

9

セクハラ・パワハラ（女性の人権・人権全般）

実践する場面

- ①対象者 行政職員、企業関係者等
- ②所要時間 90分

活動のねらい（ポイント）

- ①職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラと表記）は、どんな行為が該当するのか、併せて職場でのセクハラ防止の取組みについて考える。
- ②職場におけるパワー・ハラスメント（以下、パワハラと表記）は、いかに個人の人格や尊厳を傷つけ、人権を侵害するものであるか認識する。

準備するもの

絵柄ピース、ワークシート、付箋、付箋を貼る台紙、マーカー

進め方（展開例）

時間	学習の流れ（活動・内容）	留意事項	備考（資料等）
導入 15分	<p>◆学習の確認（5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修会のねらい ・日程 ・参加体験型学習における約束 <p>◆アイスブレイキング（10分）</p> <p>「見つけてぴったり」</p> <ul style="list-style-type: none"> ①4分割した絵等を1人1ピースずつ受け取る。 ②自由に動いて絵を完成させ、グループをつくる。 ③全体で絵が合っているか確認する。 ④感想を発表する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・[参加体験型学習の約束]の内容を伝える。 ⇒P.5の4-(5) ・4ピースで1枚の絵になるように不揃いの形に切っておく。 ・お互いに声をかけ合えるようにする。 ・グループができたか確認する。 ・発表を生かしながらまとめる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・絵柄ピース
<p>思いこみがなかったか考える。第三者の声かけの大切さに気づく。</p>			
展開 70分	<p>◆アクティビティ（60分）</p> <p>「みんなの力でセクハラをなくそう！」</p> <ul style="list-style-type: none"> ①個人でどのような行為がセクハラになるかを付箋に考えられるだけ書き出す。 ②セクハラの種類について知る。 ③グループ内で付箋に書いた内容を順番に発表し、似た内容を分類し命名する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・いくつか例を挙げて、取り組みやすくする。 (例:話すときに肩に手をのせる等) ・セクハラの種類について説明する。 ・厚生労働省の種類にとらわれずに、適宜つくり出すように伝える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・付箋 ・付箋を貼る台紙 ・マーカー

時間	学習の流れ（活動・内容）	留意事項	備考（資料等）
	<p>分類型（例） からかい型、ジェンダー型、犯罪型、身体接触型、ストーカー型、勘違い型、懲罰型等</p> <p>④各グループからの発表を聞き、他のグループにあって、自分たちのグループにない分類型を加える。</p> <p>⑤ワークシートに命名した分類型を書き、当事者や周りの人ができることを話し合う。</p> <p>◆ふりかえり（10分）</p> <p>⑥グループごとにセクハラ防止のためにできることを話し合う。</p> <p>⑦グループで出た意見を全体に発表し、共有する。</p>	<p>・セクハラにはジェンダー（社会的・文化的な性のありよう）の要素もあるので、内容が出なかった場合はつけたす。</p> <p>・分類型ごとに当事者や周りの人ができることを考えられるように助言する。</p> <p>・セクハラ行為全般を防止するためにはどのようなことが必要か話し合えるように助言する。</p>	<p>・ワークシート ⇒ P.60</p>
	<p>・セクハラに関する受けとめ方は、個人差や男女差があることに気づく。</p> <p>・相手を不快にさせる恐れのある性的な言動を行わないようにする。</p>		
まとめ 5分	<p>◆まとめ（5分）</p> <p>・ファシリテーターの話を聞く。</p>	<p>・活動のねらい（ポイント）をおさえる。</p>	

<参考資料「ぶつかりあう力 ひきあう力 対立と解決」大阪府政策企画部人権室（2008 発行）>

学習を深めるために

[セクハラについて]

2007年4月1日に施行された「改正 男女雇用機会均等法」第11条でセクシュアル・ハラスメント対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけました。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの分類

- ①「対価型セクシュアル・ハラスメント」… 労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗等）により、その労働者が解雇、降格、減給等（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等）の不利益をうけること。
- ②「環境型セクシュアル・ハラスメント」… 労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

[パワハラについて]

パワハラについては法律的な措置が取られていないが、次のようなことがキーワードになる。厳しい指導との違いについて説明する必要もある。

- ①職権などのパワーを背景にしたもの
 - (a) 職権を持つ上司のパワー
 - (b) 集団が個人に対するパワー
 - (c) 情報や専門スキルを持つ者のパワー
- ②本来の業務の範疇を超えたもの
- ③継続的に行われるもの
- ④人格と尊厳を傷つける言動を行うもの
- ⑤就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えるもの

参照 厚生労働省ホームページ URL <http://www.mhlw.go.jp/>

ちから

みんなの力でセクハラをなくそう！

○ セクハラってどんなこと

懲罰型
ちようほつ がた
しごと もくひょう たっせい
 ・仕事の目標が達成され
 なかったらデートを要
きゆう
 求される。
 【できること】
じようし そうだん
 ・上司に相談する。
しごと べつ ほん
 ・仕事と区別するよう本
にん つた
 人に伝える。

() 型
 【できること】

○ セクハラ防止のために職場のみんなできちんと取り組めることを考える。