

男女平等推進パンフレットいなぎ VOL.6

いなぎプランから読み解く セクシュアル・ハラスメント

～その正しい理解のために～



平成17年度
稲城市



いなぎプランとは

市では、平成2年に「稲城市女性行動計画」を策定しました。これは、男女共同参画社会の実現をめざして、男女平等を推進するために市が行う施策の方向と主な事業を総合的にまとめ体系化したものです。その後、平成8年に改定した第二次の女性行動計画が平成17年度で終了し、平成18年から第三次の女性行動計画が実施されます。

この新しい計画「男女平等推進いなぎプラン」は、男女平等の視点に立った施策により主たる担当課が行う事業を掲げ、毎年、計画の進捗状況をチェックして男女平等の推進を図っていくもので、前プランを受け継ぐ形をとっております。

男女共同参画社会の実現は21世紀の最重要課題として男女共同参画社会基本法にうたわれており、市町村は男女共同参画計画を定めるよう努めなければならないとされています。この基本法に基づく計画が「男女平等推進いなぎプラン」なのです。

今回は、男女平等が進まない事例として「セクシュアル・ハラスメント」を挙げ、この「いなぎプラン」と照らし合わせて問題の解決を考えたいと思います。

男女平等推進いなぎプラン (4つの目標の概略)

基本目標 男女共同参画社会の実現をめざして

目 標 I. 人権尊重に基づく、男女平等の意識をつくる

男女平等の意識を身に付けるためには、人権意識を培うことが求められます。

II. あらゆる分野へ男女の共同参画をすすめる

男女がその性別にとらわれることなくお互いの持てる個性や能力を家庭、職場、地域等で発揮できる社会の形成を目指します。

III. 男女共同参画への支援を充実する

男女がともに生き生きと生活できる社会をめざし、さまざまな支援策を推進します。

IV. いなぎプランを推進する

プランを推進し、男女平等を実効性のある内容としていきます。

いなぎプランは、市役所1階行政情報コーナー、図書館、男女平等推進センターに設置してあります。

男女平等推進いなぎプランの意義：人権尊重・共同参画・男女平等・就労支援・地位向上・能力開発・意識啓蒙



気付くことから始めよう

「セクハラ？ああ、またか。いい加減にしてよ」とうんざり顔のあなた。「私には関係ない」とそっぽを向くあなた。「研修を受けているし啓発誌も読んでいる。セクハラはしないよ」と自信を持っているあなた。

セクシュアル・ハラスメント セクハラと略し、今ではすっかり耳慣れたことばですが、このことばを私たちは正確に理解しているでしょうか。よく分かっているつもりでも、本質を見抜けているでしょうか。職場の同僚などの間で不用意に使ったりしていないでしょうか。そして、セクシュアル・ハラスメントがいまだに存在することに気がついていないでしょうか。

認識と実態とのあいだにずれがあるかもしれないこの現象について、改めて考えてみたいと思います。

見た、聞いた、経験した ことありませんか

- ①業者から納品された重い荷物を移動することになったAさん。力仕事が苦手で思うように動かせずにいると「男のくせに何やってんだよ」と同僚にからかわれた。
- ②窓口に来た客に「どういった御用件でしょうか？」と笑顔で訊ねたBさんに、その男性は「女じゃ用が足りない。男を出せ。」と、頭ごなしに女性差別をあらわにした。
- ③仕事に、趣味にとさっそうとした人生を送っているCさんに、「早く結婚しろよ」「嫁のもらい手がなくなるぞ」などと男性社員がしつこく言う。

セクシュアル・ハラスメント^{※1}

とは、一般的には「性的いやがらせ」と解釈されていますが、つまりは「相手の意志に反するような性的な言動によって、相手に不利益を与えたり、環境を悪化させること」ということができます。

上記の①から③の事例は、日常の何気ない出来事のようにですが、実はいやがらせや不愉快な気持ちを味わう人がいるわけで、周りの人はもちろん本人もセクシュアル・ハラスメントと気が付かないで見過ごしてしまいがちなケースです。

「女のくせに生意気なことを言う」「男ならそれ位できるだろう」などと発言することもセクシュアル・ハラスメントになりうるのです。セクシュアル・ハラスメントの当事者は、加害者、被害者とも男女を問いません。女性による男性へのセクシュアル・ハラスメントも、女性から女性へのセクシュアル・ハラスメントもあり得るのです。(男女雇用機会均等法では女性のみを被害者としています。)

※1. セクシュアル・ハラスメントの語源はレイシュアル(人種)・ハラスメントで人種差別から出た言葉といわれる。ハラスメントは日本語では「いやがらせ」と訳しているが、本来は「脅迫・おびやかす」の意味がある。

なぜ起こるのか

セクシュアル・ハラスメントの受け止め方は、男女間で歴然とした差があります。女性にとっては、悲しいけれどほとんど説明を必要としませんが、男性にとってはよくわからない問題であり、このギャップがなかなか埋まらないのも現実です。セクシュアル・ハラスメントの背景について考えてみたいと思います。

(1) 固定的な女性観

女性を対等なパートナーとしてとらえられないことや、女性を「性的な関心の対象」として試みしてしまう意識、男性は優秀だと決め付ける固定観念なども原因の一つです。

例 「お茶くみは女性の仕事」「女性は男性のサポート役」など女性を補助的・定型的な業務に割り当てて一人前に扱わないなど女性を「劣った性」とみなし、その「女としての役割」を強いるといったことがこれに当たります。

(2) 性に対する認識のずれ

性に関する言動の受け止め方は、女性と男性では大きな差があります。男性が軽い気持ちで話すことも、性的な内容を含んでいて相手の女性を不愉快にするようなことがあればセクシュアル・ハラスメントといえます。男性が「性的ジョーク」あるいは「親しみの現れ」と思っているのに対し、女性は「性的な脅威」、「地位を利用した脅かし」ととらえているケースが往々にしてあるのです。

性的な感覚についての男女差と相手の気持ちへの無理解がセクシュアル・ハラスメントの原因となっています。

(3) 企業の雇用管理のあり方

企業が雇用管理において男性中心の発想から抜け出せず、企業を支える重要な労働力として女性労働者を位置づけていないことも挙げられます。働く者にとっては、雇用機会を不当に制約されたり、持っている能力を発揮して充実した職業生活をおくる権利を侵害されたりするなど、雇用上の差別的取扱いに関わる問題なのです。

企業の対応が、そこで働く男性労働者の意識や行動にも影響を与え、セクシュアル・ハラスメントの起こりやすい環境を作り出しているのです。

参考 ●セクシュアルハラスメント防止ハンドブック 東京都産業労働局
●セクシュアル・ハラスメントのない世界へ (財)東京女性財団
●男女共同参画社会形成研修(人事課、協働推進課共催)の講義より

◆◆ いなぎプランの目標は ◆◆

(1) 固定的な女性観 の解消のために

長い時間をかけて人々の意識のなかで形成されてきた男女の役割分担意識は、さまざまな制度や慣行のなかに根付き男女差別を助長してきました。

①男性は力仕事ができなければ恥ずかしい、

②重要な仕事は女性には任せられない、

③女性は早く結婚して子どもを産み、家事、育児をして夫を助けるものだというような固定観念が、依然として人々の意識のなかに潜んでいるのです。

適性は人それぞれに与えられるものであり、いまでは、チャンスや能力に応じて男女を問わずその個性を実現化する場が与えられつつあります。が、その一方で、女だから、男だからという性別で判断する習慣や意識がいまだに残っていることも事実です。その固定的な役割分担意識が働き、無意識のうちに発する言葉や態度が相手を不愉快にしたり、いやがらせとなったりするのです。

男女がお互いの人権を尊重し合い、従来の観念に縛られることなく個性や能力を発揮できるよう、性別による固定的な役割分担意識を解消する力を養うことが必要です。

プランの目標Ⅰ「人権尊重に基づく、男女平等の意識をつくる」
(施策の方向) 「性別による固定的な役割分担意識の解消と社会的環境の整備」

(2) 性に対する認識のずれ の解消のために

メディアによる性を商品化した宣伝活動や、インターネットなどによる性関連の情報発信などは、無意識のうちに人々の性差別意識を拡大させてきました。女性を「性的な関係の対象」として試みたり、「男性より劣った性」として見る意識を広く人々の間に根付かせてきたのです。

情報を受ける側はそうした内容について批判する目を養い、主体的に判断する力を身に付けることが求められます。女性と男性が互いに相手の性を重んじることが、セクシュアル・ハラスメントの防止につながるのです。

プランの目標Ⅰ「人権尊重に基づく、男女平等の意識をつくる」
(施策の方向) 「人権尊重と性の自立の支援」

(3)企業の雇用管理のあり方 の改善のために

男女雇用機会均等法が施行されて20年たった今もなお、雇用の場における男女格差や女性の働く環境は大幅に改善されてきたとはいえません。平成18年に改正予定の男女雇用機会均等法では、間接差別の禁止を含め差別禁止規定を強化することや、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の予防義務の強化などが盛り込まれる予定ですが、これにより女性への差別が減ることを願いたいものです。

労働の場におけるセクシュアル・ハラスメントは人権問題であるという認識のもとで、事業者へのセクハラ防止の普及、啓発を進めていきます。

プランの目標Ⅱ 「あらゆる分野へ男女の共同参画を進める」
(施策の方向) 「労働の場における男女共同参画の支援」

セクシュアル・ハラスメントを防止するために

- (1)どんなときに相手が傷つき、不愉快になるかを相手の立場に立って考えることです。それでもわからなければ、研修を受けるなどして学習することです。
- (2)自分の気持ちや基準を押し付けてはなりません。相手がどう受け止めたかが問題なのです。
- (3)女性の側が拒否するには相当な勇気が必要です。が、はっきりと相手にわかるようにNOと断ることを心掛けなければなりません。
- (4)職場や学校では、拒絶する側が安心してNOといえる環境、雰囲気づくりに取り組む必要があります。周りがセクシュアル・ハラスメントを許さない状態であることが発生の防止につながるのです。
- (5)セクシュアル・ハラスメントを容認する空気がセクシュアル・ハラスメントを解決できなくしています。問題解決の手立てを講じるためにも、放置したままにしないことです。
- (6)困ったときに相談できる窓口を利用しましょう。悩みをひとりで抱え込まずに、できるだけ早く信頼できる人に相談するべきです。

◆◆ いなぎプランの目標は ◆◆

困ったときに相談できる窓口を利用しましょう

法律や制度の上においては男女平等は整備されつつあるとはいえ、男女の生活や意識の中には依然として根強い差別が残っており、日々の営みのなかで社会的不条理を経験する男女はあとをたちません。

家庭や職場で生じた問題や悩みを抱える男女に対しては、各分野の相談事業を周知し、相談を実施します。相談者へは、効果的な相談活動ができるよう関係機関との連携を深め、適切に助言することにより問題解決への支援を推進します。

プランの目標Ⅲ 「男女共同参画への支援策を充実する」
(施策の方向) 「相談体制の充実」

セクシュアル・ハラスメントに遭遇してしまったら

自分がどのように解決したいか考え、下記の適切と思われるところに相談しましょう。

他人(職場)に知られたくない、
当事者間のみで解決したい場合

信頼できる人、弁護士に相談する。
(企業を介さないため、加害者の処分など企業
対応・責任を求めることはできません)

職場内で解決したい場合

職場の信頼できる人、上司に相談する。

企業としての対応を求める場合

上司、会社の相談・苦情処理機関、
労働組合などに相談する。

無料・秘密厳守です、
お気軽にどうぞ

相談窓口

稲城市の相談

『労働相談』

職場でのセクハラや待遇等に関して

第1木曜日 13時30分～16時30分

042-378-2286 予約専用
電話

前日の午前8時30分から予約を受け付けます

『女性の悩み相談』

その他のセクハラ・女性の悩み全般に関して

第1・第3水曜日、第4土曜日 10時～16時

042-378-2112

(前日までに予約願います)

東京都労働相談情報センター八王子事務所

0426-45-6110

月～金曜9時～17時、夜間は水曜日のみ20時まで
夜間・土曜の相談はご予約ください。

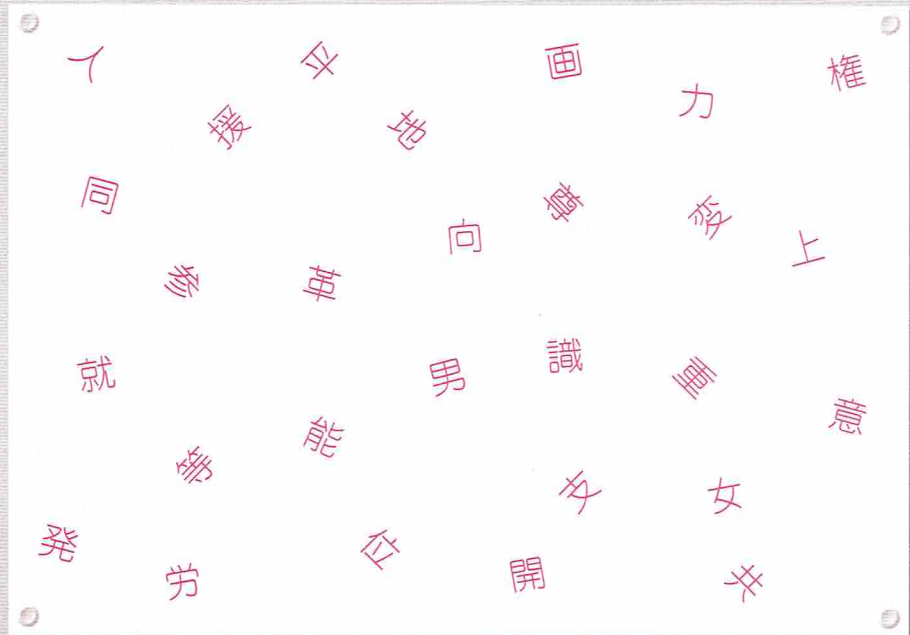
※土曜日は9時30分～17時に同センター一國分寺事務所042-321-6110で実施します。

簡単なクイズを
してみましょう

男女平等推進いなぎプランにみる

キーワード

男女平等推進いなぎプランの計画の中には、男女共同参画に関連する言葉が出てきます。その中で7つの四字熟語を拾ってみました。下のばらばらの文字をつなげて、四字熟語をつくってください。



あなたはいくつできましたか。答えは、2ページにあります。

長い歴史の中で根付いてきた男女の性別による役割分担意識は、現に多くの男女の意識下にあり、その解消は男女共同参画社会の実現に不可欠です。

男女が等しく差別されることなく、ともに働き、ともに学び、ともに生きる社会を実現するために、気づき、考え、実践することを始めましょう。

編集・発行

平成18年3月

稲城市企画部協働推進課女性青少年係

〒206-0802 東京都稲城市東長沼2112-1

TEL 042-378-2112 FAX 042-378-6971

E-mail kyoudousui@city.inagi.lg.jp