

ひとが生き生きと暮らすための情報誌

びよんど

Beyond gender

2009.3 VOL.25



特集 パワーハラスメント

なぜ起きる・どう対処する……………4

水戸市男女平等参画推進月間

ヒューマンライフシンポジウム 2008…2

男の料理・基本のキ！……………6

パートタイム労働法 改正のポイント…7

でーた d e 女性問題……………8

男女共同参画都市宣言

美しい自然に恵まれ豊かな歴史を^継いできた、わたしたちのまち水戸。

わたしたちは、水戸のまちをさらに輝きあふれる明日へとつなぐため、「平等・創造・平和」を基本理念とし、男女がともにわかちあい、ともにつくる社会の実現に向け、水戸市を「男女共同参画都市」とすることを宣言します。

1 わたしたちは、ともに一人ひとりが尊重しあい、平等のもとに生き生きと暮らせるまち水戸をつくります。

1 わたしたちは、ともに自らの意思で社会のあらゆる分野に参画し、次の世代へとつなぐ豊かでゆとりのあるまち水戸をつくります。

1 わたしたちは、ともに地球環境を守り、世界へ向けて、友情と平和の輪を広げるまち水戸をつくります。

平成 8 年 4 月 1 日

水戸市

※「びよんど」の由来は？ Beyond gender(性差を超えて)の思いが込められています。ジェンダーとは、社会的性別のことです。

男女平等参画推進月間事業 個性が光る多様性

ヒューマンライフシンポジウム2008
ワーク・ライフ・バランス社会をめざして

平成二十年九月二十三日(火・祝)、水戸市民会館において、「ポスト日本女性会議2001」として企画・運営をお願いしてシンポジウムを開催しました。吉川美代子さん(TBSアナウンサー)、阿部重典さん(TBSアナウンサー)、佐久間一行さん(タレント・吉本興業東京)をお迎えし、一人ひとりが自分らしく活躍できる社会づくりについて考えました。

基調講演

仕事と私の生き方

私は、子どもの頃の夢がなくなって、今の仕事に就いています。私が小学校の頃はテレビよりラジオの時代で、家では朝起きるとTBSラジオが流れていました。ドラマとかニュースとかいろいろな番組を聴いて、私も小学1・2年生の頃からラジオのアナウンサーになりたいと思っていたのです。



吉川美代子
(TBSアナウンサー)

TBSに入社して、研修時に「報道アナウンサーになりたい」と言ったら、生意気だと怒られてしまいました。当時はつきりと報道班・スポーツ班・芸能班と分かれていて、女性は芸能班以外行つてはいけない。女にはニュースを読ませないというのが伝統になっていました。入社して5年経った頃、朝6時半から生放送のニュースをやらせてもらえることになったのですが、その頃は「俺の原稿は女に読ませないで」と言うような記者がいたのです。それでも空いている時間に政治部に行ったり、永田町に行ったり、いろいろ一人で勉強して、努力している

のが何となくわかっただけで、雰囲気もだんだん変わってきました。

本当に当時は24時間、夢の中でも仕事のことを考えていました。休みの日も取材や勉強にあてていました。夢にまで見たアナウンサーになれた、やりたかった報道の仕事ができた、これで失敗した道が閉ざされてしまうという恐怖感もありましたが、本当にずっと仕事のことしか考えていなかった。だから今があると思っています。

もうひとつ、小学3年生の頃から、ラッコに大変関心がありました。ずっと「好き」と言い続けていたら、ラッコについての文章を書く機会をいただいたのです。これは勉強しなければと、あちこちに問い合わせ、アメリカの学者を紹介していただきました。その時は土曜と日曜のニュースを担当していたので、月曜に成田を発つてアラスカに行つて、勉強して金曜に戻つてきて、土・日と次の1週間は仕事をして、また月曜にアラスカに行つて金曜に戻つてくる、というのを何回も繰り返しました。30代で体力的に余裕があったというのもあるでしょうが、新しい発見をしたり、資料をまとめたりするのが嬉しくて楽しくて、本当に寝るのがもったいないと思えました。

子どもの頃からの夢がなくなった。ずっと思い続けていられたこともラッキーだったし、機会にも恵まれた。でも、それはやはり本当にそれだけに集中して、努

力を惜しまなかったことへの褒美なのかと思います。

トーク&トーク

武藤幸枝さん(リリー専門学校講師)の「ちよつと一息エクササイズ」を挟んで、トーク&トークにうつりました。

阿部さんからは、アナウンサーには小さい頃からなりたくてなった人が多く、ご自身もその一人というお話が。



阿部重典
(TBSアナウンサー)

水戸市出身の佐久間さんも高校を卒業する頃からお笑いの世界を目指し、夢をかなえました。当時は今のように若手のネタをテレビでやる時代ではなかったので、親に理解してもらえずにしぶしぶ反対されたとか。それでも固い決心のもと、何とか親を説得して吉本の養成所に入り、現在はゴールデンタイムの番組にも出演しています。

お笑いの世界でも女性の芸人が増えていて、「養成所の生徒が200人いたら、50人は女性なのは」。お笑いはまず面白い面白くないかが先なので、男女の区別はあまりないとのこと。

基調講演での吉川さんの「夢をかなえるために大変な努力をした」お話から、時間とエネルギーの使い方がテーマになりました。「やりたいことに積極的に取り組んで、努力するのはいいけれど、うまくいかない時に早く見極めて、決断するかが大切。目標を見定めて、エネルギーの注ぎ方や順序を考えるといいのでは」と言う阿部さんに、吉川さんも「自分のために使える時間やエネルギーは限られているので、『生きてよかった』と思えるようなことをやるために使ったほうがいい。悩んで成長することもある。悩むことは大事だけれども、悩んでもどうにもならないことでは悩まないよう、優先順位を考えましょう」

「最終的には見てくれる人に笑ってもらうのが目標なので、『芸人というのはこういうもの』という概念に縛られず、自分らしくやっていければいい」と話す佐久間さんのミニライブもあり、和やかな雰囲気の中で閉会しました。



佐久間一行
(吉本興業東京)

男女平等参画社会づくり功労賞の受賞者が決まりました

水戸市では、平成18年度から「男女平等参画社会づくり功労賞」を創設、男女平等参画社会の形成に向けて、あらゆる分野において積極的な取り組みをしている個人や団体、事業所を表彰しています。本年度も選考委員会において受賞者を決定し、ヒューマンライフシンポジウム2008の席上で表彰式を行ないました。



左から 星ミヤ子さん 西連寺節子さん 森田多美子さん（水戸こどもの劇場） 佐久間敏昭さん（株式会社ケーズホールディングス）

【個人の部】

星ミヤ子さん（水戸市笠原町）

星さんは男性の職場と考えられがちだった建設業界で、女性企業家としての道を切り開き、女性の社会進出・地位向上に大きく貢献しました。また、茨城県の商工会議所連合会女性会会長・水戸商工会議所女性会会長等を歴任、女性初の水戸市選挙管理委員会委員長として特に投票率アップのために尽力しました。

2001年に開催された「日本女性会議2001みと」の運営に参加、交流部会長として数々のアイデアを凝らして全国からの参加者を歓迎しました。

現在は福祉の方面にも力を注ぎ、グループホーム「すばる」の代表取締役として、施設を地域住民や子供たちにも解放し、交流の場として提供しています。

【団体の部】

特定非営利活動法人「水戸こどもの劇場」 （森田多美子代表理事）

子どもたちの澄んだ目と純真な心を守り育てていくために、昭和45年に任意団体として設立、平成11年に特定非営利活動法人になりました。

「子どもらしい充実した子ども時代を送れるように」との願いから、質の高い生の舞台を鑑賞する文化事業と、キャンプやワークショップなどの創造体験事業を展開。また、大人に向けた子育て講演会や勉強会、子育て情報の提供などの子育て支援事業、子どもを支える人材の育成に関する事業など多彩な活動を展開し、水戸市内の子育て支援団体のさきがけ的存在です。

行政や地域とも積極的に連携し、水戸市と共催の「くじらランド（初めて子育てをする親子の交流の場。情報交換や育児相談などを行なう）」「ぼかぼかつどいの広場（乳幼児を持つ保護者の交流・相談の場）」を実施、確かな実績をあげています。

また、父親の育児参加イベントや、父親向けの育児講座の開催などにより、男女が共に担う育児のあり方の積極的な啓発を通じ、男女平等参画社会の実現に寄与しています。

このような活動が高く評価され、平成16年度には厚生労働大臣賞を受賞しました。

【個人の部】

西連寺節子さん（水戸市常磐町）

西連寺さんは、五軒学区の「ふあいぶたうんコミュニティ」広報部副部長やアートタワーみとスターライトファンタジー実行委員、地域プランニンググループ（A・P・G）代表、五軒小学校においての「ぼかぼか広場（親子で遊びながら情報交換や子育ての相談ができる）」の運営など、地域において積極的に活動しています。

また、日本オセロ連盟茨城ブロックに所属し、子どものためのオセロ教室開催などオセロの楽しさを伝える「水戸オセロプロジェクト茨城」として活動、2006年の世界大会水戸の開催に尽力しました。

一方、映画「HAZAN」制作委員会に参加し、上映に努力するなど、芸術・文化の発展にも貢献しています。

このような多岐にわたる身近な活動の中で男女平等参画を実践している点が、高く評価されました。

【事業所の部】

株式会社ケーズホールディングス （加藤修一代表取締役社長）

株式会社ケーズホールディングスは、水戸市内に本社を置き、家電量販店チェーンを全国展開しています。

『人』を中心とした事業構築を図り、（中略）事業を通じて人の『わ（和、輪）』を広げ、大きな社会貢献につなげる」との企業理念から、売り上げ至上主義ではなく、人と地域社会を第一に考えて営業活動をしていることがうかがえます。

男女の別なく家庭と仕事の両立ができ、全従業員が希望するライフスタイルを実現できる職場環境づくりに労使が一体となって積極的に取り組み、短時間勤務制度や時間外勤務の削減などに実績をあげています。

こうしたワークライフバランス社会実現への取り組みにより、財団法人21世紀職業財団より「男性育児参加にむけたモデル企業」として茨城県5社に選出されました。また、平成19年に茨城労働局長より「次世代認定マーク‘くるみん’」を大手家電量販店で初めて取得、茨城県「男と女・ハーモニー功労賞（事業所の部）」を受賞しました。

特集

パワーハラスメント



最近、職場の中で、メンタルヘルス系の不調を訴える人が増えています。メンタル不全のきっかけのひとつとしてあげられるのがパワーハラスメントという職場のいじめです。こうした問題が起きると、社員の士気や会社の評判にも影響を及ぼし、ひいては業績の悪化にもつながりかねませんが、セクシュアル・ハラスメントと違って法的に定義がないため、企業も対応に苦慮している状態です。

びよんどでは「心とからだを考えるセミナー」と題して、労働ジャーナリストで「職場のハラスメント研究所」所長の金子雅臣さんを講師にお迎えし、パワーハラスメントの最新事情と問題点、対処法についてお話いただきました。

金子さんは、パワーハラスメント（パワハラ）を「職場において、地位や人間関係で弱い立場の労働者に対して、精神的または身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為」と定義し、職場での「人権侵害」であるとしています。

年長の社員の中には、「先輩の社員から『バカ野郎、この野郎』と言われるのは当たり前で、そうした厳しい上下関係を通じて一人前になっていく」という考え方も根強く残り、「自分たちも経験してきたのに、いまさらなぜ問題になるのか」と疑問に感じている人も多いようです。

キレやすい上司と相性の悪い部下との間に起きる、個人的な問題だと思われてきたパワハラですが、最近でははっきりと労働問題になってきています。裁判になって、労働災害として認定されたケースもあります。労災として事件になれば企業の社会的評価に影響します。働きにくい職場であるとの噂が広まれば、優秀な人材が集りにくくなり、業績が悪化することも考えられます。「当事者同士の問題」では済まされない、会社経営全体にマイナスとなる問題なのです。

パワハラは5つのタイプ

金子さんはパワハラをトラブルのタイプ別に次のように分類しています。

1 リストラ型…解雇せずに自己退職に追い込む

仕事をとり上げられ、トイレ掃除や雑用だけさせられる、降格配転で、精神的

に追い込まれて情緒不安定になった、などの事例があげられます。自宅を離れることができない社員に、通勤が不可能な場所への転勤を命じたりするのもこのタイプと言えます。

2 職場環境型…余裕のない、閉鎖的な職場で起る

軍隊式・体育会系の上意下達型の職場環境で起こりやすいパワハラです。合理化で人員を減らしているのに仕事量は増え、しかもスピードを求められるようになりました。すでに全力で仕事をしているのにさらに要求されることは大きな



金子雅臣さん

負担になります。上司もノルマを達成できなければ自分の評価に関わりますから、部下に配慮する心の余裕を失ってしまいます。毎日怒鳴られて仕事をしているうちに自律神経失調症になってしまった、などの例があります。

3 人間関係型…希薄な人間関係の中で摩擦が起きることが原因

最近の職場では、パート・アルバイト、派遣社員、嘱託など、非正規の労働者が増えています。正社員同士であれば「この先ずっと一緒に働くかもしれない」という前提があるので、お互いにある程度の配慮を持つて接しますが、「短期間だけの

付き合い」と思うと、人間関係を築きにくくなります。

仕事のやり方で店長と口論になって契約の更新を拒否された、など、不安定な身分であることを利用していやがらせをされることもあります。

4 自己責任型…仕事中心主義でミスに厳しい職場に見られるタイプ

成果主義の導入で、大量の仕事を早くミスなく仕上げる事が重要視されるようになりました。ミスに厳しい職場では、少しのミスも許されず、見せしめ的な懲罰を受けたりします。叱責されたほうは大変アライドを傷つけられますし、懲罰が教育なのかペナルティーなのかわからなくなってしまう。グループ仕事で遅れが許されず、遅れの責任をとらされてサード残業をさせられるのもこのタイプのパワハラといえます。

5 セクハラ型…女性に対して差別的な職場

性的なからかいや誘いが日常化していて、抗議しても逆にかかわられる、上司からセクハラを受けているが、会社が見て見ぬふりをしている、などという場合。女性であることを理由に、成果を出しても低い評価しかしてもらえない、といったこともパワハラになります。

パワハラはなぜ起きるのか？

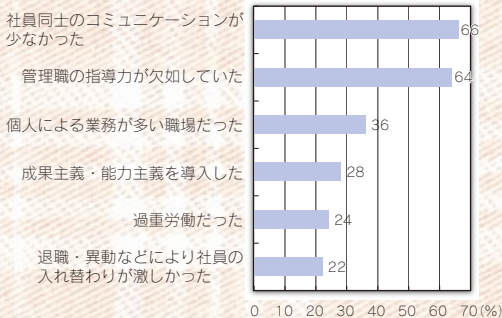
不景気による人員削減、成果主義・能力主義の導入に伴う労働強化、正規と非正規の労働者が混在する職場での指揮系統の複雑さとコミュニケーション不足でストレスを抱える人が多くなりました。ストレスははげ口を求めて弱者に向かいま

す。

パワハラ上司の典型的なタイプとしては、①自分がいちばん仕事ができると思っている。部下の長所を認めてやる事ができない。②自分はこうして頑張ってきた、という自負を持っていて、できないのは個人の能力の問題だと思っている。③周囲のアドバイスや意見を受け入れず、それらを批判と受け止めてしまう、などがあげられます。また、上司から部下へ、という例だけでなく、同僚同士のいじめや、部下から上司に対する突き上げ、やる気のない上司が部下に負担をかけるタイプのパワハラも起きています。

(社)日本産業カウンセラー協会が、産業カウンセラー資格を有する人事労務担当者・管理職・経営者を対象に行なったアンケートでは、いじめが起こった部署には、「社員同士のコミュニケーションが少なかった」「管理職の指導力が欠如していた」などの特徴があったということです。また、いじめが発生することで生じた

「職場のいじめ」がおこった部署に見られた兆候(複数回答)



「職場のいじめ」に関するアンケート結果(社団法人日本産業カウンセラー協会・平成19年)により作成

損失として「社内・部署内の雰囲気が悪くなった」「社員や部署のモチベーションが低下した」「心の健康を害する社員が出た」「職場の生産性が低下した」「人材が流出した」などをあげています。

パワハラを予防するには

企業や管理職には、

① 労務の提供に関して良好な職場環境の維持確保に配慮すべき義務

② 職場環境を侵害する事件が発生した場合、誠実かつ適切な事後措置をとる、その事業にかかると事実関係を迅速かつ正確に調査すること及び事業に誠実かつ適正に処する義務

があるとき、違反責任を問う判例もあります。ハラスメントのない職場環境を作ることは、企業の責任で義務であるということなのです。

パワハラはセクハラのように法律で禁止されています。加害者が「指導」しているつもりでも多いため、パワハラであると認定するのは容易ではありません。判断のポイントとしては、相手がノーと言えない力関係がある、業務の範囲を逸脱した、合理的な理由のない命令である、心身に被害がある、などがあげられます。

また、同じことを言っても、してもパワハラになる場合とならない場合があります。前述のアンケートでも、いじめのあった部署では社員同士のコミュニケーションが少なかったとあります。ミスや厳しく注意されたときなどに、それまでの人間関係が良好なものであれば「教育」であると受け止められますが、そう

でなければ「いやがらせ」と取られてしまいかねません。パワハラになるかならないかのボーダーラインは、普段の人間関係が基準になってくるのです。

では、自分がパワハラ被害を受けていると思ったらどうすればよいのでしょうか。まずは信頼できる上司や同僚、人事担当者、労働組合などに相談することが考えられます。

被害者が一人で問題を抱え込むことなく、周りに相談することができるような環境を作ること、意見を言える、聞いてもらえる職場にすることは、つまりはコミュニケーションの活発な、パワハラのおこりにくい職場環境作りにつながると言えるでしょう。また、相談された上司や同僚は、なるべく初期の段階で対応することが大切です。時間が経過するほど問題がこじれ、被害者が心身に問題を抱えてしまうおそれがあるからです。

加害者の性格はなかなか変えられないということがパワハラ対策の難しい点と言えます。社内の体制が解決を難しくしている場合もあります。トップが、パワハラを決して許さないという姿勢を明確にして、たとえ加害者がベテランで優秀であったとしてもそのまま黙認せず、公正に対応することが求められます。管理職を含め、すべての社員を対象にパワハラに関する研修を行い、パワハラは起きない、パワハラを容認しない社内の風土を作ることがいちばんの予防策と言えるのではないのでしょうか。

残念ながら社内相談できる相手がない場合は、地域の労働基準監督署や労働相談センターに相談することができま

す。

パワハラは、直接の被害者だけでなく、周りの人間の士気をも喪失させて職場の効率や生産性を低下させます。誰もが安心して働き、自分の力を十分に発揮できるように、企業が責任を持って職場環境を整えることができます。重要になってくると言えるでしょう。

国 総合労働相談コーナー (いずれも土・日・祝日を除く8:30~17:00)

<http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp/annai/annai02.html>

茨城労働局総合労働相談コーナー (女性の相談員がいます)

水戸市宮町1-8-31 茨城労働局総務部企画室内

TEL029-224-6212

水戸総合労働相談コーナー 水戸労働基準監督署内

TEL029-226-2237

茨城労働局雇用均等室

TEL029-224-6288

県 労働相談センター

いばらき労働相談センター

水戸市三の丸1-7-41

TEL029-223-1560

(土・日・祝日を除く9:00~20:00)



男の料理

基本のキ！～大好評でした～

今日は誰もゴハンを作ってくれない！

でも大丈夫。平成20年11月15日（土）、「普段の食事をパパッと作ろう」をテーマに、まったく初めて料理をする男性を対象とした料理教室を開催しました。

いわゆる団塊世代から最高齢は83歳まで、皆さん大変真剣に講師の羽鳥達也先生（羽鳥クッキングスクール）の説明にメモを取りつつ聞き入りました。「お米の水加減をするときに、お米のカップ（1合）と計量カップ（200cc）を混ぜて使ったら大変なことになりますよ」というお話にも、最初は「??？」

「これが大きじ。カレーのスプーンとは違いますよ。」



メニューは肉じゃが、厚焼き卵、けんちん汁、ごはん。ごはんは鍋を使ってガスで炊き、きちんと一番だしをとって料理に使いました。

肉じゃがは、やはり家庭の味の代表というイメージがあるのでしょうか。ぜひ習いたかった、という方が多かったようです。

煮物の基本からアレンジの仕方、材料を無駄なく使う方法など、各テーブルで話が弾みました。いつも自分が何気なく食べていたものが、どのような手順で作られていたのか、初めて知った方もいたのではないのでしょうか？



「次は何をしようするんだっただか？」

参加者のひとりには、「今まで包丁も持ったことがありませんでした。今日は計量カップと計量スプーンを買って帰ります」と話していました。

健康で充実した毎日を送るには、やはり食生活が重要です。これを機に、自分の体のもとになる「食事」に、もっと関心を持っていただけたらと思います。

それぞれ 男女の国際協力

～アフリカ・ジンバブエ編～

平成21年1月18日（日）、独立行政法人国際協力機構筑波国際センターとの共催による、青年海外協力隊の活動報告発表会が開かれました。

これは、アフリカのジンバブエで女性の支援活動を行った、石岡市出身の三原千佳さんの体験を通して、男女平等や国際協力について考えてみようという試みです。

三原さんは、平成18年6月から約2年間ジンバブエに派遣され、「グエルエイズ防止協会」に配属されました。協会のメンバーは独身の女性（死別・離別を含む）で構成され、エイズに関する啓発や検査、現金収入を得ることによる生活の向上を目指す活動をしています。現地の女性たちは、きちんとした教育を受ける機会に恵まれなかったため、社会的・経済的に弱い立場にあることが多いとのこと。三原さんは、大学で学んだ服飾の知識や技術を生かし、洋裁・刺繍など手工芸のワークショップを行うことで、現金収入の向上を図ることを要請されました。

家が貧しいため、また、女性であるために教育を受けられなかった人たちは、生活できるだけの仕事に就くことができません。厳しい肉体労働や売春によって生活することになり、健康を損なったり、HIV感染を拡大させてしまうことにもなりかねません。

協会では、運営する農場で生産した鶏肉や卵、手工芸品の販売によって現金収入を得て、貧困の連鎖を断ち切るうとしていきます。

停電・断水はほぼ毎日、他にもさまざまな問題に悩んだこともあったそうですが、「いつも協会のメンバーが支えてくれました。政情が不安定になり、慌ただしく現地を離れてしまったのが心残りですが、現金を手にした人たちがとても喜んでくれたのが嬉しかったです」とのこと。

また、現地で朝食などに食べている「ポリッジ」を作りながら、身近な家事労働や仕事の中で無意識にしている男女の役割分担について考えました。国際青年協力隊に示す若い方もいて、身近にできる国際協力について思いをめぐらせる、良い機会となりました。



ジンバブエでの体験について語る三原千佳さん

平成20年4月1日から

パートタイム労働法が変わりました!

～改正のポイント～

※パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」とは…
1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(正社員)の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者です。この条件に当てはまれば「パート」「アルバイト」「契約社員」など、呼び方は問いません。

労働条件の文書交付・説明義務
事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際、労働基準法により労働条件の明示が文書の交付によって義務付けられている事項(注)に加え、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書交付などにより明示しなければなりません。
また、事業主は、雇い入れ後、パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

(注)労働基準法上、文書交付による明示が義務付けられている事項は、以下の通りです。

- ・ 契約期間
- ・ 休憩・休日・休暇
- ・ 仕事をする場所と仕事の内容
- ・ 賃金
- ・ 始業・終業の時刻や所定労働時間外労働の有無
- ・ 退職に関する事項 など

均衡のとれた待遇の確保の促進

(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

事業主は、通常の労働者(正社員)との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定するよう努めなければなりません。

特に、職務の内容や退職までの長期的な人材活用のしくみや運用などが通常の労働者(正社員)と同一のパートタイム労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している者については、パートタイム労働者であることを理由としてその待遇について差別的な取扱いをしてはなりません。

また、福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の労働者が利用している場合は、パートタイム労働者にも利用の機会を与えるよう配慮しなければなりません。

通常の労働者(正社員)への転換の推進

事業主は、通常の労働者(正社員)への転換を推進するための措置を講じなければなりません。

①通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパートタイム労働者に周知する。

②通常の労働者のポストを社内公募する

場合、すでに雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。など

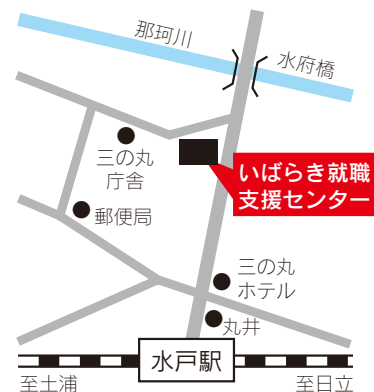
苦情処理・紛争解決の援助

事業主は、パートタイム労働者から苦情の申し出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めることとされています。しかし、パートタイム労働法で事業主に義務づけられている事項について当事者間の解決が困難な場合は、労働局長による紛争解決援助や調停制度を利用し解決を図るしくみが設けられています。

パートタイム労働法に関する相談先

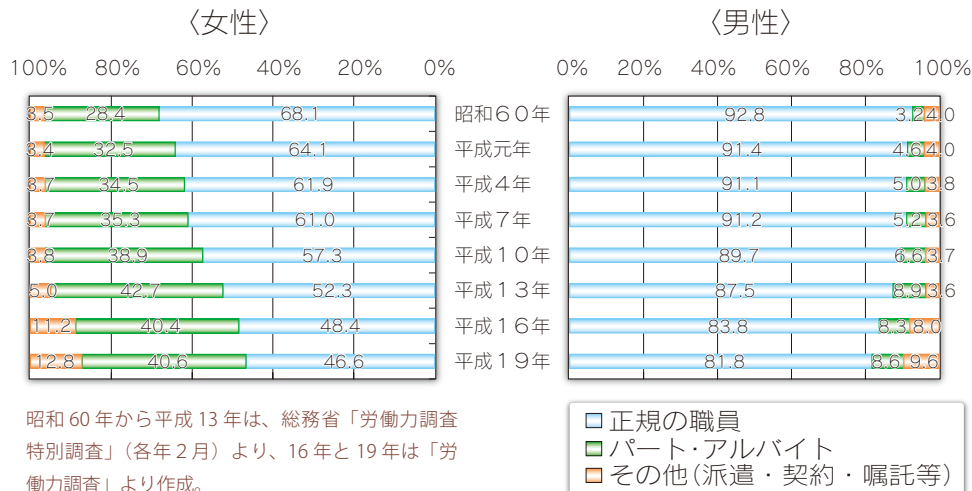
内容	相談先
パートタイム労働法全般に関する相談。 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています。	茨城労働局雇用均等室 TEL 029-224-6288
雇用保険について	ハローワーク水戸(水戸公共職業安定所) TEL 029-231-6221
賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について	水戸労働基準監督署 TEL 029-226-2237
技能を身につけたいとき	ハローワーク水戸(水戸公共職業安定所) 茨城職業能力開発促進センター TEL 029-221-1188
個別労働関係紛争に関する都道府県労働局長による助言・指導、紛争調停委員会によるあっせんを受けたいとき	茨城労働局企画室 総合労働相談コーナー TEL 029-224-6212
労働関係、労働福祉に関する相談	茨城県商工労働部労働政策課 茨城労働相談センター TEL 029-233-1560
所得税について	関東信越国税局水戸分室 税務相談室 TEL 029-226-8680 水戸税務署 TEL 029-231-4211
茨城労働局ホームページ http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp	

茨城労働相談センター(いばらき就職支援センター内)
水戸市三の丸1-7-41



ごーた DE 女性問題

雇用形態別に見た役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移



働く女性は年々増えていますが、正規の職員・従業者に占める女性の割合は約3割で、昭和60年以降、概ね横ばいです。いっぽう、男女とも非正規雇用者数が増加しています。その傾向は特に女性に著しく、役員を除く雇用者のうち、パート・アルバイト・派遣社員などの非正規雇用者の割合が、昭和60年には31.9%だったものが平成19年には53.4%と過半数を占めるに至っています。

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査（平成18年）によると、3年前と比較して、非正規社員の割合が増えているとした事業所は33.9%でした。これらの事業所に、その影響を尋ねたところ、「人件費の総額を削減できた」78.3%、「正社員の数を減らすことができた」62.7%、「労働者の数や労働時間を柔軟に管理できるようになった」54.2%と、経費節減効果を挙げる事業所が多くなっています。

改正パートタイム労働法は、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡の取れた待遇を確保することを目指すものです。法に沿った雇用管理がされるよう、企業の努力が求められています。

男女平等参画社会推進のために・・・

■ 男女平等参画苦情処理委員会

男女平等参画に関する苦情の申し出を、公平・中立な立場に立って調査し、解決を図っていきます。詳細は、水戸市男女平等参画推進課までお問い合わせください。

■ 男女平等参画推進委員会

男女平等参画社会の推進のために設置された、市民・事業者・学識経験者から構成される委員会です。総合的な施策と重要事項を調査審議します。

男女平等に関する 相談窓口

家庭内暴力・セクハラ・人間関係の悩みなど、お気軽にご相談ください。秘密は厳守します。

- 相談日時 毎週木・土曜日 午前9時から午後3時まで（予約不要）
- 相談料 無料
- 相談員 男女平等に関する相談員
- 設置機関 水戸市男女平等参画推進課
- 相談場所 水戸市五軒町1-2-12 びよんど内の相談室
- 電話番号 029-233-7830（ナヤミゼロ）

編集後記

実は鍋でごはんを炊いたことがありません。非常時に電気が止まったらごはんが食べられない...と思っていたら、早くておいしく炊けるという土鍋を教わり、今、入荷するのを待っています。

自分で料理できたら、誰かが食べさせてくれるのを待ってなくても済みます。自分の食を人任せにしてしまうのは、実はちょっと怖いことなのかもしれません。

あとはカセットコンロのボンベを備蓄しなくては...

発行日 / 平成21年3月

編集・発行 / 水戸市 市長公室 男女平等参画推進課

〒310-0063 水戸市五軒町1丁目2番12号

水戸市男女文化センター びよんど 内

TEL 029-226-3161

FAX 029-226-3162

ホームページ / <http://www8.ocn.ne.jp/~beyond/>

印刷 / 関東印刷株式会社

表紙絵 / 七字純子

