

前述までの人権問題に加え、近年、私たちの社会は急速に変化しており、さまざまな人権問題が存在しています。

ハラスメント(職場や学校での嫌がらせ)は、誰もが安全に働き、学ぶ権利を侵害します。性的少数者(LGBTQ+)の人々が平等に扱われることも重要であり、性別に関わらず誰もが自分らしく生きることが保障されています。さらに、ネット社会においては、誹謗中傷やプライバシー侵害が深刻な問題となっており、オンラインでの人権尊重が求められています。

ハラスメント

人の尊厳を傷つけ、精神的・肉体的な苦痛を与える「嫌がらせやいじめ」のことです。

近年の人々を取り巻く社会の変化の中で、働く人々の役割、責任、意識が変化し、職場におけるハラスメントの問題が増加傾向にあります。

その原因として考えられるものに、職場で働く人々の価値観の違いや仕事上の役割に対する意識の違いなどから起こる各種のギャップ、女性や労働者など弱者を保護する法律の制定が考えられます。

(1)ハラスメントをしないために認識すべき事項

【意識の重要性】

- お互いの人格を尊重し合うこと
- お互いが大切なパートナーである意識を持つこと
- 性別により差別しようとする意識をなくすこと

【基本的心構え】

- ハラスメントは、人によっては受け止め方が異なるので、受け止める相手の立場に立って判断すること

(2)ハラスメントの種類

- ・セクシュアルハラスメント(セクハラ)
- ・パワーハラスメント(パワハラ)
- ・アルコールハラスメント(アルハラ)
- ・カスタマーハラスメント(カスハラ)

この他にも、多くのハラスメントが存在します。



(3)ハラスメントと法律

職場におけるハラスメント防止対策が強化されています!

労働施策総合推進法の改正により、令和2年から職場におけるパワハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。令和4年からは中小事業主も義務化され、取り組みを行うために、制度や啓発など広く考えていく必要があります。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

- ①優越的な関係を背景とした
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
 - ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)
- ※適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

ご相談・お問い合わせ先

職場で受けたハラスメントについては
都道府県労働局雇用環境・均等室へ
(大分) ☎097-532-4025
8:30~17:15(土・日・祝日・年末年始を除く)

あかるい職場応援団(厚生労働省が運営)
総合労働相談コーナー
☎0120-714-864(平日9:00~17:00)



ご相談・お問い合わせ先 中津市役所人権・同和対策課 ☎ 0979-22-1229(直通) 平日8:30~17:15

拉致された人々の人権問題

拉致問題は、我が国の喫緊の国民的課題であり、この解決をはじめとする北朝鮮当局による人権侵害問題への対処が、国際社会を挙げて取り組むべき課題とされる中、この問題について関心と認識を深めていくことが大切です。(法務省ホームページより)

12月10日~16日は「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」です。

中津市では、上記週間の取り組みの一つとして、市役所市民ホールにて「アニメめぐみ」の上映などを行っています。「アニメめぐみ」は、法務省ホームページで閲覧もしくは、ダウンロードできます。

