

テーマ①女性活躍推進法と不平等感 意見交換

<意見交換しましょう>

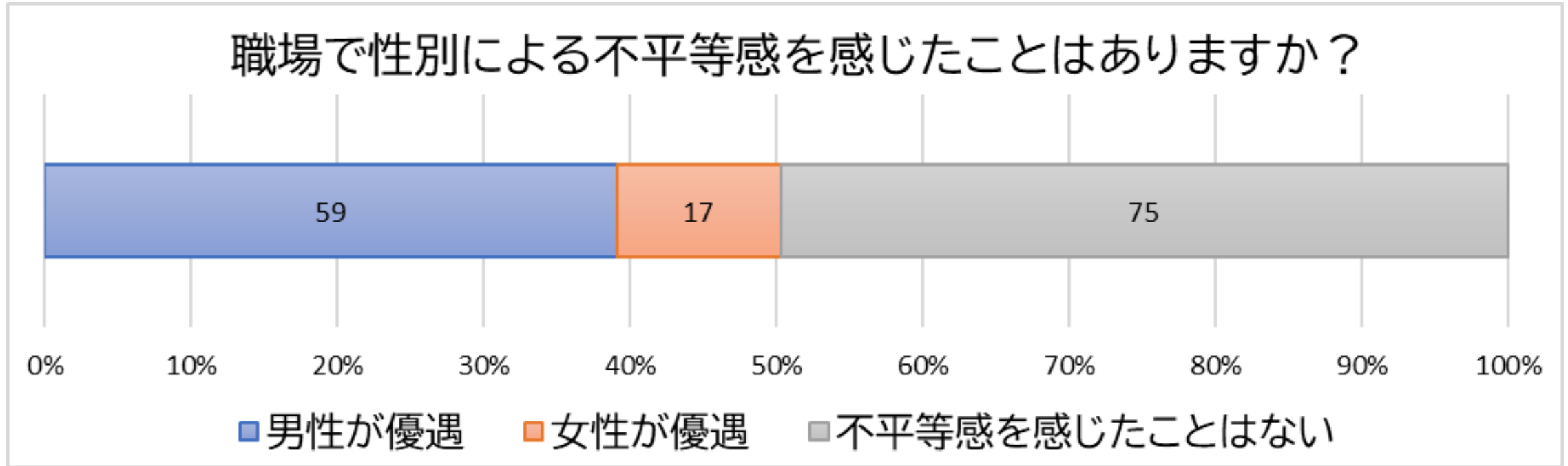
- 投票:職場で性別による不平等感を感じたことはありますか？
(男性が優遇／女性が優遇／不平等感を感じたことはない)
- 無意識の性別役割分担意識がある？
- 課題解決のために会社にはできることは？

■ オールド・ボーイズ・ネットワーク(OBN)

組織の中で培われた明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方などにおける古い価値観や慣習で、その意識や慣習に悪意はない

参考:内閣府男女共同参画局『『オールド・ボーイズ・ネットワーク』をご存じですか？ご自分の企業や組織に古い慣習やルールが存在していないか考えてみませんか？』
(https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/link/olink_250410_01.html)

テーマ①女性活躍推進法と不平等感 【投票結果】



(参加者様より) ※一部を意識、省略して紹介します。(以降も同様)

- アンケートの回答者が女性か男性かによって変わりませんか？
- この価値観は、個人差・世代差があると感じます。

テーマ①女性活躍推進法と不平等感 ディスカッションメモ-1

■ 無意識の性別役割分担意識はある？

➤ ウミガメさん：

- 男女の不平等感を感じていた人はいた。
- 女性管理職比率を意識し、女性管理職が増加。「あいつは女性枠」「男性は遅くまで仕事しているのに、あいつは子どものお迎えを理由に早く帰っている」という男性もいれば、「家では女性である自分が育児をしなければならないのに…」「急に管理職になっても、必要な社内の情報が入らない」という女性もあり、男女間でギクシャク…
- お互いを理解する機会がなかった。いろいろな声を聴くことが大事だったと思う。

➤ ネコさん：

- 会社だけが男女平等になっても、家庭まで急には変わらない。特に親世代の圧力に抗うのは難しい。
- 「(従来の)男性のように」働ける一部の女性が、「名誉男性」として男性社会に溶け込んでいることもある。結局、名誉男性しか認められないような組織もある。

➤ パンダさん：

- 妻が出産後、時短で復帰した当時、働きながら大学院で学ぶメンバーの候補に入った。しかし、妻の上司が「たいへんだろうから、断っておいたよ」と、勝手に断ってしまい、妻は残念がっていた。負担を気にするあまりに、間違った配慮をしてしまうことも、マタハラに。

➤ 黒ヒョウさん：

- 自身は女性であり、執行役員。女性だからと差別されたことはないと思うが…男性と同じような働き方ができていたからかもしれない。子どもがいないこと、夫も親も理解があることから、単身赴任もOKと即答した。今は夫の方が在宅勤務も多く、料理もしてくれる。突発で遅くなっても怒らない。互いに、仕事に干渉しないことでうまくいっていると思う。

• 女性管理職比率の公開や目標値を設定すること自体が(特に男性側から)不平等感を持つことにつながっていないでしょうか？管理職として必要な能力や実力があれば、男女関係なく登用されるべき。

テーマ①女性活躍推進法と不平等感 ディスカッションメモ-2

■ 課題解決のために会社ができることは？

➤ パンダさん：

- ・ 今は共働きが当たり前の時代。仕事も家事も共働きで、性別に関係なく、仕事も家事も行う。
- ・ 家事は手を抜けるが、育児は待ったなし！必ずどちらかが、すぐにやらなければまらない。突発にも対応できるような、柔軟な勤務体系、制度がほしい。

➤ ウミガメさん：

- ・ 最近のニュースで、育児休業を取得した人の同僚に10万円を支給する制度を作った会社があると聞いた。周囲にしわ寄せがいくことを申し訳なく思う「心理的負担」を和らげる効果があると思う。抵抗なく育休を取得できるよう、「お金」で手当てしてもらえるのはよいと思う。

➤ ネコさん：

- ・ 研修は大事ハラスメント防止研修の一環で、コミュニケーションやアンコンシャスバイアスについて話すことが多い。研修を、「話し合いましょう」「お互いのことをよく知りましょう」という場にすると、ワークやディスカッションを入れることも多い。
- ・ 研修は、間違いなく、やらないよりはやった方がよい。

➤ 黒ヒョウさん：

- ・ うちの部署は15人中12人が女性の職場。離職率が低く、ストレスチェックの結果もよいが、それは「お互い様の精神」を意識付けているからだと思う。相手や周囲の状況を「想像しよう」と促し、「お互い様の精神」で、安心して休める、働けるような職場になっていると思う。

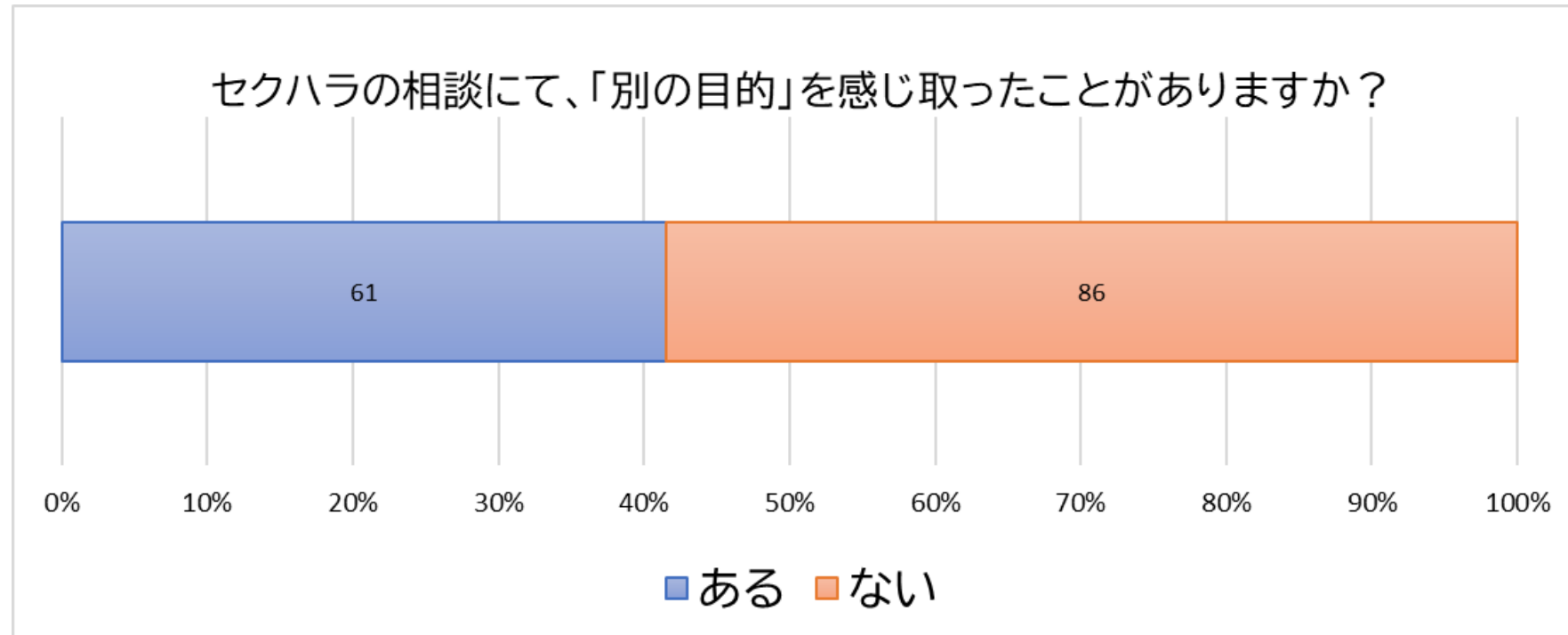
・「お互い様」となるのは、メンバーがお互い様と成り得る構成のときであって、常にリカバリーをさせられるメンバーが固定し、そのことで業務が増え、それに対する手当もなければ、成立はしないと思う。現実にはそのような例を知っているが、当事者はどのような対応をするのがよいのでしょうか？

テーマ②セクハラ通報の悪用(?) 意見交換

<意見交換しよう>

- **投票:**セクハラ相談にて、「別の目的」を感じ取ったことがありますか？
自身や知人等のケースで、セクハラ悪用(?)を疑われるケースがありますか？
(ある / ない)
- (言える範囲で)どんな**事例**があるでしょう？
何に**悪意(他の目的があるような違和感?)**を感じましたか？
- どう**対応**しましたか？
悪用を防止するために、どんな**対策・注意**が考えられそうでしょうか？

テーマ②セクハラ通報の悪用(?)【投票結果】



(参加者様より)

- セクハラではなくパワハラでは悪意を感じたことがあります。
- セクハラで事実関係を調査する場合、被害者と加害者で言い分が異なることがあります。加害者は、「そんなつもりはなかった」という場合が多いです。
- 狭い通路を通るときに当たったのを「おしりを触った」、「ゴミがついている」と指摘したことをセクハラだ、と通報を受けた。

テーマ②セクハラ通報の悪用(?) ディスカッションメモ-1

■ 悪意や他の目的を感じた事例

➤ ネコさん:

- 例えば、互いに喜んでハイタッチをしている上司と部下を見た第三者が、「上司がボディタッチをしている」と通報し、周囲にも「ボディタッチ」として言いふらすような…。

• パワハラでは悪意を感じたことがあります。「代わりに通報しておいたからね。あなたも通報してね」といわれました。被害者とされたのですが、ヒアリングに来られても「いや、私も悪いところありましたし…」としか言いようがありませんでした。

➤ リスちゃん:

- 「私が受けたわけじゃないんですけれど」と、被害者の名前を挙げて、第三者が通報。
- ところが、調査をすると被害者は「受けてませんよ」と言い、目撃者とされた人も「その場にいませんよ」と。
- しかし噂には聞いており、誰から聞いたかを確認すると、通報者の名前が…。

• なんでもハラスメントの時代なので、生きづらい世の中になったと感じます。

➤ ウミガメさん:

- 男性が、良好な関係性と思われていた同僚の男性を「触られた」として通報。
- 訴えた男性がリーダーを務めるプロジェクトが行き詰っており、自分の非ではなく、「セクハラ被害に遭ったことで、そのプロジェクトで働くのが困難になり、仕方なくプロジェクトから外れた」ということにしてほしい、というのが本音だったのでは?(セクハラと認定はせず。)

• 個人の身体的距離感にもよるのでは?

• 目撃者からの通報の場合「悪用」とまで言い切るのは危険な気がします。本心は本人しか分からないですから。人によって「触ること」への嫌悪感が異なるなので、当事者同士は許容していても目撃者にとって嫌悪感が強かったら、悪用ではないと思います。

テーマ②セクハラ通報の悪用(?) ディスカッションメモ-2

■ 会社の対応/考えられる対策・注意

➤ モモンガさん:

- 男性同士の事例は増えてるように思う。
- 「触ったらアウト」と、基準を明確に打ち出している会社がある。
- 互いの関係性が悪化したことで、過去に男性同士で肩を組んだり腕を触ったりしたことを、「触られて不快だった」として通報に至るケースもあり、「触ったらアウト」と明確に打ち出しているが故に、会社も扱いに悩みがち。

➤ みみずくさん:

- セクハラ対策は「べからず集」が作られることが多い印象。しかし、主観によるところが多いので、細かいルールはなじまないのではないかな。
- プリンシプルで考えること、理解し合うことが大事だと思う。

➤ モモンガさん:

- セクハラヒアリングは、被害者とされる女性に過剰に肩入れしがち。
- 「女性は愛想よく振る舞うべき」のような思い込みをもった女性もあり、無自覚でハニートラップを仕掛けていたようなケースもある。
- 男性は期待値が上がる中、女性はストレスが上がって通報に至り、会社が「男性が悪い」と決めつけてかかると、男性側が「はじめから加害者扱いで誰も話を聴いてくれない」とショックを受けていることもある。
- 会社は中立の立場で、冷静に調査することが重要。

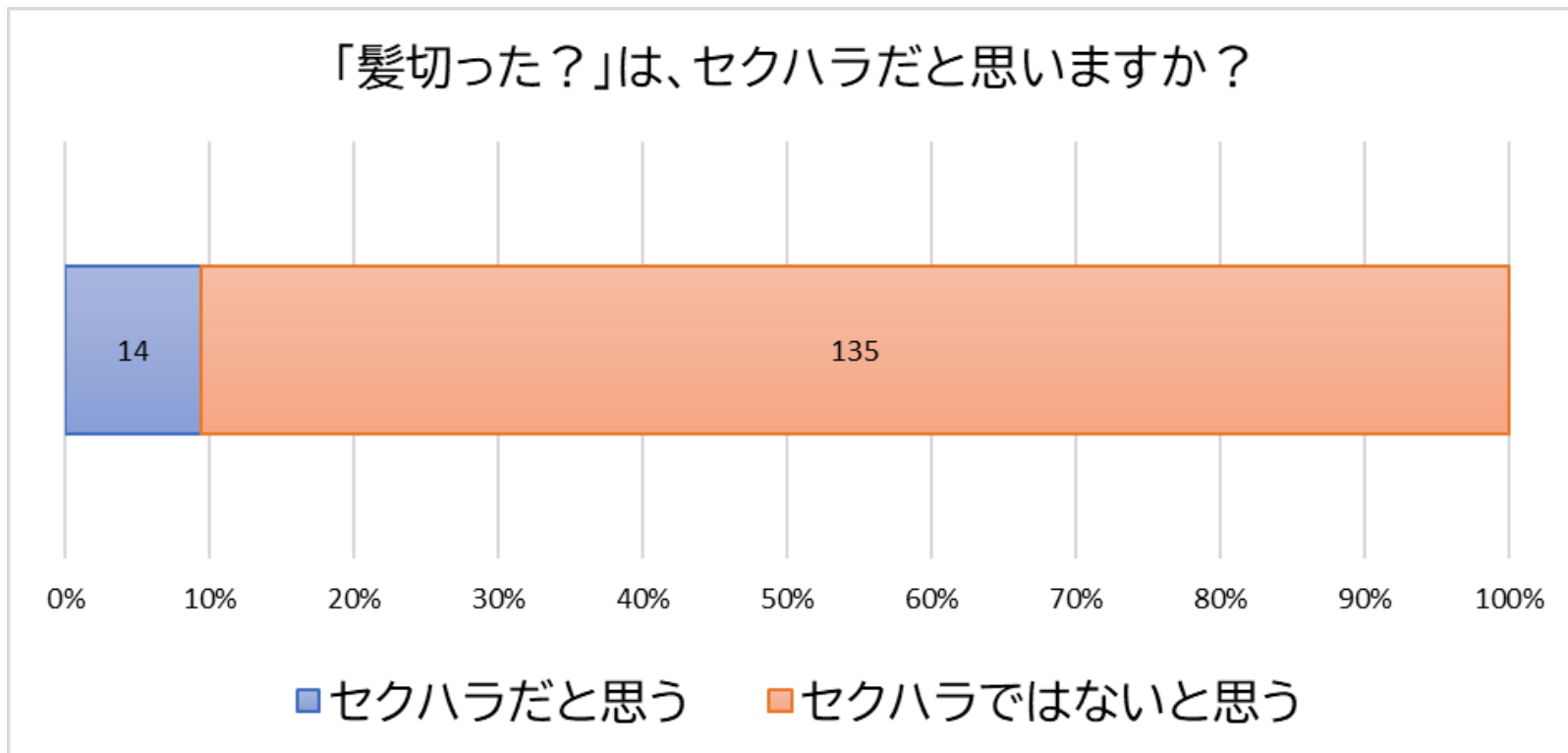
• 過去の話ですが、上司に好意をもつ部下が、飲み会で酔っていた上司を誘いホテルへ。しかし上司が自分に好意が無いとわかったとたん、「無理やり連れこまれました。セクハラです」と言い、上司が処分を受けたことがありました。上司の浅はかさはありましたが、虚偽報告に対し調査がなかったのはいかなものかと思いました。

テーマ③受け止め方の個人差や根本的な要因 意見交換

<意見交換しよう>

- 投票:「髪切った？」は、セクハラだと思いますか？
(セクハラだと思う / セクハラではないと思う)
- 同じ言動でも、セクハラだとだと思ったり、思わなかったりするのなぜ？
何が違うのか？**どんな判断要素がある**のか？
- 判断の要素や基準は、**人によって違う**のか？
互いに**分かり合う**にはどうしたらいいか？

テーマ③受け止め方の個人差や根本的な要因 【投票結果】



- 髪切った問題は当人の関係性によると思います。
- その人に対する好き嫌いが根底にあるのでは…
- 言い方、日頃の言動などが重要な要素になるかと思います。
- 関係性だと思います。
- 発言をしてきた相手によって言われた相手の気持ちがちがうと思います。
- 何を言われたか、より、誰に言われたか、ですね。
- 勝手な話ですが、自分が良いと思ってる相手から言われると嬉しい、そうでない相手から言われると不快です。褒められても不快。

- 「髪切った」はセクハラと認識してました。一般的ではないんですかね。
- 「髪切った？」がセクハラになりうる、のような話題がある中で、髪切った？と聞くこと自体が、そのあたりへの認識の薄さを感じ、不信感につながる。
- 元々毛嫌いするタイプから言われるとセクハラ。普通の人と感じている人から言われたらセクハラではない。
- 基本的には髪切ったはセクハラには当たらないと思いますが、他人の外見とかに言及するのは基本的には自分で関係性ができている人(異性の場合は特に)に限るのがいいのではないかと思います。
- 髪切ったは、親しいなかでは挨拶代わりかなという感じですね。

テーマ③受け止め方の個人差や根本的な要因 ディスカッションメモ-1

■ セクハラだと思うか思わないかの違い、判断要素

➤ リスちゃん:

- 数年前に自分が髪をバツサリ切った際、世代や男女を問わず様々な人から、「失恋した?」「男できた?」「男変わった?」と言われ、「そこと結び付けるのかー!」と驚いた経験あり。
 - 髪切った?をキーに、不快な言葉を言ってしまうのが原因と思います。
- ただ髪を切っただけにもかかわらず、勝手に関連付けてしまう人もおり、人の価値観も様々だと実感。日頃の関係性の違いも影響すると思う。
 - 髪切ったから余分な一言がついてきたらセクハラととらえられやすいと思う。
 - 相手との関係性もありますが、プライベートに踏み込まれる感覚があるのかもしれません。

➤ モモンガさん:

- 容姿等への「評価」を口に出すことがいけないという話もある。しかし、どこまでが評価となるかも悩ましい。「髪切った?」の後に、「似合っていますね」「さっぱりしましたね」はどうなのか。言った後に怯えることも…。

➤ キリンさん:

- 「似合ってますね」と言われても、自分はイヤではないが、言い方や、日頃の関係性によって異なるのでは…? 普段話したことがない人にいきなり言われたら、驚くと思う。
 - ストーカー的な執着を感じさせるとセクハラと言われてしまうかと思いました。
 - 言われた相手によって、セクハラになったりならなかったりでは?

➤ 黒ヒヨウさん:

- 髪切った?だけではセクハラとは思いますが、前後の背景、人間関係、表情、回数等でセクハラと言われるとは思いますが。
- 「髪切った?」だけでセクハラ認定に至った例は聞かないが、他にも様々な言動があるうちの一つとして、「髪切った?」が挙げられることはある。本人としては「ダメなんですか?髪を切ったことに気付いてもらえたら、嬉しくないですか?」と悪気はなく、「ノー」のサインに気付けない人はいる。

➤ ネコさん:

- 仕事をする場で「嬉しいと思わせよう」と思われていることに違和感…!

- 言った人と言われた人の間の人間関係によるのではないのでしょうか。
- 普段の関わり方や印象評価が優先されると思います。

テーマ③受け止め方の個人差や根本的な要因 ディスカッションメモ-2

・セクハラに関して、男性が上司や先輩の場合は何を言われても愛想よくしないとパワハラにつながっていく可能性もあるので対応方法に悩む方は多いのではないのでしょうか？

■ 個人による判断の違いを、どうしたら分かり合えるか

➤ ウミガメさん:

- ・「髪切った？」は、言ってはならないとされる会社もある。コンプライアンスマニュアルに「容姿に関することは言ってはならない」「くん・ちゃん付け禁止」等、細かく書かれており、リスクは徹底的に排除しようとする社風。
- ・トラブルは回避できるが、居心地は悪そうな職場だと思う。

・セクハラは相対的なものなので、これらの事例を、言うかどうか、やるかどうかは、相手次第で判断します。通常は、言わないし、やらないと思います。

➤ みみずくさん:

- ・まさに「ベからず集」！
- ・人対人の関係性を感じ取れないところで起きる問題であり、細かく定めるよりも、話す、話題にすることで線を引いていけるのでは？細かく明文化するのは違うのではないか。

・あるセミナーで「ちゃん付けはジェンダーハラスメント」と習ったので弊社のマニュアルはちゃん付け禁止です。

・小学校でもちゃんではなく、さん付で言うようにルール化されていると聞きました。ニックネームもNGだそうです。親からクレームがありその影響なのか・・・。

➤ パンダさん:

- ・判断基準は第一義は行為者ではなく受けた人の感じ方だと思います。その上で受けた人の感じ方が一般的な尺度でどうかを判断することになる、という理解です。
- ・上司の立場では言わない方が無難。リスクを負ってまで言う必要ないと思う。
- ・しかし家庭では、気付かないと叱られる。関係性の違いがある。
- ・「見てほしい」「気付いてほしい」を会社の上司に求めているにもかかわらず、関係性を超えて突然言われると、違和感を感じるのだろう。

・結局、受けた側の思いが強く主張されるので、今の時代、そういう疑いを持たれるような言動はしない方がベター。

・確かに「妻」の場合、気づかないと怒られますね(笑)

➤ ネコさん:

- ・家族のような、親しい間柄なら、変化に気付いてほしいのはわかるが、それを仕事の場で、仕事仲間に求めるのはどうなのか？職場は「働く場」！

・「髪を切った変化に気付いてもらった嬉しさ<あんたには言われたくない不快感>ができてしまう人間関係値に基づいていると思います。

・そもそも会社で髪型に関する会話をする必要がないのでは？「髪を切ったことを気付いてほしい」というのはその人の勝手な願望で、それも上司や同僚への価値観の押し付けでは？

・言われる人と言われない人がいると、それは差別と捉える場合があるのでは？