

事業主によるセクハラ対応の結果責任が強く問われています。

見てわかる

改正均等法のセクハラ対策

監修・解説／金子雅臣（労働ジャーナリスト）

東京都にて長年労働相談に従事。ルポライターとしても活躍。退職後、労働ジャーナリストとしての執筆等の傍ら、講演・指導なども多数手がける。主な著書に「嫌れる男たち—セクハラはなぜ繰り返されるのか」（岩波新書）、「セクハラ防止完全マニュアル」（築地書館）、「パワーハラスメントなんでも相談」（日本評論社）など。ビデオ監修に「男女共同参画時代のセクシュアル・ハラスメント」（アスパクリエイト）など。



■ 各巻44,000円（税抜40,000円）

全3巻132,000円（税抜120,000円）

シリーズの特徴

- 全員向け・管理職向けの事例を分けてあるので、階層ごとの研修に最適。
- なぜその言動がセクハラにあたるのかを、タイプ別に分類。
- わかりやすい豊富な事例を、ミニドラマで展開。
- 加害者の言い分と被害者の受け止め方のズレから、セクハラとは何かを考えさせる構成。
- 男性が被害を受ける例、同性同士のセクハラ例についても言及。

2007年4月より男女雇用機会均等法や人事院規則が改正・施行され、職場のセクシュアル・ハラスメント対策は「努力義務」から「措置義務」になりました。更に均等法においては、男性のセクハラ被害が認められ、また派遣社員については派遣先にも責任が及ぶことが明示されました。

なかでも均等法の大きな改正点として、事業主の講ずるべき措置が9項目設けられています。これからは「対策をとっていけば良い」のではなく、「結果が求められる」のです。

組織のコンプライアンス対応が厳しく問われる時代のセクハラ対策教材。

1 気づこう！ 職場のセクシュアル・ハラスメント

【全員対象】

—これってセクハラ？ なぜそれがセクハラ？—

20分

特徴：

セクハラになるのはどのような言動なのか？ 男性が被害者になるセクハラや同性間のセクハラ例をとりあげ、誰もが加害者にも被害者にもなり得ることを事例で解説。派遣社員に対するセクハラにも言及。

主な内容：

- ジェンダー型：女性にだけ「ちゃん」づけ、花束贈呈、女性はしとやかが良い
- からかい型：結婚観・容姿・年齢、同性間のセクハラ
- 宴会型：酒の相手の強要、プライバシーの詮索



2 管理職がセクハラ加害者にならないために

【管理職対象】

—「自分に限って…」が危ない！—

20分

特徴：

セクハラになるのは多くは上司と部下との間に生じている。どんなことが何故セクハラになるのか、上司の部下に対する何気ない言動が、セクハラになってしまう例を取り上げる。価値観のタイプ別に解説。

主な内容：

- 性別役割期待：コンパニオン扱い、オバサン呼ばわり
- 古い価値観：男性の育児時間
- 性別分業期待：受付業務や針仕事は女性向き
- コミュニケーション・ギャップ：「大事」にする、部下との「恋愛」
- マナー違反：プライバシーへの干渉



3 セクハラ対策と管理職の役割

【管理職対象】

—部下の相談を受けるとき—

21分

特徴：

もし自分の部下がセクハラ「加害者」と「被害者」になったら、どの様に対応すれば良いのか。職場の要である管理職が、部下からの相談を受ける場合を、良い例・悪い例の対比で詳しく解説。

主な内容：

- セクハラ被害についての相談を受け方
- 二次被害とは
- セクハラを見聞きした時の対応
- セクハラを防止するために

