

解説書

ハラスメント

<p>(場面) 業務時間外に上司から「役立ちそうな資料を送っておきます」のメッセージと資料が送られてくる。</p>	<p>(ポイント) 勤務時間外の不用意なメッセージは、いくら「部下のためを想って」といっても、受け取る方は業務や指示と変わらぬ負担を感じ、法令違反になりかねません。また、一方的な価値観の押し付けにも要注意です。職場の仲間をハラスメントの被害者、そして加害者にもさせないためにも、周りの人も含めてお互いの声に耳を傾け、意見を伝え合うことが大切です。</p>
---	---

いろいろな性

<p>(場面) 新商品の企画でジェンダーレスのデザイン服が案に上がり、企画者が自身の『性のあり方』を打ち明ける。</p>	<p>(ポイント) 性的マイノリティとマジョリティとは別世界に分かれていると考える人が多いのではないのでしょうか。しかし実際には、その境界線は服飾のカラーチャートのようにグラデーションで、ひとりひとり異なった色、『性のあり方』があり、全ての人が当事者なのです。これを機に、自分自身の『性』について見つめるきっかけにしてみたいはいかがでしょうか。</p>
--	--

外国人

<p>(場面) 外国人にとって、耳で聞くと理解が難しい日本語でのやり取りや、職場ならではのルールに困惑する。</p>	<p>(ポイント) 「困っている事が何なのか周りの人は分かっていない。どうしてほしいのか伝えてみては？」とアドバイスを受けたライアンさんが、職場での困り事を共有し『見える化』することで周りが気づき、みんなが改善に動きました。これは外国人であることに関わらず、職場全体に言えることです。やさしい日本語を意識するだけでなく、ひとりひとりにやさしくあることで、みんなが働きやすい職場へと変わっていきます。</p>
--	---

障害者

<p>(場面) 障害者雇用の取材中、インタビューが取材対象者ではなく手話通訳者に体を向けて話をしている。</p>	<p>(ポイント) 本人・介助者・通訳者など、障害の有無や程度に関わらず、誰とコミュニケーションを取るのか、向き合う相手を見誤らないようにしましょう。一方で、障害者と接するといって気負うことなく、相手の気持ちに寄り添えるような適度な距離感によるコミュニケーションも大切です。「分からないから何もしない」で済まらず、お互い気軽に想いを伝い合えるような関係性を目指しましょう。</p>
--	--

働き方

<p>(場面) 課長は子育てで職場に迷惑をかけたくないと出社を続ける。部長は親の介護のために遠隔地からテレワークを続ける。</p>	<p>(ポイント) 新型コロナウイルス感染症の流行以降、職場では多様な働き方が浸透していきました。しかし、制度を利用したくても利用できない人は多く見受けられます。このドラマでは介護離職を考えていた部長が自分の弱さを開示することで、職場全体に柔軟な働き方を示し良い影響を与えました。子育てや介護など、ひとりひとり抱えている事情は異なります。職場の誰がどんな状態になってもサポートし合える関係を築きましょう。</p>
---	--

部落差別

<p>(場面) 人事部の木村が川柳同好会のメンバーに『部落差別』を知っているか尋ねる。さまざまな反応が返ってくる。</p>	<p>(ポイント) 部落差別について無知や無関心であることが、当事者の想いを発信することを妨げているかもしれません。カミングアウトを強要するのではなく、「そもそも部落差別自体あってはならない」と誰もが日常的に話題にできる場を持って、発信したい人には寄り添うことができるアプローチが大切です。「よかったら想いを打ち明けて。私は受け止めて、力になるよ」と伝えられること。本作のテーマの1つにもなっています。</p>
---	---

ワークシート

ハラスメント

もしあなたが部下または同僚から同様の相談を受けた場合、間に立つ通訳者としてどのように上司に伝えますか？

いろいろな性

固定化された『性』の枠組みはどんなものがあるでしょうか？そしてどう取り除けば良いか？考えてみましょう。

外国人

日常生活の中にも伝わりにくい言葉はあふれています。自分なりの『やさしい日本語』に言い換えてみましょう。

障害者

もし何か困っている障害者（例えば車椅子ユーザー）に出会った場合、あなたはどのようにお声がけしますか？

働き方

親の介護や自身の病気など、働く上での困りごとがあった時、あなたはどのようにして乗り越えますか？

部落差別

人権課題などを何でも言い合える場を作るためには、どのような事が必要でしょうか？