

支部報 大阪船場支部

研修 第1回支部研修に参加して

研修部 鍵本 ゆかり

5月30日、船場支部の平成28年度第1回支部研修が行われた。

テーマは「マタハラ、セクハラ、パワハラをめぐる企業の課題と対応」、講師はアトリエエム株式会社代表取締役で、産業カウンセラーでもある三木啓子氏。

まず、資料冒頭を見て驚いた。男女雇用機会均等法が制定されてはや30年、その後何度かの改正を経て、セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントについても法整備がされてきているにもかかわらず、労働局へのハラスメントの相談件数は近年増加傾向、3年連続で最多であったというのだ。

また、ハラスメントと大いに関係性のある「心の病」での労災請求と認定は、2014年度はどちらも過去最多ということだ。

最近ではセクハラ、パワハラ、マタハラだけでなく、モラルハラスメント、バタニティハラスメント（育児参加するパパに対する嫌がらせ）、ジェンダーハラスメントなど、数々のハラスメントが認識されつつある。

ハラスメントというものが浸透し、敏感になる一方で、まだまだハラスメントに対する正しい認識・考え方を持たない者も多い、というのが相談件数の増加の要因なのであろう。

研修中、二人一組でのロールプレイングが行われた。ハラスメントをする側、受ける側になって、用意されたセリフを読み上げるのだが、セリフを活字で見ている時には「こんなこと言わないよな～」と

思っていたのが、する側のセリフを読み上げてみて「こんなようなこともしかしたら言っているかも…」と感じた。自分はハラスメントとは無関係、と思っていたが、「もしかしたら…」と気付かされた一瞬だった。

どんなハラスメントでも、誰でも被害者にも加害者にもなり得る。

「ハラスメントは人権侵害である」ということをしっかりと認識して、職場でも予防策・解決策を講じていくべきだろう。

また、相談者に対するセカンドハラスメント（二次被害）も多いという。企業における相談窓口となる機会の多い社労士としては、被害者から相談を受けた際には、私的な見解や感想を挟まず、まずは相談者の話を肯定的に受け止め、共感することが大事であると、この研修で学んだ。

今年度第一弾の支部研修、有意義な2時間だった。

