

令和6年度鳥取県人権文化センター啓発動画の内容について

1 動画のタイトル、時間、イメージ、目標

	啓発動画①	啓発動画②
タイトル	HOPE! (ほーぷ) ー地域でともに進める合理的配慮ー	それもあなたの「キャリア」になる ー職場のハラスメントとの向き合い方ー
時間	11分程度	6分程度
動画イメージ	親しみやすく洗練されたもの	
目標	地域住民が、この動画をきっかけに障がいのある人の社会参加をはばむバリア（障壁）の存在と、それを取り除く方法としての「合理的配慮」について理解と関心を深める。 また、地域における合理的配慮の実践のヒントとして活用できる。	職場で働く人が、自分の「キャリア（生き方）」をキーワードに、職場のハラスメントを巡る自分の態度や言動をふりかえり、問題があれば、前向きに改めようとする。

2 掲載内容（啓発動画①、②に共通）

- (1) 基本的な流れや内容は、後述する2～6ページの【啓発動画①】及び7～10ページの【啓発動画②】（以下、各動画とする。）で示す表の通りとする。
- (2) 各動画の表内に記載する文章（ナレーション、会話調など）は、音声と字幕にすること。
- (3) 文意が変わらない程度の表現の変更は可とする。
- (4) ただし、次の点に留意すること。
 - ア：各動画のメインタイトル及び各章のタイトルには、音声、字幕に加えて、必ずテロップを付加すること。…各動画の表内テロップ欄の○表記部分。
 - イ：表内の【場面・状況】及び【例】について、それぞれの枠内に記載する情報を基に動画を作成すること。
- (5) 表内に青色の破線枠で示す次の項目については、企画提案書に絵コンテを添付すること。
 - 【啓発動画①】2、3、5（ただし、5については、章タイトル＋（1）（2）（3）のみ）
 - 【啓発動画②】2、3、4
 *詳細は、別紙2「令和6年度鳥取県人権文化センター啓発動画制作業務委託企画提案書等作成要領」を参照のこと。

【啓発動画①】

	区 分	テロップ	内 容 (テロップ、音声原稿など)
1	オープニング		※センターが所有するオープニング動画を挿入
2	動画タイトル	○	HOPE (ほーぷ) –地域でともに進める合理的配慮–
3	導入		<ul style="list-style-type: none"> ・あなたは、2016年4月にスタートした「障害者差別解消推進法」をご存じですか。 ・この法律は、「誰もが障がいの有無によって分け隔てられることなく、お互いにその人らしさを尊重し合いながら暮らすことの出来る、「共に生きる社会」の実現を目的に制定されました。 ・私たちの社会は、障がいのある人もない人も、ともに、平等に生活したり、学んだり、社会活動したり、働いたりできる社会へと舵を切っているのです。
4	章タイトル	○	差別をなくすための法律 –「不当な差別的扱い」の禁止と「合理的配慮」の提供–
	(1)		<ul style="list-style-type: none"> ・障害者差別解消推進法では、障がいのある人の権利を侵害し、社会参加を阻むような差別をなくすために、主に次の2つを求めています。
	(2)		<p>①「不当な差別的扱い」の禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「不当な差別的扱い」の禁止とは、正当な理由もなく、障がいがあることで物品やサービス、機会を提供しないこと、また、障がいのない人には付けない条件を障がいのある人にだけ付けることなどです。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>【例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がいを理由に、資料やパンフレットなどの提供、説明会やシンポジウムなどへの出席を拒む。 ・障がいを理由に、必要がないのに介助者の同行を求めるなどの条件を付けたリ、支障がないのに介助者の同行を拒んだりする。 ・サービス内容の説明を受けるとき、障がいのある本人を無視して介助者だけに話しかける。 </div> <ul style="list-style-type: none"> ・ただ、こうした不当な差別的扱いをやめたとしても、これまで障がいのある人を想定してつくられていなかった仕組みやサービスが、社会活動の妨げになることもあります。そこで必要になるのが「合理的配慮」です。

(3)		<p>②「合理的配慮」の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「合理的配慮」とは、障がいのある人などの求めに応じて、本人の活動の妨げになっている問題を解決し、様々な社会生活の機会を障がいのない人と同じように保障することです。 ・次のような取り組みが合理的配慮にあたりと考えられます。 <div data-bbox="595 405 1406 972" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・視覚に障がいのある人が飲食店の券売機などを使用したいときに、タッチパネル式になっていると操作できないため、店員がタッチパネルの操作を代行する。 ・精神障がいのある人が病院の待合室で待つ場面。人が多い場所ではパニックを起こしやすく、長時間待機することがつらいので、病院側は、パーテーションで区切ってスペースを作り、落ち着いて待てるように対応する。 ・交通機関の利用。知的障がいがあり、案内表示板の内容が理解しづらい人に対し、係員が分かりやすい言葉で個別に案内・説明する。 </div> <ul style="list-style-type: none"> ・求めを受けた組織や団体は、過重な負担、つまり求められた内容によほどの負担がない限り、障がいのない人と同じようにサービスや機会などが得られるよう、合理的配慮を工夫して行うことが重要です。
(4)		<ul style="list-style-type: none"> ・この法律により、国や地方の行政機関と事業者は、不当な差別的扱いの禁止と合理的配慮の提供の義務が課せられています。なお、事業者の中には、個人事業主やボランティア活動をするグループ、町内会なども含まれます。

5	章タイトル	○	<p>地域活動から考える合理的配慮のポイント</p>
	(1)		<p>・ここからは、私たちの暮らす地域の町内会の活動を例に、合理的配慮について考えてみましょう。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【場面・状況】</p> <p>・ある地域に、視覚に障がいがあるAさんが引っ越してきました。Aさんは視野が狭く、小さく細かい文字も見えにくいです。</p> <p>・Aさんは、住民のひとりとして町内会に参加したいと思っています。そこで、町内会長に電話し、今度行われる町内会の総会への参加にあたり、配慮をお願いすることにしました。</p> </div> <p>・Aさんの要望に対する町内会長の対応を3つのパターンに分けて紹介しながら、合理的配慮の実践ポイントを解説します。</p>
	(2)		<p>【Aさん】</p> <p>「そういうわけで、私も住民の一人として町内会の総会に参加できるよう、工夫してもらえないでしょうか。」</p>
	(3)		<p>パターン1：わがままだとみなして取り合わない</p> <p>【町内会長】</p> <p>「(電話を受けて) ハイハイ、工夫ね…。あのね、他の住民の人も色々な状況の中、わがまま言わないで参加してくれてるからね。あなただけ、特別扱いはできませんから、ね。」</p> <p>ポイント1：要望を権利として受けとめよう</p> <p>・障がいのある人が障がいのない人と同じように地域活動に参加できるように必要な配慮を求めることはわがままでなく、当然の権利です。</p> <p>・町内会として、本人の社会参加を妨げるバリアがあれば、それを取り除くためにできることをしていく必要があります。まずは、相手の思いをしっかりと受けとめましょう。</p> <p>・なお、本人などからの要望がなくても困っていることが明らか場合には、積極的に声掛けしていきましょう。</p>
	(4)		<p>パターン2：簡単に無理だと決めつける</p> <p>【町内会長】</p> <p>「(心の中) 困っているようだから、何とかしてあげたいが、配慮することが多いと、総会の準備が間に合わないかも。お金もかかるかもしれないし。」</p> <p>「Aさん、何とかしてあげたいけど、視覚に障がいのある人の配慮は難しそうで、自分たちには無理だと思う。限られた予</p>

		<p>算と時間の中でやりくりしているから、残念だけど、Aさんの要望には応えられそうにない。」</p> <p>ポイント2：やれることはあると考える</p> <ul style="list-style-type: none"> 相手の話を具体的に聞かないまま「なんだか大変そう」という印象だけで断るのはNGです。 実現可能な方法をあきらめずに考えていく姿勢が大切です。そのためにも、まずは相手の話をよく聴いてみましょう。何かできる工夫が見つかるはずです。
(5)		<p>パターン3：Aさんの話をしっかり聴く</p> <p>【町内会長】</p> <p>「(心の中：視覚障がいか。なら、点字の資料にすればいいのかな…、いやいや、視覚障がいにも色々な状態があるだろうし、Aさんに聞いてみないと分からないな)」</p> <p>「Aさん、視覚障がいということだけど、具体的にどのような状態か聞いてもいいですか？」</p> <p>【Aさん】</p> <p>「全く見えないということではなくて、小さな文字で線が細いと見えにくいです。」</p> <p>【町内会長】</p> <p>「それなら、配付資料の文字を大きく太くしようか。文字の大きさと書体の指定はありますか？ あー、そうすると予算案の表はすごく大きくなるから、要点だけ抜き出しても大丈夫？」</p> <p>【Aさん】</p> <p>「要点だけで構いません。文字の大きさと太さは…」</p> <p>【町内会長】</p> <p>「なるほど…。他に総会のことで困りそうなことはありますか？」</p> <p>【Aさん】</p> <p>「視野が狭いので、大勢の人が集まる会では、今誰が話しているのが分かりにくいですね。」</p> <p>【町内会長】</p> <p>「じゃあ、総会では、発言者は名乗ってから意見を言うことにしようか。」「ところで、付き添いは必要かな？」</p> <p>【Aさん】</p> <p>「公民館までは行きますので、席まで案内してもらえませんか。」</p> <ul style="list-style-type: none"> このように、町内会長さんはAさんの話をじっくり聴いて、できる工夫を行いました。

		<p>ポイント3：対話を重ねて解決策を探る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「障がい」とひとくくりに言っても、人によって障がいの状態やその人の置かれた状況は異なります。 ・的外れな対応を防ぐためにも、本人または家族など支援者から、何に困っているのか、どうするのが良いのか、対話を通じて丁寧に確認し、解決策を探っていきましょう。 ・必要なら、自治体や各種の支援団体などに相談したり支援を求めたりすることも方法です。
	(6)	<ul style="list-style-type: none"> ・改めてみていくと、町内会長さんがとった対応は、 パターン1：わがままとみなして取り合わない パターン2：簡単に無理だと決めつける パターン3：Aさんの話をしっかり聴く の3つでした。 ・合理的配慮を実践する上で大切なのはパターン3の「Aさんの話をしっかり聴く」です。 ・障がいのある人の社会参加を妨げる問題を放置しないためにも、パターン3の対応を心がけ、相手と対話を重ねながら、その人に合わせた解決方法を探ってみましょう。
	(7)	<p>【後日談】</p> <p>【町内会長】</p> <p>「Aさんの他にも、何か工夫や支援があれば地域活動に参加できる住民がいるかもしれないな。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・そこで、この町内会では、町内会としてどんな工夫や支援ができそうか、住民の意見を聴き取り、実践していきました。 ・少し先の未来。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【場面・状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 町内会主催の運動会。 ・ 車いすを利用する住民Bさんも元気に参加。 ・ BさんとCさんの会話 Bさん「久しぶりに運動会に参加できました！」 Cさん「盛り上がったね～」 ・ 町内会長。住民の声を少し離れた所で聞きながら一言。 「いろいろやってよかったな。地域が活気づいた。」 </div>
6	まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合理的配慮は、障がいのある人が障がいのない人と同じように社会参加できるための、「機会の平等」に関わる取り組みですが、これは障がいのある人とない人がお互いを知り、理解するチャンスでもあります。「ともに生きる社会」につながる希望の取り組み、それが合理的配慮です。
7	エンディング	<p>※センターが所有するエンディング動画を挿入</p>

【啓発動画②】

	区 分	テロップ	内 容 (テロップ、音声原稿など)
1	オープニング		※センターが所有するオープニング動画を挿入
2	動画タイトル	○	それもあなたの「キャリア」になるー職場のハラスメントとの向き合い方ー
3	導入		<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の世界でなじみ深い、キャリアという言葉。 ・ キャリアってどういう意味？仕事に関わる職歴や地位や業務上の経歴？ ・ それだけではありません。 ・ あなたがこれまで歩んできた道のりや生き方、そこで経験してきたこと、取り組んできたこと一つひとつも、あなたのキャリアです。 ・ ところで、もしあなたが、今、どこかの職場で働いているなら、職場のハラスメントの問題とあなたは無関係ではられません。ハラスメントの当事者として、また、同じ職場で働く1人として。 ・ だからこそ、考えてみてください。 ・ あなたは、職場のハラスメント問題を通じて、どのような「キャリア」、つまり、どのような生き方や経験を積み上げていきたいですか？ ・ ハラスメントを巡る、「生き方としてのキャリア」について考えてみましょう。

4	章タイトル (1)	○	<p>「ハラスメントをした」というキャリア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場のA部長は、仕事の成果を上げて出世を重ねてきました。 ・その一方で、部下に対してハラスメントも重ねてきました。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【場面・状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部下のミスに対して、部下の人格を否定するような言葉を怒鳴り声で皆の前でぶつける様子。 (パワーハラスメントの「精神的攻撃」) </div>
	(2)		<ul style="list-style-type: none"> ・A部長が積み上げてきたキャリアの陰には、その言動で深く傷ついた人や心身に不調を抱えた人、仕事を続けられなくなった人がいるかもしれません。 ・「ハラスメントをした」。それもあなたのキャリアになる。 ・仕事に関わる部下や同僚など1人ひとりには、あなたと同じように、安全で安心な環境で働く権利があります。 ・敬意を持った関わりをしていきましょう。

5	章タイトル	○	<p>「ハラスメントをしてきた自分を変える」というキャリア</p>
	(1)		<p>【場面・状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・登場人物は、「4 『ハラスメントをした』というキャリア」で登場したA部長。4の話の続き。 ・A部長は、下記のような場면을積み重ねて、自分がこれまで部下にとってきた言動はハラスメントだったのではないかと気づくようになる。 <ul style="list-style-type: none"> 場面1：仕事の休憩中、同期の同僚から、「さっきのお前の部下に対する指導、問題と思うぞ、気をつけろよ。」と言われ、「えっ？」となるA部長。 場面2：A部長の自宅。娘が母親（Aさんの妻）に、職場の上司の愚痴を言っている。母は、「それってパワハラじゃない？」と返す。少し離れたところで2人の会話を聞いていたA部長はギクッとする。 場面3：職場のハラスメント研修の中で講師から、「こういった行為はこのような意味で問題なので、ハラスメントになる場合もあります。」と話され、ハッとするA部長。 ・これまでの自分の行為はハラメントだと気づいたA部長。自分の行為を反省し、変わろうと努力する。 <ul style="list-style-type: none"> 場面4：外部のハラスメント研修に参加して勉強。 場面5：部下などに強い口調が出る前に自分で思い留まる（まずは相手の思いを聴いてみないと）。 場面6：部下に、自分がこれまでしてきた言動について謝る。 ・その後、部下と良好な関係を築いて関わっているA部長をみている他の部下数人。「A部長、最近変わったよね。」
	(2)		<ul style="list-style-type: none"> ・「自分がしたあの行為は、ハラスメントだった」「相手の事情や気持ちなんて気にも留めなかった。相手を傷つけ、追いつめ、働きづらくした」。 ・あるとき、自分がしてきた言動の問題に気づき、反省する。そこから、自分を変えようと努力していくこと。その経験も、その人が自分に誇れるキャリアです。 ・「ハラスメントをしてきた自分を変える」。それもあなたのキャリアになる。

6	章タイトル (1)	○	<p>「ハラスメントから同僚を守る」というキャリア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場のハラスメントは、組織として解決すべき問題です。組織として、今起きている問題に対処していくことや、そもそもハラスメントが起きないような職場環境づくりを進めていく責任があります。 ただ、実際に問題が起きたとき、同じ職場で働く1人としてできることもあります。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>【場面・状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場で同僚が上司からハラスメントを受けていることを目撃したBさん。 ・上司は、その部下に大声で人格を否定するような言葉で延々と説教。 ・部下。恐怖と不安で何も言えず、押し黙る。 ・Bさんは、同僚を守るため、今できること、後で時間をかけてできる様々な介入方法を考える。 <p>(介入方法)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 上司に直接、「その行為は問題だ」と伝える。 2) 他の同僚と一緒に、それとなく2人の間に入り、同僚を擁護する。 3) 同僚の相談に乗り、職場の相談窓口や別の上司に相談するよう勧めるか、同僚が了解すれば、代理で相談する。 </div> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントから同僚を守ることは、行為者に自分の行為を思い直すきっかけを与える意味で、行為者のためになります。 ・そして、ハラスメントを見逃さず、解決に向けて動くあなたの姿勢が他の同僚にも影響を与え、職場の風土として根付けば、そこで働く皆のため、つまり、あなた自身のためにもなります。 ・「ハラスメントから同僚を守る」。それもあなたのキャリアになる。
7	まとめ		<ul style="list-style-type: none"> ・いかがでしたか。 ・職場のハラスメントに対して、自分がこれまでどのように向き合ってきたか、振り返る機会になったでしょうか。 ・積み上げていきたいのは、ハラスメントと真摯（しんし）に向き合っていく人権尊重のキャリアです。
8	エンディング		※センターが所有するエンディング動画を挿入