

# こちら 男女共同参画情報局

## お知らせ 6月23日～29日は男女共同参画週間です

「男女共同参画週間」の期間中(6月23日～29日)、男女共同参画の推進についての理解を深めていただくため、内閣府をはじめとする男女共同参画関係省庁の主唱により全国で啓発に向けた取り組みが行われています。

### 平成26年度のキャッチフレーズ

内閣府がキャッチフレーズの募集を行ったところ、応募総数3,651点の中から3作品が選ばれました。

**最優秀賞** 「家事場のパパデカラ」 野田学園 平成25年度4年C組の皆さん(山口県)

**優秀賞** 「今年は、パパが育休」、「家を楽しみ、職を楽しむ。」

### 大阪市の主な催し

◇街頭啓発キャンペーン「アメちゃんコミュニケーションで拡げる男女共同参画の輪」

大阪市では、今年度も大阪市地域女性団体協議会と協働し、男女共同参画について理解を深める街頭啓発キャンペーンを実施します。

男女共同参画の啓発リーフレットとともに、包装紙にメッセージをプリントした「アメちゃん」を二つ配布します。受取った方は、一つは自分に。もう一つは誰かにプレゼント。

家族や友人などにも手渡しいただくことで、男女共同参画推進の輪を広げましょう！

日時：6月26日(木) 11:00～12:00 開催場所：JR京橋駅周辺

クレオ大阪各館でも関連イベントやブックフェア、展示などの催しを行います。(詳細は各会場にお問合せください)

◇クレオ中央☆わいわいサタデー

6月28日(土) 10:00～16:00

パパだいスキップ!～絵本よみきかせライブ2014 & ママ向けヨガ

セミナー「ニュースを読む～女性活用で経済アップは図れるの?～」(詳細は15ページ)

カメラ講座、バザー、おとなの井戸端会議ほか、みんなで楽しめるイベントです。

◇クレオ大阪北 パパと楽しむ理科教室

6月28日(土) 10:00～12:00

◇クレオ大阪東 セミナー「熟男のためのはじめての料理教室」

6月28日(土) 18:00～20:00(詳細は15ページ)

## お知らせ 男女共同参画施策苦情処理制度をご存知ですか？

大阪市では男女共同参画社会の実現をめざして、大阪市男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画に関する施策についての苦情処理制度を平成15年から設けています。寄せられた苦情につきましては、公正・中立な立場の大阪市男女共同参画苦情処理委員の意見を聴いた上で、速やかに適切な措置を講じます。

なお、苦情処理委員は次の3名の方です。

上杉孝實(京都大学名誉教授)、比嘉邦子(弁護士)、村上武則(近畿大学法科大学院教授)

**【申出の対象】** 市が実施する男女共同参画施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情が対象となります。

**【申出のできる方】** 大阪市内に在住・在勤・在学の方及び市内の事業者及び団体

**【申出方法】** 詳しくは、大阪市男女共同参画施策苦情処理制度リーフレットまたは市民局ホームページに掲載していますので、ご参照ください。また、電子申請を利用したの申出もできます。

●リーフレット設置場所 大阪市役所(市民局男女共同参画課)、クレオ大阪各館

●市役所ホームページ <http://www.city.osaka.lg.jp/shimin/>

●申出窓口・お問合せ 大阪市民局男女共同参画課 電話 06-6208-9156 Fax 06-6208-7073



大阪ならではの!?



## ニュース ベビーカーにも優先マーク♡“子育てしやすい環境づくり”にご理解とご協力を♡

国土交通省は、電車やバスの車内ではベビーカーをたたまなくてもよいとする共通ルールを決めました。保護者が子どもと荷物を抱えながら、ベビーカーをたたんで乗るのは危険と判断し、保護者と周囲の乗客にお互いの気遣いを求め、優先スペースに掲示するマークも公表しました。公共交通機関でのベビーカー利用をめぐるっては、周囲の乗客から「通路をふさいで邪魔」などの不満もあります。ほかの乗客との摩擦を防ぐため、保護者には、電車ではストッパーをかけ、バスではベルトで座席などに固定してもらい、「接触や通行の妨げなど操作に気をつけましょう」と呼びかける一方、周囲には「温かい気持ちで見守って」「手助けを申し出てみましょう」と理解を求めています。



## ニュース 平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

男女雇用機会均等法で禁止している「間接差別」の対象範囲が拡大します。

これまでは、総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されてきました。

改正後は、すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されます。

<「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例>

- ⊘ 労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。
- ⊘ 部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社などがないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

その他、職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針がよりわかりやすくなります。

<以下の太文字が、今回指針に明示した事項です。>

- 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。
- 周知・啓発をするに当たっては、発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。
- 相談対応に当たっては、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれます。
- 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応が追加されます。

