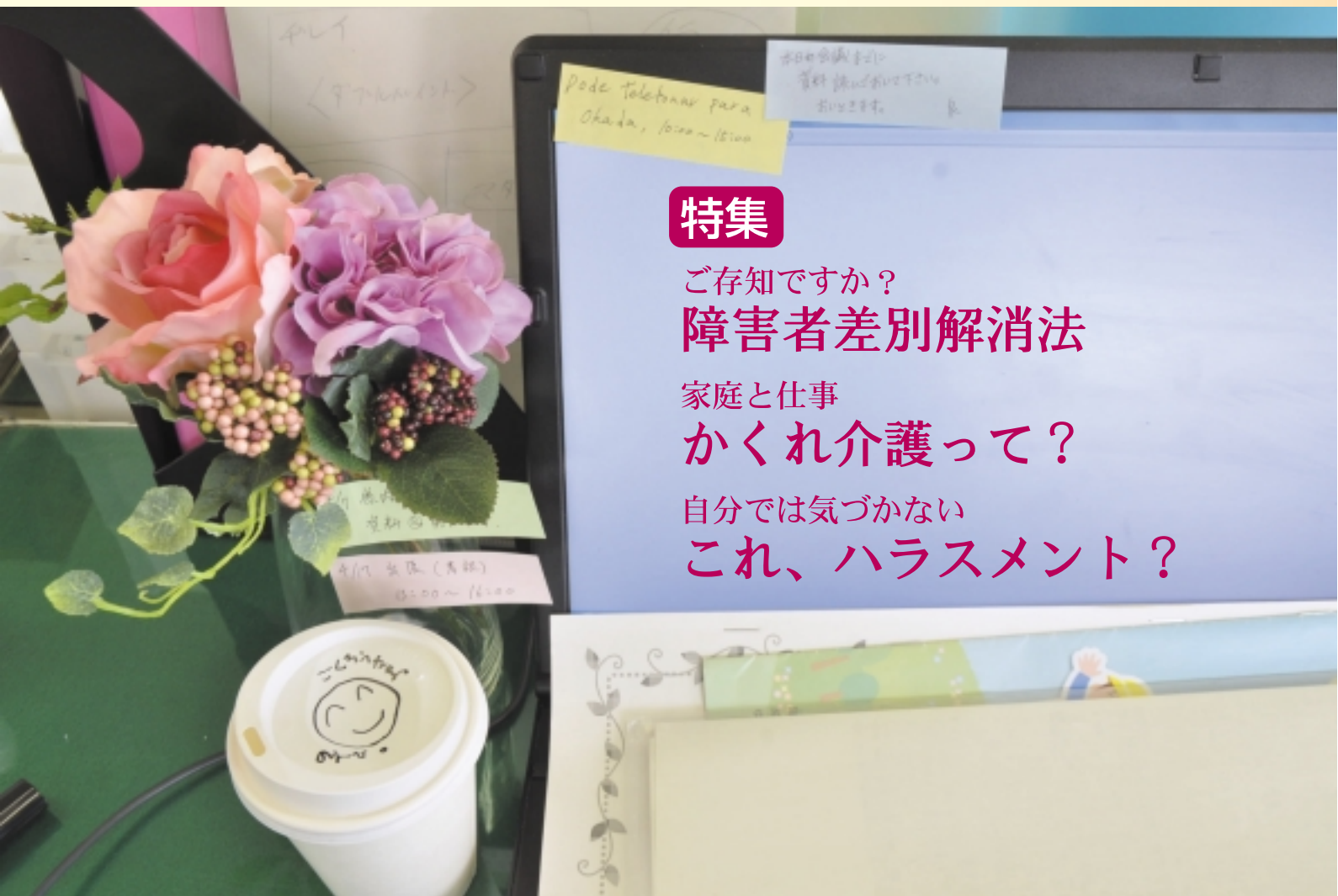


# Be Happy



Vol.9



## 特集

ご存知ですか？  
**障害者差別解消法**

家庭と仕事  
**かくれ介護って？**

自分では気づかない  
**これ、ハラスメント？**

**彦根市では、企業の取組を応援しています！**

「障害者雇用推進事業所表彰」

推薦期日：毎年9月上旬

問合せ先：彦根市地域経済振興課

「彦根市男女共同参画推進事業者表彰」

募集期間：平成28年度は7月～11月

問合せ先：彦根市人権政策課

彦 根 市

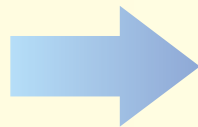
ご存知ですか？

# 障害者差別解消法

「障害者差別解消法」は2013年6月19日に成立し、2016年4月からスタートした、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律です。障害のある人に対して、合理的配慮をすることで、平等な機会・待遇を保障することを目的としています。この法律は「障害がある」ことだけを理由に不当・差別的な取り扱いを禁止しています。

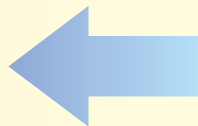


これから会議なんだけど、部下には聴覚障害がある。どうやって会話の内容を理解してもらえばいいの？



パソコンとプロジェクターを使って、会話内容をタイピングしてみてもいいかな？白紙に要点をまとめて、見てもらってもいいでしょう。

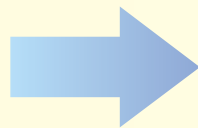
盲導犬は視覚障害者の目です。やむをえない理由（人命の危険や盲導犬自体に危害が及ぶ等）以外で、盲導犬ユーザーの入場・入店を拒否することは差別になります。



いくら盲導犬でも動物だから、できれば連れて入店しないでほしいと思っているんだけど…。



お客様が言語障害者らしいけど、これから書類内容の確認をしてもらいたい。どうすれば説明が伝わるだろうか。



図画や記号、ピクトグラムなどを用いたり、書類を渡したときに身振り手振りを使って説明したりするだけでも、相手にとっては助かるかもしれません。

## 企業のメリット

- 企業で働く人材が確保しやすくなる。
- 障害を理由に入店を敬遠していた顧客が集まるようになる。
- 社会的責任を果たしているとして、企業の評判がよくなる。
- 企業活動と住民の活動が活性化する。

## 企業のデメリット

- 法律の理解や対策が必要となる。
- 障害のある人それぞれの障害に対応しなくてはならない。
- 一般企業は努力義務であるので強制力がなく、社員全員に理解が必要。
- 不当な差別的取り扱いと判断されると、役所などから注意されることがある。

まずはこの法律が自分の仕事や職場にどんな作用をするか、整理してみましょう。



1年前から予兆がありましたが、半年前に母が認知症と診断されました。介護が必要になりましたが、父は既に他界しています。

だから、介護休暇を取得できないか上司に相談したいのですが、きっと「介護施設に入れたらいい。」「嫁さんのパートを辞めさせて介護させたらいい。」と言われるだけです。そういう職場なんです。介護施設は順番待ち。妻がパートを辞めてしまったら、わが家の収入が減ります。息子は大学生です。これから多額の学費が必要です。

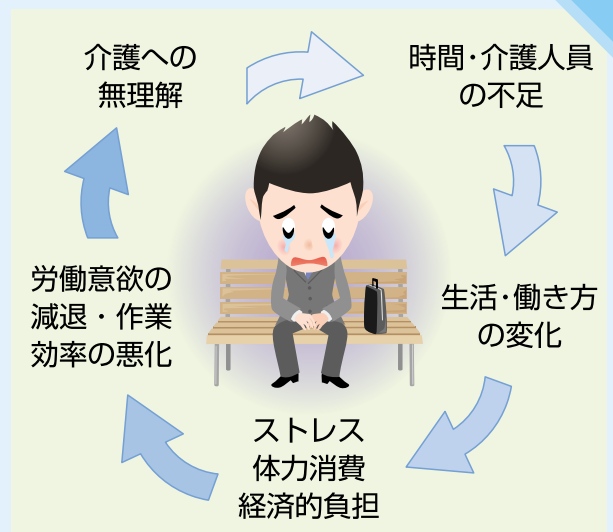
仕方なく、私は定時で帰宅するために、休日に会社に出向き、仕事をしています。最近は私の体調も悪く、もう限界です。

かくれ介護とは、家族を介護していることでその支援を必要としているが、「職場や上司の介護への理解のなさ」や、「迷惑をかけたくない」という心理から相談できず、介護の事実を隠したまま介護している状態のことです。

職場の仲間に迷惑はかけられない。自分の評価が下がるかもしれない。介護休暇を取ることで、待遇が悪くなるかもしれない。こんな思いから、誰にも相談できない社員がいるかもしれません。

## 対応しないと悪循環！

- 65歳以上の4人に1人は認知症、またはその予備軍といわれています。
- 内閣府の平成26年版高齢社会白書では、以下の報告がされています。
  - ・要支援、要介護者は全国で540万人以上（H24年）。
  - ・介護の原因は脳血管疾患が21.5%。次いで認知症が15.3%（H22年）。
  - ・介護をしている続柄は主に配偶者や子であるが、そのうち女性が69.4%（H22年）。



## これからの企業に必要なこと。

子どもが産まれたら育児が必要。病気になれば休息が必要。介護することになったら、生活と仕事の調整が必要。当たり前のことですが、その当たり前はできていますか？

今の理想の上司は仕事の知識や技量だけでなく、生活の知識や技量のある人だそうです。

社員の育児・病気・介護に対応できるように、社内制度を見直したり、一覧化したりすることはできませんか？ いざというときに相談できる社風が、これからの企業には必要となるでしょう。

**出産・介護・病気など、悩まない社員なんていない。**

自分では気づかない

# これ、ハラスメント？



トラブルが起きたから上司に指示を仰いだら、「自分で考えて動け！」と叱られた。仕方なく、自分なりに対処しようとしたら、今度は「余計なことはするな！」と言われた。どうしろっていうの……。

「ダブルバインド」を知っていますか？ 直訳すると「二重拘束」です。左記のように矛盾した命令や態度を取ることで、相手を支配します。された側は身動きが取れないようになり、自己判断による言動を封じられてしまいます。モラル・ハラスメントの一つであり、している側は自分がしている自覚がない場合もあります。

最近では「マタニティ・ハラスメント」だけではなく、「パタニティ・ハラスメント」という言葉も出てきました。父親となる人に対して育児休暇の取得を否定するような言葉をかけたり、「妻に任せればいい」とその人の家族事情を無視したりすることは、労働意欲を削ぐだけではないですか？

次世代を担う子どもたちのためにもならないのではないのでしょうか。

子どもが熱を出したので早退しようとしたら、「仕事はどうする。嫁に任せればいいじゃないか。」と嫌な顔をされた。妻は今日、大事な面接がある。前の会社は産休中に退職させられてしまったんだ。家族が増えることは幸せなんじゃないのか？ なぜ子どもが産まれて不幸を感じなくてはいけないんだ。



## 気づいて直そう ハラスメント・チェック！

- ✓ 部下や後輩に「自分で考える」と叱るが、勝手に処理されると「余計な事はしないでくれ」と言うことがある。新人や部下は、反抗しないように教育しなくてはならないと思っている。
- ✓ 相手に対して、断られても何度もプライベートの誘いをかけたり、相手が話したくなさそうでも、プライベートの状況を尋ねたりすることがある（異性同性関係なく）。
- ✓ 職場の懇親会でお酒が飲めない人を確認するより前に全員分のビールを注文し、乾杯の挨拶で必ず飲ませている。場がしらけるくらいなら、お酒の一口くらい我慢しろと思っている。
- ✓ 仕事に失敗した部下や後輩を叱るときは、他の社員がその場に居ても、声を大にして叱ってやるべきだ。厳しい社会を乗り切ってもらうためにも、これくらいなら仕方ない。

**どうでしたか？ 一つでも当てはまった人は、これから気をつけましょう。**

**7月は「なくそう就職差別 企業内公正採用・人権啓発推進月間」です。**