

## 知ろう学ぼう人権



地域振興課人権政策室 (1階⑤番窓口) ☎939・1059

## 女性に対する暴力をなくそう！

毎年11月12日から25日までの2週間は、「女性に対する暴力をなくす運動」の実施期間です。

夫やパートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクハラ、ストーカー行為などの女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、どのような理由や間柄であっても、決して許されるものではありません。この期間をきっかけとして、女性に対する暴力について考え、暴力のない社会を目指しましょう。



## その行為、デートDVです！



DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者やパートナーなどの親密な男女間で起きる暴力のことです。特に、交際相手から受ける暴力のことを「デートDV」と呼んでいます。では、どのような行為がデートDVにあたるのでしょうか。「暴力」には、殴る蹴るなどの「からだへの暴力」だけでなく、次のように様々なものがあります。

## からだへの暴力

殴る、蹴る、物を投げる、髪の毛を引っ張るなど

## 精神的な暴力

大声を出す、バカにする、自信を奪う、脅す、携帯をチェックする、友人との付き合いや行動を制限するなど

## 性的な暴力

避妊に協力しない、同意のない性的行為など

## 経済的な暴力

デート代を払わせる、借りたお金を返さないなど

デートDVとは、このような行為によって、相手を支配して自分の思い通りにすることであり、最近では中学生や高校生などの若い世代でも、このデートDVが深刻化しています。デートDVは、恋人同士の間で起こる暴力のため、これらの行為を「愛情表現」と誤解し、加害者だけでなく被害者自身や周囲も、「デートDV」と気付いていない場合が少なくありません。

暴力のない関係を築くためには、対等な関係として相手を思いやり、尊重することが大切です。

もし、これはデートDVかもしれないと思ったら、一人で悩まないで、まず、身近な友達、家族、先生など周りの信頼できる人に相談してみましょう。

## DVの相談を受けたときは

あなたが、暴力を受けている人から相談を受けたら、是非その人の立場に立って考えてみてください。

- 本人の気持ちをまず、丸ごと受け止めましょう。
- 「あなたは悪くない」「すべて信じます」と伝えましょう。
- 本人がどうしたいのかを、第一に考えましょう。
- からかったり、冗談でごまかさないようにしましょう。
- 専門の相談窓口に行くことを勧めましょう。



## 安心できる相談窓口をご紹介します（相談は無料で、秘密は守られます）

## ◎女性の人権ホットライン

相談時間 8時30分～17時15分（土・日曜日、祝日、年末年始除く）

☎0570・070・810

夫・パートナーからの暴力、職場などにおけるセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為など、どんなことでも相談してください。女性の人権に詳しい法務局職員又は人権擁護委員があなたの相談をお受けします。

## 全国一斉「女性の人権ホットライン」強化週間

下記の期間中は、平日の相談時間を延長するとともに、土・日曜日にも相談に応じます。

日時 11月12日（月）～18日（日） 8時30分～19時  
（11月17日（土）・18日（日）は10時～17時）

問合せ 大阪法務局人権擁護部 ☎06・6942・9496

## ◎人権悩みの相談室

相談時間 9時～12時、13時～16時  
月・火・水・金・土曜日（年末年始除く）

☎072・939・1118

## ◎大阪府女性相談センター

相談時間 9時～20時（祝日、年末年始除く）  
☎06・6949・6022 / 06・6946・7890

## ◎大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）

相談時間 火～金曜日 17時～20時

土・日曜日 10時～16時

（祝日、年末年始除く）

☎06・6937・7800

## 男女共同参画推進講座 開催報告

### めざせ！コミュニケーションカUPへの道

講師：村上えり子 氏（マナー講師/印象アドバイザー/司会者）

印象、話し方、マナーの観点からコミュニケーション能力の向上を図り、社会や地域、家庭でいきいきと自分らしく振る舞い、活躍できる人材となるための講座を開催しました。

1日目：10月30日（火）印象講座 参加者：27名  
2日目：11月6日（火）話し方講座 参加者：21名  
3日目：11月20日（火）マナー講座 参加者：23名

#### ※講座の満足度

（3日目の参加者による全体の満足度）

**満足 17人**

**やや満足 3人**

**普通 1人**

参加者 23名中  
回答者 21名



※印象に残ったこと、感想など（主なもの）

- ・自分らしく輝けるように心がけたいと思います。楽しく拝聴できよかったです。
- ・マナーは形ではなく、心の表れだということ。
- ・初心にかえることができました。業務にも生かしたいと思っています。今まで受けたマナー研修、コミュニケーション研修の中で一番印象に残りました。

## 来たら得する5つの講座～たったこれだけ！あなたの暮らしにスパイスを～

男社会の構造や固定的な性別役割分担意識の問題点に気付き、男女共同参画社会実現の意義、女性リーダーの必要性を理解する講座を開催しました。

第1回：2月2日



### 講師：宮本 博文 氏

(心のサポートステーション副代表理事)

出会った相手が悪かった!?

～妻の言ってる意味、その思いに気づけた幸せ～

フェミニストの妻と生活するうちに、講師ご自身に生じた変化についての話を聞き、対等な人間の関係性について学ぶ。

参加者：18名

主な感想

- ・いつも男女共同参画といながら講師も受講者も女性だったので今日は面白かったです。
- ・人は変えられないけど変わる環境を作ることとはできる。もっと話を聞きたいと思いました。

第3回：2月23日



### 講師：井山 里美 氏

(NPO法人女性と子どものエパイワリ関西西事務局長)

フツワを疑う!

～それってほんとに私の仕事?～

一般的に「普通」と捉えられているジェンダーにもとづいた性別役割分担意識を、グループワークで、出し合ってもらい、それは「普通」ではなく社会によってつくりだされているということを学ぶ。

参加者：14名

主な感想

- ・ぜひ、男性の方にも聞いてほしい講座でした。
- ・娘がおりますが、私自身が娘に対してジェンダーでしぼって「自分らしさ」をおさえていたかも!?と気付けたので、今後気を付けようと思いました。

### 講師：小田切 由里 氏

(フェミニストカウンセリング界カウンセラー)

DVー人生の落とし穴

DVが起こる社会的背景を学ぶことで、DVは個人の問題ではなく、社会の構造そのものに、原因があるということを理解する。

参加者：15名

主な感想

- ・個の問題ではなく社会全体で取り組まなければ解決の糸口は見えないですね。
- ・身体的暴力以外の暴力は目に見えない分、手助けしにくいなと思った。
- ・構造的な見方を教えて頂けてよかったです。



第2回：2月16日

#### 第4・5回講師：神阪 登茂子 氏 (できたねプロジェクト 主宰)

第4回：そのときあなたは！  
～災害時の女性の視点 自分をまもる 仲間とまもる～  
災害時に発生する女性に対する暴力や女性の視点が無い場合の問題点を学ぶ。また、社会の様々な場面で女性の視点が入っていないことに気づき、女性の意見を反映させる重要性を理解する。

参加者：13名

主な感想

- ・災害時女性ならではの問題はいっぱいあることに気がついた。日ごろのそなえ、何もしていないので、考え直そうと思う。
- ・知らないと本当に人としてみじめなことが起こりうるということを知ることができた。

第5回：ホントに得した!?  
～最後に学ぶ・5つのスパイス・使い方～

4回の講座を踏まえ、女性の意見を社会に反映させるためには何が必要か、またそのために必要な知識や能力とは何なのかについて学び、話し合ってもらおうグループワークを実施する。

参加者：11名

主な感想

- ・自分の知らない気が付かないことがある。いろいろあり、それらを知ることが社会を知る上で必要なことと再認識しました。
- ・コミュニケーションの大切さを感じる講座です。多様性を認める大切さを教えていただいたてうれしいです。

第4回：3月2日



第5回：3月9日



#### ○全体を通して

※講座の満足度  
(5回目の参加者による全体の満足度)

満足6人

やや満足3人

やや不満1人

参加者11名中  
回答者10名

※全体を通しての感想  
(5回目の参加者による全体の感想等)

- ・「男女共同参画」という言葉が持つ硬いイメージからは程遠い話の内容であったと思います。肩に力を入れずにお互いがわかり合えるような温かい社会になってくれるような甘いものではないにしろ、少しずつ変われば良いと思います。
- ・受け身だけでなく、皆で、自分の意見を出し合うグループディスカッションが参考になりました。又、男性も積極的に参加できる講習があればと思う。
- ・普通ということ、あたりまえということを考えさせられた5回でした。物の見方考え方の勉強になりました。ありがとうございました。

※今後学んでみたいこと

- ・自分を発言し、自他共を認めあうコミュニケーションを訓練する講座がほしいです。
- ・地域のコミュニケーションのかかわり方、具体的方法、世代の感覚差をうめられたらいいと思います。
- ・生理的な、生物学的な心理状態の変化、それに伴う身体の変化とか社会に及ぼす影響や行動のこと。

藤井寺市審議会等委員への女性登用促進要綱（案）

（趣旨）

第1条 この要綱は、男女共同参画のための藤井寺市行動計画（以下「計画」という）に基づき、政策・方針決定の場への女性の参画の促進に向けて、市の審議会等委員への女性の登用を促進するために必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第2条 この要綱において「審議会等」とは、法律又は条例により設置される附属機関をいう。

（目標）

第3条 審議会等において女性委員の占める割合を、計画最終年度（平成27年度）までのできるだけ早い時期に30%以上とするとともに、女性委員のいない審議会等の解消に努める。また、新規の審議会等にあつては、当初から女性委員の比率を30%以上とするよう努めることを目標とするが、最終的には、男女の均衡が図られることを目標とする。

（委員選任規定等の見直し）

第4条 審議会等を所管する部課長等（以下「関係部課長等」という。）は、第3条に定める目標の達成のため、委員の選任規定及び内規、慣行等による委員の選任方法が適切であるかを見直し、必要と認められる場合は、速やかに所要の改正等を行うものとする。

（女性人材情報の収集及び提供等）

第5条 市民生活部地域振興課人権政策室長は、審議会等への女性の登用の促進のため、委員の候補者となりうる女性の人材に関する情報の収集及び提供に努めるものとする。

2 関係部課長は、女性の人材の把握に積極的に努めるとともに、人権政策室長の行う情報収集に協力するものとする。

（登用状況等の報告）

第6条 人権政策室長は、年度ごとに、審議会等への女性委員の登用状況を調査し、男女共同参画推進審議会に報告するものとする。

（補則）

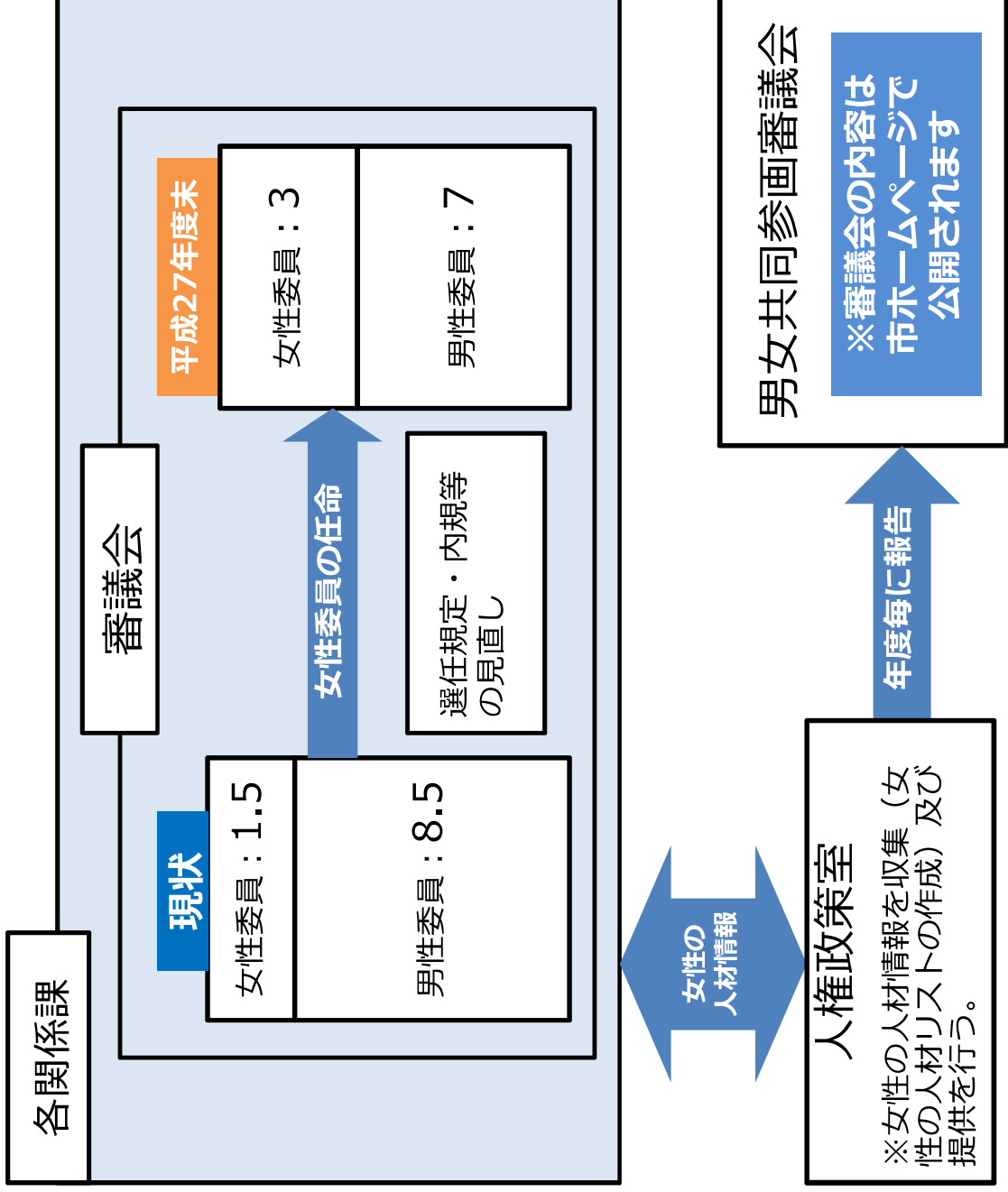
この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、平成25年 月 日から施行する。



藤井寺市審議会等委員への女性登用促進要綱



藤井寺市人権相談ネットワーク会議設置要綱（案）

（設置）

第1条 人権相談や支援の充実を図るため、各種相談窓口相互の情報交換や相談のノウハウを共有するための連携協力体制を確立し、市の組織全体で人権問題を解決できる仕組みづくりを進めることを目的として、人権相談ネットワーク会議（以下「ネットワーク会議」という。）を設置する。

（所掌事務）

第2条 ネットワーク会議は、前条の目的達成のため、次に掲げる事務を所掌する。

- （1）相談事例、対応困難事例の対処方法の研究（ケース研究）に関すること。
- （2）複数の窓口が関係する相談事例に対する、迅速かつ的確な取次ぎや、支援のためのマニュアル作成及びサポート体制の研究に関すること。
- （3）人権情報や各窓口の専門情報の共有化ならびに相談員の資質の向上に関すること。
- （4）その他相談者への支援に必要と認める事務

（構成）

第3条 ネットワーク会議は、市民課、地域振興課、商工観光課、税務課、環境政策課、福祉総務課、生活支援課、子育て支援課、高齢介護課、健康課、保険年金課、学校教育課の実務担当者によって構成する。

（委員）

第4条 ネットワーク会議の委員は、前条に掲げる課の長が推薦した者とする。

（会議）

第5条 ネットワーク会議は、必要に応じて事務局が召集し、藤井寺市市民生活部地域振興課人権政策室長が議長となる。

（守秘義務）

第6条 ネットワーク会議の委員および出席者は、会議を通じて知り得た個人の秘密に関する事項を他に漏らしてはならない。

（事務局）

第7条 ネットワーク会議の事務局は、藤井寺市市民生活部地域振興課人権政策室に置く。

（補則）

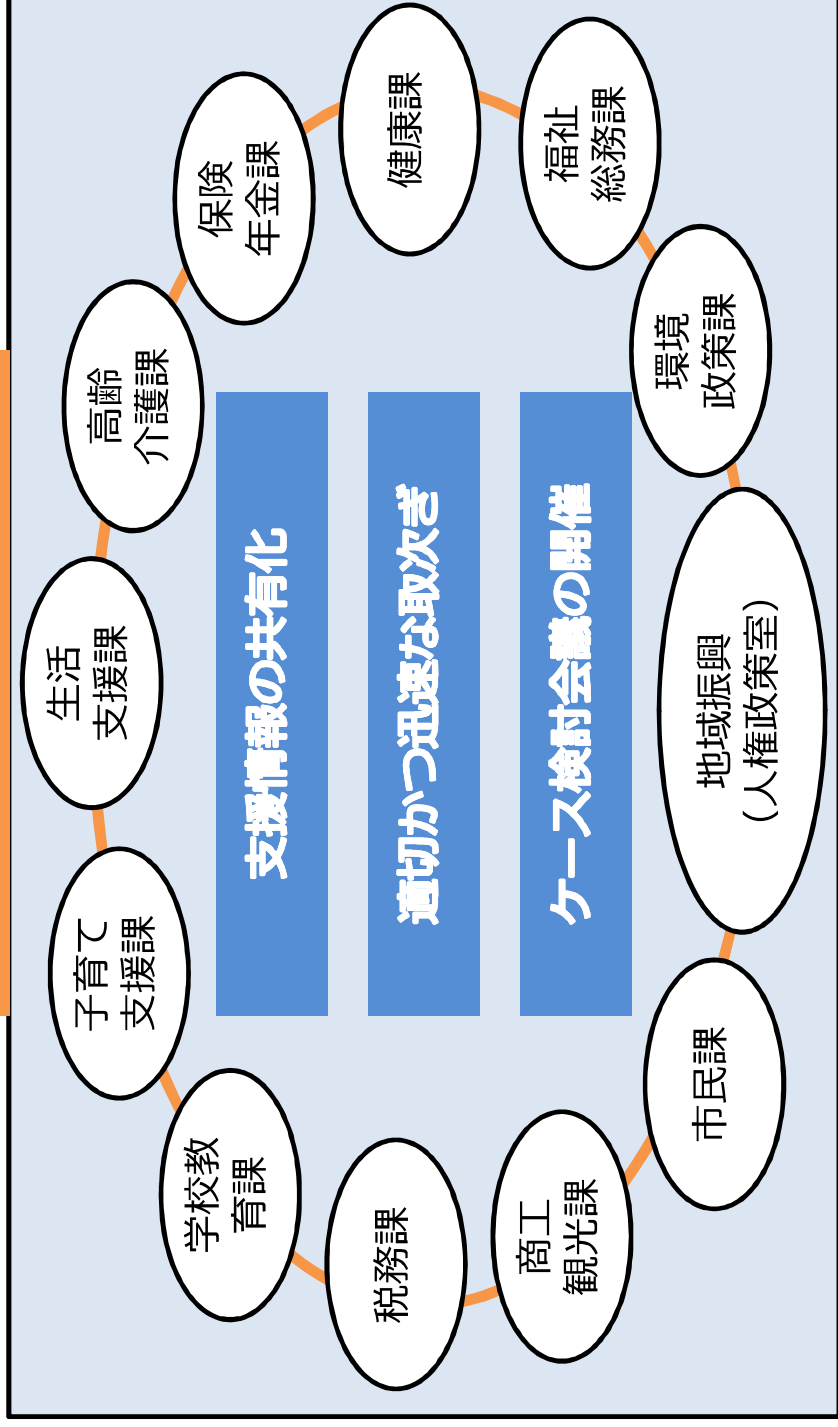
この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、平成25年 月 日から施行する。

# 藤井寺市人権相談ネットワーク会議設置要綱

## 人権相談ネットワーク会議





平成25年度  
男女共同参画推進事業の予定

○女性のリーダー養成講座の実施

地域社会における様々な課題の解決に向けた取り組みに、男女双方の意見が対等に反映されるよう、地域活動に女性が積極的に参画していくことの必要性やそのスキルを学んでいただく講座を開催する。

○啓発冊子「Tomorrow」の発行

現在、第10号まで発行している啓発冊子の内容も踏まえ、男女共同参画社会への理解を深めることのできる啓発冊子を作成する。

○各種啓発活動の実施

- ・ 6月号広報紙に男女共同参画特集記事を掲載
  - ・ 6月下旬に男女共同参画フォーラムを開催
  - ・ 11月号広報紙に女性に対する暴力をなくす運動特集記事を掲載
  - ・ パープルリボンの配布
- など

〇来年度のリーダー養成講座の内容（案） ～男女共同参画講座参加者の意見から～

講座で印象に残った  
キーワードや実行した  
いと思った事柄

心の柔軟性を持つ

地域コミュニティー  
のリーダー

人を変えることは  
できない

実現するための方法  
スキルなど

- ・自分のからにこも  
らない
- ・考えに固執しない
- ・自分の知らない世  
界を知っておく

- ・一人で引っ張って  
行こうとしない
- ・皆が参加しやすい  
コミュニケーションを  
考える
- ・人の話を聞く

- ・自分が変わる
- ・変わりたくない時  
はコミュニケーション  
シヨンを養う
- ・見方を変える

講座の内容（例）

メンタルヘルス

メディア  
リテラシー

コミュニケー  
ションスキル

アサーション

セルフプロ  
デュース

ジェンダー  
ワークシヨップ

# La seeek

性別にとらわれない職場づくりをめざして…

※La seeek(らしーく)＝「誰もが」自分「らしく」という意味が込められています

## 男女共同参画の視点を持つことが必要です！

働く場において男女共同参画を推進していくためには、市が一つの事業所として自ら率先して職場モデルとなり、男女共同参画を発信していくことが大切です。しかし本市では、まだまだ男女共同参画の職場づくりが進んでいるとは言えません。職員一人ひとりが男女共同参画の意識を高めていく必要があります。



日頃の意識や行動、また、市の施策を男女共同参画の視点から見直してみてください！

## 性別役割分担意識を持っていませんか？

### 「男性の仕事」「女性の仕事」はありません

職員アンケートの結果から、性別によって職務分担に差があることがわかりました。「女性だから向いている」「男性だから向いている」という仕事はありません。

性別役割分担意識とは、「男性は仕事、女性は家庭」「女性は補助的業務、男性は基幹的業務」というように、性別を理由として役割を決めてしまうことです。

Q. あなたの職場では、次の仕事の分担はどのようにしていますか。

	回答者数	男女とも行う	主に男性が行う	主に男性だが女性も協	主に女性が行う	主に女性だが男性も協	その他（具体的に）	無回答
①全体のとりまとめ・調整	639人	125人 19.6%	115人 18.0%	29人 4.5%	27人 4.2%	3人 0.5%	14人 2.2%	326人 51.0%
②対外折衝	639人	157人 24.6%	81人 12.7%	36人 5.6%	25人 3.9%	1人 0.2%	6人 0.9%	333人 52.1%
③事業の計画立案	639人	140人 21.9%	97人 15.2%	36人 5.6%	26人 4.1%	1人 0.2%	8人 1.3%	331人 51.8%
④予算の組み立て	639人	142人 22.2%	83人 13.0%	37人 5.8%	29人 4.5%	5人 0.8%	7人 1.1%	336人 52.6%
⑤窓口業務	639人	222人 34.7%	10人 1.6%	20人 3.1%	46人 7.2%	10人 1.6%	5人 0.8%	326人 51.0%
⑥伝票	639人	174人 27.2%	38人 5.9%	12人 1.9%	58人 9.1%	17人 2.7%	7人 1.1%	333人 52.1%
⑦物品購入	639人	163人 25.5%	41人 6.4%	11人 1.7%	65人 10.2%	23人 3.6%	6人 0.9%	330人 51.6%
⑧お茶くみ	639人	62人 9.7%	3人 0.5%	5人 0.8%	178人 27.9%	40人 6.3%	27人 4.2%	324人 50.7%



(平成22年度職員アンケートより)

## 性別役割分担意識が男女間に格差をもたらします

「管理職には男性が向いている」「女性には補助的な業務が向いている」という固定観念が、男女間の職階格差をもたらす原因の一つです。本市の行政職の管理職に占める女性の割合は、女性職員の割合を踏まえても低い水準となっていると言えます。

### <行政職の女性管理職>

H24.4.1 現在

行政職の職員数（人）			行政職の管理職数（人）		
	うち女性数（人）	女性比率（%）		うち女性管理職数（人）	女性比率（%）
427	143	33.5	51	8	15.7

※管理職は参事以上  
※女性管理職のうち7人は保育士

### ●政策には男女両方の視点が必要とされています！

市役所は市民生活に関わる政策を考えるところです。社会は男性と女性の半分ずつで成り立っており、政策や方針の意思決定の場に男女が共に参画して、両者の視点から政策をつくることが重要です。

女性の意見が反映されるためには、女性管理職が意思決定の場にいる必要があります。



「男性と女性是对等な関係」という意識を持ち、性別役割分担意識を払拭することが大切です！  
職員一人ひとりが性別に関係なく自らの能力を発揮できるように努めましょう。

### Check～あなたはどうか？～

- お茶くみやおみやげ配りは女性職員がするのがよい、またはするべきだと思う。
- 「この仕事は男性の方が向いている」「この仕事は女性の方が向いている」と思っている業務がある。
- 女性管理職が少ないことや会議の場に女性が少ないことを特に問題だと思わない。
- 女性職員よりも男性職員をよく会議に同行させている。
- 女性職員と男性職員で仕事内容や処遇に違いがあってもいいと思う。
- 女性の上司の下では働きづらいつと感じる。
- 女性管理職が少ない一番の原因は、女性自身の意識が低いからだと思う。



☆チェックの数が多いほど固定観念にとらわれています

# ワークライフバランスとれていますか？

## 周囲は休暇取得に対して肯定的です

職員アンケートの結果から、休暇取得に対して否定的な考えを持つ人は少ないということがわかりました。

仕事とプライベートのバランスに合わせて多様な働き方が選択できるように、ワークライフバランスを実現できる雰囲気職場全体でつくるのが大切です。

Q. 自分の上司、同僚や部下が、各種の休暇制度を取得する場合、どう思いますか。

	回答者数	いから本人にできると思う	本人にとりては、お互い様だと思える	本人の選択なので特に何も思わない	本人は仕事から離れる不安がないのかと心配する	本人は仕事から離れる不安で、迷惑だと思える	無回答
男性が休暇を取得する場合、どう思うか	639人	175人 27.4%	197人 30.8%	134人 21.0%	17人 2.7%	12人 1.9%	104人 16.3%
女性が休暇を取得する場合、どう思うか	639人	237人 37.1%	200人 31.3%	104人 16.3%	9人 1.4%	7人 1.1%	82人 12.8%

(平成22年度職員アンケートより)

## 休暇制度紹介 ~制度を活用・理解しましょう~

制度	対象	内容
産前・産後休暇	女	産前・産後各8週間(多胎の場合は産前14週間)
育児休暇	男女	1日2回各30分または1日1回1時間(産後休暇終了日の翌日から子の満1歳の誕生日の前日まで)
結婚休暇	男女	承認された最初の日から引き続いて7日間(週休日・休日除く)
妻の出産補助休暇	男	出産のための入院の日から出生後2週間の間に3日以内
男性職員の育児参加のための休暇	男	出産に係る子の養育の場合は産後8週間、上の子(小学校就学前)の養育の場合は産前・産後8週間の間に5日
子の看護休暇	男女	年5日(2人以上の場合10日)以内(子が小学校6年生まで)
妊娠中の女子職員が医師、助産師等の保健指導または健康審査を受ける場合の特別休暇	女	妊娠満23週までは4週間に1回 満24週から満35週までは2週間に1回 満36週から出産までは1週間に1回 産後1年まではその間に1回 ※1回につき1日の範囲内で必要と認められる時間
育児休業	男女	最大、子が満3歳の誕生日の前日まで
部分休業	男女	子が満3歳の誕生日の前日まで1日を通じて2時間以内
介護のための短期の休暇	男女	要介護者が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日
介護休暇	男女	介護を必要とする一つの継続する状態ごとに、連続する6ヶ月の期間内において必要と認められる期間

(H23 取得者数) 0人
(H23 取得率) 80%(8人/10人)
(H23 取得者数) 0人
(H23 延取得日数) 209.5日
男性取得者数 (H21-23) 1人 (H18-20) 0人
(H23 取得者数) 0人
(H23 延取得日数) 11日と3/8日



ワークライフバランスは、男女や年齢に関係なく全ての職員にとって重要です！  
生活の充実に向けて、職員一人ひとりがワークライフバランスへの意識を高めましょう。

## Check~あなたはどうか?~

- 子育ては女性がするものだから、男性が育児休業や子の看護休暇を取得するなんて考えられないと思う。
- 介護休暇や育児休業など、様々な休暇制度を活用しづらいと感じている。
- 男性職員が子どもの学校行事へ参加するため、頻繁に休むことに違和感を覚える。
- 子の看護休暇や介護休暇などの休暇をとりにくい雰囲気を無意識につくっている。
- 働く以上「家庭第一主義」よりも「仕事中心主義」の方が望ましいと思う。
- 年休が余っているのだから、わざわざ特別休暇を活用する必要はないと思う。
- 無駄な残業をできるだけ減らそうという姿勢が希薄になっている。



☆チェックの数が多いほどワークライフバランスを阻む意識にとらわれています

# セクシュアル・ハラスメントについて知っていますか？

## どういう行為がセクハラ？

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは、相手を不快にさせる性的な言動のことです。不快に感じる行為は人によって異なるため、どのような行為がセクハラかを明確に定義することはできず、相手が不快に感じればセクハラになります。また、男性から女性だけでなく、女性から男性、同性への不快な性的言動もセクハラになります。

### 不快に感じる行動の例



### 不快に感じる言葉の例



セクハラに関する苦情又は相談に対応するため、相談員を置いています。

#### <平成 24 年度相談員>

- |             |      |
|-------------|------|
| ○総務部人事課     | 村本匡成 |
| ○市民生活部地域振興課 | 谷口典子 |
| ○教育部教育総務課   | 松本照子 |
| ○水道局庶務課     | 須山隆一 |
| ○市民病院事務局    | 岩永和美 |

相談員は、直接の被害者からだけでなく、他の人からの苦情相談にも対応します！

※来年度の相談員については、C-Square 等でご確認ください

## STOP!!セクハラ

15.9% (102人)

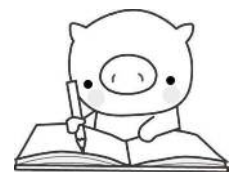
「セクハラを受けたことがある」  
「セクハラを見聞きしたことがある」

(平成 22 年度職員アンケートより)

セクハラは、個人の尊厳を傷つけて個人の能力を十分に発揮することを妨げる行為です！  
セクハラのない職場づくりに向けて、職員一人ひとりがセクハラについて正しい認識を持ちましょう。

## Check～あなたはどうか？～

- 性的な言動について、自分が不快に感じないことは相手も不快に感じないと思う。
- 執拗にメールアドレスを聞いたり、休日に仕事とは関係のないメールを頻繁に送っている。
- 飲み会で盛り上がるのであれば、性的な話題を取り上げて問題ないと思う。
- 性的な言動に対しての捉え方は、男性も女性も同じだと思う。
- ボディタッチはコミュニケーションのうちなので構わないと思う。
- 「この言動で相手や周囲がどう感じるのか？」という配慮が欠けていることがある。
- 「早く結婚した方がよい」「子どもはまだ？」という言葉をかけることがある。



☆チェックの数が多いほどセクハラへの認識が不足しています