットする」ことなのです。平日はしっかり仕事をする、そのかわり週末は仕事を離れて趣味に没頭する、子どもと思いきり遊ぶ、長期休暇を取って旅行する……。疲れた心身をリセットすることは、新たに創造する力を取り戻すことなのです。「休む」ことを集中して何かを生み出すための戦略として捉えてみましょう。そうすることで長時間働かなくても成果につながるようになるのです。これからは「休む」ということを生活のリズムの中に積極的に取り入れてみませんか？



¹ 労働安全衛生法の改正によって従業員50人以上の事業場に義務付け

² 働き方改革関連法（2019年4月1日より施行）

参考文献：GLOBE No.211「君たちはどう休むか」

パルシティ江東通信 vol. 28

「アンコンシャスバイアス」という言葉をご存知ですか？

いまからある人の1日を紹介します。

皆さんはこのタイムスケジュールを読んで「性別」や「年齢」等をイメージしてみてください。



朝5時30分に起床、朝食と子どものお弁当用意、身支度を整え仕事へ。
午後6時に仕事を終え、スーパーで夕食の買い物後、帰宅。
夕食の用意、片付け、風呂へ入り、洗濯機のタイマー設定、午後11時半就寝。

これはある日の「50代の共働き男性」のタイムスケジュールです。

もし、あなたが「〇〇をしているから30代の女性」等の理由で、この人物像をイメージしていたら、それは、毎日の生活の中でいつのまにか刷り込まれた先入観や、思い込みによって無意識に決め付けをしてしまう「アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)」(以下「バイアス」)が原因かかもしれません。

「配慮」という「優しさの勘違い」になっていませんか？

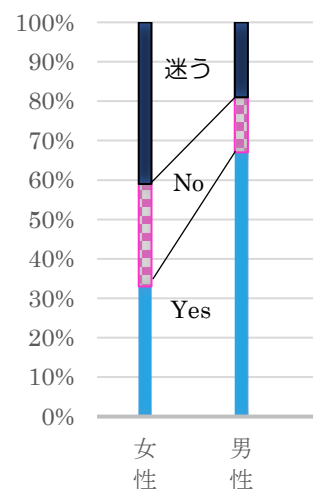
職場におけるダイバーシティ推進を目的とし、管理者向けに製作されたeラーニングプログラム

「ANGEL」の回答集計データでは、大変興味深い結果が出ています。まず、「仕事の遂行能力について男女差はないと思っているか」という設問では、「YES」と回答した人は全体の7割弱でした。

しかし、具体的に「1歳の子どもがいる社員に海外出張を打診するか」という設問になると、男性に打診すると回答した人は67%でしたが、女性に打診すると回答した人はわずか33%と男女で顕著な差が出ました。このように

「子どもがいる女性に出張は無理」「負担の重い仕事を任せては気の毒」と、子どもを持つ人への「配慮」のつもりが、無意識に「育児」と「女性」を結びつけた「優しさの勘違い」となって、女性の成長機会や、仕事に対する意欲を奪う要因になることがあるのです。

1歳の子どもがいる社員に海外出張を打診するか



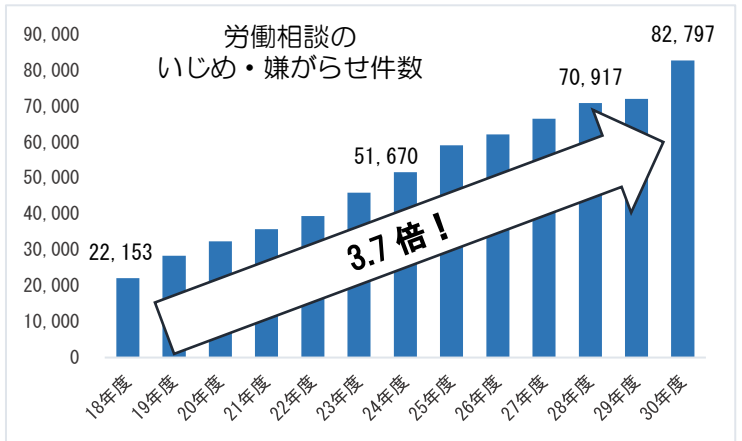
出典：組織を蝕む無意識のバイアス「チェンジウェーブ作成のグラフを改変」より抜粋

自分の中にある「バイアス」を認めましょう。

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所のホームページによると、わたし達は今までの経験や、見聞きしたことに照らし合わせて、あらゆるものを「自分なりに解釈する」という脳の機能を持っているようです。そのため無意識のうちに、年齢、性別、容姿など、様々な条件に紐づいてバイアスを作っていきます。では、わたし達はどのように、このバイアスと付き合っていくらよいのでしょうか？それはバイアスを「持たない」と考えるのではなく、自分の中にも存在すると「認識する」ことです。そうすることで、思い込みや偏見で物事を決めるのではなく「私の周囲には、様々な考え方があり、様々な人がいる」と、相手を尊重する考え方に繋がっていきます。多様性を受け入れ、性別や年齢にとらわれない、誰もが生きやすい社会作りに向けて新たな一歩を踏み出しましょう。

誰もが安心して働ける職場とは？ パワーハラスメント編

パワーハラスメント（以下「パワハラ」）の相談件数が年々増えていきます。平成18年度は約2万2千件だった件数が、平成30年度には8万2千件を超え、この13年間で3.7倍に増えていきます。すでにセクシュアル・ハラスメントや、妊娠や出産をめぐるマタニティ・ハラスメントは法律¹で企業に防止を義務づけている一方、パワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」という理由で、法整備が遅れていました。今年5月、職場でのパワハラ防止を義務づける法律²が成立し、パワハラは「優越的な関係に基づき、業務上必要な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること」と定義され、「加害者への懲戒規定を作り、周知する」「相談窓口を設置する」などの対応が企業に義務づけられました。防止措置の義務化は、101人以上の大企業は2020年4月から、100人以下の中小企業は2022年から適用される予定です。



<参考>厚生労働省ホームページ あかるい職場応援団「パワハラ基本情報」

パワハラってどのような行為？

～パワハラの6類型～



<参考>厚生労働省ホームページ あかるい職場応援団「パワハラ基本情報」

パワハラは、職場内での「いじめ」「嫌がらせ」です。左記のように6つの分類に分けられます。これは上司から部下への行為だけではありません。部下から上司、同僚の間などもあり様々です。厚生労働省の調査によると、一番多い被害は「精神的な攻撃」です³。皆さんは被害に遭った、または、見たり聞いたりした経験はありませんか？あるいは、パワハラをしてしまったかもしれないという心当たりはありますか？そのような方は必ず、一人で抱え込まず相談窓口へ相談してください。

パワハラはなぜダメなのか？

パワハラが起こると「職場の雰囲気が悪くなる」「心の健康を害する」「パフォーマンスが落ちる」など、悪い影響ばかりです。職場内では日常的に会話を交わし、定期的な面談やミーティングを行い、コミュニケーションの円滑化を図ることが大切です。パワハラは人権侵害です。働く人の尊厳を大切に、誰もが安心して力を発揮できる職場をつくっていくことが重要です。働く人がお互いを認め合い、評価を伝え合うことも有効な手段です。パワハラを職場全体で解決していく課題としてとらえ、組織的に撲滅していきましょう。

¹ セクシュアル・ハラスメント：男女雇用機会均等法、マタニティ・ハラスメント：育児・介護休業法

² 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

³ 厚生労働省ホームページ：あかるい職場応援団「パワハラ基本情報」データで見るパワハラ

身だしなみルールに隠れたジェンダーを考える

ビジネスにふさわしい身だしなみってどんなもの？

働く人たちは、「ビジネスの場に合ったふさわしい身なりや身だしなみ」が必要とよく言われます。男性が、清潔感のある頭髪にネクタイや革靴、背広着用が求められるように、女性にも職種によっては制服の着用とナチュラルメイク、対人の仕事だとヒールのあるパンプスという決まりが根強く残っています。ここでは、これまで「あたりまえ」とされていた女性の身だしなみルールについて、あらためて考えてみましょう。

その「身だしなみルール」、職場環境に合っていますか？

女性だから、これまでの慣行だから、ということを経由に、いまだに大勢の女性が働く環境に合わないスタイルを強制されています。最近、ネットで話題を呼んだ「#KuToo」運動をご存知でしょうか。パンプス着用での足の痛みを耐えかねた女性の、「女性にのみヒール着用を義務付ける職場への疑問」から始まった運動ですが、「『女性らしい美しい靴』を強要するのは、女性を『お飾り』と見なす名残であることに気づいてほしい」との訴えでもあります。女性はあるべき、という性による差別が、女性活躍の大きな隔たりになっています。スカートなどの制服を強要したり、画一化された化粧マナーなど、現在のビジネスシーンでの女性の身だしなみにも、仕事には合理的と思えないルールが残っています。かつてココ・シャネルが、戦争に行った男性たちの代わりにコルセットで締め上げたドレスで働く女性を見て、動きやすいものに変えたのがシャネル・スーツの始まりでした。働く女性の意見を聞き、不便で窮屈なファッションから女性を解放しました。以前は男性が多かった職場でも女性が就業する姿はあたりまえのものとなりました。働くには動きやすい服装が必要です。



女性も男性も、動きやすい社会を目指して

「白衣の天使」と呼ばれ、女性の仕事とされた看護師は、

男性の参入により今ではパンツスタイルが主流となり、誰が着ても動きやすい制服に変わりました。女性だから、ではなく働く環境に合わせて、身だしなみルールは変化していくのが自然ではないでしょうか。今、女性の就業者は 3000 万人を突破し、全就業者数の 44% を超えています*。様々な職場で女性が活躍することで、これまでの偏った女性像は改新され、より動きやすい環境づくりができていきます。女性だからという理由で不合理を押しつけるのではなく、女性も男性も、誰もが能力を発揮できる社会を目指していきましょう。

*総務省 労働力調査 7月30日発表