



[男女共同参画社会の実現をめざす情報誌]

ジェンダーフリーをめざして  
**特集**  
Sexual  
Harassment

セクハラを考える  
「女の言い分」、「男の言い分」

セクハラには  
防止策が一番

●労働省岡山女性少年室の深江満子室長から  
お話を伺います。

女性議会

●公募参加の53名の“女性議員”が参画しました。

土曜日も利用できる——  
かがやきプラザ

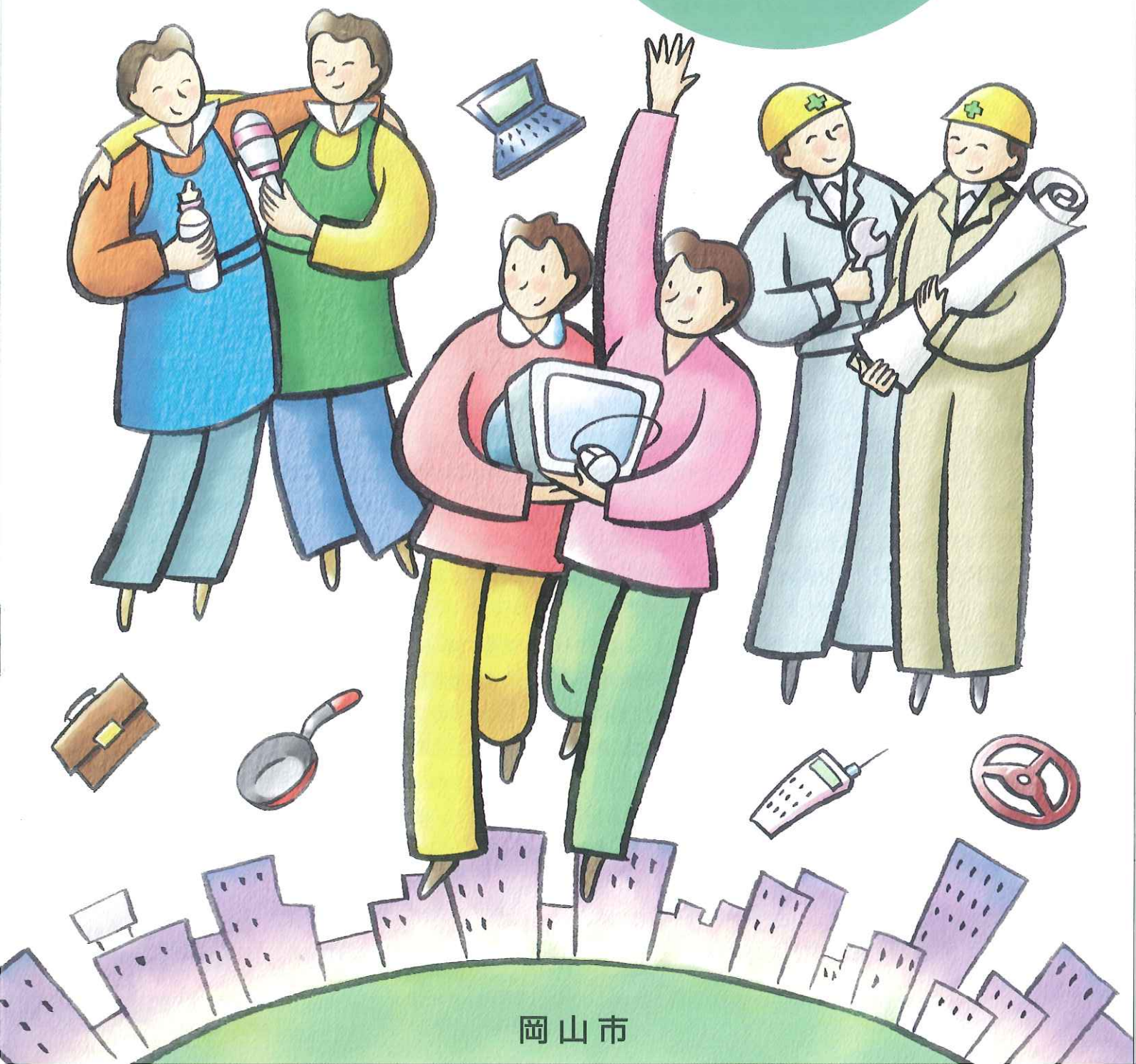
OKAYAMA

1999.3

vol. 16

DUO

[デュオ]



岡山市

# 女と男のパートナーシップは今…… セクハラを考える

社会的・文化的につくられた「性差」がジェンダーです。ジェンダー・フリーは、男らしく・女らしく…といった後天的につくられた人々の意識の中にある性差という呪縛から自由になることです。ジェンダー・フリーをはばむ要因のひとつ セクハラ(セクシュアルハラスメント)の現状をDUO編集委員が目で、耳で、足で取材レポート!!

## 職場で 意外に気づかないセクハラ。

デスクの灰皿を取りかえているのが、若手男性社員だったりする、明るくさわやかな印象の企業でも…。そういえば、こんな事を言ったけど、これもセクハラになっちゃうのかな…と上司のさんげ録です。

**新婚さんに…** 子どもはまだか?とひやかしたら、ちょっと困った顔をした。ひよっとしたら、ほしいのにできなくて、その話題でつらい思いをさせてしまったかなあ。



### 未婚者に…

まだ結婚せんのか?とからかったけど、プライバシーの侵害だったなあ。

**宴会で…** 自分の周りに女性を集めて座らせた。楽しかったけど、彼女たちは迷惑してたのかなあ。すれ違いざまに…「よおっ」て肩とかたたくけど、身体に直接ふれるのはイヤだって本当なの。

**ヘアスタイル、ファッション…これも?** 髪を短くした女性に「失恋か」といったり、おシャレをした女性に「今日デートか」なんていっちゃたのまずかったか?

**女性社員の声は…** 確かに身体(肩や腕)にさわられるのは、恋人以外だったら、とてもイヤです。宴会の席でお酌を強いられたり、会合の受付に若い女性を寄こすように言われた…と友達が話していました。

**まとめとして、再び上司の登場です。** 問題は加害者(?)に全然その意識がないことだね。ちょっと心配なのは、考えすぎて、何も言えなくなって、職場がかえってギスギスして来ないんだろうか…? ま、ユーモアの延長としての気持ちかどこまでか、みんな気づくことが必要だね。

## 地域で 行事の打ち上げで…

先日ある行事の手伝いに夫の母に代わって参加しました。会を企画して指図をするのは地域のお歴々すなわち男性ばかり。そして、実働部隊として働くのは女性という昔ながらのやり方に不満はありましたが、ここで波風立ててはいけなにとりあえずは黙ってお手伝いをしました。終了後は例によって「打ち上げ」と称して宴会でした。なぜかここでも女性は接待役。やっとな段落して女性だけで食事を始めると、今度は男性たちから「お酒を持って来い」などと声がかかるのです。そしてさらに、当然のようにお酌することを求められます。中には、無理やり隣に座らせたり、カラオケのデュエットを強要する人もいます。なぜ私がそんなことまでしなければならぬのかと腹立たしく思うもの、お世話になっている地域の人にきついことは言えませんし、義父母の立場も考えなくてはなりません。今後の長いおつきあいを考えると、つい言いたいことも言えなくなってしまし、いったいどうしたらいいのか。男性は、そのような言動でどんなに女性が不愉快な思いをしているかわからないのでしょうか。



あんなにわ…

何さ

それが

## 男のいい分

### どうも納得いかない



「性的な関係を強要される」とか「身体をわざとさわられる」といったものがセクシュアルハラスメントであるというのは、まったく同感なんだけれど、「相手が不快と覚えることがセクハラ」というのは、納得いかないなあ。つまりこれって、女性の側から言えば、自分が好意を持っている男性からだとかセクハラを受けたことにはならなくて、嫌いなタイプの男性からだとか、「不快だからセクハラだ」という論理が成り立ってしまうことになるんじゃないかなあ。例えば、宴会で女性の両側に二人の男性が座っている時に、その女性に対して二人がそれぞれカラオケのデュエットを半ば強要した場合でも、セクハラしたのは一方の男性だけ、なんてことになったらまたもんじゃないよ。

ついこの前も、歯医者さんの時間待ちで待合室の女性週刊誌をパラパラやってみると、OLたちのハガキやFAXを紹介しているページなんて「あのハゲが…」とか「スケベそうなデブオヤジが…」なんて言葉が、誌面を飛び交っていたけど、これってセクハラになるんじゃないかな、複雑な気分だなあ。

## キャンパスで

### SANIO(サニオ)のメンバーにお話を伺いました。

#### どんな現状があるのでしょうか

大学ではセクハラについて声をあげにくい状況があります。“性”に関わることは公になりにくいし、自分の落ち度と思いがちです。例えば教官と学生として良い関係が築けていたのに、それを越えるような行為をされると、今までの関係は何だったのか混乱してしまう。好意を拒んだら単位や学位取得が危いかもしれないと思うと「先生、やめてください」と言いにくい。一方で、言いなりになるのはいや…葛藤が生まれます。ひどい事例の他にも、軽微なことが積み重なって、日常的に楽しく勉強できなくなることも深刻です。勉強する意欲がそがれ、大学に通えなくなることも起こりえます。セクハラを公にすることで学生を幻滅させたくないけれど、事実を隠してはいけなと思っています。

#### 解決に向けて考えられることは?

1998年1月、文部省が各大学に対しセクハラ防止について調査を行いました。対策が遅れている大学がほとんどという結果です。ガイドライン・相談窓口・対策委員会などを設けるよう大学側に働きかけていきたいですね。

被害を受けた時、孤立していると自分が悪いと思ってしまうので、支え合うことが大切です。ネットワーキングにより、対処する術の情報獲得や支え合いが必要です。全国ネットとして「キャンパス・セクシュアルハラスメント全国ネットワーク」があり、全国の情報入手、被害者支援もでき、お互いの運動を高め合っています。皆で知り合い、ゆるやかにつながることが必要ですね。これまでに多くの大学で事件が表面化しています。裁判になれば被害者が勝つ場合が多いけれど、大変な労力と時間がかかり、支援がなければ成り立ちません。やはり起こらないようにすることが大切です。



## SANIO

サニオ(セクシュアルハラスメント・アカデミックハラスメント・ネットワーク・イン・オカダイ)

岡山大学にあるサニオは、問題が起こった時、相談を受けたり、難しい事例の場合は相談機関も紹介します。メンバーは学部を越え、教職員・学生など、女性も男性もいます。月1回の例会、学習会は年に1-2回開催しています。大学内だけでなく外ともネットワークして、「それはダメ!」と言える状況を作るために活動しています。

## セクハラには防止策が一番。

労働省岡山女性少年室の深江満子室長からお話を伺いました。



### ～4月施行の「改正男女雇用機会均等法」で、セクシュアルハラスメントの防止について定められているそうですね。～

「改正均等法」21条において、事業主に対してセクハラ防止のために雇用管理上必要な配慮が義務づけられました。「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」「相談・苦情への対応」「職場におけるセクハラが生じた場合の事後の迅速かつ適切な対応」の3項目いずれにも事業主は配慮するようにということです。

男性は「何がセクハラなのか」「どこまでなら許されるのか」ということに一番興味を持つようですが、セクハラに基準はありません。相手の判断が重要で、本人の意図とは関係なく「相手が不快と感じたらセクハラ」なんです。

環境型セクハラとか性的言動という点で言えば、「男性は100%加害者であり、女性は100%被害者である」ということです。そのくらいに考えていい問題だと私は思います。セクハラの問題は、話題こそ最近のものといえますが、決して新しく出てきた問題ではありません。男の論理で動く世の中でこれまでは、女性自身が被害者でありながらも「恥ずかしい」とか「自分さえ我慢すれば」と問題が表面化することを避けてきたくらいがありますが、やっと表に出せる時代になりました。「不快なことは不快である」と女性は毅然とした態度で対処してほしいですね。次の被害者が出ないようにするためにも、勇気をもって声をあげてほしいと思います。

もしもセクハラにあったら、まず職場内での相談・苦情窓口申し出て下さい。先程お話しした事業主の配慮義務の中にも相談窓口の明確化がありますので、4月に向けて準備中のところも多いと思います。

女性少年室は個々の事例について相談を受けて対応することはできませんが、会社の中で問題が起きないように、また起こった時は、被害者・加害者双方の人権に配慮しながら自主的に解決するシステムを作るための行政指導をするところだとお考えいただきたいです。しかし、会社が相談に応じてくれないなど労務管理上の問題がある場合は、事業主への実情聴取や指導の機会もありますから

ご相談ください。また、セクハラの問題は非常にセンシティブなので、たとえ事業主として正しく対応できたとしても本人が満足できない場合もあります。そのような場合は裁判ということになるでしょうね。ただ、裁判は当事者にとって大きな負担となりますから、**セクハラは防止策が一番だと思います。**

公の相談機関としては、県の「ウイズセンター」相談コーナーや法務局の「人権擁護課」等が考えられます。また、セクハラは職場だけではなく地域社会にもありますから、市役所等行政が率先して啓発に努め、全体の世論を変えていく、それが根づく職場のセクハラもなくなるというような相乗効果が得られると思います。

### ～セクハラをなくすためにはどのようなすれば良いのでしょうか。～

男と女は「違い」はあっても「対等」です。男性の中には根強い性別役割分担意識があり、女性を対等なパートナーとして見ていないことに加え、性的な関心や欲求の対象と見ていることがあげられます。そこからセクハラがおこっていると考えられますから、一人ひとりの意識改革が大切です。そして、女性が「男性の対等なパートナーとして能力を生かして働ける職場、楽しく働ける職場づくり」ということを求めるなら、嫌なことは「いや」と言えるような毅然さを持つとともに、仕事に「女」を持ち込まず、仕事で評価されるように努力すべきですね。

また、世の中のシステムも、たとえば税制でも、年金システムでも、まだまだ、女性を一人前と見ていないところがありますが、本当に

男女が対等であるようなシステムなのかどうか見直すことも大切だと思います。社会システムを変えるためには、各自が一步踏み出すことが必要でしょう。女性もたとえ半歩でも自分の足で歩いてほしいと思います。また、男性をこちらに向かせる「知恵」もほしいですね。女性の抱える問題の中に男性を引き込むことによって、男性が変だと感じる。そうすれば、女性だけが声をあげているよりずっと早く、世の中は変わっていくのではないのでしょうか。

### ～男女が対等なパートナーとして互いに尊重しあえる社会を築くことが大切なんですね。～

我家は夫と息子2人。私の単身赴任生活が10年になり、4人で4世帯です。最初は私も毎週末に帰って、保存食を作りおきなど努めましたが、これではお互い自立できないと気づいてやめました。家庭とは誰かが犠牲になって保つ場ではなく、みんなが憩う場であり助けあう場のはずです。お陰で息子たちも自分の身の回りのことは苦にせずできるようになりました。ある意味で自立した男の子を育てることが意識改革の近道かもしれません。再生産につながりますから。また、男の人が、育児休業を取る時代になれば社会は変わるでしょうね。たとえ1日でも男性が「育児休業」で休んでくれたら、女性が職場を休むことへの理解が進み、さらに男性の家事や育児への参加を促すことになると思います。

性別役割分担意識にとらわれているのは男性だけではありません。むしろ、女性の方が自縛が強いかもしれません。「殻」を脱いで自分の足で歩き始めてほしいものです。「男の殻」「女の殻」にとらわれず、一歩踏み出した人が増えることで社会が変わっていくと思います。そのためには、まず他者の生き方を認めることからスタートしなければなりません。男性も女性もそれぞれが自立し、個人の生き方を認めあえる社会が理想だと思います。



研修会が各地で行われています。

### 労働省岡山女性少年室

- ◆男女雇用機会均等法の施行 ◆育児・介護休業法の施行
  - ◆パートタイム労働法の施行 ◆女性の地位向上
  - ◆勤労青少年の福祉増進
- などを主な業務とする行政機関で労働省女性局の地方出先機関です。
- 〒700-0907 岡山市下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3F  
TEL 086-224-7639 FAX 086-224-7693



どのような行為を受けた場合にセクシュアルハラスメントだと思いますか？

## 国家公務員 セクハラ調査

人事院が、全省庁の一般職非現業国家公務員を対象に無作為抽出した男女各2,500人に調査票を配布し、3,913人から回答を得て集計した資料よりグラフ化しました。【単位：％】

●裸や水着姿のポスター等を職場に貼られた場合				
女性	思う 50.2	思わない 33.7	わからない 14.3	無回答 1.8
男性	思う 36.1	思わない 47.2	わからない 15.1	無回答 1.6
●女性又は男性ということで職場でお茶飲み、後片付け、私用等を強制された場合				
女性	思う 50.8	思わない 36.1	わからない 11.4	無回答 1.7
男性	思う 30.9	思わない 54.2	わからない 13.5	無回答 1.4
●女性らしく又は男性らしくということで服装、髪型、化粧等について注意されたり批判されたりした場合				
女性	思う 36.9	思わない 48.6	わからない 13.0	無回答 1.5
男性	思う 16.8	思わない 71.6	わからない 10.3	無回答 1.4
●自分の容姿、年齢、結婚等について話題にされた場合				
女性	思う 51.2	思わない 34.3	わからない 13.3	無回答 1.3
男性	思う 30.0	思わない 53.1	わからない 15.6	無回答 1.3

## いよいよ4月1日施行「男女雇用機会均等法」第21条

「男女雇用機会均等法」第21条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮）  
事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。  
2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

**「対価型セクシュアルハラスメント」**  
職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応によって、その女性労働者が、解雇、降格、減給などの不利益を受けることです。

**「環境型セクシュアルハラスメント」**  
職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により、女性労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その女性労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることです。

公募の“女性議員”が大活躍

# 女性議会開催

～市政を学び、話し合い、提言を～

昨年10月19日(月)、公募参加の53名の“女性議員”が集まり「岡山市女性議会」が開催されました。

これは、一昨年10月に開催した「日本女性会議’97おかやま」の成果を踏まえ、住民自治の基本である市議会の場を体験することにより、女性の政治への関心を高めるとともにいっそう市政への参画を推進することを目的として開催されたものです。“女性議員”は、2回の研修会の後、5つの委員会に分かれ、持ち寄った提言・意見・質問等をもとに5、6回にわたる委員会で発表内容をまとめました。

まず、市政の現状をより正確に把握・認識する必要があるということで、関係各課から資料の提供や必要に応じて担当者の説明も受けました。そのうえで、発表内容をいくつかのテーマに絞り、市政



の課題がどこにあるか熱心に議論しました。まとめにあたっては、可能な限り質問の域にとどまらず、課題を解決していくためにはどうあるべきかという具体的な意見・提言を行おうということで取り組まれました。

1日だけの模擬議会でしたが、研修とこれら委員会での話し合いは、本会議当日と合わせてまさに貴重な市政の学習体験の場となりました。

当日は、生活者の視点でとらえたさまざまなことからについて、各委員会からそれぞれ3人が代表で発表を行い、これに対して市長・教育長が答弁しました。

## それぞれの委員会からの発表内容

### しあわせ委員会

- ① 市民の手によるまちづくりの推進
- ② 障害児・者、高齢者にとって住みやすいまちづくり
- ③ 質の高い福祉社会の形成

### 安全を考える生活環境委員会

- ① ごみ問題 ② 環境ホルモン ③ 安全な道路
- ④ 安全運転の確保 ⑤ 防災

### 21世紀を創る人委員会

- ① 男女共同参画社会の実現について
- ② 「21世紀を担う子どもの育成」について

### 住みよいまちづくり委員会

- ① 都心生活空間について ② 公共交通の整備と充実
- ③ 公園緑地について ④ 景観について

### ライフアップおかやま委員会

- ① 国際交流の環境づくりの支援 ② 「岡山市の顔づくり」
- ③ 商店街の空洞化と商業後継者対策 ④ 農業の振興
- ⑤ 地域情報化と環境づくり ⑥ 観光による交流人口
- ⑦ 働く女性への積極的支援 ⑧ 中高齢者の就業支援
- ⑨ 市街化調整区域の見直し

## 公募の“女性議員”の感想をご紹介します。

「参加者の方々がとても知識を持っておられるのに驚きました。また、それぞれがじぶんのできる範囲で活躍され、その生き方が私には刺激になりました。」

「市民参加の大切さを感じた。市政に市民がもっと関心を持たなければならないと思いました。今後に生かしていきたい。」



# インフォメーション かがやきプラザ



かがやきプラザ(岡山市女性情報プラザ)にパソコンが入りました。

★土曜日もオープン、ご利用下さい。★

昨年8月にオープンした「かがやきプラザ」。女性問題に関する様々な情報を収集・提供し、市民の皆様の学習、グループ・団体の情報交換や活動を支援します。図書やビデオの貸出、ビデオ

試写ができます。10人程度のミーティングコーナー、グループのちらしをはり出した情報ボードもあります。インターネットを使っている情報提供も可能になりました。また、ベビーベッドも備えています。

来館者の方々からは「岡山市の女性の情報や活動が知りたくて」「子育てが終わって何か社会と関わりたいので」「女性問題にジャンルが絞ってあるので便利」「気軽に打合わせできる」などの声が寄せられています。

**開館** 火曜日から土曜日、朝9時～夕方5時までです。

**休館日** 日曜日・月曜日、祝祭日、年末年始です。

**場所** 岡山駅から南に1km、岡山市役所北隣の磯村ビル8階です。

●お問合せは… **かがやきプラザ**

TEL・FAX 086-225-0863 〒700-0913 岡山市大供1-2-1

あなたの学習を応援します!

— 男女共同参画社会学習推進事業 —

皆さんの学習会に講師を派遣します。

- 参加者** 20人以上(岡山市在住・在勤)
  - 内容** 男女共同参画社会の実現に役立つと考えられる学習会
  - 経費** 講師等の謝礼金を助成します
- ★事前にご相談ください。

働く人の子育てを応援します

— ファミリー・サポート・センター事業 —

働く人が仕事と育児を両立できるように、登録会員同士で育児支援ネットワークをつくります。

- 会員登録は?** 岡山ファミリー・サポート・センターへ ☎(086) 227-2525
- 利用料は?** 1時間700円(平日7:00~19:00) その他は900円

※援助を依頼した人が応援してくれた人に支払います。  
残業で保育園のお迎えに間に合わない! そんな時学童保育の終了後、家に一人で留守番は心配! こんな時



# DUO 読者アンケート

[デュオ]

- 1 今回の「デュオ」はどうでしたか?  
①おもしろかった。 ②ためになった。  
③わかりにくかった。 ④その他( )
- 2 あなたの考える「セクシュアルハラスメント」って何ですか?
- 3 今後取り上げてほしいテーマは何ですか?

※さしつかえなければご記入ください。

住所 〒 -

氏名

ご協力ありがとうございました。

用語解説

学んじょう!!

ガラスの天井～【glass ceiling】グラスシーリングについて～

アメリカにはグラスシーリング、「ガラスの天井」という言葉があります。一生懸命働いているにもかかわらず、企業や組織において女性には昇進出来ない「天井」(見えない壁)があるという実態の事です。とくに「資格のある個人が、組織内で管理職レベルに昇進することを妨げている人為的な障害」をいいます。つまり女性が出世して行こうと思っても、役員の椅子は見えるけど天井があって頭が突っかえ、ガラスの天井を出て行けない、ということです。

ガラスの天井をなくすには、「女性の内なるバリア」(女性自身が昇進にしりごみするなど)を破ることも大切です。女性の採用・昇進を進めるためのアフーマティブ・アクション(積極的差別是正措置)の導入、女性が管理職につくための教育研修の充実など、具体的かつ効果的な対策を積極的に進める必要があります。



ビデオ紹介

※いづれも「かがやきプラザ」(P.7参照)で貸出しています。お気軽にご利用下さい。(無料)

「さよなら! 職場のセクシュアルハラスメント」(27分)

職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性労働者にとって企業にとっても大きな問題です。それは個人の尊厳を不当に傷つけるばかりでなく、職場環境を悪化させ、勤労意欲を低下させるなど円滑な業務の遂行を阻害する問題でもあります。このビデオは、「セクシュアルハラスメントとはどのようなものか」「その起こる原因・背景」また「セクシュアルハラスメントを防止するにはどうすればよいのか」ということについて、「ドラマ」で表現したり、防止に取り組む企業の事例を紹介しています。みなさんがセクシュアルハラスメント防止について考えるきっかけになればと思います。

「あなたと私 対等なパートナー  
～セクシュアルハラスメントを  
起こさないために～」(24分)

「セクシュアルハラスメントと  
女性の人権」(25分)

などのビデオがあります。



きりとり線

郵便はがき

700-8544

お手数ですが  
50円切手を貼っ  
て投函下さい

岡山市大供一丁目1番1号  
岡山市女性政策課 行

アンケートにご協力下さい(○をつけて下さい)

性別	①女性	②男性
年齢	①10代	②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代 ⑦70代 ⑧80代以上
デュオを見たのは	①はじめて	②2回目 ③その他( )
入手先	①市役所・支所	②公民館 ③図書館 ④理美容店 ⑤その他( )

編集後記

今回は特集としてセクシュアルハラスメントの問題を取り上げました。最近、「セクハラ」という言葉をよく耳にしますが、興味本位な話題として取り上げることはあっても、真剣に話し合ったり取り上げたりすることはまだ少ないのではないのでしょうか。

「セクハラ」の問題は決して他人事ではなく、誰もが被害者にあるいは加害者になる可能性のある身近な問題だと思います。「改正男女雇用機会均等法」も4月から施行です。セクシュアルハラスメントを人権の問題として、そしてセクシュアルハラスメントを無くすためにはどうすれば良いのか考えるきっかけになればと思います。

さて、デュオの編集委員さんはとても元気です。事務局はいつもそのパワーに圧倒されています。今回はセクシュアルハラスメントの実態やその防止策についての取材で飛び回ってくれました。そして、持ち寄った内容をいかにわかりやすく皆さんに伝えるか、さらにそこから一歩進めて、セクシュアルハラスメントの防止のためには男女が対等なパートナーとして理解しあえる社会、真の男女共同参画社会の実現が重要であることについて、議論に議論を重ねました。編集委員さんたちが熱い思いで練り上げた「デュオ」はいかがだったでしょうか。皆さんのもとに編集委員さんたちからのメッセージが伝わったでしょうか。ぜひ、ご意見・ご感想をお寄せください。

●本誌ご希望の方は女性政策課・各支所・公民館・図書館へ