

ハテナを分かち合い、 カラフルを分かち合う

解 説 書

世代間 コミュニケーション

企業では、若手からシニアまで多様な世代が一緒に働いています。例えば仕事やプライベートについての考え方や、コミュニケーションの取り方といった感覚は世代によって違う場合があります。どちらが正しい・間違っているということではなく、それぞれの世代が経験してきた社会や培ってきた経験の違いによるものであるため、価値観の違いを認め合い、尊重しながらコミュニケーションとっていくことが大切です。

アンコンシャス・ バイアス

「アンコンシャス・バイアス」とは、「女性は家事に向いている」「外国人は運動が得意」「育児中の社員に負荷の高い業務は無理」といった、特定の属性に対する無意識の思い込みや偏見のことです。これらの無意識の偏見は、悪意がなくても相手を傷つけたり、ハラスメントにつながったりすることがあります。だからこそ、自身の言動にアンコンシャス・バイアスが含まれていないか常に振り返り、問いかけ、考えをアップデートしていくことが大切です。

多様な性

ゲイ・レズビアン・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字を取って「LGBT」と総称されることもありますが、性のあり方はグラデーションであり多様です。自身の性のあり方をカミングアウトすることは簡単なことではなく、あなたの周りに「いない」のではなく「言っていない」だけかもしれません。どのような性のあり方の人も職場で自分らしく過ごせるよう、自身の言動に無意識の差別が含まれていないか、常に振り返ることが大切です。

こころの病気

うつ病や不安障害などの「こころの病気」は、見た目では分かりにくいので、「弱い」「怠けている」といった誤解を受けやすい病気です。復職したからといって完治したわけではなく、例えるなら骨折した人が松葉杖をついて歩いているような状態。そのため復職後も働き続けることが難しい場合があり、段階的に仕事に慣れていくことが再発防止につながります。周囲は、腫れ物に触るように扱ったり、過剰に気を遣いすぎたりせず、自然体で長い目で見守り協力していくことが大切です。

部落差別

部落差別（同和問題）は、同和地区と呼ばれる地域の出身であることなどを理由に、日常生活で差別を受けたりする、わが国に特有の人権問題です。その差別を認識しながらも、見て見ぬふりをする人もいるのではないのでしょうか。差別を黙って見過ごすことは、差別を広げることにつながります。すべての人の人権が大切にされる社会を実現するためには、職場の仲間とともに、私たち一人ひとりが主体的に向き合っていくことが不可欠です。

あなたの職場では、世代間でどのような考え方の違いがありますか？

職場でのアンコンシャス・バイアスで思いつくものはありますか？

多様な性のあり方が尊重される職場になるために、あなたにできることを考えてみましょう。

こころの病気から復職した人と接する際、あなたは何を心がけますか？

様々な人権課題について話しやすい職場にするためには、どうすればよいでしょうか？