

女性を活かす！会社を生かす

第4回 セクシュアル・ハラスメントのない組織を作る

(株)新経営サービス ダイバーシティ&キャリアデザイン研究所(DCL)所長 吉田 珠江

◎連載テーマ

第1回	男女雇用機会均等法第2次改正のポイント
第2回	女性を活かす組織風土作り
第3回	社内で行う女性活躍支援研修
第4回	セクシュアル・ハラスメントのない組織を作る
第5回	女性のモチベーションを高める制度作り
第6回	今度こそ女性活用に失敗しないために

よしだ たまえ：株式会社新経営サービス ダイバーシティ&キャリアデザイン研究所(DCL)所長
大阪外国語大学卒業。イオン(株)において、女性社員・パートタイマーの人事制度運用、教育訓練の企画運用を歴任の後、現職。専門誌上で連載・特集の執筆を手がけるかたわら、東京商工会議所、大阪商工会議所、大阪府立女性総合センターの講師を務める女性活用・非正社員人事コンサルの第一人者。NPO法人女性と仕事研究所認定キャリアアドバイザー。著書に「店長力を鍛えるパートタイマー・マネジメント・ドリル」(商業界)他。
E-mail: tamae@skg.co.jp URL: http://jinji.jp



◎発生しやすい組織の特徴

筆者が講師を務める女性活躍推進をテーマとしたセミナーや講演には男性の経営者や人事担当者も多く参加されるが、講義中彼らが最も高い関心を寄せるトピックは、セクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラ)であるように思われる。職場における自身の日々の振る舞いは、果たしてセクハラに該当するのか、しないのかを確認し、ぎりぎりセーフであるとの自己裁定に安堵している様子が見て取れるのである。

セクハラにあたる性的言動は刑法に抵触するような悪質なものから、肌の露出度の高い女性の画像を業務で使用するパソコンの壁紙に使用するという一見些細に思えることまで、程度はさまざまである。

折りしも、今年4月には改正男女雇用機会均等法により、セクハラについて違反規定が整備された。この機会に、自社がセクハラ

を発生させない風土になっているかを見直してみてもどうか。

セクハラが発生する原因はさまざまである。たまたま「下品な」「いやらしい」男性がいるからといった属人的な理由だけではない。それ以上に、組織全体にある「男性が主、女性は従」といった固定的な性別役割分業の意識が遠因であるといえる。「セクシュアル・ハラスメントのない風土作りチェックシート」[図表]を参考に、自社の風土の現状を棚卸してもらいたい。

◎発生させないための対策

1. 実態を調査しよう

対策立案には現状把握が欠かせない。「我が社にかぎって」と考えている経営幹部は少なくない。まずは、アンケートやヒアリングにより実態調査を行うことが必要である。「告発」に至るような深刻なケースにまでは及ばないにせよ、たいていの場合不快感や不満がくすぶっているものである。調

査を行うこと自体やその結果を発表することにより、セクハラに対する理解や認識が高まることも期待できる。アンケートは無記名式にし、記入した個人が特定できないよう回収方法にも配慮することで、より実態に近い生の声が寄せられるであろう。設問には性的言動に関連する項目だけでなく「男女とも同等に能力を発揮できる風土だと感じるか」など、女性の能力活用状況を問う内容を盛り込むとよいだろう。ヒアリングは、キャリア・カウンセリングのスキルを持った人材が行うことが望ましい。ヒアリング対象者と同性の産業カウンセラーやキャリアコンサルタントの社内資格者が担当することにより、本音を語ってもらいやすくなる。

2. 会社の方針を明確にしよう

「セクハラは見逃さない」という会社の方針を明確にするとともに、社内報やイントラネットなどを利用して社員全員に周知徹底す

【図表】 セクシュアル・ハラスメントのない風土作り チェックシート

業務の進め方	<input type="checkbox"/> 指示した仕事をやり終えたとき、その都度「ありがとう」などのねぎらいの言葉をかけているか <input type="checkbox"/> 雑用係と見なすような仕事の与え方をしていないか <input type="checkbox"/> 「考える」のは男性、「処理する」のは女性という意識に基づき仕事の割り振りを行っていないか <input type="checkbox"/> 情報が男性集団の中だけで流通しないよう、文書の流れ、打ち合わせの仕方などに配慮しているか
日常の言動	<input type="checkbox"/> 挨拶代わりに毎日肩をたたいていないか <input type="checkbox"/> 「女のこ」「○○ちゃん」「オバさん」などの呼び方をしていないか <input type="checkbox"/> 「カレシいるの?」「どうして結婚しないの?」などと尋ねていないか <input type="checkbox"/> 女性の前で他の女性と性的魅力を比較していないか <input type="checkbox"/> 飲み会で座席位置を特定の上司の隣へ強制していないか

ることが必要である。さらに、文書で表明するだけでなく、朝礼や会議の場で経営トップや管理職が直接話す機会を設けることが欠かせない。

3. 社内研修を実施しよう

性別や階層ごとに異なるカリキュラムで実施するほうが効果性が高い。グループディスカッションの場面で、それぞれの立場ゆえの本音で議論をすることにより、気づきが深まるからである。

①男性社員対象カリキュラム例

●オレがやったらセクハラ？
同じ行為であっても、人によりセクハラに該当したりしなかったり、という現実を理解する。

●どこからがセクハラ？

「セクハラ・チェックリスト」などを用いて、該当する言動への認識を深める。一つの日安として、自分の妻子が他の男性からされると不愉快なこと、社内報で取り上げられると気まずいことはNG。

②女性社員対象カリキュラム例

●実践！アサーティブな伝え方
万一、被害を受けた場合には、

「イヤ」なので「やめてほしい」ことを、言葉と表情を一致させて伝えるトレーニングを行う。直接被害にあった自分は許せても、その光景を見ていた他の女性たちのモチベーションが下がることを認識する。

●身だしなみチェック

男性に対等な労働力として認められるため、ビジネスシーンにふさわしい服装や立ち居振る舞いを見直す。

③管理職対象カリキュラム例

上記①、②のカリキュラムに加え、

●部署内コミュニケーションの活性化

軽微なセクハラが重大事に発展するケースでは、基礎的な信頼関係が構築できていないことが多い。日常のコミュニケーションの重要性を再確認する。

●相談を受けた際の対応方法

被害者はもとより加害者とされる人物のプライバシーにも配慮したうえで、被害者の望む解決方法を探る。

4. 相談窓口を設置しよう

セクハラが発生した際の早期解決だけでなく、未然に防ぐのに有効。担当者は他部署との兼任でよいので複数とし、うち少なくとも1人は女性とすること。カウンセリング・スキルを有している人材であることが必須。

セクハラはいったん起きてしまえば、被害者に癒しがたい傷を負わせることはもちろん、女性社員のモチベーションの低下だけでなく、組織全体のモラルと生産性が低下することは必定である。会社にとっても事後対応には時間も含め莫大なコストがかかるうえに、企業としての信頼回復は容易ではない。従って、発生させない風土を作っておくことが何より肝心である。

「セクハラ防止 社内アンケート」をプレゼント！

●本文中で紹介した「社内アンケート」のサンプル（A4判・5ページ）を差し上げます。

【設問例】

あなたの部署では、男性が行う業務と女性が行う業務が明確に区分されていると感じますか？

異性の社員から言われたこと、されたことが原因でモチベーションが下がったことはありますか？ また、それはどのようなことでしたか？

あなた自身がセクハラ被害を受けたことはありますか？ 深刻なものでもよいのでお答えください。

ご希望の方は、件名に「セクハラ防止アンケート希望」と明記の上、御社名・お役職・お名前・送付先住所・電話番号を下記メールアドレス宛にお送り下さい。
株式会社新経営サービス

E-mail : mas@skg.co.jp

URL : http://jinji.jp

～女性活用支援に関する情報満載～

人事戦略研究所ホームページ

http://jinji.jp