

アンガンブル

2018. 9. 25

No.39

内容について、ご意見、
ご感想をお寄せください。

編集・発行 中野区男女共同参画センター 〒164-8501 中野区中野4-8-1 TEL(3228)8229

中野区男女共同参画基本計画（第4次） を策定しました

中野区では、仕事や育児・介護、地域生活の様々な場面で、男女が対等な立場で参画し、その個性と能力を發揮することができる男女共同参画社会を築くため、中野区男女共同参画基本計画に基づき取組を進めてきました。前回の基本計画策定からこれまでの間、より一層の少子高齢化・人口減少社会の進展や女性活躍推進、働き方改革の取組など、区を取り巻く状況は大きく変わり、こうした社会状況の変化に対応した施策を適切に推進する必要が生じました。

そこで、平成27年に策定された国の男女共同参画基本計画（第4次）や「中野区基本構想」及び「新しい中野をつくる10か年計画（第3次）」を踏まえて見直しを行い、平成30年3月、新たに計画を策定しました。

計画の基本理念

「誰もが自分らしい暮らし方や働き方を選択し、様々な分野に参画し活躍して、健康で安全・安心に生活することができる社会」の実現

3つの目指すべき将来像

●将来像1 【仕事と生活】～自分らしい生き方と働き方～

性別に関わりなく、誰もが家庭や職場等において自らの意思で個性や能力を發揮することで、自分らしいライフスタイルを選択し暮らしている。

●将来像2 【地域社会のあり方】～男女がともに参画する地域社会～

男女共同参画に関する理解が進んだ「全員参加型社会」において、誰もが地域社会のあらゆる分野に参画し暮らしている。

●将来像3 【安全・安心な暮らし】～人権が守られる安全・安心な暮らし～

誰もが互いの人権を尊重し、あらゆる暴力や差別を受けることなく、心身ともに健康で安全・安心に暮らしている。

今号では、将来像3【安全・安心な暮らし】の実現に向けた課題のひとつである「ハラスメント」について現状や対策を考えます。

ハラスメントについて

近年、ハラスメントの根絶を求める声が世界各地で高まっています。改めて、セクハラ、パワハラといったハラスメントについて考えてみませんか？

ハラスメントの定義

ハラスメント【harassment】の主な意味は、「嫌がらせ」です。他にも、「苦しめる、悩ませる、迷惑を掛ける」などの意味があります。ハラスメントは様々な場面で起こり得るものですが、明確な定義がない場合も多くあります。ここでは職場におけるハラスメントの定義を記載します。

セクシュアル ハラスメント	相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること。 男女雇用機会均等法では、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき、不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」としている。
パワー ハラスメント	職場のいじめ・嫌がらせを指す言葉として用いられている。 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。
妊娠等に関する ハラスメント (マタニティハラ スメントなど)	職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されること。

東京都産業労働局「職場におけるハラスメント防止ハンドブック」H29年3月 より

そのほか、言葉や態度で精神的に傷を負わせるモラル・ハラスメント、性に関する固定観念や差別意識に起因するジェンダー・ハラスメント、研究教育の場におけるアカデミック・ハラスメントなどもあります。

ハラスメントについてもっと知りたい時には

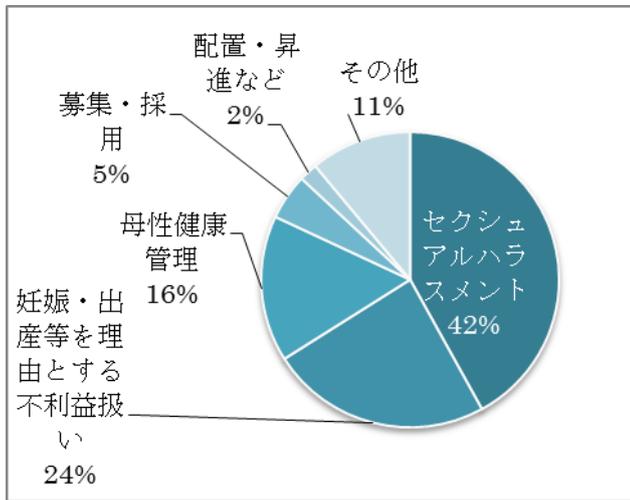
厚生労働省 ホームページ

- ・ [あかるい職場応援団](https://no-pawahara.mhlw.go.jp/) <https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- ・ [職場のパワーハラスメントについて](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000126546.html)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000126546.html>
- ・ [雇用均等](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/index.html)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/index.html

オススメ！
パワハラ事例について動画で
学ぶことができます。

セクシュアルハラスメントについて・・・

セクシュアルハラスメントの現状



「平成 27 年度『男女雇用機会均等法』、『育児・介護休業法』、『パートタイム労働法』施行状況」（東京労働局）の資料より作成

右のグラフはセクハラに対する事業所の対策を示しています。何の対策もしていない事業所は半分もあります。セクハラは被害者だけでなく、その事業所で働く人のモチベーション低下を引き起こします。このことは貴重な働き手、優秀な人材を流出させます。セクハラは個人の問題ではなく、事業所全体の問題と捉え取り組む必要があります。セクハラがなくなることが真の意味で「女性活躍」につながるだけでなく、人材多様化へ対応する事業所にもなれるのです。皆が働きやすい環境をつくるのが大切です。

セクハラ相談件数は平成 19 年をピークに減少しています。ただし、左のグラフの通り、労働環境の相談件数の割合を大きく占めているのは未だにセクハラです。実際に被害にあっても、相談できなかった人もたくさんいます。

<職場でハラスメントを受けたとき誰に相談したか>

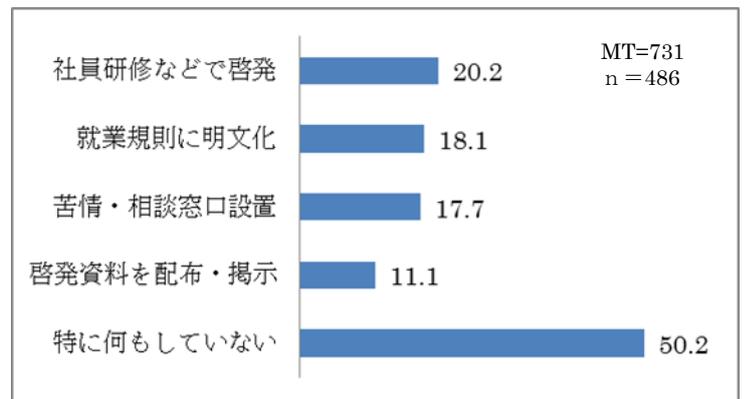
41.7%・・・誰にも相談しなかった

<職場でのハラスメントを相談したときに、どんな反応があったか>

36.5%・・・相談して、適切に対応してもらった

平成 29 年ハラスメントと暴力に関する実態調査（連合）より

相談できない理由は、事業所が適切に対応している割合が少ないことにあると考えられます。



平成 28 年中野区男女共同参画意識調査より作成

職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

ハラスメントはなぜなくなるのでしょうか

セクハラ・パワハラについての認知度が低くないなかで、依然として被害が起きてしまうのはなぜでしょうか。セクハラやパワハラを考えるにあたっては、「知識があれば、行わないはず」というシンプルな図式ではなく、様々な価値観があり、様々な人間関係や利害が絡み合う社会生活の中で起きているという視点を持つことが必要です。このような考え方を前提に、職場におけるセクハラを例に、その「なぜ」について考えてみました。

■ 加害者は自分の行動を「特別化」「例外化」していないか

仕事の上下関係があっても人間関係においては皆平等であるべきですが、公私を混同する人も中にはいます。

例えば、

- ・組織上の権益を意識的に悪用しようと企んだり、弱みに付け込んだりする
- ・相手との合意があると思いきむ
- ・私だけに好意を持っていると思いきむ

などと、セクハラに至るケースもあります。

セクハラが良くないとわかっているにもかかわらず、自分の行為がセクハラにあたると考えない人もいます。このように加害者側はハラスメントを「特別化」「例外化」している側面があるのではないのでしょうか。



■ 被害者にとって声をあげにくい環境になっていないか

セクハラ被害にあつた人は、声をあげて訴えたくても、職場における上下関係や人間関係を保つための「抑圧」が職場内で生まれている場合があります。

例えば、

- ・相手が「覚えがない」と言ったらどうしよう
- ・自分が声をあげることで職場の雰囲気を壊し迷惑をかけたらどうしよう
- ・噂になったら出社しにくくなるのではないかと
- ・陰で何か言われるかもしれない

などの思いを持つ人もいるのではないのでしょうか。

また、職場における相談や苦情処理体制が整備されていなかったり、整備されていても十分な周知がされていなかったりする場合も多く、これらのことが総合的に、被害者が積極的な行動を起こせない状況を作り出しています。



■ 周りの反応は？

一方、周りの人たちの中には、「なぜ二人きりになったの?」「なぜ大声をあげて逃げなかったの?」「あなたが何かしたのでは?」等といった被害者に対する声はないのでしょうか。日常の場でもある職場において起こるハラスメントに対して、被害者に寄り添いサポートをしようとする人は少ないのではないのでしょうか。

セクハラをはじめとするハラスメントは重大な**人権侵害**です。私たち一人ひとりが、自分の行為が相手にどのような影響を与えるのか考えること、相手の人権を認めるという基本的な人間関係を構築することの意味を改めて認識する必要があります。

また、当事者意識を持ち、声を上げた被害者に対してその思いや気持ちを全面的に尊重しサポートしていくことこそ、セクハラに対する真の抑制効果につながるのではないのでしょうか。



ハラスメントをなくすために

日々の生活において、「愛している人やこれからも仲良くしたい人がふいに見せた暴力的な行動や発言」や「仕事上の関係の中で、面倒な事にしたくなくて聞き流した小さな差別」。これら一つひとつが現実になり、そして見過ごされています。

考えてみてください。もしあなたの両親や兄妹、子ども、大切な人が同じ目にあったら、あなたは見過ごすことができるでしょうか。心ない言葉によって、深く傷ついたり、ケアされないでいる人が大勢いる事を忘れないでください。私たちは、ハラスメントを知り、ハラスメントをしている人に同調しない、人のことを決めつけない事も忘れてはいけません。

もし勇気があれば問題提起する行動力も必要です。この小さな日常の積み重ねが社会を変えていく事やハラスメントをなくしていくみんなの一步になるのではないのでしょうか。

ハラスメントに対する相談窓口を、6ページで案内しています。

男女共同参画センターからのお知らせ

事業実施報告

平成 30 年度 男女共同参画週間講演会

「妻と娘との日常と、お笑いができる幸せ

～32歳でガン告知。乗り越えた家族の絆」

講師：川島 章良さん（お笑い芸人 はんにゃ）

平成 30 年 6 月 30 日実施



今回は、お笑いコンビ「はんにゃ」の川島章良さんにお越しいただき、ガンを乗り越えた家族の絆、男性の育児・家事参加、また男女相互尊重について語っていただきました。

32歳でのガンの告知をどのように乗り越え、そして闘病の経験が自身にどのような変化をもたらしたのか。参加者は川島さんのユーモアに満ちた語りを通じて一緒に振り返りました。

ガンの告知は、まさに当時の彼女（今の妻）にプロポーズをしようと思った時に訪れました。結婚すべきか、相方への思い、残された人生…。不安と悩みの中で支えてくれたのが妻や周りのさりげない気遣いでした。特に妻が病人扱いせず普段通りに接してくれたことが一番助かったそうです。川島さんも後で知ったそうですが、実はガンに良いといわれる料理をさりげなく作ってくれていたとのこと。闘病の経験は、身近な人の支えとお笑いができる幸せ、そして、何よりも家族との日常を大切にしようと思わせてくれました。その中でも、妻と家事を分担することから得られた余裕と幸せが一番大きな授かりものだったそうです。

苦勞させた妻、可愛い娘のために、川島さんは 8 つの育児関連の資格を取得し、育児・家事に積極的に携わっています。育児・家事の経験は、川島さんのキャリアに新しい扉を開いてくれたと、川島さんは気付きました。

現在、川島さんはお笑い芸人だけではなく、「子育てパパ」としても育児トークショーや、子育て関連のイベント等で活躍するようになり、「だしソムリエ」の資格勉強で得られた知識を活かした新しいビジネスも着々と準備中とのこと。また、夫婦揃って一緒に心理学を学ぼうとも約束しています。

苦痛も悩みも、振り返れば、すべてが自分に新しい気付きを与えてくれる大切な時間でした。闘病生活、妻と二人三脚で育児・家事に携わったなかで気付いた男女相互尊重の大切さ。「男女相互尊重は意識改革が必要ですが、難しいことではない。人間はなりたければなれるもの、大事なことはなりたいかどうか。」と語る川島さん。

お笑い芸人、子育てパパ、そして、だしソムリエと、マルチに活躍し公私ともに充実した日々を送っている川島さん。そのまなざしには、男女の役割分担意識だけではなく、お笑い芸人の役割意識の縛りもなく、ますます好奇心と可能性に満ちた輝きがありました。

ハラスメントを受けている?と思った時には...

ひとりで悩まず
まずはお電話を

■職場におけるハラスメント相談窓口

- ・東京都ろうどう110番 電話 0570-00-6110 月～金：9時～20時
土：9時～17時
- ・厚生労働省東京労働局 電話 0120-601-556 月～金：9時30分～17時30分
有楽町総合労働相談コーナー (土日、祝日、年末年始除く)

男女共同参画センターからのお知らせ

女性に対する暴力をなくす運動パネル展

日時：2018年11月12日(月)～11月16日(金)
8時30分～17時 ※最終日は16時まで
会場：区役所1階 区民ホール

ぜひ
ご覧ください

編集後記 from 区民編集委員

- 笑顔で「いらっしゃいませ」と迎えられると気分がよく、買いすぎる時も。働いている人が生き生きしている職場は業績も上がると思います。皆が笑顔で働ける社会になればいいですね。(阿部)
- 個人にとって選択肢が増えている時代では、「男」「女」の役割というバッジを取り外しできる発想も必要になるのではないのでしょうか。(温)
- バッググラウンドの違う編集員の方々との会議は大変、有意義でした。具体的に役立つ情報提供を心掛けましたが、あなたに届きますでしょうか。(鈴木)
- ハラスメントは組織の健全な発展をも阻害します。時代とともに変化する社会の認識。この特集が様々な”気づき”のきっかけとなることを期待します。(野崎)



中野区男女共同参画センター アンサンブル

〒164-8501 中野区中野4-8-1

区役所内 4階6番窓口

Tel 03(3228)8229 Fax 03(3228)8860

Eメールアドレス danjosenta@city.tokyo-nakano.lg.jp
▶窓口 月～金曜日 8:30～17:00(祝日、年末年始は除く)

講座等の情報をメールでお知らせします。ご希望の方は、男女共同参画センターにお知らせください。