

Be  
Happy

部落差別解消推進法とは？

職場の人間関係どうですか？

家族の誰かに任せれば…



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。

# 「部落差別解消推進法」とは？

「部落差別解消推進法」は、正式名称を「部落差別の解消の推進に関する法律」といいます。

2016年12月9日に成立し、同16日からスタートしました。

この法律は、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念に則り、部落差別は許さないものとして、部落差別の解消を推進し、差別のない社会をつくることを目的とした理念法です。

## 同和問題の今～「同和問題は終わった、解決した！」ではない～

「同和問題は解決した。」「現代で部落差別はもうない。」という人がいます。なぜ「解決した。」「部落差別解消の対策は必要ない。」と思うのでしょうか。

確かに、『同和対策事業特別措置法』に基づく国策は平成2002年に終了しました。しかし、この法律は国策として対象となる地域の生活改善や福祉事業、産業の活性化や教育、人権啓発を目的としていました。つまりは主に財政的な措置で、同和地区とそれ以外の地域との格差を是正するための法律です。



『同和対策事業特別措置法』が終結したことにより、同和対策事業も終了しましたが、この事実から「同和問題は解決した。」と思っている人がいるのです。

同和問題の解決への取り組みは、今も続いている。

「現代で部落差別はもうない。」という人もいますが、部落差別をする人はいまだに存在します。だからこそ、この「部落差別解消推進法」が施行し、差別の解消に向けてみんなで取り組むのです。

先日あったことなんだけど…。

いつも行っているスーパーマーケットの店員さんが、クレームを言うお客さんに対応していたの。それでそのお客さんが帰った後、その店員さんが別の店員さんにこう言ったのを聞いてしまったのよ。

「あの客、部落の人だから物言いがキツイよね。」って。

そんなこと言っていの？



上司や同僚、お客様の中に差別による辛い経験をされた方がいたら？  
新しい法律の施行を機会に、もう一度、部落差別について考えましょう。

## エセ同和にご注意！

「エセ同和」とは同和問題の解決を騙り、「差別の解消のために書籍を作ったので、購入するように！」と押し売りしたり、「同和問題の解決のために活動しているので、寄付してください。」と支援金の要求をしたりする行為です。同和問題の解決ではなく、金銭を目的にしています。書籍などの教材も支援金等も何万円もするような高額で、拒否すると恫喝するところもあるようです。

もし問い合わせが来た場合は、「人権教育に関することは彦根市にお願いしているので、お断りします！」と明確な拒否をして、彦根市役所人権政策課(TEL:0749-30-6115)に連絡してください。

# 職場の人間関係どうですか？

エイジ・  
ハラスメント



僕は新卒で、仕事もまだできるほうではありません。職場のどこに何があるかも、覚えたばかりです。

なのに、先輩が言うんですよね。「ゆとり世代はこれだから。」って。好きでゆとり世代に生まれたわけじゃありませんよ。

「そういうあんたは“バブル世代”でしょ？」って言わされたら腹立てるくせに。

最近、係長になりました。なので、自分の係内の人間関係にも気を配っています…が、正直辛い。

ベテラン社員と若手社員が対立していて、何かあると二人とも私に愚痴を言いに来ます。さらに上司は気弱で、私を通して二人に注意をしようとします。二人も上司もそれでいいんでしょうが、挟まれる私はストレスまみれですよ！

三人とも、いいかげんにしなさいよ！

板ばさみ



「エイジ・ハラスメント」とは、「〇〇歳にもなってこんなこと。」「この年で役職なし？」「〇〇世代だから。」など、年齢や世代を理由としたハラスメントです。元は役職のない年配社員に見下した態度をとるなど、年配の人に対して嫌がらせをすることでした。しかし最近は、若手社員に対して年齢を理由とした批判や嫌がらせをすることも、このエイジ・ハラスメントとみなされます。

また、どこの職場にもありそうな人間関係の「板ばさみ」。これは嫌がらせとしてされているわけではないでしょうが、板ばさみになる人はハラスメントを受けるくらいのストレスを感じます。

誰かを頼り、愚痴を聞いてもらいたい気持ちも分かりますが、相手を人間関係の板ばさみにして、辛い思いをさせないよう気をつけるべきです。

職場には様々な年代、役職、能力を持つ社員がいて、みんなで協力して仕事をしています。

ハラスメントや人間関係の悩みで心の病になり、休職や退職をする人もいます。

まずは自分なりに職場の人権や、相手への接し方について考えてみませんか？

## 「あれ？ おかしい。」に気付く

主任、なぜ自分が持ってきたお土産を、自分で配らず部下に任せたのですか？

部下だから？ 女性だから？ 雑用を頼んでも文句を言わないから？

納得いかない様子のウサギさん。

職場には「あれ？ おかしい。」と思いつつも、口に出せないこともあるでしょう。

だからこそ、気付いたらまずは自分から直していくことを始めましょう。放置するとずっと同じ状態なのですから。



# 家族の誰かに任せれば…



## 彦根市の現状

平成 28 年度に「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」の改定に伴い、市民意識調査をした結果、次のような実態が分かりました。

「家事、育児や介護などを男女で分担する」という考え方には「賛成」「どちらかといえば賛成」合わせて約 9 割が肯定しています。しかし、「家事・育児等の分担の実態」は、「生活費をかせぐ」や「自治会等への地域活動への参加」以外は、「主に妻」が最も多くなっています。

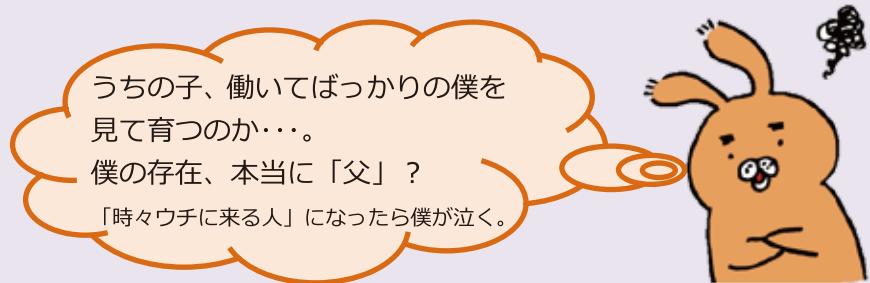
男女が仕事・家事・育児などを分担したい意識はあるのに、実態は「男は仕事、女は家事・育児・介護」という状態です。

理想と現実にギャップがある現状、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みはまだまだ続ける必要があるようです。

## 「家族の誰かに任せれば？」

育児休暇や介護休暇を取得しようとすると、「妻に任せられたらいい。」「家族の誰かに頼めないか？」などと言う人がいるようです。しかし、その家族の「誰か」にも、その人の仕事や生活があります。だからこそ悩んで休暇取得を申請したのに、そんなことを言われても、どうすればよいというのでしょうか。

仕事も育児も介護も、誰にとっても大切なことです。夫に任せれば、妻に任せれば、家族に任せれば…。家族の誰か一人だけに負担させて、何の問題もないのでしょうか。



※漫画は、「広報ひこね」掲載の「日常のさんかく」から抜粋しています。不定期掲載中！

## ちょこっと情報 ~「えるぼし」って、なんだろう?~

平成 28 年 4 月 1 日に「女性活躍推進法」が施行されました。それに伴い、一般事業主行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進の取り組みが優良な企業を厚生労働省大臣が認定する制度が創設されました。

「えるぼし」はその認定マークです。認定は 3 段階あり、認証を受けた企業は「えるぼし」を商品や広告、名刺などに使用できます。

詳しく知りたい方は、厚生労働省ホームページなどで調べてみてください。