

# 職場における ハラスメントの一例

## • セクシュアルハラスメント

…性別を問わず、性的な言動により、相手に不快な思いをさせること、または、性的な言動に対する相手の対応（拒否や抵抗）によって、不当な解雇や降格、配置転換など、労働条件に不利益をもたらすことなど

## • マタニティハラスメント

…労働者の妊娠、出産や育児休業の取得などをきっかけに、職場から嫌がらせや不当な解雇、降格などの不利益な取り扱いを受けること、育児休業の取得を認めないことなど



## • マリッジハラスメント

…未婚の人に対して、周囲が結婚しない理由を詮索したり、独身であることを責めることによって、不快な思いをさせることなど

## • パワーハラスメント

…職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えることなど



等基本調査』における育児休業の取得率は、女性82・2割に対して、男性が6・16割。男性の取得率は少しずつ増加しているものの、依然として低い水準となっています。

男性が育児休業を取得することによって、夫婦間での育児・家事の分担が可能となり、女性の子育てに対する不安の軽減にもつながります。

しかし、職場で育児休業の取得を申し出にくい雰囲気を感じるなど、本人が取得を希望しないケースが多く、職場の理解や配慮が不可欠です。

中小企業が従業員に対して育児休業の取得や取得後の職場復帰を支援するために策定する『育休復帰支援プラン』について、厚生労働省は、

2015年に同プラン策定マニュアルを作成し、企業に向けて、従業員などの状況に応じたモデルプランを提示するなど、育児休業のさらなる取得率増加を目指しています。

**多様な性について考える**

私たちは一人ひとり、姿、価値観、感情などが異なるように、人間の性のあり方も多様です。テレビなどで『LGBT』という言葉聞いたことはありますか。

『LGBT』とは、『女性同性愛者』(Lesbian)、『男性同性愛者』(Gay)、『両性愛者』(Bisexual)、『生まれた

ときの性とは違う性で生きる人・生きたいと望む人』(Transgender)の各語の頭文字をとった表現です。人口に占める割合が少ないことから、『性的少数者』と言われることもあります。

国内では、性的少数者への理解が進まず、偏見や差別があるのが現状です。そのため、LGBTであることを隠して生活している人も少なくありません。

今年8月、北海道教育委員会は、多様な性のあり方に配慮し、道立高校の入学願書の性別記入欄を廃止することを決定しました。この決定により、市内の登別青嶺高等学校と北海道登別明日中等教育学校において

も、2020年春から性別欄が廃止されることとなります。

誰もが自分の『性』を尊重し、自分らしく生きることができるようになるためには、生物学的な男女の性差やLGBTであることを理由とした不当な差別など、『性』による偏見や差別のない社会の実現が必要です。

## 誰もが自分らしく 生きられる社会を目指して

私たちは、性別に関わらず、自らの意思で、社会のあらゆる分野に参画する機会が確保されています。

育児休業などの各種制度を利用しやすい職場環境を整備したり、一人ひとりの意識を見直し、仕事や子育てなど、男女それぞれに偏っている負担を共に分かち合うことが『男女共同参画社会』の実現に必要な不可欠です。

互いの性別や個性を認め合い、私たち一人ひとりが豊かに暮らすことのできる『男女共同参画社会』を目指しましょう。

### 問い合わせ

市民サービスグループ

(☎0521139)