

21世紀職業財団ハラスメント相談窓口 2018年度受付状況について

21世紀職業財団では、高い専門性と豊富な経験を持つ相談員が契約企業の従業員からのセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど様々なハラスメントに関する相談をお受けする「社外相談窓口サービス」を行っています。2018年度の受付状況についてご報告いたします。

I 統計データから見る相談状況

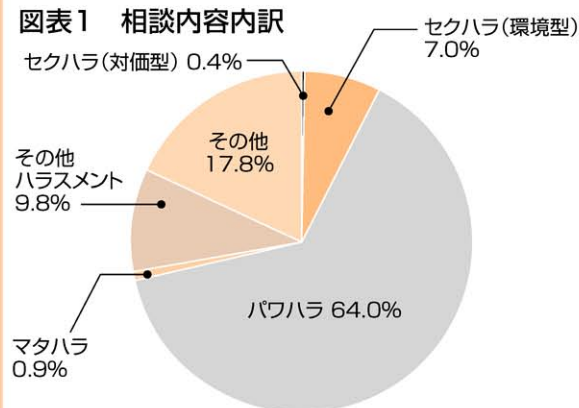
2018年度に当財団のハラスメント相談窓口業務委託契約を締結いただいた企業・団体の数は131件（うちグループ契約15件）でした。これらの契約企業等の従業員の方からお受けした相談の状況には以下のような傾向がありました。

1. 相談内容

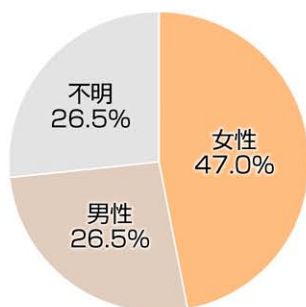
相談内容は、パワーハラスメントが最も多く全体の64.0%を占め、セクシュアルハラスメントは7.4%（環境型7.0%、対価型0.4%）でした。また、マタニティハラスメントが0.9%、その他のハラスメントが9.8%でした（図表1）。

近年は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント単独ではなく、複数のハラスメントが混在して発生する傾向にあります。

図表1 相談内容内訳



図表2 相談者の性別



2. 相談者の性別

相談者の性別は、女性からの相談が全体の47.0%と半数近くを占め、男性からの相談は26.5%でした（図表2）。

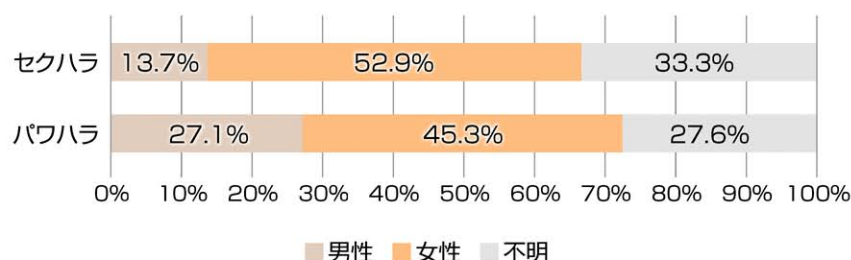
不明は26.5%です。不明の理由は、WEB相談での性別未回答の他、電話相談では性別を伏せてほしいという希望があります。

3. 相談内容別 相談者の性別

セクシュアルハラスメントは、男性が13.7%に対して女性が52.9%と、女性からの相談が多くなっています。

パワーハラスメントについても、男性27.1%に対し女性が45.3%と男性からの相談を上回っています（図表3）。

図表3 相談内容別 相談者の性別

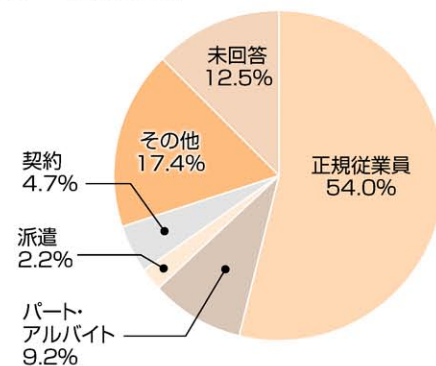


4. 相談者の雇用形態

相談者の雇用形態は、正規従業員が最も多く54.0%、パート・アルバイトが9.2%、契約が4.7%、派遣が2.2%でした。

匿名を希望される方は雇用形態も伏せたいというご希望が多く、未回答12.5%となっています(図表4)。

図表4 雇用形態



5. 企業に対する報告・対応希望

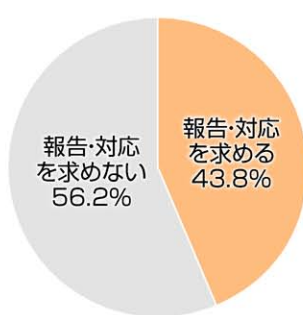
企業に対して相談事案の「報告・対応を求める」は43.8%で、「報告・対応を求めない」は56.2%でした。企業に報告・対応を求める割合は昨年(33.6%)に比し10ポイント増えました(図表5-1)。

相談内容別に報告・対応希望を見ると、「報告・対応を求める」とした方が、セクシュアルハラスメントにおいては34.1%に対して、パワーハラスメントは45.9%、その他のハラスメントは38.5%でした(図表5-2)。

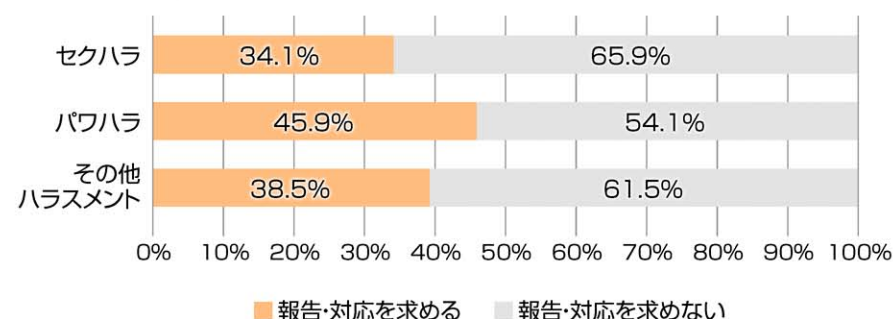
相談者の中には、話を聞いてもらえただけで気持ちが楽になった、しばらく様子をみたい等の理由から報告を求めないという方がいらっしゃる一方で、相談したことを知られたくない、行為者からの報復が怖い、報告した後の組織がどのように対応するかかわからないなど、さまざまな不安から報告を躊躇される方も多くいらっしゃいます。

しかし、企業に報告して対応を求めることが相談者にとっても企業にとっても望ましいと考えられる場合には、相談員が相談者の意思を尊重しながら助言や支援を行い、報告をお勧めしています。

図表5-1
企業に対する報告・対応希望



図表5-2
相談内容別 報告・対応希望



II

相談対応事例紹介

セクハラ事例

横行するセクハラ発言に悩み訴えたが……

契約社員・女性

勤務して間もないが、セクハラ発言が横行している職場に辟易している。

男性社員が雑談中、女性社員がいる前で、「頭の良い女は嫌われるから気をつけろ。」「女だから上司と関係して管理職になった。」などと低俗極まる噂を平気でしている。

相談窓口の立場の管理職(男性)に相談したが、「悪気はないんだから大した問題ではない。神経質すぎる。」などと真剣に受け止めてくれず、逆にうるさがられ、職場で孤立化した。

対応

せっかく勇気を奮って相談窓口へ訴えたのに、取り上げてもらえず、逆に二次被害と言うべき状況で孤立化させられてしまう……。

このような事例は男性社員が多く女性が少ない職場では起こりがちです。相談窓口担当者や管理職は、こうした相談に対して真摯に受け止め対処すべきですし、企業としても、各事業場の実態把握や、相談窓口担当者や管理職に対する基本的な研修を徹底する必要があります。

セクハラ事例

就職希望者へのハラスメント

正社員・女性

新卒採用を担当するリクルーターの入社希望者へのセクハラに、同じ女性として生理的嫌悪感と強い憤りを感じる。リクルーター面接の時に教えた携帯番号に執拗に電話やLINEがあり、交際を迫られたり、肩や手を触られ、性的な関係も要求されたことがあったとのこと。当該リクルーターの言動は、大学生の間で噂になっていたと聞き、ショックを受けている。

対応

マスコミが同様の事例を報道しておりますが、こういったご相談も複数お受けしています。

本件は、被害を受けた本人ではなく、事実を知った女性管理職からのものでしたが、組織の上層部に事実を知ってもらいたい、後輩女性のためにも早急に改善させたいとの強い思いからご相談くださったものでした。採否に影響があることを恐れ、入社希望者は被害を訴えられないことがほとんどですが、放置すれば、会社の評判は低下し、事実を知った職員のモチベーション低下も招きます。また、お咎めなしの状態が続けば、行為がエスカレートすることも考えられ、刑事事件に発展しかねません。

自社社員だけでなく、入職を希望する学生、求職者についても、その人格、自尊心を損なうような行為はNGです。採用時の社内ルールを確認し、ハラスメント行為は絶対あってはならない旨、教育啓発が必要です。

パワハラ事例

上司の言葉遣いが悪く職場の雰囲気が悪い

上司の言葉遣いが悪く、何でも頭ごなし、喧嘩ごしで話をするので職場の雰囲気が悪い。そのため良い人材が次々と辞めてしまい、業務を教えても人が育たず困っている。改善して働きやすい職場にしてほしい。

対応

上司の言葉遣いの悪さが部下の勤務状況にまで影響し、職場環境の悪化と負の連鎖が気になる事例です。同じ内容でも、言葉遣いによってその伝わり方は変わります。また、言われた側の受け止め方によっても、伝わり方は変わります。これからは、伝える側・受け止める側各々の立場で、自分にはどういう傾向があるのかに気づき、心地よいコミュニケーション方法を身につけていくことが求められています。

パワハラ 事例

これは逆ハラスメントではないか

正社員・男性

各部門から複数名でチームを組んで、顧客企業を訪問する仕事をしている。昨年入社した事務職員が、何度注意しても、当日顧客に渡す書類を忘れたり、必要な連絡を事前にとっていないことがあった。先方にも迷惑をかけるので、その者を個室に呼び出し、「毎回、これを繰り返すのはいけない。もう2年目のだから、仕事の流れは覚えて、準備はきちんとできていないとお客様にも迷惑をかける。」と少し強い語調で注意した。

ところが、その事務職員の上司から「ハラスメントにあたるので、気をつけてください。」と言われ、驚いている。注意をしたといっても声を荒げたり、机等を叩いたりしたわけではなく、暴力も振るっていない。むしろその上司の指導不足と思われるのに、一方的にハラスメント加害者であるかのような言われ様で、到底納得できない。これは逆ハラスメントではないか。

対応



相談者の所属する部署と、ハラスメント行為を受けたと主張する方の所属部署が違い、日頃から部署同士の関係性がよくないこともあいまって、ぎくしゃくしてしまったようです。ただ、相談者がチーム内で唯一、専門資格を持つ年配者でもあったため、発言が相談者の思う以上に相手方に強く響いてしまった可能性もあるのではないかと思います。相談者の憤りはもっともであることを受け止め、部署同士の日頃のいざこざや、コミュニケーション不足への憤りを伺いました。年齢差や資格の有無によって、相手には言葉が強く響いてしまった可能性を指摘し、またハラスメント被害を主張しあうことが、相談者の仕事のしづらさの改善にはつながらないことを丁寧に説明しました。

ハラスメントという概念が広がったことで、我慢せずに相談できる間口が広がったことは喜ばしいことですが、訴えをきっかけに相互理解や融和につなげる働きかけがなされないと、相互で批判しあう泥仕合にもなりかねません。

21世紀職業財団では、ハラスメント防止対策から問題解決までのお役に立つサービスを用意しております。ぜひご活用ください。

■ハラスメント防止体制の強化支援「ハラスメント お助け隊」

▶職場の実態把握

①アンケート調査

定期的にアンケート調査を行うことでハラスメント問題を早い段階で把握し、対策を講じることができます。また、従業員の意識を高め、ハラスメントの抑止効果も期待できます。

②パーソナルインタビュー/グルーピングインタビュー(新規)

専門家が従業員と面談し、職場環境や人間関係に関する悩みや要望をお聴きして報告書にまとめます。会社には言いづらいことも外部の専門家なら話しやすいという利点を活かし、問題の早期発見・解決にお役立てください。

▶社内体制・ハラスメント規程等の整備支援

労働施策総合推進法等の改正によりパワーハラスメントの防止措置の企業への義務づけなど法制上でもハラスメント対策が強化されています。相談体制の構築や規程類の見直しなど、防止体制の強化をお手伝いします。

▶企業の実情に合わせた研修の企画提案・実施

ハラスメント防止のためには、全従業員に対する定期的な研修や意識向上のための情報提供などを行うことが重要です。基礎的な知識から始め、パワハラにならない指導やパワハラ防止のためのコミュニケーション能力向上のための研修など貴社の実情に合わせた研修のご提案をいたします。

■ハラスメント事案解決のためのサポート「ハラスメント お助け隊 エマージェンシーサービス」

▶事案解決のための相談・助言

企業で速やかにハラスメント事案を解決するための方法や手順、対応策などについて、専門家が企業のご担当者からの相談に応じ具体的な情報提供・助言をいたします。

▶事実確認のためのヒアリング調査

ハラスメント事案の内容把握のための事情聴取を、企業のご担当者に代わり専門家が行います。

〈お問合せ先〉公益財団法人 21世紀職業財団 事業推進部

URL: <https://www.jiwe.or.jp> e-mail: jigyo@jiwe.or.jp