

人権の すすめ

人権啓発推進 映像教材

解説書

■ テレワーク時代のコミュニケーション編 ■

（場面）大原と同僚たちはテレワークで勤務中、部長にオンライン画面上で、容姿や家庭環境に触れられるなど不快な場面に遭遇する。大原は問題の解決策を探る。他

（ポイント）近年、働き方は多様に変化してきました。テレワークの導入はさまざまな場所で柔軟な働き方が可能となり、ワーク・ライフ・バランス向上のメリットがある一方、職場でのコミュニケーションが以前よりも希薄になりがちといった声があるようです。そんな中、オンライン画面上の雑談のつもりが相手を傷つけてしまったり、IT機器の対応が苦手な人を排除してしまったり、新たなハラスメントの火種も生んでいるようです。テレワークによって物理的な距離が離れていたとしても、心の距離を近づけて今一度、職場の仲間とのコミュニケーションを見つめ直してみましょう。

■ アンコンシャス・バイアス&マイクロアグレッション編 ■

（場面）部署に配属された生まれも育ちも日本であるエマ・テイラーに対して、相沢は先入観や勝手な決めつけによる発言で嫌な思いをさせてしまう。他

（ポイント）相沢はアンコンシャス・バイアス＝無意識の偏見によって「日本語上手ですね」と日本生まれのエマに声をかけてしまいます。外国人に限らず、「高齢者なのにパソコンが得意」「新入社員なのに上司に意見を言える」「障害者なのに一人旅ができてすごい」など、偏った思い込みは世の中にあふれています。それが誰かを傷つけることになり、やがてマイクロアグレッション＝小さな攻撃につながります。まずは自分の当たり前を疑ってみることで、そして発言する前にひと呼吸置いて、誰かを傷つけてないか考えることが大切なのではないでしょうか。

■ 心理的安全性編 ■

（場面）山崎と藤川の二人は、感謝のない上司や意見を聞き入れない職場の現状に不満を抱く。先輩の志垣に相談すると、原因は職場の心理的安全性が低いことを知る。他

（ポイント）心理的安全性の低い職場は、社員のモチベーションが低下することで仕事のパフォーマンスも下がり、生産性が上がりません。離職者も増えてしまい、企業の成長を阻みます。そして心理的安全性の低下は、パワハラが起きる原因にもつながるとも言われています。低下の主な要因としては、映像中で主人公が感じたような「4つの不安」が根底にあるとされています。年齢や立場に関係なく積極的にコミュニケーションを交わし、互いに信頼し合うことで、同じ目標に向かうような組織のチーム力を高めるなど、心理的安全性の高い職場をめざしましょう。

人権の すすめⅡ

人権啓発推進映像教材

ワークシート

■ テレワーク時代のコミュニケーション編 ■

テレワークによる職場のコミュニケーション不足を感じたとき、あなたならどのように対応していきますか？

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、間に立つ立場としてどのように上司に伝えますか？

■ アンコンシャス・バイアス&マイクロアグレッション編 ■

日常生活における無意識の偏見は、映像中以外にもどのようなものがあるでしょうか？挙げてみましょう。

その偏見がマイクロアグレッションとなって自身に受けたとき、どう伝えて取り除けば良いか？考えてみましょう。

■ 心理的安全性編 ■

職場の仲間が、映像中の主人公が感じたような「4つの不安」を感じさせないために、あなたはどのように働きかけますか？

心理的安全性を高めるためには、映像の他にもいくつか方法があるとされています。自分なりに考えてみましょう。