

みなさんこんにちは！男女共同参画室です！

今回は、男女共同参画情報発信 第 2 回をお届けします！



第 2 回のテーマは「職場のハラスメント」です。

「ハラスメント」とは、**優位な立場を悪用し、相手に不快感を与えること**をいいます。

今回は、先進的な取り組みをされている積水ハウス㈱関東工場（北利根工業団地内）の村田さんと山中さんに、職場のハラスメント対策について伺いました。

～積水ハウス㈱の全社的な取り組み～

専門部署を設置し、1980 年から人権研修に取り組む。1999 年の「改正男女雇用機会均等法」施行に伴い「セクハラホットライン」を開設。現在、計 4 つのヘルプラインに加え、各事業所に男女 1 名ずつの相談窓口担当者を配置し、あらゆる相談に対応する体制を整備。



総務部 部長 山中さんと総務部長 村田さん(右)

Q:はじめに、関東工場の従業員数を教えてください。

A:383人で、うち女性は60人弱です。

Q:全社的に『ヒューマンリレーション（人間関係）推進体制』を取っているそうですが、関東工場独自で取り組んでいる研修体制などありますか。

A:全社統一しているため、独自の取り組みは特にありません。古河市が実施している人権研修等に管理職が参加することがあります。

Q:ハラスメントに対する社員研修はどのように実施していますか。

A:1980 年頃から人権研修に取り組み、2004 年からセクハラ・パワハラ研修が始まりました。全社員が年 3 時間受講し、レポートを本社に提出しています。研修テキストにはハラスメントの事例が多く掲載されており、社員は事例について感じたことなどをディスカッションします。研修テキストは毎年変わりますが、セクハラ・パワハラ・人権・メンタルヘルス・コンプライアンスが主な内容です。また、役職者は全員『ヒューマンリレーション推進委員』となり、3 時間の研修のほかに、推進委員としての研修が年 6 時間定められています。



Q:関東工場での相談状況について教えてください。

A:相談件数は年 1～2 回ほどで、人間関係についての相談が多いです。相談窓口担当

者を通しての場合もあれば、部署長から総務部長へ相談が届くこともあります。対応はケースバイケースですが、基本的には相談者と上司、または当人同士を含めての話し合いをします。ほとんどの場合はちょっとしたいざこざが原因なので、よく話を聞き、仲を取り持つことで解決するよう努めています。

Q:一番大切なことは『話をよく聞くこと』でしょうか。

A:話をよく聞き、人間関係をよくすることが一番大切です。そのためにあいさつをきちんとするよう指導しています。あいさつが会話につながり、元気のない社員がいればそこで悩みに気づいてあげることができるので、愛情をもって社員と接するよう心掛けています。人によって受け取り方は違うので、普段からのコミュニケーションが大切です。

《裏へ》



Q:メンタルヘルスの話も出ましたが、どのような対応をされていますか。

A:ケースに応じた回復プログラムで対応しています。例えば職場復帰当初は出勤したらすぐ帰宅させ、少しずつ在席時間を増やしていく、といった内容です。

Q:社員同士のコミュニケーションを図るための取り組みはありますか。

A:社員旅行と納涼祭を年1回実施しています。納涼祭で

はお笑い芸人を呼んでおり、今年『我が家』でした。社員の家族も参加して盛大に行っています。また、提案活動や安全管理での報償金制度を活用して、お花見やボウリング大会などを行う部署もあります。



Q:最後に、男女共同参画についてご意見をお聞かせください。

A:全くの男女平等には賛成しません。性別による向き不向きはあるからです。例えば

力仕事は男性の方が向いています。一方で、採用試験の成績は女性の方が良く、営業成績も素晴らしい女性は多いです。お礼状を手書きで作るなど、気づかいが上手ですよ。私も手書きなら手に取って読みますよ。女性はコミュニケーション力が高いと思います。適材適所で輝くことが理想だと思います。

☆貴重なお話、ありがとうございました！

ボランティアとセクハラ～平常時から対策を～

セクハラは、さまざまな状況で起こります。東日本大震災女性支援ネットワークが発行する『災害支援事例集』に、災害ボランティアで起こったセクハラについて掲載がありましたので、ご紹介します。

- 事例1) 派遣された女性ボランティアが、避難所リーダーの男性に過剰なボディタッチやセクハラ行為をされる。派遣団体職員の男性が加害者本人に注意した。
- 事例2) 女性ボランティアリーダーが、男性住民によるストーカー行為の被害に。地域の社会福祉協議会に相談し、他の地区に活動の場を移転した。
- 事例3) 男性ボランティアリーダーが、女性被災者や女性ボランティアから好意を持たれ過度の注目を浴び、恐怖を感じてしまう。

～平常時から対策を！～

こうした緊急支援の現場で、ハラスメントに対して迅速な対応ができたボランティア団体は、平常時から組織内でセクハラやジェンダー問題に取り組んでいたため、現場ではセクハラ問題が起きても信頼して相談でき、大変働きやすいと感じたそうです。『平常時からの対策』が何より効果を発揮します。

図書を紹介

○「パワーハラスメント」岡田 康子・稲尾 和泉 著【日本経済新聞出版社】

部下指導の延長で起こる場合が多いパワハラ。さまざまなケースを取り上げ、パワハラになってしまう言葉や言動について具体的に説明。



○「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」

青木 孝 著・監修【小学館】

改正男女雇用機会均等法の施行により、企業のセクハラ対策は義務となっています。セクハラ防止・対応策や、実際の事例からセクハラの基本を解説した一冊。

☆告 知☆ 男女共同参画フォーラムを開催します。福島県飯舘村長・菅野典雄氏が講演！ぜひご来場ください！
【日時：平成25年2月9日（土）開場：12:30 開演：13:00 会場 とねミドリ館】