

事業所の皆様へ

Be Happy

～あなたも、職場も輝くために～

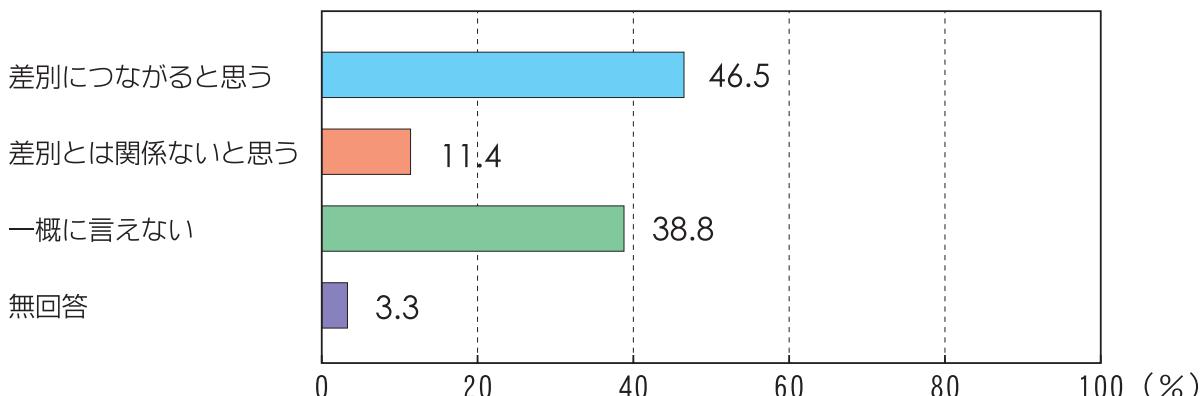
彦根市

vol.2

他人事？自分事！ — 同和問題 —



取引物件が同和地区であるかどうかを教えることについてどう思いますか？



(2006年滋賀県「宅地建物取引業者に関する人権問題実態調査」)

滋賀県が宅地建物取引業者を対象に行った調査（上のグラフ）によると、取引物件が同和地区であるかどうかを教えることは差別につながると思っている人は半分にも達しません。どうしてでしょうか？

「部落差別はしてはいけない」「自分はそんな差別はしない」といった考え方を持っていても、いざ自分に関わってくると「自分が同和地区出身者・関係者と思われたらどうしよ

う」「周りから差別されたり、偏見を持たれたりするかもしれない」

「だから同和地区とは関わらないでおこう。」そんな意識が差別を生み出しているのではないかでしょうか。

物件の購入に限らず、同和地区や同和地区と同じ校区であることを理由に取引を見合わせることや、同和地区かどうかを調べたり、問い合わせに答えたりすることは、差別です。

数日後、人事部から同和問題研修会の開催通知がきました



「今現在、うちの職場では差別もないし、皆仲良くやっている。今さらわざわざ研修をする必要はない」「そっとしてあけば差別はなくなるのではないか」という考えを持つ人がいます。

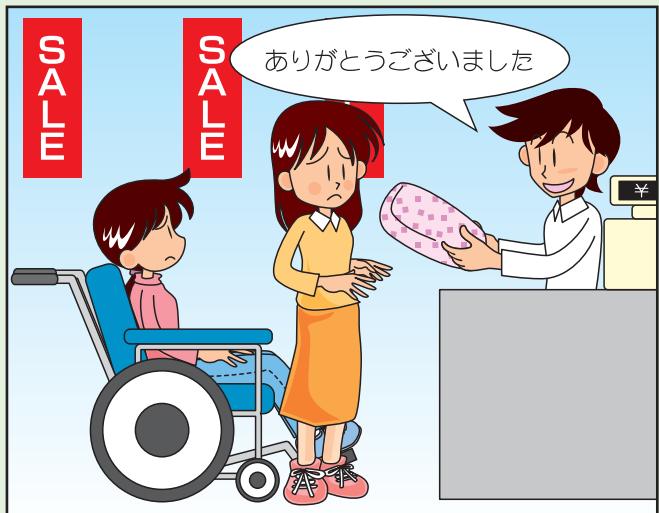
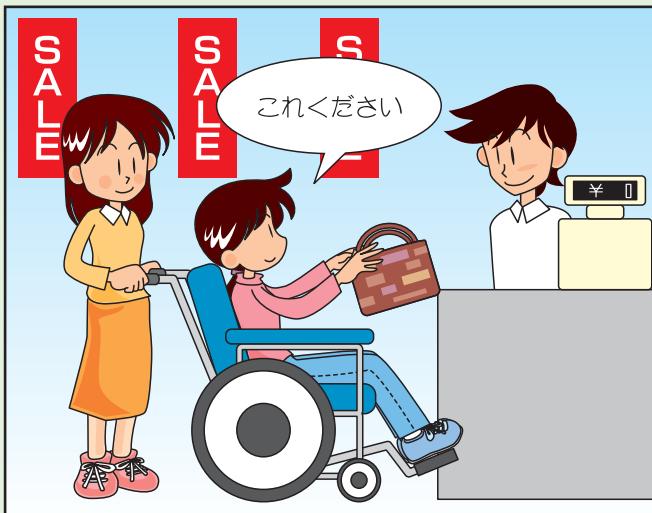
制度としての差別をなくすために1871年(明治4年)に出された**解放令**、基本的人権の尊重を謳った1947年(昭和22年)に公布された**日本国憲法**、そして同和問題を国民的課題と位置づけた1965年(昭和40年)の**同和対策審議会答申**と、様々な取り組みがされてきましたが、

未だに就職や結婚などにおいて、差別は残っているのが現状です。

「そっとしてあけば…」という考え方では、正しい人権意識を眠らせ、結果として差別を温存し助長させてしまうことになってしまうのではないでしょうか。

すべての人が生き生きと働くことのできる職場づくりのためにも、正しい知識の習得や、理解を深める機会として、職場研修を通して人権問題に取り組むことが必要です。

お客様は誰？ — 障がい者問題 —



障害者基本法では、障がい者とは、心身に障がいがあるため、継続的に日常生活や社会生活において、行動が制限される人と定められています。

つまり、障がい者とは、単に障がいがあるということだけではなく、障がいによって生

活に何らかの制限を受けている人といえます。

けがをして松葉杖が必要になったり、年を重ねるにつれて視力や体力が衰えたりすることは誰にでも起こることです。しかし、それによって生活に不利益や困難が生じてはならないはずです。

『障がいがあることは不自由はあるが、不幸ではない。
障がい者を不幸にしているのは、社会である』

ヘレン・ケラー

«障がい者に関するマークについて»

身体障害者標識



手足が不自由であることを理由に免許に条件が付されている人が運転する車に表示するマークで、表示については努力義務。やむを得ない場合を除き、このマークをつけた車に幅寄せや割り込みをすると、道路交通法の規定により罰せられる。

耳マーク



聞こえが不自由なことを表す、国内で使用されているマーク。

障がい者のための国際シンボルマーク



障がい者が利用できる建物、施設であることを表すための世界共通のシンボルマーク。

すべての障がい者を対象としたもので、特に車椅子を利用する人を限定したマークではない。

補助犬マーク



盲導犬、介助犬、聴導犬同伴の啓発のためのマーク。

現在では公共の施設や交通機関はもちろん、ホテル、レストランなどでの民間施設でも同伴が可能。

すべての人が暮らしやすい社会の実現の妨げとなっている様々な障壁（バリア）を取り除き、誰もが暮らしの中で自由に行動し、豊かな人間関係をつくることができるようする取り組みを「バリアフリー」と言います。

●物理的なバリア

通路や建築物の利用のさまたげとなる段差や設備の不備など



●文化・情報面のバリア

点字や手話通訳など情報伝達の不足や文化に親しむ機会の制約など

なくしたい！ 4つのバリア



●制度面のバリア

資格や免許取得の制限や特定のサービスの利用制限・禁止など



●こころのバリア

障がい者への理解不足や、無関心からくる偏見や差別など

バリアフリーは、既にあるバリアを取り除こうとする取り組みですが、はじめからすべての人が暮らしやすいように施設や製品等をデザインしようという考え方を「ユニバーサルデザイン」と言います。

暮らしの中で見かける
ユニバーサルデザイン



《シャンプーのギザギザ》



《自動ドアやエレベーター》



《ノンステップバス》

バリアフリーの建物やユニバーサルデザインの商品は、障がいのあるなしに関わらず、誰もが使いやすいものになっています。働く場においても同様のことと言えるのではないでしょうか。

「障がいについて正しく理解する」「障がいのある人にやさしい職場をつくる」というと難しいことのように感じてしまったり、また、「障がい者には手助けをしてあげなければならない」と思っていることはありませんか？

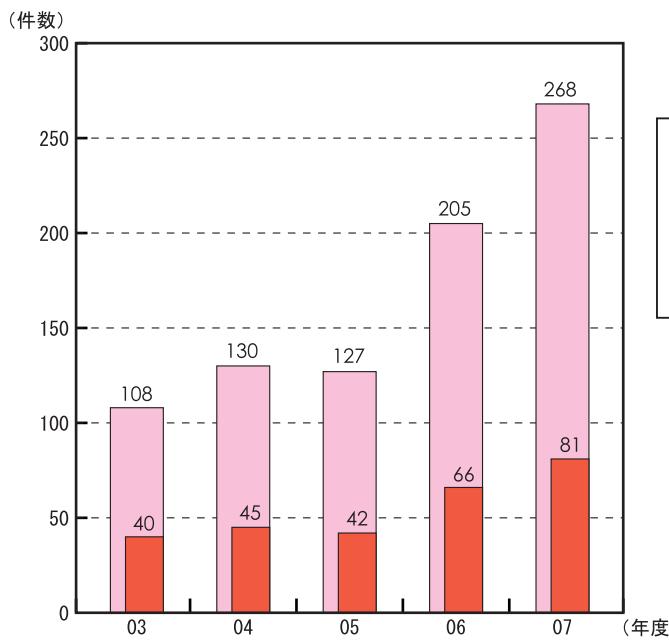
相手の立場や状況を考え、「手伝いましょうか？」と声をかけ、必要なときに自然と手を貸すなど、お互いの思いや考え方を尊重することは、すべての人が働きやすい職場づくりにつながると考えられます。

また、障害者雇用促進法では、常用労働者数56人以上の一般企業においては障がい者を1.8%以上雇用することが定められています。

仕事と生活、どっちも大事！ —ワーク・ライフ・バランス—



精神障害等による労災認定件数



厚生労働省のまとめによると、2007年度に仕事のストレスが原因でうつ病などを発症したとして、労災と認められた人は前年度の1.3倍の268人で過去最多を更新した。

そのうち、過労自殺も15人増えて81人（うち未遂3人）で過去最多となった。

「仕事が忙しくて趣味の時間が取れない」「毎日帰る時間が遅くて、家族との時間が持てない」・・・働く人からしばしば聞かれる言葉ではないでしょうか。

あなたは今、仕事以外の“自分”をいくつ思い浮かべることができますか？

そんな中、「ワーク・ライフ・バランス」という考え方が最近注目されています。「仕事（ワーク）と生活（ライフ）の調和（バランス）」という意味で、仕事と仕事以外の活動をバランスよく組み合わせた働き方を実現するという考え方です。



個人

- ・仕事以外の時間が増え、生活時間にゆとりができる
- ・ストレスが軽減される
- ・心身が健康になる
- ・家庭や地域、個人の趣味など行動範囲、視野や考え方方が広がる
- ・人生が豊かになる



ワーク・ライフ・バランスは 三方よし!!!

企業

- ・これまでの仕事の方法、業務内容を見直すきっかけができる
- ・業務体制が効率的になる
- ・社員の満足度、意欲が上がる
- ・優秀な人材が集まり、従業員が定着する
- ・企業のイメージ、業績、生産性が上がる



家庭

- ・女性の家事労働の負担が軽減される
- ・性別役割分担意識が解消される
- ・一人ひとりが多様な生き方を選択できる
- ・子育てが充実できる
- ・家族の絆が強化され、家庭円満になる

“ライフ”的幅を広げ、多くのことを吸収し、それを“ワーク”に反映させる… 一人ひとりが多様な生き方、働き方を実現するためには相手の立場や状況を考え、思いやりの心が求められるのではないでしょうか。そのことによって、働く人が大切にされる、働きやすい職場がつくられることになります。

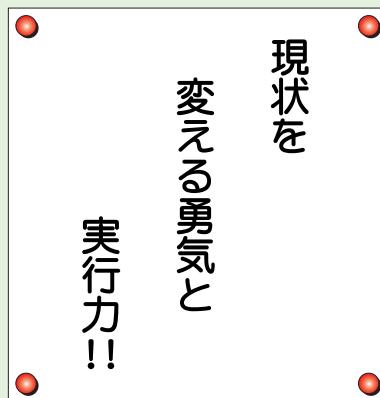
はーとふるメッセージ2008入賞作品



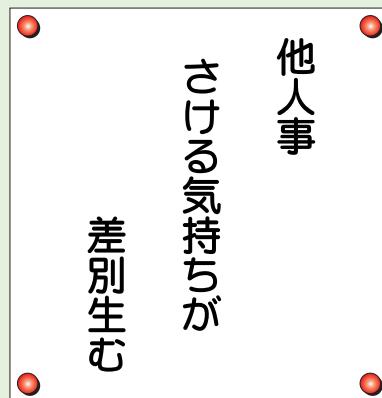
(ポスター) : 正法寺町 高井 豊 さん



(ポスター) : 古沢町 野冽 令子 さん



(標語) : (株)ベストオーネ
岸本 文彦 さん



(標語) : 日夏町 百田 勝彦 さん

彦根市では、毎年7月から12月に、「はーとふるメッセージ」を募集しています。市内の事業所でも、ポスター・標語・作文の応募をとおして、人権啓発に取り組んでいただいている。みなさんの職場でも、ぜひご参加ください。

発行：彦根市市民環境部 人権政策課 彦根市元町4-2 電話0749-30-6115