

# 心ゆたかに

人権問題啓発誌

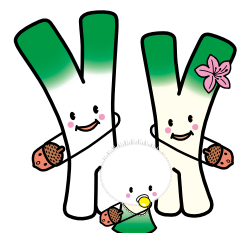
第33号

—部落差別をはじめあらゆる差別をなくするために—

2020年(令和2年)8月1日 米子市総合政策部人権政策課 TEL(0859)23-5415 Eメール/jinkenseisaku@city.yonago.lg.jp



この絵は、LGBTポスター募集に応募された淀江小学校児童の作品です。  
「わたしの『ふっつ』とあなたの『ふっつ』、みんなが互いに違いを認め合おう。「心の  
中に潜んでいる差別の芽を、大きくならないうちに摘みとることで、差別をなくしていこ  
う。」というメッセージを表現してくれました。



# みんなでなくそう さまざまな ハラスメント

いやがらせ  
いじめ

## パワー・ハラスメント(パワハラ)

職場などで、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、相手に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすることです。



ハラスメントは、職場を始め学校や夫婦間などさまざまな人間関係の中で発生します。



## パタニティ・ハラスメント(パタハラ)

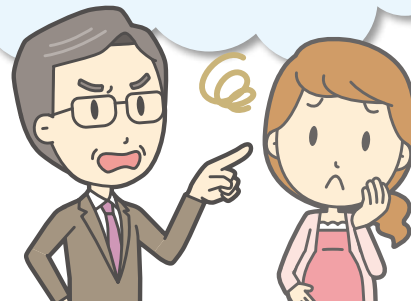
男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げるということです。いわばマタハラの男性版と言えます。

## セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

性的いやがらせ、または相手の望まない性的な言動を行なうことです。

## マタニティ・ハラスメント(マタハラ)

職場において妊娠・出産した人に対して、妊娠や出産が業務上支障をきたすとして、いやがらせを行なうことです。



## モラル・ハラスメント(モラハラ)

言葉や態度、文書などによって、特定の人を繰り返し攻撃し、人としての尊厳や人格を傷つけるいやがらせを行なうことです。

人は、一人ひとり感じ方や考え方が違います。ふだんの何気ない言動が、知らぬ間にハラスメントになっているかもしれません。

何がハラスメントになるかは、一般的な基準だけでなく、受けた人の感じ方も判断材料になります。

## 双方向のコミュニケーションを

ハラスメントを防ぐために、日ごろから互いに十分なコミュニケーションをとることが大切ではないでしょうか。



### ◇◇◇ 令和2年6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化されました ◇◇◇

※職場におけるパワー・ハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。

(中小事業主は令和4年4月から義務化されます。)

※職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました。 [お問合せ先] 鳥取労働局 雇用環境・均等室 TEL(0857)29-1709

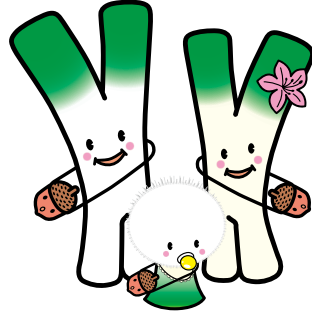
## 新型コロナウイルス感染症に関する人権への配慮について



新型コロナウイルス感染症の対応が長期化するなか、感染者、濃厚接触者とその家族や医療従事者とその家族、特定の国の人などに対する偏見や誹謗中傷、差別などが起きています。

特に人を傷つけるインターネットでの匿名の中傷などは大きな問題になっています!

誤った情報や認識により、人を傷つけるような言動はつしみましょう。お互いに思いやる気持ちを持ちたいものです。



このような行動は、感染が疑われる症状がある場合でも、差別をおそれ、相談や情報提供をためらってしまうなど、結果的に感染拡大につながるといった負の連鎖を引き起こしかねません。

偏見や誹謗中傷、差別をなくしましょう!

人権に配慮した適切な行動をお願いします。

## 人権相談

法務省の人権擁護機関では、新型コロナウイルス感染症に関連する不当な差別、偏見、いじめ等の被害にあった方からの人権相談を受け付けています。

困った時は、一人で悩まず、相談してください。

  
Eメール  
<https://www.jinken.go.jp/kodomo>  
(パソコン、スマートフォン共通)  
下のQRコードを読み込んでください



【電話受付時間】平日午前8時30分～午後5時15分

様々な人権問題についての相談はなんでも

**みんなの  
人権110番** ☎ 0570-003-110

いじめ・虐待(ぎゃくたい)など子どもの人権問題に関する相談はこちら

**子どもの  
人権110番** ☎ 0120-007-110

家庭内暴力など女性の人権問題に関する相談はこちら

**女性の人権  
ホットライン** ☎ 0570-070-810

インターネットでも人権相談を受け付けています。

**インターネット受付**    
パソコン、スマートフォン共通 <https://www.jinken.go.jp/>



# “多様な性”について

## 考えよう そして 認め合おう

近年、LGBTなどいわゆる性的マイノリティの人については情報が多く発信され、認知度もあがっています。しかし、これらの人たちに関する偏見や差別意識は根強く存在し、当事者の人たちの中には、生きづらさを感じている方がいます。

性のあり方(セクシュアリティ)は、「男性」と「女性」の2つに分けられるものではなく、さまざまです。

**体の性**  
生まれた時の性

人のセクシュアリティは「**生まれた時の体の性**」「**心の性(性自認)**」「**好きになる性(性的指向)**」などの要素が組み合わさって、多彩なバリエーションが存在します。

**心の性(性自認)**  
自らが感じている性

- L**esbian レズビアン (女性を好きになる女性)
- G**ay ゲイ (男性を好きになる男性)
- B**isexual バイセクシュアル (異性も同性も好きになる人)
- T**ransgender トランスジェンダー (心の性と身体の性が一致しない人)

**好きになる性(性的指向)**  
好きになる相手の性

**表現する性**  
服装や言葉づかいなどから見える性

**レインボーフラッグ**

性的マイノリティのシンボルとして、6色の虹の旗が使われます。“人間の多様性を守る”という強い意味が込められています。

差別や偏見をなくそう

性のあり方は、人によってそれぞれです

互いに認め合い、自分らしく安心して暮らせる社会にしたいものです。

