

落語によるジェンダー・ハラスメント研修の効果の検討 —平等主義的性役割態度の観点から—

小林 敦子
社会問題調査分析センター

田中 堅一郎
日本大学大学院総合社会情報研究科

Effects of a Workshop Using *Rakugo* on Understanding Gender Harassment

—The Perspective of Egalitarian Sex Role Attitudes—

KOBAYASHI Atsuko
SPRAC
TANAKA Ken'ichiro
Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

The effects of a workshop using *Rakugo* (classical Japanese comic storytelling performance) on increasing the understanding about gender harassment were investigated. We examined whether a *Rakugo* workshop talking about gender harassment had an independent effect on the short form of the Scale of Egalitarian Sex Role attitudes (SESRA-S) scores. Participants in the workshop were women ($N = 26$) involved in voluntary activities of their city. Their degree of understanding about gender harassment was measured by gender harassment scale (Kobayashi & Tanaka, 2010) before and after the *Rakugo* workshop. Results of an ANOVA indicated that post-workshop mean gender harassment factor scores were significantly higher than pre-workshop scores, independently of the SESRA-S score. These results suggest that female participants could increase their understanding of gender harassment by attending the *Rakugo* workshop.

1. 目的

ジェンダー・ハラスメントは、小林・田中 (2010) により「職場の中で、ジェンダーに基づく役割を他者に期待する行為」と定義され、田中・小林 (2009) により、就業女性の精神的健康状態を悪化させることが確認されている。しかし、ジェンダー・ハラスメントに該当する行為は、それを受ける就業女性により、好ましくない出来事であると必ずしも認識されていない (小林, 2009; 小林, 2011)。さらに、小林 (2011) によると、その悪影響は、受けた行為に対する女性自身の不快感の有無に依存しないことが確認されている。

ところで、女性に対するジェンダー・ハラスメントの行為者は誰であろうか。セクシュアル・ハラスメント研究では、基本的に、男性から女性、女性か

ら男性へといった異性間の行為が研究対象となっている。しかし、ジェンダー・ハラスメントに該当する行為は、その定義からも調査結果からも異性間には限定されない。たとえば、小林・田中 (2010) では、女性に対するジェンダー・ハラスメントの行為の頻度に男女差は認められなかった。このことは、すなわち、女性達はジェンダー・ハラスメントの被害者であると同時に加害者であるということを意味する。さらには、女性達は、ハラスメントと認識せずに同性に対してジェンダー・ハラスメントを行う一方で、ハラスメントと認識せずに同性からジェンダー・ハラスメントを受けているという状況にあるといえる。

以上のことから、ジェンダー・ハラスメント行為は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と認識することが求められる。

それでは、組織の中で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われる研修が挙げられるだろう。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。

小林・田中（印刷中）では、企業の人事研修の一環としてジェンダー・ハラスメント研修を実施し、受講前後、および一週間後の理解度を測定し、その研修が一定の効果を持つものであることを確認した。さらに、この研修で実施された調査での自由回答の記述から、研修後も意識の変容がないと回答した女性の個人要因にも着目された。小林（2011）によると、「意識の変容がない」を選択した回答者の自由記入欄の中に「女性の特性」を強調し、それをもって「ジェンダー・ハラスメントに該当するような行為は不適切な行為とは思えない」ことの理由としている文言が多く見られた。このことから、「男性の特性」・「女性の特性」により役割を固定するというような、男女の固定的な役割観を持っている女性に対して、当該研修の効果がなかった可能性が高いと推測された。

そこで本研究では、固定的な性役割観を有する女性に対しても、そうでない女性に対しても有効となるようなジェンダー・ハラスメント研修の構築を目指し、実験的に研修プログラムを構築・実施して、その効果の検証を行う。

2. 方法

2.1 落語を使用した研修プログラムの構築

小林・田中（印刷中）で実施された研修は、著者の一人によるもので、グループワークを含んだ講義形式の研修であった。すなわち、講師による説明や受講者同士の対話を通して、ジェンダー・ハラスメントが不適切な行為であることを理解してもらうことを念頭に実施された。本研究では実験的試みとして、小林・田中（印刷中）で研修効果の認められな

かったと推測された一部の固定的な性役割観を保持する女性に対しても有効となりうる研修プログラムを企画した。研修の内容は、物語への興味と笑いの力によって受講者の関心と納得を引き出すような、日本の古典芸能の話芸による落語を用いるものとした。

研修に使用する落語は、男女共同参画を主なテーマとして創作・口演・研修活動を行っている創作落語家により作成された。創作落語家へは、本研究の趣旨を説明し賛同を得たうえで、本研究で使用する落語研修の創作および口演を依頼した。

作成された落語は、本研究の趣旨に合致した内容であるか著者らにより監修された。

2.2 研修の実施時期および内容

平成 23 年（2011 年）4 月 25 日、A 市が例年主催している女性市民団体の研修会で、落語を使用した研修が実施された。講師は、男女共同参画落語創作・口演家が務めた（Photo.1）。



Photo.1 落語を使用した研修の様子

研修会では、まず、講師を務める創作落語家の自己紹介が約 5 分間行われた。次に、「男女共同参画落語を聴こう」というタイトルで、約 45 分間の落語口演が行われた。その後、落語内容についての補足として、ジェンダー・ハラスメントについての講義が行われた。研修会は全体でおよそ 1 時間半となった。

研修参加者は女性 26 名であった。研修参加者には研修実施直前と直後に質問紙への回答の協力を求めた。質問紙は研修前 26 件、研修後 21 件が回収された。

2.3 効果測定の方法

研修の直前と直後においてそれぞれ質問紙調査を実施し、ジェンダー・ハラスメントの行為に対し、

どの程度不適切な行為と考えるか5段階評価により評定してもらい、理解度の変化を測定した。ジェンダー・ハラスメントの評定には、小林・田中 (2010) により開発された尺度を用いた。この測定尺度では、ジェンダー・ハラスメントに該当する行為は、2つの種類に分類されている。1つは、女性にのみ細やかな気配り・気働きを期待するといった内容のジェンダー・ハラスメント作為 (得点範囲: 7~35) であり、「女性がいると職場が和むと言う」「婚姻や出産や年齢により、『女の子』『おくさん』『おばさん』『おかあさん』などと女性の呼び方を変える」などの7項目から構成される。もう1つは、女性には重要な役割を期待しないという内容のジェンダー・ハラスメント不作為 (得点範囲: 6~30) であり、「重要な仕事や交渉事は女性には無理なので、女性には期待しない」「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」などの6項目から構成される。得点が高いほど理解度が高いことを示す。

男女の固定的な役割観を測定するために、鈴木 (1994) の平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) を用いた。鈴木 (1994) によれば、「性役割」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」を意味し、「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。SESRA-Sは、これらの定義に従って作成されている。この尺度は、「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方がよい」などの15項目から構成され、5段階評価により評定される (得点範囲: 15~45)。得点が高いほど、平等的な性役割態度を有していることを示す。

そのほか、デモグラフィック特性に関する設問として、年齢および勤続年数について回答を求めた。なお、年齢については、回答のしやすさを考慮して、「45~50歳」というように、20歳から5歳刻みに11段階で評定された。

3. 結果

3.1 基本統計量

回答者の年齢の最頻値は、60~65歳で、次いで55~60歳が多かった。勤続年数の平均値は13.73年、標準偏差は10.964であった。

研修前のジェンダー・ハラスメントの得点は、ジェンダー・ハラスメント作為では、平均値27.058、標準偏差4.598、ジェンダー・ハラスメント不作為では、平均値26.915、標準偏差3.654であった。尺度の信頼性を求めるために α 係数を求めたところ、ジェンダー・ハラスメント作為で.733、ジェンダー・ハラスメント不作為で.806となり、内的一貫性が確認された。研修終了後のジェンダー・ハラスメントの得点は、ジェンダー・ハラスメント作為では、平均値29.714、標準偏差3.593、ジェンダー・ハラスメント不作為は、平均値28.476、標準偏差2.731であった。尺度の信頼性を求めるために α 係数を求めたところ、ジェンダー・ハラスメント作為で.634、ジェンダー・ハラスメント不作為で.636と高くはないが、ある程度の内的一貫性が確認された。

ジェンダー・ハラスメントの得点分布を確認したところ、不作為において高得点に分布が偏っていたため、平均値+標準偏差の値を算出して、天井効果を確認した。天井効果とは、得点の分布が高い方に歪んでいることである。その結果、研修前で $26.915 + 3.654 = 30.569 > 30$ 、研修後では $28.476 + 2.731 = 31.207 > 30$ となり、いずれも得点範囲の最大値を超えていた。ジェンダー・ハラスメント不作為に関しては、回答者の多くが不適切な行為と評定していたことを示していた。

SESRA-Sの得点は、平均値57.661、標準偏差9.685であった。尺度の信頼性を求めるために α 係数を求めたところ.877となり、内的一貫性が確認された。

3.2 研修効果の分析

回収された21件の回答のうち、研修前と研修後の調査項目が揃わないなどの欠損値を含む回答を除去し、残りの19件が本分析の対象とされた。

SESRA-Sの得点の高さが研修効果にどのような影響を及ぼしていたか確認するために、まず、SESRA-Sの得点の中央値により被験者を高・低の2つの群に分け、2要因 (SESRA-S) の高・低×研修前・後の混合モデルによる分散分析による検討を

行った。

ジェンダー・ハラスメント作為についての分析の結果、研修前後×平等主義的性役割態度の交互作用 ($F=1.685, n.s.$) は有意とならず、平等主義的性役割態度の高・低群の違いによる主効果 ($F=.046, n.s.$) も有意とならなかった。研修前後の主効果のみが有意となった ($F=6.802, p<0.5$)。研修前後の平均値の変化を Fig. 1 および Table. 1 に示す。

同様に、ジェンダー・ハラスメント不作為について分析した結果、研修前後×平等主義的性役割態度の交互作用 ($F=.131, n.s.$)、平等主義的性役割態度の高・低群の違いの主効果 ($F=.001, n.s.$)、研修前後の主効果 ($F=1.872, n.s.$) のすべてが有意とならなかった。研修前後の平均値の変化を Fig. 2 および Table 2 に示す。

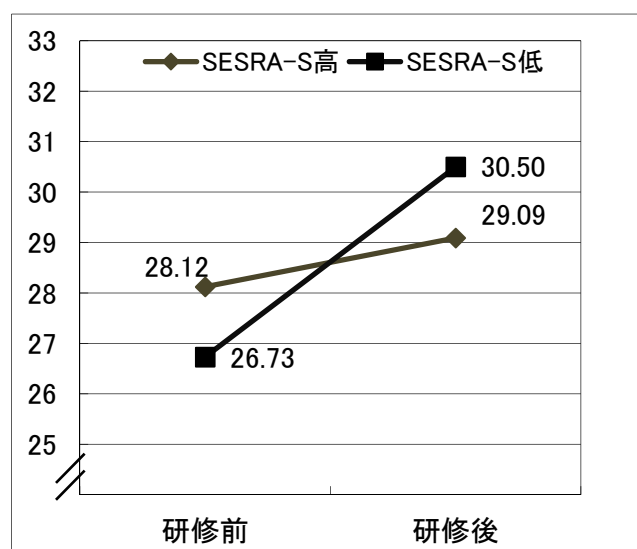


Fig.1 ジェンダー・ハラスメント作為の理解度の変化

Table.1 ジェンダー・ハラスメント作為の理解度の変化

	研修前の平均値 (標準偏差)	研修後の平均値 (標準偏差)
高群	28.122	29.091
SESRA-S (N=11)	(4.382)	(4.061)
低群	26.729	30.500
(N=8)	(4.915)	(3.071)

これらの結果から、ジェンダー・ハラスメント研修は、ジェンダー・ハラスメント作為に関しては、

SESRA-S の得点の高・低に関わらず、一貫して有効であったことが示された。一方、ジェンダー・ハラスメント不作為に関しては、ジェンダー・ハラスメント研修は SESRA-S の得点が高い低いかに関係なく、理解度に変化が示されなかった。

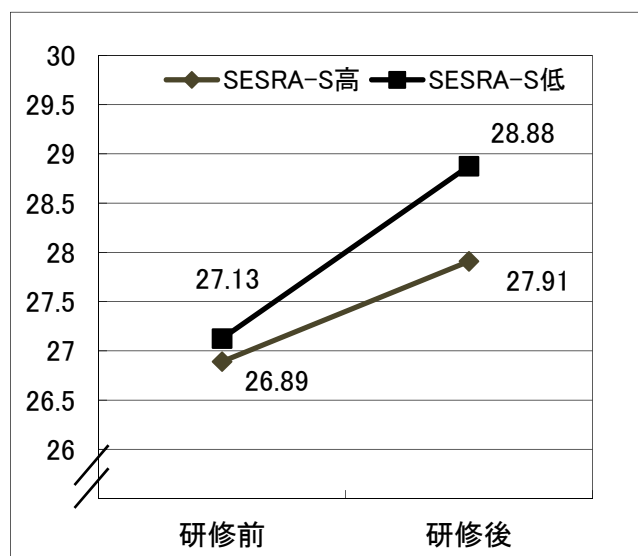


Fig.2 ジェンダー・ハラスメント不作為の理解度の変化

Table.2 ジェンダー・ハラスメント不作為の理解度の変化

	研修前の平均値 (標準偏差)	研修後の平均値 (標準偏差)
高群	26.891	27.909
SESRA-S (N=11)	(3.986)	(3.390)
低群	27.125	28.875
(N=8)	(2.900)	(1.885)

4. 考察

4.1 落語を使用した研修の効果の有無

本研究では、ジェンダー・ハラスメントに対する理解を促進するための研修プログラム構築を目的として検討を行った。特に本研究では、先行研究の知見を踏まえ、研修参加者の固定的な性役割観の有無に依存せずに効果が及ぼされることを主眼とする研修が企画された。このため研修は、「説明をもとに理解を促される」という従来の方式によらず、古典芸

能である落語が実験的に取り入れられた。

分散分析の結果、ジェンダー・ハラスメント作為において SESRA-S の高・低と研修前後の交互作用が有意とならず、研修前と後との比較においてのみ理解度の上昇が確認された。このことは、固定的な性役割観が高い女性にも低い女性にも、区別なく一様に研修の効果があったことを示し、本研究において求められた研修プログラムの構築の目的が達成できたといえるだろう。

一方、ジェンダー・ハラスメント不作為では、交互作用は有意とならなかったが、研修前後の主効果も有意な差が確認されなかった。このことは、研修の効果そのものが本研究において確認されなかったことを示す。この原因としては、全体のサンプル数が 19 (高群:11, 低群:8) と少なかったこと、また、研修参加者のジェンダー・ハラスメント不作為への回答の値に天井効果が見られ、研修前で既に十分に高かったことが挙げられるだろう。ジェンダー・ハラスメント不作為の得点が研修前の時点ですでに高かった理由として、研修参加者の多くが女性市民団体の構成員で、ジェンダー・ハラスメントに対してもともとセンシティブであったことが推測されよう。

4.2 本研究の限界と今後の課題

今回の研修では、受講者が比較的年齢の高い層に分布が偏っていた。就業女性に対するジェンダー・ハラスメントの効果を確認するために、今後、就業者の年齢層に対象を絞り、研修の効果を検証することが求められるだろう。

また、本研究では、ジェンダー・ハラスメント防止への理解が一部において高まることが確認されたが、研修の目的のひとつであったジェンダー・ハラスメントに該当するような行為の抑制については、さらに検討される必要があるだろう。このためには、今後は行動指標により研修前後の状態が測定されることが望ましい。

最後に、本研究において、落語を使用した研修の効果が受講者の固定的な性役割観に依存しないことが部分的に認められたが、従来の企業を対象とした方式による研修の効果と今回用いた落語による研修の効果の違いについては、さらに検討を重ねる必要があるだろう。

5. 引用文献

- 小林敦子 (2009). ジェンダー・ハラスメントが達成動機に及ぼす効果 ―地方公務員の女性を対象として― 応用心理学研究, **34**, 10-22.
- 小林敦子 (2011). ジェンダー・ハラスメントに関する心理学的研究―就業女性を対象として― 日本大学大学院総合社会情報研究科博士論文 (未公開) .
- 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.
- 小林敦子・田中堅一郎 (印刷中). 職場におけるジェンダー・ハラスメント理解促進のための研修の効果 応用心理学研究.
- 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.
- 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・組織心理学会第 25 回大会発表論文, 187-190.

6. 付録 (創作落語のあらすじ)

創作落語「じえんだー・はらすめんと」のあらすじは以下の通りである：

板野係長の係では、仕事の分担を決める打ち合わせの真最中。主任の小原恭子がどうもうわの空なので注意すると、「恭子ちゃん」と呼ばれることに納得がいかず、どうしてそう呼ばれるのか考えていたと言う。他の主任二人は男性で、「佐藤主任」、「橋本主任」と呼ばれていた。板野は「女の子だからあたり前。男の部下を『下の名前にちゃん付け』で『智ちゃん』とか『道ちゃん』なんて呼んだらおかしいだろ。」と言って話にならない。仕事の分担も男性主任二人に差を付けられ、月例会議におけるプレゼンのローテーションから外される。恭子が「セク・ハラではないか」と抗議するが、「口説いている訳ではない」、「体には触ってない」、「エッチなことは言っていない」(性的興味・目的による言動でない) から「セク・ハラではない」と、取り付く島がない。

さて、翌朝板野が出社すると、周りの様子はどうもおかしい。恭子のことをみんなが「課長」と呼ん

でいる。佐藤や橋本に「冗談だろう」「恭子ちゃんのあだ名はいつから『カチョウ』になったんだ」と聞いてみると、小原恭子は前からこの課の課長だという。

板野は混乱の中、隣の課にいる同期の三輪崎係長に出会う。三輪崎も、自分の部下でヒラだったはずの村田直子が、今日から突然課長補佐になっていて戸惑っているという。しかも周りは全員知らん顔…。

一転して恭子の部下となった板野は、恭子から「男は力仕事だけしていればいい」などと言われたり、男性であることを理由に大事な仕事から外されたりと、今まで恭子にしてきた仕打ちを逆に受け始める。「セク・ハラだ」と訴えても、昨日恭子に言ったことが丸々返ってくる。三輪崎も直子に、「男の係長は要らない」と言われて落ち込んでいる。

どうやら会社で板野と三輪崎の二人だけが、この「不思議な現象」に悩まされているようである。靈感が強いという三輪崎は、今まで二人が仕事の上で、何かと言うと「男だから…」「女だから…」と、部下の役割を性別で決めたり、制限したりしてきたからではないかと言う。

三輪崎によるとそれは「ジェンダー・ハラスメント」という良くないことであり、二人のジェンダー・ハラスメントに怒った神様が、罰として二人を「男女が逆になった世界」に落としたのではないかと言う。そして元の世界に戻るには、ただひたすら仕事に「男女」を持ち込まない、つまり仕事に「男」「女」という言葉を一切口しないこと、それを一年続ければ、助かるのではないかと言う。

半信半疑の板野だが、板野にとって頼りになるのは、もう三輪崎しかいない。何もしないよりはと、三輪崎と一緒に渋々「男女断ち」を始めるが、「この作業は男手が要る」とか「あの取引先は女を連れていかないと契約しない」とか、意外に「男」「女」と言うてしまうことに気づく。

板野は「男女の特性を考えてのことだから、しかたないのでは？」と弱音を吐くが、三輪崎は「あくまでも個人の特性を考えればいいのだから、男・女と言う必要はない。」「男女が対等でなくなるようなことは言うてはいけない。」（取引先に誰でもいいから女を連れていくのは、「契約するのは男で、女は契

約のための道具」という、男女不平等な考え方。）と厳しい。

それでもようやく「男女断ち」ができるようになり、長い一年が過ぎる。ある日の夕方四時、三輪崎が、板野のところへ「今日で『男女断ち』を始めて一年が経つ。」と告げに来る。いよいよあと一時間だけ、職場で男女を口にしなければ、元の世界へ返れるのだ。それを知った板野は、あまりに喜んで思わず「これでやっと男らしい仕事ができる。男になれるんだ…あつ！」すると…「係長、お昼休み終わりましたよ。係長！」という恭子の声に起こされ、目が覚める。あの打ち合わせのあとに起きたすべてのことは、板野が見た夢だった。

(Received: May 31, 2012)

(Issued in internet Edition: July 1, 2012)