

職場におけるジェンダー・ハラスメントの理解促進のための研修の効果¹⁾

小林 敦子*・田中堅一郎^{*2}

Effects of a Workshop to Develop an Understanding about Gender Harassment in the Workplace

Atsuko KOBAYASHI* and Ken'ichiro TANAKA^{*2}

The effectiveness of a workshop that was conducted to develop a better understanding about gender harassment in the workplace was investigated. Participants in the workshop were female employees ($N=30$), working in a private corporation in Japan. The degree of understanding about gender harassment was measured pre- and post-workshop, as well as at one-week follow-up. Results of an ANOVA indicated that the mean score for understanding at post-workshop and at one-week follow-up were significantly higher than that in the pre-workshop condition. These results suggest that female employees could understand gender harassment better by attending the workshop.

key words: gender harassment, workshop, workplace

ジェンダー・ハラスメントは、「職場の中で、ジェンダーに基づく役割を他者に期待する言動」（小林・田中, 2010）と定義される。過去には、ジェンダー・ハラスメントはセクシュアル・ハラスメントの一形態として研究された経緯があったが（小林, 2008）、最近ではジェンダー・ハラスメントはセクシュアル・ハラスメントとは概念的に区別されている（小林・田中, 2010）。ジェンダー・ハラスメントが就業女性に及ぼす影響としては、精神的健康にネガティブな悪影響を及ぼすことが示された（田中・小林, 2009）。これらの研究をとおして、全体的にはジェンダー・ハラスメントが及ぼす影響は否定的なものであることが示されており、ジェンダー・ハラスメントは組織にとって抑止されるべきものとしてとらえられる。田中・小林（2009）においては、就業女性がジェンダー・ハラスメントに該当する行為を受けたにもかかわらず、その行為に対して不快感をもたないほど精神的健康状態を悪化させ

た。このことは、就業女性は自ら受けたジェンダー・ハラスメントに対してセンシティブになった方が精神的健康状態をよりよく保つことができることを示唆している。ジェンダー・ハラスメント行為は組織にとっても就業女性個人にとっても抑止されるべき行いであり、さらに、それを受ける女性自身がジェンダー・ハラスメントを悪い行為であることを認識することが求められるだろう。

それでは、組織の中で頻繁に発生しているジェンダー・ハラスメントの防止およびそれに対する認識に対して、どのような方策が有効であろうか。まず、組織が主催・後援して構成員を対象に行う研修が挙げられるだろう。もし、こうした研修においてジェンダー・ハラスメントが受け手に悪影響を及ぼす行いであるということが説得力をもって説明されれば、研修受講者のジェンダー・ハラスメントに対する認識が高まり、行為が抑止されることが期待できる。しかし、現時点でジェンダー・ハラスメントの防止研修実施の効果を検討した先行研究は見当たらなかった。

そこで本研究では、就業女性に対して行うジェンダー・ハラスメントに関する研修の実施の有効性を確認することを目的とする。就業女性が他の就業女性に対して行うジェンダー・ハラスメントが不適当な行為であるという理解の促進をめざす研修効果を検証する。小林・田中（2010）において、女性に対するこのようなジェンダー・ハラスメントは、男性ばかりではなく、実は女性自身も同性である女性に対して頻繁に行っていることが明らかにされている。このため、本研究では就業女性を対象としたジェンダー・ハラスメント研修、すなわち、自身が受けるジェンダー・ハラスメントが不適当な行為であるという理解の促進と、同性間のジェンダー・ハラスメント抑止のための研修を実施し、研修前後および事後の効果を確認する。

方 法

調査の概要 2009年11月に筆者の一人が女性就業者にジェンダー・ハラスメント研修を実施した。所要時間は、午前9時から11時までの約2時間であった。研修の直前、直後、および一週間後に同一の質問紙調査を実施し、ジェンダー・ハラスメントの行為が不適切であるということに賛同できる程度を調査し、研修効果の有無を検証する。

調査実施の内容 1. 調査対象 調査は従業員数600人規模の民間企業の社員研修の一環として実施された。20～50歳代の女性従業員30名が対象となった。 2. 研修の内容 (1) 事前説明および事前質問紙の実施 まず、研修の目的を企業の研修責任者が説明し、次いで調査を実施した筆者の一人により、参加者に対してプライバシー保護に関する説明を行い、研修前後と事後による質問紙調査への協力を求め、了解された。その後、参加者が質問紙の記入を行い（約5分間）、筆者の一人が回収した（約15分）。(2) 研修

¹⁾ 本研究は、平成20・21年度文部科学省科学研究費補助金（挑戦的萌芽研究〔課題番号：20653040〕、研究代表者：田中堅一郎）の支援を受けた。

* 社会問題調査分析センター SPRAC

^{*2} 日本大学大学院総合社会情報研究科
Graduate School of Social and Cultural Sciences, Nihon University

内容 働く女性へのインタビューから得た事例の紹介を行い、日本の就業女性が受けているジェンダー・ハラスメントについての説明を行った (30 分)。次に、5、6 人のグループにわかれ、グループごとに紹介された事例の中から一つを選択し、それについてグループ内で約 20 分討議された。その後、グループの代表者により討議の結果の発表を行った (約 10 分)。発表後、「ジェンダー・ハラスメントが就業女性の精神的健康状態に及ぼす影響」というテーマでミニ・レクチャーが行われた (約 30 分)。(3) 研修直後の質問紙調査の実施 研修終了直後に質問紙に記入してもらい (約 5 分間)、回収した。(4) 事後の質問紙調査の実施 研修効果が持続しているか確認するため、研修実施の一週間後に協力企業の研修担当者が研修参加者に質問紙への記入を求め、回収した。3. 効果測定の方法 職場で行われるジェンダー・ハラスメントの各行為に対し、どの程度不適切な行為と考えるか 5 件法により評定してもらい、理解度を測定した。評定には、小林・田中 (2010) で開発されたジェンダー・ハラスメント測定尺度を用いた。この測定尺度は二つの下位尺度からなり、一つは女性にのみ細やかな気配り・気働きを期待するジェンダー・ハラスメント作為 (GH 作為: 合計 7 項目、たとえば「女性がいると職場が和むと言う」、得点範囲 7~35)、もう一つは女性には重要な役割を期待しないジェンダー・ハラスメント不作為 (GH 不作為: 合計 6 項目、たとえば、「同じくらいの年数・地位の男女がいたら、女性をより低く扱う」、得点範囲 6~30) であった。

結 果

研修前後と一週間後の理解度の変化 研修に参加した就業女性 30 名のうち、研修前、研修直後、研修一週間後に実施したすべての質問紙調査に協力した 23 名の回答が分析対象となった。各調査時点のジェンダー・ハラスメント理解度の平均得点は、ジェンダー・ハラスメント作為では、23.13、29.13、27.35 点、不作為では、25.70、28.04、27.96 点であった (Table 1)。

Table 1 ジェンダー・ハラスメント理解度についての平均値と標準偏差、および一元配置分散分析の結果

	研修 前	研修 後	一週間 後	F 値 ($df=2$)	多重 比較
GH 作為	23.130 (4.615)	29.130 (4.424)	27.348 (4.932)	24.895**	研修後>研修前** 一週間後>研修前**
GH 不作為	25.696 (4.517)	28.043 (3.612)	27.957 (2.688)	6.662**	研修後>研修前** 一週間後>研修前 ⁺

注) GH: ジェンダー・ハラスメント, カッコ内の数値は標準偏差

**: $p<.01$, *: $p<.05$, +: $p<.1$

これらについて、対応のある一元配置の分散分析を行った結果、ジェンダー・ハラスメント作為の平均値が研修前・研修後・一週間後間で有意となった ($F(2, 21)=24.90$, $p<.01$)。さらに多重比較の結果、研修前に対する研修後および一週間後の数値が有意に高く ($I-J=6.00$, $p<.01$, $I-J=4.22$, $p<.01$)、研修後と一週間後の数値には有意な差は確認されなかった。

ジェンダー・ハラスメント不作為における平均値も、研修前・後・一週間後間で有意となった ($F(2, 21)=6.66$, $p<.01$)。さらに多重比較の結果、研修前に対する研修後の数値が有意に高く ($I-J=2.348$, $p<.05$)、一週間後の数値は傾向差が確認された ($I-J=2.26$, $p=.055$)。研修後と一週間後の数値には有意な差は確認されなかった。

考 察

本研究では、ジェンダー・ハラスメントに関する研修実施の有効性を確認することを目的とした。企業に所属する就業女性に対し研修を実施し、研修前後および事後のジェンダー・ハラスメントが不適当な行為であることについての理解度が測定された。

研修効果の有無 研修前後および一週間後の理解度の変化について一元配置の分散分析を実施した結果、ジェンダー・ハラスメント作為・不作為ともに、研修後の平均値は研修前より有意に高く、研修後と一週間後の平均値には有意差が確認されなかった。これらの結果は、研修受講後に就業女性のジェンダー・ハラスメントに対する理解度が増加し、一週間経過後もその理解度が維持されていることを示している。このことから、就業女性に対するジェンダー・ハラスメントに関する研修は、その防止に一定の効果が期待できると考えられる。ただし、調査上の制約から事後調査は十分な期間において実施されなかったことに留意すべきであり、研修効果の持続については今後も検討される必要があるだろう。

本研究の限界 本研究では、研修によるジェンダー・ハラスメント防止への理解の促進が確認されたが、ジェンダー・ハラスメントに該当するような行為が抑制できるかどうかについては、さらに検討される必要があるだろう。

引用文献

- 小林敦子 2008 心理学におけるジェンダー・ハラスメントに関する文献的研究 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 9, 63-71.
- 小林敦子・田中堅一郎 2010 ジェンダー・ハラスメント測定尺度の作成 産業・組織心理学研究, 24, 15-27.
- 田中堅一郎・小林敦子 2009 ジェンダー・ハラスメントが職務行動に及ぼす影響 II: ストレス反応に及ぼす影響 産業・組織心理学学会第 25 回大会発表論文, 187-190.

(受稿: 2011.7.8; 受理: 2012.5.29)