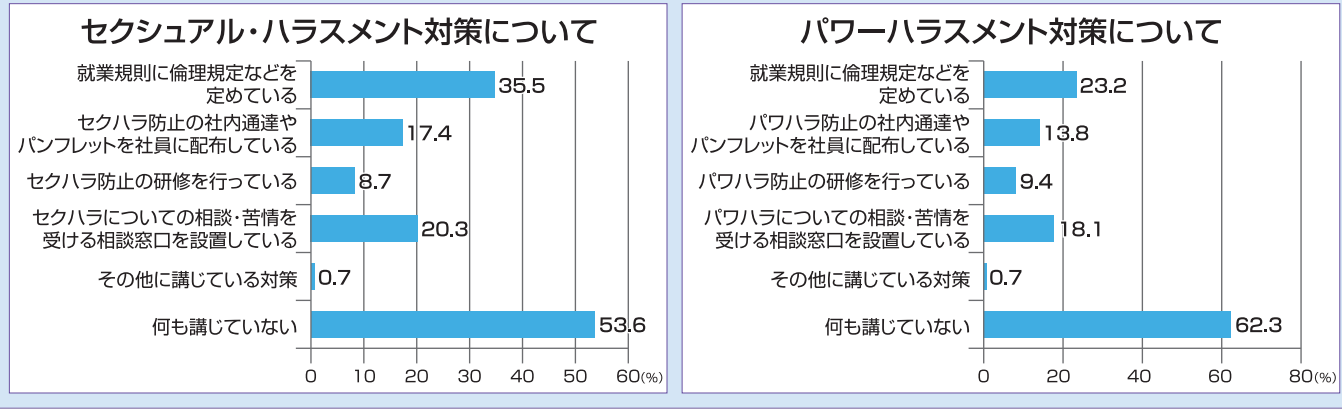


なくそう！「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」！

事業所アンケート調査結果 (平成22年12月 従業員10名以上の舞鶴市内事業所335社を対象に実施【有効回収数138】)



職場における「セクシュアルハラスメント」とは

- 1. 対価型セクシュアルハラスメント**
社員の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること。
- 2. 環境型セクシュアルハラスメント**
性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、能力の発揮に大きな悪影響が生じること。

例えばこんな行為

1. 性的な内容の発言
 2. 性的な行動
- 女性従業員が女性従業員に対して行う場合や、男性従業員が男性従業員に対して行う場合についても含まれます。

予防・解決に向けての対策

- 職場のセクシュアルハラスメント対策は**事業主の義務**です。
- 具体的な措置の内容および例示は男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針において**9項目**示されています。
 - ・セクハラの内容や防止方針の明確化及びその周知・啓発
 - ・適切に対応するために必要な体制の整備 など
- 防止の効果を高める為に、発生の原因や背景について従業員の理解を深めることが重要です。

「セクシュアルハラスメント」に関する相談

会社で対応してもらえない場合や、社外で相談したい時は、下記の相談窓口へ。
京都労働局 雇用均等室 Tel.075-241-0504
<http://kyoto-roudoukyoku.jbsite.mhlw.go.jp/home.html>

職場における「パワー・ハラスメント」とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の**優位性**を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。
 (平成24年1月 厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)
 ※上司から部下に行われるものだけではなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

例えばこんな行為

1. 身体的な攻撃
2. 精神的な攻撃
3. 人間関係からの切り離し
4. 過大な要求
5. 過小な要求
6. 私的なことに過度に立ち入る

予防・解決に向けての対策

- 予防するために**
 - ・組織のトップからのメッセージ
 - ・ルールを決める
 - ・実態を把握する
 - ・教育する
 - ・周知する
- 解決するために**
 - ・相談や解決の場を設置する
 - ・再発を防止する

職場のパワー・ハラスメントを放置すると、働く人の心の健康の悪化を招いたり、裁判で責任を問われることもあります。

「パワー・ハラスメント」に関する相談

個別の相談は、下記の各総合労働相談コーナーでも受け付けています。
京都労働局 Tel.075-241-3221
舞鶴労働基準監督署 Tel.0773-75-0680

やりがいを持って 楽しく働くために

～一人ひとりが充実感を感じながら働ける職場をめざして～



社会的・経済的環境やライフスタイルが変化する中で、男女が共にやりがいや充実感を感じながら仕事と生活の調和を図ることができるよう、私たち一人ひとりの意識改革と事業所の理解や取り組みが求められています。

このパンフレットでは、そのような職場環境をつくるために事業所で取り組んでいただきたいことやそのメリットなどについて紹介します。

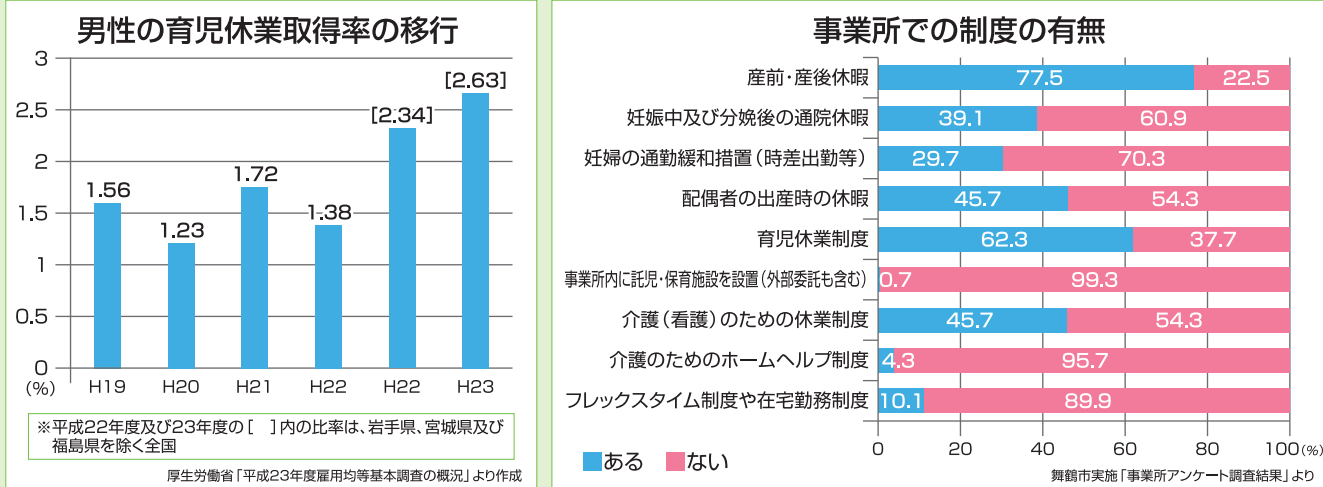
従業員がその能力を十分に発揮し、性別や年齢などにかかわらず多様な人材が働ける職場をつくるために、是非ご活用ください。

あなたの声をお聞かせください！

このリーフレットに関するご感想やご意見をお聞かせください。また、事業所で工夫されている取り組みや、周りに仕事と家庭の両立に頑張っている女性、子育てに奮闘している男性などがいらっしゃいましたら、ぜひご紹介ください。

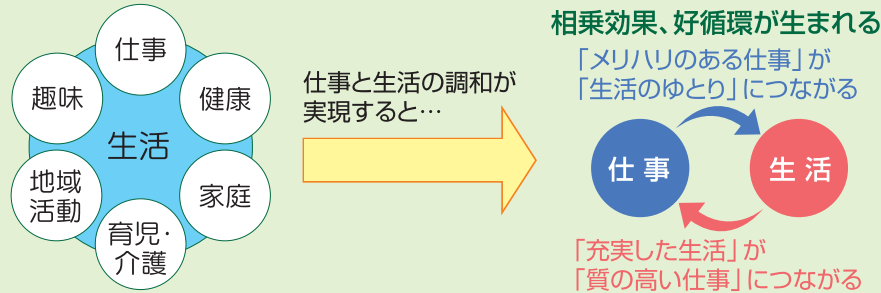
「ワーク・ライフ・バランス」で女性も男性もいきいき職場！

調査結果



「ワーク・ライフ・バランス」とは

「仕事と生活の調和」の意味で、老若男女誰もが仕事、家庭、育児・介護、地域活動などさまざまな活動を、自らが希望するバランスで生活できる状態のことをいいます。



なぜ必要なのか？

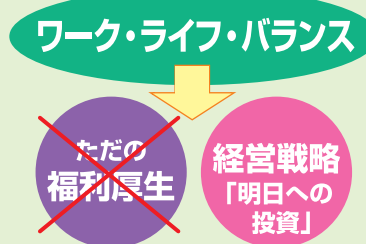


どのような取り組みをすればいいのか

- ・ 休業制度(育児休業や介護休業など)の整備
- ・ フレックスタイム制、短時間勤務、時間差出勤
- ・ 在宅勤務、テレワーク、勤務地の限定
- ・ 業務の効率化や長時間労働の是正
- ・ 事業所内保育所の設置
- ・ 休暇の取得促進、休暇を取得しやすい職場づくり
- ・ 復職支援(情報提供、学習支援など)
- ・ 多能工(何種類もの仕事ができる従業員)の育成 など

取り組みの効果やメリット

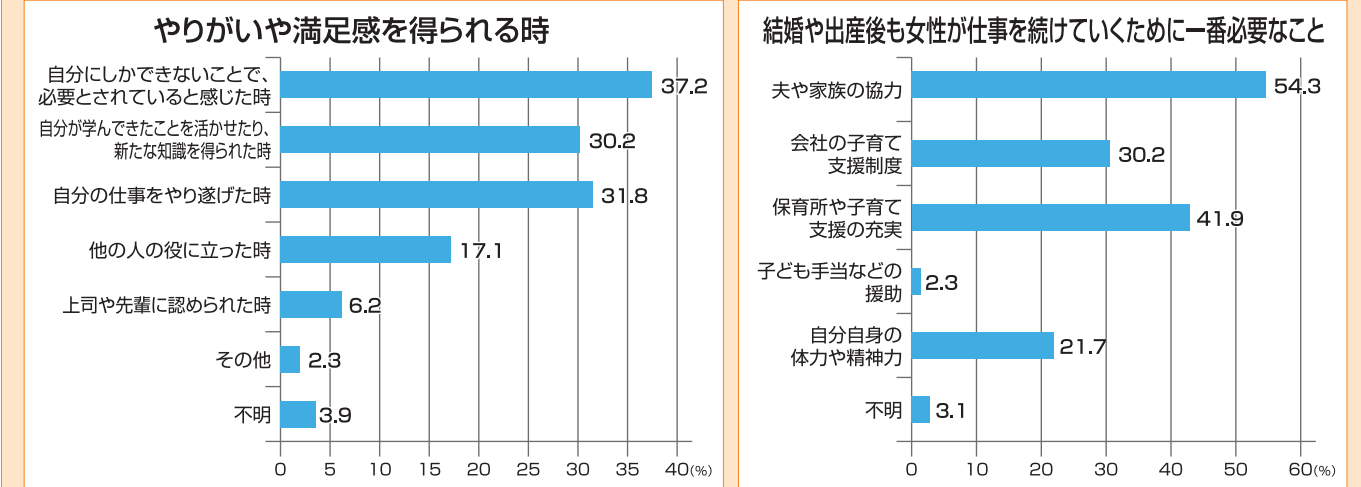
- ・ 従業員の心身の健康の保持増進
- ・ 従業員の満足度や仕事への意欲の向上
- ・ 多様な従業員の定着(離職率の低下)
- ・ 残業代などのコスト削減
- ・ 優秀な人材の確保(採用)
- ・ 事業所のイメージや評価の向上
- ・ 生産性や売上げの向上
- ・ 従業員の能力向上



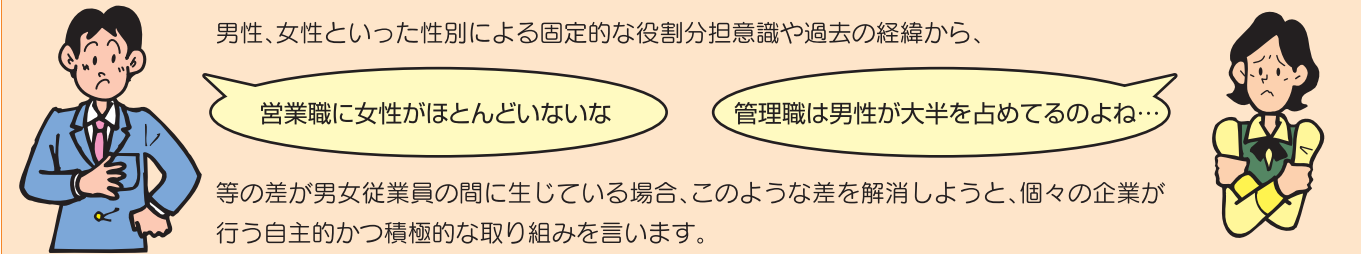
ワーク・ライフ・バランスにより、事業所は従業員のもっている能力を最大限に引き出して持続的に発展することができ、人材確保が困難な中小企業においても利点は大きく、業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能です。

「ポジティブ・アクション」で女性の活躍促進！

働く女性に関するアンケート調査結果 (平成22年12月 従業員10名以上の舞鶴市内事業所335社で働く女性(各事業所1名)を対象に実施[有効回収数129])



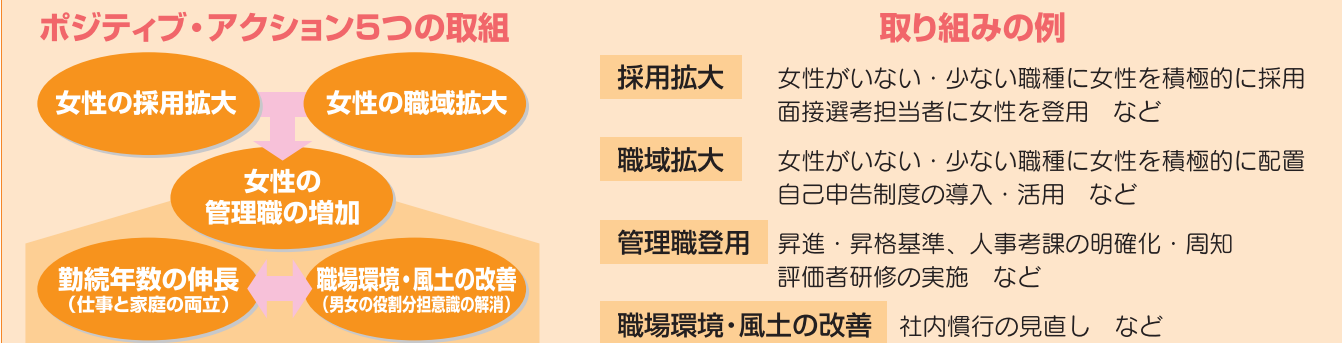
「ポジティブ・アクション」とは



なぜ必要なのか？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに、「女性の職域が広がらない」「女性の管理職が増えない」そのため女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、実質的な男女の均等な機会や待遇を実現するために必要となるものです。また、ポジティブ・アクションには、従業員の能力発揮を促進するだけでなく、事業所にも様々なメリットがあります！

どのような取り組みをすればいいのか



取り組みの効果やメリット

- ・ 女性従業員の労働意欲の向上 → 社内全体が活性化
- ・ 女性の活躍が周囲の男性に刺激 → 職場に活気がでる
- ・ 多様な人材による新しい価値の創造 → 業績面での効果があがる
- ・ 幅広く質の高い労働力の確保 → 生産性が向上
- ・ 外部評価(企業イメージ)の向上 → 顧客や投資家からの評価が向上
- ・ 女性従業員の定着率の向上 → 採用・教育コストの削減につながる



▲ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「キララ」