

なくそう！

セクシュアル・ハラスメント

With You

さいたま

2020
March
3月号

CONTENTS

- P.4 - ハラスメントについて考える本
- P.4 - 相談室より
～セクハラについて～
- P.4 - 新しい啓発パネルができました！
「セクシュアルハラスメントのない社会へ」
- P.5 - 第18回
With You さいたま
フェスティバル
林陽子さん講演会より
- P.5 - 女性リーダー
育成講座
成果報告会
- P.6 - 第15回さいたま輝き
荻野吟子賞
受賞者決定！
- P.6 - しごと準備講座
結果報告
- P.6 - With You さいたま
イベントカレンダー

#Me Too

#With You



～埼玉県男女共同参画推進条例20周年～

この条例は、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、男女共同参画の推進に関する施策について総合的かつ計画的に推進するために**全国に先駆けて**平成12年(2000年)3月に制定されました。令和2年(2020年)で制定から20年になります。

昨年6月、国際労働機関(ILO)の年次総会で、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)を含む、仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約が採択されました。国際社会が職場でのセクハラ根絶に向けて踏み出す中、日本の取組はどこまで進んでいるのでしょうか。日本のセクハラ対策の歩みから、セクハラのない社会をつくるために必要なことを考えます。

日本のセクシュアル・ハラスメント防止の歩み

「セクシュアル・ハラスメント」という言葉が新語・流行語大賞新語部門の金賞に選ばれたのは、平成が始まった1989年。それから30年後、米国に端を発したセクハラや性暴力被害を告発する「#Me Too」(「私も」の意)運動が日本にも広がり、平成が終わる2018年に新語・流行語大賞に入賞。同年、行政機関の幹部職員による女性記者に対するセクハラ事案が大きな注目を集めるなど、再びこの問題への社会的関心が高まりました。

セクハラは、1986年に男女雇用機会均等法(以下、均等法)が施行され、女性就業者が増加していく中で浮上してきた深刻な問題でした。1989年、男性上司からの性的な中傷により退職に追い込まれた女性が、セクハラ被害を問う日本で初めての民事裁判を福岡県で起こします。提訴から2年半後の1992年に全面勝訴し、セクハラを行った元上司とともに、環境改善の対策を講じなかった会社にも使用者責任があるとして、損害賠償が命じられました。この裁判をきっかけに、「セクシュアル・ハラスメント」「セクハラ」という言葉は広く社会に浸透し、1997年の均等法改正で、女性への性的嫌がらせを防ぐための、事業主雇用管理上の配慮義務規定が初めて盛り込まれました。2006年の同法改正では、配慮義務は措置義務へと強化され、その対象に男性も含めることとされました。2013年には、均等法の指針(※1)が改正され、同性に対するセクハラも措置の対象となり、2017年には、性的マイノリティも対象に加わりました。

このように職場におけるセクハラ防止の取組は、事業主が対応すべき問題として社会的に認知されてきました。しかし、現在、日本にはセクハラ行為自体を禁止する法規定はありません。

(※1)「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」

こんな動きも

「#Ku Too」

足に大きな負担がかかるパンプスや高いヒール靴の職場での着用を女性に強制することに抗議する運動「#Ku Too」。「#Me Too」にない、「靴(くつ)」と「苦痛(くつう)」を掛けた言葉です。俳優でライターの石川優実さんがSNSで発信したことが多くの人の共感呼び、賛同が広がりました。

昨年6月には、職場におけるパンプスやヒールの着用の強制を禁止する要望書を、約1万9千人の賛同者の署名とともに厚生労働省に提出。「#Ku Too」は2019年の流行語のトップテンに選ばれました。

依然として深刻なセクハラ被害

2018年度に全国の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に寄せられたセクハラに関する相談件数は7639件、是正指導された事業所は4953件です。

厚生労働省所管の独立行政法人の調査では、25～44歳の女性の約30%に職場でのセクハラ被害の経験がありました。

セクハラの様相(一部抜粋)	(複数回答 %)
容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた	53.9
不必要に身体に触れられた	40.1
性的な話や質問をされた	38.2
執拗に2人きりで食事等に誘われたり、交際を求められたりした	27.5
セクハラに対し拒否や抗議の姿勢を示した結果、降格など業務上の不利益を受けた	11.4

独立行政法人労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」(2016年5月)

この調査結果から、依然として女性が安心して働くことができない職場環境の実態が見えてきます。さらに、セクハラを受けた本人の対応では、「がまんした、特に何もしなかった」が63.4%と最も多く、被害を訴えることの難しさがわかります。

世界経済フォーラムが発表した2019年のジェンダー・ギャップ指数(男女格差の国別順位付け)では、日本は153か国中121位。前年の110位から後退し、過去最低となりました。主要7か国でも最下位で、世界基準から見て日本は立ち遅れています。このように男女格差が大きい社会が、人権が守られない、女性が働きにくい職場環境につながっているのではないのでしょうか。

セクシュアル・ハラスメントをなくそう！

特集

セクハラを根絶するために

国際労働機関(ILO)で採択された仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約は、職場での暴力やハラスメントは人権侵害であることを明確にし、その根絶を国際的な共通目標としています。日本でも、これまで法規定の無かったパワー・ハラスメント(パワハラ)(※2)防止が法制化されるなど、条約批准に向けた法整備が進められています。

「#Me Too」運動は、表面化しづらいセクハラ被害を明らかにしました。この運動には、声を上げた被害当事者をひとりにせず、セクハラを許容しない社会を目指そうと声を上げる「#With You」という動きも加わっています。

セクハラは、パワハラやマタニティ・ハラスメント(マタハラ)(※3)など、他のハラスメントとも地続きであり、セクハラが起きる職場は、被害者だけでなく、そこで働く人の人権が守られていない職場だといえます。すべてのハラスメントは個人の問題ではなく、組織や社会の問題です。

「セクハラ」という言葉が広まって30年。雇用形態の多様化や就業する女性の増加などで働く環境は大きく変わりました。性別や立場が違って、働く個人が対等に尊重されるような社会に変えていくことが、セクハラだけでなく、すべてのハラスメントをなくすことにつながるのではないのでしょうか。

(※2)職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、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こと
(※3)妊娠・出産をきっかけに、職場で嫌がらせをしたり、解雇や雇止め等の不利益を与えたりすること

Check! セクシュアル・ハラスメント

セクハラは無自覚に行われることもあります。次のリストで自分の考えや言動を振り返ってみましょう。

- 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。

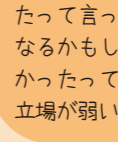
いかがでしたか? リストはすべて、セクハラの問題から問題が「ある」に該当します。職場での、このような考え方や言動によって、侮辱と感じたり、傷ついたりする人がいるかもしれないことを十分自覚しましょう。

参考資料: 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

お姉ちゃん、「就活ハラスメント」って知ってる?



就職活動中の学生に対するセクハラやパワハラのことですよ。私も就活の時に、面接で、恋人がいるか質問されたことがあるよ。



先輩がOB・OG訪問で、夜2人きりで会おうってしつこく誘われて困ったって言った。でも選考で不利になるかもしれないと思うと断りづらかったって。採用されたい就活生は立場が弱いよ。



そうだね。それに、まだ雇用関係にない就活生は、職場のハラスメント防止対策からこぼれ落ちていて法的に保護されていないんだよね。



でも、就活ハラスメントを経験した学生たちが、対策を求めて声を上げる動きも出ているよ。



就活生も含めた誰もが安心して働くことができるよう、ハラスメントをなくす対策を社会全体で考えていかなければね。



With You さいたまからのお知らせ

情報ライブラリー

ハラスメントについて考える本

さよなら!ハラスメント: 自分と社会を変える11の知恵

小島慶子 編著、桐野夏生 [ほか] 著(晶文社 2019年)



誰もが被害者にも、傍観者にも、加害者にも成り得る諸々の「ハラスメント」。「さよなら」するには、どうすれば良いのか…? 自分は何の立場にも成りえたという当事者としての視点から著者の小島慶子氏が、数多の論客と対談して具体的な解決法を探っていく。

ハラスメントの境界線 セクハラ・パワハラに戸惑う男たち

白河桃子 著(中央公論新社 2019年)



セクハラ、パワハラの法律が厳しくなります、という一文からはじまる本書。不安や戸惑いを抱える人々には、大丈夫、怖がらずに、学び直していくことが大切ですと語りかけ、変化を望んでいる人々には、大丈夫、確実に時代は変化してきていると教えてくれる。

※ 上記の本は、With You さいたま情報ライブラリーにて、貸出しをしています。

相談室より

セクハラについて

当相談室でも、セクハラに関する相談を受けることがあります。大半は男性から女性へのセクハラに関する相談ですが、女性から男性、あるいは男性から男性、女性から女性へのセクハラに関する御相談もあります。このように、セクハラは性別問わず、様々な関係性の中で生じます。しかし、誰にも話せず、一人で抱えてしまい、結果として体調を崩してしまうという場合も少なくありません。

一方で、自分ではコミュニケーションの一つと思っていたことが相手にとってはセクハラだった、という御相談もあります。

「これを言ったら相手はどう思うだろうか」と常に相手のことを考えるという、コミュニケーションの原点に今一度立ち返る必要があるのかもしれません。

With Youさいたまでは、セクハラを含め、日々の生活の場や職場における違和感や、生きづらさに関わる幅広い相談を受け付けています。相談を、次の一歩につなげてもらえたらと思います。

With You さいたま相談室

電話番号 **048-600-3800**
受付時間 月～土 10:00～20:30
※ 年末年始、祝日、第3木曜日を除く。

男性臨床心理士による男性のための電話相談

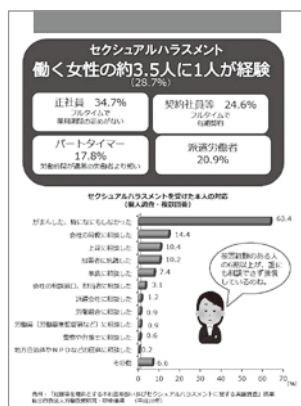
電話番号 **048-601-2175**
受付時間 毎月第3日曜日 11:00～15:00

新しい啓発パネルができました! 「セクシュアルハラスメントのない社会へ」

パネルでは、セクシュアルハラスメントについて、具体的な事例を示しながら、個人や組織が認識すべき事柄をわかりやすく解説しています。互いを認め合いハラスメントがない社会をつくるために、ひとりひとりができることは何か考えるきっかけに、ご活用ください。

■ パネル内容 ■

- ・セクシュアルハラスメント認知度チェック
- ・LGBTなど性的少数者へのセクシュアルハラスメント ほか (A2判・13枚)



対価型セクシュアルハラスメント

職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に減給・降格などの不利益を及ぼす行為。

たとえば

- 事業主が性的な関係を要求したが拒否されたので解雇する
- 人事課長を条件に性的な関係を求める
- 職場内での性的発言に対し抗議した者を配属転換する

被害者として悩む人々

◆被害者と被害者は職業上の上下関係があるため被害者は、不利益を恐れて拒否できない。

セクシュアルハラスメントを起さないために

ひとりひとりが認識しよう!

- お互いの人格を尊重しあうこと
- お互いが大切なパートナーであるという認識を持つこと
- 相手を性的な関心の対象としてのみ見る認識をなくすること
- 女性を劣った性として見る認識をなくすること

被害を受けたと感じたら

- 誰かには相手に対して明確に意思表示をさせる
- 信頼できる人や社内外の相談窓口へ相談する
- 電話や手紙、会議メモ、メール等、内容について記録に残しておく

周囲の人は傍観しない!

#With You
声を上げた人が孤立しない環境づくりを!

※ パネルは、県内市町村や団体に向け無料で貸出しをしています。詳しくはWith You さいたまにお問い合わせください。

世界は 2030年に 50%へ



はやし ようこ
林 陽子

弁護士。前国連女性差別撤廃委員会委員長。2018年には「ジェンダー政策に影響を及ぼす世界の100人」に選ばれた。共著書に『女性差別撤廃条約と私たち』（信山社、2011年）など。

2月9日に行われた第18回With You さいたまフェスティバル講演会では、前国連女性差別撤廃委員会委員長で、弁護士の林陽子さんをお迎えし、世界のジェンダー平等の流れと日本の課題についてお話しいただきました。その一部を御紹介します。

北京会議から25年の変化

今年には1995年の国連第4回世界女性会議（北京会議）から25年目です。この間、世界では、男女平等、男女共同参画という言葉より「ジェンダー平等」が主流になりました。男性と女性の格差は、生物学的な差から生じるのではなく、社会的、文化的に作られたものであること、また性別は、男性、女性の二分法には包括されないという認識が生まれた結果です。加えて世界的な軍事化とジェンダーに基づく暴力の氾濫が課題となってきました。

現在、国連の女性の地位委員会（CSW）が、過去25年の女性の権利の変化について総括レポートを出すように各国に要請していますが、日本は未提出です。

また、2019年のジェンダーギャップ指数（政治・経済・健康・教育分野の男女平等度）で、日本は121位と、過去最悪の記録を更新しました。上位のほとんどは、北欧の税金が高い国々。女性の地位を上げるには、税金を集めて所得を再分配し、教育や医療、女性の支援に充てる必要があります。日本の順位が下がり続ける原因は、政策と予算の充てかた、人員に問題があります。日本は公務員の数が少ない、政策を遂行するには公務員が必要です。

男女の賃金格差の公表を義務化する国も増えていきます。日本でも女性活躍推進法を変え、開示を義務化すべきです。

ジェンダー先進国の成果と日本に残された課題

世界では、議会や取締役会でのクォータ（割り当て）制から一歩進んで、フランス語のパリテ（同数50:50）が目標とされるようになりました。また、欧州評議会が採択したイスタンブール条約をはじめ、性暴力についての法律は、被害者中心に変わりました。

2019年ILO総会では、仕事の世界での暴力とハラスメントの根絶に関する条約が採択されました。ハラスメントにさらされやすいのは、福祉、教育現場。女性が多く働くこの分野でハラスメントを無くすことは、とても重要です。日本は条約の成立に賛成しましたが、批准はこれからです。

また、2016年の国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）審査では、民法（家族法）の改正と、複合差別への対策が優先課題として挙がっています。

2015年国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）では、目標のすべてにジェンダー視点が貫徹されるようにうたわれています。しかし、進捗レポートでは多くの課題が指摘されています。意思決定の中に女性たちが50%入り、優先的課題について声を上げていくことが、こうした状況の解決の糸口になります。その意味で、**2030年に50%**というスローガンはとても大事。この10年間にそれを実現できるよう日本でも努力が必要です。

女性リーダー育成講座 成果報告会

With You さいたまでは、地域の様々な課題の解決に男女共同参画の視点を持って取り組むリーダーを育成する「女性リーダー育成講座（連続10回）」を開講しています。受講生は幅広い分野の講義を聞くとともに、自分の関心事を基にチームを作り、それぞれにテーマを設定し、課題学習に取り組んできました。講座の最終回にあたり、学びの成果を発表します。彼女たちの「声」を聞きにいらしてください。

日時 ■ 2020年3月14日(土) 13:00~15:00
場所 ■ With You さいたま セミナー室



第15回さいたま輝き荻野吟子賞受賞者決定!

埼玉県では、本県出身で日本最初の公認女性医師・荻野吟子にちなみ、男女共同参画社会の推進に顕著な功績のあった個人や事業所を表彰しています。第15回受賞者は以下の方々です。

きらきら輝き部門

おかだ まり
岡田 磨里さん 脚本家、映画監督(秩父市出身)
 ■ 秩父が舞台のアニメ脚本を執筆
 地域活性化に貢献

さわやかチャレンジ部門

いしだ ななせ
石田 七瀬さん
ものづくりコーディネーター
会社経営(川口市)
 ■ 町工場の技術や知恵を後世に伝える活動
 ■ 魅力発信や販路拡大に尽力

よしかわ ゆみ
吉川 由美さん
ブランドアンバサダー
(秩父市)
 ■ 秩父のウイスキーブランドの認知度向上に尽力
 ■ 地域振興に多大な貢献

いきいき職場部門

田部井建設株式会社
総合建設業(熊谷市)
 ■ 仕事と家庭生活を両立しやすい休暇制度
 ■ 女性社員の意見を活かす職場づくり

戸田中央医科グループ
病院を中核とするグループ(戸田市)
 ■ 院内保育所整備等育児と仕事の両立支援制度
 ■ 女性管理職育成の取組



第15回さいたま輝き荻野吟子賞表彰式
 後列左から 富岡清熊谷市長、大野元裕知事、神尾高善県議会議長
 前列左から 戸田中央医科グループ 廣瀬晶子TMG地域貢献推進室長兼TMG本部人事部秘書課長、
 吉川由美さん、石田七瀬さん、
 田部井建設株式会社 田部井俊一代表取締役

講座の申込み方法

市町村、男女共同参画関連施設、図書館、公的施設などに開催日の約1か月前からチラシが配布される他、With You さいたまホームページにも掲載します。電話やメールでの問合せも受け付けています。

保育サービスを実施しています

With You さいたまでは、講座・講演会に参加される方を対象に保育サービスを実施しています。
 ▶6か月以上の未就学児対象
 ▶先着15名 ▶実費300円
 講座申込み時に、名前と年齢をお申し出ください。

With You さいたま 埼玉県男女共同参画推進センター

〒330-0081 さいたま市中央区新都心2-2
 TEL 048-601-3111
 FAX 048-600-3802
 URL <http://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/>

開館時間

月曜～土曜 / 9:30～21:00
 日曜・祝日 / 9:30～17:30
 休館日 / 年末年始、第3木曜日



▲携帯サイトでも
 利用案内を発信
 しています

貸出施設のご利用時間

午前 / 9:30～12:00
 午後 / 13:00～17:00
 夜間 / 18:00～21:00
 ※利用時間には、準備及び後片づけの時間も含まれます。

With You さいたま相談室

電話相談 TEL 048-600-3800
 受付時間 月曜～土曜 / 10:00～20:30
 (年末年始、祝日、第3木曜日を除く)

埼玉県女性キャリアセンター

電話相談受付
 電話相談 TEL 048-601-1023
 受付時間 月曜～金曜 / 10:00～11:30
 12:30～16:30
 面談相談予約
 ●女キャリア 講座受付 TEL 048-601-5810
 受付時間 月曜～土曜 / 9:30～17:30
 (年末年始、祝日、第3木曜日を除く)

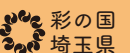
ハローワーク求人検索・紹介

求人情報の検索 月曜～土曜 / 9:30～17:30
 求人情報の紹介 月曜～土曜 / 10:00～17:00



With You さいたま
 ホテルプリンテ武蔵野3・4F
 さいたま新都心駅から徒歩5分
 北与野駅から徒歩6分

埼玉県マスク
 「コバトン」
 「さいたまっち」



しごと準備講座〈結果報告〉

おおむね45歳以下で、働きづらさ・生きづらさを抱え、自立や就業をめざす女性を対象とした全12回の連続講座を実施しました。

パソコン操作体験やおしごと体験を通じて、自分に向いている仕事について考える機会を持つことができました。

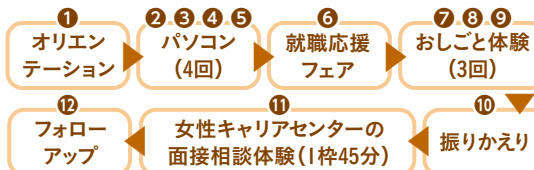
参加者の声

今の自分のペースにあった体験ができ、とても励みになりました。

新しい価値観に出会って明るい気持ちになりました。知るごとの大切さを実感しています。

経験がなかったので不安でしたが、周りの方に助けていただいて不安なく体験することができました。

カリキュラム



※ 2019年度の内容です。詳しくはホームページをご覧ください。

With You さいたま

イベントカレンダー 3月

3月 14(土)
 グループ相談会「ママ・カフェ」
 自立・就業を目指す
 これからシングルマザーになる方
 及びシングルマザー
 (小学校低学年までのお子様をお持ちの方)対象
 14:45～16:45 **女キャリア**

通年 毎月2回 第2・4木曜日
 さいがい・つながりカフェ
 県内に避難されている方の交流会
 11:00～15:00(詳しくはHPで)

トライアル共催事業

※ 県内で活動する団体の支援事業です。申込みは各団体で受け付けています。詳しくはホームページでご確認ください。

3/15(日) 13:00～17:00
 10代から23歳までのLGBTのための居場所「にじーず」埼玉
 10代から23歳までのLGBTのための居場所「にじーず埼玉」

※ イベントカレンダーの日時や内容は変更することがありますので、ご了承ください。