

Partner

パートナー Vol. 56 2021.3 蕨市

パートナーとは…

女性と男性が共に明るい地域社会を築き上げようという意味と、市民の皆さんと市が共に手をたずさえていこうという願いが込められています。

特集 あなたの近くにある「ハラスメント」に気が付いていますか。

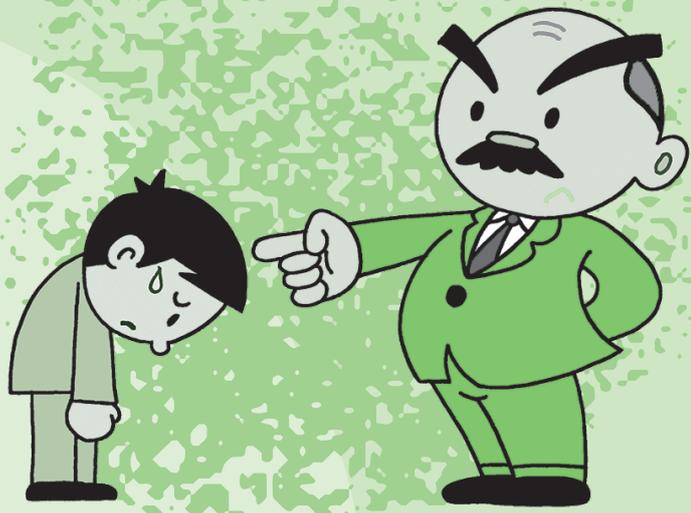
パワーハラスメント防止対策等ハラスメント対策の強化を盛り込んだ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けられるなど、「ハラスメント」を取巻く状況に大きな変化がありました。(中小企業は、令和4年3月31日までの間は努力義務)

今回、パートナーでは、職場での「ハラスメント」について焦点を当ててみました。



Contents

P2-P4	特集 あなたの近くにある「ハラスメント」に気が付いていますか
P5	特集 ハラスメントをチェックしてみよう
P6	就職支援セミナー「経験を活かして再就職を乗り切ろう!」に参加しました
P7	令和2年度男女共同参画作品募集事業「ひとコマフレーズ」結果発表
P8	インフォメーション



「ハラスメントを 知ろう」

テレビや新聞などでもよく目にする機会も多く、裁判で争われるなど職場や学校、家庭などで大きな社会問題となっている「ハラスメント」。

今回の特集では、職場における「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」そして、「マタニティーハラスメント」について紹介します。

職場における

「パワーハラスメント」とは？

厚生労働省の調査によると、労働者の約32%が、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあり、そのうち、約40%が、何もなかったとの結果が出ており、被害者が周りに相談ができなかった現状がうかがえます。

パワーハラスメントの状況は様々ですが、代表的な言動として殴る蹴るなどの「身体的な暴力」、人格を否定するような「精神的な攻撃」、職場で孤立させられるなどの「人間関係からの切り離し」、到底対応ができない業務量を要求するなどの「過大な要求」、能力と経験からかけ離れた、程度の低い仕事を命じるなどの「過小な要求」、そして個人情報や本人の許可なく他人に伝えるなどの「個の侵害」があげられます。

パワーハラスメントの条件

同じ職場で働く者に対して行われる、「パワーハラスメント」には、法律により、

- ①「優越的な関係を背景とした言動であること」
- ②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること」
- ③「労働者の就業環境が害されるものであること」

のすべての条件を満たすものと定義されています。

なお、社会通念上、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導などは含まれません。

次に、ひとつひとつの条件について見てみましょう。

①「優越的な関係を背景とした言動であること」とは、業務を行うにあたり、行為者が労働者に行う行為が抵抗や拒絶をすること

ができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指しています。

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること」とは、社会通念に照らし合わせて、該当する行為が明らかに業務上必要のない、または態様が相当でないものを指しています。

③「労働者の就業環境が害されるものであること」とは、行為によって、労働者が身体的・精神的に苦痛を与えられ、職場内の環境が不快となったために能力を発揮することに、重大な影響が出るなど労働者が働くうえで看過できない程度の支障が生じることなどを指しています。

パワーハラスメントは、とても身近な問題であり、心身の健康を害し休職や、職場環境の悪化をもたらします。また、職場のモラル低下やイメージの悪化による、採用への影響も考えられます。

あなたの職場でも、このような問題が起こっていないでしょうか。

特気が付いていきますか。

「ハラスメント」とは、相手に対して行われる「嫌がらせ」であり、被害を受けた方は、心身の不調などの影響が出る場合もあります。「ハラスメント」を知り「ハラスメント」に声をあげ、みんなが働きやすい「ハラスメント」のない職場環境を整えたいですね。

職場における

「セクシユアル ハラスメント」 とは？

「職場」において、働いている者の意思に反して行われる「性的な言動」により、当事者の労働条件について、解雇や降格、減給などの不利益が生じることや（対価型）、

職場で働くことに悪影響が生じ、労働環境が害される（環境型）ことを言います。

セクシユアルハラスメントの対象となる「職場」とは、会社のなかだけに限定をされるものではなく、出張先や実質的に職務の延長だと考えられるような宴会なども含みます。また、正社員だけではなく、派遣社員、契約社員、パートタイムの労働者など、働く雇用形態や労働時間にかかわらず全ての労働者が対象となります。

なお、都道府県労働局で受けた相談（令和元年度実績）では、7,323件ものセクシユアルハラスメントについての相談が寄せられています。

性的な言動に 注意を

「性的な言動」とは、食事やデートへの執拗な誘いや、冗談や話のなかで、性的なことに触れることなどの発言、必要なく体に触れる



セクシユアル ハラスメントが 起こりやすい 職場で 見られること

こと、性的な関係を強要するなど
の行動があげられます。

なお、「性的な言動」を行う者として、性別に関わらず、事業主、上司、同僚、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもなり得ます。また、異性に対するものだけでなく、同性に対する「性的な言動」もセクシユアルハラスメントになります。

「男らしい」「女らしい」などの性別役割分担意識（男性は外で働き女性は家庭を守るべきであるといった性別による役割意識）に基づいた言動は、セクシユアルハラスメントの原因や背景となってしまう可能性があります。

日頃から、職場や学校、地域などでの自分自身の言動に注意するとともに、周りの人への配慮も必要となります。





職場における

「マタニティー ハラスメント」 とは？

マタニティーハラスメントとは、妊娠や出産、育児休業や時短勤務などの異なる働き方に対するハラスメントになります。また、女性だけでなく育児休業などを申請・取得した男性に対する、パタニティーハラスメントもあります。

職場において、行われる、上司や同僚などからの言動（「妊娠や出

産したこと」「育児休業」「介護休業」などの利用に関しての言動）により妊娠・出産したことや育児休業や介護休業などを取得しようとして申請した、または取得したことに對して就業環境が害されることをいいます。

なお、正職員だけでなく、契約社員やパートタイム労働者なども雇用期間や労働時間に関わらず含まれます。

不利益な取扱 は禁止されて います

妊娠・出産をしたこと、育児や介護のために制度を利用したことなどを理由とした不利益な取扱は、禁止されています。「妊娠したこと」を伝えたら契約が更新されなかった、「育児休業を取得したら降格させられた」などは、禁止されており、育児・介護休業法などの法律に違反することにもなります。

ハラスメントを なくすためには

制度の利用を希望する労働者に対して、業務上の必要性による変更の依頼や相談などは、強要しない限りは、ハラスメントには該当しません。また、妊婦の体調による業務量の削減や業務内容の見直しを相談することは、業務上の必要性に基づくものとなるので、ハラスメントには該当しません。

ハラスメントを職場で防止するには、働いている一人ひとりが自分の言動に注意することです。ハラスメントをなくせば、誰もが自分の能力を発揮でき、いきいきと働ける職場づくりが目指せるでしょう。法律の改正により職場が相談窓口を設置するなどの対策を講じ、ハラスメントに対して、声をあげられる環境が整うといいですね。次ページに、ハラスメントのセルフチェックがありますので、自分の考えや言動を振りかえってみましょう。

ご相談ください

埼玉労働局では、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなど、職場でおこるハラスメントに悩んでいる方の相談を受け付けております。悩まれている方は、ご利用されてみてはいかがでしょうか。

《パワーハラスメント》に関する問い合わせ

問い合わせ先 埼玉労働局 電話 048-600-6262

《セクシュアルハラスメント》

《妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント》

《企業のハラスメント防止対策》

問い合わせ先 埼玉労働局 電話 048-600-6210

ハラスメントを セルフチェックしてみよう

「ハラスメント」は無自覚に行われることもあります。セルフチェックで自分の行動や言葉は、「ハラスメント」ではないかを振り返ってみましょう。

《パワーハラスメント・チェックシート》

- ・ 人格を否定するような叱りかたをしていませんか。
- ・ 執拗に資料の書き直しを命じていませんか。
- ・ みんなの前で部下を叱責していませんか。
- ・ 部下の意見に対して、意に沿うまで怒鳴っていませんか。
- ・ 部下にものを投げつけたり、部下の前で資料を机に叩きつけたりしていませんか。
- ・ 部下にミスを転嫁していませんか。
- ・ 部下にとって無理な仕事を指示していませんか。
- ・ 週休日出勤することを強要していませんか。
- ・ 部下の役職に合わない業務を与えていませんか。

《セクシュアルハラスメント・チェックシート》

- ・ あまりセクハラにこだわり過ぎると、職場の雰囲気が悪くなると思う。
- ・ 職場の宴会などで場が盛り上がるのであれば、性的な話題を取り上げても構わないと思う。
- ・ 昼休みにヌード雑誌を見るのは、職場であっても休憩時間なのだから個人の自由だと思う。
- ・ 仕事の内容によっては、対外交渉は男性向き、総務系統は女性向きというように、性別による適性があると思う。
- ・ 女性職員には、職場での化粧や服装に十分気をつけてほしいと思う。
- ・ 男性職員が育児のために頻繁に年休をとるのは、あまり好ましくないと思う。
- ・ セクハラについて相談にきた女性職員がいたので、職場の雰囲気が悪くなるので、あまり事を荒立てない方がいいよとアドバイスした。
- ・ 男性で酒に弱い部下がいたので、仕事上必要なこともあり、積極的に飲みを誘っている。

参照: 人事院ホームページ「これってセクシュアル・ハラスメント? ~意識度チェック~」より

上記のような、考えや行動をすると「ハラスメント」に該当する可能性があります。自分の言葉や行動を十分に自覚しましょう。

再就職の就活サポートを体験しました!

10月29日、蕨市で開催した40代以上限定「経験を活かして再就職を乗り切ろう!」に参加しました。これは埼玉県女性キャリアセンターの就職サポート県内キャラバンのメニューの一つです。コロナ禍でしたが、定員いっぱい参加者が熱心に受講しました。講師は女性キャリアセンターのキャリアカウンセラーです。本来、グループワークで参加者同士気持ちを共有してすすめるプログラムですが、今回はワークシートを埋めながらの受講となりましたが、とても興味深い体験となりました。その内容を紹介します。

40代以上限定で、仕事を探すポイント

講師によると40歳以上の再就職には経験やスキルが求められます。また、知識や先読みして動けるかどうかなど即戦力としての能力も問われるので、やはり気持ち引き締まります。



自分を棚卸しする作業からワークシートを体験

また、仕事を探す視点として、「興味・能力・価値観」の三つの優先順位をつけて折り合いをつけていくことも必要とのこと、自分の生活環境も含めて考えなければいけません。

心構えを知った次は、就活でアピールするポイントを絞り込むのに必要な

「自分の強み」をワークシートを使って書き出します。つまり自分を棚卸しする作業です。これはキャリアセンターではカウンセラーと一緒に取り組むもので、「自分の強み」を掘り下げることで、自分が見えてきて、新たな発見につながると思います。最後に「冷静さ」「誠実さ」「思いやり」などの言葉が書かれた30個のキーワードの中から3つ選び、自分の得意なことを書き出しました。ここまで体験しただけでも、自分にはまだ可能性があるような気持ちになりました。

充実した人生のために時間をかけて生活をデザインしていく

40歳というのは女性にとって節目の歳といえるでしょう。子供の教育費にお金がかかる時期でもあり、また、子供の手が離れて自分の時間として仕事を探すという人もいるでしょう。最近ではシングルになるのという人も増えているそうです。またパートから正社員にステップアップしたいという人もいます。現在この年代の人たちは就職氷河期世



代で、就活に苦い思い出のある人たちがたくさんいるのも特徴です。「40歳以上」の講座はこれらの理由からも、とても人気があるそうです。一人でブランク後の就活を始めるのはなかなか難しいものです。キャリアセンターを活用すると単に職探しだけでなく、成功する就活に向けてのプログラムが用意され、成長し、自信をつけていくことができます。この先の人生を自分で設計していく勇気が湧いてきます。女性に限定し、無料でサポートを受けられます。出かけていくのが難しい人にはスカイプの利用もあります。興味のある人はキャリアセンターのホームページをのぞいてみることをお勧めします。

令和2年度男女共同参画作品募集事業「ひとコマフレーズ」結果発表

身近な生活の中から、男女共同参画の理解と関心を深めることや家庭での男女共同参画を促進することを目的として、日常のひとコマのイラストに、男女共同参画についてのフレーズを入れてご応募いただき、「ひとコマフレーズ」を開催し、58名の方から111作品のご応募いただきました。たくさんのご応募ありがとうございました。

「ひとコマフレーズ」受賞作品

最優秀賞



(1010) 今日は僕の当番なので、カレーを作ります!ママは休んでて。
(ママ) ありがとう!でも全部は大変だし、手伝うよ。

(1010) この男子トイレにもおむつ交換台が設置されたんだ。
(息子) お散歩うれしい。



優秀賞

優秀賞



(1010) 今日はお休みだからみんなででかけよう!
(ママ) 何か美味しいものが食べたいなあ。
(息子) 僕は1010とママと一緒にならどこでも良いよ!

(ママ) 1010がやる気になってくれた。嬉しいな。
(1010) 料理ってこんなに大変だったんだ。毎日、ありがとう。



セカンドリーグ 埼玉賞

関東図書 株式会社賞



(娘) 今度は私が読み聞かせてあげる。
(1010) 楽しみだなあ〜。

(ママ) 今日みんなで散歩ね。
(息子) 1010とママと一緒にうれしいな。
(1010) いつまで手をつないでくれるかな。



蕨市観光 協会賞

インフォメーション

「DV相談+(プラス)」をご利用ください。

○新しいDV相談窓口が開設されました。

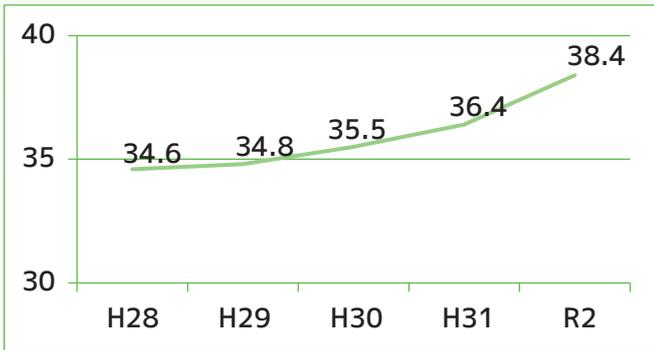
新型コロナウイルスの感染拡大を受け、全国的にDV相談が増えることが懸念されています。これを受けて内閣府では、新たに「DV相談+(プラス)」を開始しました。電話・メールで24時間相談を受けつけていて、他に、チャット、外国人相談者向けの相談を行っています。配偶者やパートナーから受けている様々な暴力(DV)について、専門の相談員と一緒に考えます。「これってDVかな?」「暴力を振るわれている」「今すぐパートナーから逃げたいけどどうしたらいいの?」「自分だけでなく子どもたちのことも心配」など、どんなご相談もお気軽にご連絡ください。

○「DV相談+(プラス)」のご案内

電話番号(24時間対応) 0120-279-889(つなぐ はやく)
詳細は、内閣府「DV相談+(プラス)」(<https://soudanplus.jp/>)

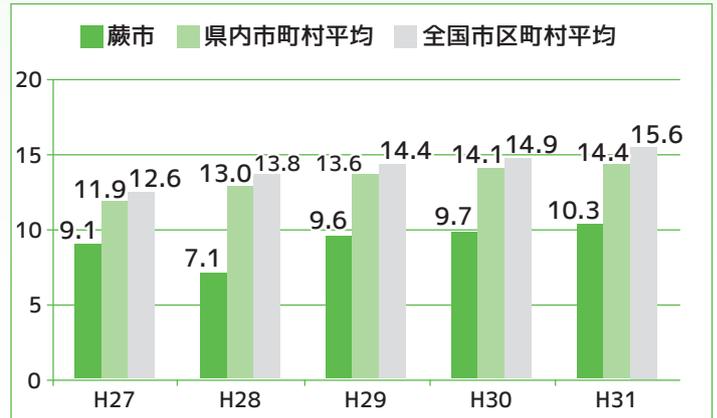
●女性活躍データ

男女共同参画の進み具合を示す指標に審議会等の女性登用率と地方公共団体の女性管理職の割合があります。蕨市では令和5年度までに40%とすることを目標としています。



審議会の女性委員の登用状況

※ここでいう審議会とは、地方自治法(第202の3)に基づき、法令・条例で設置されている審議会(付属機関)を指します。



地方公共団体の管理職に占める女性の割合

※ここでいう管理職とは本庁の課長及びこれに相当する職以上です。

ご 相 談 く だ さ い !

思い当たることはありませんか?ひとりで悩まないで!!!

DV相談

配偶者等からの暴力(DV)に関する相談に応じるほか、被害者の自立や支援に必要な情報の提供や関係機関との連絡調整、援助等を行います。予約は不要です。

DVは殴る蹴るといった身体的な暴力だけではなく、精神的暴力・性的暴力・経済的暴力などがあります。「おかしいな」と感じたら、まずは相談してみませんか?

【蕨市配偶者暴力相談支援センター】

(蕨市市民生活部市民活動推進室)

Tel048-433-7745

月曜日～金曜日(祝日・年末年始を除く)8:30～17:15

※火・水・木(祝日・年末年始を除く)9:00～17:00は、女性相談員が対応します。

誰にも話せなかった悩み…思い切って話してみませんか?

女性の心と生き方相談

女性フェミニストカウンセラーがあなたの心の整理をお手伝いしながら、一緒に解決の糸口を探していきます。予約制ですので事前にご連絡ください。

- 家族・子育て・介護のこと
- 自分自身のこと
- 仕事のこと
- 近隣との関係のこと
- 性的こと、身体のこと
- その他どんなことでも

相談日: 第1・3・4金曜日

時 間: 午後1時15分～4時05分

相談時間: 1人50分

※相談は無料です。※秘密は厳守いたします。

※相談は面談または電話で応じます。

予約・お問合せ 市民活動推進室 Tel048-433-7745

パートナー第56号

(2021年3月1日発行)

企画編集 パートナー編集委員会

(蕨市市民生活部市民活動推進室)

編集委員 加藤光男 杉山節子 土肥仁美 南雲さえ子

〒335-8501 蕨市中央 5-14-15 電話 048-433-7745 (直通)

Eメール siminsit@city.warabi.saitama.jp

編集後記

杉山: 家庭内のハラスメント「モラルハラスメント(モラハラ)」もよく耳にしますよね。

南雲: 私自身、色々と考えさせられる内容でとても勉強になりました

加藤: コロナ禍においてみんなが心のゆとりが持てなくなったり、ストレスが溜まることもあると思います。自分だけではないと思います。だからこそ身近な人には優しく接してあげることが必要な時ではないでしょうか?

土肥: なるほど! 「嫌そうじゃないから?いや、そうじゃないから。」厚生労働省キャッチコピーより