

事業所のみなさまへ

Be Happy

職場を照らす 一人ひとりの輝き

彦根市

vol. 3

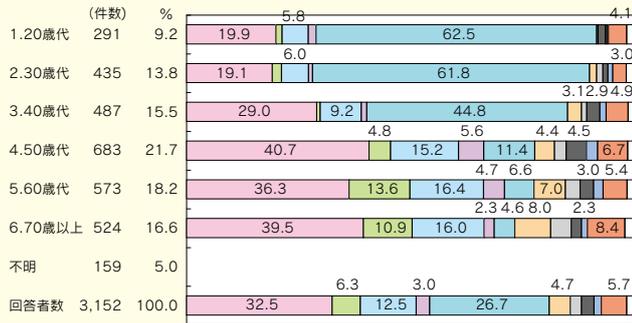
なくなる？ なくなるらない？ なくす!! 同和問題



「同和問題」とは、同和地区の出身であることや、そこに住んでいることを理由に、日常生活の上で様々な差別を受けるという問題です。同和地区出身であるという理由で結婚に反対されたり、就職の際に不利な扱いを受けることが今でもあるのです。

同和問題は、決して過去のことではありません。そして「そっとしておけばなくなる」ものでもないのです。

同和問題の認知のきっかけ / 年齢別 単位：%

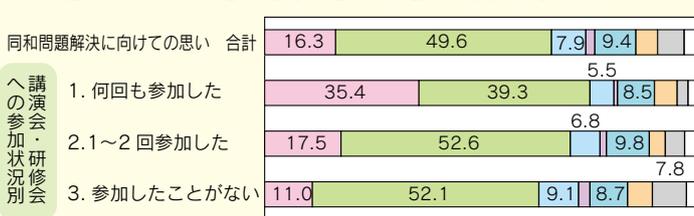


- 家族 (父母、祖父母、兄弟等) から聞いた
- 近所の人から聞いた
- 学校の友だちから聞いた
- 職場の人から聞いた
- 学校の授業でおそわった
- 講演会、研修会等で聞いた
- 県、市町村の広報紙等で知った
- テレビ、映画、新聞、本等で知った
- インターネットで知った
- その他
- おぼえていない
- 不明

「滋賀県の県民意識調査 (平成 18 年)」によると、20～40代の人々の同和問題との出会いは「学校の授業で教わった」ことが一番多く、また、50～70代の人々は「家族 (父母・祖父母・兄弟) から聞いた」ことが一番多くなっています。

同和問題と正しく出会い、正しく理解を深めることが同和問題を自分のこととして受け止めるきっかけとなります。もしマイナスイメージで出会っていたとしても、講演会や研修会への参加や、リーフレットを読むことで、正しい方向へ向かうことができるでしょう。

同和問題解決に向けての思いと 講演会・研修会への参加状況の関係 単位：%



- 自分のできる限りの努力をしたい
- とくに努力をしたいとは思っていないが、差別しないようにしたい
- 自分ではどうにもならないので、ゆきまかせ
- できるだけ避けておきたい
- もう誰も差別していないので、同和問題は存在しない
- その他
- 特に考えていない
- 不明

「講演会・研修会」への参加頻度が高い人ほど、同和問題解決への思いにおいて、「自分のできる限りの努力をしたい」が多くなっています。

私たち一人ひとりが、正しい知識を得て、同和問題を決して次世代に残さないという強い意志を持ち、一歩踏み出すことを心掛けましょう。



ご存知ですか？ 卑劣な「えせ同和行為」



正しい理解と認識を持っていれば決して騙されません！！

えせ同和行為とは…



「同和問題はこわい問題であり、できれば避けたい」

という人々の誤った意識に乘じ、同和問題を口実にして、会社や個人などに「ゆすり」「たかり」といった方法で、高額な図書や機関誌などの購入を迫ったり、寄附金等を強要するような行為を指します。

えせ同和行為は、これまでの部落差別に対する啓発の効果を踏みにじり、同和問題の解決に関する真剣な取組に対する国民のイメージを損ね、ひいては同和問題に対する誤った意識を植えつけるなど、**同和問題解決の大きな障害要因**となっています。

排除すべき対象は、同和問題を口実にして不当な利益や義務のないことを要求する「行為」です。「行為」自体が問題となるのであり、いかなる団体であるのかは問題ではありません。

いつえせ同和行為があっても、職場の誰もが冷静に対応できるよう、社内ルールの確認が必要です。そのためには、「マニュアル」を作成しておくことが有効です。

私たち一人ひとりが、誰に対しても世間体や偏見にとらわれることなく、ひとりの人間として尊重することができる心を養うためにも、たとえ短時間であっても事業所内で同和問題をはじめとする人権問題と触れ合い正しく理解する機会を持ちましょう。



また、滋賀県や彦根市では、気軽に参加できる企業・市民向けの講演会や研修会も行っています。
彦根市ホームページ (<http://www.city.hikone.shiga.jp/>)

- 市・県等が開催する研修会等の概要は 「テーマ別」 → 「人権」 → 「企業内同和教育の概要」
- 地区別懇談会の日程は 「テーマ別」 → 「人権」 → 「地区別懇談会の日程」

彦根市では、各事業所において同和問題研修を実施されるにあたっては、人権政策課から指導専門員等を講師として派遣いたします。講師の派遣を希望される場合は、人権政策課にお問い合わせください。

弱さじゃない それはこころの「病気」

心の健康を害する要因は様々なところに、様々な形で存在します。

家庭での不和や家族の病気、また転居やこどもの独立などといった家庭環境の変化も要因になることがあります。

職場環境においては、日常の業務が複雑化、スピード化する中で、ストレスを感じている人の割合が高くなってきているのが現状です。過度なストレスは自分自身の健康問題だけでなく、生産性の低下や事故の発生など、企業の業績にも深刻な影響を及ぼしかねません。

その対策として、「いつもと違う」と上司や同僚が気づくことが大切です。

心の病を抱えないように、またすでに抱えている人を守ることもできる職場環境を作らなくてはなりません。

職場環境をつくるのは、社員一人ひとりです。

いま、あなたにできることはなんでしょうか。



「うつ病」とは…

弱さや怠けではありません。

だれでもかかる可能性のあるとても身近な病気であり、医学的な治療を必要とします。

心配や過労・ストレスが続いたり、孤立や孤独感が強まるとかかりやすくなります。

うつ病が疑われる人のうち、80%以上が医療機関を受診していません。

周りのひとがわかるサインとは…

- 以前よりも表情が暗い、元気がない
- 仕事のミスが増える、効率が下がる
- 遅刻、早退、欠勤（欠席）が増える
- 身体の不調の訴えが多くなる
- お酒の量が増える
- 外出しなくなる など



自分で感じるサインとは…

気持ちのサイン

- 気分が重い、沈む
- イライラする
- 眠れない
- 集中力がない
- 好きなこともやりたくない
- 物事を悪いほうへ考える
- 死にたくなる

身体のサイン

- 食欲がない
- 身体がだるい
- 疲れやすい
- 頭痛・動悸
- めまい
- 胃の不快感
- のどが渇く など

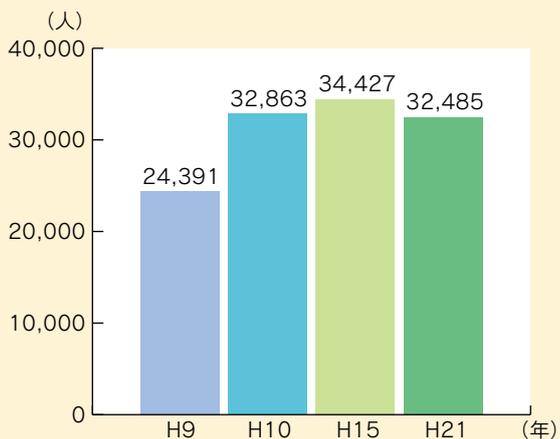


✓ うつ病の基本チェックリスト

最近2週間のあなたの生活の中で、5項目のうち2項目以上に○がつく方は、保健所や医療機関にご相談ください。

- 1. 毎日の生活に充実感がない
- 2. これまでに楽しんでやれていたことが楽しめなくなった
- 3. 以前は楽にできていたことが、今では億劫に感じられる
- 4. 自分が役に立つ人間だと思えない
- 5. わけもなく疲れたような感じがする

自殺者数の推移



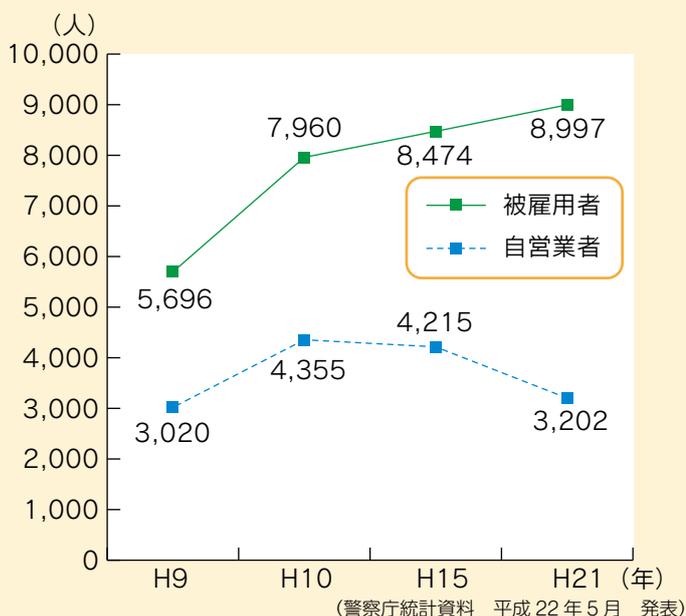
自殺者総数が3万人超の高水準が10年以上続くなか、労働者の自殺数も8千人～9千人前後で推移しています。

また、業務による心理的負荷を原因とする精神障害や自殺に対する労災認定も増加し、関心を集めています。

しかし、滋賀県内の事業所において、心の健康対策を「実施している」事業所は**42.3%**と半数に達しません。(平成20年6月 滋賀県労働条件事態調査より)

専門スタッフを配置することができない小規模事業所であっても、個人のプライバシーに配慮しつつ、社員による面談や専門医に相談できる体制を整えることが必要です。

労働者の自殺者数推移



相談先

- 湖東健康福祉事務所 (彦根保健所)
「こころの健康相談」(予約制)
(電話) 0749-22-1770
- 滋賀いのちの電話
(電話) 077-553-7387
金・土 18:00～22:00
日 14:00～22:00
- 大阪労災病院
「勤労者心の電話相談」
(電話) 072-251-9556
月～金 14:00～20:00

ストレスとうまくつきあうススメ

「ストレスは人生のスパイスである」

これは、ストレス学説をとねたハンス・セリエ (カナダ 1907～1982) の言葉です。

ストレスはすべてが有害なものではなく、適度なストレスであれば心地よい興奮や緊張を与えてくれます。度をを超してしまったとき、心身にダメージを与えてしまうのです。

ストレスとうまくつきあうために、自分に過剰なストレスがかかっていることに早く気づき、自分に合うストレス対処法を見つけて実践することが大切です。

ストレッチ



快適な睡眠



適度な運動・趣味



実は

今後子を持つ予定がある男性の**43%**（平成18年）は、育児休業を取得したいと考えています。

しかし、実際の取得率はたった**1.23%**（平成20年）のみである現状です。

（厚生労働省「雇用均等基本調査」）

平成21年の一人の女性が産む子どもの数を示す「合計特殊出生率」は前年同様の**1.37%**であり、依然として低水準が続いています。

そのようななか、「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、

女性が職業を持つことに関して「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が**45.9%**と過去最高を更新しました。このように出産を機に仕事を辞める必要はないとの考え方が広がってきています。そして、行政への要望（複数回答）では、「子育てや介護中であっても仕事を続けられるような支援」が**63.3%**と、平成19年8月の前回調査と比べ、7.6ポイント増える結果となっています。

（平成21年 内閣府調査 対象：全国の成人男女5,000人）

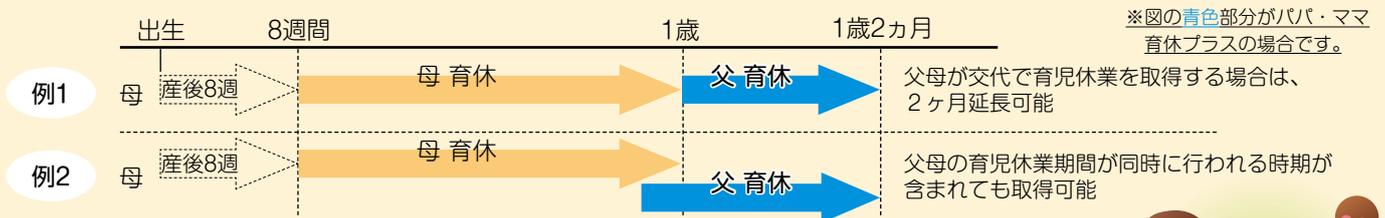
そこで、少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会をめざして

平成22年6月30日

育児・介護休業法が改正されました！！

パパ・ママ育休プラス

父母がともに育児休業を取得する場合は、取得可能期間を子が1歳から1歳2ヶ月に達するまでに延長されました。父母1人ずつが取得できる育児休業期間（母親の産後休業期間を含む）の上限は、現行と同様1年間です。



※そのほか、母親の出産後8週以内の父親が育児休業を取得した場合は、特例として、再度の取得が可能となりました。



育児について パパ・ママ育休プラス以外の主な改正点

- 育児休業取得の際の、専業主婦（夫）規定の廃止
配偶者が専業主婦（夫）であっても、原則子どもが1歳に達する日まで育児休業が取得可能になりました。
- 子の看護休暇の拡充
現行の小学校就学前の子がいれば一律年5日が小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日となりました。
- 短時間勤務制度の義務化（★） 3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務
- 所定外労働の免除の義務化（★） 3歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度

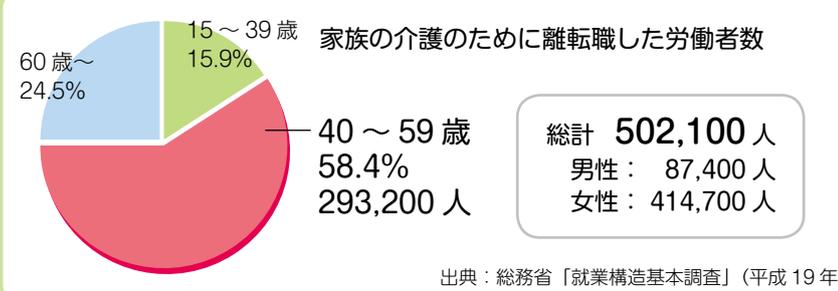
介護休暇の創設

- 介護のための短期休暇制度の創設（★）
要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期休暇制度が設けられました。（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）

ただし、（★）の制度に関しては、平成22年6月30日時点で常時100人以下の労働者を雇用する事業主について、平成24年6月30日までの間、改正規定の適用が猶予されます。

また、

家族の介護・看護のために離転職している人は、平成14年からの5年間で約50万人以上にも達しています。さらに、要介護者を日常的に介護する期間には、年休・欠勤等に対応している人も多くいるのが実態です。



このグラフからは、これから企業を支えていくはずの中堅社員層が多く離転職していることが見てとれます。また、男女比をみると、女性が圧倒的に多いということがわかります。

パパ・ママ育休プラスの活用で… こんな素敵な Happy Life が現実のものに♪

君の産後休暇中に僕も育児休暇を取るよ。

で、10ヶ月くらいから育休をタッチ交代するってのはどうかな？

ええ!! でも、いいことだと思う。みんなで応援するわ。

●会社で人事課へ申請
●育児休業請求書を上司に提出

●育児休業請求書を上司に提出



法律や制度は、活用できなくては意味がありません。企業として、従業員に周知し活用を促すことが必要です。そして、制度を利用する人が気持ちよく利用できる、よりよい職場環境をつくるためには、今の自分に関係あるなしにかかわらず、従業員一人ひとりが制度を理解することが大切です。

互いのニーズを認め合える職場環境をつくりましょう

事業所にとっては経験を積んだ人材が退職するのを防ぐと同時に、両立を求める優秀な人材を採用できるというメリットが得られます。



はーとふるメッセージ 2009 入賞作品

(学年は応募時のものです)



【ポスター】佐和山小学校5年 岡 大地 さん

【標語】日夏町 高仁 清一 さん

無関心
その態度が
差別生む



【ポスター】稲枝中学校1年 北川 就人 さん

【標語】(株)永昌堂印刷 鳥塚 正人 さん

ねえ母さん
ボクをギュッと
抱きしめて

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ます。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番2号 TEL：0749-30-6115