

お互いを活かし合うための人権シリーズ⑥

小さな歩みを見つけよう ～職場の人権 気づきポイント集～

解 説

◆エピソード1 本当を伝え合う

(場面) 会場受付へ車椅子利用者が来る。名前の記入をお願いする場合、どのように声がけすべきか？	(ポイント) 単に障害があると言っても、人が持つ特性はさまざま。まずは本人の意志を確かめることが大切です。周りの人が理解を深めることで、本人は自分の能力をさらに発揮できるかもしれません。障害があるなしに関わらないユニバーサルな対応を目指しましょう。
---	--

◆エピソード2 やさしい日本語

(場面) 外国人の部下に対して、上司が「このデータはグラフ化した方がいいかもね」と伝える。	(ポイント) 「～した方がいいかも」という「指示」なのか「アドバイス」なのかが、外国人の方には伝わりにくい日本語特有のあいまいな言い回しは多く存在しています。分かりやすい言葉、いわゆる「やさしい日本語」を使うなど、相手の理解度に対する気遣いが重要です。
---	--

◆エピソード3 『自分事』からはじめよう

(場面) 意見に反論する部下に対して「そんなにムキにならないで。イケメンが台無しよ」となだめる。	(ポイント) 上司は意見が合わない部下の発言を制し、さらにイケメン云々の発言で無自覚のセクハラとパワハラを行なってしまっています。しかしそこで、部下も自分自身が「女性には〇〇なので」と似たようなバイアス（偏見）のある発言をしていたことに気がつきます。「自分事」にすることで、人は他人の状況に初めて共感できるのかもしれません。
--	--

◆エピソード4 働きがいを生むもの

(場面) ガン診断の報告をしてきた部下に対して、どのように答えるべきか？	(ポイント) ガンになったことで、その人の職業人生は100%終わりなのでしょうか？病気はその人が持つ状況であり、育児や介護と同じで多様な働き方のひとつとして認め、普通に支援するという考え方も大切です。きっとそこで生まれたコミュニケーションは、働く上での安心や働きがいを生むことにもなるでしょう。
--------------------------------------	---

◆エピソード5 言葉を相手のために

(場面) リモート会議中に上司が「おい、なに下見てるんだ。集中しろ」と部下に叱咤する。他	(ポイント) 職場でハラスメントを生まないため、安心して働ける関係・環境づくりのために、言葉を相手のためにつむぐということが重要です。特にリモートワーク時代においては、つい誰しもが上から目線になりがちです。言い方に工夫をしてお互いの信頼感の維持につなげていきましょう。
--	--

◆エピソード6 スキルからスタイルへ

(場面) ワーキングマザーとして働く部下が、在宅勤務で結果を出している状況を同僚たちが褒める。	(ポイント) リモートワークの普及などで、職場での評価軸がいわゆる「オフィス絶対主義」から変化してきている現代において、あらためて「人間中心の職場であれ」と言われてきています。個人のスキルだけでなくスタイル、「その人らしさ」を認めることも大切です。
---	--

◆エピソード7 一緒に考えてくれますか？

(場面) 心理的安全性に向けてブレインストーミングを社内で行う。メンバーがアイデアを出し合う。	(ポイント) 心理的安全性とは、ひとりひとりが恐怖や不安を感じることなく自分の考えを自由に発言したり行動に移したりできる状態のことです。職場の皆が安心して働ける雰囲気を目指して信頼感を少しずつ構築していく。そんなコミュニケーションツールを作ることも、実現のための一つのヒントになるかもしれません。
---	--

◆エピソード8 ひとりひとり“私”を語ろう

(場面) 人権啓発室のメンバーが並ぶ中、人事部長が「人権」をテーマに「私」を語る。	(ポイント) 「これだから〇〇は」と相手を属性ごと否定し、身勝手なレッテル貼りや思い込むことは差別を生みます。しかし差別される側が被害の声を上げるには勇気が要ります。周りの人が差別に気づいて、「それはおかしい」と問うこと。そして自らを常に振り返り、私たちひとりひとりが当事者足らんとすることが何よりも重要です。
---	---

お互いを活かし合うための人権シリーズ⑥
小さな歩みを見つけよう ～職場の人権 気づきポイント集～

チェックシート

◆エピソード1 本当を伝え合う

障害があるなしに関わらないユニバーサルな対応として、どのようなことが考えられるか例をあげてみましょう。

◆エピソード2 やさしい日本語

日常生活の中にも伝わりにくい言葉はあふれています。身近な例をあげて自分なりの「やさしい日本語」に言い換えてみましょう。

◆エピソード3 『自分事』からはじめよう

あなたは無自覚に思い込みや偏見に基づく発言や行動をしていませんか？職場での自分自身を振り返ってみましょう。

◆エピソード4 働きがいを生むもの

あなたは普段、上司または部下あるいは同僚に対して相談できる関係性を築けていますか？築けている場合、そのコツは何ですか？

◆エピソード5 言葉を相手のために

今までの経験で、嫌な思いや気分を害した発言があれば、相手を思いやる言葉に言い換えてみましょう。

◆エピソード6 スキルからスタイルへ

働く上で障害になっていることがあれば、自分のスタイルを考えるきっかけとして一度整理してみましょう。

◆エピソード7 一緒に考えてくれますか？

職場の心理的安全性に向けて、実際にアイデアを出してみましょう。

◆エピソード8 ひとりひとり“私”を語ろう

“人権、のテーマについて、自分なりのイメージを書き出してみましょう。