

高 知 新 聞

心呼吸

2017

人権啓発シリーズ

⑦



みき・けいこ 1959年生まれ。民間企業や男女共同参画センターなどで勤務後、アトリエエム設立。セクハラ、パワハラ、マタハラ、アカハラ、LGBTなどのハラスメント防止研修などを行っている。研修用DVDに「セクシユアルハラスメント」、著書に「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「職場のハラスメント相談対応術」など。

「セクシユアルハラスメント（セクハラ）」が流行語大賞を受賞したのは今から30年近くも前の1989年のことでした。でも、セクハラに関するトラブルや相談は一向に減りません。企業等でセクハラ研修をしている私のもとにも多くの相談が寄せられます。国の調査でも、職場でセクハラを受けたことのある女性は3人に1人。しかもそのうち6割以上が被害を受けた後、「がまんをして、特に何もしなかった」と泣き寝入りをしています。職場の担当者に相談をしたのはわずか3%にしかすぎません。しかも加害者は直属の上司が一番多く、4分の1を占めています。

■人権侵害

セクハラは、性的な言動によって相手を傷つける人権侵害です。言葉によるものだけでなく、レイプや強制わいせつ、ストーカー行為なども含みます。具体的な言動としては、性的な関係の強要、不必要な身体接触（肩を組む、ハグをするなど）、性的なジョーク、メールやラインで執拗にデートに誘う、宴会でお酌やデユエットを強要するなどのほか、結婚や出産、恋人に関してつくづく尋ねる、からかうことなども該当します。

男女雇用機会均等法は2007年に、男性に対する言動も含めて「事業

アトリエエム代表 三木 啓子

主はセクハラ防止の措置を講じなければならぬ」と改正されました。さらに14年には、同性に対する言動も含まれることや固定的性別役割分担意識の解消がセクハラ防止には重要であることも明示されました。もし被害を受けたら「毅然とした態度で不快に感じているということ」を相手に伝えましょう」とよく言われます。しかし、拒否の意思をはっきりと伝えられない人は多いのです。上司と部下という関係だけではなく、先輩と後輩、正社員と非正社員、取引先など、職場には「この人の機嫌を損ねたら働きにくくなる」と感じる関係があるからです。その

場の雰囲気や職場風土から「セクハラをやめてほしい」とは言えないこともよくあるのです。

■被害者の立場で

同僚や友人からセクハラの相談を受けた時には、不用意な言動によって相手をさらに傷つけてしまう「セカンドハラスメント（2次被害）」を起さないことも大切です。例えば「そのくらいはたいしたことではない」「あなたは神経質すぎる」などの言葉です。また、「このくらいでセクハラと言われたらかわいそう」と加害者をかばう言動や「すぐにセクハラと言いつけるクレイマー」などの管理職の男女比率や業務の内容が偏っていないかなどを見直して、男

もうセクハラなくそうよ

噂によっても深く傷つきます。まずは相手の話を丁寧に聴くことがとても大切です。

職場でのセクハラを防止するに

性主導の仕事の進め方や組織のあり方を改善していくことが、セクハラのない誰もが働きやすい職場環境につながっていくのです。

企業担当者ら対象

来月19日セミナー

三木啓子さんを講師に、さまざまなハラスメントを巡る実践的対策を学ぶセミナーが1月19日午後8時・8時21分・4時68分へ。

企画・県人権啓発センター

2017年（平成29年）12月27日