

男女共同参画社会の実現に向けて

NO. **80**

2019.12

らびらす

巻頭

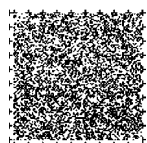
インタビュー

「女性だから」とは思わない
仕事も育児も
好きなようにやる。

タレント LiLiCo さん

【特集】

あなたの職場は大丈夫？
パワハラ・セクハラ・マタハラ
～強化されるハラスメント対策～



この情報紙の表紙には、目の不自由な方などへの情報提供に役立てられている
音声コード を印刷しています。

「音声コード」は紙に掲載された印刷情報をデジタル情報に変えたシンボルで、約2cm角の中に日本語（漢字がな交じり）で約800文字の情報を記録することができます。専用の活字文書読み上げ装置を使用して音声で内容を聞き取ることができます。「音声コード」の横には、視覚障害の方が触覚によりコードの位置を把握できるよう、切り欠きを入れています。

LiLiCoさんに
聞きました

「女性だから」とは思わない

仕事も育児も 好きなようにやる。

Sweden × Japan

Special Interview

LiLiCo さん

1970年11月16日生 NATIONALITY: SWEDISH
スウェーデン・ストックホルム生まれ。18歳で来日、1989年から芸能活動スタート。TBS「王様のブランチ」に映画コメンテーターとして出演、フジテレビ「ノンストップ!」J-WAVE「ALL GOOD FRIDAY」など、出演番組も多数。ラジオやイベントにも出演するほか、アニメの声優やナレーション、女優などマルチに活躍する映画コメンテーター。2011年スウェーデン協会功労賞受賞、2013年ベストアーティスト協議会選出部門受賞などファッションにも意欲的に取り組み、ジュエリーのデザイン、プロデュースも手掛ける。純烈メンバーの小田井涼平と2017年に結婚。

映画コメンテーターや歌手、ジュエリーデザイナーなど、たくさん肩書きを持ってマルチに活躍するLiLiCoさん。生まれ育ったスウェーデンと日本では、女性の働き方や結婚、育児など、どんな違いがあるのか、これからの仕事に対する想いも語っていただきました。

スウェーデン人女性の行動力は 海外での経験から生まれる。

私が子どもの頃、スウェーデンではすでに男女雇用機会均等法が制定されていたので、女性が男性と平等に仕事をするのは当たり前すぎて考えるまでもなかったです。

でも母から「日本では女性の立場がとっても弱くて、どんなに良い大学を卒業しても、お茶くみしかできないのよ」と聞いていたので、日本とスウェーデンは違うんだというイメージがありました。実際、母は当時、男子学生しかいなかった大学を女子学生として2番目に卒業して、機械設計士になったけど、日本では仕事がなくスウェーデンに来たんです。ただ、機械設計の仕事はとても難しいため、スウェーデンの会社でも、機械設計士の女性は母だけ。女性というよりは外国人であることで差別を受

けて、「誰よりも仕事が早いのに給料が低い」と、よく口を聞かされていました。

たまたま母の会社は、専門的な仕事を任される女性がいませんでした。他の会社では、女性がトップの管理職に就くのは普通のこと。それはスウェーデンを観光しただけでもわかります。例えば、宮殿を護衛している兵隊の交代式の時、女性の兵隊がかけ声をかけることは珍しくない。街中で働いている人を見ると、女性が多くな、女性がリードしているな、と気づくと思えます。

スウェーデンの女性は、行動力があり、しっかり自分の意見を持っていて、とても強い。それは海外経験の豊富さも起因すると思います。スウェーデンでは、誰でも若いうちから

度は国外へ出るんです。

私の子どもの時代でいうと、小学校3年生から英語を学び、中学校ではさらにドイツ語かフランス語のどちらかを選択。私はドイツ語でしたが、高校ではさらにハイレベルのドイツ語を続けるか、まったく別の言語を選択します。私の場合、スペイン語を選んだので、学生時代に4か国語をマスターすることができました。

スウェーデン人は、語学力という強みがあるし、ヨーロッパは陸続きで、国外へ行きやすいこともあり、大学時代などに海外で学んだり、働いたりしています。アメリカが多いけど、最近は韓国などのアジア圏も人気。

スウェーデン人は世界中どこでもいます。

スウェーデンはとても住みやすい国なので、一度、国外へ出て、自分の好きな仕事があれば戻って来ます。でも、その海外での経験が女性を強くし、はつきりと自分の意見を言えるようにするのだと思います。

日本は島国なので、ハードルが高くなってしまうですね。よく数週間くらいでも留学して言いますが、私に言わせれば、それは旅行(笑)。若いうちから、じっくり時間をかけて、自分の国ではない異文化の生活を体験してほしいです。

父親が育児をするのは当然。 だって、ふたりの子どもだから。

スウェーデンの女性はキッチンに立ちません。ほとんど男性が料理をします。でも、私は日本へ来て祖母と暮らしていたので、祖母から学んだことを実践して、家事はすべて私がやっています。夫はキッチンに入れません。スウェーデンの家族には「え?料理するのは?」と驚かれるけど、私がそ

うしたいから。

私は結婚して、誰かを守りたい気持ちが強くなりました。一緒にいられる時間は少ないけど、すごく楽しい。だから日本スタイルで家事をするのも苦にならないです。

だけど、もし子どもが生まれたら、育児は夫にも一緒にやってもらいます。

世田谷区男女共同参画先進事業者表彰 受賞者決定

区では、全ての人々が家庭・地域・職場で、自らの意欲と能力を活かし、その人らしく、いきいきと働き暮らすことができる社会をめざすために、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進しています。その実現には、働く場としての企業の理解や取り組みの促進が重要です。

仕事と生活の両立支援や、女性の活躍推進などに積極的に取り組む「令和元年度世田谷区男女共同参画先進事業者」が決まりました。



表彰式：令和元年10月19日

株式会社 ファイブスターズ

<http://www.fivestars.co.jp>

代表 明石康彦
創業 平成15年7月
業種 インテリアオプション・リフォーム・改修事業
社員数 15人
所在地 池尻3-19-1
1・Oビル7階
TEL 3424-5575



【表彰理由】
「家族愛」を企業理念に掲げ、「社員を大切にすることが顧客への良いサービス提供に通じる」との考えのもと、男女ともに働きやすい環境づくりを実践している。

- 産前産後休業及び育児休業を取得した女性社員1名が復帰後に主任に昇格した。
- 介護による短時間勤務の取得実績がある。
- 管理職4名中2名が女性である。
- 会社支給のノートパソコンを使った在宅勤務を実施している。
- 全社員を対象にハラスメント防止研修を実施し、また、社員から相談があった際にはその都度対応している。

有限会社 スパンク

mamaouen55.com

代表 亀山祥子
創業 平成18年3月
業種 他企業からの総務業務等の受託など
社員数 27人
所在地 桜丘2-21-7メゾンリエールC
TEL 070-4362-0857



【表彰理由】
「新しいママさんの働き方革命」をキーワードに、「ママオウエンプロジェクト」事業として、働く場と仕事と託児をセットにし、地域に密着した働き方、家族との時間を優先した働き方を実現している。

- パートから社員への登用実績がある(1名)。
- 短時間勤務が可能なシフト制を採用しており、柔軟な働き方ができる。
- 事務所内において子連れで働くことができる。また、自社のコワーキングスペースでの子どもの見守りサービスも利用できる。
- 業務提携先企業の要望を受け、女性社員の提携先企業への転職をコーディネートし、社員のキャリアアップが実現した。

株式会社 キティクラブ

<http://kitty-club.com>

代表 斉藤和樹
創業 昭和58年8月
業種 子ども英会話教室、認可外保育施設等の運営
社員数 56人
所在地 瀬田2-23-7
TEL 3700-2226



【表彰理由】
「女性活躍支援」と「社会貢献」に注力して社員が誇りに思える会社づくりを実践し、社内での意見交換を通じて働きやすい職場作りを推進している。

- 産前産後休業及び育児休業の取得実績がある(3名)。復帰後は休暇取得や勤務日の振替などで、子どもの急病などに柔軟に対応できるようにしている。
- 短時間勤務を3名取得している。
- 年次有給休暇の平均消化率は80%以上である。
- 役員の5名中3名と、管理職・リーダー職の7人全員が女性である。
- 雇用契約書の禁止事項として職場内のハラスメントを挙げている。

株式会社 ウェリナ

<https://www.minami-tyo-welina.com>

代表 桑名美智代
創業 平成20年10月
業種 訪問看護、訪問介護など
社員数 48人
所在地 下馬6-12-15 2F
TEL 6303-1304



【表彰理由】
会社の使命や社員の行動指針をまとめた「 credo」にワーク・ライフ・バランスの推進を明記し、取組み具体化のためのディスカッションを実施している。

- 産前産後休業及び育児休業(2名)、短時間勤務(3名)、介護休業(2名)、育児休暇(1名、男性)の取得実績がある。女性の育児休業取得者のうち、1名は短時間勤務を行っている。
- 本人の希望による非常勤への転換及び常勤への復帰の実績がある。
- 管理職4名中3名が女性である。
- キッズルームを設置し、専門スタッフによる見守りサービスを行っている。

女性である前に、ひとりの人間。 好きなことをやってほしいですね。

スウェーデンの子どもは、自立が早く、自分の意見をちゃんと持っていると思います。誰かのマネをしたり、人から聞いた話ではなく、本当に自分が感じたことを自分の言葉にできる。

それは、親が「こいつはなにを言ってるのよ」と言い聞かせる教育をしていないから。自分の子どもは何も言っていないかと期待して見守っているんです。それってすごく大事なことで、だから

妊娠や出産を病みたくに扱おうのは、日本だけだと思うんです。海外では無痛分娩が多いせいもあります。海外が、さつき生まれました、みたいな赤ちゃんを小脇に抱えながらプレゼンテーションをしている女性が普通になります。一週間も入院するのは日本だけかも？

もちろん、スウェーデンでは一年間の育児休暇のうちの2カ月は父親しか取れない法律があって、子育てでも男女平等。出産後の女性が働きやすく、子連れでも働きたい人は働いている自由な環境なんです。バーヤレストランでも、子連れはとて普通のこと。スウェーデンの赤ちゃんは外出先でグズったりしないんです。日常的に外へ出る環境で育っているせいなのかもしれませんね。バーヤちゃんを抱っこしながらお酒を飲んでいる父親の姿も、よく見かけます。スウェーデン人の男性は、そのうち身体が進化して、ミルクが出るようになるんじゃないかと思うくらい(笑)、育児は父親の仕事でもあるんです。

だって、ふたりの子どもでも、一時期「イクメン」が流行ったけれど、本当にくだらない。聞いて呆れますよ。自分の子どもを育てるのは当たり前なのに。イクメンと呼んでいるのは、他人の子どもの育児までしている保育士や幼稚園の先生だけ。私の父も、当然、育児をしていました。そうじゃなきゃ、あの人は父親じゃありません(笑)。

もちろん、スウェーデンでは一年間の育児休暇のうちの2カ月は父親しか取れない法律があって、子育てでも男女平等。出産後の女性が働きやすく、子連れでも働きたい人は働いている自由な環境なんです。バーヤレストランでも、子連れはとて普通のこと。スウェーデンの赤ちゃんは外出先でグズったりしないんです。日常的に外へ出る環境で育っているせいなのかもしれませんね。バーヤちゃんを抱っこしながらお酒を飲んでいる父親の姿も、よく見かけます。スウェーデン人の男性は、そのうち身体が進化して、ミルクが出るようになるんじゃないかと思うくらい(笑)、育児は父親の仕事でもあるんです。

これからやりたいこともあり過ぎ

り成長すればいいと思います。

今の私は、12種類の肩書きを持っています。歌手/映画/メンター/ライター/プロレスラー/と複数の職業をスラッシュで区切るから、私みたいにたくさん肩書きがある人を入らっ・シャ・と呼びます。海外では誰でも知っていることなのに、日本ではなかなかスラッシュが浸透しない。モデルが俳優か迷っている友だちがいますが、両方あればいいじゃないって思うんです。

日本の女性たちには、女だからって自分のことを下にみないで、とはいえ、女を主張せず、女性である前にひとりの人間なんだ、とわかってほしい。急にスウェーデン人みたいに強くなる必要はなく、好きなこと、やりたいことをやって、ゆっく

こそ、自分のハートを持てるのではないだろうか。

て。まず、北欧輸入雑貨の通販サイト「ルー・ルー・ルー」を盛り上げて、自分のファッションブランドを立ち上げたい。スウェーデンで鉄板焼きレストランを開きたい。でもスウェーデンで有名になりたいくないな。自分である場所がなくなるから。スウェーデンだありのままの自分でいられるんです。写真を見ると、日本にいるときの顔と全然違う。自分を取り戻せるから、どんなに忙しくても定期的



あなたの職場は大丈夫？

パワハラ・セクハラ・マタハラ

～強化されるハラスメント対策～

令和の開始とともにハラスメント関連法案が可決・成立しました(令和元年6月公布)。パワハラ防止が初めて義務化され、対象事業所の責務も強化されるなど、防止策が広がりつつあります。今回は、法案の内容について確認しながら、ハラスメントの種類や実態を知り、ハラスメントのない風通しの良い職場環境を実現できるよう対策を考えてみましょう。

ハラスメントの現状と規制法

英語では迷惑・困らせること「の意であるハラスメント。日本語ではいじめ・嫌がらせといったニュアンスで使われています。パワハラ・セクハラはそれぞれパワーハラスメント・セクシュアルハラスメントの略です。

都道府県労働局等に寄せられる個別労働紛争のハラスメントによる相談件数は、この10年で倍以上に増加し、平成30年度のパワハラ・セクハラによる労災支給決定件数は102件に上り、支給決定総数465件の2割以上を占めています。

こうした現状を受け、令和元年5月の改正では、従来の女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法のいずれにおいても、セクハラ・パワハラ・マタハラも含む防止措置が強化されました。事業主や労働者はセクハラなどを行わないという責務と同時に、万一生じた際には事業主が事実確認をするなどの措置義務を負うことも明確化されています。

また、労働施策総合推進法では、

パワハラの特徴と事例

暴行・脅迫・仲間外しをはじめ、不要な業務を強制する、経験や能力に見合わない程度の低い仕事を命じるなどが見られる。



【事例】

- 部下を意図的に過重労働に追い込み、納期に間に合わなければ厳しく非難する。
- チームのスタッフについて根拠のない噂を流し、チーム内で孤立させる。
- 上司が特定の部下に対し公平な査定を行わず、「給料泥棒」などの暴言を浴びせる。

セクハラの特徴と事例

おもに職場で起きている。上司が部下に性的言動を行い、それを拒否されたことで部下に降格・減給などの不利益を与えたり(対価型セクハラ)、上司が女性社員に日常的にボディタッチしたり(環境型セクハラ)する。常に男性が女性に対して行うとは限らず、女性が男性に、或いは、同性に対して行う場合もある。



【事例】

- 上司が性的な内容のメールを社員に送り続けた。
- 男性上司が、女性職員に対しわいせつ行為を強要するも拒絶されると、人事上の不利益を課すと脅迫した。

マタハラの特徴と事例

妊娠などのせいで不利益な扱いを受けた経験者の割合は、正社員が2割強に対し、派遣社員は5割近い数である。マタハラ行為の内容は、「迷惑だから辞めたら」「子育て大変だから辞めたら」の発言や降格のほめかし、実際の解雇や退職強要など。



【事例】

- 妊娠を上司に報告したら、中絶勧告、退職勧奨され、最終的に解雇された。
- 妊娠による産休・育休制度を利用したいと伝えたら、利用する社員は誰もないと告げられた。

ハラスメントのない職場をめざして

ハラスメントは多様な形で行われる所ですが、その根っこには、人間関係のひずみが透けて見えます。個人対個人の問題に見えるハラスメントですが、実は組織の人間関係の現れでもあります。ハラスメントかどうかを検討するよりも人間関係の修復が急務といえましょう。どのような組織でも十全なコミュニケーションによって互いの信頼を育てれば、ハラスメントの芽を摘むこともできるはずです。

いずれのハラスメントでも誰もが被害者にも加害者にもなる可能性があります。ハラスメントを「しない・させない」「許さない・見過ごさない」という意識を共有して、風通しのよい職場を実現したいものです。

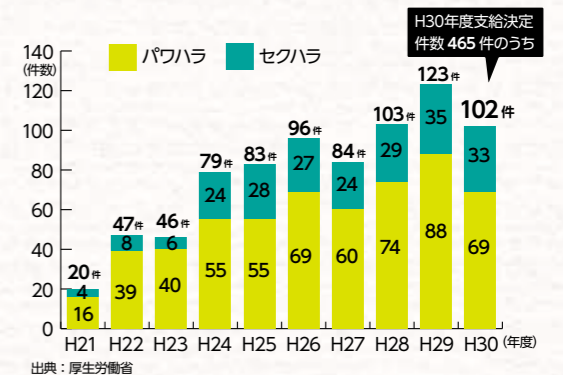
とはいえ、パワーハラスメントの被害にあつてしまつたら、自分に非があると思わないこと、一人で悩まないことが大切です。まず、第三者に相談しましょう。社内には相談できる部署があればそこへ、社内では相談できない場合は、行政の窓口相談してみましょ。

ハラスメントの種類

さて、こうしたハラスメントは現在25種類以上もあるといわれます。ここで大きな問題となっているパワハラ・セクハラ・マタハラは、主に【図1】のような内容で区別されます。

パワハラは、大声で脅されることを想像しがちですが、無視されたり、程度の低い仕事を命じられたりする

【表1】パワハラ・セクハラの労災支給決定件数

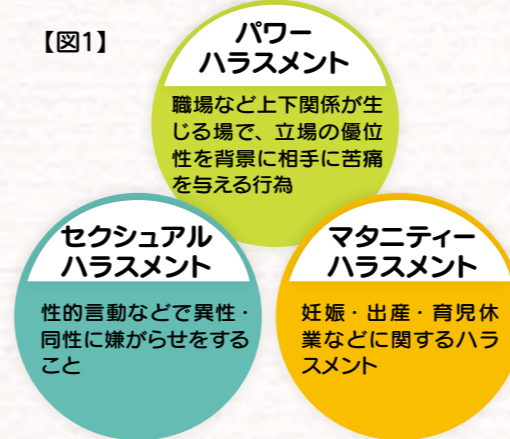


ことも言われます。パワハラは被害者の心身に影響するばかりか職場環境も悪化させ、ひいては企業のイメージも落とします。

一方、パワハラが客観的に認定されるのに対し、セクハラは相手不快に感じたらセクハラと認定されます。「このくらいなら...と相手の感受性を軽視せず、とりわけ自制が必要なのがこのセクハラでしょう。」

また、マタハラはマタニティハラスメント/マタニティ=母親らしさは、その対となるパタハラ(パタニティ=父親らしさ)とともに、職場における妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメントとして定義されます。

【図1】



社会保険・労働相談の窓口では

社会保険労務士によるハラスメントに関する相談を受け付けています

お問い合わせは「三茶おしごとカフェ」 ☎03-3411-6604 FAX03-3411-6690 (祝・休日、年末年始を除く)

定期開催会場での相談

お急ぎの方はこちらをご利用ください。30分程度の相談ができます。予約不要

- ①三茶おしごとカフェ (太子堂2-16-7)
毎週火曜・金曜日(祝日・年末年始を除く)
午後1時～午後5時
- ②烏山区民センター (南烏山6-2-19)
原則毎月第1日曜日 午後1時～午後5時
※日程は事前にご確認ください

事前予約による相談

- ①三茶おしごとカフェ
【日時】月曜～金曜日 午前9時～午後5時
- ②三茶おしごとカフェ(夜間)
【日時】火曜・木曜日
午後5時～午後8時
【申込】①②ともに、土日祝日を除く7日前まで 相談時間は1時間

事業主の皆様へ

事前にお申し込みいただければ、皆様の事業所へお伺いいたします。

【日時】月曜～土曜日
午前9時～午後8時
【申込】土日祝日を除く7日前まで
相談時間は1時間程度
※年度内に3回まで

世田谷区立男女共同参画センター



世田谷区立男女共同参画センターらぶらすは男女共同参画社会実現のための拠点施設です。

さまざまな講座・イベントを実施しているほか、生き方や働き方などに関する電話や面接での相談が充実しています。

また、「女性のためのブックカフェ」など各種居場所事業も実施しています。詳しくはらぶらすのHPをご覧ください。

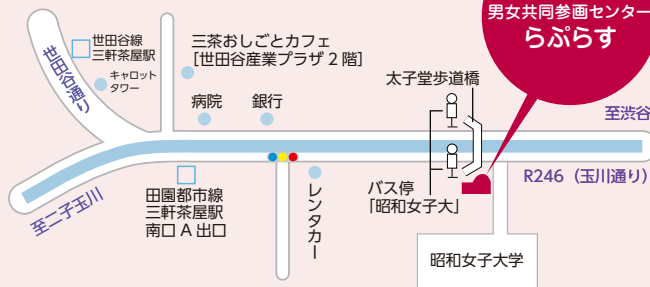
開館時間 午前9時～午後10時

休館日 毎月第3月曜日および年末年始

施設概要 研修室、情報・交流コーナー、子ども室、ライブラリー、授乳室 ほか

世田谷区立男女共同参画センターらぶらす

URL <http://www.laplace-setagaya.net>



〒154-0004 世田谷区太子堂1-12-40

グレート王寿ビル3～5階(受付3階)

☎03-6450-8510・FAX03-6450-8511

東急田園都市線・世田谷線「三軒茶屋」駅下車徒歩7分

『世田谷区多様性を認め合い 男女共同参画と多文化共生を 推進する条例』

【施行日：平成30(2018)年4月1日】

世田谷区は、区民・事業者・区が一体となって男女共同参画及び多文化共生を推進することにより、多様性を認め合い、人権を尊重する地域社会を実現することを目指し、条例制定しました。

- 区の責務（しなければならないこと）
- 区民・事業者の責務（しなければならないこと）
- 苦情の申立てや意見の伝え方、相談方法

等についても定めています。

条例の全文、条例施行規則、解説などは、世田谷区のホームページでもご紹介しています。

・・・「同性パートナーシップ宣誓」について・・・

同性カップルの方の気持ちを受け止める取組みとしてパートナーシップ宣誓の取組みを実施しています。

同性カップルとは

この取組みでの「同性カップル」とは、お互いを人生のパートナーとして生活を共にしているか、これから共にすることを約束した同性(自認する性が同じである場合を含みます)のカップルを言います。



▶ 対象(宣誓要件)、申し込み・手続きの流れ等・詳細についてはHPをご覧ください

【小型の宣誓書受領証】

宣誓した方で、希望する方には、小型(キャッシュカード程度の大きさ)の宣誓書受領証を交付します。



宣誓件数：通算103件（令和元年10月31日現在）



配偶者や交際相手からのDVで悩んでいませんか
相談は無料、秘密は厳守します。あなたの味方になります



世田谷区DV相談専用ダイヤル

0570-074740

月曜日～金曜日
午前8時30分～午後5時
※祝・休日、年末年始を除く。

女性のための悩みごと・DV相談

03-6804-0815

毎週火・土曜日 午前10時～午後1時 午後2時～4時
水曜日 午後2時～5時 午後6時～8時
木曜日 12時～午後1時 午後2時～4時
※12月28日～1月4日を除く。

夜間・緊急時

警察(事件発生時)

110番

東京都女性相談センター
03-5261-3911