

も深まるのではないかと思ったところです。

【中村 美穂議員】

今回の研修会は「セクシャルハラスメントとパワーハラスメントについて」という内容で、元 活水女子大学健康生活学部教授、臨床心理士、日本ストレスマネジメント学会理事の土居隆子氏の講演が行われた。

ハラスメントとは、いろいろな場面での嫌がらせ、いじめを言い、その種類は様々であるが、他者に対する発言・行動が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指す。セクシャルハラスメント・モラルハラスメント・パワーハラスメント等その内容は様々であるが、いずれも人と人との間で関わりがあり、立場の違いや価値観が異なる、コミュニケーション能力の欠如がもたらすもので、相手に対して信頼関係が築けず、弱い立場の人に向けられることが多いようだ。

土居先生は、ハラスメントを無くすため講演の依頼が会社などからあるそうだが、大概その当事者、ハラスメントをしている人は自覚症状が無いためなかなか実際には理解してもらえないことが多いそうである。今回の講演を聴いてハラスメントは相手の立場を考え、お互いにコミュニケーションをとりながら、人間関係を築いていくことが大事であると思った。

【安部 都議員】

今回詳しく「セクシャルハラスメントとパワーハラスメントについて」講義を受けた。昨年9月パワハラ法の整備がされたが、依然として、パワハラ・セクハラ被害は、学校、会社、性別間、家族内にと止む事はない。2017年で、仕事のストレスが原因でうつになり労災認定を受けた患者は、500人を超えるという。ハラスメントの種類は、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ジェンダーハラスメントなどいろいろなハラスメントがある。嫌がらせ、いじめは、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく尊厳を傷つけたり、不快にさせたり不利益や脅威を与えることなどをいい、配慮義務の欠如だというのが、車いす利用の私は、何度となくこれまでに「嫌な目にあった経験を感じた。」又、ハラスメントが誰に当たるかの「クルーザー物語」を例にワークショップをしたが、日本人の持つ常識感覚と独自性を重んじ自己主張がクリアな外国人との間にはかなりのハラスメント感覚の違いがあったのは、衝撃の発見であった。講師曰く、日本人は、「上司に逆らったら怖い」「嫌がらせを受けるのではないか」とか明確な行動を取りづらく遠慮しがちである。加害者像は、「強いものに弱く、弱いものに強い」と言われていたが、正にその通りだと思う。私は自ら他人の悪口を言わないよう心がけているが、ハラスメン

トにあわないため「アサーション」をしっかりと実行していきたいと思う。

【饗庭 敦子議員】

・セクシャルハラスメントとパワーハラスメントについて

パワハラ、セクハラ、モラハラ、アルハラ、マタハラなど様々なハラスメントがニュースや新聞で取り沙汰される今日、議会においてもその内容を把握し、被害者、加害者にならないように意識を持つことが求められていると思います。また、議員として、町民の方々から相談を受けることの多い中、ハラスメントが起きない風土づくりがとても重要であると研修を通して再認識しました。

その中でモラハラと言われている「言葉や態度で相手に精神的な暴力を与える」モラル・ハラスメントは、パワハラと似通っている部分もありますが、大きな違いは職権や地位の利用があるかどうかです。

例えば、

- ・ 同僚の前では普通に会話をするのに、2人きりになると、話しかけられても無視をする
- ・ 会話中に呆れたようなため息をつく
- ・ 陰口を言う

など、本人の意図しないところでも起こることであり、私たちは議員としてお互いに気を付けて行動することが大切だと思います。

ハラスメントの土壌を作らないために、適切なコミュニケーションを心がけていきます。

【安藤 克彦議員】

講師は「ハラスメント」＝「いじめ」と定義されたが、ハラスメントは行為者に意図があろうとなかろうと、相手が不快を感じたのであれば、その行為はハラスメントとも言われている。いじめは必ず意図があると思われるので、ハラスメントと混同する事が正しいのだろうか。他の方の話では全く別物という見解もあった。いずれにせよ意識はしていても知らぬ間に行為者になることが十分考えられる。周りの人に対する人権への配慮を常に念頭において行動を心がけようと思う。

【金子 恵議員】

ハラスメントと感じる人と相手の関係性が、ネックになっていることはあると思う。相手に対し、故意に嫌がらせをしようとする態度が伝わりそれが様々なハラスメントという形で心や体に影響を及ぼすことになる。

ここで、しかしということもおかしいが、そのような相手と同じ次元で考え、

自分自身が悩むことは、自分の時間がもったいないと体験から感じた。

今回の研修内容は、世間一般的には当然のことであり、このような内容になることは理解しているが、ハラスメントを受けながらもかわす力を持ち合わせることも、社会の中では必要と思っている。

【分部 和弘議員】

各ハラスメントについての研修及び教育を企業内で定期的に受けることにより、ハラスメントに対する認識を持ち、ハラスメントが起きない風土づくりが必要と理解しています。自分自身に置き換えて、うまくハラスメント防止が出来ているかと言えば、不安なところがありますが、ハラスメントをしないと考えていることが、少しでも防止につながっているものと思います。相手がいることなので、なかなか難しい対応と思いますが、本日の研修の中で価値観・固定観念の違いを例題の中で再度認識し、人が受けるさまざまな感受性を改めて考えさせられた研修でありました。

【西岡 克之議員】

時津議会と合同のパワーハラスメントについての講義であったが、様々な例を取ってわかりやすく説明していただいた。現状の中でパワハラ、マタハラ、アカデミックハラスメントなどもよく理解できた。

日本のハラスメントに対する認識と世界認識の差異も感じた、国のパワハラに対する具体的認識というのも厚生労働省2012報告を基に詳しく説明頂いた。

ハラスメントはなくなるか、これはなかなかなくなりづらいと私は感じた。それは人の価値観や育った環境、人間性によって人格が形成される。これにより対人関係や人への接触があります。心して接していかなければと自ら考えた。

【岩永 政則議員】

今回の研修も講演方式で行われた。

講師は、元活水女子大学健康生活学部教授、臨床心理士の土居隆子氏であった。日常生活の中で近年よく耳にすることばとして、セクハラ（セクシャル・ハラスメント）がある。この言葉の意味を問われたとすれば、具体的に説明はできたのだろうか。今回の研修での教授によると、『本人が意図する、しないにかかわらず、相手が不快に思い、相手が自信の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言・行動を指す』との事である。

一方では、パワハラ（パワー・ハラスメント）がある。

この意味は、『同じ職場で働くものに対して職務上の地位や人間関係などの職

場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為』であると解された。

これらの言葉の意味を具体的に教授いただいたことは今回の研修の成果であった。

社会は人々の集合体で成立しているのである。またこの社会には、男性と女性しかいないことも事実である。

職場においては、その組織を統率し、与えられた成果を追求することは当然である。組織を統率する手段として、責任の所在を明確化しながら又連携しながらも、それぞれのセクションに責任者たる職名をおくことは当然である。そこで職務上の地位や優位性を利用して、精神的・身体的な苦痛を与えるような行為は厳に慎むべき当然のことである。

特に相手に不快を思わせることは避けるべきである。ところがややもすると、発した言葉が受け取る側の解釈の違い等により誤解を受ける場合が出てくることがある。

お互い注意を怠らないように努めていきたいものである。

結論を先に述べたが、ハラスメントの判断基準、ハラスメントの影響、ハラスメントを部下に与える影響、ハラスメントの起きない風土づくりのステップ等についても教授を受けた。

今回のテーマは身近なもので今日の社会において重要な事であり、時機を得た研修であった。

【喜々津 英世議員】

現在、スポーツの世界を始め、政治や芸能、企業などの分野でハラスメントがあり、これに関わる報道があふれている。この時期に、まさに的を射た研修会開催であり、このテーマを選定した郡正副議長及び議会事務局職員に感謝したい。

「ハラスメントとは」「ハラスメントの定義」「なぜハラスメントが起きるのか」「ハラスメント防止と企業の責任」「ハラスメントが起きない風土づくり」に分けて研修を受けたが、余りにも私自身が考えているハラスメントが乖離していることに啞然とした。

何気ない会話であり、かつ相手方は不快に思わない会話であっても、周囲にいる人が不快に思えばハラスメントとなるらしい。いろんな場で、場を和ませる意味でジョークを言うことが多いが、ジョーク・ユーモアとハラスメントは紙一重と感じた、要は、公私の区別なく、他者を思いやる気持ちをもって発言する、接することの必要性をあらためて感じた。

「物いえば唇寒し秋の風」・・・芭蕉（場所）を選ばずか？

【山口 憲一郎議員】

様々なハラスメントの種類があるが、そのいくつかは、個々の人間関係によるところがあるのではないかと思った。

少しでも嫌いな人からの言葉は、冗談に受け取ることができなかつたりもする。しかし、相手の気持ちに寄り添いながら、指導、助言していくことも必要と感じている。

【堤 理志議員】

ハラスメントとは「一方通行の行為」であり、人間関係の歪み。いろいろな場面での嫌がらせ、いじめを言うとのことであった。

その種類は様々だが、他者に対する発言、行動などが、本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指すとのことであった。

「そんなつもりではなかった」などは通用せず、配慮の不足が主な要因であるということであった。

発言や行動に対し、相手が場の空気を考慮し愛想笑いをしていることを「喜んでいる」と勘違いする例は意外と多いのではないだろうか。

注意すべき事など、具体的事例を示しわかりやすく説明があり、参考になった。また、ハラスメントが起きない風土づくりの説明もあり、議会にとどまらず社会生活を送る上でさまざまな配慮をしていく必要性を再認識することができた。

【河野 龍二議員】

まずは、「大変有意義で勉強になる講演会だった」と感想である。

我々議会議員は何かと人と会う機会、話す機会が多い職業であり、講演の中であつたコミュニケーションが大変大事な仕事であると思う。

その中で、ハラスメントの問題は議員として、この間もハラスメントを考慮した対話や面談が当たり前の取組と行って行動してきたつもりである。

しかし、相手の言動や行動に腹を立てる場面も多少あることは現実にある。

このような時の自分の対応も、相手の取り方次第ではハラスメントに成りかねない。

特に我々議員は良く「先生」と呼称をつけ呼ばれる事がある。

これは、たとえ相手方の年齢が上でも「先生」とへりくだって対応される。この場合も、優位に立っているのは議員の方で、この場合の発言もある意味ハラスメントに成りかねない。

そう言った問題を考えると、大変重要な問題であるし、本当に一人ひとりがハ

ラスメントの問題を十分に認識し取り組まなければ成らない課題だと思った。

冒頭に述べたように、自分なりに気をつけてきたつもりであるが、まだまだ不十分なところもあると思う。

ハラスメントが「起きない風土づくり」もハラスメントと思われる言動も、その発言をした人が、冗談のつもりや親しみをこめて言っているのだろうと勝手に解釈し、注意できないのも今後の課題だと思った。

「起きない風土づくり」の構築こそ、それぞれがハラスメントにどう対応して良いのか考えるきっかけになるのだと感じた。

最後に実際に相談を受け、対応しているのが、解決方法が大変難しいと思う。ハラスメントを受けた側は、大きな損失を受ける場合がある。この場合謝罪の言葉で解決するのか？受けた損失に対し賠償責任が発生するのか？

問題が大きければ大きいほど、解決方法が難しくなると実感している。また、その為にも「起きない風土づくり」が大切であると思う。

【吉岡 清彦議員】

ハラスメント以外についても発見が出来たのでよかった。

【竹中 悟議員】

今回の講演については一般論と捉えている。イデオロギーの違い、経営者と従業員、又環境の違いはどうなのか、基本的には企業年金履行会社以上の対応と感じた。又資本主義社会で理想の環境が構築できるのか疑問である。しかしながら基本理念は当然一般常識の範囲と考える。

【内村 博法議員】

今回、土居隆子講師（元活水女子大学健康生活学部教授）より「セクシャルハラスメントとパワーハラスメントについて」のテーマで説明を受けた。内容としては①ハラスメントとは②ハラスメントの定義③なぜハラスメントが起きるのか④ハラスメント防止と企業の責任⑤ハラスメントが起きない風土づくりについて多岐にわたって理論的に説明された。土居講師の「相手は自分の思い通りには動かない。動かせない。動かしてはならない。」との言葉が大変印象に残った。現在、ハラスメントは社会問題化しており、今回の研修は時宜にかなった企画で、学ぶべき点が多々あり、大変参考になった。