

※盛岡弁で「あのねえ」と呼び掛ける言葉

# 何気ない言葉で誰かを傷つけていませんか？

それ、**ハラスメント**かも！

ハラスメントとは、嫌がらせやいじめで苦痛を与えたり、意識的・無意識的に関わらず相手に不快感をさせたりすることをいいます。「コミュニケーションのつもり」「善かれと思って」でも、受け手にとって不快であればハラスメントになり、人権侵害にもなります。職場や学校、家庭など、身近な場面で起こり得るさまざまなハラスメントについて考えてみませんか。

【問】男女共同参画推進室 ☎626-7525

## 相談窓口

### ○もりおか女性センター

■女性相談：☎604-3304  
電話か面接、メールで相談  
月・火・金曜は10時～17時、水・木曜は10時～20時（毎月第2火曜、年末年始、祝日を除く。電話と面接相談は要予約）  
☐soudan@sankaku-npo.jp

### ○岩手県男女共同参画センター

☎606-1762（面接相談は要予約）  
■一般相談：水・木・土・日曜、祝日は9時～16時  
火・金曜は13時～20時  
■男性相談：第2・第4土曜 10時～13時  
☎601-6891（面接相談は要予約）  
■LGBT相談：火・金曜 16時～20時  
■女性のための就労支援相談：水・木・日曜 9時～16時

### ○厚生労働省岩手労働局

■総合労働相談コーナー：☎604-3002  
雇止めやパワハラ、SOGIハラなど  
■雇用環境・均等室：☎604-3010  
セクハラ、マタハラなど  
9時～17時（土・日曜、祝日を除く）

### ○法務省盛岡地方務局

■みんなの人権110番：☎0570-003-110  
差別や虐待、ハラスメントなど  
■女性の人権ホットライン：☎0570-070-810  
暴力やセクハラ、ストーカーなど  
8時半～17時15分（土・日曜、祝日を除く）

## セクハラ

**Sexual harassment**  
セクシュアルハラスメント

職場などで、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、体への不必要な接触など、相手の望まない性的な言動をすること。男女問わず、加害者にも被害者にもなり得る。異性だけでなく、同性に対するものも該当する。また、「性的指向」や「性自認」をからかうことなどもセクハラになる。

## ジェンハラ

**Gender harassment**  
ジェンダーハラスメント

男性・女性という性別のイメージを強調して差別したりする嫌がらせやいじめのこと。

注)ジェンダー…「男らしさ」「女らしさ」など、社会的性別役割や文化的につくられた性

## パワハラ

**Power harassment**  
パワーハラスメント

職場や学校などで、「上司と部下」、「先輩と後輩」といった、地位や人間関係などの優位性を背景に、指導・教育の範囲を越えて精神的・身体的に苦痛を与える嫌がらせやいじめのこと。また、性的マイノリティに対するアウティングもパワハラに当たる。

注)アウティング…本人の許可なく、その人の性的指向や性自認について他の人に話すこと

## モラハラ

**Moral harassment**  
モラルハラスメント

無視や人格を傷つける言葉の使用など、精神的苦痛を与える嫌がらせをすること。自覚なしに行われることが多い。

その書類、うちの**女の子/男の子**に届けさせます。

早く結婚しないと、良いのがいなくなっちゃうよ

今日二人で食事どう？  
ダメなら明日は？

えっ？  
男なのに家事してるの？  
男のくせに根性がないな

もう少し女らしい格好したら？  
女なんだから化粧したら？  
女性が担当ですか？  
不安なので男性にしてみらえますか？

契約の1件も取れないのか！  
使えないな！

お前の代わりはいくらでもいるぞ！

一日中家にいるのに、夕飯くらいちゃんと作れないの？

誰のおかげで生活できていると思っているんだ！

子どもはまだ？  
子どもを育てて一人前だよ

## マタハラ

**Maternity harassment**  
マタニティハラスメント

職場などで、妊娠や出産、育児などを理由にした嫌がらせや当事者にとって不利益な取り扱いをすること。

育休も取るの？  
困ったなあ。もういいよ。  
他の人を雇うから

旦那さん働いているんだから、無理に働かなくていいんじゃない？

## パタハラ

**Paternity harassment**  
パタニティハラスメント

育児をしている男性に対する嫌がらせや当事者にとって不利益な取り扱いをすること。

育休？ 育児は母親の**役目**でしょ？  
育休取ったら昇進にひびくんじゃない？

男が育休？  
そんなことできるわけないだろう

## ソジハラ

**SOGI harassment**  
SOGI\*ハラスメント

\*性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字を取った言葉

「性的指向」や「性自認」を理由にした嫌がらせやいじめ、当事者にとって不利益な取り扱いをすること。

私/私たちはノーマルだから/ストレートだから

ねえ知ってる？  
〇〇さんって、**レズ/ゲイ**なんだって

〇〇さんって、男なの？女なの？  
よく分からないよね～  
ゲイ/レズなんだあ、それって治るの？

## コミュニケーション力アップ でハラスメントへ対応 Up

そうは言っても、つい無意識に相手を傷つける言葉が出てしまうことも…。そんなハラスメントを予防するために役立つスキルの一つである「アサーティブコミュニケーション」を紹介します。

アサーティブコミュニケーションとは、以下に示す「基本」を常に考えながら相手と対話する方法です。

**アサーティブコミュニケーションの基本**

<b>誠実</b> 自分の感情をそのまま認め、自分にも相手にも嘘をつかず正直であること。	<b>対等</b> 自分も相手も等しく人間としての尊敬を持っていることを意識する。
<b>率直</b> 言いたいことを言うのではなく、相手の気持ちに配慮しつつ自分の主張を率直に伝える。	<b>自己責任</b> 自分と他人の責任を分けて考える。(全てを背負わない)

例  
「一日中家にいるのに夕飯くらいちゃんと作れないの？」  
↓  
「何かと忙しかったかもしれないけど(相手に何か事情があったのかもしれないという配慮を込めて)、夕飯作ってくれるのうれしかった(自分の気持ちを伝える)」

**職場での悩み解決をサポート**

セクハラ・パワハラ・マタハラの3つは法律で禁止されているハラスメントです。ここ数年、特に職場内のいじめや嫌がらせの相談が急増し、相談件数の約3割を占めています。もし、職場でハラスメントを受けたと感じた時は、我慢せず、相談してください。私たちが本人と会社の間で問題解決のお手伝いをします。

●厚生労働省 岩手労働局 雇用環境・均等室  
ハラスメントを含む労働環境や雇用などのさまざまな相談に応じ、法律に基づいて、企業へ必要な行政指導や紛争解決のための援助を行っています。

厚生労働省 岩手労働局  
雇用環境・均等室長 **山村 千華**さん(右)  
同室長補佐 **小野寺 一成**さん(左)

**一人で悩まず、話すことが大切**

職場や学校など公共の場だけでなく、家庭や近所付き合いの中でもハラスメントは存在します。その場で自分が傷つけられても、相手にその感情を伝えるのは難しいもの。だからといってため込んではいけません。まずは、私たちに相談してください。その時の気持ちを言葉で話すだけでも、とても楽になりますよ。

●人権擁護委員(法務省)  
地域の皆さんからハラスメントなどの人権に関する相談を受け、問題解決のお手伝いをしたり、盛岡地方務局と協力して解決のお手伝いをしています。

人権擁護委員 **遠藤 晴美**さん

**多様な性を知ってほしい**

盛岡にも性的マイノリティの人たちはたくさんいますが、ここではカミングアウトできないと話す人がほとんどです。なぜかという、性的マイノリティの知識が乏しく、自分とは関係ないと思うのか、言葉の端々に差別を感じる場面が多いからだと思います。市民の皆さんには、まず自分が受け入れるか否かに関わらず、性的マイノリティについて最低限の知識をもってほしいです。その上で、自分の周りにも該当者がいると考えて発言すれば、思いやりのある言葉も増えると思います。

●性と人権ネットワークESTO  
自覚する性別や体、書類上の性別に違和感がある人、いわゆる性的マイノリティの人からの相談や日常生活への支援活動を通して、性の多様性を考える活動をしています。

性と人権ネットワークESTO  
岩手スタッフ **木立 千賀**さん

**相手の気持ちを考えた対話を**

自分が話す言葉で、相手がどんな気持ちになるのかを少しだけ考えてから伝えてみましょう。そのように日頃から相手のことを考え、自分の感情から一步引いた目線をもつ人が増えれば、ハラスメントに当たる心無い言葉も減ってくるのではないのでしょうか。

●いわてアサーティブの会  
自分も相手も大切にするアサーティブコミュニケーションの基礎を身に付けるために、勉強会や講座を通して、アサーティブコミュニケーションの日常的活用を目指しています。

いわてアサーティブの会代表 **池田 弘子**さん