



休館日のご案内

2月

1月26日(月)～2月6日(金)・
9日(月)・16日(月)・23日(月)

開館時間

平日 9:30～18:00
土・日・祝 9:30～17:00

お問い合わせ

志賀町立図書館 ■ 32-1740
志賀町立富来図書館 ■ 42-2777

蔵書点検中(1月26日～2月6日)はご迷惑をおかけしました。
2月7日(土)から通常どおり開館しますので、リフレッ
シュした図書館をご利用ください。

◆おすすめの本◆

○永平の風 道元の生涯

大谷 哲夫

日本曹洞宗の開祖・道元禅師の高潔な生き方が、時を越え、混迷の現代を生きる多くの人に深い示唆を与えてくれます。映画「禅ZEN」の原作本。

○昭和の爆笑王(存)林家三平傑作集

林家 三平

現役時代そのまま残されていた、たくさんの直筆ネタ帳から、かつて日本中をわかせたおなじみのギャグ、コント四百余りを収録。昭和が愛した笑い、時代を超えた「芸の力」を余すところなく伝える公式ネタ集です。

◆新着の本◆

○壺 上下

内田 康夫

○ふたりの季節

小池真理子

○仮想儀礼 上下

篠田 節子

○断絶

堂場 瞬一

○恋と恋のあいだ

野中 柗

○ほうき星 上下

山本 一力

○コレステロール 減らそう

悪玉増やそう善玉

○誰でもわかる！世界同時恐慌

日本放送出版協会

○のすべ

櫻井 英明

志賀町立図書館

●ボランティアおはなし会

日時：2月14日(土)・28日(土)

午後2時から

場所：1階・絵本コーナー

●おはなし会

日時：2月18日(水)

午後4時から

場所：1階・絵本コーナー



●上映会

ころわんのおはなし

・ころわんと ちよろわん

・ころわんと ころころ

日時：2月21日(土)

午後2時から

場所：2階・視聴覚室

志賀町立富来図書館

●ハウルのおはなし宅急便

日時：2月25日(水)

午後3時30分から

場所：富来放課後児童クラブ

日時：2月27日(金)

午後2時から

場所：ますほの里

富来図書館からのお願い 寄贈して下さる方を探しています

- ・ 外国文学(文庫本)
- ・ 江川晴さんの著書

大切に利用させていただきます。
富来図書館までご連絡ください。

◆第1回坪野哲久文学奨励賞受賞作品展◆

志賀町立図書館・富来図書館では坪野哲久文学奨励賞の受賞作品を展示しています。志賀町の小中学生から募集した「短歌・俳句・詩」各部門の佳作以上の入賞作品です。3月末まで。

◆保存期間の過ぎた雑誌を差し上げます◆

期 間：2月14日(土)～2月28日(土)
配布冊数：1人2冊まで

※詳しい手続きは各図書館カウンターでお尋ねください。



2月	コース	場 所・ 時間		
10日(火)	熊野福	①熊野多目的集会场 13:30 ②福浦郵便局前 14:00		
	稗造	①東小室バス停 14:30 ②鶴野屋バス停 15:00		
12日(木)		はまなす園 14:00		
13日(金)		有縁の荘 14:00		
17日(火)	東増穂	①八幡公民館 13:10 ②アイリス(老保) 13:30 ③ますほの里(特養) 14:10		
		志賀町デイサービスセンター 14:00		
18日(水)	西増穂	①大福寺干場商店前 13:10 ②稲敷集会场 13:30 ③西増穂郵便局前 13:40 ④はまなす園デイサービスセンター 13:50 ⑤とぎ地域福祉センター 14:10		
		西海浦	①前浜バス停前 13:30 ②笹波バス停 13:40 ③のぞみの里 13:50 ④赤崎作業場前 14:00 ⑤西海長畑商店前 14:30	
			富来	①すみれ作業所 13:30 ②富来病院 14:00
				はまなす園 14:00



県民大学チャレンジ志賀教室
が開かれ、川部先生ご指導のもと、今年もよい年になるようお願いをこめ「三門松」作りを体

県民大学チャレンジ志賀



●志賀町児童館

☎ 32-1724



休館日

2月11日(水)、15日(日)

和風作り

新春、和風作りに挑戦しました。子どもたちは和紙に動物や鳥、人気のキャラクターの絵を描き、縦60センチ、横40センチに組んだ竹ひごに慎重に貼っていきます。その後、風揚げ。寒空の下、手作り和風は日本海の風に乗って高く舞いあがったり、クルクル回転して急降下したり。大喜びして何度もトライしていました。

験しました。高さ10センチほどの竹筒に松竹梅とナンテンを思い思いに差し込み、最後にしめ縄を飾りつけます。「紐結びに苦労したけれど立派な門松になった」と親子でオリジナルの門松作りを楽しみました。



民生児童委員協議会からいた
だいたもち米で、あんこ、きな粉、ごまの「おはぎ」作りを体験しました。「おばあちゃんと作ったことがあるよ」といいな

クッキング(おはぎ作り)



ペーパークラフト



がら、もち米を潰してまるめたり、あんこやきな粉をつけたりと楽しそうにクッキング。個性的な形の甘いおはぎが完成し、児童館に遊びに来ていた子どもたちとおいしくいただきました。

ペーパークラフト教室では人気の「ケロコ軍曹」を作りました。児童たちはケロコ軍曹の展開図を使って、切る、貼る、組み立てるといった基本作業に集中力と忍耐で取り組みます。球形の顔の組み立てに苦労しながらも、高学年が低学年をサポート。どの子も一枚の平面の紙から立体のかわいいケロコ軍曹を完成させました。

2月の行事予定

1日(日)	切り絵教室	13:30~
7日(土)	オカリナクラブ	13:30~
21日(土)	バトンキッズ	13:30~
22日(日)	ひな祭りクッキング	13:30~
28日(土)	オカリナクラブ	13:30~

★申し込み、お問い合わせは
志賀町児童館 まで TEL 32-1724

お知らせ

児童館お楽しみ会

3月1日(日)、9時30分より、恒例児童館のお楽しみ会を開催します。一年間の児童館活動の中からオカリナの演奏、バトン演技などを発表します。また、体験コーナーとしてゲーム、工作、お茶会などを計画しています。たくさんのお楽しみ会、ご家族の参加をお待ちしています。

・弁護士（元高等検察庁検事）
愛知学院大学法科大学院特任教授
國田 武二郎（堀松出身）

東京地検、名古屋地検、横浜地検、岡山地検、福井地検等で捜査・公判検事として財政・経済事犯、公安・労働事犯、選挙事犯、暴力事犯、風紀・麻薬事犯、外国人犯罪、少年犯罪、交通事犯など数多くの事件を担当。仙台高等検察庁検事として若手検事の指導育成にもあたる。平成15年6月、愛知県弁護士会に弁護士登録。あすなろ法律事務所という名称で法律事務所を開設し、弁護士として活動。また、愛知学院大学法科大学院特任教授として法科大学院で教鞭を取っている。平成20年から愛知・三重両県の産業保険推進センター産業保健相談員、年金記録確認愛知地方第三者委員に就任、その他、愛知県警察学校で講師。

法 相 談 律

職場のセクハラを巡る諸問題

Q1…娘がこのところ、職場で嫌いな上司から、すれ違うときに体を触られたり、服装や化粧について感想を言われたりしています。先日は新入社員の懇親会の後、上司と一緒に行ったカラオケルームでデュエットするよう迫られました。このようなことはセクハラになるのでしょうか。

A…セクハラとは

セクハラ（セクシユアル・ハラスメント）とは、一言でいうと「相手の意に反する性的言動」のことです。「相手」とは、女性に限らず男性の場合もあります。例えば女性の上司が部下の若い男性に対してセクハラをする、というケースもあります。「意に反する」とは、相手方が望まないとか、その意思に反することです。行為者がそのつもりがなくても、相手方にとって不快な場合も含まれます。したがって、全く同じ行為をしても、その行為者が誰であるかによって、相手方にとっては不快な場合もあれば、そうでない場合があります。セクハラの中には、自分の行為は相手にとって喜ばれているとの、とんでもない思い上がりがある場合が多いのです。このように加害者が全くその意識がなくて、冗談のつもりでも、受け取る側が不快であればセクハラになるのです。「性的言動」とは、性的な冗

談をいったり、性的関係を求めること、体に接触することなどです。

セクハラの種類

特に職場におけるセクハラが問題とされています。職場のセクハラは、①**対価型**と②**環境型**に分類されます。対価型とは、地位利用型ともいわれ、上司が被害者に昇給させることと引き換えに性的関係を求めたり、被害者に性的な関係を断られたために解雇するようなことをいいます。環境型とは、上司が女性従業員の腰、胸にたびたび触ったり、抗議をしているのにヌードポスターを貼ったりして、職場環境を悪化させるような行為のことです。**質問の上司の行為**は、女性は、たいへん不快の念を抱いていると思われる。また、カラオケではデュエットを強制されているとみられ、そうであれば、すべて環境型のセクハラにあたります。懇親会の後の2次会であっても、実質的に職場の延長線上であれば、職場のセクハラといっていじょう。

セクハラの状態

環境型 ・ヌードポスターを貼る

・卑猥なことをいう

・体に接触する

・カラオケ等の同行を強要するなど

対価型

- ・昇進させる代わりに性的関係を強要する
- ・交際しないのであればやめてもらいたい脅す

Q2：Q1のようなセクハラがあった場合、どのような対応の方策があるのでしょうか。

A：毅然と対応する

このような職場でのセクハラ被害を受けたときは、毅然として対応するべきです。最近では男女雇用機会均等法の改正により、労働者（男性を含みます）がセクハラ被害を受けたいよう事業主が必要な措置を講ずる義務が規定されており、厚生労働省も積極的にその防止に取り組んでいます。裁判例でもセクハラに対しては厳しい判断が継続しています。

会社の窓口への相談

まずとるべき手段としては、会社がセクハラ「相談・苦情窓口」を設けている場合には、この部署に相談するべきです。厚生労働省は事業主に対し、このような窓口を設けて、事実関係を迅速・正確に把握し、適正に対処するよう指導しています。仮に会社がまともに取り合ってくれないようでしたら、厚生労働省が各都道府県に設けている労働局の雇用均等室に投書や申告をして、そこから会社に指導してもらうことが考えられます。また、労働局長が当事者双方から事情を聴いて助言、指導、勧告を行う制度もありますし、労働問題の専門家に

よる調停制度を利用することもできます。これらの制度は誰でも気楽に利用することができ、非常に有効です。お尋ねのケースでは、少なくとも会社から上司に注意、指導してもらって今後このようなことのないよう処置することが必要でしょう。

訴訟等

しかし、上司の行為がQ1の例にとどまらず、もっとひどくて、会社を取り合わないうようなときは、民事裁判を起こすこともあり得ます。セクハラ事件で最初に有名な裁判は福岡セクハラ裁判です。この事件は、上司が女性従業員に異性交遊関係が派手だとか、異性関係が乱れていて卵巣腫瘍になったなどの性的悪評をふりまいた結果、女性従業員が退職に追い込まれた事実で、裁判所は会社と上司に対して不法行為責任を認め、150万円の賠償を命じました。その後も900万円の賠償を命じた判決もでるなど、裁判所もセクハラに対して厳しく対応しています。

セクシャルハラスメントのない職場にするために事業主が雇用管理上配慮すべき事項（厚生労働大臣の指針）

次の9項目は、業種や規模を問わずすべての事業主（派遣先を含みます）に義務づけられています。

1 職場におけるセクシャルハラスメントの内容・セクシャルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 セクシャルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

3 相談窓口をあらかじめ定めること。

4 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

5 事実関係を迅速かつ正確に確認すること

6 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと

7 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

8 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

9 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱を行うてはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

労災

セクハラが原因で精神疾患になった場合は労災が認められる可能性もあります。くわしくは労働基準監督署にご相談下さい。

刑事事件

セクハラ行為を行った場合、行為者は刑事責任を問われる場合もあります。身体的接触を伴う場合、強姦罪、強制わいせつ罪、強要罪等、また、発言、うわさを流せば名誉毀損、侮辱罪、その他、軽犯罪法違反、ストーカー規制法等に問われます。