



残業削減のために
頑張ったのに……。



夫がふてくされてたけど、
何があったの？



働く私たちの多様性
(ダイバーシティ)



残業削減のために頑張ったのに……。
(ワーク・ライフ・バランス)

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。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、職場全体でしましょう。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みの一つとして、残業削減、定時退社、有給休暇の取得促進が様々な企業で行われています。しかし、どれだけ頑張っても、会社という集団の中で働いている以上、個人でできる取り組みには限界があります。

職場の中で一人が頑張る結果、周囲の人々が「真面目にやっても仕事が増えるならやらない」「あの人に任せれば大丈夫」というような考えになってはいけませんね。上記の漫画では、一人で仕事の工夫を行うのではなく、その目標や方法などを職場全体で共有するようにすれば、結末は違ったのかもしれませんが。

ワーク・ライフ・バランスは、職場の皆が協力し合って、ひいては会社全体で取り組まなければ成しえないでしょう。「仕事ができる人の所に仕事がある。」という“できる人”への賞賛がありますが、誰か一人に過重な負担がかからないよう取り組むことが大切です。

「ワーク・ライフ・バランス」は直訳すると「仕事と生活の調和」です。仕事と生活どちらが大切かではなく、どちらも大切なのです。だからこそ、その取り組み方には気をつけたいものです。

私たちの人間関係もダイバーシティそのものだ。



年代の異なる人々

職場には、様々な年代の人々が働いている。何気ない会話の中でも、通じない話題が出てくることがある。それぞれの年代で学習したことも、流行したものの、受けた社会制度も異なるからだ。だからこそ、様々な年代の社員と話そう。勤務年数が長い社員からは知識や経験を、若手社員からは斬新さや独創性を得るチャンスだ。

外国人のお客様が来られた時、外国の言葉が分からない人は慌てた経験がないだろうか。見た目だけでは相手が話す言語を特定できないし、言葉だけがコミュニケーションの方法ではない。困ることも、恥ずかしい思いをすることもあるかもしれないが、対応やコミュニケーションから逃げたくない。一言の挨拶や笑顔からでも、コミュニケーションは始められる。



外国籍の人
外国にルーツのある人



性的少数者
(性的マイノリティ)

世の中には、生まれ持った性別と自認している性別が異なる人たちがいる。同性を好きになる人もいる。生まれ持った性が、異性を好きになるのが「あたりまえ」ではない人もいるのだ。お客様にも職場の仲間にも LGBTQ(※)がいるかもしれない。彼らの話をじっくり聴いてみよう。他者理解は相手の話をよく聴くことから始まる。

(※) LGBTQ…レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング

育児をする、病気になる、介護をする。これらに全く関わらない人はなかなかいないだろう。私達には様々な出来事が起こる。それによって今までと同じ働き方を続けることが難しくなることもある。いつ、誰がその出来事によって休暇を取ってもいいように、皆で考えておこう。助け合いの心を大切に。



育児・病気・介護
による休暇取得者



あなた

あなたとあなたの周囲の人々は、それぞれ異なる生活スタイルを確立し、考え方も生き方にも違いがあります。あなたという一人の人間と、様々な他者とはどのような繋がりがあられるでしょうか。

就労における雇用形態は、パート、アルバイト、契約社員、正社員など様々だ。正規社員と非正規社員には、責任の重さ、賃金や待遇などに差があるだろう。この差と一緒に働く仲間と卑下し合う原因になってはならない。正社員と非正規社員間のハラスメントもある。結果を出したなら褒めてほしい。ミスしたなら判るように指導してほしい。どんな雇用形態であれ、働く思いは同じ。



様々な就労形態
(パート、正社員等)



障害のある人々

障害のある人もない人も、労働者であり消費者だ。働いて、よりよい生活をしたいという思いは一緒なのだ。だから、障害を理由に見下されたり、差別されたりすれば当然辛い思いをする。誰もが良い職場環境で安心して働き続けられることを望んでいる。障害のある人にとって、どこか働きにくさはないか、小さなことでも気づいてゆこう。

世の中は多様な人々で構成されている。

～ 働く私たちの多様性 ～

最近よく聞く「ダイバーシティ」とは、「多様性」のことです。社会的には、性別、人種、信条、ライフスタイルなど様々な違いを認め、多様な人材を活躍させようという考え方が捉えられています。

近年ようやく私たちの職場になじみつつありますが、違いを認めても活用までは行えていないという職場もあるでしょう。

内閣府の「平成28年版高齢社会白書」では、50年後(2066年)には少子高齢化により日本の総人口は

1億人を割り、2.5人に1人が高齢者となると予測されています。今、対策を怠れば、介護問題や若年層の減少により、労働力の確保が難しくなることは必至です。

多様な人材の活躍は、未来の私たちに起こる様々な困難を解決に導くために欠かせません。

上記の図表にあるように、私たちの社会は多様な人々で構成されています。自分自身もその中の一人です。特定の人々を「この人は他とは違うから」と避けるより、どう活躍してもらおうかがこれからの働き方に必要なのではないでしょうか。