

◆私の意見◆

「セクシュアル・ハラスメントのない
職場づくり」について有限会社 自分塾 代表取締役
松 永 悦 子

職場でのセクシュアルハラスメントって

「セクシュアルハラスメント（以下セクハラと表記）」という言葉が使われるようになったのは、そんなに昔のことではありませんが、日本語での定義づけの「性的…」という表現が好奇心を刺激したのか、あっという間に一般的に社会で認知されたように感じます。その興味の対象となっているのは、行為者の言動を受ける側が望むか望まないかによってセクハラにあたるかどうかが決まるというところにあるようです。

行為者の多くに悪気はなく、円滑なコミュニケーションのため、親しみを込めてという気持ちで何気なく行っているのですが、受ける側は不快に感じていても、それを言うことでその場の雰囲気や人間関係を気まずくさせたくないという思いから、何も言わず我慢をするか、やり過ごすことになるのです。

私個人としては、家族や恋人以外の異性から日常の仕事環境の中で、肩や背中（まして胸やおしり）を、たとえ冗談でも触れられて平気でいられることのほうが不思議な気もするのですが、皆さんはいかがですか。

職場での深刻な事態の要因ともなるセクハラを防止するために、私の個人的な見解や思いと職場全員で行う「セクハラのない職場づくり」への提案をお伝えしたいと思います。

人が求める仕事環境は
…こんな職場で働きたい

冗談や軽いニュアンスで使われることも多いセクハラという言葉ですが、職場では立場上避けられない人間関係の中で、心と身体の健康までも害するほどの痛みを伴う場合や、行為者と被害者の両者の人生にまで影響を及ぼしかねない深刻な問題に発展することも例外ではありません。

セクハラを起こさない職場づくりの行動として四点を提案したいと思います。一点目は、セクハラが何なのかの知識を得ることです。行政機関をはじめ、たくさん提供されているセクハラに関する情報を他人事と思わず、実際の職場に照らしながら収集し、男女の感じ方の違いや自分の職場の人間関係を見直してみましよう。二点目は、人と人との敬意の表し方、マナーを守ることです。三点目は、職場内また、仕事を通じて出会う人々に対して、意識してコミュニケーションを取ることです。最後に、目指す職場はホスピタリティーマインドのある環境をつくることです。

今一度初めて社会人になったところに立ち戻り、自らの行動を振り返ってみたいと思います。自分では出来ているつもりでも周囲からの評価とは隔たりがあるかも知れません。自分では気づかない男性女性、年長年少、上下関係などへの一方的な思い込みや先入観が何気ない言動に表れ、相手に不快感を与えていることもあります。どんなに悪気がな

くても、相手への純粋な興味や好意から発した言葉であっても、相手が不快に感じたならば、ハラスメントになるでしょうし、女性だから男性だからという性を意識した表現であれば、セクハラとなります。ましてや職場の男性上司からの指示命令にいつも笑顔で気持ちよく受け、懸命に頑張る部下が女性だった場合、それを自分への恋愛対象としての愛情表現だと誤った受け取り方をしてしまう場合も、セクハラになってしまう可能性もあります。

職場は同じ目標を職員全員で目指し、共に達成感、満足感を感じることでやりがいと成長を認め合う場所です。また、職場は生涯の伴侶を探す場所でもなければ、親友を見つける場所でもなく、仕事をする仲間として、目的を同じくする者、協力し合う者同士の結束の場所だと思えます。だから、職場での議論の内容が顧客満足であったり、サービスの充実のためなど、建設的な目的に沿うものであれば、大いに議論すべきところですが、自分よりも年下だから、男性だから、女性だからという様々な理由で人格を傷つけたり、正当な権利である発言をさせないというのはいうまでもなくあってはならないことです。前向きな意欲を持つ人が十分な能力を発揮できず、また立場を利用した一方的な要求で不利益を被るような職場環境は、決していい職場環境であるとはいえないのです。

様々なハラスメントが取り沙汰されていますが、やはり実態として一番被害件数が多いのはセクハラです。社会からの女性に対する大きな期待と後押しが感じられる昨今、社会での自立を目指すために、女性にこそセクハラを知り、仕事を通して自分の能力を精一杯発揮していただきたいと思えます。

セクハラに対する知識は必須です。

前出提案の四点の中で最初にあげたのは、セクハラがどんなことなのか男性にも女性にも、ぜひ知っていただきたいということです。意識を変えるためには知識が必要です。セクハラへの意識啓発という男性対象と思う人が多いのですが、実は多くの女性にこそ学んでいただきたいと思っています。セク

ハラを受け、不快に感じていても職場の中で言うてはいけないと思っている人がまだまだいます。またその行為がセクハラだという認識さえない持たない人もいます。

職場の中で起こるセクハラは、その職場の管理職者の考え方や体質による場合も多く、他のハラスメントも起こりかねない環境である可能性もあります。もっといい環境にするために、もっといい仲間になる（チームワークの）ために、早い対処と改善に一人ではなく職場全体で、職場の「風通し」に取り組みしましょう。

平成19年4月から男女雇用機会均等法のセクハラ対策に関する条文（11条他）は改正され、女性労働者のみならず、男性労働者も対象となり、均等法違反の事業主に対する制裁規定も盛り込まれました。また働き方の形態も正規労働者だけではなく、非正規労働者（パートタイム・契約・派遣）にもセクハラ対策規定を実施することとなりました。一般職員だけではなく、セクハラに対するその職場の姿勢を示す立場としては当然ながら、管理者は特に意識を喚起するために受講することをお勧めします。万一セクハラが起こってしまった場合の管理職者の判断が、その後の解決に至る職場側としての対応に大きく影響することとなるからです。この法の改正の目的の本筋は、男性女性問わず、個々各々が仕事に対し、目的意識を持って、その仕事を通じて出会った人と連携し、個人の持つ能力を十分に発揮し、なすべき仕事に集中できる環境を整えるための施策と理解しています。厚生労働省からも多数のパンフレットが発行されていますので、ぜひ熟読し、参考にしていきたいと思えます。

職場の基本マナーは人と人との認め合い

人として生まれ、人として人の中で生きる限り、一人で生きることは不可能で、周囲には必ず人がいます。人が自分のそばにいることを認め、その場所で共存しようとするならば、顔を合わせ挨拶を交わす、というのは当然のことだと思えます。

幼稚園でも小学校でも、その後のどこの教育機関

でも挨拶の励行の徹底を伝え続け、社会人となってからも職場で「挨拶をしよう」と標語を掲げたり、目標にしたりと啓発し続けています。自分の職場に見知らぬ外部者の姿を見かけた場合、廊下ですれ違い際に軽く会釈をし、「いらっしやいませ。」と声を掛けることや、取引先や関係者だとわかれば「お疲れ様です。」と労うことは当然のことと教えられてきたはずです。社会に出ての新入社員研修では、相手に聞こえるように声を出すこと、視線を合わせて笑顔での接遇、丁寧なお辞儀の仕方も相手に対する敬意を表すためにと指導する職場も少なくなく、また研修という形を取らなくても上司・先輩の姿を手本に自然な形で身につけても不思議はないはずです。

もしも皆さんの職場で朝一番の気持ちの良い挨拶が行き交わないとしたら、それは職場を同じくする仲間の存在を認めていないと思われても仕方ないのではないのでしょうか。ぜひ管理職者・上司には先手で模範となる挨拶を行っていただきたいのです。

心を啓いて挨拶を交わしあうことで嫌な印象を受ける人はいないと思います。毎日の挨拶で仲間の表情から微妙な変化に気づくことが出来るならば、気持ちを聴き取るコミュニケーションで心に掛かる職場での問題も汲み上げることが出来るのではないのでしょうか。

一例として挨拶を取り上げましたが、マナーとは、その場そのとき、その人にふさわしい対応を良心にかなった礼儀を用いて、相手に敬意が伝わるように表現することだと考えています。動機がどうであろうと、相手の身体に不用意に触れたりまた、どんなに親しくても職場で男性が女性に、下着の色や寝るときの衣服、妊娠出産・結婚離婚・生理・容姿などプライベートなことや性的なことを聞くのも、全く必要のない失礼な行為で、その言動を許している職場の品性が問われることだと思います。

職場のマナーは仕事仲間に対し、性の対象としての扱いをしないこと、女としての評価は仕事とは無関係です。職場とは、自分自身の仕事として業務を行う場所を指しますので、職務上出掛けた取引先や職場の人間関係の延長線上にある飲食の場なども職場となります。お互いに仕事仲間としての敬意を忘

れず、マナーのある言動を心がけましょう。

コミュニケーションで育てようホスピタリティーマインドのある職場に

「話をすればセクハラだと言われるから、話さないことにしているのですよ。」と管理職の男性から冗談のように言われたことがあります。果たしてそうなののでしょうか。話さなければ相手のことは何もわかりません。何でも話せる人間関係が出来ていれば、マナーに気遣いながら、職場内の不安や不満についても尋ねることが出来るでしょう。また、相手が自分のことをどんなふう感じているかが解り、信頼関係を築くことが出来るならば、万一職場内でハラスメントが起こったとしても早期の対応と両者が納得する解決、その後の対処へと結びつけることが出来るでしょう。マナーを守り、人それぞれの違いを認め、コミュニケーションを重ねることがセクハラのない職場を作るために最も大切なことだと考えます。

男性である女性であるという本人の努力で変えられないことでその人を見るのではなく、一人の人格ある人間として、その人が活かされる方向を見守り、応援することは出来ないのでしょうか。

一人ではがんばれないことも協力し合う仲間がいればこそ、やり遂げたことが形となって結果がついてきます。出来ない人の出来ないところは出来る人がカバーし、出来るまでをフォローアップするのがチームワークです。出来なかった人が出来るようになれば、応援した人までも一緒に喜びを分かち合えるのではないのでしょうか。その一人ひとりの成長が職場の糧となり、組織のノウハウとなるのです。

また、どんな人でも心身の状態がいいときばかりとは限りません。仲間が不調ならば、そのとき好調な人がフォローし、支え合うことが出来ればどんなに心強く、感謝出来るのでしょうか。人として困っている人のことを放ってはおかず、自ずと良心が動くように出来ているのではないかと思うのです。マニュアルではなく、心と気持ちで感じ、心と気持ちが伝わるよう行動するホスピタリティーマインドの

ある職場を上司共々に目指すことで、セクハラを含むすべてのハラスメントが起こるはずはないのです。またホスピタリティーに溢れた職場は訪ねた部外者にも、その気持ちよさ、心地よさがさりげなく伝わります。逆に人間関係がぎくしゃくしている職場を訪ねるとたとえ言葉は丁寧でも、その不協和音が伝わってくるから不思議です。身近な職場の仲間に対して温かい対応が出来る人は、見知らぬ人に対しても人間的で親切な態度で接することが出来るのです。

私は、職場は縁のある人が仕事を通し、出会うべくして出会う場所だと思っています。縁あって同じ職場に集まった人は、いつの日かこの職場でこの仲間と出会ったこと、ともに喜び合い、この仲間たちと仕事が出来たことを誇りにしたいと思います。そのためには、自分の役割を認識し、仕事に責任を持つことは基より、相手によって態度を変えないことや約束や時間を守ること、迷惑を掛けたときは正直に認め謝ること、周囲に受け入れられやすいように仕事のコミュニケーションである報告・連絡・相談を基本に日々の業務を進める、という当たり前のことが大切なのではないでしょうか。

職場は公的な場所と捉え、悪口やうわさ話をしないことも当然です。男性女性ともセクハラを受けた場合は、自分の言葉ではっきりと気持ちを伝えましょう。セクハラを目撃したり、同僚がセクハラで悩んでいることを知ったときも、事実を基に相談窓口か担当者に伝えましょう。曖昧な態度や何も行動しないことは、そのセクハラを助長してしまうことにもなりかねません。誰もが明るく前向きに仕事に集中出来る職場のために、全員が冷静な行動と対応が出来る環境作りに努めましょう。

セクハラのない職場は 未来につながる切磋琢磨

以前女性だという理由だけで補佐的な仕事しかできないとか、昇進昇給の評価の対象にならない時代から、女性も男性と同じようにキャリアを積み、社会の中での主要な人材として活躍するために社会整備が徐々に整いつつあります。

期待を込めて言わせていただくなら、男性は女性の感じ方を理解する方向に動くことで職場での女性に対する期待度が上昇し、家庭においては家庭人としての協力が大切であると考えようになり、女性は人生の役割の中で仕事に対する比重は次第に増し、結婚後においても社会的責任のある立場と家庭人としての立場を両立させるために、夫への家事の分担が当然となってくるのではないのでしょうか。

男性も女性もどちらも人間としての自立を目指し、自己管理をし、「自分」を生き抜く力をつけなければならない時代がやってきそうです。これからの時代は、両性が支え合い、労り合い、癒しあってこそ成り立つ社会です。両性の協力なしに、個々それぞれの価値観での幸せにはたどり着けそうにありません。

現在のセクハラ問題の被害者の多くは女性でその加害者は職場の男性ですが、こうした男性と女性の対立からは本当は何も生まれないのではないのでしょうか。職場での適切な対処が出来ず、被害者は痛みを抱え、血を流しながら裁判で戦い、その結果どちらが勝っても負けてもそれが本当に納得のいく解決法ではないように思えて仕方ありません。セクハラのない職場環境は日頃からお互いの特性、感性を認め合い、切磋琢磨し、男女を越えた個々の人間的なつながりを生む職場です。そこに照準を定め、マナーとコミュニケーションの実践で、民間に先駆けホスピタリティーマインドの溢れる職場を実現し、活気溢れ生き生きと働く皆さんの姿を住民に見せていただきたいと思います。将来、皆さんが発信したホスピタリティーマインドが地域全体に広がり、人間味溢れる心地よい場所となりますように、心からご活躍を期待しています。