



職場での女性活躍推進の課題

～なぜ、まだなくならない!?セクハラ、マタハラ～

三木 啓子 アトリエエム(株) 代表取締役
産業カウンセラー

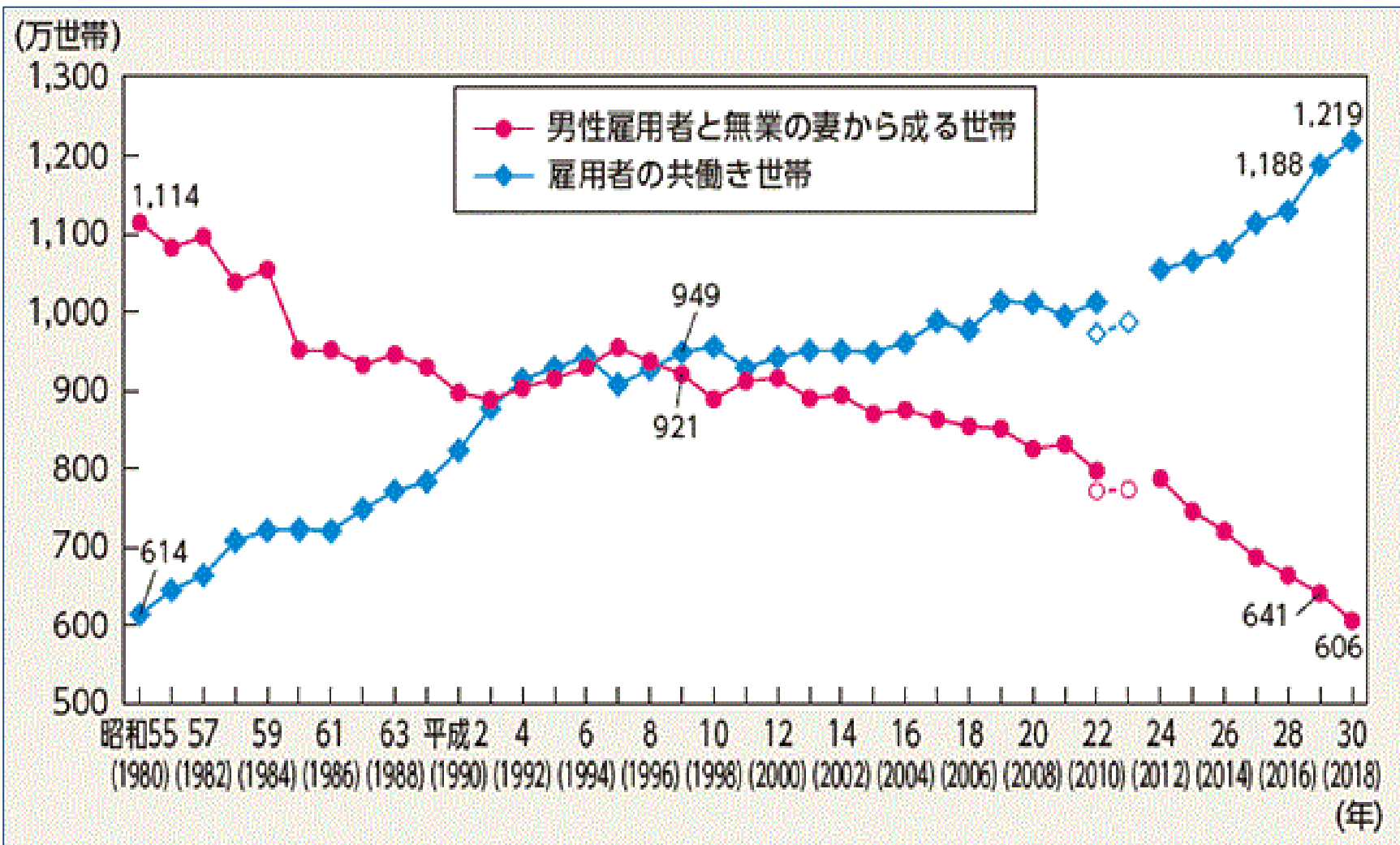
Mアトリエエム株式会社

〒550-0002 大阪市西区江戸堀1-4-27-401

TEL 06-4256-8836 FAX 06-4256-8837

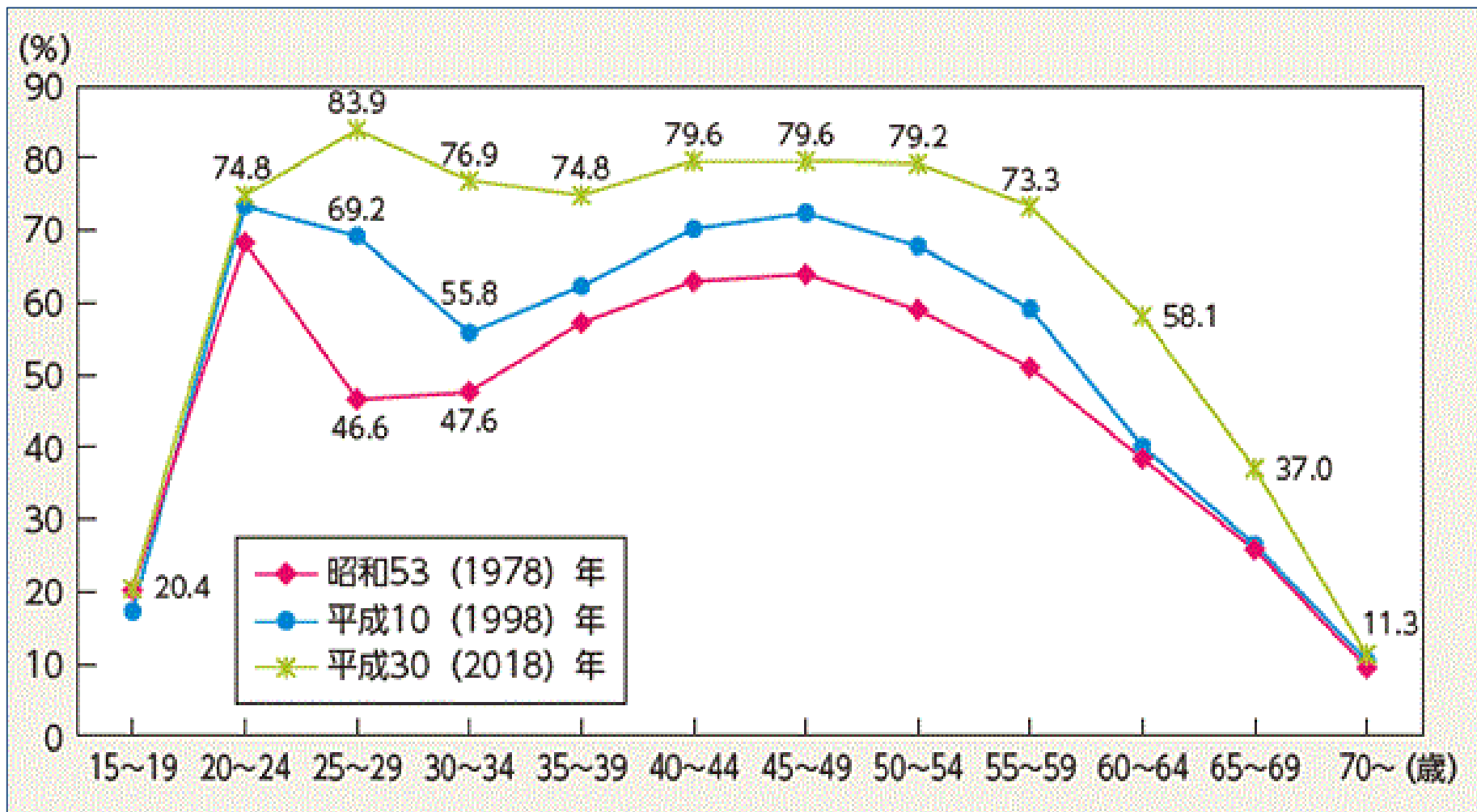
info@atoriem.jp <http://atoriem.jp>

共働き世帯数の推移



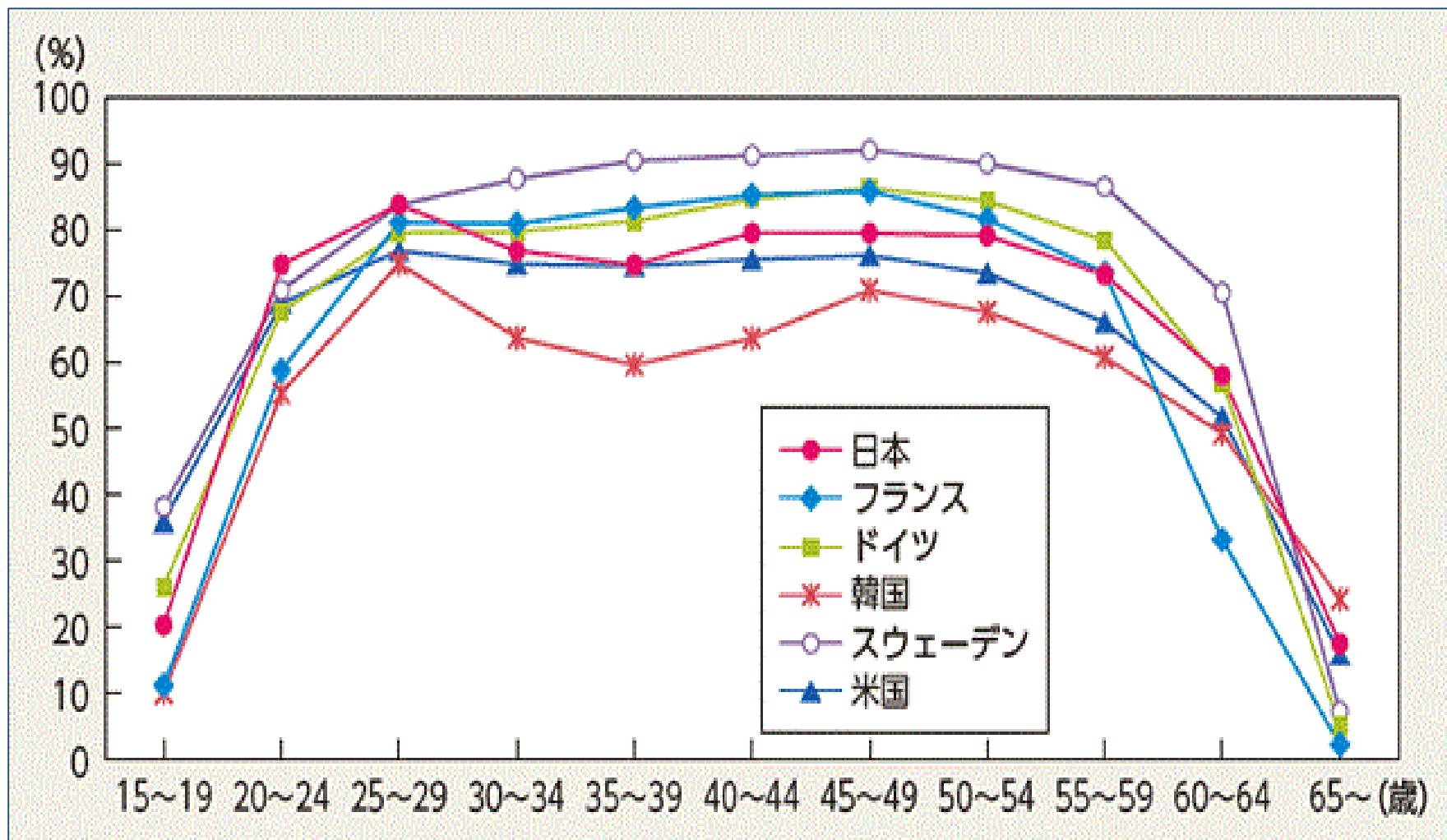
出典：男女共同参画白書 令和元年版

女性の年齢階級別労働力率の推移



出典: 男女共同参画白書 令和元年版

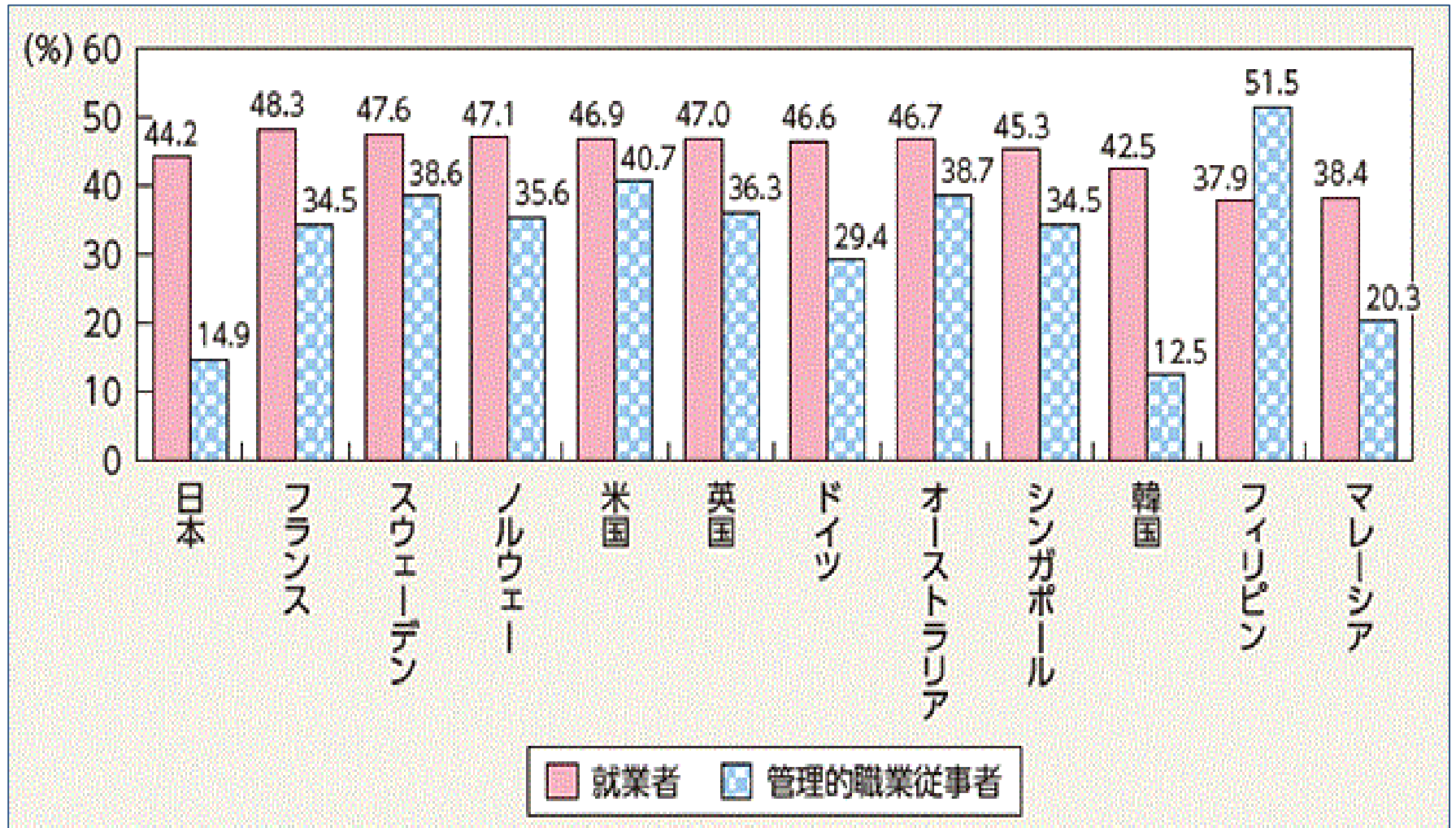
主要国における女性の年齢階級別労働力率



出典: 男女共同参画白書 令和元年版

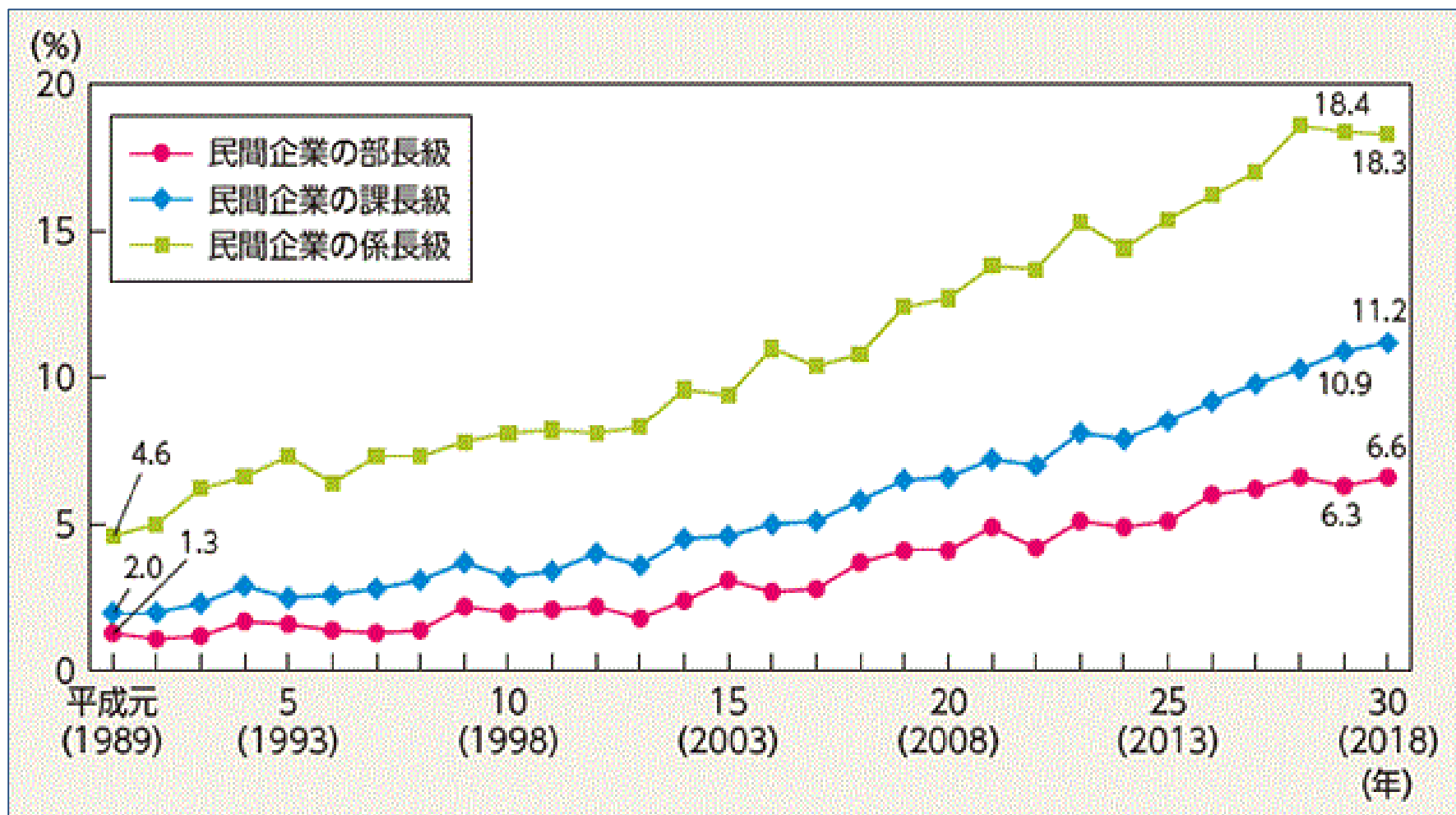
複写・転載・転送禁止 (C)アトリエエム(株)

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(国際比較)



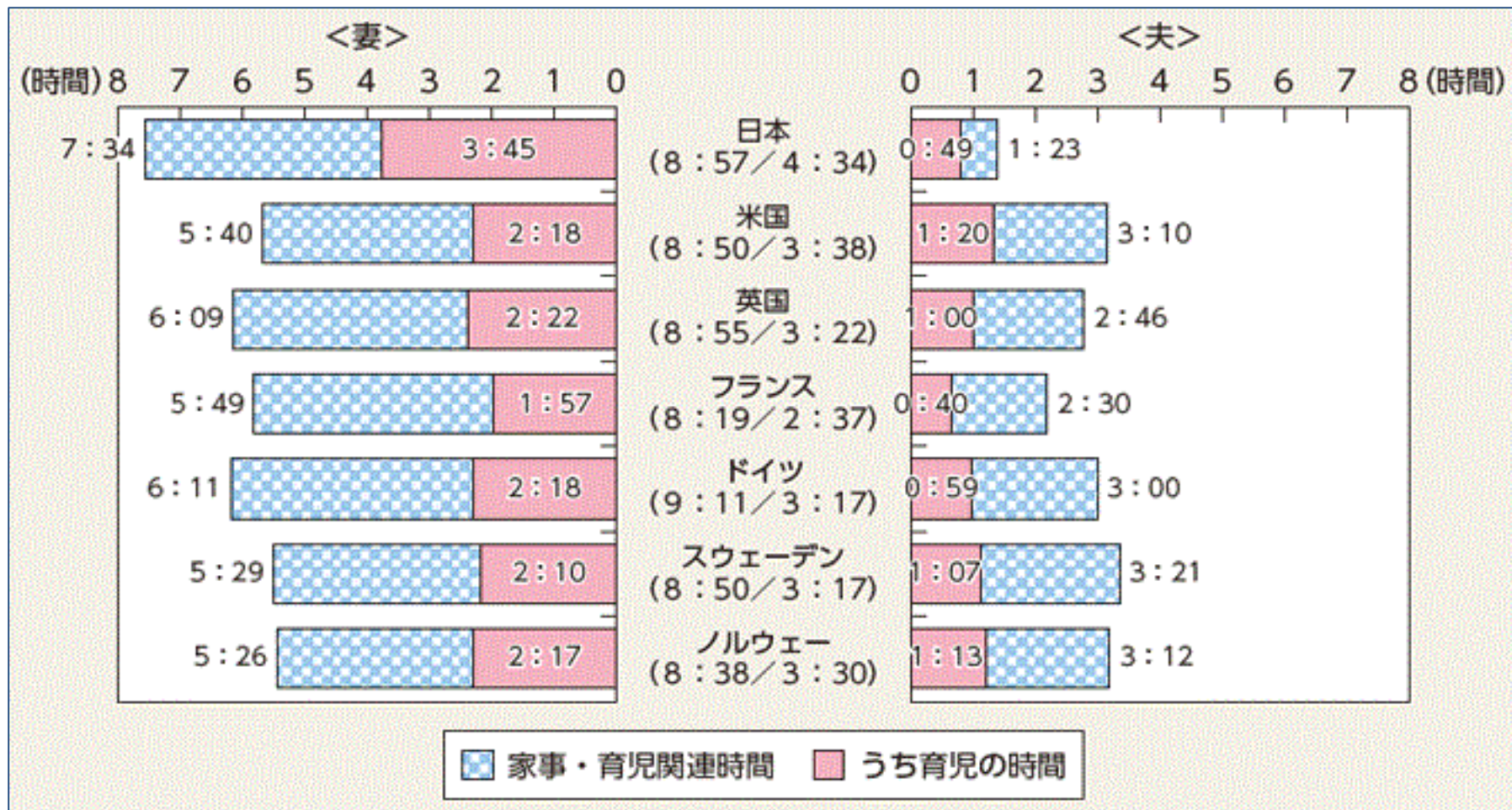
出典:男女共同参画白書 令和元年版

階級別役職者に占める女性の割合の推移



出典: 男女共同参画白書 令和元年版

6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間 (1日当たり、国際比較)



出典:男女共同参画白書 令和元年版

女性活躍に対する上司の課題

わが社には特殊な事情があるから、他社の事例は参考にならない

管理職になれる女性がない
女性も管理職になることを望んでいない

女性には厳しい業務を担当させない
失敗させないようにフォローする

女性の育成の仕方がわからない
セクハラを過度に警戒する

アンコンシャス
バイアス
(無意識の偏見)

女性活躍に対する女性社員の課題

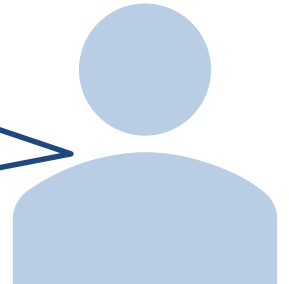
**アンコンシャス
バイアス**
(無意識の偏見)

女性はサポート役がよい
管理職になるのは男性

管理職に魅力を感じない
上司の期待を感じない

ロールモデルがない
キャリアの将来像が描けない

仕事と家庭だけでも大変なのに、
管理職なんて無理



管理職に求められる意識改革

1

- 女性の育成は男性と同じように

2

- 活躍してほしい、という期待を伝える

3

- 管理職の魅力を伝える

4

- 仕事量で調整し、仕事の質は落とさない

5

- 自らの性別役割分担意識の払しょく

女性社員に求められる意識改革

1

- 難しい仕事、異動は成長のチャンス

2

- 昇進意欲を持つ

3

- 育児・介護・夫の転勤等の理由で退職しない

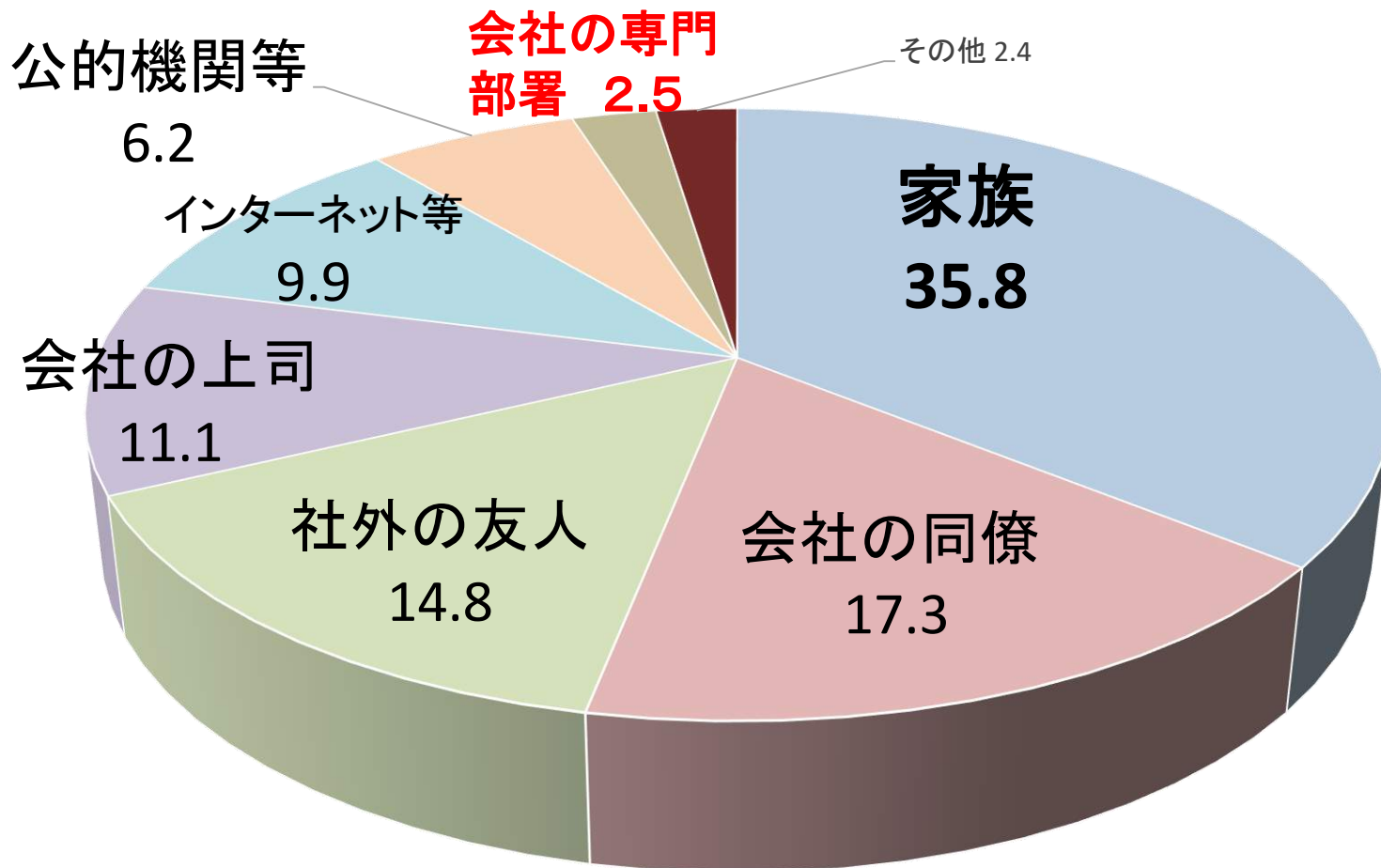
4

- 人は年齢に関係なく成長できる

5

- 自らの性別役割分担意識の払しょく

マタハラを受けたときに相談をした相手

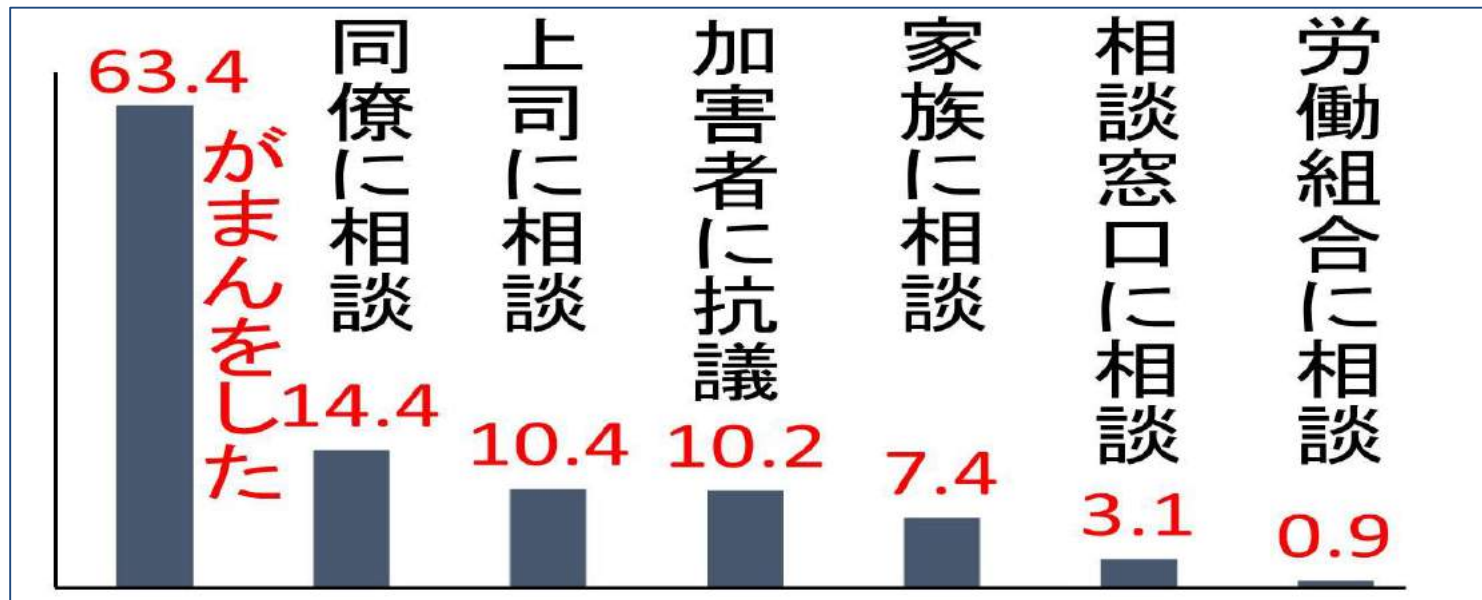


出所: 連合「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査」2014年6月

複写・転載・転送禁止 (C)アトリエエム(株)

3人に1人が職場でセクハラの被害

- 職場でセクハラを受けたことのある女性は、3人に1人
- 60%が被害を受けた後「がまんをした」と泣き寝入り



出典:厚生労働省 2016年3月

重要な初期対応

なぜ、セクシュアルハラスメントが起こるのか

1

2

3

4

5

- 大学生の娘と娘の友人の話です。
- 将来に大きな夢をもって高校時代をすごし猛勉強をして希望の大学（東京の国立大学）に入りました・・・が・・・
- そこで出会う男子学生は「女」を下に見るタイプの人ばかり。
- 女子学生もそれを当然と思う状況がとても辛く耐えがたいと言います。

ハラスメント対策／女性活躍推進法等の一部改正

➡2019年末までに指針を公表(予定)

➡2020年4月1日施行(予定)

悪質クレーム対策

カスタマーハラスメント

- 企業がとるべき対策を指針にまとめ、企業を支援する

職場のパワハラ対策

- 企業が防止策に取り組むことを法律で義務付ける

セクハラ対策

- 「自社の社員に社内外でもセクハラをさせない」を追加

女性活躍の促進

- 女性登用の数値目標の義務 101人以上に(現行301人)

STOP!
ハラスメント
ノート
～法律改正の概要とポイント～

職場におけるハラスメント対策の
強化を柱とした法律が成立しました。
法改正のポイントをわかりやすくまとめています。
ハラスメント防止の取り組みにぜひお役立てください。

Mアトリエエム

- アトリエエムのHPからダウンロードできます。
- ご希望の方にはノートを送付します。
(1団体3部まで／送料無料)
- 詳細はアトリエエムのHPをご覧ください。

パワハラ、セクハラ、女性活躍、
カスハラ、ILOについて
A5／6頁／無料

一橋大学アウティング事件／転落死学生の遺族敗訴

- 2019年2月27日／東京地裁
- 同性愛者であることを同級生に明らかにされ（アウティング）、その後転落死した一橋大法科大学院の男子学生（当時25）の両親が、同大に計約8500万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が27日、東京地裁であった。
- 遺族側は、大学が学生に対する安全配慮義務や教育環境配慮義務に違反し、アウティングが同級生による加害行為であり、学内いじめであるという認識を欠き、救済の対応をしなかったなどと主張。
- 一方、大学側は十分な対応をとっており、転落死は予見できなかったとして全面的に争っていた。
- 鈴木正紀裁判長は「大学側が安全配慮義務に違反したとは認められない」として、請求を棄却した。
- → 遺族側が控訴

- 判決後、遺族代理人の南和行弁護士と吉田昌史弁護士が会見。南弁護士は、「今回の判決の最も残念なところは、アウティングが不法行為であるかどうかという判断すらしていない点です。そもそもアウティングの本質的な問題は、個人のデリケートな問題である性的指向を暴露したことで、人間関係が壊れるということです。その重大さに判決は一切、触れていません。表面的な判断で、大学側の責任がなかったと言ってしまう」と語った。
- 吉田弁護士も、「アウティングという行為の持つ危険性を裁判所に訴えてきたつもりでした。加害行為が行われたということに対し、大学にどの程度の義務があるかどうか、判断していただきたかった。その危険性を前提しない判断で、すごく残念な判決。アウティングによって、一人の若者が命を無くしているという現実を裁判所に審議していただきたかった」と話した。
- この事件以後、筑波大や大阪大、龍谷大などではセクシャルマイノリティの学生への対応ガイドラインなどを策定。一橋大がある国立市では全国初の「アウティング禁止」条例も施行されるなど、各地で取り組みが始まっている。

アウトティングで病院を提訴／大阪

- 性同一性障害で性別変更したことを勤務先の病院（大阪府）で同意なく明かされ、同僚から差別的な言動を受けたとして、看護助手の女性（48）が8月30日、病院側に慰謝料など約1,200万円の損害賠償を求めて大阪地裁に提訴した。
- 性に関する情報を了解なく暴露する行為は「アウトティング」と呼ばれ原告は「こうした差別がなくなる社会にしたい」と訴えている。

セクハラ対策

「男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)」の一部改正

- セクハラ相談を行ったこと等を理由とする解雇その他不利益な取り扱いの禁止
- 取引先など社外との間で従業員が加害者や被害者となる場合も、企業側の取るべき対応を明確化。他社から事実関係の確認を求められた際は協力する

女性活躍の促進

「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等)」の一部改正

- 一般事業主行動計画の策定及び届け出が義務付けられる事業主の範囲について、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものから100人を超えるものへと拡大

- 国、事業主、労働者はセクハラ、マタハラの防止に努めなければならない
- 被害を受けた労働者に対して、**解雇等の不利益な取扱いをしない**
- 自社の社員が**他社の社員にセクハラをしないこと**
- 自社の社員が他社の労働者にセクハラをして被害者の事業主から**解決に向けた協力を求められた**場合は、事業主は応じなければならない
- **就職活動中の学生**や**フリーランス**へのセクハラ防止

就活中の女子大学生へのセクハラ

<<指針>>就職活動中の学生やフリーランスに対するセクハラ防止

➤ 2019年3月

大手商社の20代の元社員が社員訪問した女子大学生に酒を飲ませて暴行したとして準強制性交等の容疑で逮捕された。

➤ 2019年2月

大手ゼネコンの20代の社員がマッチングアプリで連絡を取った女子学生に強制わいせつ容疑で逮捕。その後不起訴処分。



<<再発防止策>>

- 飲酒 →
- 訪問の対応時間 →
- 場所 →
- マッチングアプリ →
- マッチングアプリの運営会社へ →



採用面接でのセクハラ

21% !

就活中にセクハラを受けたことがある**男子学生**

(連合調査 2019年5月)

恋人はいるの
太っているね

写真よりも実物の方がかわいいね

出産や育児で抜ける (休む) のだろう

性自認への違和感
性的指向



セクハラ 副市長のセクハラ黙認、被害者の上司を処分／川西市

- 2018年(平成30年)4月16日
- 兵庫県川西市は4月16日、2017年11月に解職された男性副市長が女性職員にセクハラ行為をしたのに黙認したとして、当時女性の上司だった副部長級の50代男性職員を戒告の懲戒処分にしたと発表した。
- 2017年9月、この男性職員や男性副市長ら4人は仕事の打ち上げの2次会で、大阪府池田市内のカラオケ店に入店。副市長が20代の女性職員とデュエットした際、肩に手を回すなどしたが、男性職員は特に制止しなかった。女性は休職中で現在も職場に復帰していない。
- 川西市は、問題行為を黙認した職員への処分は異例としながら「部下を守る立場にありながら守れなかった。女性が今も職場に戻っていないことを重くみた」と説明。男性職員は「行為を止められなかった。女性職員に迷惑をかけて申し訳ない」と話しているという。

- 2018年（平成30年）10月30日
- 百十四銀行（高松市）は10月29日、渡辺智樹会長が31日付で辞任し、相談役に退くと発表した。渡辺氏が2月に取引先と開いた会食で、**同席した女性行員に対し取引先が行った「不適切な行為（セクハラ）」を制止できず**、女性行員を守らなかったことを重く受け止めたという。事実上の引責辞任。

重要な第三者の関わり

1

直接働きかける

2

状況を和らげる

3

他の人に依頼する

ハラスメントの言動はエスカレートすることが多い
「もしかしたら・・・」と思ったら行動に移す！

ハラスメント

1

- 暴力(身体的、精神的)

2

- 人権侵害

3

- 差別、いじめ

4

組織の問題

5

- 被害者を孤立させない

セクハラ防止 5カ条

セクハラを許さない
組織・社会に！

1

• ビジネスとプライベートのけじめをつける

2

• アフターファイブも仕事の一部と考える

3

• 性別ではなく、個人の仕事の技能と適性を生かす

4

• 雇用形態にかかわらず、全員で取り組んでいく

5

• セクハラ防止がパワハラ防止へとつながる

ハラスメント防止5カ条

ハラスメントを許さない
組織・社会に！

1

- 人事評価の基準を明確にして、権力の濫用を防ぐ

2

- 部下のマネジメントができる指導者を育成する

3

- 行為者には公平で毅然とした態度で対処する

4

- ガイドライン、相談窓口、研修の充実を図る

5

- 組織全体でハラスメントのない環境をつくる

セミナープログラムのご案内

- 全国の企業、行政・教育機関、各種団体等での豊富なセミナーの経験を生かして、各職場の実態に応じた事例や裁判例についても解説。
- ロールプレイやグループディスカッション等も活用してニーズに応じてプログラムをカスタマイズします。

パワハラ 防止セミナー	セクハラ・マタハラ 防止セミナー	アサーティブ・コミュニケーションでパワハラ防止
パワハラとはどのような言動なのか、教育的指導とパワハラの違いを正しく認識し、相手の能力を引き出す指導法について理解を深めます。	なぜ、セクハラが起こるのか、どうすればなくなるのか、さらに起きた時の初期対応、防止対策等について具体的に考えます。	相手の考えを尊重しつつ、自分の考えもきちんと伝えるコミュニケーションスキルを学んでパワハラのない職場環境をめざします。

LGBT(性の多様性)を 理解するセミナー	相談対応 セミナー	メンタルヘルス セミナー
性の多様性を正しく理解し、職場や教育現場でどのように具体的に取り組んでいけばよいかを、事例などを盛り込んでわかりやすくお伝えします。	相談対応の留意点、行為者ヒアリング等についてロールプレイ等を通して具体的に学びます。最新の事例や判例を交えて防止対策についても解説します。	ストレスについての正しい知識を深め、自分自身のストレスへの対処法を学びます。誰もが健康に働き続けられる職場環境について考えます。

講師プロフィール

三木 啓子 (みき けいこ)
アトリエエム株式会社 代表取締役
産業カウンセラー



- 民間企業、男女共同参画センター等で勤務の後、2005年にアトリエエム株式会社を設立、代表取締役に就任。パワハラ、セクハラ、マタハラ、アカハラ、LGBT等のハラスメント防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修、ワーク・ライフ・バランス並びに人材育成事業等を行っている。
- 特にハラスメント防止については、オリジナルプログラムでのセミナー(研修)を企業、行政機関、教育機関、各種団体等で多数実施。ロールプレイやグループワークを取り入れたセミナーは、実践的でわかりやすいと好評で、メディアでも紹介されている。研修用DVDと冊子も多数製作している。1959年生まれ。
- 著書に「考えよう！ハラスメント」「LGBTを知ろう」「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「職場のハラスメント 相談対応術」「ハラスメント 相談員の心得」「セクハラ・プリベント」ほか。

<著書> (著者 三木啓子 製作・発行:アトリエエム株式会社)

【ポケットシリーズ】

- ①「みんな、まじめに楽しく働きたい」(100円)
- ②「セクハラ・プリベント」(100円)
- ③「ここが知りたかった！ハラスメントQ&A」(100円)
- ④「LGBTを知ろう」(100円)

【リーフレット】

- ⑤「考えよう！ハラスメント」(300円)

【ハンドブック、ブックレット】

- ⑥「ハラスメント 相談員の心得」(500円)
- ⑦「職場のハラスメント 相談対応術」(600円)
- ⑧「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」(600円)
- ⑨「『働き方改革』で過労死はなくなるか」(中部 剛著)(700円)

<DVD> (解説:三木啓子 製作・著作:アトリエエム(株))

【考えよう！ハラスメント】シリーズ (各2万円、20分)

- ①「マタニティハラスメント」
- ②「LGBTを知ろう」
- ③「セクシュアルハラスメント」
- ④「パワハラを学ぶ」
- ⑤「メンタルヘルス」

~~~~~

「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」

「三木啓子のハラスメント相談員セミナーシリーズvol.1～vol.5」