

人権問題通信講座テキスト

# 証

第 4 号  
〈 職 場 と 人 権 〉

彦根市・彦根市教育委員会  
人権問題通信講座運営委員会

# 目 次

輝いていますか あなたの職場	1
<b>I 企業の社会的責任</b>	
1 これからの企業に求められるもの	2
2 CSR企業の社会的責任	2
3 CSRの指標「ISO 26000」	3
4 CSRにおける人権のポイント	3
<b>II 企業をとりまく様々な人権課題</b>	
1 セクシュアル・ハラスメント	5
2 パワー・ハラスメント	6
3 その他のハラスメント	7
<b>III 企業における同和問題（部落差別）への取組</b>	
1 滋賀県内の取組	9
2 滋賀人権啓発企業連絡会彦根ブロック	9
3 公正な採用選考	10
4 えせ同和行為について	11
<b>IV 働きやすい職場づくり</b>	
1 ダイバーシティとは	12
2 働く私たちの多様性	12
3 女性が働きやすい職場づくり	14
4 障害者が働きやすい職場づくり	15
5 外国人が働きやすい職場づくり	16
<b>V 職場のメンタルヘルス</b>	
1 職場のストレス	17
2 ストレスチェック制度	18
3 ストレスとのつきあい方	18

# 輝いていますか あなたの職場

誰もが働きやすい職場とは、どのような職場でしょうか。

あなたにとっての「理想の職場」とは、どのような職場ですか。  
少し考えてみてください。

たとえば、

困ったときに気軽に相談できる  
自分の子どもを働かせたいと思える  
ハラスメントがない  
笑顔が絶えない  
子育てしながら働きやすい  
何でも言い合える  
チームで助け合える 等

いくつか思い浮かんだのではないのでしょうか。

では、その理想の職場づくりに向け「あなたにできること」はどんなことでしょうか。  
職場環境はよくしたいけれど、何から始めたらいいかわからないと感じている人も  
多いかもしれません。

職場環境をつくるのは、そこで働く一人ひとりです。  
働きやすい職場づくりのためにできること。

本テキスト第4号では、職場の人権について考えてみましょう。

# I 企業の社会的責任

## 1. これからの企業に求められるもの

企業活動には、その企業で働く労働者（従業員）だけでなく、取引先や顧客、周辺住民など、様々な人（「ステークホルダー」という）が関わっています。

企業は、営利を目的とする組織です。しかしながら、企業が利益の追求を行うあまり、もし法令に違反したり、「労働者（従業員）の人権」「取引先の人権」「顧客の人権」などを無視した活動を行っていたとしたら、その企業は社会からどのように評価され、どうなってしまうのでしょうか。

それぞれが互いの人権を守り、社会全体の安全や安心に向けて取り組むことで、社会は豊かになり、企業への信頼は高まります。また、労働者（従業員）の人権が守られ、やりがいを持って生き生きと働ける職場であれば、企業活動は活性化し、社会全体の活力も高まります。一人ひとりの人権が尊重され、豊かにつながる社会をつくっていくために、企業の取組は欠かせません。

## 2. CSR (Corporate Social Responsibility) 企業の社会的責任

企業は社会で大きな役割と影響力を持っています。

- ・ 就労の機会均等（安定的な生活）
- ・ 誰にとっても利用しやすい商品やサービスの提供（ノーマライゼーション）
- ・ 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）

など、企業だからできること、企業にしかできないことがあります。

「CSR」という言葉をご存じですか。ビジネス用語の一つで、「企業が果たすべき社会的責任」のことです。収益を求めるだけでなく、環境活動、ボランティア、寄付活動など、企業としての社会貢献の活動をいいます。

日本の「CSR経営元年」と言われる2003年（平成15年）から、すでに20年ほど経過しました。CSRに対する人々の関心はますます高まり、人権を尊重した企業経営は不可欠なものとなっています。また、人権啓発を取り入れた活動を実践することにより、企業活動の効率性や生産性が向上し、優れた商品開発や優秀な人材確保につながるなど、企業の業績に大きく影響することに注目が集まっています。

### 3. CSRの指標「ISO 26000」

2010年（平成22年）11月、社会的責任に関する国際規格である「ISO 26000」が発行され、企業をはじめ地方公共団体、学校、病院、NPOなど、あらゆる組織を対象とした「社会的責任を果たすためのガイダンス(手引き)」が示されました。日本ではこの「ISO 26000」を普及・拡大させることを目的に、2012年（平成24年）3月に「JIS Z 26000」が制定されました。

企業をはじめとするあらゆる組織は、社会を構成する一員として、人権への配慮を中心に、社会的責任に関するさまざまな期待に応えていくことが求められています。

#### 社会的責任に関する手引き（ISO 26000）における7つの中核主題

- ・ 組織統治
- ・ 環境
- ・ コミュニティへの参画および  
コミュニティの発展
- ・ 人権
- ・ 公正な事業慣行
- ・ 労働慣行
- ・ 消費者課題

### 4. CSRにおける人権のポイント

#### (1) 人権を守るためには個人・組織両方の認識と行動が重要

すべての人が、性別・年齢・人種・出身地・障がいの有無や身体的特徴などによって差別を受けない社会を作るためには、個々人の意識もさることながら、各組織が組織の活動に関係する社内外の人々の人権を尊重し、直接的・間接的に人権を侵害することのないよう、配慮していくことが重要です。

#### (2) 直接的な人権侵害のみならず、間接的な影響にも配慮・改善が必要

組織の活動が関係者に与える影響について、それらが人権侵害にあたらぬかどうか、また直接的でなくても結果的に人権侵害を招くような環境を作り出したり、作り出すことにつながっていないかを確認していかなければなりません。また、もし人権を侵害するような行為や環境ができてしまった場合には、人権侵害を受けた人、及びそれに気づいた人が人権侵害の状況を組織の上層部等に報告し、その内容が改善へと反映される仕組みも同時にもち合わせていることも重要です。

#### (3) 海外に拠点・取引をもつ組織は、十分な確認が必要

例えば、海外に拠点・取引をもつ企業などでは、当該国の法整備や法令順守が十分に行われていないことなどから、児童労働など、労働における基本的権利が侵害されていることがあります。そのため、日本国内ではもちろんのこと、海外に進出する組織は、特に自組織や関連組織が人権の侵害を行っていないかを十分に確認し、日頃から職場での人権教育を行い、また問題が発生した場合には早期に是正に取り組むことが重要です。

上記のポイントを踏まえ、

- ① 差別のない雇用の実施
- ② 不当な労働条件下での労働の禁止
- ③ 児童労働の禁止
- ④ 人権教育
- ⑤ 人権相談窓口の設置
- ⑥ 障害者・高齢者など社会的弱者の雇用促進

などの具体的な取組が実践されることによって、差別のない明るい職場づくりが推進され、働く人々だけでなく、利用する顧客にとっても、安心して信頼することができる企業になります。

## Ⅱ 企業をとりまく様々な人権課題

### 1. セクシュアル・ハラスメント

#### (1) セクシュアル・ハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、「セクシュアル・ハラスメント」(以下、「セクハラ」といいます。)について、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること」と定義されています。事業主はセクハラ対策として、雇用管理上必要な措置をとるよう義務づけられています。

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における教職員などもセクハラの行為者になりえます。男性も女性も加害者にも被害者にもなりえますし、同性に対するものも含まれます。また、相手の性的指向(人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか)や性自認(性別に関する自己意識)に関わらず、性的な言動はセクハラに該当します。

セクハラは、相手の人権を無視した不快感を与える行為であり、人権問題のひとつです。個人によって受け止め方が異なるため、セクハラかどうか判断が難しいという指摘もありますが、そもそも相手の気持ちを考えず「この程度なら大丈夫」という考え方が問題です。セクハラを未然に防ぐためには、一人ひとりの人権意識が重要です。

セクハラが横行するような職場では、誰もが気持ちよく働きません。一人ひとりの個性や能力が充分発揮されず、結果として経営効率を悪化させるだけでなく、社会的信頼を失わせるなど、企業にとっても大きなリスク要因となります。

#### 対価型セクハラ

職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に対し減給、降格などの不利益を負わせる行為。

例 事業主から性的な関係を要求されたが、拒否したら解雇された。

#### 環境型セクハラ

性的な関係は要求しないものの、職場内での性的な言動により働く人たちを不快にさせ、職場環境を損なう行為。

例 性的な話題をしばしば口にする。

#### (2) セクシュアル・ハラスメントが発生する背景

セクハラが発生する背景には、社会的な性別の役割分担を固定的に考える傾向が残っていることが考えられます。職場内における性別による差別や職務上の上下関係が、セクハラを生む要因となってきたのです。女性の社会進出が常識となった現在、こうした誤った認識は捨て去り、職場は「働く人の尊厳を守る場」でもあることを強く認識しなければなりません。日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は部下の言動にも気を配り、セクハラ的背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

## 2. パワー・ハラスメント

### (1) パワー・ハラスメントとは

厚生労働省は、職場での「パワー・ハラスメント」(以下、「パワハラ」といいます。)について、職場において行われる、下記①から③までの3つの要素をすべて満たすものと定義しています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については職場におけるパワハラには該当しません。

#### パワハラに該当する6類型

- |          |          |               |
|----------|----------|---------------|
| 1 身体的な攻撃 | 2 精神的な攻撃 | 3 人間関係からの切り離し |
| 4 過大な要求  | 5 過小な要求  | 6 個の侵害        |

企業には、人事評価の指標として目標管理などの制度がありますが、無理な目標を掲げさせたり、あるいはノルマを与えて達成しなかった場合に、部下を徹底的に追い詰め、精神的苦痛を与えたりすることはパワハラにつながります。パワハラは業務上の命令や指導育成という名目に隠れて、なかなか表面化しにくいことも多く、加害者が通常の「指導」の範囲に過ぎないと感じていたり、被害にあっていて本人もそれがパワハラだと認識していなかったりする場合があります。

また、パワハラには、上司から部下に対して行われるものというイメージがありますが、それだけではありません。パワハラは、先輩から後輩あるいは同僚の間でも発生します。上司より部下が専門知識やスキルに優れている場合などは、部下から上司へのパワハラも起こりえます。さらに、正規社員等から、契約社員・派遣社員・パート・アルバイトなどの非正規労働者へのパワハラが行われる可能性もあります。

パワハラが長期化すると、心身に不調をきたす人が増えていくことが予想されます。またパワハラが散見される職場では、働く人たちは意欲や自信をなくし、職場全体が活力を失って職場の能率や生産性の低下を招くなど、企業にとっても大きなマイナスとなります。

### (2) パワー・ハラスメントが発生する背景

不景気による厳しい業績やリストラなどにより、仕事量が増えたことへのいら立ちが立場の弱い人に向けられ、パワハラの原因となつていきました。終身雇用制の崩壊した日本では、不景気による経営不安や雇用不安も影響しているため、仕事が奪われるのではないかと、追い詰められて辞めさせられるのではないかと、という焦燥感があり、加えて被害者も自分に非があるのではないかと自らを責めて悪循環に陥ることが多く、深刻な問題となつていま



す。ストレスがたまらないように精神的な対処法を考えることが大切です。一人で悩まず、まずは会社の相談窓口等に相談してみましょう。

また、職場のコミュニケーションが希薄であると、仕事も効率的に進まず、誤解や不満も生じやすく、ハラスメントが起きやすくなります。また、パワハラではないかとの誤解もされやすくなります。職場のコミュニケーションを円滑にすることによって、パワハラが生じにくい、誰もが相談しやすい職場環境をつくるのが大切です。

### パワハラの予防・解決7つのポイント

#### 予防するために

- ① トップのメッセージ
- ② ルールを決める
- ③ 社内アンケートなどで実態を把握する
- ④ 教育をする
- ⑤ 社内での周知・啓蒙

#### 解決するために

- ⑥ 相談や解決の場を提唱する
- ⑦ 再発防止のための取組

## 3. その他のハラスメント

### (1) モラル・ハラスメント

「モラル・ハラスメント」(以下、「モラハラ」といいます。)とは、モラル(倫理や道德)に反した嫌がらせという意味で、具体的には相手を見下したり暴言を吐いたり、にらみつけ嫌味を言ったり嫌がらせをしたり、相手をおとしめたり、不機嫌にふるまったりする言動・行動をいいます。夫婦間や恋人などの男女間で起こりやすいとされていますが、職場でモラハラが行われることもかなり多いです。パワハラと違って職務等の優位性は関係がなく、上司から部下、部下から上司、同僚間など、職場内の誰にでも発生する可能性があります。

モラハラは、日常における何気ないやりとりで行われることが多く、モラハラの加害者は身近な誰かの非をあらさがしして激しく非難することで、相手の人間的な価値をおとしめて自らの自尊心を満足させていると考えられます。自分より弱い立場の人に対して精神的な苦痛を与える行為は、モラハラに分類することができます。モラハラの被害者は加害者に精神的に支配されており、なかなか抜け出すことができず、うつ病やPTSD(心的外傷後ストレス障害)などに悩まされるとされています。被害者は言われたその言葉を素直に受け入れ、自己を否定してしまいやすいのです。

モラハラの加害者は、被害者を精神的に支配しようとしています。被害者は加害者の巧みな言葉を素直に聞いてしまい、自分が本当にどうしようもない人間であると思いつき、加害者の自己満足のために罵倒されているとは気付かず、精神的に追い込まれてしまう人が多いようです。

## (2) 就職活動終われハラスメント

「就職活動終われハラスメント」(以下、「オワハラ」といいます。)とは、企業が就職活動中の学生等に対して他社の採用選考を受けないよう要求することです。優秀な人材を獲得したいのはどの企業も同じですが、その思いが強いあまり、内定を出すことを条件に、他社の内定辞退の強要や就活を終わらせるように迫るのは、ハラスメント行為に該当します。

オワハラは企業と学生間の信頼関係を損ね、そして誰もが持っている職業選択の自由を奪う行為です。

## (3) その他のハラスメント

職場で発生するその他のハラスメントとして、「アルコール・ハラスメント」、「マタニティー・ハラスメント」、「パタニティー・ハラスメント」、「カスタマー・ハラスメント」など、多くのハラスメントがあります。いずれのハラスメントにおいても、受け手がどう感じたかであって、相手が「悪気はなかった」「激励のつもりで……」などと主張・弁解しても、受け手がいやがらせととらえれば問題になる可能性があります。より働きやすい環境をつくっていくためには、一人ひとりが見えない力関係の抑圧に気づき、ハラスメントを正しく理解するとともに、職場の円滑なコミュニケーションを図ることが重要です。

## ○大切なコミュニケーション

～あなたの職場では、よりよいコミュニケーションができていますか？～

コミュニケーションスキルの1つに「アサーション (適切な自己主張)」があります。

アサーションとは、自分も相手も大切にしながら意見を述べる方法です。相手を大切にしながら、自分のことも大事にできなければ、やりがいのある仕事を続けることはできません。

＜あなたはどのタイプ？ 自己主張3つのタイプ＞

- ① 攻撃的タイプ                      自分の意見を一方的に伝え、相手の気持ちを考えない
- ② 非主張的タイプ                    相手の意志を尊重し、自分の意見を押し殺す
- ③ アサーティブタイプ              相手も自分も大切にす

### 【想像してみましょう】

仕事の納期が迫っている中、総務から提出期限が過ぎている書類の提出を促す連絡がきました。

急いで書類を提出にいくと、「記入に10分もかからない書類なのに、ずいぶん提出が遅れたね」と言われました。

攻撃的タイプ                      :「納期が迫っているこんな時期に、どうでもいい書類を提出させるな。」と反論する。

非主張的タイプ                    :「大変申し訳ありませんでした。」と謝るだけで、ストレスをためる。

アサーティブタイプ :「書類を早く提出しようと思っていましたが、納期が迫っていて提出が遅れました。申し訳ありません。」と相手を尊重しつつ自分の立場も伝える。

アサーションは職種を問わず、どのような人間関係にも有効です。相手を尊重しながら自分の主張や気持ちを大切にすることはセルフケアにつながり、皆が生き生きと働ける明るい職場づくりにつながります。

## Ⅲ 企業における同和問題（部落差別）への取組

### 1. 滋賀県内の取組

滋賀県では、「部落地名総鑑差別事件」を教訓として、国、市町等関係機関ならびに関係団体の連携のもとで、企業関係者が同和問題に対する正しい理解と認識を深め、企業の果たすべき役割についての自覚と実践が図られるよう、1977年度（昭和52年度）から「企業内同和問題研修啓発推進班制度」を発足させ、20人以上（国基準は100人以上）の従業員規模の企業を対象に、企業訪問等による啓発活動が実施されています。

なお、「企業内同和問題研修啓発推進員」の名称は現在、「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」に変更されています。

各企業では担当者を中心に、同和問題（部落差別）をはじめ公正な採用選考システムの確立など、様々な人権課題に対応すべく、

- ①従業員に対する人権研修の実施
- ②適正な採用選考システムの確立
- ③当該事業所において必要とする対策の樹立および推進

の3点を中心とした取組がなされています。

また、毎年7月には、「なくそう就職差別！企業内公正採用・人権啓発推進月間」として、国や県、市職員等を中心とした「事業所内公正採用選考・人権啓発推進班員」が企業を訪問し、取組状況の把握に努めています。

#### 部落地名総鑑差別事件

1975年（昭和50年）11月、部落解放同盟大阪府連合会への匿名の投書をきっかけに、全国5,300カ所におよぶ被差別部落の名前や所在地、戸数、主な職業などが都道府県別に記載された一連の差別図書（8種類）が全国に出回っていることがわかりました。数多くの企業がこれらを購入していた事実が判明し、発行者であり、また購入者でもある企業の責任が厳しく問われました。

### 2. 滋賀人権啓発企業連絡会彦根ブロック

この事件を契機として、企業も同和問題（部落差別）の解決に向けて取組み出します。彦根県事務所（現在の湖東環境・総合事務所）管内においても、企業内での差別事件が相次いで発生したことから、これらの事件に対する反省を契機に、各企業が共通した課題を克服するため、同和問題の早期解決をめざす自主的な組織として、1985年（昭和60年）に「滋賀同和問題企業連絡会（彦根ブロック）」が発足しました。

この自主的な企業による取組を全県下に広げていくという高い理想と目標をこめて、1988年（昭和63年）に「滋賀同和問題企業連絡会」が発足しました。そして、これまでの設立の目的や経緯を踏まえて、同和問題（部落差別）の解決を基軸とし、あらゆる差別の解決に向けて活動をより充実・発展させるために、同連絡会は2013年（平成25年）に「滋賀人権啓発企業連絡会」と名称変更をしています。

# 設立宣言

「人は人として等しく尊重される。」これは私たち人間が永い歴史の中で、さまざまな試練を経て人間固有の権利を相互に保障し合い、ともに幸せな生活をしようという願いのもとに生まれた言葉です。

・・・・・・・・・・・・・・・・中略・・・・・・・・・・・・・・・・

私たちは、企業の中で、また社会生活の中で、どんな小さな差別も見逃さず、差別の芽をつみ取り、人間が人間として幸せを求める最大のものである働く場所が、真に幸せが得られる、働きがいのある職場であるよう、あらゆる問題に対して、自ら、自主的に取り組める力量と組織体制を確立しなければなりません。

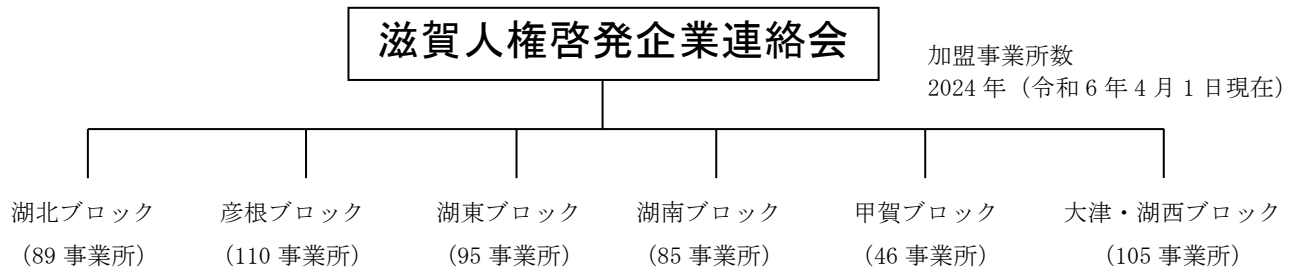
そのために今日ここに滋賀県（彦根ブロック）同和問題企業連絡会が結成されました。

私たちは、こうした企業のかかえる諸問題を相互の交流学习によって、企業間の連携と情報交換の場として、同和問題の早期解決に自主的かつ積極的に寄与することを目的として、企業が自発的に結集したものであります。

私たちは、同企連結成を機に、当面、企業での同和問題を学習するための推進体制の確立と研修の推進に努め、関係行政機関や運動団体等との交流を深め、「人間の尊厳」と「人間が人間を差別することを許さない」という、人類普遍の原理を基本的にすえながら、活動することを決意するものであります。

昭和 60 年 7 月 29 日 滋賀県（彦根ブロック）同和問題企業連絡会 設立総会

現在、滋賀人権啓発企業連絡会では、530 事業所（2024 年 4 月 1 日現在）が加盟し、差別の撤廃に向けて取組をしています。



## 3. 公正な採用選考

私たちが幸せな社会生活を送るための基本的な権利の一つとして、「職業選択の自由」が保障されています。これは、働こうとする人が、その仕事に就くために、能力と適性を持ちあわせていれば自由に仕事を選ぶ権利があるということです。

採用選考における面接の目的は、応募者の能力と適性を判定することです。応募者の適性・能力にかかわりのない事柄を質問したり、それを採否の判断基準に持ち込んだりしてはいけません。

不公正な採用や選考を行う職場環境では、



彦根市企業向け人権啓発資料「Be Happy」vol.5 より抜粋

有能な人材が得られないだけでなく、従業員一人ひとりが生き生きとやりがいをもって働くことも望めず、将来の発展も期待できないのではないのでしょうか。

## 4. えせ同和行為について

「えせ同和行為」とは、「同和問題はこわい問題である」という人々の誤った意識に乗じて、例えば同和問題に対する理解が足りないなどと難癖を付けて高額の書籍を売りつけるなど、同和問題を口実にして、会社・個人や官公署などに対して不当な利益や義務のないことを求める行為を指します。えせ同和行為は、人々に同和問題に関する誤った意識を植えつけ、同和問題の解決を阻む大きな要因となっています。

こういった要求に対する心構えとして、不当な要求は断固として拒否し、おどしや嫌がらせに屈せず、同和問題に関する理解を深めることが必要です。また、具体的な対応として、組織的に対応し、警察・弁護士・法務局など専門家に連携・相談することが必要です。



**正しい理解と認識を持っていれば決して騙されません！！**

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。そのためにも、「マニュアル」を作成しておくことが有効です。

彦根市企業向け人権啓発資料「Be Happy」vol.3より抜粋



## IV 働きやすい職場づくり

### 1. ダイバーシティ (diversity) とは

私たちの社会は、年齢、性別、人種、信条、生活様式など様々に異なる多様な人々によって構成されています。自分自身もその中の一人です。

ダイバーシティは直訳すると「多様性」を意味しますが、一人ひとりの様々な違いを受け入れ、多様な人材を組織で活躍させることで、企業の競争力に繋げようとする経営上の取組のこと、あるいは多様な働き方を受容する考え方を「ダイバーシティ」といいます。

ダイバーシティには、偏見や差別意識に囚われず、広く公平な雇用機会や待遇を提供するという社会的な意義だけでなく、組織内に多種多様な意見や視点を持つ人材が適材適所でその能力を発揮することによって、柔軟な企業活動や生産性の向上が期待できるという実利的な意義もあります。

また昨今、急速な人口減少の局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民ニーズの多様化やグローバル化に対応するためには企業等における多様な人材の活躍は不可欠であり、そのためには誰もが働きやすい環境をつくり、全員参加型の社会を築いていく必要があります。多様な人々が安心して働くことができ、その能力を発揮できる職場にしていくためには、どうすればいいでしょうか。

### 2. 働く私たちの多様性

私たちの職場には、様々な年代、役職、能力を持った人がいて、皆で協力して仕事をしています。まず、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しょう。

<私たちの人間関係もダイバーシティそのものだ>



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、流行したものも、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。



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<sup>+</sup>(※)がいるかもしれない。

彼らの話をじっくり聴いてみよう。他者への理解は、相手の話をよく聴くことから始まる。

(※) LGBTQ<sup>+</sup> (エルジービーティキュープラス) …レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クイア/クエスチョニング



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。誰しも、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いこう。



外国人のお客様が来られた時、外国の言葉がわ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。



育児をする、病気になる、介護をする。これらに全く関わりがない人はなかなかいないだろう。私たちに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。



彦根市企業向け人権啓発資料「Be Happy」vol.11より抜粋

### 3. 女性が働きやすい職場づくり

日本における働く女性の現状は、20歳代半ばと50歳代前後という二つのピークを持つ、いわゆる「M字カーブ」を描くことが知られています。これは、出産・育児を機に一旦離職・非労働力化し、その後育児が一段落してから再び働き出す女性が多いことの現れとも言え、我が国における女性の継続就業の難しさを示しています。

一方、企業にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがあります。

このような状況を踏まえ、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮して活躍できる環境を整備するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が2016年（平成28年）4月から全面施行されました（2025年度（令和7年度）末までの時限立法）。なお、同法の概要は以下のとおりです。

#### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

##### 1. 自社の女性の活躍状況（①～④）を把握し、課題分析を行う。

- ① 採用者に占める女性比率
- ② 勤続年数の男女差
- ③ 労働時間の状況
- ④ 管理職に占める女性比率

##### 2. 行動計画の策定、届出、社内周知、公表をする。

上記1.の結果をふまえて、女性の活躍推進に向けて下記①～④を実施する。

- ① 行動計画の策定（計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期）
- ② 都道府県労働局への届け出
- ③ 労働者への周知
- ④ 外部への公表

##### 3. 自社の女性の活躍に関する情報を公開する。

省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表することで、優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなぐ。

因みに、「男性だからこういった仕事に向いている」「男性は仕事、女性は家庭」など、性別によって適した役割や能力、活動する分野があり、それを分担し合うのが当然だとする意識のことを、「性別役割分担意識」といいます。

しかし、私たち一人ひとりの個性や能力、資質、適性は様々です。「男だから」「女だから」と性別で役割を決めつけるのではなく、お互いを対等なパートナーとして認め合い、個性や能力を発揮し合う職場づくりが大切です。



## 4. 障害者が働きやすい職場づくり

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれの法定雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないとされています（これを「障害者雇用率制度」といいます）。なお、法定雇用率は令和5年度、民間企業では2.3%（令和6年度は2.5%、令和8年度以降は2.7%へと変更予定）、国の機関では3.0%、教育関係では2.9%に、それぞれ改定されています。

滋賀労働局から、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいた、「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」が公表されています。主なポイントは、以下のとおりです。

本県内に本社のある民間企業での障害者の実雇用率は2.52%で、法定雇用率は達成しています。しかしながら、就労した障害者の雇用継続や離職など課題も多くあります。障害者が就労意欲を高く保ち、長く就労できるための方策が望まれます。

### 【集計結果の主なポイント】

#### 滋賀県内に本社のある民間企業 <法定雇用率 2.3%>

- 1 雇用されている障害者数（注1）は、3,725.5人  
対前年より2.9%（105.0人）増加し、14年連続過去最高を更新
- 2 実雇用率（注2）は、2.52%で過去最高を更新  
前年比0.04ポイント上昇、全国平均2.33%を上回る。
- 3 法定雇用率達成企業の割合は、59.2%  
前年比0.6ポイント上昇、全国平均50.1%を上回る。

#### 滋賀県内の公的機関等 <法定雇用率 2.5% 教育委員会は 2.4%>

- 1 全体の雇用障害者数は増加し、実雇用率は2.92%と法定雇用率以上を達成
- 2 県市町の28機関のうち、達成は16機関  
未達成機関は12機関  
未達成機関の法定雇用不足数は、合計60.0人
- 3 独立行政法人等の5機関すべて達成。

（注1）障害者の数は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の合計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとして数え、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については法律上、1人を0.5人に相当するものとして算出している。（精神障害者である短時間労働者には、特例措置あり）

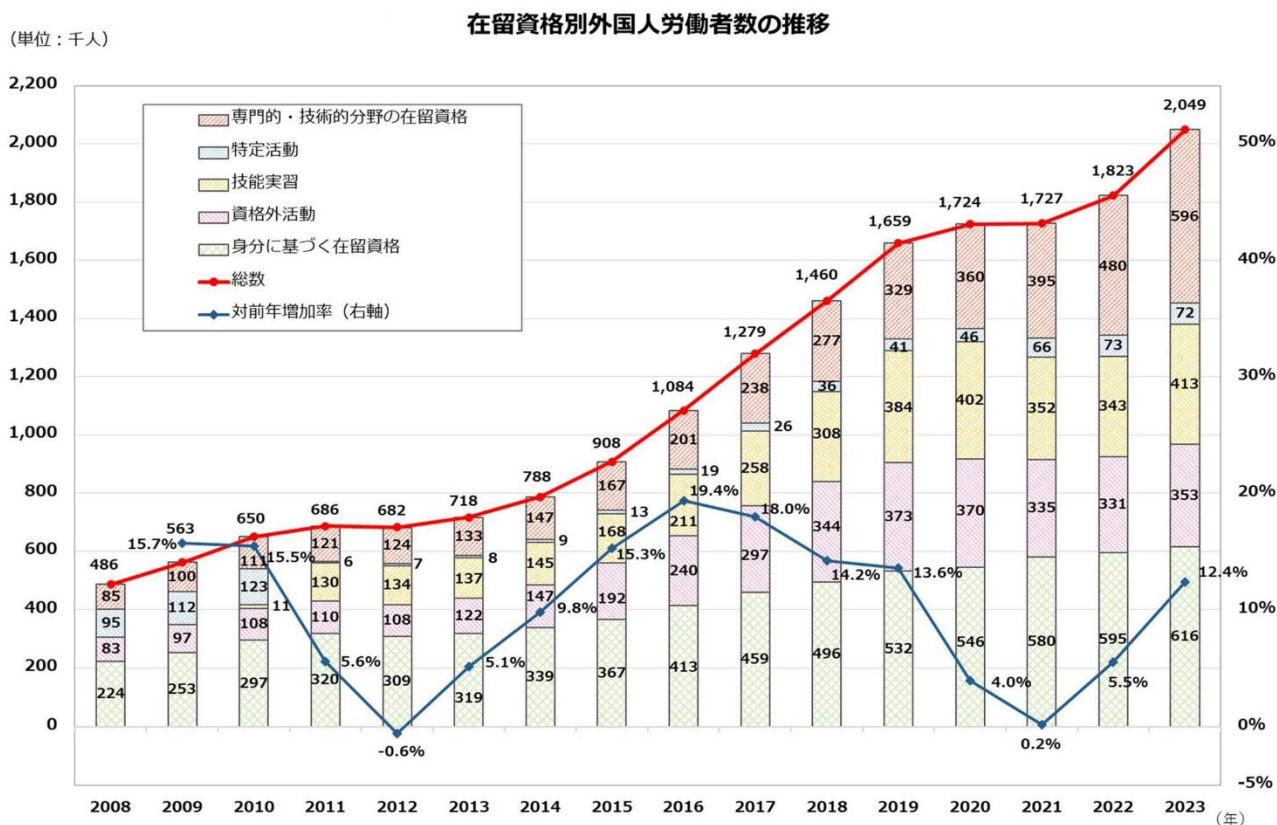
（注2）実雇用率は、上記により算出した障害者の数を、労働者数（常用労働者総数から業種ごとに定められた除外率相当数を除いた労働者数）で除したものである。

「障害について正しく理解する」ことや「障害のある人にやさしい職場をつくる」ことは、とても難しいことだと考えていませんか。また「障害者には、手助けをしなければならない」と思い込んでいませんか。

障害のある・なしに関わらず、相手の立場を考え、必要なときに声かけやサポートをするなど、お互いの思いや考え方を尊重することが、誰もが働きやすい職場づくりにつながっていくのではないのでしょうか。

## 5. 外国人が働きやすい職場づくり

外国人の方は、「出入国管理及び難民認定法」（通称「入管法」）で定められている在留資格の範囲内において、我が国での就労活動が認められています。厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況によると、2023年（令和5年）10月末の外国人労働者数は204.8万人と過去最多を更新しました。



出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）

外国人労働者数が増加した要因として、政府が推進している高度外国人材や留学生の受け入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格がある方々の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受け入れが進んでいることなどが背景にあると考えられます。

外国人の就労については、労働条件や生活環境など多くの課題があります。しかしながら、「外国人技能実習制度」という法律で守られた就労システムのもと、ふるさとを離れ、不安な心で働く人たちの人権を侵害することは決して許されるものではありません。

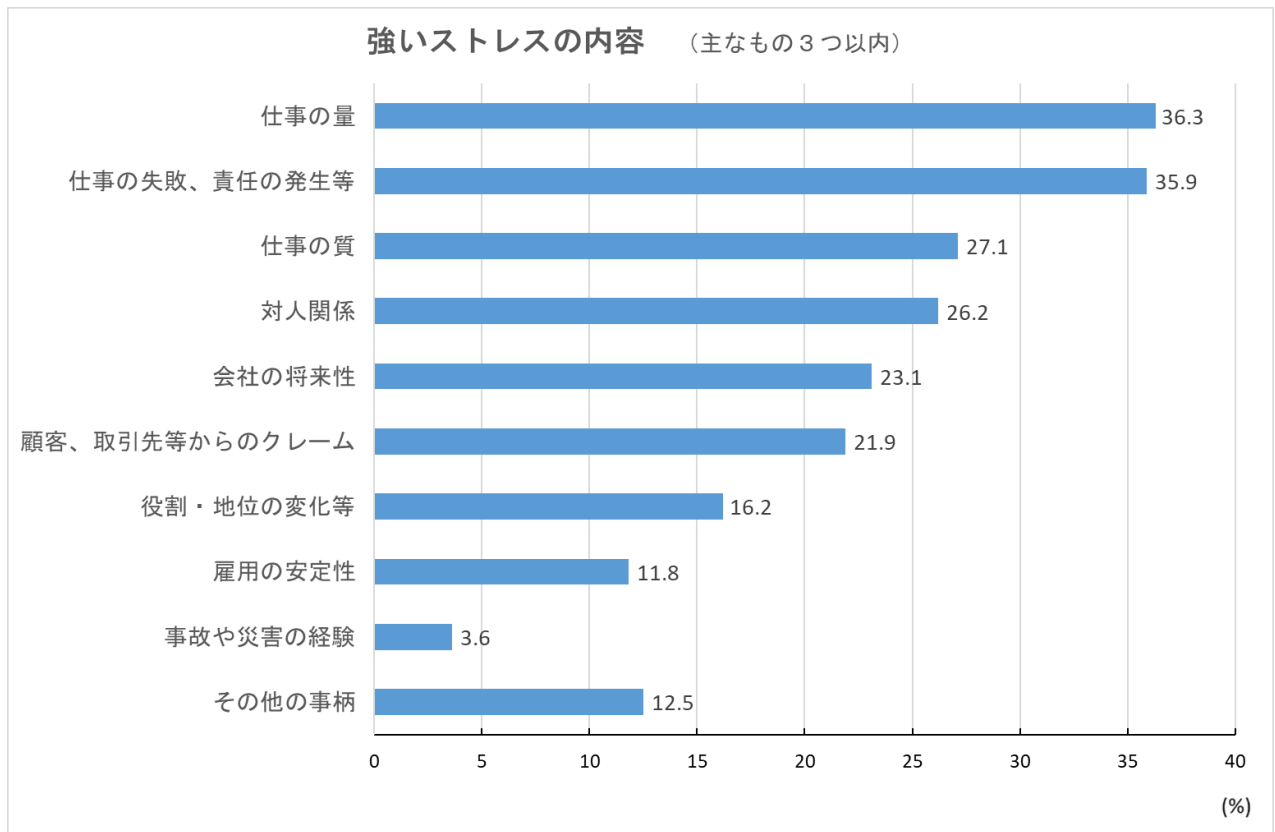
また、日本人労働者が働きやすいと感じる職場環境も、外国人労働者が同じように感じているとは限りません。ちょっとした心配りを積み重ねることが、働きやすい職場づくりには大切ではないでしょうか。

# V 職場のメンタルヘルス

## 1. 職場のストレス

少子高齢化、団塊世代の大量退職、成果主義の導入、国際競争の激化、人員削減による負担の増大、経済状況の悪化など、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている人の割合が高くなっています。

厚生労働省が実施した令和4年「労働安全衛生調査（実態調査）」では、労働者の82.2%が「現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある」と回答しています。その内容は、「仕事の量」が36.3%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が35.9%、「仕事の質」が27.1%となっています。



令和4年度労働安全衛生調査（実態調査）（厚生労働省）より

高ストレス状態が長く続くと、心身の健康が阻害されるリスクが高まるだけでなく、仕事への意欲や集中力が失われ、生産性も低下します。また、注意力が散漫になり、事故やトラブルのリスクも高まります。業務による心理的負荷を原因として精神疾患を発症した、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

1998年（平成10年）以降、自殺者数が3万人を超え続けていたことを受けて、2006年（平成18年）に「自殺対策基本法」が制定されました。同法の第5条には、事業者の責務として、「その雇用する労働者の心の健康の保持を図るため必要な措置を講ずるよう努めるものとする。」とされています。2021年（令和3年）の自殺者数21,007人の31.8%にあた

る 6,692 人が被雇用者・勤め人であることや、勤務問題を原因・動機として 1,935 人が自殺していることから、職場におけるストレスの深刻さとその増加が懸念されています。

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。心の病を抱えないようにする、またすでに心の病を抱えている人を守ることができる、そんな職場の環境づくりが必要です。企業には、労働者のメンタルヘルス不調を防ぐため、予防と早期発見、適切な対応が求められています。また、メンタルヘルス不調を未然に防止するためには、自身のストレス状態に気づくことも大切です。

## 2. ストレスチェック制度

「労働安全衛生法」の一部改正により、2015 年（平成 27 年）12 月から、労働者が 50 人以上いる事業所では毎年 1 回、すべての労働者に対してストレスチェックを実施することが義務付けられました。

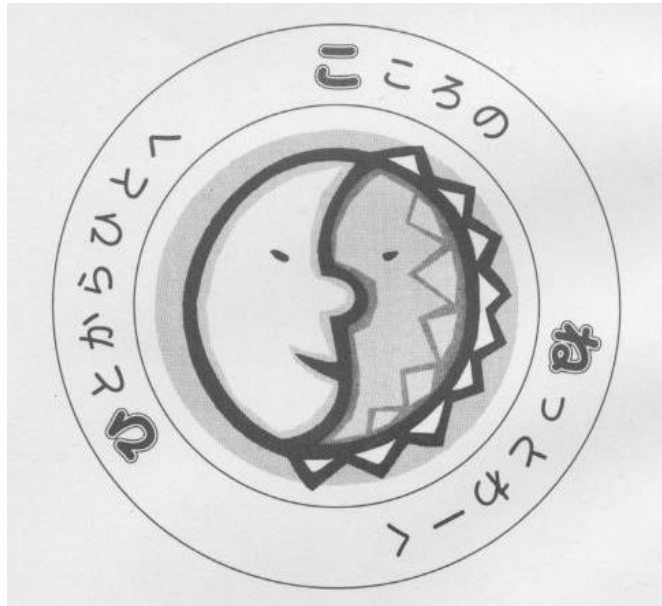
「ストレスチェック制度」は、労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、事業者の仕事の軽減などの措置を実施してもらったりするなど、職場環境を改善して、より働きやすい職場づくりにつなげることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

ストレスチェックの診断結果は、本人の同意がない限り事業所側には知る権利はありません。また、労働者がストレスチェックを受けたこと、あるいは受けなかったことに対して、事業者が不利益な取扱いをすることやあるいは面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うことなどは禁止されています。

## 3. ストレスとのつきあい方

ストレスは、私たちが生きていく上で避けることができないものですが、うまく対応することによって、私たちは成長し続けることができます。ストレスに気づき、ストレスに対処することができれば、また多くの人の支援を受けて適切に対応することができれば、人生を豊かに送ることができます。

もし、ストレスに押しつぶされそうになったときには、専門家にいち早く相談して、大事に至らないようにすることが大切です。また、人生のスパイスであるストレスを自分自身でコントロールする術を身につけることが、現代社会で求められています。



2024年(令和6年)4月発行

禁無断転載・複製