ハラスメント防止を宣言します!!

ハラスメント防止は働きやすい職場づくりの大前提

社会福祉法人 埼玉育児院理事長　浅井春夫

ハラスメント防止の課題は、働きやすい職場づくりの大前提の問題です。ハラスメントとは、不快感や屈辱を引き起こすすべての不適切で望ましくない行為のことをいいます。こうした問題が改善されない実際があると、立場の弱い職員はのびのびとできませんし、結局は辞めていくことになり、施設としては専門的な蓄積ができない、そして新任職員が就職しても短期間で離職していくという悪循環に陥ってしまいます。もうひとつは職員間の不快感をもたらす発言や強圧的な態度があることで、子どもたちへの関わり方の問題へと繋がっている可能性が大きいのです。そういう空気が広がってくると、結局のところ、職場が楽しくなく、しごとが窮屈になってきます。そんな児童養護施設を私はこれまで幾度も目にし、施設改善のとりくみにも関わってきました。

ハラスメント問題について、私が感じてきたことをあげますと、①男性と女性の問題の捉え方のギャップです。「そんなつもりはない（なかった）」という男性の反応が多いのが常です。この点は相手の痛みへの想像力の欠如の問題といえます。②職務上の立場の違いが支配的な関係に連結しやすいこともとくに管理職は留意しなければなりません。③現場経験の長短がハラスメントを生みだしている現実もあります。児童養護の理論ではなく経験主義による意見の押しつけも人間関係の歪みを生むことがあります。子どもが育ち、人間同士がチームワークでしごとをすすめていく現場で、ハラスメント行為をなくすことは、施設文化をつくるとりくみそのものです。

埼玉育児院では、ハラスメント問題に関する職員アンケートなども実施しながら、そうした現実があることを真摯に受け止め、ほぼ半年をかけて議論をし、ハラスメント防止のシステムづくりをすすめてきました。

そうした論議を通して、２０２５年　1月２１日 職員会議で最終的に確認し公表したのが「ハラスメント防止宣言」です。宣言の冒頭は、「職場におけるハラスメントは、個人の尊厳と人権を踏みにじる行為であり、専門職の倫理として、社会的にも断じて許されない行為です」と、社会福祉法人としての姿勢を明確にしています。

そのうえで「当法人は、差別的な言動やハラスメント行為、暴力行為など個人の尊厳を侵害する行為を許しません。埼玉育児院、カーサ・ライラックで暮らす子ども・母子をはじめ、役員・職員、すべての個人が尊重され、互いの信頼関係に基づいた人間関係を構築し、活気ある職場をめざします。 私たちはハラスメントが発生する根本問題を考え続けながら、集団的な論議を大切にして率直な意見交換ができる施設文化をつくる決意です。職員・管理職・理事としてハラスメントを行わない、見過ごさない、許さないための知識・態度・スキルを向上させる努力を続けます。 そのために集団的な研鑽を積み、自己変革および法人改革を追究するものです」と宣言を締めくくっています。

具体的なハラスメントの訴えがあることを想定して、「法人の中で起こるハラスメント問題の解決と対策及び防止を図るにあたり、第三者となる委員を選任し『ハラスメント対策委員会』を設置する」（「ハラスメント対策委員会運営要綱」第２条）ことにしました。「対策委員会」には外部委員として、弁護士、心理士、ハラスメント問題の専門家、行政に関わる専門家の４名の方を選任しています。また、職員からの訴えは、外部の社会保険労務士事務所が相談・訴えの受付窓口となっています（関連文書はＨＰを参照）。

制度の立ち上げから現在まで、ハラスメント対策委員会が開催される事案が発生していないことを報告しておきます。

現在の到達点は、ハラスメントを防止するシステムをまずは整備したのですが、だいじなことは、ハラスメントをなくすこととともに、管理職を含めた職員がお互いに率直に意見が言えて、意見が違えばきちんと方針を共有するための意見交換ができることではないでしょうか。実際にはそう簡単なことではありません。それでもあえていえば、専門職たるものは、そうした真摯な議論ができることが求められているのです。

意見の違いは、むずかしいケースであればあるほど、意見はすれ違うことに、また極端な場合には「対立」することにもなりやすいのです。そういう局面こそ専門職たる見識と態度が問われることになるのではないでしょうか。

自己変革と集団変革、そして施設変革をたゆむことなくすすめたいと思っています。