

これって「セクハラ」？

～「4つのコーナー」で考えよう～

全体学習・グループ活動 40分

【学習のねらい】

セクハラについての「4つのコーナー」の中で、各自の判断の根拠や体験を語り合うことを通して、日常の言動の中には、無意識のうちにジェンダーの感覚があることに気づく。

【準備するもの】

- ・ワークシート
- ・4つのコーナー表示（4枚：あらかじめ貼っておく）

【進め方】

- (1) ワークシートの8つの事例について「セクハラ」かどうか、自分の考えを記入する時間をとる。（3分間）
- (2) 事例の中からいくつかを取り出し、「4つのコーナー」に動いてもらう。
※分かれたところで、数名にその根拠を尋ねていく。語られた言葉に対しては、どれも否定することなく、その根拠を整理しながら進めていきたい。
- (3) 5～6人ずつのグループに分かれてもらい、感想を出し合い、話し合ってもらう。
- (4) 代表の人に1分以内で、話し合われたことの要点を発表してもらう。
※出されたことの要点をとらえながら、「セクハラ」のとらえについて、個人差や性差、直接・間接のちがい、互いの立場・関係によるなどについてまとめる。

【留意点】

- 時間によっては、ワークシートへの記入の後、「4つのコーナー」でなく、グループ討議を行うことも考えられる。いずれにしても、お互いの「セクハラ」のとらえ方に違いがあることを大事に検討を加えていく。
- 観念的なとらえから「セクハラだと思う」（A・B）に偏ってしまうことも予想される。その場合、参加者の動きを見ながらグループ討議に切り替え、「どこがセクハラか」「何がそうさせるのか」「どうしていくことがよいのか」などを視点にしながらか、話し合っていくこともよい。
- 話し合うことによって、互いに自分の行為について振り返り、今後どのように行動したらよいかを考えていきたい。
- コーナーに分かれての話し合いをもった後、ファシリテーターがそれぞれの事例について、【セクシャル・ハラスメントについて考える視点】を参考に意見や評価を加えていく。

これは「セクハラ」でしょうか？

4 つ の コ ー ナ ー

- A 明らかにセクハラだと思う。
B どちらかというときセクハラだと思う。
C どちらかというときセクハラだと思わない。
D まったくセクハラだと思わない。

① 朝、お茶が出ていないことに気づいた男性職員が、「お茶はまだかなあ。女性なら、さっさと気付いて入れるくらいの気働きがほしいよな。お茶はやっぱり女性が入れた方がうまいよ。」と言った。

② ある女性職員が、翌日のイベントの会場準備で疲れた様子を見せた男子職員に、「このくらいの仕事でくたばるなんて、男なのにだらしがないなあ。」と言った。

③ 始業を知らせるチャイムが鳴ったが、入社したあとの更衣が遅れていた数人の女性社員は、まだ更衣室で更衣中であった。そこへ、「着替えるのが遅いぞ。」と言いながら男性の担当上司が入室した。

④ ある男性課長は、女性社員が書類についての検討・相談のために自席に来ると自分の横に寄せて話をするが、男性社員が同様に横に来ると、「男のくせに気持ち悪い。」と言って自席の正面に行かせて話をした。

⑤ ある工場の男性社員は、昼休みになると、「力仕事で汗をかいた」と言っでは上半身裸になり、工場の中を歩き回ることが頻繁にある。女性社員は、見ないようにしている。

⑥ 会社のオフィスの壁に、雑誌から切り抜いた女性の水着姿の写真が貼ってあり、嫌だと思っている女性社員もいる。上司は気づいているが、まだ剥がすように指導はしていない。

⑦ ある女性社員は、男性の新入社員の肩に手をかけたり、身体に触れながら話をする癖がある。本人は親近感を持っているつもりなのだが、嫌がっている男性社員もいる。

⑧ 女性職員に、ある男性上司が「そっちの用事が終わったら、私から個人的に話したいことがあるから、外で話をしましょう。」と喫茶店に誘った。

【セクシュアル・ハラスメントについて考える視点】

<①②について>

ジェンダーに基づく発言であり、聞いた人の感じ方により環境型セクシュアル・ハラスメントを引き起こします。また、セクハラは常に男性から女性に対して行われるものではありません。もし、不快に感じる女性（男性）がいなかったとしても、男性（女性）職員の言動に潜むジェンダー意識は職場の中で再生産されるため、このような発言は慎むべきです。

<③⑤について>

身体を見た・見られたという感じ方には、個人差や男女差があり、見られたと思いきわく傷ついたり、見てしまったと思いきわくひどく不快に感じたりします。感覚には個人差がありますし、職場の中には、互いの役職や立場による関係が存在しています。相手が何も言わないからといって、受け入れられている行為とは言えません。独りよがりの思いこみによる判断であることに意識を向けていくことが必要です。

<④について>

無意識の中で男性・女性に対する接し方を区別していることがあります。その行為が当事者には受け入れられても、周囲には不快であることもあります。また、このケースのように、「男のくせに」という見方によって男性に対しての差別を生んでいることもあります。このくらいのこと、こんなことは当たり前と思っている自分の意識を見つめたいものです。

<⑥について>

管理者は、行為者が判明しない場合であっても、すべての職員の感じ方に配慮し、セクシュアル・ハラスメントを引き起こす環境を放置せず、迅速に職場環境を整えなければなりません。

<⑦について>

男性が女性の言動を不快に感じる場合もあります。「男性職員にならよい」、「セクシュアル・ハラスメントの加害者は男性だけ」という考え方もジェンダーに基づくものであり、改めなければなりません。

<⑧について>

上司という支配的地位をもって、個人的な用件で誘いかけることは、対価型セクシュアル・ハラスメントにつながる行為です。

