

地方自治体の男性職員によるジェンダー・ハラスメント

男女平等とされている組織の意外な側面

小林 敦子

日本大学大学院総合社会情報研究科

Gender Harassment by Male Civil Servants in the Organization of Local Government

Another Side of the Organization Regarded as Sexual Equal

KOBAYASHI Atsuko

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

The purpose of this research was to assess frequency of gender harassment and sexual harassment by male civil servants in the organization of local government, and tested the relationship between frequency of gender/sexual harassment and egalitarian attitude toward sex roles. Respondents were 65 adult Japanese men who were working in organizations in Saitama Prefecture.

It revealed that at least 68 percent of men have occasionally or often or frequently behaved what regarded as gender harassment. The results of multiple regression analysis revealed that men who had a little egalitarian attitude toward sex roles were apt to carry out gender harassment.

問題

セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントに関しては、さまざまな視点から研究がなされている。その多くは、主として被害女性に焦点を合わせた研究である。

例えば、セクシュアル・ハラスメントは、被害女性の傷つきやすさ傾向を調整要因とし、身体的ストレス反応を引き起こす (Hulin, Fitzgerald, & Drasgow, 1996 ; 角山・松井・都築, 2003)。セクシュアル・ハラスメントを放置する組織風土と男性優位の職場状況がセクシュアル・ハラスメントを助長し、女性の職務満足や健康状態に悪影響をもたらす (Hulin, Fitzgerald, & Drasgow, 1996)。Kyu, & Kanai (2003) は、ミャンマーでも深刻なセクシュアル・ハラスメントの発生こそ少ないが、ジェンダー・ハラスメントは頻繁に起こっており、これらのハラスメントが女性の心身に影響を及ぼしていることを確認している。

Magley, Hulin, Fitzgerald, & DeNardo (1999)

Munson, Miner, & Hulin (2001) は、セクシュアル・ハラスメントのラベリング効果について調査しているが、いずれも効果は認められていない。つまり、セクシュアル・ハラスメントはそれを受ける女性のラベリングに拘わりなく、悪影響をもたらすことが示唆される。

また、職場いじめや非礼な行為との関係に着目した研究もある。Barling & Rogers (2001) や Lim, & Cortina (2005) によると、セクシュアル・ハラスメントの生起と他の非礼な行為や職場いじめの生起には関連があり、その種類が重なるほど女性への悪影響は増す。

このように、セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントは、それを経験する女性にとっては非常に深刻な問題である。

一方で、数は少ないが、行為者である男性に焦点を絞った研究もある。田中 (2000) は、Pryor (1987) のセクシュアル・ハラスメント可能性尺度(LSH 尺度)

をもとに、その日本版を作成している。田中 (2000) によると、この尺度はセクシュアル・ハラスメントを起こす可能性の個人差を自己評価により測定する尺度である。田中 (2000) では、性的態度のうちの敵対的信念が LSH 尺度を規定する要因となることが確認されている。この結果は、女性に対する敵対的な信念をもっている男性ほど、セクシュアル・ハラスメントを行ないやすいことを示している。また、セクシュアル・ハラスメント評定尺度との関係では、「軽率な行為」を「ささいな」ことと看做した回答者の LSH 尺度得点が高く、セクシュアル・ハラスメントを行ないやすいことが確認されている。

1. セクシュアル・ハラスメント/ジェンダー・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントに関してはいくつか定義が存在し、両者の関係も定説はない。ただ、しばしば引用される代表的な定義としては、Fitzgerald (1990) が挙げられる。

Fitzgerald (1990) におけるセクシュアル・ハラスメントの定義は、「公の権限が異なる状況下で、性差別的、或いは、性に関連する意見、願望、要求を伝えたり、押し付けたりすることを通して、道具的關係に性的意味合いを付加することから成り立っている。また、このような力関係がなくても、当該行為を女性が望んでおらず、または、女性にとって攻撃的なものである場合において、セクシュアル・ハラスメントは発生する。」である。この定義に基づいて、さらに、ジェンダー・ハラスメントは「最も一般的に報告される性に関わる不快な行動であり、敵意を含んだ、不快な、女性蔑視の態度を伝達する言語的、身体的、象徴的行動から成り立つ」と定義され、セクシュアル・ハラスメントの下位概念とし、位置づけられている。

21 世紀職業財団 (1993) は、雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントを、概ね「相手の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と定義し、「性的なうわさを流される」、「性的誘いを受け断ったところ、賞与の査定など、仕事上の不利益を受けた」などの具体的内

容を例示している。

さらに 21 世紀職業財団 (1993) は、セクシュアル・ハラスメントにあたらななくても、少なからず女性の就業意欲を低下させ、能力の阻害を引き起こすものとして、「雑用をもっぱら女性に言いつける」、「女にしては上出来」、「女に仕事はわからない」というような、性に関する不快な言動を例示している。これは Fitzgerald (1990) のジェンダー・ハラスメントに対応するもので、21 世紀職業財団 (1993) においても、セクシュアル・ハラスメントの概念の中に、ジェンダー・ハラスメントを据えているようである。

最近の研究では、ジェンダー・ハラスメントをセクシュアル・ハラスメントから切り離して扱い、特にジェンダー・ハラスメントの影響について論じているものもある (Lim & Cortina, 2006 ; Parker & Griffin 2002 ; 宗方, 2001)。

例えば、宗方 (2001, 2006) は、ジェンダー・ハラスメントを「性別に基づく差別的な嫌がらせや女性を一人前にしない言動」と規定し、寧ろ、これを生起させる意識構造が、セクシュアル・ハラスメントを容認する職場風土を醸成しているのではないかと指摘している。

本調査では、性的な欲求に関連するセクシュアル・ハラスメントと、社会的な性役割 (=ジェンダー) の意識を職場に持ち込み女性に期待することとは、本質的に異なるものであるという観点に立ち、特に、ジェンダー・ハラスメントに着目し、これを「職場などの公の場所で、固定的な性役割意識に基づき、他者に一定の役割を期待し押し付けること」と定義し検討する。

2. セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントが起きやすい職場環境

ところで、セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントが発生しやすいのは、どのような職場であろうか。

Parker & Griffin (2002) は、警察組織を対象とした調査において、伝統的男性支配という枠組みの中で、ジェンダー・ハラスメントと心的苦痛発生メカニズムを検討している。また、Hulin, Fitzgerald, & Drasgow (1996) によると、セクシュアル・ハラスメントを放置する組織風土と男性優位の職場状況がセ

クシュアル・ハラスメントを助長し、女性の職務満足や健康状態に悪影響をもたらす。

これらの調査によると、男性優位とされている職場状況において、女性へのハラスメントが発生しやすいようである。

したがって、男女平等が浸透していて、且、男女比の歪みが小さい職場では、これらのハラスメントは起こりにくいことが推測される。

3. 地方自治体組織の現状

一般的に、公務員の職場は男女の構成比において偏りが小さく、男女は処遇上で平等に扱われると見なされることが多い。このような地方自治体組織で働く地方公務員女性の職務状況について考えてみたい。

女性が組織の中で能力を発揮促進するために、女性の基幹化は重要な課題であり、財団法人 21 世紀職業財団 (2004) は、これを量的基幹化、質的基幹化の 2 つの側面から捉えている。そしてこの例示として、前者に組織に占める女性の割合、後者に管理職に占める女性の割合などを挙げている。

まず、女性の組織に占める割合について地方公務員の状況を見てみると、地方公務員は、性別に基づく差別的な処遇を禁止する地方公務員法第 13 条の平等取り扱いの原則の適用を受ける。このため、男女平等の確立した職場と看做されることが多い。地方公務員における男女の人数の比率も対等に近い。平成 10 年の市区採用試験の受験者の 43.5%、合格者は 52.9% を女性が占めている(総理府, 2000)が、地方自治体組織においては、女性の量的基幹化が行われているといえる。

一方、質的基幹化はどうであろう。財団法人 21 世紀職業財団 (2004)によれば、企業における課長相当職の女性の比率は業種により異なり、金融・保険業、不動産業では 4.4%、サービス業では 7.3%、建設業では 0.4% である。男女共同参画白書平成 18 年版によると、平成 17 年 4 月 1 日現在の地方自治体組織の管理職全体に占める女性の割合は、都道府県で 4.8%、政令指定都市で 6.4% である。政令指定都市以外の市や町村のデータは入っていないため単純に比較はできないが、ここで示される管理職には、課長補佐、主幹、部長相当職が含まれておらず、もともと企業

に比べて女性の占める割合が高いことを差し引いて考えると、女性管理職の割合は驚くほど低い。地方自治体組織における女性の質的基幹化はなされていないのである。

以上の視点から、地方自治体組織の特徴としては、女性の量的基幹化と質的基幹化の状態は、極めてアンバランスといえる。

4. 本調査の目的

セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントに関しては、特に、このような地方自治体組織の実際上の特徴に着目して行われた調査は少ないと見受けられる。

また、佐野・宗方(1999)では、先行研究における尺度項目において、ジェンダー・ハラスメントに関する項目の割合が、セクシュアル・ハラスメントの全項目に対して低いことが指摘されている。

これらの点を踏まえ、第 1 として、一般的に男女平等というイメージを持たれているが、女性の基幹化においてアンバランスな地方自治体組織を対象とし、セクシュアル・ハラスメント及びジェンダー・ハラスメントの実態を明らかにすることを本調査の目的とする。その際、特に、ジェンダー・ハラスメントの項目を多数採用し検討する。

さらに、田中 (1997) によりハラスメントと平等主義的性役割態度の関係が確認されているため、本調査においてもこれらの間に関係性が見出されるか、男性の自己評定を用い検討を加えることを第 2 の目的とする。

方法

1. 調査対象者及び実施方法

2004 年 7 月に埼玉県 X 市の一般職の地方公務員¹、男性職員 253 名、女性 89 名に対し直接調査票を配布

¹ X 市の正規職員は男性 281 名、女性 162 名。職階別では、主事補 6 名(男性 3 名女性 3 名)、主事 18 名(男性 7 名、女性 11 名)、主任 204 名(男性 93 名、女性 111 名)、主査 104 名(男性 88 名、女性 16 名)、主幹 70 名(男性 51 名、女性 19 名)、課長(25 名、女性 2 名)、部長 14 名(男性 14 名、女性 0 名)。調査の目的から、保健師、保育士等を除き、一般行政事務職の地方公務員を対象とした。

し、同月、回収箱により回収した。回収数は男性 55 件、回答率は 21.7%、女性は 30 件、回答率は 33.7% であった。その後、2006 年 6 月に同じ埼玉県内の X 市の近隣市町の男性職員 10 名から回答の協力を得、これにより、男性の回収数 65 件、回答率は 24.7% となった。

回答者には、回答者の属性として、年齢、性別、勤続年数、職階を尋ねた。Figure 1. は、X 市職員全体の職階・男女別人数である。

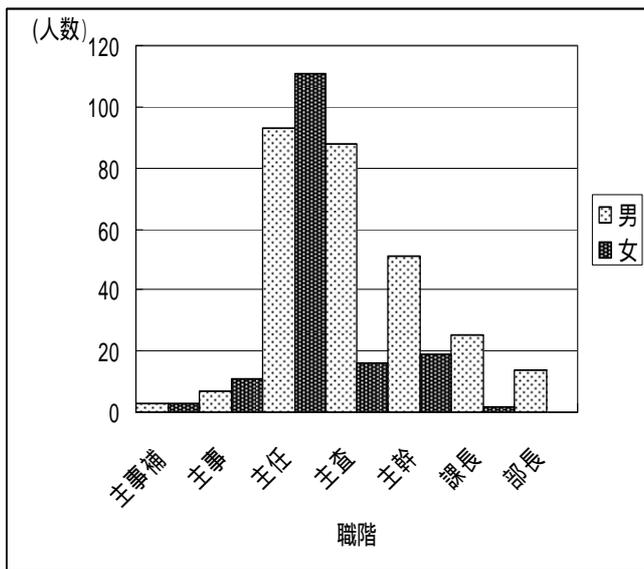


Figure 1 X 市の男女別職階別職員数

2. 使用尺度

本調査では、先行研究を参考にセクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメントの尺度を次の点に留意し作成した。

まず、田中 (1997)、佐野・宗方 (1999) の指摘するように、ハラスメントは相手の意に反した行為であるため、この成立は、関連する人物や状況に依存する。このため、本調査においても、「ハラスメントと成り得る行為」を「ハラスメント」として取り上げ検討することとした。

尺度項目の選定に関しては、日本で発生しづらいと思われる「性的強要」や、公の組織に想定しづらい「職場にヌード写真」を項目から除いた。また、地方自治体は、男女共同参画を推進し、自身の組織においても積極的にこれらのハラスメントを防止していく立場にあり、多くの市町村で職員向けの防止

マニュアルやパンフレット等作成・配布されている。したがって、マニュアルに例示されているような典型的なセクシュアル・ハラスメントの行いは発生しづらく、寧ろ、宗方 (2001) が問題視する「グレー・ゾーン」と呼ばれているジェンダー・ハラスメントがより発生している可能性が高い。

以上の点に留意し、地方公務員の職場向けにセクシュアル・ハラスメント及びジェンダー・ハラスメントの項目を次のとおり作成した。

(1) セクシュアル・ハラスメント

1. 女性の肩や手を触ったりした
 2. 女性に性的な関係を求めた
 3. スリーサイズを聞いた
 4. 性的な意味を含んだギャグやジョークを言った
- これらの 1 から 4 の行為を行ったかどうかについて、1「頻繁にあった」2「しばしばあった」3「たまにあった」4「ほとんどなかった」5「全くなかった」の 5 件法で評価された。

そして、これらの項目を解釈の方向に合わせて数値を逆転した。さらに、合計点を算出し、すべての項目において「全くなかった」場合 0 点となるよう、そこから 4 を減じた点をセクシュアル・ハラスメントの尺度得点とした。したがって、得点範囲は 0 点から 16 点となった。

(2) ジェンダー・ハラスメント

1. 女性であるからという理由で、お茶くみや細々とした雑用を女性に頼んだ
2. 困難な仕事は自分や他の男性がやるべきだと言った
3. 重要なポストに就くのは、女性はやめた方が賢明だと言った
4. ある女性が努力していたり、担当している仕事に上手くいっているのを見たとき、「女性は努力家だね」とか、「女性は優秀だね」などと言って評価した
5. ある女性の担当している仕事に難航したり、仕事に対してやる気がなくなっているように見えたとき、「やはり女は仕事に向かない」、「女はやる気がない」などと言った
6. 男性職員一般を示す場合「職員」と言うが、女性の場合は「女性職員」と言う

7. 女性には、若い時は「女の子・お嬢さん」、婚姻したら「奥さん」、出産したら「お母さん」などと呼ぶ
8. 女性に対して、「美人だね」、「太ったね」、「老けたね」などといったような、容いや年齢についての評価を口にする
- 以上の1から8の行為を行ったかに関して、1「頻繁にあった」2「しばしばあった」3「たまにあった」4「ほとんどなかった」5「全くなかった」の5件法で評価された。これらの項目を解釈の方向に合わせて数値を逆転した。さらに、合計点を算出し、すべての項目において「全くなかった」場合0点となる

Table 1. 平等主義的性役割態度の平均値、標準偏差

No.	item	男性(n=64) 女性(n=29)		t 値
		平均値 (SD)	平均値 (SD)	
1.	女性は、家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい。	3.69(1.111)	4.14(1.026)	1.85
2.	女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である。	4.09(.868)	4.41(.907)	1.63
3.	主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない。	3.84(.963)	4.28(.841)	2.08*
4.	男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てることが非常に大切である。	2.77(1.109)	3.79(1.373)	3.54**
5.	主婦が働くと夫をないがしろにしがちで、夫婦関係にひびがはいりやすい。	4.05(.862)	4.41(.733)	1.99*
6.	家事や育児をしなければならないから、女性はあまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい。	3.88(.984)	4.14(1.026)	1.18
7.	娘は将来主婦に、息子は職業人になることを想定して育てるべきである。	4.29(.792)	4.72(.649)	2.80**
8.	子育ては女性にとって一番大切なキャリアである。	3.39(1.177)	3.90(1.047)	1.99*
9.	結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである。	4.16(.930)	4.55(.736)	2.02*
*10.	結婚後、妻は必ずしも夫の姓を名乗る必要はなく、旧姓で通してよい。	3.28(1.327)	3.79(1.236)	1.76
11.	経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい。	3.38(1.142)	3.93(1.280)	2.07*
12.	女性が社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのがむずかしくなるから、そういう職業を持たないほうがよい。	4.17(.827)	4.48(.785)	1.71
*13.	女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をするのもそれと同じくらい重要である。	3.22(1.250)	4.00(1.134)	2.85**
*14.	女性は子どもが生まれても、仕事を続けたほうがよい。	3.38(1.062)	3.79(1.207)	1.69
*15.	家事は男女の共同作業となるべきである。	3.88(1.016)	4.31(1.168)	1.83
尺度得点		55.46(9.53)	62.66(1.86)	3.32**

*: 以外はすべて逆転項目 各項目の得点範囲1~5点 *: $p < .05$, **: $p < .01$

Table 2. 男性データの各変数の平均値、標準偏差、係数、及び、変数間の相関係数

	M	SD	1	2	3	4	
1.年齢	39.21	8.61					
2.勤続年数	16.32	8.73	.914**				
3.平等主義的性役割態度	2.29	2.14	-.007	.048	(.886)		
4.セクシュアル・ハラスメント	4.60	3.87	.116	.194	.068	(.635)	
5.ジェンダー・ハラスメント	55.39	9.44	.260*	.195	-.267*	.098	(.689)

*, $p<.05$, **, $p<.01$ ()内は 係数

よう、そこから 8 を減じた点をジェンダー・ハラスメントの尺度得点とした。したがって、得点範囲は 0 点から 32 点となった。

(3) 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S)

鈴木 (1994) による平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) を用いた。これは、男女の性役割態度における平等志向性や伝統志向性のレベルを客観的に測定する 40 項目の平等主義的性役割態度スケールの短縮版である。鈴木 (1994) によると、性役割、性役割態度、平等主義は以下のように定義されている。まず、性役割とは、男女にそれぞれふさわしいとみなされる行動やパーソナリティに関する社会的期待・規範およびそれらに基づく行動を意味する。性役割態度は、性役割に対して、一貫して好意的もしくは非好意的に反応する学習した傾向で

ある。また、平等主義とは、それぞれ個人としての男女の平等を信じることである。

質問項目は、「女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である」、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である」、などの 15 項目からなる。Table 1. にすべての項目を記す。これらに対し回答は、1「全くそう思う」2「ややそう思う」3「どちらともいえない」4「あまりそう思わない」5「全くそう思わない」の 5 件法で評定された。これらの項目を尺度の解釈の方向に得点化して全項目の合計点を尺度得点とした。したがって得点範囲は、15 点から 75 点である。

結果

1. 基本統計量

男性回答者の年齢は 22 歳から 57 歳。平均年齢は

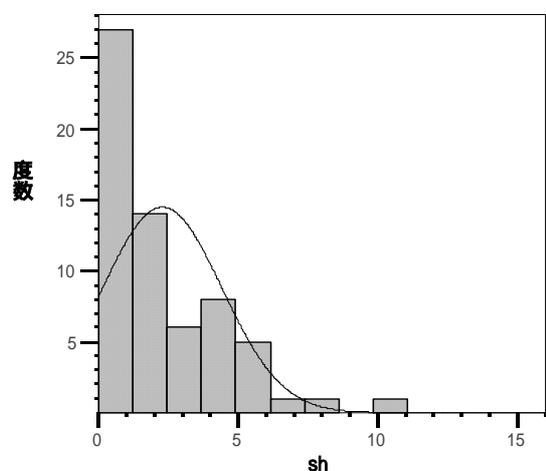


Figure 2 セクシュアル・ハラスメントの得点分布

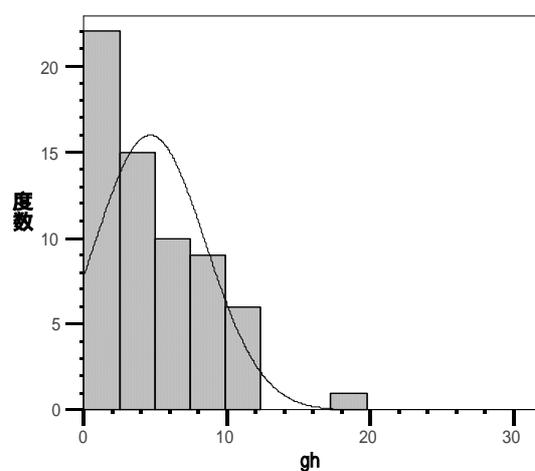


Figure 3 ジェンダー・ハラスメントの得点分布

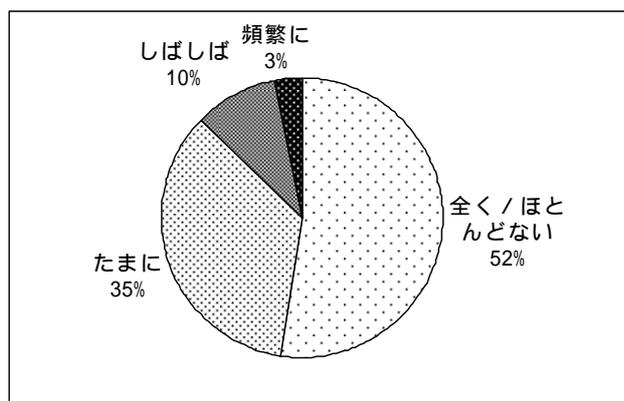


Figure 4 セクシュアル・ハラスメント頻度

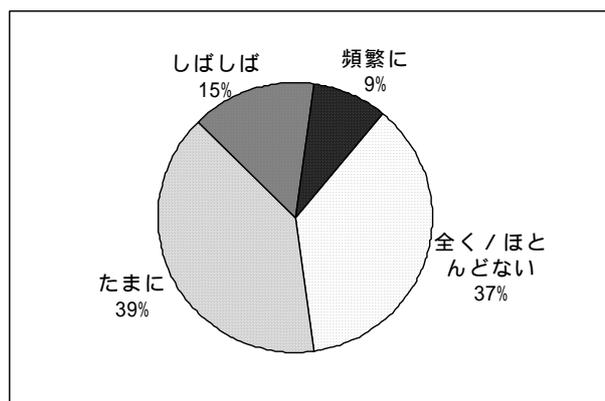


Figure 5 ジェンダー・ハラスメント頻度

39.21 歳、標準偏差は 8.61 であった。勤続年数は、0 年から 38 年、平均勤続年数は 16.32 年、標準偏差は、8.73 であった。女性回答者の年齢は 24 歳から 57 歳。

平均年齢は 39.78 歳、標準偏差は 8.89 であった。勤続年数は、0 年から 38 年、平均勤続年数は 18.62 年、標準偏差は、9.98 であった。

Table 3 セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントの平均値及び標準偏差

No.	item	平均値 (SD)
セクシュアル・ハラスメント		
1.	女性の肩や手を触ったりした	1.66 (.886)
2.	女性に性的な関係を求めた	1.10 (.346)
3.	スリーサイズを聞いた	1.19 (.618)
4.	性的な意味を含んだギャグやジョークを言った	2.35 (1.050)
ジェンダー・ハラスメント		
1.	女性であるからという理由で、お茶くみや細々とした雑用を女性に頼んだ	2.10 (1.027)
2.	困難な仕事は自分や他の男性がやるべきだと言った	1.46 (.714)
3.	重要なポストに就くのは、女性はやめた方が賢明だと言った	1.19 (.503)
4.	ある女性が努力していたり、担当している仕事は上手くいっているのを見たとき、「女性は努力家だね」とか、「女性は優秀だね」などと言って評価した	1.35 (.786)
5.	ある女性の担当している仕事が難航したり、仕事に対してやる気がなくなっているように見えたとき、「やはり女は仕事に向かない」、「女はやる気がない」などと言った	1.21 (.481)
6.	男性職員一般を示す場合「職員」と言うが、女性の場合は「女性職員」と言う	1.24 (.564)
7.	女性には、若い時は「女の子・お嬢さん」、婚姻したら「奥さん」、出産したら「お母さん」などと呼ぶ	1.97 (1.187)
8.	女性に対して、「美人だね」、「太ったね」、「老けたね」などといったような、容姿や年齢についての評価を口にする	2.18 (1.235)

注; 得点範囲 1~5 点

男性の平等主義的性役割態度は最小値 35 点、最大値 75 点、平均値 55.39 点、標準偏差 9.44。女性については、最小値 39 点、最大値 75 点、平均値 62.7 点、標準偏差 10.04 であった。内的一貫性の指標である係数は男性で .889、女性では .901 であった。

なお、男性回答者と女性回答者との平等主義的性役割態度の尺度得点の平均値の比較のため *t* 検定を行ったところ、男女間で有意差が認められた($t=3.32, p<.01$)。この結果は、Gutek & Done (2001) が先行研究から、女性は男性よりも平等主義的態度を支持していると述べているとおり、女性の方が男性よりも平等主義的性役割態度が有意に高かったことを表している。

また、男性データに関する各変数の平均値、標準偏差、係数、及び変数間の相関係数を Table 2 に示す。

2. セクシュアル・ハラスメント及びジェンダー・ハラスメントの実行度

セクシュアル・ハラスメントの評定に関しては、得点範囲 0 点から 16 点に対し、最小値、最大値は、それぞれ 0 点、10 点、平均値は 2.29、標準偏差は 2.14。

係数は .635 であった。ジェンダー・ハラスメントの評定に関しては、得点範囲 0 点から 32 点に対し、最小値 0 点最大値 18 点、平均値 4.60、標準偏差 3.87 となった。係数は .689 であった。Table 3 に 2 つのハラスメントの各項目の平均値、標準偏差を示す。

それぞれのハラスメント得点の度数分布表は、Figure 2 ,3 に表わされるが、いずれのハラスメント得点も左側に偏っていた。

Figure 4 ,5 は、ハラスメント全項目の得点の合計で

はなく、そのうちのいずれかの行為の頻度に着目した円グラフである。

Figure 4 からは、セクシュアル・ハラスメントの 4 項目に関し、一つでも「全くなかった」「ほとんどなかった」以外の回答をした男性は 47.6%であることが判る。つまり、約半数の男性が、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為のいずれかを、「たまに」「しばしば」或いは「頻繁に」行っていた。

また、Figure 5 は、ジェンダー・ハラスメントの 8 項目に関し、一つでも「全くなかった」「ほとんどなかった」以外の回答をした男性は、68.3%であることを表している。つまり、7 割近い男性が、ジェンダー・ハラスメントに該当する行為のいずれかを、「たまに」「しばしば」或いは「頻繁に」行っていたことが判る。

3. 平等主義的性役割態度とジェンダー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントの関係

セクシュアル・ハラスメント及びジェンダー・ハラスメントの頻度については、内的一貫性の指標である 係数は高い値は示さなかったが、分析には耐え得るものと判断し使用した。

これらのハラスメントと平等主義的性役割態度との関係を模索するため重回帰分析を行った。その際、互いに無相関($r=-.007, n.s$)である年齢と平等主義的性役割態度を独立変数、2 種類のハラスメントを従属変数とした。

分析の結果について Table 5 に示す。ジェンダー・ハラスメントを従属変数とする重回帰モデルの決定係数は有意となり($R^2=.16, p<.01$)、2 つの独立変数の標準偏回帰係数(値)が有意となった(年齢: ($\beta=.31,$

Table 5. 各ハラスメントを従属変数とした重回帰分析の結果

	従属変数	GH	SH
独立変数			
年齢		.31 *	.13
平等主義的性役割態度		-.26 *	-.06
R^2		.16	.02
F 値		5.53 **	.54

*, $p<.05$, **; $p<.01$

注: GH はジェンダー・ハラスメント、SH はセクシュアル・ハラスメント

$p<.05$)、平等主義的性役割態度: ($r = -.26, p<.05$)。

一方、セクシュアル・ハラスメントを従属変数とする重回帰モデルの決定係数は有意とならなかった。

これらの結果は、ジェンダー・ハラスメントは年齢が高いほど、また、平等主義的性役割態度が低いほど行われやすいが、セクシュアル・ハラスメントは、これらのいずれの影響も受けていないことを表している。

次に、セクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメントの得点を平均値で2つに分けクロス表をTable 6のとおり作成した。これについてカイ二乗検定を行ったが、2つのハラスメントに関連は見られなかった ($\chi^2_{(1,63)} = 1.06, n.s$)。

Table 6. ジェンダー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントの関係

		GH		合計
		高	低	
SH	高	11	11	22
	低	15	26	41
	合計	26	37	63

考察

本調査の目的は次の2点であった。

第1に、男女平等が浸透していると思われている地方自治体の職場を対象とし、セクシュアル・ハラスメント及びジェンダー・ハラスメントの態様を行為者である男性自身の評定から明らかにすること。第2として、男性の平等主義的性役割態度と2つのハラスメントの頻度との関係を模索することであった。

1. 地方公務員男性の女性へのセクシュアル・ハラスメント及びジェンダー・ハラスメントの頻度

先行研究から、男性優位とされている職場状況において、女性へのハラスメントが発生しやすいことが予想されていた。

調査の対象となった公務員の職場は、形式的には男女平等が浸透し、男女の構成比の偏りも比較的小さい。しかし一方で、女性管理職の比率は低い。こ

のような職場にあって、男性から女性へのハラスメントがどの程度行われているかが注目された。

調査の結果、約半数の男性がセクシュアル・ハラスメントに該当するいずれかの行いを「たまに」「しばしば」、或いは「頻繁に」行っており、7割近くの男性が、ジェンダー・ハラスメントに該当するいずれかの行いを「たまに」「しばしば」、或いは「頻繁に」行っていることが示された。

これらの結果は民間企業を対象とした調査と比較して特段低いものではない。地方公務員の職場においても、ジェンダー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントは発生しており、組織における女性の構成比の歪みの小ささや形式的な男女平等は、男性からのハラスメントの抑制に必ずしも寄与していない可能性が示された。

地方公務員の職務分担について、片山(2006)は男女間に実質的差異があると指摘している。これによれば、公務員は男女で等しく定期異動を経験するが、男性はそれにより多種多様な仕事を体験し、幅広い知識と人的ネットワークを獲得するのに対し、女性はどこに配属されても庶務的業務を担当させられることが多い。

今後はこのような事実上の職務状況の差異を調査に含め、ジェンダーハラスメントについて検討する余地があると考えられる。

2. 平等主義的性役割態度との関係

本調査の結果は、性役割に関し平等的でない男性ほどジェンダー・ハラスメントを行う頻度が高くなっていった。一方で、セクシュアル・ハラスメントとの関係は見出されなかった。田中(1997)では、セクシュアル・ハラスメントのうちの軽率な行為にのみと平等主義的性役割態度の関連が見出されているが、強引な行為とは見出されていない。本調査においても、田中(1997)同様の結果が得られたものと考えられる。

ところで、ジェンダー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントの行度は無相関であり、カイ二乗検定の結果も関係性が見出されていない。両者における男女平等主義的な価値観の影響も異なる可能性があるとなれば、これらは別の概念として扱われるべきかも知れない。鈴木・柏木(2006)によれば、

ジェンダーに関する男性を対象とした研究はあまり蓄積されてこなかった。今度はジェンダー・ハラスメントをセクシュアル・ハラスメントから切り離し、それを行う男性に焦点を絞り、十分な被験者を確保したうえで、更に検討される必要があると考える。

引用文献

- Barling, J., & Kelloway, E.K. (2001). Behind closed' doors: In-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, **6**, 255-269.
- Fitzgerald, L.F. (1990). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. In M.A. Paldi (Ed.), *Sexual harassment on college campuses: Abusing the ivory power*. (pp.25-47). State University of New York Press.
- Gutek, B.A., & Done, R.S. (2001). Sexual harassment In Unger, R.K.(Ed.), *Handbook of the Psychology of Women and Gender*. John Wiley & Sons , Inc. (Pp.434-459).
- (森永康子・青野篤子・福富護 (監訳). (2004) 女性とジェンダーの心理学 北大路書房.)
- Hulin, C.L., Fitzgerald, L.F., & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In Stockdale, M.S. (Ed.), *Sexual Harassment in the Work-place: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies. Vol. 5: Woman and Work*, London: Stage.127-150.
- 角山剛・松井賈夫・都築幸恵 (2003). セクシュアル・ハラスメントを生む組織風土 統合過程モデルの検証 産業・組織心理学研究, **17**,25-33.
- 片山善博 (2006). 自治体行政の正常化としての男女共同参画 都市問題, **97**, 9-13.
- Kyu, N., & Kanai, A. (2003). The prevalence, antecedents and consequences of sexual harassment in the Myanmar workplace. *経営行動科学*, **16**, 209-226.
- Lim, S., & Cortina, L .M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 483-496.
- Magley, V.J., Hulin, L.C., Fitzgerald, L.F., & DeNardo,M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, **84**, 390-402.
- 宗方比佐子 (2001). 職場における暗黙のシナリオ 諸井克英・小口孝司・金野美佐子・宗方比佐子・土肥伊都子・安達智子 (著) 彷徨するワーキング・ウーマン. 北樹出版. Pp. 73-90.
- 宗方比佐子 (2006). 職場のセクシュアル/ジェンダー・ハラスメント. 伊藤裕子 (編) ジェンダー・アイデンティティ 揺らぐ女性像 現代のエスプリ別冊 pp.119-128.
- Munson, L.J., Miner, A.G., & Hulin, C. (2001). Labeling sexual harassment in the military: An extension and replication. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 293-303.
- 内閣府男女共同参画局 (2006). 男女共同参画白書平成18年版.
- Parker, S.K., & Griffin, M.A. (2002). What is so bad about a little name-calling? Negative consequence of gender harassment for overperformance demands and distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, **7**, 195-210.
- 総理府 (2000). 男女共同参画白書平成12年版.
- 鈴木淳子 (1994). 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成. *心理学研究*, **65**, 34-41.
- 鈴木淳子・柏木恵子 (2006). ジェンダーの心理学 培風館.
- 田中堅一郎 (1997). セクシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究(2) セクシュアル・ハラスメント評定尺度作成の試み . 国際経済論集(常葉学園浜松大学), **4**, 191-202.
- 田中堅一郎 (2000). 日本語版セクシュアル・ハラスメント可能性尺度についての検討: セクシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究. *社会心理学研究*, **16**, 13-26.
- 財団法人 21世紀職業財団 (1993). 女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書.
- 財団法人 21世紀職業財団 (2004). 企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査

(Received : September 30, 2006)

(Issued in internet Edition : November 1, 2006)