

さらに深く掘り下げたい方へ！

ハラスメントに関する本のご紹介

「ハラスメント」の解剖図鑑

アウト or セーフの「境界線」と「根拠」がわかる！
全48種のハラスメントを完全網羅



著者：宮本 剛志
出版社：誠文堂新光社

ハラスメント防止が義務化されてもなお、多くの人が「何がハラスメントになるのか」「どう防げるのか」を理解できていないのが現状です。本書では、セミナーや相談を手掛ける専門家が、職場で起きやすい全48種のハラスメントを詳細に解説しています。

職場で使える ジェンダー・ハラスメント対策ブック

—アンコンシャス・バイアスに斬り込む戦略的研修プログラム



著者：小林敦子
出版社：現代書館

「お茶くみ」や「受付係」など、無意識の性役割意識から生じるジェンダー・ハラスメント。本書は、研究者である著者が考案した防止プログラムを紹介する一冊です。「理論編」と「実践編」の2部構成。偏見に気づき、対策を「自分ごと」として実践するヒントが詰まった一冊です。

上記の本は、横須賀市総合福祉会館5階「デュオよこすか」で貸し出しをしています。
ぜひ、この機会にお立ち寄りください。



横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進施設

「デュオよこすか」をご利用ください

デュオルーム 総合福祉会館5階

交流の場、情報収集の場としてご利用ください。

- ★情報提供 ★図書の閲覧・貸出
- ★ミーティングスペースの貸出

電話：046-822-0804
開館時間：9時～18時
休館日：年末年始及び
臨時休館日



デュオルームでは
お困りの方に
生理用品の配布を
行っています

女性のための相談室

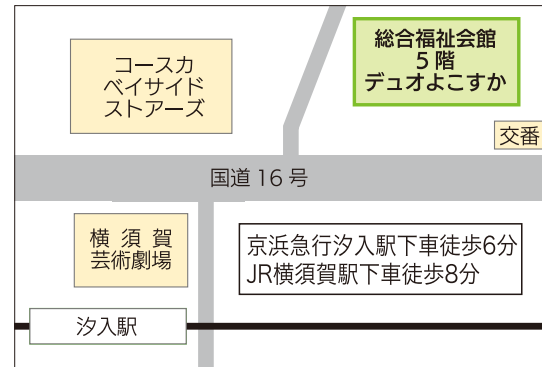
女性が日頃から抱える悩みに女性相談員が応えます。

電話：046-828-8177

一般相談：月・水・金 9時～16時（年末年始、臨時休館日を除く）
女性が抱える人間関係や生活上の悩みについて、
電話で相談に応じます。（1件あたり20分～30分）

法律相談：原則第3火曜日 13時30分～16時30分
女性が抱える法律上の悩みについて、相談に応
じます。（予約制、女性弁護士対応、1件あたり40分）

デュオルームは、多様性を尊重し、誰もが自分らしく過ごせる
社会を目指すための場所です。
ぜひ一度お立ち寄りください。スタッフ一同、お待ちしております！



〒238-0041 横須賀市本町2-1
（横須賀市立総合福祉会館5階）

デュオルームの詳細や
図書の一覧は→



編集・発行 横須賀市 市長室 人権・ダイバーシティ推進課
〒238-8550 横須賀市小川町11番地
電話 046-822-8228
e-mail we-pc@city.yokosuka.kanagawa.jp

New Wave Vol.65

ジェンダー平等実現のための広報紙

【特集】
P2～4

ハラスメントは
『他人事』じゃない！
あなたの言動、相手は今、
何を思うか？
ハラスメントをなくすために、
一人ひとりにできること……P5
「デュオよこすか」のご紹介……P6



ハラスメントは『他人事』じゃない！ あなたの言動、相手は今、何を思うか？



ジェンダー視点でチェック！ あなたの周りの「もしかしてハラスメント？」

ハラスメントは、暴言などの意図的な行為ではありません。「褒めつつも」「冗談のつもり」の何気ない言動が、相手を傷つけてしまうこともあります。ハラスメントの背景には、立場、年齢、性別、外見などに対する無意識の偏見があり、気づかないうちに「らしさ」や「役割」を押し付けているかもしれません。ハラスメントの加害者、被害者、傍観者にならないために、ぜひチェックリストを確認しながら、自身の言動について考えてみましょう。

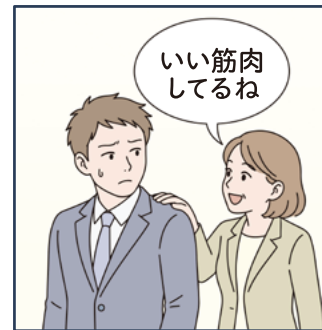
1. セクシュアルハラスメント（セクハラ）

定義

他の人を不快にさせる性的な言動のこと。男性から女性だけでなく、女性から男性、同性同士も対象になります。

ジェンダー視点でチェック！

外見・容姿に関する言及や体を触ることは、褒めつつも、相手を「性的な存在」として見ていると受け取られたり、「仕事ぶりより外見・容姿で判断された」と感じさせたりする可能性があります。



チェックリスト 次のリストで自分の考えや言動を振り返りましょう

- ☐ 「結婚はまだ？」「彼氏・彼女いるの？」「お子さん2人目は？」と聞く
- ☐ 従業員の外見や身体的特徴でランク付けをしている
- ☐ 肩に手を触れるのはスキンシップであると思う
- ☐ 休憩中に雑誌のヌード写真を職場で見ると、個人の自由だと思う
- ☐ あまりセクハラにこだわり過ぎると、職場の雰囲気が悪くなると思う
- ☐ 上司が部下を「ちゃん」づけで呼ぶのは、親近感の表れなので構わないと思う
- ☐ 卑猥な冗談でからかわれている従業員がいたので、「適当に受け流しておいた方がいいよ」とアドバイスした

2. パワーハラスメント（パワハラ）

定義

- ① 優越的な関係に基づいて行われること
 - ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
 - ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること
- パワーハラスメントは、上記の3つの要素を満たすもので、チェックリストのとおり、6種類に分けられます。

ジェンダー視点でチェック！

性別による固定観念や自分の価値観の押し付けは、個人の感情や選択を否定する行為であり、生きづらさにもつながります。誰もが性別に関わらず、多様な働き方や生き方を選ぶ自由があります。



チェックリスト 次のリストで自分の考えや言動を振り返りましょう

- ☐ 身体的な攻撃：カッとなるとつい物にあたってしまう、手が出てしまう
- ☐ 精神的な攻撃：他の従業員の前で「お前は何をやってもダメだな」と無能扱いする
- ☐ 過大な要求：終業間際に終わらない量の業務命令をする
- ☐ 過小な要求：仕事を与えないことで、部下の反省を促し、成長させることも教育の一環だ
- ☐ 人間関係からの切り離し：部下や同僚を、情報共有から外し孤立させることは、業務上必要な場合がある
- ☐ 個の侵害：休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く

3. ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）

定義

「男らしさ」「女らしさ」などの思い込みに基づいて、「この性別ならこうあるべき」と相手に押しつける言動や、その結果、相手が傷ついたり、不利益を受けたりすること。

ジェンダー視点でチェック！

「女性だから」「男性だから」という性別のみで、役割を決めるのではなく、本人の意思や能力に基づいて仕事内容や役割を決めましょう。



チェックリスト 次のリストで自分の考えや言動を振り返りましょう

- ☐ 「女性なのにリーダーシップがある」「男性のわりに気が利く」といった言葉は、褒め言葉だ
- ☐ 育児休業は主に女性が取るものであり、男性が長期間取るとは非常識だ
- ☐ 女性は感情的になりやすく、意見が客観性に欠ける場合がある
- ☐ 重要で責任の重い業務は、男性に任せている
- ☐ 会議でのお茶の準備は女性にお願いしている

4. モラルハラスメント（モラハラ） 5. SOGIハラスメント（SOGIハラ）

定義

モラハラ：職場や家庭などで、身体的暴力ではなく、無視や陰口などの精神的な嫌がらせを通じて、相手に苦痛やストレスを与える行為のこと。

SOGI（ソジ）ハラ：性的指向や性自認に関連した差別的な言動や精神的・肉体的な嫌がらせのこと。また、望まない性別での学校生活・職場での強制異動、採用拒否や解雇など、社会生活上の不利益が生じること。

ジェンダー視点でチェック！

「女性は弱いはず」「男性はこうあるべき」といった性別の決めつけがあると、相手を従わせたり尊厳を傷つけたりすることにつながるかもしれません。

性的指向や性自認についての詮索・噂・他言は、プライバシー侵害にもなります。特に性的指向や性自認に関する無断での暴露（アウトティング）は、本人の尊厳を深く傷つける重大な人権侵害です。



チェックリスト 次のリストで自分の考えや言動を振り返りましょう

- ☐ 専業主婦（夫）は家事を完璧にこなして当然だと思う
- ☐ 夫・妻に対して「稼ぎが悪いせに」や「使えないな」などという
- ☐ 職場の同僚の性的指向や性自認を、周囲に話すことは、その人のことを理解してもらうために良いことだ
- ☐ その場に当事者がいると考えずに、偏見や差別的な言葉を口にする



「固定的性別役割分担意識」……男性・女性という性別を理由に役割を固定的に分けること。
「アンコンシャス・バイアス」……性別・年齢・学歴・国籍などに対する無意識の偏見や思い込みのこと。
「アウトティング」……本人に確認せず、他人が人のセクシュアリティを他の人に伝えること。信頼を失うだけでなく、本人を深く傷つける重大な人権侵害。
「性的指向」……好きになる性のことをいう。恋愛や性的関心の対象となる性のこと。
「性自認」……心の性のことをいう。自分の性別を自分でどう捉えているかのこと。
「SOGI」……好きになる性（Sexual Orientation）と心の性（Gender Identity）の頭文字をとった言葉。マイノリティだけでなく、すべての人が持っている性のこと。

チェックリストはいかがでしたか？リストはすべて、「ハラスメントになりうる」・「問題がある」に該当します。こうした言動で傷つく人がいるかもしれないと気づくことから始めてみましょう。ハラスメントの防止には、「相手がどう感じるか」を想像して、自分の言動を見直すことが大切です。あわせて、無意識の思い込みやジェンダーに基づく偏見がないかも考えてみませんか。ハラスメントは人権侵害であるという意識を持ち、自分事として考えてみましょう。

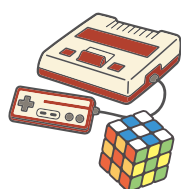
知っておきたい、ハラスメントに関する知識

ハラスメントって？

ハラスメントとは、相手が望まない言動によって不快感や精神的・身体的苦痛を与え、相手の尊厳を傷つけたり、安心して過ごしたり活動したりできる環境(職場・学校・地域など)を損なったりすることをいいます。

ハラスメントは最近の話？

「ハラスメント」という言葉が使われるようになったのは、最近の話なのでしょうか？ハラスメントに関する歴史を見てみましょう。



1980
年代

男女雇用機会均等法の施行(1986年)

この法律は、女性が働き続けることを促進しましたが、「募集・採用、配置・昇進」などで男女を均等に扱うことは「努力義務」にとどまりました。

「セクシャル・ハラスメント」新語・流行語大賞金賞(1989年)

平成元年のこの年、「セクシャル・ハラスメント※」という言葉が、新語・流行語大賞の新語部門の金賞に選ばれました。これを機に社会的な関心が一気に高まりました。

(※「セクシャル・ハラスメント」は受賞時の表現です。)



1990
年代

男女雇用機会均等法の改正(1997年)

努力義務とされていた「募集・採用、配置・昇進」に関する規定は、いずれも差別禁止規定へと強化されました。



2000
年代

2000年代に入り、「パワーハラスメント」という言葉が生まれ、職場のいじめや嫌がらせの典型として広く認知されました。また、「マタニティハラスメント」、「モラルハラスメント」など、多様なハラスメントに対する労働者からの相談も増加しました。



2019年

労働施策総合推進法の改正(2019年)

企業にパワハラ防止措置を義務づけた、通称「パワハラ防止法」です。大企業はもちろん中小企業を含めたすべての企業は相談体制の整備等のパワハラ防止対策に取り組むことが法律上の義務となりました。

ハラスメントの現状は？

セクシュアルハラスメントという言葉は1989年には広まり、すでに30年以上が経ちます。それでもなお、ハラスメントはなくなっていません。

《 横須賀市の現状 》

《 全国の企業・団体の現状 》

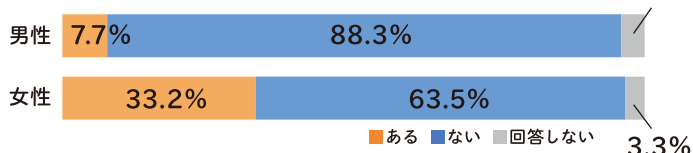
グラフ1 セクシュアルハラスメントの被害経験の有無



グラフ2 セクシュアルハラスメントの場面を見たり、被害を聞いたりした経験の有無



グラフ3 セクシュアルハラスメントの被害経験の有無の男女比



出典：「横須賀市令和7年度男女共同参画と多様な性についての市民アンケート調査」

表1 職場のハラスメントに関する実態調査

	パワハラ	セクハラ
令和2年度	48.2%	29.8%
令和5年度	64.2%	39.5%

出典：「令和2年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」
「令和5年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」を基に作成

市民アンケート調査の結果、セクハラ被害経験者は約5人に1人、見聞きしたことのある人は約2人に1人に上り、性別問わずセクハラ被害経験者が存在します(グラフ1～3)。企業への相談件数調査でも、パワハラ・セクハラともに令和2年度から令和5年度で相談件数が増加しており、ハラスメントが私たちの身近な問題として広く存在している実態が明らかになりました(表4)

ハラスメントをなくすために、一人ひとりにできること

被害者かも？ と思ったら

一人で抱え込まず、信頼できる人や専門窓口にご相談しましょう。ハラスメントの言動は、いつ、どこで、誰が、何を、どう感じたかなどを具体的に記録してください。不快であるという意思表示も大切です。客観的な記録と早期の相談が、解決への重要な一歩となります。

目撃者・周囲の方へ

「ハラスメントかも」と感じたら自分には関係ないと見て見ぬふりをせず、上司や相談窓口伝えましょう。ハラスメントは組織全体にも悪影響を及ぼします。被害者への支援や相談窓口への報告は、健全な職場環境を守る上で不可欠です。傍観者にならずに、行動しましょう。

加害者になってしまった かもしれない方へ

「自分の時代には問題なかった」「冗談のつもりだった」と思われるかもしれませんが、ハラスメントは相手の受け止め方が重要です。自身の言動がハラスメントだと気づいた・指摘された場合は、速やかに謝罪し、行動を変えましょう。もし、自分の大切な人が同じことをされたらどう感じるか、考えてみましょう。

困った時の相談窓口

●労働に関する相談をしたい

横須賀労働基準監督署 総合労働相談	労働条件や労災保険、安全衛生などの相談、労働紛争の解決や未然防止に向けた支援 窓口取扱時間：平日 8時30分～17時15分	046-823-0858	横須賀市新港町1-8 横須賀地方合同庁舎 5階
横須賀市 市民相談室 社会保険労務相談	社会保険労務士による無料相談（労働条件や労使関係、労災保険、社会保険など） 毎月第1火曜日 13時～16時（受付は15時まで）	046-822-8114	横須賀市小川町11 市役所2号館1階
神奈川県かながわ労働 センター 出張労働相談	センター相談員による無料相談（労使トラブルや労働条件、就業規則の作成など） 横須賀市での相談日は毎週火曜日（要予約） 9時～17時（12時～13時除く）	045-662-6110	横須賀市日の出町 2-9-19 （県横須賀合同庁舎内）
横須賀商工会議所 働く人の相談窓口	産業カウンセラーによる無料相談（職場の人間関係や仕事の悩みなど） 毎週水曜日 9時～17時（予約制）	046-823-0400	横須賀市平成町 2-14-4
厚生労働省 労働条件相談ほっとライン （夜間や土日の相談）	専門相談員による相談対応や関係機関の紹介（違法な残業、過重労働、賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する悩み） 月～金 17時～22時、土・日・祝 9時～21時	0120-811-610	—

●心のモヤモヤなど、話を聞いてほしい

横須賀こころの電話	気持ちが晴れない、生きる望みが持てないなど、心の整理のお手伝いをします。 年中無休 平日 16時～23時、土・日・祝 9時～23時 （毎月第2水曜日は16時～翌朝6時）	046-830-5407	—
デュオよこすか 女性のための相談室	女性が抱える人間関係や生活上の悩みに関する相談をお聞きます。 相談時間：月・水・金 9時～16時 （毎月第3火曜日に法律相談（要予約）もあり）	046-828-8177	—

●その他（専門家に調査をしてほしい）

性別等による 人権侵害の申出制度	セクハラなどの性別等による人権侵害や男女共同参画及び多様な性の尊重に関する市の施策に対する苦情の申出に対して、専門委員が独自に調査し、是正の要請等を行う制度です。	046-822-8228	横須賀市小川町11 市役所2号館2階 市長室人権・ダイバーシティ 推進課
---------------------	---	--------------	---