



# 大阪市企業 人権NEWS 第30号

発行：大阪市企業人権推進協議会 / 〒541-0055 大阪市中央区船場中央1-4 船場センタービル3号館303号

## ガイドラインの見直しと 研修の充実を!

～マタハラ、パタハラ防止は事業主の義務になります～



アトリエ エム株式会社  
代表取締役 三木 啓子

### 1 法律が改正されました

育児・介護休業法と男女雇用機会均等法が改正されて、2017年1月1日から施行されます。女性も男性も仕事と家庭生活の両立がより図れるように、介護休業の取得方法や有期契約労働者の育児休業の取得の要件、子どもの看護休暇の取得単位などが変更されます。

さらに、マタハラ(マタニティハラスメント)、パタハラ(パタニティハラスメント)の防止措置が新設されました。(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)現行法でも「不利益取扱いをしてはならない」(均等法第9条、育児法第10条等)と定められていますが、今回の改正により「**上司、同僚などがハラスメントをすることがないように事業主は防止措置を講じなければならない**」と、さらに一步踏み込んだ内容になりました。

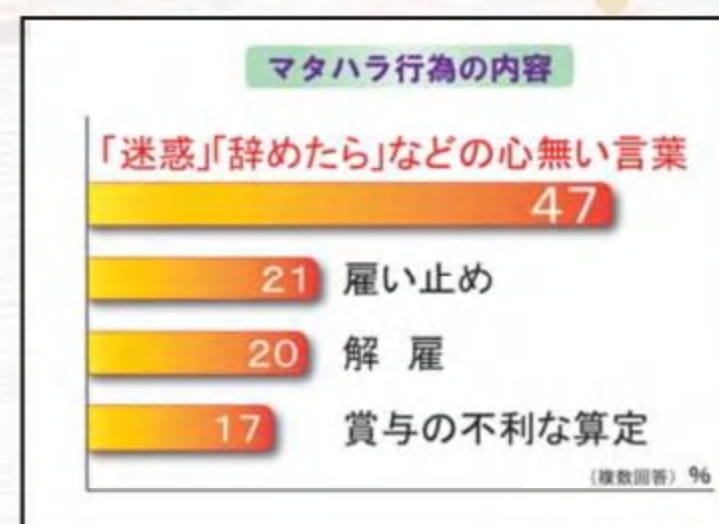
現行	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。
改正後	上記に加えて <b>防止措置義務</b> を新規に追加 上司、同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為を <b>することがないように、防止措置を講じなければならない</b> 。

### 2 マタハラ、パタハラ

マタハラとは具体的にどのような言動をいうのでしょうか。例えば、妊娠をした女性に対して「職場への迷惑を考えろ」「妊婦にできる仕事はない」などの言葉です。実際に「妊娠は病気ではないから特別扱いをしない」と言われて、体調が悪くても我慢をして働いて切迫流産になった人もいました。妊娠は病気ではありませんが、人それぞれ状況や体調が違います。企業

は仕事内容や勤務体制の見直しなどの配慮をすることが大切です。他にも「同時に産休を取らないように女性社員同士で産む順番を決めて」と、上司から言われたという人権を無視したひどい事例もあります。このような職場環境では、これから子育てをしながら働こうとする人達の意欲の低下にもつながります。

また、育児参加をする男性への嫌がらせをパタハラと言います。例えば「男が保育園のお迎えに行くなんて」「育休を取る男に仕事は任せられない」等の言動です。企業が何年にもわたり給料やボーナスを減額する、昇格させない、遠方への異動を命じるなど不利益を与えた事例もあります。



出典 厚生労働省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査の概要」2015年11月

### 3 防止のために講ずべき措置

マタハラ、パタハラ防止について事業主に対して雇用管理上講ずべき措置が指針により次のように定められました。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

人権が守られる社会を応援します 大阪市企業人権推進協議会

#### 私たちの主な活動

- ①啓発研修会、講演会の開催
- ②人権情報の発信
- ③研修企画、資料、教材の紹介
- ④地域における各種啓発事業への協力
- ⑤就職差別撤廃月間等の街頭啓発活動

回覧

- ③職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤上記と併せて講ずべき措置(プライバシーの保護等)

これらはセクハラ(セクシュアルハラスメント)とほぼ同じですが、特に注意をしなければならないのが「妊娠・出産等に関する制度等の利用ができることを周知・啓発すること」があげられます。非正社員に対しても一定の要件を満たせば育休等が取得できることを本人のみならず、他の社員にも周知することが必要です。さらに相談窓口はセクハラやパワハラ等と一体的に設置して、一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいでしょう。

#### 4 LGBTの人達への適切な対応も明文化

セクハラ指針も改正されて2017年1月から施行されます。対象者にLGBTが含まれることが明文化されました。「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュ

アルハラスメントも、本指針の対象となる」と追記されました。セクハラと同じようにセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の人達へのハラスメントに対しても積極的に取り組んでいくことが、事業主の措置義務となります。

LGBTを含むセクシュアル・マイノリティの人達は、3%~10%位存在すると色々なデータで公表されています。誰にとってもどこの職場でもとても身近なことなのです。

#### 5 職場研修の充実を

マタハラやパタハラ、LGBTの人達へのハラスメントは、誤った知識や偏見から生まれます。まずは正しい知識を全社員が共有して持つことが必要です。「当事者の人」と「そうでない人」と区別をするのではなく、誰にとっても安心して働き続けられる環境が大事です。ハラスメントのない豊かな職場環境が、働く人達のモチベーションを高め、生産性を上げて利益を生み出すことにもつながっていきます。そのためには、職場研修などの継続的な実施が必要でしょう。

## 10月4日、労務・人権啓発ブロック別講座を受講して(Cブロック)



### 「メンタルヘルスと人権」自分も家族も会社(職場)も日本も元気にする ～ストレスチェック制度の意義について～

横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター長 山本 晴義

山本先生は、心療内科医で横浜労災病院に勤務し、同時にメンタルヘルスセンター長として、日本中から年間8,000件を超えるメール相談を受けており、相談者からのメールには、原則24時間以内で回答しているという、また、全国で年間200回もの講演も行っており、非常に多忙な日々を送っているが、忙しくても「日本全国の労働者が元気に働き、仕事が原因で命を絶たないようにすること」で少しでも役に立っていることが自分自身の「生きがい」だそうです。

ある時、家族から「お父ちゃんが会社に殺される。行きたくない、死にたいと言っている」メール相談があった。原因はハラスメント、過重労働だった。経営者・管理職の方、部下の後ろに家族がいることを忘れないで欲しい、家族を幸せにできる労働者、管理職になることが人権を守れる会社(職場)だと断言されています。

働く人のメンタルヘルス(社会的な健康とは)①周囲と良い関係ができています。②周囲の人たちに役に立っている。

③仕事など日々の活動に生きがいを感じる。④自分の存在意義を感じる。このようなことを毎日実感できることが大事という。ストレスチェック制度は第1次予防が主目的、会社の全員に関係あること、制度を確立し実行して欲しい。厚生労働省の働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」で「5分でできる職場のストレスセルフチェック」も、山本先生が委員になって立ち上げた有益なサイトであり、利用する価値はあります。

健康的なライフスタイルとは、サラリーマンのリズムは週単位、週末にストレスを発散するのは無理があり、先生はストレス1日決算主義を提唱しています。「ストレスから逃げない、ストレスをためない、先送りしない、そのために毎日、運動、労働、睡眠、休養、食事の5要素と対話による会話を一生続けることで、病気にならずに健康な労働者として、元気な職場をつくり、家族を守り、日本を支えている自分がいるという意識をもつことが大切だ」と何回も力強く言われ、非常に内容のある講演でした。 広報企画委員会事務局

平成  
28年度

## 「経営層人権啓発講座」(大阪市委託事業) に参加して

講演  
I

### 『女性活躍推進は人材育成あってこそ』 ～成否のカギは上司と企業が握る～

講師：関西学院大学経営戦略研究科 ビジネススクール准教授 大内 章子さん



関西学院大学准教授の大内章子さんは、最初に就職した総合会社での過酷な労働条件の中で芽生えた「女性はなぜ働きにくいのか」という疑問に答えるべく、大卒女性ホワイトカラーのキャリア形成を専らの研究対象とされておられます。

本日は、独自の調査結果や公開されているデータなどを紹介しつつ、時にクイズ形式で聴衆を引き付けながら、私たちが漠然と思い描いている女性の就業への取り組みにとどまらず、女性が企業の中で活躍している姿を管理職への登用という点にフォーカスして、女性の活躍について様々な分析を加えながら実像に迫られました。

女性の管理職が多くの企業において係長で足踏みしているという調査結果から、それが「女性用の役職」であり、長年勤めていることに対する「恩恵的」な登用であることを突き止めます。各国での女性の管理職への登用状況を紐解くことで、一面的に女性が活躍しているように見えるデータが実はそうではない、と見抜かれたのです。

なぜ日本では女性管理職が少ないのか、その影響要因を企

業側の要因と個人側の要因に分解し、一企業が工夫すれば解決できる可能性を示唆されました。

カギを握るのは上司によるマネジメント。きめ細かな指導と気配りで社員を育てることで、ただ単に働く場としての「会社」ではなく、モチベーションを上げ、社員が自律的に仕事をするようになった企業の実例を挙げ、女性が活躍していくには人材育成と両立支援とを車の両輪のように取り組んでいかなければならないことを解説して下さいました。

今回の講演では、女性の活躍は、単に人権を守るということのみならず、男女を問わず、企業(組織)が効率化し、発展していくための原動力になるということを改めて学ばされました。

私たちは社会的弱者に対する考え方・捉え方において、単に権利(人権)を守る、という点にとどまるのではなく、更に一歩先を見据えて、どうすれば私たちみんなが活躍して行けるのか、という視点で考えていかなければならないということが示唆された講演でした。

北区支部 東罐マテリアル・テクノロジー株式会社 丹羽 信博

講演  
II

### 『人権尊重の職場づくり』 ～真の障がい者雇用とは(合理的配慮が必要な障がい者雇用の取り組み)～

講師：(株)アイエスエフネット 代表取締役 渡邊 幸義さん



2016年4月に「障害者差別解消法」「改正障害者雇用促進法」が施行され、企業等における障がい者雇用の社会的ニーズが高まる中、障がい者就労支援事業を国内外の拠点で展開しているアイエスエフネットグループ代表の渡邊幸義さんに講演いただきました。

アイエスエフネットグループは「30大雇用」を実践し、ニート、フリーター、障がい者、LGBT、外国人、生活保護の方等、一般的に就労が困難とされる方々の雇用の創造に取り組む、現在では1,000名を超えています。渡邊さんは会社創業当初、障がい者についての知識がなく、実際に面接から採用を行う中で愕然とされたそうです。障がい者のことを何も知らなかった、見えていなかったということで、採用面接だけでは障がい者のことはわからなかったそうです。

現在の障がい者雇用における大きな問題点として、障がい者手帳の有無によって雇用が左右されているという点をあげられました。

現在の日本は深刻な人材不足と言われていますが、約2,500万人の働きづらい人のうち約1,000万人に合理的配慮を行えば人材難は解消するとのこと。大切なことは障がい者の周りの人の理解であり、障がい者のことを正しく知っていることで偏見や差別がなくなります。そして障がい者一

人ひとりに合った合理的配慮をすることが重要だとお話しされました。

また、合理的配慮のためにはやはり知識が必要であり、障がい者の障がいの程度、普段の生活、行動等、正しい知識を得るためには、障がい者の親やご家族から情報(カルテ)を得ることが重要かつ合理的であると説かれました。

そして講演の後半では、障がい者が雇用されない4つの壁(①勤務時間・場所②勤怠③コミュニケーション④スキル)についてお話がありましたが、この4つの壁の前に重要なことが2つあるということです。1つは、働く気力が無い人はやはり企業側は雇用しづらいということ。そして2つめは、「差別・偏見」だということです。

日本ではまだまだ障がい者や性的マイノリティへの差別や偏見が残っているということです。そのひとりが備えている「適正」「能力」を基準として採用選考することができれば企業の人材難はすぐに解消できるということ。このことはまさに公正採用の基本的考え方です。最後にエッセー「1人1秒のプレゼント」の朗読があり、「障がい者のことを正しく知り、そして少しでも良いので自分の時間を障がい者、社会的弱者の人のために使ってほしい」と講演を締めくくられました。

中央区支部 西日本電信電話株式会社 新宅 則和



貴支部、貴事業所での人権研修に利用いただける新着DVDを購入しましたので、是非ご活用ください。既に、これまでも紹介させていただいております「ビデオ・DVD」につきましては、当協議会のHPに掲載していますのでご覧ください。

貸出しは無料です

タイトル	企画意図・概要等	上映時間
元気な職場をつくる メンタルヘルス 7 第1巻 DVD ストレスチェックを活用したセルフケア	ストレスチェックの結果を活かした場合と活かさなかった場合をドラマで比較し、ストレスチェック制度の活かし方とセルフケアの方法を考える教材。 監修/山本晴義 医学博士(横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター長)	25分
元気な職場をつくる メンタルヘルス 7 第2巻 DVD 部下が休職する前に出来ること ~ラインケアに活かそう! ストレスチェック制度~	ドラマを通じて、ラインによるケアのあり方を分かりやすく解説し、ストレスチェック制度の下での管理監督者の役割に言及した教材。 監修/山本晴義 医学博士(横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター長)	25分
考えよう!ハラスメントvol 1 DVD マタニティハラスメント 女性が安心して働ける職場環境に	マタハラと言動とその対応、具体的な防止対策についてイラストやデータを用いて解説しています。 実態を正しく理解し、働きやすい職場環境を作ることが大切です。 解説/三木啓子 アトリエエム(株) 代表・産業カウンセラー	20分
考えよう!ハラスメントvol 2 DVD LGBTを知ろう	LGBTの人たちを取り巻く現状を理解し、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のかを、イラストやデータ、実例などを豊富に盛り込んでわかりやすく解説しています。 解説/三木啓子 アトリエエム(株) 代表・産業カウンセラー	20分

※「啓発ビデオ・DVD」の貸し出しを希望される方は、事務センターまでお電話ください（船場センタービル3号館303号室 ☎06-4705-6152）

## スケジュール

### これからの行事予定

12月 4~10日	<b>人権週間</b>
12月 8日	大阪企業人権協創立35周年記念式典 エル・おおさか
12月13日	<b>労務・人権啓発ブロック別講座(B) 此花会館</b>
12月15日	第3期人権リーダー養成講座 第I講座
1月19日	第3期人権リーダー養成講座 第II講座
1月27日	<b>労務・人権啓発ブロック別講座(D) 東成区民センター</b>
2月14日	<b>労務・人権啓発ブロック別講座(E) 阿倍野区民センター</b>
2月16日	第3期人権リーダー養成講座 第III講座
2月23日	<b>本部幹事会(支部長含む) 大阪産業創造館</b>
3月23日	<b>本部幹事会(支部長含む) 大阪産業創造館</b>

※太字は「大阪市企業人権推進協議会」主催・受託事業

## ただいま 会員募集中!

現在、当「市企業人権協」では、会員を募集しています。貴事業所の関連事業所やお知り合いの事業所をご紹介ください。また、当会は「事業所」単位で入会していただくことになっています。本社が入会されていても、その支店が入会されていない場合や、支店が入会されていても、その本社が入会されていない場合もあるかと思っておりますので、今一度ご確認していただき、未だ入会されていない「事業所」につきましては是非、ご入会いただきますようお願いいたします。

当会には、市内の約3,000事業所が加入し、企業の立場から公正採用選考、人権啓発の充実や人権尊重の社会の実現をめざして様々な取り組みをしています。そしてその取り組みの“輪”を更に、大きなものとしていくため1月~3月を「加入勧奨強化月間」と定めています。

「加入勧奨」の取り組みにご協力をいただきますよう、よろしくお願いたします。

※入会の手続きは、大阪市企業人権推進協議会のホームページから出来ます。

ホームページ <http://www.oc-jinken.org>

(本誌は再生紙を使用しています)