

【人権腕だめし No.1 1】（解説編）

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問1	<p>パワーハラスメント（パワハラ）は、誰もが当事者（被害者、加害者）となり得る職場の重要な問題です。2016年実態調査（厚生労働省）によると、「過去3年以内に職場でパワハラを受けたことがある人」は、32.5%と報告されています。</p>	1 はい
	<p>【解説】</p> <p>○パワハラは上司から部下に対するものだけでなく、同僚間や部下から上司に対するものも該当します。また、身体的暴力のみならず、業務上必要な指示や注意・指導ではないからかい、嘲笑、悪口、恥辱・屈辱を与えるなどの行為もパワハラになり得ます。</p> <p>○2019年5月には職場でのパワハラ防止を義務付ける法律が成立しました。事業主に相談体制の整備などの防止策を取るよう義務付けています。上司は、自らがパワハラをしないという範を示しながら、組織文化を育てていくことが求められます。また、一人ひとりが互いに理解し協力し合うために、適切にコミュニケーションを行い、問題を見逃さず、パワハラを受けた人を孤立させないことが重要です。</p>	
設問2	<p>毎年、世界経済フォーラムが、各国における男女格差を図る「ジェンダーギャップ指数」を発表しています。経済、教育、健康、政治の4つの分野で評価され、2018年の日本の総合順位は、149か国中の51位でした。</p>	2 いいえ
	<p>【解説】</p> <p>○日本は2016年が111位、2017年が114位、2018年は110位の状況です。参考として他国をみると、ドイツ14位、アメリカ51位で、日本の低迷が目立ちます。分野別では、政治125位（国会議員の割合など）、経済117位（管理職の割合、賃金格差など）、教育65位（就学率、識字率など）健康41位（健康寿命など）となっており、特に政治や経済分野での女性活躍が大きな課題と言えます。</p> <p>○様々な原因が考えられますが、一つの要因として、「男は仕事、女は家庭」といった「性別によって役割を固定化する意識」が、社会に残っていることが言われています。</p> <p>○女性活躍、多様性の尊重が求められる今日、男性中心の職場の雰囲気はなくし、男女を問わず、職場の上司や従業員、そして社会全体の意識や行動を変えることが大切です。</p>	
設問3	<p>2019年2月の内閣府アンケート調査によると、「街で困っている障がい者を見かけたら、手助けしますか」の質問に、「できるだけ手助けしている」（42.7%）が、「手助けしたいと思っているが行動には移していない」（46.8%）より、残念ながら少ない結果になっています。</p>	1 はい
	<p>【解説】</p> <p>○「手助けしたいと思っているが、行動には移していない」理由として、「迷惑になると</p>	

	<p>いや」(47, 8%)、「対応方法がわからない」(40, 5%)等、日常的に障がい者と触れ合う機会が少ないことが想像されます。</p> <p>○しかしながら、必ずしも特別扱いが必要というわけではありません。過敏・過大とならず、ごく普通に應對し、「何かお手伝いすることはありませんか」と積極的に声掛けする中で、可能な限り希望に添えるよう努めることが大切です。2020年東京パラリンピックももうすぐです。</p>	
設問4	<p>「インターネットによる人権侵害問題」(2017年内閣府「人権擁護に関する世論調査)の中で、最も関心が高い問題は、①「他人を誹謗中傷する情報が掲載されること」(62.9%)、②「プライバシーに関する情報が掲載されること」(53.4%)の順でした。</p> <p>【解説】</p> <p>○「インターネットによる人権侵害問題」調査結果は以下のとおりです。</p> <p>①「他人を誹謗中傷する情報が掲載されること」(62.9%)</p> <p>②「プライバシーに関する情報が掲載されること」(53.4%)</p> <p>③「ラインやツイッターなどによる交流が犯罪を誘発する場となっている」(49.0%)</p> <p>④「他人に差別しようとする気持などを起こさせたり、それを助長するような情報が掲載される」(39.6%)</p> <p>⑤「リベンジポルノが行われていること」(32.5%)</p> <p>⑥「捜査の対象となっている未成年者の実名や顔写真が掲載されること」(32.0%)</p> <p>⑦「ネットポルノが存在していること」(30.0%)</p> <p>OSNSなどインターネットは大変便利であり、今後、益々日常生活に不可欠なものとなっていきますが、一方で、誤った使い方をすれば、差別・人権侵害問題や犯罪を誘発する危険を含んでいます。</p> <p>○「誹謗中傷や差別的な発言をしない」「デマ等の不正確な情報の発信をしない」「他人のプライバシーに関わる情報や個人情報を書き込まない」など、自分の発言・発信が自分自身や他者の将来に重大な影響を及ぼす可能性を理解すること(自己責任の明確化)が大変重要です。</p>	1 はい
設問5	<p>日本に在留している外国人の数は、2018年末現在で約273万人と増えています。なお、日本で働く外国人に対して、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働法規は、日本人と同様には適用されません。</p> <p>【解説】</p> <p>○日本で働く外国人に対しては、日本人と同様に労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働法規が適用されます。</p> <p>○2019年4月に施行された改正入管法では、人材を確保することが難しい産業において、5年間で30万人以上の外国人労働者を受け入れることが見込まれており、益々、日本ではたらく外国人が増えています。きちりと労働法規を遵守した雇用を推進していくことが求められています。</p> <p>○外国人と共生することは、多様な考え方やとらえ方に触れるチャンスです。日本人と</p>	2 いいえ

	<p>外国人がお互いの文化の違いを理解し、尊重し、誰もが心地よく働くことのできる職場を築いていくことが求められています。また、多様性を企業が受け入れることは、自社の製品やサービスの拡充にもつながります。</p>
--	---