

2011年(平成23年)2月15日(火) 厚生福祉 第3種郵便物認可

インタビュー★ ルーム (784)



三木啓子さん(51)

アトリエエム代表

セクハラ、パワハラを無くしたい

職場でのハラスメント防止を進める人材育成会社アトリエエム(大阪府吹田市)の三木啓子代表は「セクハラ、パワハラをなくし、豊かな職場環境を」と訴える。自治体の男女共同参画センター勤務を経て、2005年に同社を設立。全国の自治体や企業、労働組合などで

的に対策をしないといけない。身の回りに置いてもらえるように、大きさはこだわりました。皆さんが本当に知りたいこと、知ってほしいことだけを詰め込んでいます。心療内科の医師や社会保険労務士が、相談者に渡すような使い方もされているようです。明らかなセクハラは減っていますが、グレーゾーンが問題。年配の方は、若い頃感覚で発言して『セクハラだ』と言

の年間約100回の講演、セミナーに加え、啓発用のDVDや出版物も制作している。よく起きる事例や関連の法律、裁判例をまとめたパワハラ防止の冊子「みんな、まじめに楽しく働きたい」を昨年2月に発行、増刷を重ね3万部に達した。1部1000円(税、送料別)のポケットサイズということもあり、全職員に配った自治体や1000人の管理職研修に導入した企業もある。要望に応え、第2弾の「セクハラ・プリベント」を出したばかりの三木代表に聞いた。

「セクハラ、パワハラは境目が無く、複合

ポケット冊子の工夫は。

「セクハラ、パワハラは境目が無く、複合

われてもピンとこない。がんが怒鳴られた世代が上司になると、パワハラにならない指導法を知らない。パワハラだと言われると、部下に何も言えず、腫れ物に触るような対応しかできなくなるといった問題が起きています」

「防止は事業者の責任。管理職には職場環境を整える安全配慮義務があります。ハラスメントが起きる職場は、組織のあり方そのも

のを抜本的に見直さなければなりません。

本気で防ぐためには、職場での相談体制を充実させてほしい。担当者は、きちんとした研修を積まないと、相談を受けられません。そうした体制の整備が遅れています。中小企業は、相談体制をつくらうと思っても、女性の管理職がおらず、女性の相談を受ける人がいない。大企業には担当者もいない、きちんと相談を受けるスキルのある人がいない、というのが現状です」

「私が男女共同参画センターに勤務していた1990年代後半と比べると、セクハラ、パワハラは人権侵害として認識され、職場で取り組むべきこととして、可視化はされてきました。一方で、『セクハラを』断つたらい『能力がないからパワハラを受ける』など、行為を受けている人に責任を帰す感覚は残っています。ハラスメントを訴えた人への嫌がらせも無くなりません」

「今、進めている企画は。『人事やコンプライアンス(法令順守)の担当者、管理職から、ハラスメントの行為者へのヒアリング方法や指導、処分の相談をよく受けます。このような対処法をアドバイスする冊子を計画しています」

(聞き手 小沢一郎 大阪支社)