

## 第6次横須賀市男女共同参画プラン コラム・解説（案）

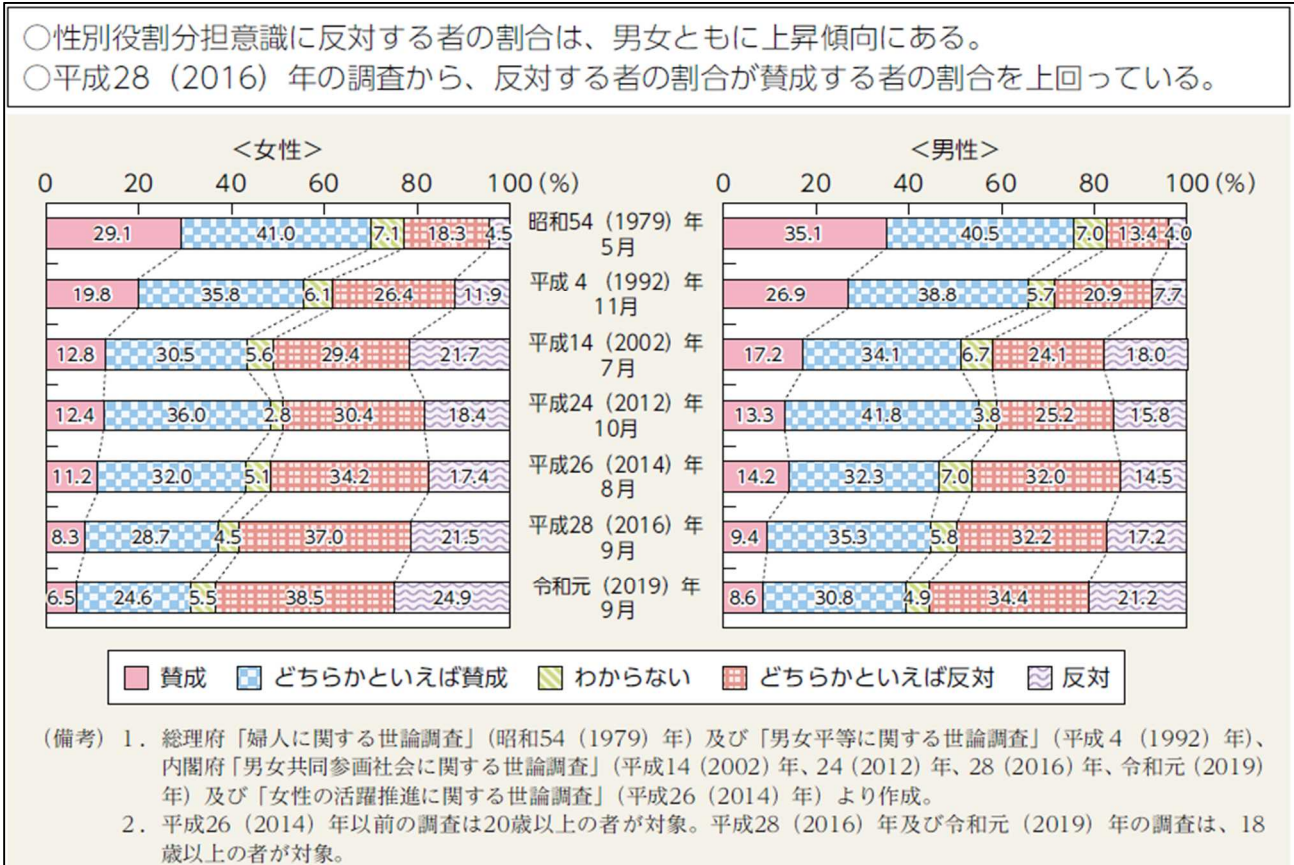
### 目標1 ジェンダー平等推進と多様な性を尊重する環境づくり

#### ■ 固定的な性別役割分担意識

固定的な性別役割分担意識とは、男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、人々の意識の中に長い年月をかけて形づくられてきた「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、性別を理由として役割を分ける考え方のことです。このような意識は時代とともに変わりつつありますが、今も依然として根強く残っています。

家庭・職場・地域などの場面で、性別による役割分担を無意識にしていることはありませんか？ 日常の身近な場面で、「男性だから」「女性だから」などと無意識に考えていないかを再確認してみましょう。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化」



出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

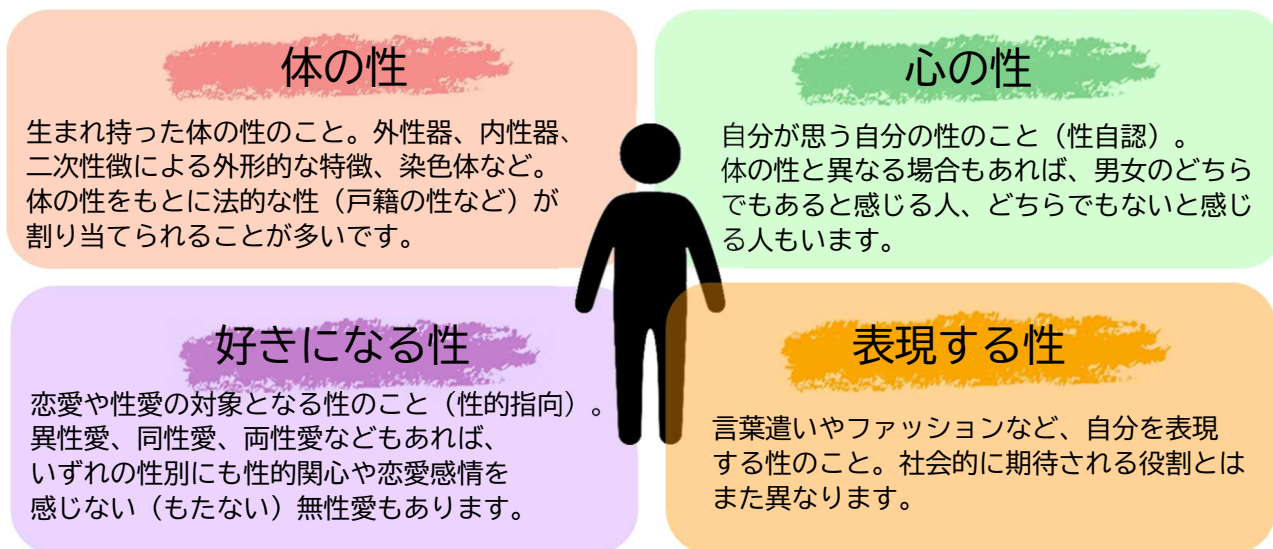
## ■性的マイノリティ（LGBTQ+）～多様な性のあり方～

性的マイノリティ（LGBTQ+）とは、同性が好きな人や自分の性別に違和感を覚える人などの方々のことをいいます。それぞれの頭文字をとってLGBTQと呼ばれていますが、この他に「心の性」が男女どちらでもないというXジェンダーや、どんな性別の相手にも性的欲求や恋愛感情を持たないアセクシュアルなど、色々なセクシュアリティの人がいるため、「LGBTQ+」とも言われます。

L（レズビアン）	女性が好きな女性
G（ゲイ）	男性が好きな男性
B（バイセクシュアル）	男女どちらも好きになる人
T（トランスジェンダー）	体の性と心の性に違和感がある人
Q（クエスチョニング）	自分のセクシュアリティがわからない人、迷っている人

性のあり方は多様です。性的マイノリティは、人口の約3～5%いると言われており、これは学校の1クラスに例えると、1～2人の割合になります。男・女の2つで分けることや恋愛の対象を異性と決めつけることで、性的マイノリティが生きにくい環境を作ってしまうことがあります。また、男らしく・女らしくという押し付けはその人の生き方を狭めてしまいます。

性的指向や性自認への理解を深め、差別的な言動や嫌がらせが起こらないよう、多様性のある社会を構築していく必要があります。



<参考>★日高庸晴著『パワポ LGBTQをはじめとするセクシュアルマイノリティ授業』少年写真新聞社刊  
 ★日高庸晴監著、星野慎二ほか著『LGBTQを知っていますか』少年写真新聞社刊  
 ★石田仁著『はじめて学ぶLGBT 基礎からトレンドまで』ナツメ社刊

## ○レインボーカラー

6色のレインボーカラーは、多様性を表し、性的マイノリティ（LGBTQ+）の活動のシンボルとして使われています。



## ○カミングアウトとアウトティング

カミングアウトは、自分のセクシュアリティを人に伝える事です。必ずしなければいけないものではなく、するかしないかは本人の選択です。もしカミングアウトされたら、大切な事を伝えてくれたと受け止めて、否定せずに話を聞いてください。

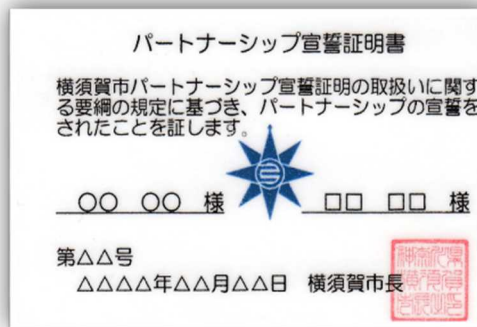
本人の許可なく、セクシュアリティを他の人に伝える事を、アウトティングと言います。相手が伝えてくれた事でも、他の人に（家族や親しい間柄でも）知られたくないかもしれません。誰に伝えているか、きちんと本人に確認するようにしましょう。

資料：横須賀市「性別で決めつけをしていませんか？」

## ■パートナーシップ宣誓証明制度

横須賀市は、市民一人ひとりを、かけがえのない個人として尊重するとともに、さまざまな差別や偏見をなくし、人権が侵害されることのないまちを目指し、平成31年4月から「パートナーシップ宣誓証明制度」を導入しました。戸籍上の性別にとらわれず、お互いが大切なパートナーと思っている方々の誰もが、自由な意思によるパートナーシップ宣誓を行い、宣誓したことを横須賀市が公に証明し、宣誓証明書を交付するというものです。

また、近隣自治体と協定を結び、パートナーシップ宣誓制度の「自治体間相互利用」と「自治体間連携」を実施し、転入・転出に伴う手続きの負担軽減に取り組んでいます。



### ○宣誓要件

- ・18歳以上であること。
- ・横須賀市民であること。（転入予定の方を含む）※同住所でなくても可能
- ・結婚していないこと及び宣誓者以外の方とパートナーシップにないこと。
- ・近親者（直系血族、三親等内の傍系血族または直系姻族をいう）でないこと。（パートナーシップにある方が養子縁組した場合は宣誓可能です。）

### ○制度の主な特徴

- ・同性カップルの方々に限らず、事実婚の方も宣誓できます。
- ・宣誓は土・日・祝日も可能です。（年末年始を除く）
- ・宣誓証明書はカードサイズ（縦54mm×横86mm）で交付します。
- ・近隣自治体と連携協定を結んで、転入・転出に伴う手続きの負担軽減に取り組んでいます。

### ○パートナーシップ宣誓証明書で利用可能な行政サービス

- ・市営住宅の入居申し込み等
- ・県営住宅の入居申し込み等
- ・災害見舞金の支給（日赤横須賀地区も同様の対応）
- ・犯罪被害者等支援
- ・特定不妊治療に対する支援
- ・不育治療に対する支援
- ・生殖補助医療に対する支援

■よこすかLGBTs相談（性的指向や性自認に関する専門相談）  
～どんなお悩みもご相談ください！～

性的指向や性自認に関する相談を、専門の相談員が「デュオよこすか（総合福祉会館5階）」または支援者のもとに伺ってお受けします。ご本人だけではなく、ご家族や支援者の方のご相談もお受けいたします。相談時間は45分、原則おひとり1回のみのご利用となります。相談は無料で、年齢制限はありません。

○対象となる方

ご本人…同性または男女両方が好き、性別に違和感がある方など、性的指向や性自認に関する悩みを持つ方、迷っている方

ご家族の方…上記（ご本人）のご家族の方

支援者の方…市内の学校・企業・施設など支援に関わる方

○相談員…NPO法人の臨床心理士など、専門の相談員がお話を伺います

○予約について（電話のみのお問い合わせとなります）

横須賀市人権・ダイバーシティ推進課（月～金/9時00分～17時00分）

TEL：046-822-8219

希望日の3日前までにお電話でご連絡ください。



## ■ ジェンダー視点に立った防災

東日本大震災をはじめとするこれまでの災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されないといった課題が生じました。災害に強い社会の構築にはジェンダー視点が不可欠です。令和2年5月に内閣府男女共同参画局が策定した「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」では、以下の7つの基本方針が定められています。

### 内閣府～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～基本方針

- (1) 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる
- (2) 女性は防災・復興の「主体的な担い手」である
- (3) 災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮する
- (4) 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する
- (5) 女性の視点を入れて必要な民間との連携・協働体制を構築する
- (6) 男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置付ける
- (7) 要配慮者への対応においても女性のニーズに配慮する

本市では、「横須賀市地域防災計画」において、災害時の性別によるニーズの違い等に配慮した避難所等の運営や、住民への防災知識の普及啓発・訓練の実施に取り組むことでジェンダー平等を推進しています。

### Q 避難所での性的マイノリティへの配慮とは？

- ①性別の記載について：避難者情報を収集する際には、性別の可否を検討し、必要最小限とする。
- ②避難者の呼び方：性別で敬称を分けたり、活動内容に応じて性別の指定は控える。
- ③仮設施設の設置：仮設のトイレやシャワー室等を設置する際には、男性・女性用に加えて、できる限り性別関係なく、だれもが使えるスペースを設置する。
- ④入浴施設について：入浴施設は、できる限り、一人ずつ使える時間帯を設ける。
- ⑤支援物資等の受け取り：生理用品・下着など、男女別の物資を受け取りにくい人に配慮し、ボランティアなどを通じて個別に受け取れる仕組みを検討する。

等が考えられます。

### Q なぜ防災会議や震災時避難所運営員会で女性委員の積極的登用が必要なのでしょう？

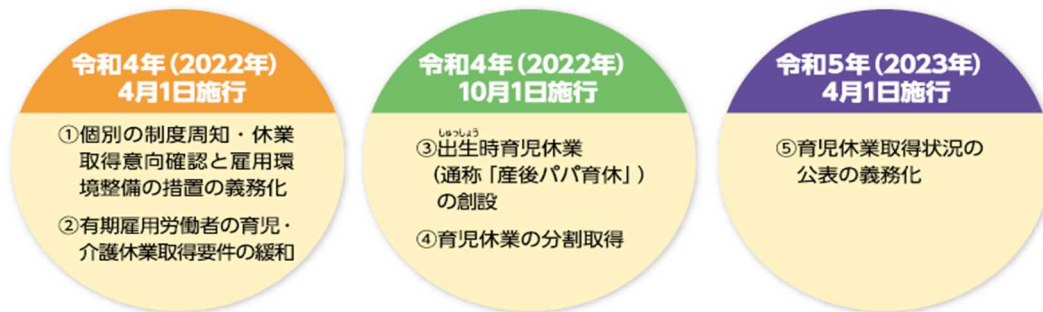
現状では「防災会議」や「震災時避難所運営委員会」において構成員の女性割合が低く、国も女性の積極的な参画を推奨しています。性別による偏りが大きいと意思決定や実際の運営の場面で女性特有のニーズや意見が十分に反映されにくく、必要な支援が提供出来なくなるおそれがあります。女性特有のニーズとは、女性専用の物干し場、更衣室、授乳室の設置や生理用品・女性用下着の女性による配布等が挙げられます。女性委員の積極的登用により、女性の視点や意見が反映しやすくなり、性差も考慮したニーズや影響に配慮した、よりきめ細やかな支援を行うことができます。

避難所運営においては、女性のみならず障害のある方、外国人等、多様な配慮が必要です。この取組を進めることにより、子供や若者、高齢の方、障害のある方、性的マイノリティ (LGBTQ+) の方など、多様な方々への配慮にも資するものと考えています

## 目標2 全ての人が活躍できる環境づくり

### ■ 男性の育児休業取得促進

男性の育児休業取得率は年々上昇しているものの、女性に比べまだまだ大きな差があります。令和3年の育児・介護休業法改正では、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組として出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されました。性別を問わず主体的に育児を行うことが期待されます。



	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能	再取得不可

出典：厚生労働省「育児・介護休業法 令和3年改正内容の解説」

### Q なぜ男性の育児休業取得促進が必要なのでしょうか？

- ・ 女性の雇用継続の促進
- ・ 誰もが働きやすい職場の構築
- ・ 優秀な人材確保、生産性向上、企業イメージアップ

## ■女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月に「女性活躍推進法」が成立し、平成28年4月に完全施行されました。令和元年6月には女性活躍推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大されたほか、令和2年5月に閣議決定された少子化社会対策大綱では、男性の育児休業取得率を令和7年（2025年）までに30%に引き上げる目標を掲げるなど、ますます取り組みの強化が求められています。

横須賀市役所では、令和3年4月に「女性活躍・子育てサポートプラン」として策定いたしました。

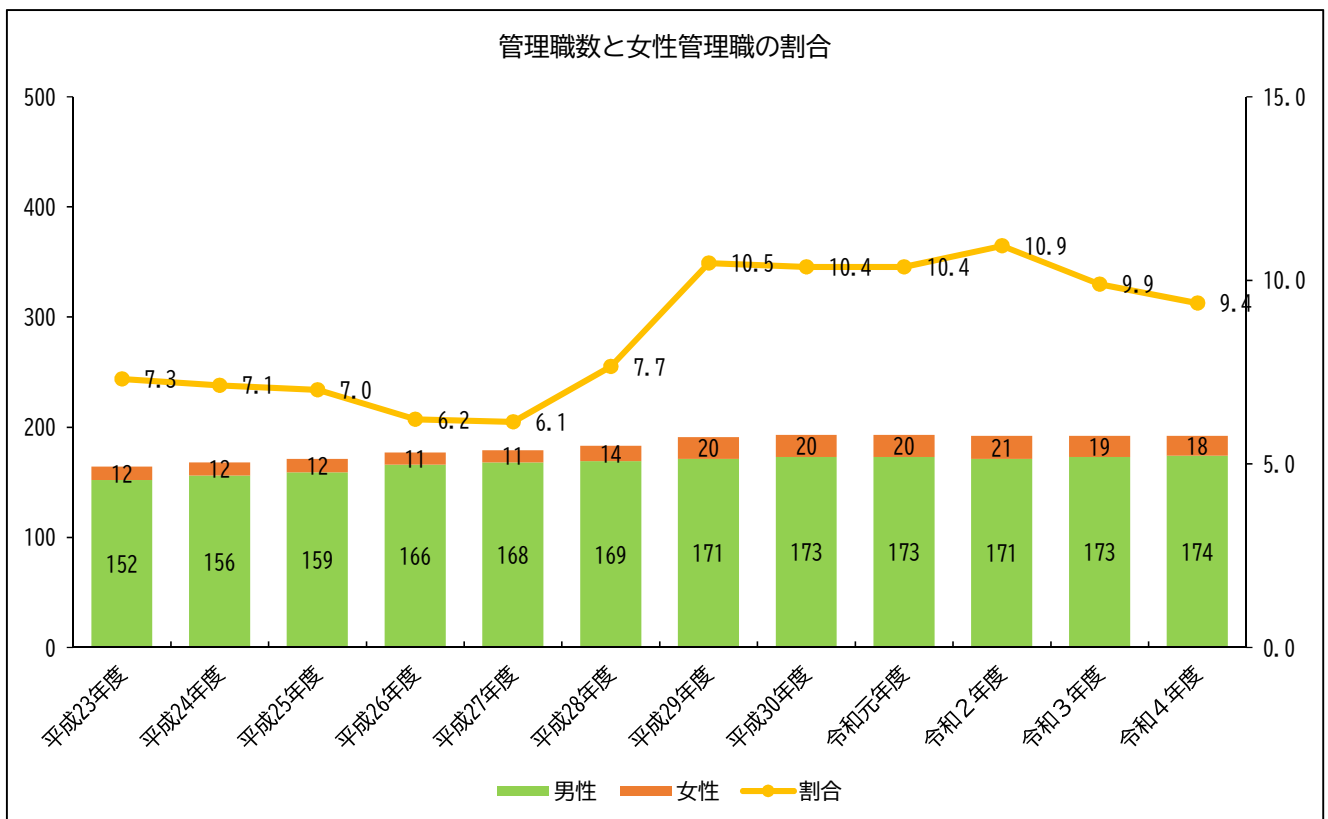
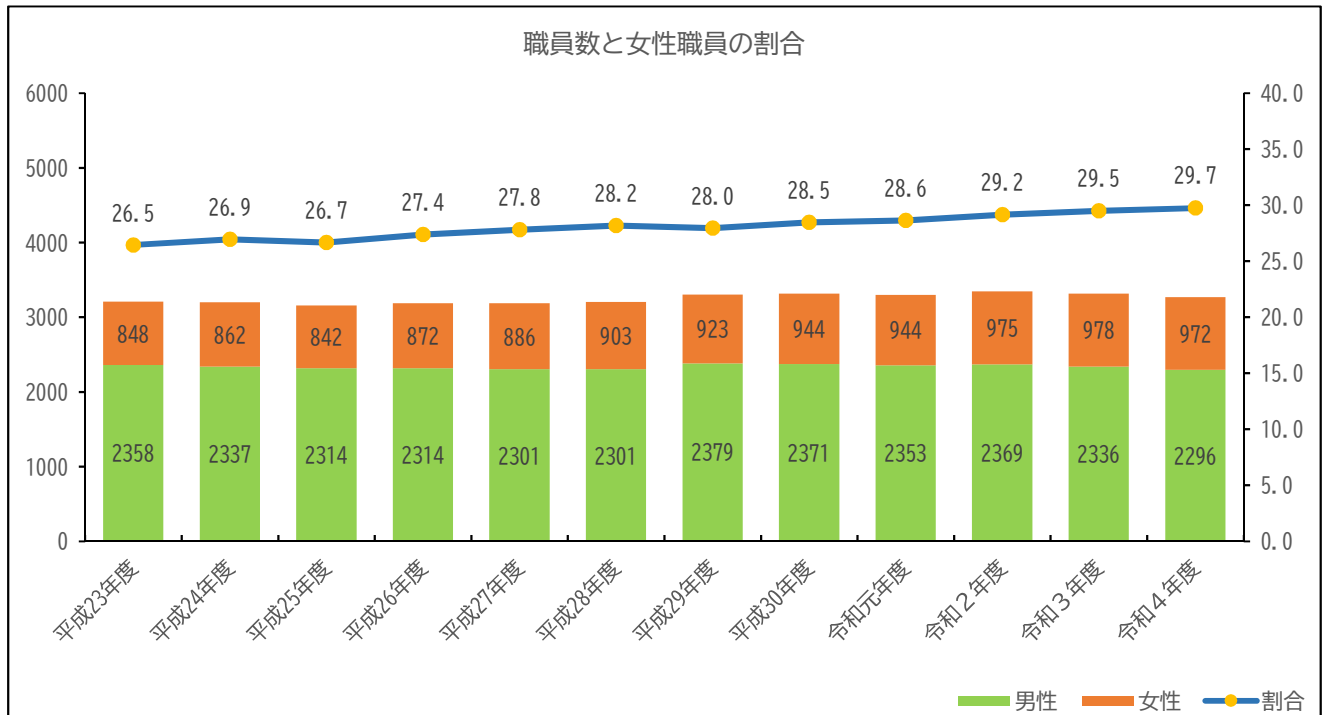
女性職員の活躍をはじめ、多様な人材を生かすダイバーシティ・マネジメントは、公務に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み、ひいては政策の質や公務サービスの向上につながります。このプランの取り組みを着実に進めることにより、個性と能力を十分に発揮できる体制づくりに努めます。

	指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和7年度)
1	男性職員の育児休業取得率	37.1%	100.0%
2	女性職員の育児休業取得率	100.0%	毎年度100.0%
3	男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率	出産補助 77.1% 子育て休暇 47.1%	毎年度100.0%
4	年次休暇の取得日数	14.3日	毎年度年間15日
5	採用試験受験者（消防吏員を除く）の女性割合	32.2%	50.0%
6	採用試験受験者（消防吏員）の女性割合	3.8%	15.0%
7	管理職（課長級以上）の女性職員割合	9.4% (令和4年度)	20.0%
8	課長補佐の女性職員割合	16.5% (令和4年度)	35.0%

資料：横須賀市特定事業主行動計画「女性活躍・子育てサポートプラン」をもとに作成

## ■横須賀市役所における女性職員の状況

横須賀市役所の女性職員の割合は徐々に増えていますが、女性管理職（課長級以上）の割合は令和2年度以降減少しています。





## 健康経営

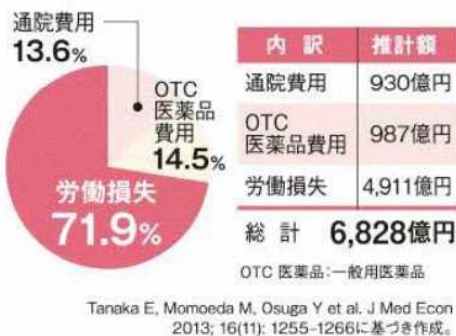
健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待されます。（経済産業省）

### 健康経営による女性の健康課題への対応



- 健康経営の質をさらに高めるためには、今後は女性の健康についても重要視。
- 健康に対する取り組みは過去メタボ対策が中心であったが、日本の全従業員数のうち約44%（2016年）をしめる女性の健康に対する取り組みを増やすことで、企業の更なる活性化につながるのではないか。
- 例えば、**女性特有の月経随伴症状による労働損失は4,911億円と試算されている。健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることが、生産性向上や企業業績向上に結びつくと考えられる。**

#### 月経随伴症状による1年間の社会経済的負担



#### 職場における女性の健康に関する現在の課題

**女性が比較的多い職種における課題**  
例) 接客業・立ち仕事・コールセンターなどの職種におけるメンタルヘルスや喫煙率の増加など

**月経における課題**  
例) プレゼンティイズムの損失やリテラシー不足など

**女性特有の疾病における課題**  
例) 仕事との両立や婦人科検診の有無など

**妊娠・出産における課題**  
例) キャリアチャンスの喪失など

**更年期障害における課題**  
例) 仕事や介護との両立や職場におけるチャンスの喪失など

#### 可能性のある改善・効果

アブゼンティイズムの改善

プレゼンティイズムの改善

長期的な人材活用

エンゲージメントの向上

### 女性の健康による社会への貢献

- 健康経営への取り組みは主に働く世代である成人期からを対象とする一方、本来健康な体作りは周産期・小児期から始まる。
- 女性の健康課題に対応するということは、次世代への健康に対する投資ともいえる。



※出典：日本医療研究開発機構「平成30年度第1回医療分野の研究開発関連の調整費の配分について」（平成30年5月）

出典：経済産業省「健康経営における女性の健康の取り組みについて」（平成31年）資料

### 目標3 生涯を通じて健康に暮らせる環境づくり

#### ■セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

英語のSexual and Reproductive Health and Rights、頭文字をとって、「SRHR」とも呼称されます。日本語では、「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、内閣府や全国の自治体でも使われています。すべての人の「性」と「生き方」に関わる重要なことです。

この長い言葉は、4つの言葉の組み合わせで作られているので、分けて考えるとよりわかりやすくなります。（引用：公益財団法人 ジョイセフ ホームページ）

#### セクシュアル・ヘルス

自分の「性」に関することについて、心身ともに満たされて幸せを感じられ、またその状態を社会的にも認められていること。

#### リプロダクティブ・ヘルス

妊娠したい人、妊娠したくない人、産む・産まないに興味も関心もない人、アセクシャルな人（無性愛、非性愛の人）問わず、心身ともに満たされ健康にいられること。

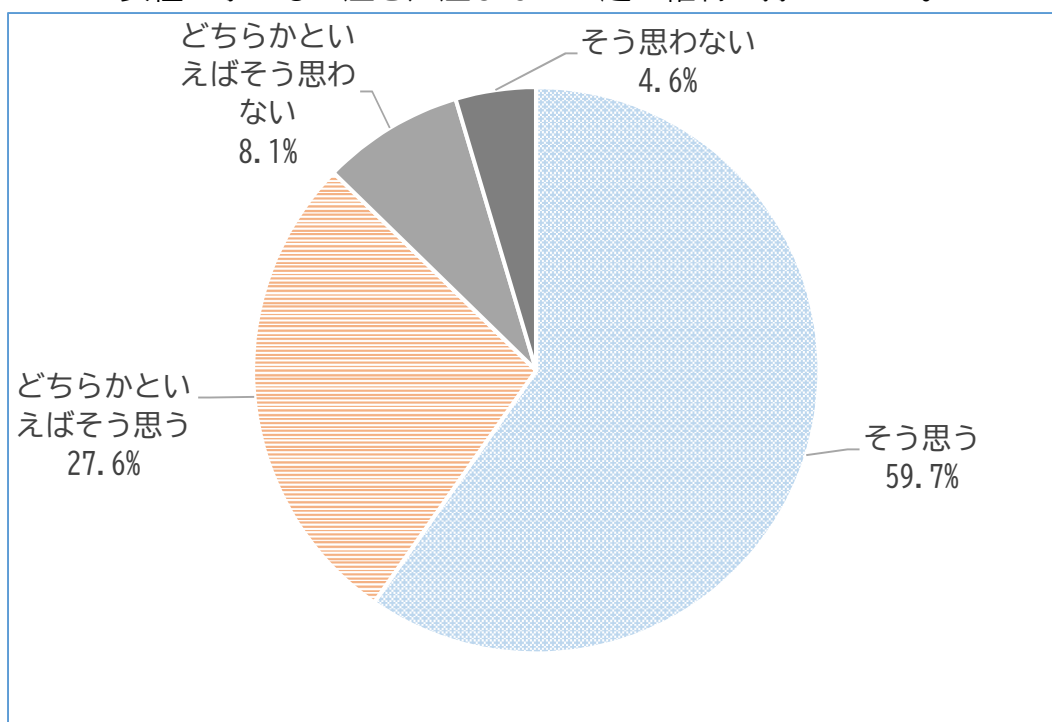
#### セクシュアル・ライツ

セクシュアリティ「性」を、自分で決められる権利のこと。自分の愛する人、自分のプライバシー、自分の性的な快楽、自分の性のあり方（男か女かそのどちらでもないか）を自分で決められる権利です。

#### リプロダクティブ・ライツ

産むか産まないか、いつ・何人子どもを持つかを自分で決める権利。妊娠、出産、中絶について十分な情報を得られ、「生殖」に関するすべてのことを自分で決められる権利です。

女性は子どもを産む／産まないを選ぶ権利を持っている。



出典：横須賀市「男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（令和3年8月）

## ■プレコンセプションケア

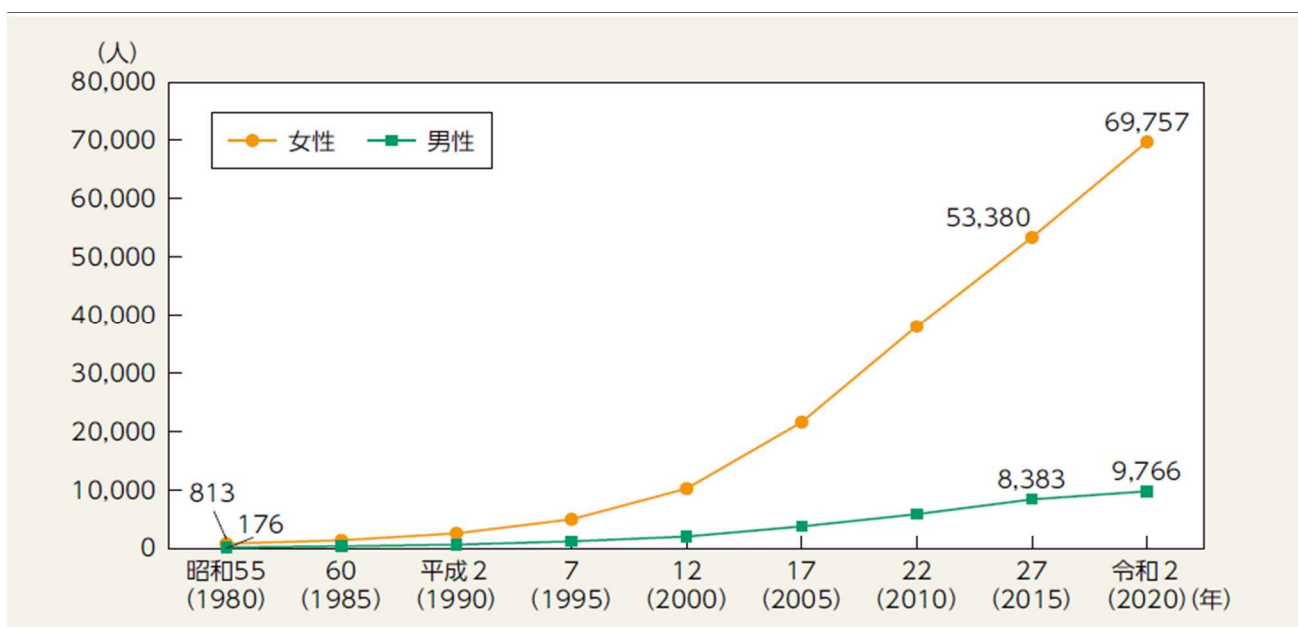
プレ (pre) は「～の前の」、コンセプション (conception) は「受精・懐妊」で、プレコンセプションケアは「妊娠前の健康管理」という意味です。WHOは2012年に「妊娠前の女性とカップルに医学的・行動学的・社会的な保健介入を行うこと」と定義しています。女性やカップルを対象としています。プレコンセプションケアは、近々妊娠したいと考えている女性だけでなく、思春期以降、妊娠可能な年齢の全女性にも必要なものです。将来の妊娠のための健康管理を促す取組をいいます。(厚生労働省子ども家庭局母子保健課 資料) 早い段階から正しい知識を得て健康的な生活を送ることで、将来の健やかな妊娠や出産につながり、未来の子ども健康の可能性を広げます。いまは妊娠や結婚を考えていなくても、プレコンセプションケアを実施することでいまの自分がもっと健康になって、人生100年時代の満ち足りた自分 (well-being) の実現につながります。

### ○プレコンセプションケアの目的

- ①若い世代の健康を増進し、より質の高い生活を実現してもらうこと
- ②若い世代の男女が将来、より健康になること
- ③次世代の子どもたちをより健康にすること

## ■100歳以上の人口の推移

100歳以上の人口は増加しており、令和2(2020)年は男性9,766人、女性69,757人。また、100歳以上の人口に占める女性の割合は増加しており、令和2(2020)年は87.7%となっています。



出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

## 目標4 全ての人が安心して暮らせる環境づくり

### ■デュオよこすか

デュオよこすかは、男女共同参画社会・多様な性を尊重する社会推進施設です。

#### デュオルーム

##### ミーティングスペース

情報交換や交流の場としてご利用ください。団体・グループの方はもちろん個人でも利用できます。

##### 図書の貸し出し

人間関係や働き方、自分らしい生き方などを考えるヒントになる本を取り揃えています。

##### 情報の収集・提供

国や他市の男女共同参画に関する資料、講座のチラシなどを閲覧できます。

##### 団体登録

団体・グループ（3名以上）で登録すると、ミーティングスペースの予約や貸しロッカーの利用ができます。

##### コピー

1枚10円で利用できます。

電話・ファクシミリ 046-822-0804

#### 女性のための相談室

##### 一般相談

女性が日頃から抱える人間関係や生活上の悩みについて、女性の相談員が相談に応じます。

・相談日時 月・水・金の9時～16時

・相談方法 電話、面談

※面談は予約制です。

※相談時間は、1件あたり20～30分が目安です。

相談電話 046-828-8177

##### 法律相談（予約制）

女性が抱える法律上の悩みについて、女性の弁護士が相談に応じます。

・相談日時 第3火曜日（原則）

13時30分～16時30分

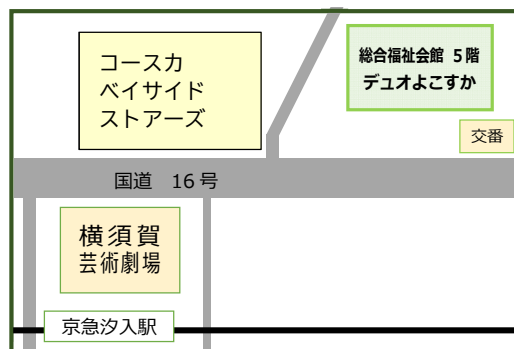
・相談方法 面談

※一般相談の相談日に予約してください。

※相談時間は、1件あたり40分です。

### ■所在地

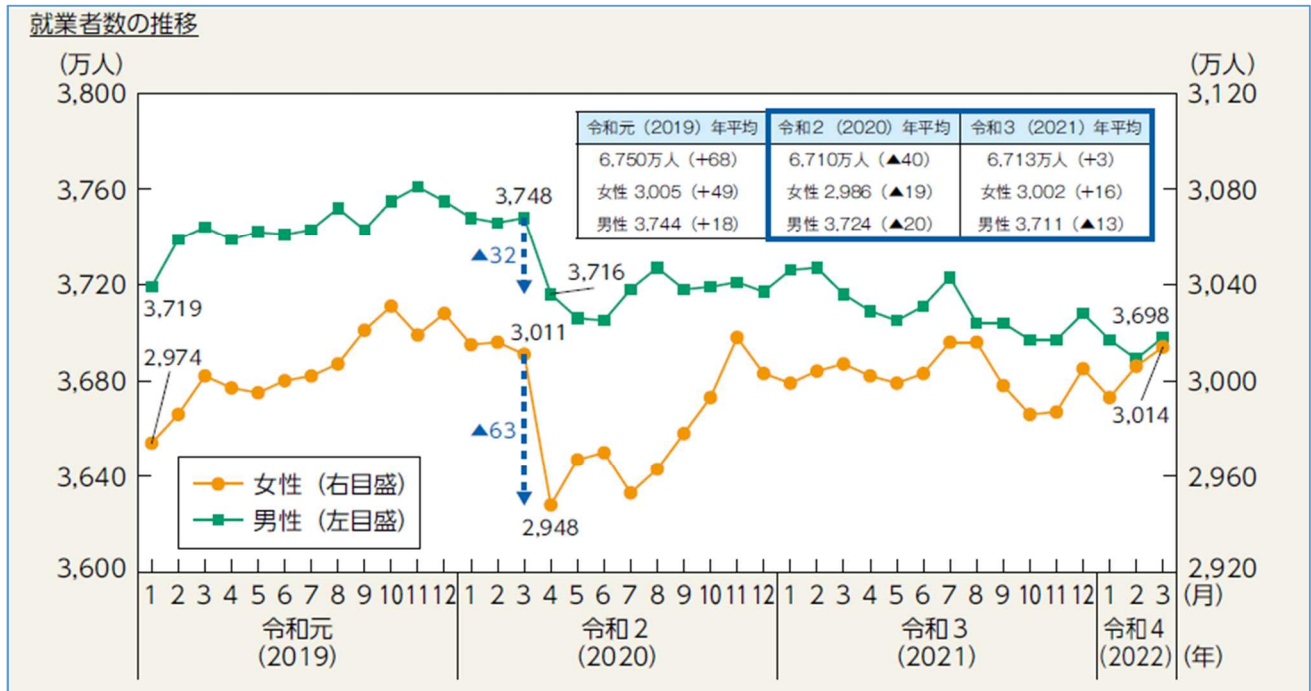
〒238-0041 横須賀市本町2-1  
総合福祉会館5階  
京急汐入駅より徒歩6分  
JR横須賀駅より徒歩8分





■ コロナ禍の女性への影響（就業者数の推移）（全国）

内閣府男女共同参画局が設置した「コロナ禍の女性への影響と課題に関する研究会」の報告書によると、「新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用面や生活面で女性に大きな影響を及ぼしました。飲食・宿泊業等の女性の多い産業に大きな打撃を与え、それらの産業は非正規雇用労働者の割合が高く、さらにその非正規雇用労働者には女性が多いことが背景にあります。女性への深刻な影響の根底には、ジェンダー平等が進んでいなかったことがあり、それがコロナの影響により顕在化しました。」と指摘されています。



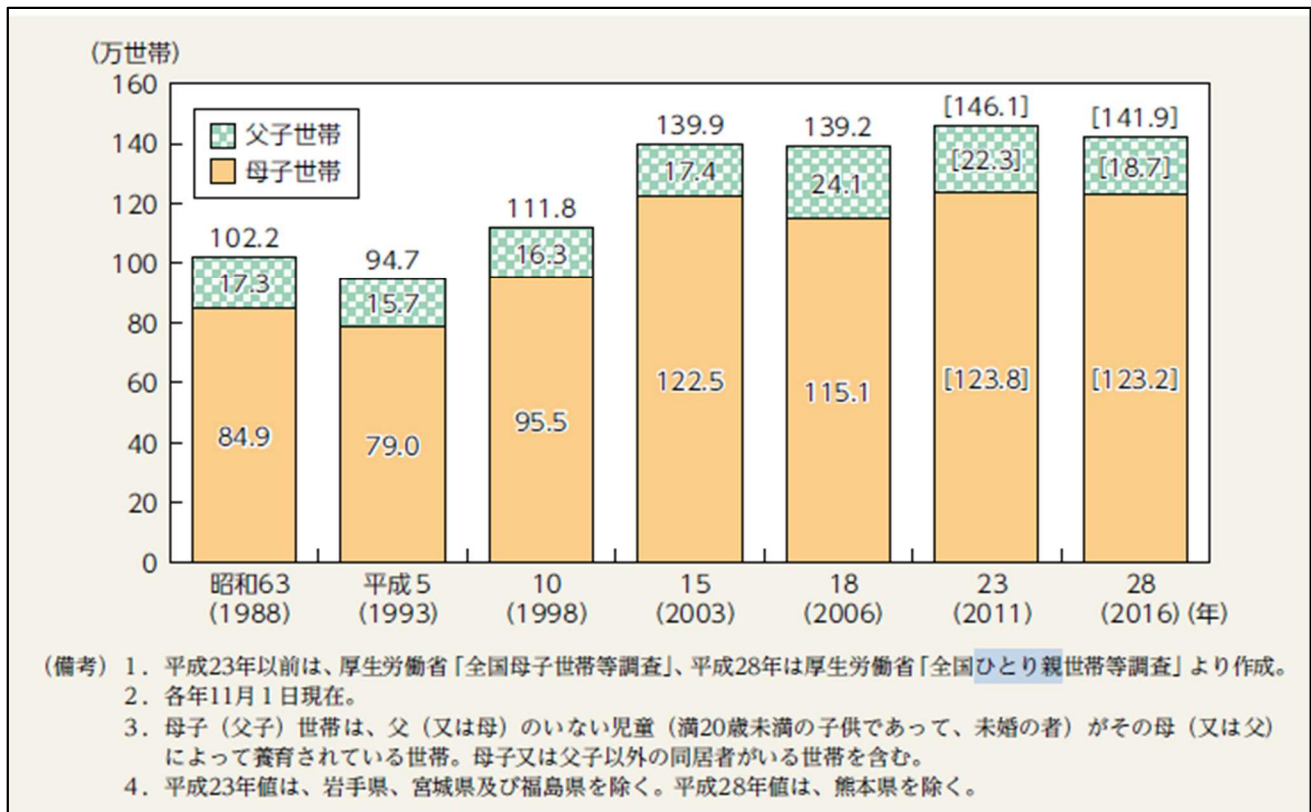
令和元 (2019) 年	令和2 (2020) 年	令和3 (2021) 年
<b>20,169人</b>	<b>21,081人 (+912)</b>	<b>21,007人 (▲74)</b>
女性 6,091	女性 7,026 (+935)	女性 7,068 (+42)
男性 14,078	男性 14,055 (▲23)	男性 13,939 (▲116)

出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」



## ■ひとり親世帯の増加

ひとり親世帯は昭和 63（1988）年から平成 28（2016）年までの約 30 年間に 102.2 万世帯（母子世帯数 84.9 万世帯、父子世帯数 17.3 万世帯）から 141.9 万世帯（母子世帯数 123.2 万世帯、父子世帯数 18.7 万世帯）へと増加しており、母子世帯で見ると約 1.5 倍、父子世帯で見ると約 1.1 倍となっています。また、平成 28（2016）年のひとり親世帯における母子世帯の割合は、86.8%となっています。



出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

## 目標5 ジェンダーに基づく暴力のない環境づくり

### ■ ジェンダーに基づく暴力

ジェンダーに基づく暴力(Gender Based Violence: GBV)とは、社会的性差(ジェンダー)に基づき、相手の意志に反して害を与える行為全般を意味します。男性、女性あるいは性的マイノリティ(LGBTQ+)の人々に対する暴力です。

身体的暴力(暴行)	殴る、蹴る、首を絞める、髪を持って引きずり回す など
性的暴力(暴行)	性行為を強要する、避妊に協力しない、中絶を強要する など
心理(精神)的暴力	暴言を吐く、大声を出す、無視する、浮気や不貞を疑う など
経済的暴力	生活費を渡さない、経済的に自立することを妨げる など
社会的隔離	外出や親族・友人との付き合いを制限する、交友関係を厳しく監視する など
その他	「暴力をふるわれる方が悪い」と責任転嫁する、「この家の主は俺だ」など男性の特権を振りかざす など

DV(ドメスティック・バイオレンス)とは配偶者や恋人、婚約者、同棲相手など親密な関係にある者が、体力、経済力、社会的信用等のパワー(力)を背景にパートナーに対して様々な暴力をふるうことをいいます。特に、交際中の恋人間で起こるDVを「デートDV」といいます。

女性のみならず、男性や性的マイノリティ(LGBTQ+)も被害者になりえます。親しい間柄であっても絶対に許されるものではありません。児童虐待防止法では、子どもが両親の間の暴力を目撃することも子どもへの虐待になるとされています。

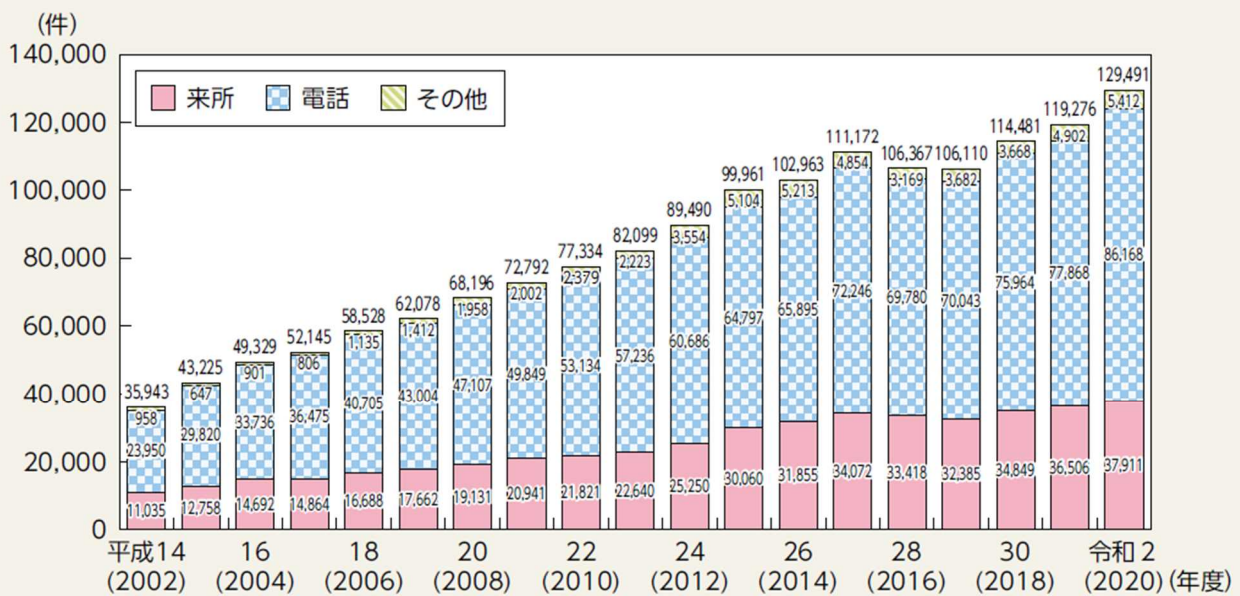
配偶者や同棲相手、恋人等の暴力を外部に相談することは勇気のいることであり、特に、家庭内の争いごとは「身内の恥」という意識が働き、外に向かって助けを求めることは恥ずかしいと感じる人がいるかもしれません。しかし、自分や子どもたちの安全や将来のために援助を求めることは、あなたの大切な権利です。「悪いのはわたし…」と一人で背負いこまずに、まずは相談機関や警察に相談してください。

例えば、こんな悩みがある場合に、相談窓口にご相談ください。

- ・「誰のおかげで生活できるんだ!」と大声でどなられる。
- ・配偶者の暴力がひどく、骨折した。
- ・現在別居しているが、離婚に応じず、電話での嫌がらせが続いている。
- ・離婚したいが、怖くて言い出せない。
- ・交際相手に、裸の写真が撮られ、ネット上に載せると脅かされた。

資料：かながわ男女共同参画センター「ドメスティック・バイオレンスに悩む女性たちへ」等をもとに作成

- 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、年々増加。
- 令和2（2020）年度の相談件数は、129,491件で過去最高。



（備考）内閣府男女共同参画局調べより作成。

出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

### ■デートDV（交際相手暴力）

デートDVとは、恋人など交際相手（または元交際相手）からの暴力のことを言います。暴力なんて自分たちには関係ないと思っていませんか？でも、暴力は、殴る、蹴るだけではありません。暴力には、人前でバカにしたり、携帯電話やメールを細かくチェックして、行動を監視したりする精神的暴力や、性行為の強要などの性的暴力も含まれます。

恋愛関係になった途端に、相手の態度が急に変化して、命令したり、監視したり、暴力をふるったり、そんな経験はありませんか？男性でも女性でも被害にあうことがあります。そして、暴力はだんだんエスカレートし、ストーカー行為や暴行傷害につながることもあるのです。

## 暴力にはさまざまな種類があります。

あなたが「ちょっと我慢すれば…」と思っていることも暴力かもしれません。

### 精神的な暴力

- 大声で怒鳴る・バカにする
- 交友関係を制限する
- 無視をする
- 行動を監視・制限する
- メールなどをチェックする 等

### 身体的な暴力

- 殴る・たたく・蹴る
- 腕をつかむ・ひねる
- 髪を引っ張る
- 物を投げつける
- 刃物などを突きつける 等

### 経済的な暴力

- デート費用を全く払わない
- 借りたお金を返さない
- 外で働かせない・仕事を辞めさせる
- 生活費を渡さない
- 貯金を勝手に使う 等

### 性的な暴力

- 性行為を強要する
- 避妊に協力しない
- 見たくないポルノビデオ等を見せる
- 嫌がっているのに裸等を撮影する
- 中絶を強要する 等

## これらはすべて暴力です。

どのような暴力であったとしても、暴力をふるうことは許されるものではありません。

暴力によらないコミュニケーション方法があるはずです。

出典：内閣府ホームページ「デートDVって？」

### ■パープルリボン運動



毎年11月12日～25日は「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。「パープルリボン運動」は、世界を子どもや女性の暴力被害者にとってより安全なものとするを目的として、1994年アメリカ・ニューハンプシャー州の町で始まったといわれています。「パープルリボン」は、女性に対する暴力のない世界を望む気持ちを表す運動のシンボルとして、今では世界中に広がっています。



## ■ ハラスメント

職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」）については、男女雇用機会均等法により事業主に雇用管理上の措置義務があります。条例においても、何人も男女の差別的な取扱い及び暴力による人権侵害をしてはならない旨を規定しています。また、セクハラは女性に対するものだけではなく、男性に対する者や同性に対するものも該当します。また、パワー・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントの防止啓発に取り組むことも求められています。ハラスメントを防止するためには、職場だけでなく、教育の場や地域でも防止に向けた意識啓発を進め、被害者にも加害者にもならないよう、正しい理解を広めていくことが必要です。

### ○ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手が望まない性的な言動により不利益を受けたり、職場や生活環境が不快なものになることです。性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、不必要に体を触る、お酌やデュエットを強要する、結婚や出産のことを尋ねるなども含まれます。また、学校で教職員が児童・生徒や関係者に対して行う性的な嫌がらせを**スクール・セクハラ**といいます。恋人はいるのか尋ねることから、立場を利用して身体を触るなどの性的虐待ともいえる内容まで幅広く含みます。

### ○ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

妊娠・出産・育児休業等に起因した職場でのいじめや嫌がらせです。休暇等の取得を理由とした解雇や減給などの不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含みます。

### ○ パワー・ハラスメント（パワハラ）

職務上の地位や人間関係を利用したいじめや嫌がらせです。過大な残業の強要、人間関係からの切り離し、言葉や態度による暴力的な行為など、業務の適正範囲を超えて、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たりすることです。また、大学等の研究・教育の場における権力を利用した嫌がらせである**アカデミック・ハラスメント（アカハラ）**もパワハラ的一种です。

### ○ ジェンダー・ハラスメント

「男らしさ」「女らしさ」など固定的な性別役割分担意識にもとづいた差別や嫌がらせです。「男のくせに〇〇だ」「女のくせに〇〇だ」といった発言です。ジェンダー・ハラスメントは性的マイノリティの方々にとっても深刻な問題です。

## ■ 性別による人権侵害の申出制度

「性別による人権侵害の申出制度」は、市が条例に基づいて実施している制度です。男女共同参画の観点や多様な性の尊重の観点から市の施策に対する不服や性別等を理由とした差別的な取り扱いやハラスメント、人権侵害に関わる苦情や相談に、男女共同参画及び多様な性の村長に関する専門委員が公正かつ中立的な立場で対応します。

### 【申出できる事案】

- ・市の施策に対して、男女共同参画や多様な性の尊重の観点から不服がある場合
- ・性別等による差別的な取り扱いやセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害にあたり、具体的な被害や不利益を被り、相手方に改善等を求める場合



申出があった場合には、まずは男女共同参画及び多様な性の尊重に関する専門委員が申出に応じ、関係者から話を伺うなどの調査をします。必要に応じて、市の施策に関しては市に助言、意見表明、勧告し、私人間に関する事案については、助言、是正等の措置の要請を行います。また、調査結果は申出者や市の機関、関係者に報告します。

例えば、こんな悩みがある場合に、まずは、「女性のための相談室」にご相談ください。お話を聞いた上で、男女共同参画及び多様な性の尊重に関する専門委員へつなげます。

- ・「女（男）だから…」と補助的な仕事しかさせてもらえず、機会も与えてくれない。
- ・同じ仕事をしているのに、男女で会社の待遇が違う。
- ・職場（地域、学校）でセクハラされた。
- ・セクハラの被害を相談したら、「仕事を続けたいなら、そのくらい我慢しなさい」と言われた。
- ・育児（介護）休業の申請をしたら、上司から「なぜ男が申請するんだ。女の役目だろう。」と言われた。