



板橋区立 男女平等推進センター



tabashi

~あいしてい~



No.12

この通信は板橋区立男女平等推進センター「スクエア・I(あい)」が発行しています。

2017年2月15日発行

CONTENTS

【1・2面】LGBT への偏見・差別を無くすために

【3面】マタニティハラスメント・女性の継続就労支援

特集 LGBT への偏見・差別を無くすために



「LGBT」という言葉を聞いた事がありますか？「LGBT」はレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字をとったもので、性的マイノリティといわれることもあります。また、Sexual Orientation(性的指向)と Gender Identity(性自認)の頭文字をとって「SOGI」ということもあります。

多くの方は、自身の生まれ持った性別に違和感を持たず、また異性を恋愛対象としますが、そうでない人もいます。いくつかの調査によると5~7%程度、性的マイノリティの人がいると言われています。「自分の身の回りに LGBT の人はいない」「聞いた事が無い」という場合でも、ただ当事者が周囲に対してカミングアウトしていないだけかもしれないので、差別的な発言をすると周りの誰かを傷つけている可能性があります。色々な個性を持った人が互いを認め合える社会を目指して、正しい知識と多様な価値観を受け入れる心を身につけましょう。



- L (レズビアン) . . . . . 女性の同性愛者
- G (ゲイ) . . . . . 男性の同性愛者
- B (バイセクシュアル) . . . . . 両性愛者
- T (トランスジェンダー) . . . . . 体と心の性が一致していない状態  
性同一性障害を含む



## 性的指向(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル等)



人の性的指向は、異性だけに向いているとは限りません。同性を好きになる人、同性・異性どちらも好きになる人、また恋愛感情そのものを抱かない人もいます。異性愛の人以外は少数であるため、職場や学校でいじめ・嫌がらせを受けるなど日常生活の様々な場面で困難に遭遇することがあります。なお、性的指向は本人の意思で変えたり、選んだりできるものではないとされています。

## 性自認(性別違和・性同一性障害・トランスジェンダー)



多くの方は、生まれ持った性別(からだの性)と、性自認(こころの性)が一致していますが、一致していない人もいます。そのような人をトランスジェンダーといいます。トランスジェンダーの方は日常生活に支障を抱えている場合があります。特に学齢期、学校生活においては、常に集団で行動するため、制服・体育・修学旅行など様々な場面で困難に遭遇し、いじめに遭う人がいます。大人になっても、家族や友人に言えずに悩み続ける人もいます。現在、トランスジェンダーであることをカミングアウトしてTVに出ている有名人は大半が「オカマ・オナベ」等と呼ばれても気にしないそぶりを見せていますが、一般の当事者は、このような呼び方を蔑称と考えていることが多く、言い方に傷ついている場合があります。

また現在、トランスジェンダーのうち、性同一性障害と医療機関で診断されるなど、一定の基準を満たす人は性別の取扱い変更の審判を受けられるようになっており、平成16年の法律施行から年々この審判を受ける人の数は増え続けています。

現在、LGBTの方々が注目される機会が増えており、支援も少しずつ進んでいますが、元々関心がない方・知識の無い方にとっては、「よく分からないので・・・」と敬遠してしまうこともあったかと思います。今回、少しLGBTについてお知らせしたことで、当事者以外の方々の理解が進んだり、誤解を解くことができれば幸いです。また、支援したいという気持ちをお持ちの方は、その気持ちを隠しておかずに、LGBTの方々に対するポジティブな気持ちを日頃から話題に出すようにすると、当事者の方々への支援につながります。



しない!させない!

## マタニティ・ハラスメントの理解を深めて、被害を防止しよう!!

妊娠・出産は、本来であれば大変よろこばしいことですが、働く女性にとっては「職場への報告時に何か嫌味を言われぬか」「体調が悪くなって仕事を休んだり、以前より残業ができなくなったことで評価が下がらないか」「復職させてもらえるだろうか」等といろいろ考えると、手放して喜べない場合もあるかもしれません。

マタニティ・ハラスメント(以下、マタハラ)が社会に蔓延<sup>はびこ</sup>る限り、働く女性が結婚・妊娠後も仕事を継続するのはつらい選択となり得ます。女性の社会進出が進み、働く女性が増えた今、マタハラは根絶しなくてはなりません。

では、どんな発言や行為がマタハラにあたるのでしょうか?制度を知らずに妊娠した女性を不利益に扱ったり、うっかり発言して知らず知らずのうちに加害者にならないよう、確認してみましょう!!



### ①違法と定められている行為

妊娠・出産・産休・育休・子どもの看護休暇・育児のための残業免除申請等を理由として、解雇・退職強要・契約更新をしない・正社員からパートへの転換強要・減給・通常ありえないような配置転換等の取り扱いをする事は法律で禁止されています。

⇒このような違法行為については、過去に裁判で争われ、会社側が敗訴している判例があります。

### ②マタハラとなりうる発言

- ・「妊娠は病気じゃないので、特別扱いしないよ。」
- ・「うちの会社は産休・育休なんて制度ないから、そのつもりで。」
- ・「新入社員の方は、絶対妊娠しないでね」
- ・「旦那さんの給与で食べていけるんだから、無理に働かなくていいんじゃない?」
- ・「子どもが小さいうちは、お母さんが一緒にいてあげなきゃ可哀想。保育園に預けるのって罪悪感あるでしょ?」
- ・「妊娠してる人には重要な仕事は任せられない。いつ休むか分からないだし。」



⇒このような発言は、受け手がイヤだと感じたら、ハラスメントであり、働く妊婦にとって大きなストレスとなるばかりか、これから子どもを持ちたいと考えている人にも悪影響を与えかねません。



先ほどご紹介したような行為・発言は、女性の働く権利や妊娠・出産に関する自己決定権を侵害するものです。「マタハラなんてするつもりじゃなかった」といったような、行為者・発言者側の意図に関係なく、受け手が「嫌だ」と感じたらそれはハラスメントとなり得ます。

このような行為・発言は絶対に許されません。

産休・育休は法律で認められた正当な権利です。

会社の都合のみを押し通したり、固定的な性別役割分担の概念を押し付けたりして、女性の権利を侵害するのはやめましょう。

会社で、前ページのような行為を受けた場合には、自分ひとりで悩まず、専門機関や弁護士に相談しましょう。行政機関では、各都道府県に「雇用均等室」という相談機関があります。

\*\*\*東京都雇用均等室 ☎03-3512-1611（相談無料・匿名でも相談可）\*\*\*

平成28年3月には男女雇用機会均等法を改正する法律等が公布されました。これにより、マタハラ防止措置義務が新設され、平成29年1月1日から施行されています。

また、平成28年8月2日には事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等が公布されました。この指針は、いわゆるマタハラ防止措置の適切かつ有効な実施を図るために定められたものです。雇う側も働く側も、こういった法律の趣旨を正しく理解し、マタハラの無い社会を目指していきましょう。

## 女性の就労支援の取組

板橋区男女社会参画課では、女性の希望に基づいた就労継続・再就職のため以下のような事業を行っています。セミナーはそれぞれ、近くなったら広報いたばしや区のホームページでお知らせします。

\* 女性のための働き方サポートとフェミニスト相談（第2・4・5水曜、第2土曜 10～16時）  
→ 相談員が仕事や自身の生き方について悩んでいる女性の気持ちの整理をお手伝いします。

予約制のため、まずは男女平等推進センター総合相談（03-3579-2188）へお電話ください。

\* 女性のための再就職支援セミナー（例年9～11月ごろ開催・保育付き）

\* 女性のための起業入門セミナー（例年7～10月ごろ開催・保育付き）

その他、年によって東京しごとセンターやハローワークとの共催セミナー等開催しています。



板橋区立男女平等推進センター

スクエア・I（あい）

所在地：板橋区栄町36-1 区立グリーンホール7階

開館時間：9時～21時30分

休館日：年末年始、施設点検日など

電話：03-3579-2790

問合せ：03-3579-2486（男女社会参画課）

Eメール：[j-danjo@city.itabashi.tokyo.jp](mailto:j-danjo@city.itabashi.tokyo.jp)



板橋区立男女平等推進センター

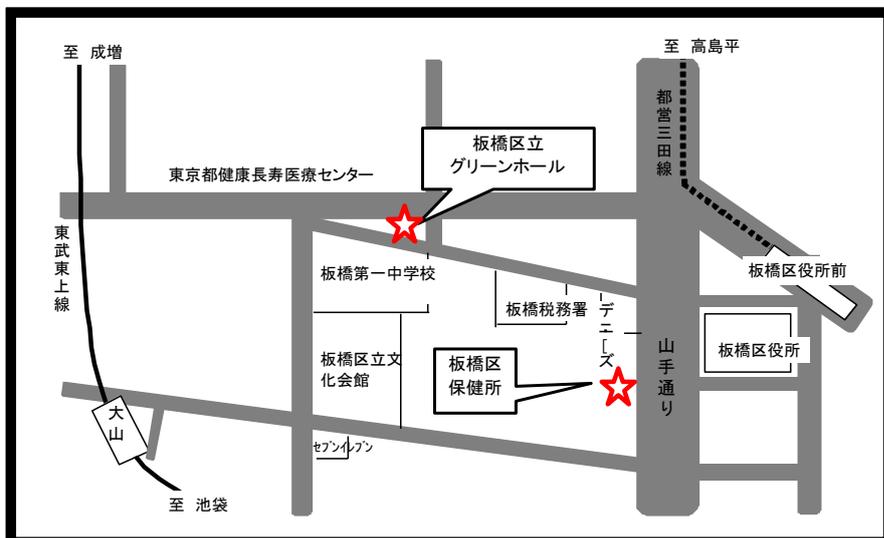
スクエア・I 相談室

所在地：板橋区大山東町32-15

板橋区保健所5階

相談時間：月～金、第二土曜 ※総合相談  
（祝日・年末年始を除く）

相談電話：03-3579-2188



※区内在住・在勤・在学の方が利用できます。＜区立グリーンホール・板橋区保健所 案内図＞