

伊勢市人権尊重都市宣言

すべて国民は、日本国憲法のもと、基本的人権が保障され自由で平等な社会の実現を願っています。

しかしながら、現実の社会生活においては、今なお人権が侵害される事象が見受けられます。

今こそ、市民一人ひとりが人権尊重の精神に徹し、より豊かな人権感覚を身につけることが大切です。

よって私たちは、自らの人権意識を高め、すべての人々の人権が守られる心豊かで明るく住みよい地域社会を築くため、ここに「人権尊重都市」を宣言します。

平成18年7月11日 伊 勢 市



伊勢市人権施策推進協議会

事務局：伊勢市人権政策課 伊勢市岩渕1丁目7番29号 TEL 0596-21-5545



ハラスメント

あなたの周りにはありませんか？



伊勢市・伊勢市人権施策推進協議会

人 ハラスメント

相手が嫌がる言動や行為を行うことの総称

ハラスメントとは、相手を不快にさせたり、相手の人間としての尊厳を傷つけたりすること。「嫌がらせ」や「いじめ」と同じ意味を持ち、相手に精神的・身体的な苦痛を与える行為のことです。

相手を「傷つける」「いじめる」つもりがなくても、相手が不快な感情を抱けばハラスメントは成立します。「そんなつもりはなかった」などという言い訳は通用しません。

セクハラ、パワハラは代表的ですが、近年ではいろいろなハラスメントがあります。ここからは、職場における代表的な3大ハラスメントについて考えてみましょう。

職場における3大ハラスメント

パワハラ(パワー・ハラスメント)

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のことです。



セクハラ(セクシャルハラスメント)

職場に限定せずあらゆる場所で男女の別なく他の人を不快にさせる性的な言葉や行為をいいます。受け手や周囲の人が性的に不快と感じれば、すべてセクハラとなります。

身近な例として、挨拶代わりに手で肩や腰等に触れるなどです。

マタハラ(マタニティハラスメント)

産前休業、育児休業などの制度の利用に関し言動により就業環境が害されるもの。妊娠、出産などに関し言動により就業環境が害されるもの。

※男性が育児休業を申請したことで受ける不利益な扱いはパタハラ(パタニティハラスメントと呼ばれています。)

しない・させないために

- ・企業がハラスメントに対する方針やルールについて、従業員に周知しましょう。
- ・ハラスメントは自覚なくしていることもあり、誰もが「加害者」にも「被害者」にもなる可能性があります。全従業員を対象に具体例を使った研修を実施しましょう。
- ・社内などに専門の相談窓口があれば、早い段階でトラブルを察知することができます。
- ・ハラスメントに対してスピーディーで適切な対応ができる体制をつくりましょう。

みんなの人権ハンドブック

どんなことがハラスメントなの？



パワハラ

- 失敗を人前で注意
- 無視、仲間外れ
- 頭ごなしに叱る
- 威嚇する(机を叩くなど)



セクハラ

- 食事などの執拗な誘い
- 性的な冗談、からかい
- 不必要なスキンシップ
- 性的な関係の強要



マタハラ

- 妊娠や育児などによる不利益な配置転換
- 妊娠や育児にかかる休暇取得を理由に退職推奨
- 男性従業員の出産や育児にかかる休暇が認められない。

もし、あなたがハラスメントの被害にあってしまったら

- ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください。」「私はいやです。」と意思を伝えましょう。
- 信頼できる人や相談機関で話してみましょう。決して一人で考えこまないで!! 会社に相談窓口があれば利用しましょう。
- いつ、どこで、誰から、どんなことを言われた、されたかを記録しておきましょう。
- 同僚や友達が被害を受けたときは、当事者間の個人の問題として片づけないで!! 私たち一人ひとりにもハラスメントを許さない職場づくりをする義務があります。

ハラスメントは企業に大きな損失を与えます

- ・職場環境が悪化し、働く人達の信頼関係が築けなくなります。
- ・働く人の意欲が低下し、場合によっては優秀な人材が流出するなどの人的損失が生まれます。
- ・働く意欲が低下することで作業効率が低くなったりミスの増加につながります。企業の生産性が低下します。
- ・パワハラ防止法には、罰則規定はありませんが、違反が発覚し適切な対応を取らなかった場合に社名とパワハラの内容を公表される可能性があります。
- ・ハラスメントが発覚した場合、SNS上での炎上やマスコミで報道されることで企業イメージの悪化は企業にとって大きなダメージが生じることになります。



※2020年(令和2年)6月より職場におけるハラスメント防止対策が強化され、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。(労働施策総合推進法)