

そうぞう

No.50

2023年3月

特集

1 ハラスメントについて …… 2～7

[インタビュー] ハラスメントのない職場づくりをめざして私たちができること
今岡まゆみさん(オフィス今岡 代表、特定社会保険労務士)

2 拉致問題について …… 8～9

[インタビュー] 拉致問題の解決は、感情でなく行動で示すことから
蓮池薫さん(新潟産業大学経済学部 准教授、拉致被害者)

■ 大阪府の取組紹介 …… 10～11

■ トピックス …… 12

第41回 人権啓発詩・読書感想文募集・表彰事業の
入選者が決定しました。





ハラスメントのない 職場づくりをめざして 私たちができること

今岡まゆみさん

オフィス今岡 代表、特定社会保険労務士

職場で発生するハラスメントの解決に向けて、それぞれの立場から何ができるのでしょうか。

「自他尊重の自己表現=アサーション」の研修やワークショップをはじめ、ハラスメントを予防する活動をさせている今岡まゆみさんに、その定義や予防・解決について、お話をお伺いしました。

人権の視点から見たハラスメントとは

定義が一番早く作られたのはセクシュアルハラスメント(以下、セクハラ)だと思います。「職場における、労働者の意に反する性的な言動で不利益を受けたり、就業環境が害される」と定義がされています。「対価型」と「環境型」という2つのタイプがありますが、私自身が労働局で10年ほど前に相談を受けていた時には、圧倒的に「環境型」が多かったという実感があります。「対価型」というと、その性的な言動に対して嫌だとか抵抗をすることによって、配置転換や場合によっては退職勧奨を交換条件のような形で求められることです。また、「環境型」というのは、ハラスメントによって職場環境が悪化するようなことです。

妊娠・出産・育児休業や介護休業に係るハラスメントは、マタニティハラスメント・ケアハラスメントとも言われ、妊娠・出産については女性労働者、育児休業や介護休業は男性の労働者も適用対象になります。この定義も「職場における」ということで、それらの制度を利用することに対する嫌がらせや就労環境が害されるところが定義になっています。

パワーハラスメント(以下、パワハラ)の定義は3つの要素があり、職場において全ての要素を

満たしたものと定義されています。1つめは権力と優越的な関係を背景とするということです。2つめは業務上それが必要かどうかで、相当な範囲を超えた言動であることです。3つめは就業環境が害されるということです。優越的な関係は、上司と部下以外でも成立します。例えば、同僚同士であっても、場合によっては部下から上司というような立場が弱いとされている人から立場が強いとされている人へのものも含まれます。

私自身が相談を受けたケースでは、スーパーでのパワハラがありました。店長が正社員で、若い男性でした。そのスーパーに何年も勤務している10人程のパート女性たちにボイコットをされ、精神的に参ってしまったということで相談に来られたのです。

また、パソコンの知識やスキルのある人とない人にすごく差があったりします。そうすると、スキルを持っている人のほうの立場が強くなるわけです。さらに、年齢が高くなるほど、パソコンやネット環境などに苦手意識を持つ人が多かったです。そういう年上の人に対して若い方から嫌がらせに近いことが起こったりもしています。



自他ともに人権を大切にすることをベースに

「アサーション」とは、「自他尊重の自己表現」「自他尊重のコミュニケーション」と言われたりします。自分の人権を大切に、また相手の人権をも大切にするというコミュニケーションの考え方であり、スキルです。これに私自身が行き着いたのは、労働局でハラスメントの相談がどんどん増えていた時期です。会社で、言い過ぎる人も言えない人も、どの人たちもすごく困り、苦しんで心労を抱えている。このようになる前になんとかできなかったのだろうか。そんな気持ちで様々なことを学ばなかに、「アサーション」に出会いました。

「アサーション」は1950年代にアメリカでその考え方と技法が生まれました。1970年代に入ってより多くの人に知られるようになった背景には人種差別と女性差別の撤廃運動がありました。そもそも「自己表現としてうまく言えない人」「社会的な場面でコミュニケーションがとりにくい人」がきちんと自分のことを伝えられるためのトレーニングとして開発されたものです。

日本ではこれまでずっと家庭にいた女性が、社会に出て行くようになったものの、それまで男尊女卑の社会で発言をする機会がなかなかなかったため、伝え方を学ぶことを一番求めていたのが女性たちだったといえるかもしれません。また、日本でのアサーション・トレーニング創成期には、介護職や医療職、学校の先生という自分を後回しにしてしまいがちな、人をケアする職種の方々が学び、今に至ると聞いています。

現在は、「言えない人」というよりも、言い過ぎたり、攻撃的・アグレッシブな人のため、ハラスメント対策のトレーニングとしても広がっています。

私自身が伝えているのは、「アサーション」は人権がベースにあるということです。「自分の権利も大事にするし、相手の権利も大事にする」というコミュニケーションのもと、キャッチボールをしながらお互いが歩み寄り、折り合いをつけていける部分を探すトレーニングであり、今の時代により求められるものではないでしょうか。「聴く」と「伝える」は両輪であり、関係性を作るうえの土台でも

あります。どちらも大切なことであるということが伝わればと思っています。

その人らしく生きていける職場づくりへ

コロナ禍の影響もあり、新しいハラスメントがオンラインで起こっていますが、「パワハラ」が社会に浸透してきたことで威圧的な態度はいけないという意識も生まれつつあるようです。

職場での悩みや困りごとは「一人で抱えない」ことが大切です。そして、「誰かに相談をする」「相談窓口を知っておく」「記録をする」ことも大事です。また同僚として、聞く立場や相談を受けた人は「気にしすぎじゃない」「自意識過剰」というセカンドハラスメントになる発言をしないことです。私は「傍観者にならないでおこう」とよく伝えます。被害者の傷口を広げないためには見て見ぬふりをせず、必ずできることがあると思います。自分はその場では発言したり行動したりすることができなくても、「これってまずいのでは?」という人が一人でも増えれば抑止効果も生まれてきます。

管理職や影響力がある人たちには、ハラスメントをしないことは「管理職も被害者も加害者もすべての人権を守る」ということを、教育研修などで何度も繰り返し伝えていく必要があると思います。また、管理職になればなるほど意見をしてくれる人は少なくなります。注意してくれる人たちの存在や女性の視点、何でも言える環境を作ることも重要です。また情報共有も、公平に伝わるような方法に変えていかなければいけないと思います。

制約のある人も多い時代です。介護や自身の病気、妊娠・出産、育児はその最たる4つの理由ですが、制約のある人とも一緒に働き、どんなステージになっても人間らしく、その人らしく生きていける仕事のやり方を模索する時代になっているのかもしれません。

多様な価値観や「アサーション」の根本にある「自他尊重」の考えを持っておくべきですし、その考えのある職場が今後増え、それが当たり前の社会になっていけばと願っています。



人権を尊重し合える関係性を築き、ハラスメントのない環境をめざして

職場におけるハラスメントは、労働者の権利を侵害するだけでなく、組織にも深刻な影響が及びます。

ハラスメントの定義や種類、予防の取組から、ハラスメントをなくしていくために私たちにできることについて考えていきたいと思えます。

1. ハラスメントとは

ハラスメントとは、立場や権限を利用して相手の尊厳を傷つける、不利益を与える人権侵害行為です。

職場におけるハラスメントとして、立場の優位性により相手の尊厳や人格を傷つけるパワーハラスメント(以下パワハラ)、性的な言動や行為により相手の尊厳を傷つけるセクシュアルハラスメント(以下セクハラ)、妊娠や出産、育児等を理由に不利益に取り扱うマタニティハラスメント(以下マタハラ)が、特に問題となっています。

事業主として、ハラスメントの定義、類型と種類、講ずべき措置、被害者や企業にどのような影響があるかを理解し、ハラスメント防止対策を講ずる必要があります。また労働者は、どのような言動がハラスメントにあたるのか、理解し、行動につなげていくことがハラスメントをなくしていく上で重要になります。

2. 定義と種類

職場におけるハラスメントについて、次のように法律で定義づけられています。

■ パワーハラスメント

職場において、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすことをいいます。業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

パワハラに該当する行為として6つの類型があげられます。

代表的な言動の類型	具体例
①身体的な攻撃(暴行・傷害)	おうた 殴打、足蹴り、物を投げる 等
②精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言) ※外国人であること、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動等も含む	人格を否定する言動、大勢の前での威圧的な叱責を繰り返す 等
③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)	長時間別室に待機させる、集団で無視をして職場で孤立させる 等
④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できないと厳しく叱責する 等
⑤過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること・仕事を与えないこと)	管理職である労働者を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる 等
⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること) ※性的指向・性自認や病歴を本人に同意なく暴露することを含む	職場外での継続的な監視、プライベートな事柄に執拗に触れる発言 等

パワハラに関する法律

労働者が生きがいをもって働ける社会の実現を目的として、昭和41(1966)年に「労働施策総合推進法」(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)が施行されました。

その後、令和元(2019)年の改正「労働施策総合推進法」施行を経て、大企業は令和2(2020)年6月から、中小企業は令和4(2022)年4月からパワハラ防止措置が義務化されました。

■セクシュアルハラスメント

職場において行われる性的な言動により、労働者が労働条件につき不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。「男らしい」「女らしい」等、性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラの原因や背景になる可能性があります。セクハラは2つに分類することができます。

●対価型セクハラ

セクハラ行為を拒否したことで解雇・降格・減給などの不利益な扱いを受けたり、不利益な扱いを行うと脅してセクハラに及んだりする行為。

●環境型セクハラ

セクハラ言動により職場環境を悪化させ、労働者が業務に専念できないようにする行為。

セクハラに関する法律

平成11(1999)年の改正「男女雇用機会均等法」(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)施行を経て、事業主に対して女性へのセクハラ防止の配慮措置が義務化されました。

その後、平成19(2007)年に女性だけでなく男性も対象に加えるとともに、セクハラ防止措置が義務化され、令和2(2020)年6月の改正「男女雇用機会均等法」施行を経て、相談を行ったことによる不利益取扱いの禁止や、事業主及び労働者の責務が明確化される等のセクハラ防止対策が更に強化されました。

■マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

職場において、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものが該当します。

マタハラは2つに分類することができます。

●制度等の利用への嫌がらせ型

出産・育児・介護に関する制度又は措置(制度等)の利用を阻害する行為。

●状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害される行為。

マタハラに関する法律

平成29(2017)年の改正「男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)」施行を経て、職場での労働者の妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇などの不利益取扱いの禁止と、妊娠・出産をした女性労働者、あるいは育児休業・介護休業をする者の就業環境が害されないよう防止措置を講じることが義務化されています。

令和2(2020)年6月の改正「男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法」施行を経て、相談を行ったことによる不利益取扱いの禁止や、事業主及び労働者の責務が明確化される等のマタハラ防止対策が更に強化されました。



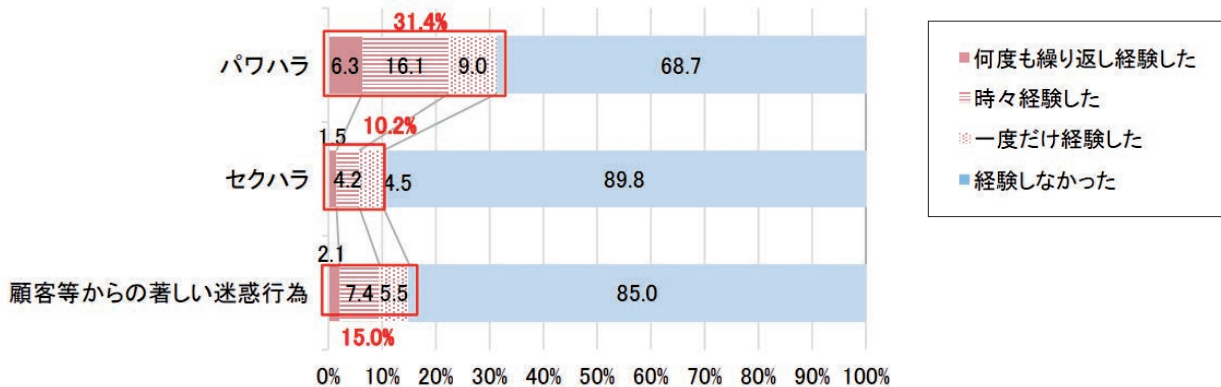
特集 1 ハラスメントについて

3.データで見るハラスメント

令和2(2020)年度職場のハラスメントに関する実態調査(厚生労働省)から、過去3年間にハラスメントを受けた経験や、ハラスメントの予防・解決のための取組状況の結果を紹介します。この結果を見ることで、最近のハラスメントの動向を知ることができます。

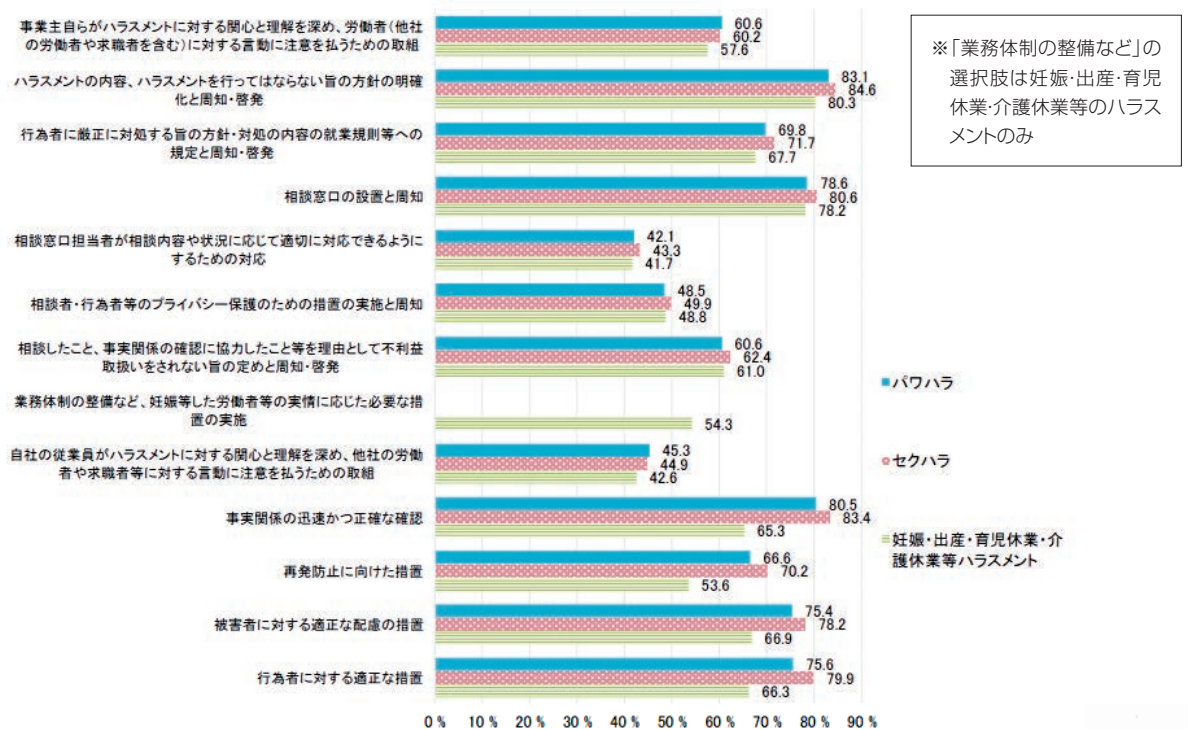
【労働者等調査】過去3年間にハラスメントを受けた経験

パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間での勤務先での経験の有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%でした。パワハラの経験割合は、平成28(2016)年度の調査結果から1.1ポイント減少しました。



【企業調査】企業がハラスメント予防・解決のために実施している取組 (パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント)

パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施していると回答した企業は約8割程度でした。一方、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は全てのハラスメントにおいて約4割程度でした。



4.ハラスメント防止・解決に向けた取組紹介

～国の取組紹介～

平成24(2012)年10月、厚生労働省は、職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に向け、問題に関する様々な情報発信を行なっていくため、ハラスメント対策の総合情報サイト「明るい職場応援団」を開設し、企業向け情報の発信や相談窓口などが紹介されています。

「明るい職場応援団」(厚生労働省) <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/worry/>



～大阪府の取組紹介～

大阪府では、「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」を作成しました。職場におけるハラスメントの基本的知識だけでなく、「ハラスメントを受けた場合」や「ハラスメントの相談を受けた場合」などの具体的な対応策も記載されています。

「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」(大阪府)

<https://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/hara-sassi/index.html>



職場のハラスメントの予防・解決に向けた周知ポスター (厚生労働省)

5.ハラスメントをなくしていくために、私たちができること

ハラスメントを巡る法律により、国、事業主、労働者の責務が定められ、ハラスメント防止対策の明確化、従業員への周知・啓発、相談を適切に対応するための相談体制の整備、被害者への適切な対応やハラスメント研修、再発防止の取組などの対策が求められています。

ハラスメントは、自身の立場や価値観、固定観念など、普段は意識をしないことが影響して人権侵害として現れます。ハラスメント防止の取組ができていないか。ハラスメントの加害者にならないためにできることは何か。それは、ハラスメントに関する取組の点検と学びを継続することです。そして、人を尊重するという人間関係を職場で常日頃から築いていくことで、ハラスメントのない職場、ひいては全ての人権が尊重される社会へとつながっていくのではないのでしょうか。

6.ハラスメントの相談窓口

ハラスメントは職場に限らず、学校、地域社会、家庭など、あらゆる場面で起こりえます。被害を受けた場合、一人で悩まず相談窓口にご相談ください。

▼職場におけるハラスメントの相談窓口

●ハラスメント悩み相談室(厚生労働省)

電話：0120-714-864
時間：月～金…17時～22時、土・日…10時～17時
※祝日及び年末年始(12/29～1/3)除く
メール：mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp
時間：24時間受付・72時間以内に返信予定
SNS：LINEアプリの友だち追加で相談
時間：24時間受付・48時間以内に返信予定

●大阪府労働相談センター

【電話相談】労働相談：06-6946-2600
セクハラなどの相談：06-6946-2601
(希望により女性相談員の対応も可能)
【テレワーク相談】06-6946-2608
時間：日常 月～金…9時～12時15分、13時～18時
夜間 毎週木曜日(祝日の場合、翌金)…～20時

▼ハラスメントを含む人権相談窓口

●大阪府人権相談窓口(大阪府人権協会に委託)

電話：06-6581-8634
FAX：06-6581-8614
メール：so-dan@jinken-osaka.jp
時間：平日 月～金…9時30分～17時30分
夜間 火…17時30分～20時
休日 毎月第4日…9時30分～17時30分
手紙：552-0001 大阪市港区波除4-1-37 HRCビル8階

●みんなの人権110番(法務省)

電話：0570-003-110(最寄りの法務局につながります)
時間：平日 8時30分～17時15分
▼インターネットによる人権相談も受け付けています
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>



拉致問題の解決は、 感情でなく行動で示すことから

蓮池薫さん

新潟産業大学経済学部 准教授、拉致被害者



当時の心情を振り返る

恋人とデート中、ともに北朝鮮によって拉致されるという状況をそう簡単には想像できないと思います。生まれ育った社会から家族も含めて完全に切り離されてしまった絶望感、関係者を除いて誰も我々が拉致されたことを知らないという孤独感は一言では表せません。

ただ、生きていくためには自分たちが置かれている状況を知る術を身につける必要があります。独学で朝鮮語の勉強を始めました。北朝鮮は政治的にも経済的にも非常に厳しい国です。ともに拉致された恋人と結婚し、2人の子どもが生まれ、家族でどう生き延びていくかを常に考えていました。

北朝鮮の指導部が用意した「招待所」で暮らしていた私たちは、常に監視されていましたが、世話をしてくれる人たちとの交流はありました。周囲の草を刈るなど管理人のような仕事をしてくれる人、食材を運んでくる人、料理をしてくれるおばさん…。彼らは私たちが拉致被害者だとは知りません。また、年月が経つにつれて近くの池で釣りに行くことなどが認められるようになり、北朝鮮社会の一般市民の人たちとも交流しました。こうした経験を通じて北朝鮮の人々の考え方を知ることができたのは私にとって意味ある経験でした。月日経っても人の考え方はそう大きくは変わらないはず。今も私は北朝鮮の報道を見聞きするたび、かの国の人々の気持ちを推測します。

拉致問題の解決に向けて、私たちができること

平成14(2002)年、私たち夫婦を含めて5人の拉致被害者は帰国することができました。子どもたちも日本で暮らしています。しかし未だに多くの被害者とその家族が苦しんでいます。私にとっても拉致問題は未解決のままです。

帰国後、私は大学教員や翻訳の仕事をしながらから拉致問題の解決という視点で研究を重ねてきました。それを踏まえて言えるのは、独裁者は強力な権力を持っていますが、それ故に国民が自分をどう見ているかについて非常に神経を使うということです。国民の気持ちを汲み取った政治をするためではなく、効率的に国民を抑えて独裁体制を維持するためです。

拉致問題を考える際、押さえておきたいことが2点あります。拉致は非常に暴力的な人権蹂躞です。しかしこれは北朝鮮指導部の問題であり、国民は直接関与していません。私たちは北朝鮮という国を見る時、そこを分けて考えなくてはなりません。

同時に、北朝鮮の指導部に対しては厳しい姿勢で臨む必要があります。最も重要なのは「解決するまで決して忘れない」という姿勢を見せ続けること。指導部は拉致の発信に敏感です。たとえば集会に参加するなどして多くの人がこの問題に関心を持ち続け、マスコミがそれを報道する。感情ではなく、行動で示す。この積み重ねがボディブローのように必ず効いてくるでしょう。逆に言えば、私たちが拉致問題の解決をあきらめてしまえば、独裁体制を支えることになってしまいます。独裁者が何を恐れているかを冷静に捉え、人権蹂躞を許さない世論をつくっていきましょう。

「拉致問題」を人権の視点で考える

拉致被害者のうち5人が帰国して20年が経過したいま、拉致問題を改めて人権の視点で考え、この問題を風化させることなく取り組むために必要なことを考えたいと思います。

北朝鮮当局による拉致問題とは

政府は、1970年代から80年代にかけて多発した北朝鮮当局による日本人拉致について、17人を拉致被害者と認定しています。平成14(2002)年9月に北朝鮮当局は日本人拉致を認め、10月には5人の拉致被害者が帰国しました。しかし、他の拉致被害者については、いまだに安否すら分からない状態が続いています。拉致被害者は、今なお全ての自由を奪われ、救出を待っています。そして、その救出を待ち望んでいる家族がいます。また、拉致行為が発生してから40年以上経過していることや、拉致被害者とその家族の高齢化などから、風化も懸念されています。

このような状況で、平成18(2006)年「拉致問題その他北朝鮮当局による人権侵害問題への対処に関する法律」が施行され、国及び地方公共団体の責務等が定められるとともに、毎年12月10日から16日を「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」としました。

平成23(2011)年には「人権教育・啓発に関する基本計画」に「北朝鮮当局による拉致問題等」が追加され、拉致問題の解決に向けた啓発・広報活動など、様々な取組が進められています。

拉致問題を人権の視点で考えてみると

人権とは、誰もが生まれながらにして持っている、人間として幸せに生きていくための権利です。拉致被害者は生存の不安にさらされながら生きることを余儀なくされ、安心して生きることや自国に帰ること、幸せに生きていくための自己選択・自己決定権などの自由権を含めたあらゆる権利が制限され、奪われています。拉致問題が「基本的人権を踏みにじる重大な人権侵害」と言われる意味は、このような中にあるのです。

私たちにできることを考える

では、拉致問題の解決に向けて、私たちにどのようなことができるのでしょうか。

例えば、もしも自分の大切な人が突然行方不明になったら…と想像することで、他人事ではなく自分事として考える。講演会やパネル展、映画、音楽イベントなどへの参加を通じて、また拉致被害者家族の心情に想いを馳せることで、関心を持つ。拉致問題を感情的にのみ捉えるのではなく、大切な権利が奪われているという人権の視点で捉える。

このように、拉致問題について関心と認識を深め、拉致は決して許さない、そして一日も早く全ての拉致被害者を取り戻すという強い決意を表明することが、この問題の解決への大きな力となります。

なお、拉致問題は在日韓国・朝鮮人や北朝鮮の一般の国民には何の責任もありません。拉致問題について考える際は、思い込みや偏見等による差別やヘイトスピーチ※につながるようにすることが必要です。

※ヘイトスピーチとは…特定の人種や民族の人々に恐怖心を与え、社会から追い出そうとするような、差別的言動をいいます。ヘイトスピーチを解消するため、平成28(2016)年にヘイトスピーチ解消法(本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律)が施行されました。大阪府では、令和元(2019)年11月に「大阪府ヘイトスピーチ解消推進条例(大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する条例)」が施行されました。



大阪府の取組紹介

北朝鮮当局による拉致問題に対する啓発の取組

北朝鮮当局による日本人拉致は、我が国に対する主権侵害であるとともに、重大な人権侵害です。平成18(2006)年6月、「拉致問題その他北朝鮮当局による人権侵害問題への対処に関する法律」が施行され、毎年12月10日から16日までの1週間を「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」とすることとされました。大阪府では、この週間を中心に様々な団体等のご協力の下、以下のような啓発事業を実施しました。

令和4(2022)年度の取組

「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」の取組

●街頭啓発

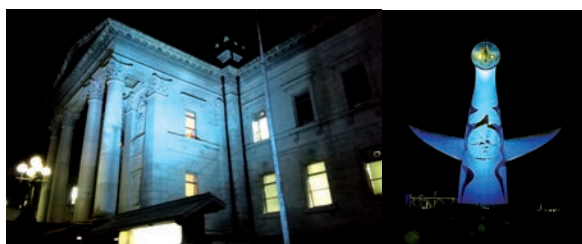
日時：令和4(2022)年12月9日
(ホワイトウメだセンターモール)
内容：拉致問題啓発にかかるチラシ等の配布

●啓発パネル展

日時：令和4(2022)年11月30日～12月16日
(府立中央図書館1階展示スペース)
令和4(2022)年12月9日～16日
(大阪府庁本館1階 正面階段付近)
内容：拉致問題啓発パネルの展示

●ブルーリボンライトアップ

日時：令和4(2022)年12月10日～16日
※一部施設は期間が異なります。
大阪府咲洲庁舎、大阪府立中之島図書館、
万博記念公園・太陽の塔等、府内16施設
内容：ブルーリボンにちなんだブルーライトアップを実施



●デジタルサイネージによる啓発画像放映

日時：令和4(2022)年12月5日～11日
(ホワイトウメだセンターモール)
令和4(2022)年12月10日～16日
(府内15市町で放映)
※施設により放映日が異なります。
内容：拉致問題啓発画像の放映

●北朝鮮による拉致問題を考える会(主催:北朝鮮拉致問題の解決を促進する大阪地方議員連絡会)

日時：令和4(2022)年8月11日(大阪市中央公会堂)
内容：アニメ「めぐみ」上映、蓮池薫さんによる講演

●アニメ「めぐみ」・「拉致被害者御家族ビデオメッセージ」上映会

日時：令和5(2023)年1月15日(ピースおおさか)
内容：拉致問題の概要説明、アニメ「めぐみ」・
「拉致被害者御家族ビデオメッセージ」上映

●拉致問題啓発舞台劇公演「めぐみへの誓い—奪還—」

日時：令和5(2023)年1月21日
(箕面市立メイプルホール)
内容：拉致問題の概要説明、舞台劇「めぐみへの誓い—奪還—」上演、拉致問題啓発パネル展

拉致問題の詳細をお知りになりたい方は、下記のサイトをご覧ください。

●北朝鮮による日本人拉致問題(政府 拉致問題対策本部) <https://www.rachi.go.jp/>



大阪府人権白書「ゆまにてなにわ37」を発行しました。

大阪府では、様々な人権問題に対する大阪府の取組や、人権関係規程の趣旨・内容等について分かりやすく解説した「大阪府人権白書 ゆまにてなにわ37」を発行しました。(A4版・無料)

市役所・役場のロビーや図書館、学校等に配置し広く府民にご覧いただくとともに、自治体の人権研修はもちろんのこと、企業・施設等での人権研修での資料としても広く活用されています。

冊子をご希望の方は、裏面の大阪府人権局までお申し込みください。
(送料はご負担ください)。



人権啓発講演会「ヤサシイハナをサカセマシヨウ」を開催しました。

大阪府では、インターネットやSNS上での誹謗中傷の解消に関する取組の一環として、令和4(2022)年7月31日に木村響子さんを講師としてお迎えし、講演会を開催しました。



「性の多様性に関する啓発動画」を放映しました。

「性のあり方は、人それぞれ」であることを広く知っていただくために令和4(2022)年7月から8月にかけて、性の多様性に関する啓発動画を府内映画館で放映しました。



「人権週間」の主な取組について。

我が国では、毎年12月4日から世界人権宣言が採択された10日(人権デー)までの1週間を「人権週間」と定めており、大阪府でも様々な団体等と連携して、人権尊重の社会づくりのための取組を実施しました。

人権啓発映像(日時:令和4(2022)年12月5日~11日)

阪急大阪梅田駅、南海なんば駅などにおいて同和問題やヘイトスピーチに係る人権問題に関して、デジタルサイネージを使った人権啓発メッセージでの呼びかけを実施しました。



大阪府立図書館における啓発

(日時:令和4(2022)年11月30日~12月16日)

「インターネット上の人権問題」や「性的マイノリティ」をテーマとした関連図書、パネルによる企画展示を実施しました。



第41回

人権啓発詩・読書感想文募集・表彰事業の入選者が決定しました。

大阪府・大阪府教育委員会・人権啓発推進大阪協議会(愛ネット大阪)では、府民の人権意識の高揚を図るため、府内の小・中学(部)生を対象に、人権の尊さやお互いの人権を守ること、差別のない明るい社会を築くことの大切さ、平和の尊さなどを訴えることを内容とする「人権啓発詩・読書感想文」を毎年夏に募集し、入選作品の表彰を行っています。

今回は、詩・読書感想部門あわせて1,040作品の応募があり、その中から30作品が入選しました。

入選作品集(A5版・無料)を作成しましたので、ご希望の方は大阪府人権局(下記)までお申し込みください(送料はご負担ください)。



令和5(2023)年3月発行

発行／大阪府府民文化部人権局

〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16 大阪府咲洲庁舎38階
TEL:06-6210-9281 FAX:06-6210-9286
http://www.pref.osaka.lg.jp/s_jinken/

編集／一般財団法人大阪府人権協会

〒552-0001 大阪市港区波除4-1-37 HRCビル8階
TEL:06-6581-8613 FAX:06-6581-8614
<http://www.jinken-osaka.jp>

「そうぞう」
とは

人権尊重社会を実現するためには、さまざまな偏見や差別をうけている人の状況・気持ちを「想像」することと、豊かな人権文化を「創造」することが必要です。
この情報誌がこれらの「そうぞう」につながるように—そんな思いが込められています。

「そうぞう」の電子データ(バックナンバーを含む)はこちらから