

都城市男女共同参画センター広報誌

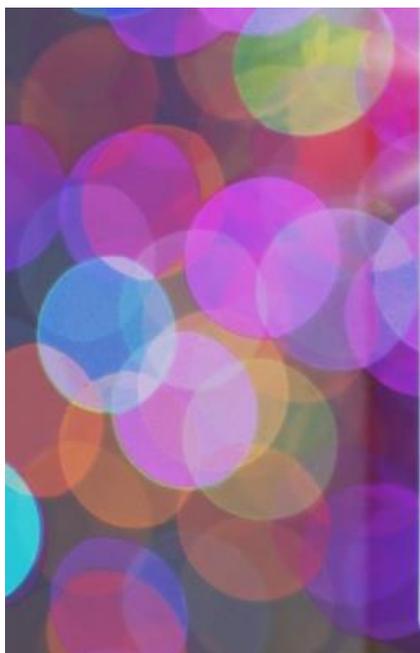


The Miyakonojo

Center For Gender Equality

～ News Letter ～

Index／【特集】STOP！ハラスメント
多様な性を理解するための知識
「女性に対する暴力をなくす運動」週間



STOP！ハラスメント

日常生活を送る中で「〇〇ハラスメント」という言葉を耳にしたことがあるのではないのでしょうか。ハラスメントとは、『嫌がらせ』や『迷惑行為』などの意味をもつ言葉で、相手を不快にしたり、人格や尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与えたりするものです。

ハラスメントの歴史

日本で初めて登場したハラスメントは、「セクシュアル・ハラスメント」です。1989年（平成元年）、男性上司からの性的な中傷により退職に追い込まれた女性が、男性上司と会社に対して損害賠償請求の民事裁判を日本で初めて起こしたことにより、世間にセクハラ概念が急速に広まりました。ちなみに、「セクシュアル・ハラスメント」は同年の新語・流行語大賞の新語部門で金賞を受賞しています。

次に登場したのは2001年の「パワー・ハラスメント」で、その次が2014年の「マタニティ・ハラスメント」でした。今ではハラスメントに対する認識が強まり、30種類以上のハラスメントがあります。



～ハラスメントの種類（一部）～

セクシュアル・ハラスメント・・・性的な嫌がらせ

パワー・ハラスメント・・・職場において優位性を背景として業務の適正な範囲を超えた嫌がらせ

マタニティ・ハラスメント・・・妊娠・出産・育児に関する嫌がらせ

モラル・ハラスメント・・・言葉や態度によって人格の尊厳を傷つける嫌がらせ

アルコール・ハラスメント・・・酒席での迷惑行為

スクール・ハラスメント・・・教師の生徒に対する嫌がらせ

ジェンダー・ハラスメント・・・「男らしさ」「女らしさ」を強要する嫌がらせ

【出展】「Q&A ハラスメントをめぐる諸問題」(株)ぎょうせい発行

セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)とは、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

職場におけるセクハラは、次の2つのタイプに分類されます。

【対価型セクハラ】

職場の地位や権限を利用して性的関係などを強要し、それを否定する者に解雇、降格、減給などの不利益を与えること

例えば…

👤 社長が社員に対して性的な関係を要求したが、否定されたため、その社員を解雇した。



【環境型セクハラ】

視覚的なものや意に反する性的言動によって職場環境が不快になり、働く上で大きな支障が生じること

例えば…

👤 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。



こんな考えは危険です!

- 自分はキャラクター的に、何かしてもあまりセクハラだとは思われない人間だ
- 性的な冗談やからかいは、職場の潤滑油なので、それに対してうるさく言うのはおかしい
- 部下の女性や男性を、「うちの女(男)の子」「〇〇ちゃん」と呼んでいるが、それはセクハラには当たらない
- 容姿、服装、髪型、化粧などについて相手に言うことは自分の個人的な感想なのでセクハラには当たらない



男女雇用機会均等法において、事業主には次のことが義務付けられています。

1. セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する
2. セクハラの子被害を受けた者や目撃した者が相談しやすい相談窓口(相談担当者)を社内に設ける
3. セクハラの子相談があったとき、すみやかに事実確認をし、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う
4. 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、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いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する

パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント(パワハラ)とは、社会的な地位や人間関係などの優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

2022年4月からパワー・ハラスメント防止措置が全企業に義務化されています。

職場におけるパワー・ハラスメントは主に6つのタイプに分類されます。

身体的な攻撃



殴る蹴るなどの
暴行・傷害

精神的な攻撃



脅迫や名誉棄損・
侮辱・ひどい暴言

人間関係からの 切り離し



隔離・仲間外し・無視

過大な要求



業務上明らかに不要なこ
とや遂行不可能なことの
強制・仕事の妨害

過小な要求



業務上の合理性なく、能力
や経験とかけ離れた程度
の低い仕事を命じたり、仕
事を与えないこと

個の侵害



私的なことに
過度に立ち入ること

こんな行為は
要注意です!

- ストレスがあると、つい部下に当たったり、怒鳴ってしまう
- 部下の性格や人間性を悪く言ったり、否定したことがある
- 出来の悪い部下ばかり自分に押しつけられている気がする
- 長時間部下の指導を行うことがたびたびある
- 人前で部下を大声で怒鳴ってしまう
- 私的な用事を部下に命じる
- 嫌いな部下には話しかけない
- 部下の話を見聞かず、一方的に話す



会社の窓口に相談しましょう

職場でのハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局など外部の機関に相談しましょう。 ※相談機関は別頁に記載しています。

【参考資料】「あかるい職場応援団」 URL:<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)
「職場でつらい思いしていませんか？」厚生労働省 都道府県労働局

ハラスメントをなくすために

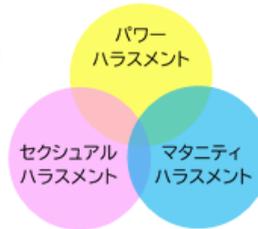
私たちは、家庭や職場、地域などでの日常的なやり取り中でもハラスメントの種を無自覚にまいて、いつの間にかハラスメントの加害者になってしまうこともあります。ハラスメントを予防するためにも、普段から関心を持ち、ハラスメントをなくすべきものだとの意識を持つことが大切です。



ハラスメントは重なる部分もあります！

例えば、上司からこんなことを言われたらセクシュアル・ハラスメントであると同時にマタニティ・ハラスメントでもあり、パワー・ハラスメントにもなり得ます。

結婚したんだって。子どもはまだなの？
そうなの、妊娠しているの。それじゃ仕事はパートになってもらわないとね。



多様な性を理解するための知識

イラストレーター イルラベーターキユープラス

LGBT・LGBTQ+ 〈性的マイノリティを表す総称〉

レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー・クエスチョニングの頭文字をとったものです。性的マイノリティの総称として用いられ、他に「LGBTQ+」「LGBTQ等」のほか「LGBTs」ということもあります。

SOGI 〈すべての人の性のあり方の表現〉

性的指向(セクシュアル・オリエンテーション)、性自認(ジェンダー・アイデンティティ)の頭文字をとった略称です。特定の性的指向・性自認の人だけでなく、すべての人の性のあり方についての表現です。

【SOGIハラ】

性的指向や性自認に関して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをすること。

平成29年1月、改正男女雇用機会均等法が施行され、性的指向や性自認にも配慮し、性的マイノリティに対するセクシュアル・ハラスメントも、いわゆるセクハラ指針の対象になると明記されました。

ハラスメントや暴力の被害を受けたとき

あなたが被害にあったのは、あなたのせいではありません。
どんな理由があってもハラスメントをしたり、暴力を
ふるうことは決して許されるものではありません。

悪いのは加害者です。

あなたには、**何の責任もありませんし、少しも悪くありません。**

そのことを忘れないでください。



黙って我慢する必要はありませんので、ひとりで悩まないで信頼できる人
に相談してください。誰かに相談することで、自分の気持ちが見えてくるこ
ともあります。

相談することはとても勇気がいることですが、きっとあなたの力になります。

相談窓口の案内

| | |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セクシュアル・ハラスメント | 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) 【宮崎労働局】 ☎0985-38-8821 8:30～17:15 (土・日・祝日・年末年始を除く) |
| 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に 関するハラスメント | |
| パワーハラスメント | 総合労働相談コーナー 【宮崎労働局】 ☎0985-38-8821 8:30～17:15 (土・日・祝日・年末年始を除く) |
| DV(ドメスティックバイオレンス) | 宮崎県女性相談所(配偶者暴力相談支援センター) ☎0985-22-3858 (祝日・年末年始を除く) 月～金 9:00～20:30 / 土・日 9:00～15:00 |
| | DV相談+(プラス) ☎0120-279-889 電話・メール 24時間受け付け チャット相談 12:00～22:00  |
| 性犯罪・性暴力被害 | さぼーとねっと宮崎(ワンストップ支援センター) ☎0985-38-8300 全国共通短縮番号 #8891 |
| | Cure time「キュアタイム」 チャットやメールで相談 毎日 17:00～21:00  |
| | 男性のための性暴力被害ホットライン ☎0120-213-533 毎週土曜日 19:00～21:00 (R5.12.23まで開設予定) |
| | 男の子と保護者のための性暴力被害ホットライン ☎0120-210-109 毎週金・土曜日 16:00～21:00 (R5.12.23まで開設予定) |

都城市男女共同参画センターのご案内

女性総合相談

都城市男女共同参画センターでは、女性相談員による相談窓口を開設しています。男性の方も電話相談をご利用いただけますので、ひとりで悩まずご相談ください。



相談は無料です。秘密は守ります。



電話相談

相談時間30分まで
※男性利用可

【相談専用電話 0986-23-7157】

相談日:月～金曜日(祝日、年末年始は除く)

相談時間:10:00～16:00

相談予約受付 HP



面接相談

相談時間60分まで
※要予約

メールで、女性総合相談の予約・変更・キャンセルができます。

※メールではこころの相談や法律相談の予約、相談や困りごとの助言等を行うことはできませんのでご了承ください。

専門相談

毎月専門相談を行っております。性別は問いません。事前に予約が必要です。相談専用電話までお問合せください。開催日は変更にある場合があります。

こころの相談



女性臨床心理士
第3火曜日
10:00～12:00

法律相談



女性弁護士
第4火曜日
13:00～16:00

就職支援



サポステ出張相談

若者サポートステーション
第4木曜日
14:00～16:00

※「こころの相談」と「法律相談」では、性的マイノリティの方の相談をお受けしています。

セミナー・出前講座



当センターでは、さまざまな講座を計画しております。ホームページやチラシなどで随時案内しておりますので、ぜひご覧ください。また、出前講座も行っていますので、ご利用ください。

お問い合わせ先 0986-23-2121

都城市男女共同
参画センターHP



発行/都城市男女共同参画センター

〒885-8555 都城市姫城町6街区21号(都城市役所北別館2階)

TEL 0986-23-2121 / FAX 0986-21-3034

E-Mail: danjo@city.miyakonojo.miyazaki.jp

発行月/令和5年10月