

一歩

社会福祉法人 アルカディア
令和7年 9月 発行 第72号

～ハラスメントの今～

最近、ハラスメントが話題になっている。昨年、兵庫県知事の＜パワハラ問題＞はマスコミにも大きく取り上げられ、＜不信任案＞可決～知事選にまで進展した。パワハラで知事の首がとぶ時代が到来したといえよう。

議員や企業幹部のハラスメントも後を絶たず頻発し、その都度メディアは取り上げている。もう時代の流れはハラスメントを許さない局面へと突入している。

当法人においても、ハラスメント防止に様々な方策を講じてきている。ただ、スタッフの年齢層は20代～70代まで幅広く、ハラスメント問題の共通認識は中々難しいのが現実である。

そこでいろんな年齢層のスタッフが集まり、座談会を企画した。

どのような展開になるかわからないが…。少しでもハラスメントに関する共有化のための参考になればと思う。

そもそもハラスメントって？

職場でのハラスメント（嫌がらせ）は、組織の健全な運営を妨げ、働く人の心身に大きな影響を与えます。今回は特に多くの相談が寄せられる **パワーハラスメント（パワハラ）** と **セクシャルハラスメント（セクハラ）** を取り上げ、実際の声とともに考えます。

◇ パワハラ・セクハラの違いと共通点

項目	パワハラ (Power Harassment)	セクハラ (Sexual Harassment)	共通点
主な内容	立場や力の優位性を背景にした精神的・身体的な攻撃	性的な言動や身体的接触、不快感を与える発言	被害者の感受性が判断基準になる／関係性が影響する
例	理不尽な叱責・蹴る・無視	外見の評価・不必要な接触	「嫌だ」と感じた時点で問題に
発生場面	上司→部下、同僚間など	異性・同性問わず、上司部下・同僚間	どちらも職場環境に悪影響を与える
判断基準	業務上必要な指導か否か／人格攻撃かどうか	性的な意図があるか／受け手の不快感があるか	関係性や信頼度による受け止め方の違い



そこでアルカディアでは「誰もが安心して働ける職場づくり」を目指す為に、「ハラスメントへの理解を深め率直な意見交換を行う座談会」を開きました。参加者からは日頃感じていることの不安や疑問、より良い環境にするための前向きな意見も多く寄せられ、互いの考えや気持ちを尊重する貴重な時間となりました。



座 談 会 ～ハラスメントを語る～

座談会出席者： 清水 ・ 小林 ・ 久保田 ・ 廣瀬 ・ 峯崎 ・ 中田



今回はニュースレター72号＜ハラスメント＞について考えるというテーマです。ハラスメントということですが…。代表的なのがパワハラ、セクハラということになると思います。この二つについて、定義というかそれぞれのイメージから話を進めていきたいのですが…。まずパワハラについてどうでしょうか？



それでは、僕の感じているイメージについて話してみます。パワハラは＜殴る＞、セクハラは＜触る＞というのが一番わかりやすいイメージですね。直接的な表現ですが…。実際はもっと細かい部分にまで及んでいると思いますが…。参加者の皆さんに、今までこんな体験があった話をしてもらえると、具体的な話になっていくと思うのですが…。どうですか？



前職でのことですが…。手をだされたというか、足で蹴られたことがあります。目に見えないところで蹴られた。前職が接客業だったんですが…。レジでお客さんに見えないように店長が近づいてきて、足を蹴っていくんです。

それって、何か思い当たる原因とか理由がありましたか？



いやあーわからない。私はレジでお客さんに「ありがとうございました」と笑顔で対応していただけなのに…。



…それはひどいね。

そのとき、二人きりで、他に誰もみていなかったのですか？



その時は、みていなかったと思うけど…。他の人たちは＜見て見ぬふり＞をしていたと思う。＜怖いからね＞って感じて…。



代表的なっていうか明らかなパワハラですね。今時だと言葉の部分とか、例えば、人格を否定するような対応とかもパワハラに入ってきますね。



仕事に関係ないこと、例えば、性格とかその人の生い立ちとか、家庭環境とかを色々言ってきたりとか…あります。



前の職場で、私だけ怒られまくることがあって…。こんなことで怒らなくてもいいのにと考えたんですが…。そういうことがありましたね。子供と関わる仕事をしていたのですが…。子供たちの行動を叱り、同時に私も叱られるといった感じで…。



それは子供に向けてなのか、遠回しな言い方なのか？どうなのでしょう。

…多分、私を攻撃するためで…。パワハラに入ることなのかな？と思います。



理不尽な行為とか、不機嫌を振りかざしてるなってときってありますね。何か嫌なこと、気にいらなかったことがあったかもしれないし…。例えば、女性同士だとホルモンバランスとか、そういうのもあるのかな…。伝え方として、いろいろ考えたりすることがあるんだけど…。そういうこともパワハラにつながっていくのかな？って思います。



パワハラを考えると、10年とか20年前と随分違うような気がして…。法人内で思い起こすと…。初期の頃は利用者への対応で、＜こうしろ、ああしろ＞っていうふうに関、露骨に言っ、たような気がする。自分としては注意というよりアドバイスという感じで…。でも受け止め側にいる人にとっては、きつく注意されているような感じがあったのでは？と思う。実際、＜言い方がきついとか自分を否定されているような気がする＞って言われたこともあるし…。でも＜自分を否定＞されて（されたような気がして）悔しい思いがあるなら、それをバネにして成長してくれ、議論や、反論がないと人は成長していかないって思うのだけど…。振り返ってみても自分はそういう風にして成長してきたし…。ただ、それは錯覚であったかもしれないし…。他の人、誰にでも当てはまることではないのかもしれないし…。例えば、利用者への対応がきつい言い方になっている場合、STは気づいていないから注意する、でも又同じようなことが続くと＜きつい注意＞になってしまう。そういうことをようやく気付き始めてきたのが、この数年前あたりからかな。問題なのは、それでも＜かつての自分は間違っ、てはいなかった＞と思う自分があるわけで、そういう意味で依然として＜パワハラの存在＞だ、と思う。



仕事をしていく上で、『注意をすることや職員同士で互いに高め合いたいとき』『パワハラをしているかもしれない、パワハラを受けているかもしれない』と二分化したとき、叱責なのか？アドバイスなのか？どういったものであれば、アドバイスと受け止められるか？それとも＜いやパワハラとしてしか受け止められませんか＞ということになるのか？その境目は何か？を話し合えれば、盛り上がりそうですね。



今の話を聴いていて…受ける人の許容力が問われるのでは？許容力というのは、人同士の関係性に関わってくる問題で、お互いに何%位の関係性があるのか？そういうところはどうなのか？これは人それぞれなんでしょうけど…。私は結構許容力低いです。ちょっと強く言われると＜パワハラ＞って思ってしまう方なので…。被害意識は高い方です。だから人それぞれということになり、私は自分が嫌だと感じたら、パワハラになると思います。



今の時代、私含め、若い人たちは、「アドバイスありがたい」と思う人、少ないと思うんです。



客観的にみていて…。私の対応をまず考え、どういうことをしたのか？私に非があった場合は上司が言う通りアドバイスと認めて、そういうふうによ、ったろうまくいったかもしれないと受け止めているんですけど…アドバイス通りにはできないだろう、とかそれをやっ、たとしても無理だろうとか、きれいごとだろうとか、どうしようもなかったこととして受け止めたときは、アドバイスというよりパワハラかどうかは別にして、＜理不尽なこと言われた＞ことになってしまう。



パワハラかどうか？という境目で（難しいとは思いますが…）「嫌だな」と感じてしまう場合も起こりうることで、すよね。



私たちの仕事は、人に対するサービス業なので、自分の対応がどうだったのか？を判断する基準がはっきりしていないことが多くて…。その点で難しいです。さっきの＜理不尽な＞ということについて言えば…。私たちの仕事では、利用者への対応がよくなかったのかどうかについて、お互いに納得することが必要となる。納得できない場合、不信感が生じて、さっき出た＜理不尽＞なものになるわけで…それは現在ではパワハラとなる。

私たちは仕事上でマニュアルをもっていないため、＜対応の是非＞について明確な判断基準がないが…法人として＜こういう対応が望ましい＞って＜原則・決まり事＞はある。一方で仕事には、責任がつきまとうわけで＜責任のない仕事＞などありえない。

だから、理不尽な対応をされたとき、きちんと話し合いをもち、互いに信頼関係を作りあげていくことが大切になると思う。



最後の方にこの話題になっていくと思いますが…。＜理不尽だ、納得できない、パワハラかもしれない＞という場面を体験したとき、それを他のスタッフに話せてますか？がポイントになってくるような気がします。

また、体験談として話された上司との関係性についても関係改善の努力が行われたのかどうか？ということも課題としてあると思いますね 言うのは簡単だけど…。



それは難しいと思います。だって、上の人に対してこっちからよくしようとしてもそれが届かないから、そうになっていくのだと思います。



難しいと思うのは、＜上司のキャラ＞として片付けてしまうと…その人がいなくなれば解決しない、いなくなればいいのか？ということになってしまう。



＜関係性＞というのは、ある程度時間をかけないとつくられていかないものと思われます。中田さんは法人理事長として、自分をさらけ出せる人っていたんですか？しようとしたかどうか？を含めて。



どちらかといえば、＜自問自答＞するタイプで…自分を客観視することができないキャラなんだけど…それでも出来るだけ客観視した自分と語り合うようにしてきたが…。でも客観視した自分との対話でいつもホントの自分の方が勝つ。勝つのがわかっているのに、途中で止めてしまう。そこで客観視した自分の主張、考えをどのようにっていかどれくらい取り入れられるか？というところで＜折り合い＞をつけていくようにしてますね。

それと、これ、ハラスメントと関係ない話になりますが、今言った二人の自分と話すってこと、＜悩む＞っていうのだけど…振り返ってみると、悩んだ末、逃げてきた（避けてきた）ように感じていて…。それも必要なことだと…。立ち向かおうとして、結局逃げてきた自分を＜それはそれで良し＞としている。この世の中には、どうしようもなく困難で解決することが困難な課題があるのだと思いますね。



立ち向かうことだけが全てじゃない。



そう。立ち向かおうとすると、必ずその反動がくるから…反動がきて…人はこの過程で成長を遂げるような気がするんだけど…。立ち向かうだけだと結果的に＜挫折感＞だけを味わうことになって…。他のスタッフや若い人たちには、＜挫折しない程度のへこみ＞にしてほしいと思ってます。

この社会や世の中には、どうにもならないことがあって…。世の中では戦争が未だに続いている、アフリカでは飢餓や餓死が起きていて…。どうにかならないか？って思うけど…。どうにもならない。



戦争行為自体がパワハラではないですか？飢餓を見て見ぬフリをしてしまうことがハラスメントでは？食糧をもっていて何もしていないでいる、傍観者でいる。



何もしないって方が楽なんです。さっきの言い方で＜逃げる・避ける＞方が…



そういうふうに考えると…。パワハラするってこと、何かを誇示する、したいってことなのかなとも考えられなくはないかな？



だから…人にはそれぞれ出来ることと出来ないことがあって…出来ることから始めていく発想が大事なのかな？

では、ハラスメントが大事ではないのかっていうと、そうではなくて…。＜富める国＞で、ハラスメントが今のように話題になって、なくしていこうって動くのは一つの進歩、進化でいいことだと思うけど…。一方で＜途上国＞などでは、ハラスメントがさほど社会問題化していない現実もあるよね。

20年30年前、パワハラ、セクハラなんて問題にもならなかった時代からすれば、世の中、随分変化し、進化してきたって感じる。

でも、こう言うと、＜それがパワハラ＞だといわれそうだけど…。ハラスメントの＜どつぼ＞に入っている感覚にも注意しなければ…



進化？っていうより、その人個人の人権って問題に戻って考えていくことが大事なのではないですか？



確かに今、峯崎さんが言った＜人権＞って問題、観点から捉えていく視点が大切だと思う。でも一方で＜人権＞を語ることで＜逃げる＞ことも出来る。だから我々福祉現場での人権という課題は大きなこと。



目の前のことにしていけないと…。今、私たちが生きている社会、現実のことから始めないと…話がまとまらなくなると論点が逸れてしまう…。身近な問題を語らないと…。



そうだね。だからハラスメントかどうかというギリギリの＜しのぎ合い＞はある意味、必要でそこから他人に不快感や嫌な気持ちを与えないような、お互いの接し方を学び合っていくことが大切なんだろうね。ハラスメントに限らず、世の中には＜白と黒＞だけではなく、グレーなことって多いから…。多分、対多数の人がなんらかのハラスメントを繰り返しながら生きているのでは？



さきほどから話題になっている＜関係性＞ってことについて、職場でやってることありますか？



話し合うことですかね。



そう思います。それと、話するときの話し方にも意識してます。



そういう現場での職員間、利用者間での話し方、注意の仕方なんかは大切ですね。どうですか？



対等に話していくことには気をつけてます。同じ目線で話す中で、言い方が伝わらないとき、違う言い方をしてみますか？って聞きながら話すとか…。<麦の家>はサービスで利用につながっている所以对等な関係を職員間を含めてつくっていくよう心がけてます。



<ハラスメント>って日本語でいうとなんていうの？



<嫌がらせ><イジメ>みたいな…。



職場で<意図的な行為>というのはそうなのでは？



でも、イジメは意図的なものがあると思いますよ。学校でも職場でもイジメはあってもおかしくはないって思います。福祉という仕事をやってるから、遠いものとして感じるのかもしれないけど…。



福祉現場では人に対する仕事のため、競争心や優位性という発想が起きにくいという部分はありますね。



利用者であっても、いわゆる物を買ってくれるお客さんとは違いますから…。

《セクハラについて》、話に移る



かなりパワハラで時間が経ってしまいました。もう一つのテーマ<セクハラ>に移っていきましょう。<セクハラ>というと女性に対する男性の行為ってイメージが強く…例えば、ボディタッチとか典型ですね。しかし、男女平等社会になってきて女性から男性に対するセクハラもあると思います。そちらも含めて、話していきたいのですが…。



これも時代の流れの中でみていくと…。いわゆる<高度成長経済期>では、男性優位の社会構造で、その風潮では男尊女卑がまかり通ってきた時代背景、それが一段落して男女共働きが当たり前になり、女性の社会進出とともに女性に対する見方を改めていく方向性が主流になってきたと思うんです。でも、男同士が集まれば、<下ネタ>話はするし…。女性に対して<よからぬ考え>をもったり…



女性をどう思おうが、話をしようが、男性の勝手に構わないと思うけど…。昔、女性のお尻を触るのは当たり前に行われていたとしても…今はね。

別嬪な女性が歩いていると、思わず見てしまう。本能として仕方ないことだと思うんだけど…



相手にバレなければいいんじゃないですか。じっとみてたら相手が嫌な気持ちをもちますよね。



知らない人であれば、それはセクハラにならないと思うけど…。ここでそういう行為が行われると…。セクハラになると思う。

非常にわかりやすい話になってますが…。今の時代で女性、男性関係なくセクハラの体験ありますか？



前のバイト先で上司の女性が10歳位年の差がある男性にメチャメチャ触ったりして…男の子に聞いたら、「助けてくれ」って。これはセクハラかな？って。



あっても言いづらい。



セクハラはパワハラと比べて、<よくない感>は強いんじゃないかな。

それはどうしてでしょう？



やっぱり、相手に対して失礼だと思う気持ちが強いから…。



セクハラには<失礼だな>と感じ、パワハラにはそれを感じないのか？そこらへんはどうでしょうか？意外と突き詰めていくと面白くなりそうですが。

正直、<変化>についていけない。一体、若い人たちの<信頼関係>ってなんだろ



これがあるから<関係性>があるってことじゃない。いろんな関係性があって…。仕事は仕事で関係性があるって、別な作り方があるって思うんです。

休みの日、何してたの？って簡単な会話だけでいい



「よもやま話」ってしたくない？

したくない



関係性とか信頼度ってその人に対して自分がどれくらい介入できるかってことだと思うんです。



信頼度を図る物差しはないし…人によって違う。その人にとって短い会話であっても、すごく関係性がつくれたものになったかもしれないし…。時間の長さだけじゃない。



<物差し>がないっていうけど…。自分の中に<自分の物差し>をもつてことは大切だと思う。この人と同じ体験をしたとか、何年経っても語り継がれるような…。



<接しられ方>というか、一緒に職場で沖縄旅行に行ったとして、上司に「お前愚図だな」といわれたら、信頼関係築かれないじゃないですか。



…でも…、時間がかかなり経ったけど…、この座談会、関係性とか時代の変化とかでまとめていいの？



ハラスメントの問題は信頼関係、関係性という課題に行き着くこと、その関係性をつくるツールが多くなってきているってところで結びついていくんじゃないかと？



それって、時間の問題ではないですよ。最初の接し方が大事だと思うんです。長くいても「この人には何も言えない」と思う人もいれば、一か月で話せるって感じる人もいます。



一か月で信頼関係がどうこう判断できるの？短すぎるって感じるんだけど…。



10年間という期間を考えたとき、最初の一か月が大事だと思うんですよ。「おはようございます」って言って、返事が返ってくる人と無視される人とは違いますよね。



相手が関係性を高めようと思ってない場合、歩み寄りが難しいですね。



お互い、腹を割って話せるってこと、そういう環境が職場にあれば、ハラスメントも起こらないということ…で…。今日、話し合った叱責かアドバイスか？って問題も、熱い気持ちが伝わるかどうかってことになるのかもしれませんが。土台になる部分はそこかな？



話の内容で「その話したくない」というのなら、別の話にすることはできるけど…。そういう関係性。



ハラスメントのこと、根っこに関係性ありきってことになるんですかね。一つの結論になるのか？職員同士がどれだけ気持ちよく話せるかってこと。

《ほかのハラスメントについて》



ハラスメント、他にもいろいろあります。調べてみて私が関心あったのが<ハラハラ>。正当な行為に対して過剰に反応し、「ハラスメントだ」って主張するイジメが<ハラハラ>。



母の職場でスタッフが仕事中にポケモンいじってるのを注意したら「パワハラだ」といわれたそうで…それ、パワハラじゃないと思うけど…。

<オカハラ>っていうのも…お菓子を特定の人に配らないってことらしい。



不快感を抱かせるような行為は、ハラスメントになるのか？

何種類くらいあるの？



ドンドン増えていってますよ



「はっきりしていなかったけど、これはハラスメントにしておこう」というふうになっているのでは？



ハラスメントになれば、言いやすいってこと？そういうふうになると、職場の雰囲気としていいことなのかどうか？関係性の希薄化が生み出しているともいえますね。こういうふうに笑いながら話せているってことは、まだクリーンってことですか…。中田さん、悩ましい顔してますが…。

時代の流れについていけない。



こういう座談会で話し合い<知る>ってことも大切なんでしょう。そろそろ、まとめに入ります。



大きく分けて、パワハラ、セクハラというところで話してきて…体験談も聞かれました。そこで元々の関係性が重要だということも見えてきました。ハラスメントも防げるのでは？ってことも話されました。

皆さん、ありがとうございました。これで座談会を終了とします。

座談会のまとめにかえて ～人と人との信頼関係とか関係性ってナニ？～

個々人の体験談、日頃から感じていることについて<在りのまま>の発言があり、まずまず良かったかなと感じます。参加者がそれぞれの年齢層・経験値に分散されていたことも良かったと思われます。

ただ、欲をいうと…。もう少し詰めた話し合いができれば良かったという印象もあります。例えば、「関係性とか信頼度って、その人に対して自分がどれくらい介入できるかってことだと思うんです」という発言に対して、もっと深めていければ…と感じるけど…中々そうならない。あるいは「戦争はハワハラではないか？」という問いかけに対しても議論が進展していけば…と思うけど…難しい問題だ。ただ、（最大の）<力の誇示に値する行為であることに疑いの余地はない。単発的問題提起におわってしまう（時間的制限のあるし…）。現在、起きている戦争と日常のハラスメントは密接に関連しているはず！

「<イジメ>が学校である」という発言も然り。それが止められないことであるなら、ハラスメントは社会からなくならないのでは？ハラスメントをなくすためには<信頼性・関係性>の構築が大切という<結び>になったようだが…。これ自体も抽象的な感じがしてならない。

一体、<信頼性・関係性>ってナニ？ってことになる。

<仕事は仕事、仕事外で関わりたくない>と思ったとき、職場で仕事以外の会話は困難になってしまうのでは？

今の社会そのものが、個人や家族が中心で、（それはどうにもショウガナイことであるけど…）他者との関係性が希薄になりつつある中で、各人が感じたこと、思うことを自由に言えなくなってしまう傾向は、もはや止められなくなっているのでは？と危惧感さえ抱いてしまう。一方で、組織の活性化を求めようとするとき、＜風通しの良さ＞とかくなんでも話せる職場環境＞が大切なこととして語られる。両者は、矛盾ではなく、両立・融合するのだろうか？
なにか、＜まとめ文＞になっていないような気がしてきたが…。
これからも、楽しく、仲良くやっていきましょうってところかな？但し…。仲良くなるためには、時にはケンカ（議論・思いをぶちまけるなど）もしなくてはならないことも覚悟の上で…。

（記：中田）

コラム 子どもとの時間、心の成長

私には子どもが3人おり、うち息子が2人いる。
3人とも、それぞれの個性で成長しており、休日の子供と遊ぶ時間が楽しみでもある。
最近、長男が鬼滅の刃にハマっている。男子特有の憧れかもしれないが、刀を振りながら闘っている姿がとても好きなようだ。かくして私も鬼滅の刃が好きだ。単純な刀を振るうシーンでのカッコよさもあるが、敵が何故悪の道を歩むことになったかや、時に良心を取り戻す際の心の変化に感動を覚える。鬼滅好きが共通している長男とは、Netflixで一緒に映像を見ながら、お互いに技を出し合いながら遊ぶ時間が、楽しみでもありちょっとした癒やしにもなっている。嬉しそうに刀を振る仕草を見て『幼さ』も感じていた。

そんな中、鬼滅の刃が劇場で公開される時期がきた。公開される内容は、私個人の受け止めとしては戦闘の迫力もさることながら『葛藤・希望・愛・絶望・純粹』といった心情の動きも映像化されていることが楽しみなポイントであった。鑑賞は私と娘、息子の3人で行くこととなった。娘も鬼滅の刃は知っており、映画館で観れることに特別感があり、息子は戦闘シーンを楽しみにしている印象であった。鑑賞中、気付けば気持ちよさそうに寝る娘と、瞳を輝かせながら腕を動かしている息子を見つつ、結局戦闘シーンで興奮する自分は『息子と変わらないな』と感じつつ、幸せな時間を過ごしていた。

鑑賞後、楽しかったと話す娘に「映画の1/3ぐらい寝てたぞ！」とツッコミを入れつつ、息子に「闘い凄かったね、カッコよかったね」と話すと、想像していなかった感想が息子から出た。「パパ。敵は可哀想だったけど、人に戻れてよかった。最後に女の人と男の人が嬉しそうに笑えた。」映像としてだけでなく、物語として感じ取っている息子に成長を感じた。

子の心親知らず、いつまでも幼いわけはなく、体と心、感受性も成長していることを実感した瞬間であった。

いつかは家族との時間よりも、家族以外の人と過ごす時間が増え、自然と会話が少なくなる時期が来るかと思うと、子どもに対して感情的になってしまうこともあるが、今だけの時間を共に過ごせる喜びを忘れないようにしたい。

（記：小林）

法人・各部署のQRコード

GH Instagram
麦の家Instagram



はばたき



麦の家



麦の家フリモ

