

きずな

2012年
(平成24年)

10



10月

健康強調月間

国民が自身の健康について関心を高め、健康で明るい職場と家庭をつくることを目的に健康保険組合連合会などが提唱。生活習慣などの見直しや改善に取り組み、健康寿命を延ばすためのPR活動などが実施されます。

特集テーマ 職場と人権

あふれる笑顔 輝く職場

- 2 あなたにもありませんか
仕事や職場にまつわる嫌なこと
- 3 誰もが安心して、笑顔で働ける
職場づくりに向けて
～ワーク・ライフ・バランスの視点から～
西村智さん(関西学院大学経済学部教授)
- 4 ハラスメントのない職場をつくるために
高橋貞夫さん(人と組織研究所代表)
- 5 誰もが安心して働ける職場とは
メンタルヘルスの視点から
衛藤信之さん
(心理カウンセラー、日本メンタルヘルス協会代表)
- 6 女性従業員の声を取り入れて
仕事と生活の両立を支援
株式会社三井住友銀行
- 7 ふれあいサロン
- 8 情報ぷらざ



あなたにもありませんか 仕事や職場にまつわる嫌なこと

みんなが生き生きと働くために、どうすればいいのでしょうか。

職場の飲み会で、酔った上司が手を握ったり、執拗に絡んできたりするのに困っています。



この春、課長に昇進。会社からは業績アップを迫られ、毎日が残業続きで、休日も出勤することが多い。上司は無理をするなど言ってくれるが、プレッシャーを感じずにはられない。最近は睡眠不足、食欲不振で、なんだか体もだるい。もう限界です。



仕事でミスをして以来、上司から同僚や顧客の前で罵声を浴びせられるようになり、精神的苦痛によって体調を崩して出勤できなくなった。

先日、「店頭販売」の求人の面接で、容姿のことやスリーサイズなどをしつこく聞かれて嫌な思いをしたわ。

仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」の推進の一環として、より働きやすい職場づくりに力を注ぐ企業が目立ってきました。しかし、過労や仕事上のストレスによる心の健康問題、職場におけるハラスメントやいじめなど人権に関わる課題も増えています。一人ひとりが自らの力を存分に発揮し、誰もが安心し、生き生きと働くことができる職場をつくるためにはどうすればよいか考えてみましょう。

誰もが安心して、笑顔で働ける職場づくりに向けて 〜ワーク・ライフ・バランスの視点から〜

西村^{にしむら} 智^{とも}さん（関西学院大学経済学部教授）



日本語でワーク・ライフ・バランスは「仕事と生活の調和」と訳されます。誰もが安心して、笑顔で働ける職場にするためには、仕事と生活との折り合いをつけられる環境づくりがとても重要になってきます。仕事と生活のバランスが慢性的に崩れてしまうと、心や体の病気を引き起こしたり家族関係が悪化したりする可能性があります。そうなれば、仕事にも集中できなくなってしまうのです。

では、そうならないために具体的にどんな対策が必要なのでしょうか。まず、本テーマの「誰もが」の部分ですが、ここが最も重要です。職場にはいろいろな人が働いています。年齢、性別、家庭での責任（育児・介護など）、就業形態（正社員・パート・派遣など）などさまざま

な違いがあります。ですから、ある特定の種類の従業員だけを対象にワーク・ライフ・バランスに取り組むのではなく、すべての従業員を対象にしなければなりません。ただ、そのためには、従業員間の違いを会社にとってプラスであるにとらえて、それを生かしていくという発想が不可欠です。

人々のライフスタイルがあまり多様化していない時代では従業員を一つの型にはめるといふ雇用管理が効果を発揮したかもしれません。しかし、現代のようにライフスタイルが多様化し、国際化の影響を大きく受ける時代にあつては、むしろ従業員の違いを生かす方が時代やリスクに対応できるという意味で効果的です。

考えてみたいと思います。ワーク・ライフ・バランスの取り組みと聞けば、私たちはフレックスタイム制や家族看護休暇のような制度をイメージしがちです。もちろん制度を整えることはよいことですが、それが最善ということにはなりません。

次に、仕事と生活との折り合いをつけられる環境づくりについて

制度があつても利用しにくい空気があるのなら意味がありませんし、逆に制度がなくても実践されている（例えば、介護休暇が必要になった従業員をフォローする体制が整っている、夕方5時以降に重要な会議を行わない、長時間労働を改善する工夫をしている）ならば働きやすい職場だといえます。重要なことは、職場全体で皆が活躍できるような仕組みを試行錯誤しながら作っていくことです。その具体的な内容は、企業規模や職

種、従業員構成等によって異なってくるでしょう。アイデアに行き詰ったら他の企業の成功事例を参考にしたりコンサルティング会社に相談したりするのもよいでしょう。ただし、これらの取り組みがうまくいくためには、先にのべた「従業員の多様性を生かす」意義が職場全体で共有されている必要があります。

以上のような観点からワーク・ライフ・バランスに取り組み、従業員全員が生き生きと働ける職場、変化やリスクに強い組織づくりを目指しませんか。

……………

プロフィール

1971（昭和46）年大阪府生まれ。関西学院大学経済学部卒業。同大学院経済学研究科博士課程修了。経済学博士（弘リール第1大学）。専門は労働経済学。少子化問題、非正規雇用について研究している。著書（共著）は「ワークライフバランス入門」（ミネルヴァ書房）、「生産性向上と雇用問題」（関西学院大学出版会）など。



ハラスメントのない職場をつくるために

高橋^{たかはし} 貞夫^{さだお}さん（人と組織研究所代表）

リスペクトマインドの大切さ

最近、過労や仕事上のストレスによるメンタルヘルスの問題や、職場におけるハラスメントやいじめなど人権に関わる課題も増えてきました。しかし、現在はその防止対策ばかりとなり「この言葉はダメ」とか「ここまででは言っちゃいけない」というものが目立つようになってきています。

言い換えれば「頭が痛いから頭痛薬を飲む」といった処方で「どうすれば頭痛にならない体をつくるか」が欠落しているように感じます。安心して働ける職場とはお互いが「リスペクト（尊敬）しながら、コミュニケーションのとれた職場をいかにつくっていくこと」が大切になってくるのは言うまでもありません。一番大事なことはお互いが「関心⇨関わる心」を持てるかどうか、関わる心の薄い職場では安心して働けないので

す。

ハラスメントのない職場づくりの基本は日頃の声かけであり、それがお互いの信頼関係を構築していくのです。昨今の学校のいじめ問題などは、関わりたくない気持ちや優先し関心を示さなかったために大きな問題となったのではないのでしょうか。やはり一番大切なことは対人関係の公平性、すなわちお互いの人格を尊重し、公平な対人関係が結べているかがポイントです。

何気ない気づきを大切に

以前ある工事関係の職場で声かけの「見える化実験」をしました。リーダーがメンバーの名前を手帳に書き、声をかける度に正マークを書いていくものです。実験以前のリーダーは全員に平等に声をかけている「つもり」でした。しかし実際の声かけには偏りがあつた

のです。わずか7人のメンバーでしたが1カ月の間で一番声をかけたメンバーは3回と出てしまいました。

リーダーは慌てましたが一番少ないメンバーと打ち解けて話し合いたそうでした。そうするとメンバーが「何故自分だけが事業所から遠い工事ばかりなのか？」「何故難しい工事ばかりを割り当てるのか？」との疑問の声が出てきました。このメンバーの帰社時間はいつでも誰よりも遅いのです。

リーダーに悪気はなくメンバーに関心を示さずに、帰りが遅いので声をかける場面が少ないことに気付いていませんでした。そこであらためてメンバーに詫言、公平な距離の工事分担を約束し、このメンバーの技術スキルが優れているので、自然と難しい工事を分担させていましたが、必ず補助要員を付けてその人間にスキルを付け



させて徐々に担当させるようにしたのです。

あのままであれば公平性に欠けた職場となり、パワーハラスメントの問題につながっていくところだったのでしよう。これからは「ワーク・エンゲージメント⇨生き生きと職場で熱意を持って働くこと」が求められる、気楽にまじめな話が出来る職場づくりがより大切になってきています。

プロフィール

1946（昭和21）年京都府生まれ。大阪市立大学商学部卒業後、(株)そごうに入社。主に人事教育畑を歩む。2001（平成13）年常務執行役員神戸店長を最後に退職。その後、数社の取締役、兵庫県商工会連合会チーフアドバイザーを歴任。現在は人材コンサルティングを務める傍ら、「気づきナビゲーター」として企業の人材育成などの研修講師としても活動。著書に「気づける人はよみガエル」(フナリア書房)など多数。





誰もが安心して働ける職場とは メンタルヘルスの視点から

衛藤 信之さん（心理カウンセラー、日本メンタルヘルス協会代表）

生き方が問われる職場生活

組織とは何か、もともと一人の人間の力は弱いものです。でも、一人一人が協力すれば人数の総和以上のパワーが発揮されるのが、組織の素晴らしさなのです。ただ、人は人によって傷つくのも事実です。

僕は心理カウンセラーをしていますが、メンタルヘルスという言葉は好きではありません。

本来は、人が人を思いやるという気持ちがあれば、メンタルヘルスという言葉は職場で声高に叫ばなくてもいいわけです。それは職場に関わらず、家庭でも、友人関係でも、生きるうえでの生き方の問題なのです。

人生は、いつかは終わります。職場でも退職すれば役割は終わります。最後にその人が、周囲から惜しまれるのか、去ることを喜ば

れるのか、どういう職場生活であつたのかの真価が問われます。

僕がアリゾナで過ごしたネイティブ・アメリカン（インディアンの人々は、人間の正しさは、その終わりに結論が出ると言います。彼らの死生観は、人が生まれてくる時は、涙を流してこの世に生まれてきた、でも、周囲は笑って迎えてくれるものだ。死ぬ時には、その反応が逆転をしなければならぬ。つまり、死ぬ時には、本人が「楽しかった。ありがとう」と大笑いして、周囲の人々に泣かれて別れを惜しまれるのが、理想的な人生だと…。

コミュニケーションは生き方

職場での人生において、どれだけ地位を上げたか、どれだけ競争に勝利したかは、晩年の安らぎにはなりません。

人が、安らぎある晩年を過ごすかどうかは、人生の中で出会った人々に「あなたと出会ってよかった」と多くの人の中に、ステキな存在として心に残るかどうかなのです。だから、職場の仲間に対して上下の立場に関係なく、笑顔で接して、相手の良いところを認めるのか、失敗ばかりをあげつらうのか、慎重に言葉を選ぶ必要がある。誰かの失敗には積極的にフォロワーし、成功には心から賞賛し、困っている人がいれば、さり気なく手を差し伸べる日々の集大成が最後に問われます。

「人生とは何かを問うなかれ、人生があなたに、どう生きるかを問いかけているのだ」V・E・フランク

その瞬間、瞬間の他人への接し方が「あなたがどんな人生」だったかになるのです。

職場で、それぞれが意識するこ

とが組織でのメンタルヘルスにつながります。

※ヴィクトール・エミール・フランクル（1905-1997）オーストリアの精神科医で心理学者。日本でも多くの著書が翻訳されている。

プロフィール

南カリフォルニアで人間性中心心理学を学ぶ。帰国後、カウンセリングの臨床を通して独自のプログラムを開発。以来職場や家庭ですぐに活用できるふだん着の心理学を伝え、その啓蒙・普及に努めている。また、年間ネイティブ・アメリカン（インディアン）と生活を共にした経験から、インディアンカウンセラーとしてインディアンの知恵を伝える語り部としても注目されている。現在、カウンセリング、コミュニケーション心理学スクール講師、講演などを中心に活躍中。著書多数。



▶日本メンタルヘルス協会
ホームページ

日本メンタルヘルス協会 検索

▶衛藤信之のつぶやき（ブログ）

衛藤信之 検索



女性従業員の声を取り入れて 仕事と生活の両立を支援

株式会社三井住友銀行

全従業員約2万5000人のうち半数近くを女性が占める三井住友銀行は、2003（平成15）年の次世代育成支援対策推進法の施行をきっかけに、仕事と生活の両立に向けたさまざまな支援制度の整備を進めてきました。

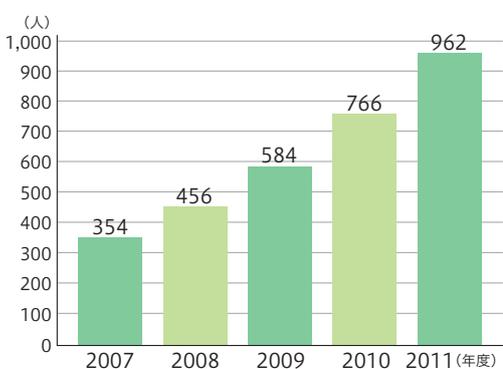
三井住友銀行では年々、女性の役職者が増えるなど女性従業員の活躍の場が広がる中、社内ミーティングやアンケートなどで出た意見を基に、育児休業制度や介護休業制度、短時間勤務制度などの充実を図ってきました。

「お客様から信頼される企業を目指す上でも、女性従業員が仕事と生活を両立し、継続就労できる環境づくりは重要です」と、人事部の高橋英武さん。

各種制度に加え、産休・育休の前後における三つの支援対策、①産休に入る前の妊婦の従業員が対象の「フレマ研修」、②育児休業からの復帰に向けた「育休職場復帰サポート講座」、③未就学児を抱える従業員のほか、将来的に両立を考えている未婚の従業員も参加できる「ワーキングマザーミーティング」も特徴的です。

さらに、産休・育休中に行っている

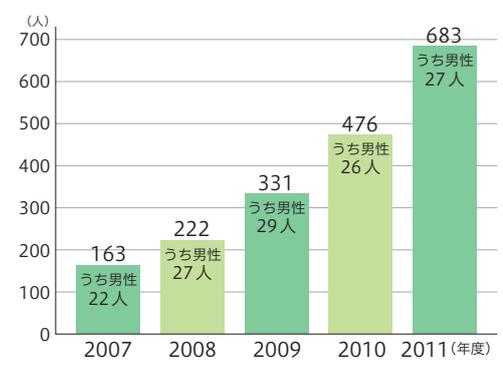
女性管理職人数の推移



くべきポイント等を載せたキャリアア形成ハンドブック「ママキャリアガイド」も作成。実際、ハンドブック通りに保活（保育所探しの活動）に早くから動いたことで、職場復帰がスムーズにいったという声もあるそうです。

「現状の制度が完成形ではありません。これからも現場の意見を吸い上げ、時代の変化に合わせて柔軟に対応していかなければなりません」と高橋さん。多くの従業員が制度を積極的に活用することで、隠れていた問題点が見つかり、改良を加えていく。それが仕事と生活をより両立しやすくする職場づくりにつながります。

育児休業取得者数の推移



【SMBC DIVERSITY Report vol.13】などを参考に作成

「育休職場復帰サポート講座」は子どもを連れて参加できます。月1回の同講座は、育児休業からの復帰に向けての準備をサポートします



パニック障害になった著者が仕事を辞め、自分と向き合い、家族との絆を取り戻すノンフィクション。某出版社の敏腕編集長だった41歳の著者はある日突然、地下鉄に乗れなくなったことからパニック障害が発覚します。同僚たちに精神状態が変になったことを悟られまいと退職を決意。仕事、仕事で家庭を顧みなかった著者は、6歳の息子と二人旅に出ます。

退職後、あいさつに出向いた先で投げ掛けられた「立ち止まったら、もつ、そこから先の人生はないに等しいんだ」の言葉は、仕事一筋の人には身に染みるのではないのでしょうか。

途中下車

パニック障害になって、息子との旅と、再生の記録

北村 森

「まず、な。ライブファミリー」
おすすめの一冊！

途中下車
パニック障害になって。
息子との旅と、再生の記録

北村 森

〜パニック障害になって。息子との旅と、再生の記録

北村 森著（河出書房新社）



読者からのお便り

●公民館で「きずな」8月号を読み、たまには同和問題などの人権問題について考えなければならぬと思いました。しまむらかずおさんの「やさしくなろう」をぜひ聴いてみたいです。

(西宮市・柴山洋子さん)

●先日、愛に満ちた世の中の実現をめざして活動している、あるソプラノ歌手の講演会に行きました。「きずな」で紹介されている方の中には同様に、差別のない世の中をめざして精力的に講演活動に走り回っている方もおられます。ありがたいことです。感謝!

(明石市・伊東良昭さん)

「きずな」のバックナンバーは、当協会または各市町の人権啓発担当部署にお尋ねください。



【編集室からのお知らせ】

読者の皆さんから、「きずな」はどこで手に入るのかという質問が多数寄せられていますので、お答えします。「きずな」は兵庫県庁や各県民局、市・区役所、町役場などで無料配布しており、兵庫県人権啓発協会のホームページでもご覧になれます。また、協会の賛助会員に入会していただいた方には毎月郵送でお届けします。

詳しくは

クロスワードを解いて、A~Jの文字を順番に並べると、何という言葉になるでしょう?

1		2	3	4	5
		A			
I		6	F		C
7	8			9	
10	B	11	12		H
		13	14		
15	16		17	G	D
19	J			20	



カタテの

- 1 心の健康増進を図る取り組み
- 2 ○○あいあいとした雰囲気の中で仕事がしたい
- 3 あれこれ考えてよい方法を見いだそうとすること
- 5 絶対に許せない職場や教育の場での性的嫌がらせ
- 8 問題解決のための○○ポイント
- 9 以前から今まで
- 11 ○○は友を呼ぶ
- 14 物事の一番重要な部分。エッセンス
- 16 労働条件の改善などを求めて、労働者が団結して仕事を放棄することの略語
- 18 顔に刻まれた深い○○が苦労のあとをしをのばせませす

ヨコの

- 1 他人のことで煩わしくなったり嫌な目にあったりすること
- 4 額に○○して働く
- 6 テンションが上がったり下がったりと感情の○○○が激しい人
- 7 祈願や修行のために打たれることもあります
- 9 自分の属する会派
- 10 守るべき規則
- 12 何度も○○○場をくぐってきた企業戦士たち
- 13 生活の中心となる場所。○○に帰るとホッとすること
- 15 外出してその場にはいないこと
- 17 憂鬱な気持ちを発散させること
- 19 胃かいようの原因にもなる精神的○○○○
- 20 一念○○をも通す

〈8月号の答え〉ツナガリアエルマチヅクリ

お便り掲載者

クロスワード正解者 (抽選)

ウエストポーチをプレゼント!

「読者からのお便り」の投稿掲載者(12月号に掲載)とクロスワードの正解者(抽選で15人)にウエストポーチをプレゼント。本誌「きずな」のご意見や感想、人々とのふれあいを通した心温まるエピソードなどを募集しています。どしどしご投稿、ご応募ください。※投稿はペンネームの使用も可能です ※当選者の発表は発送をもって代えさせていただきます



■応募方法・締め切り

はがきかファクス、メールで受け付け。クロスワードの答え、郵便番号・住所、名前(ペンネームを使用する場合も要併記)、電話番号、年齢、職業、本誌へのご意見・ご感想を書いてください。11月9日(金)締め切り(必着)

■応募先

〒650-0003 神戸市中央区山本通4-22-15 県立のじぎく会館内
(公財)兵庫県人権啓発協会「きずな編集室」

TEL 078(242)5355 FAX 078(242)5360 ✉info@hyogo-jinken.or.jp

10月1日から「障害者虐待防止法」が施行されます

障害のある人への虐待の防止、障害のある人に対する支援等を促進するとともに、障害者の権利利益の擁護をめざして、10月1日から「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」、いわゆる「障害者虐待防止法」が施行されます。同法によって、虐待を発見した人に市町等の窓口へ通報することが義務付けられます。

<障害者虐待とは>

①養護者による障害者虐待 ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待 ③使用者による障害者虐待をいいます。

また、タイプには①身体的虐待 ②ネグレクト ③心理的虐待 ④性的虐待 ⑤経済的虐待の5つがあります。

兵庫県では、障害福祉サービス事業所等の管理者等、市町の担当職員、障害者雇用企業の担当者を対象に研修会を開くなど、障害のある人への虐待防止に向けた取り組みを進めています。

イベントガイド

<p>猪名川町 人権教育セミナー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●日時／①10月4日(木) ②18日(木) ③31日(水) いずれも19:00～ ※申し込み不要 ●場所／猪名川町中央公民館 ※能勢電鉄「日生中央」駅から阪急バス「総合公園前」下車すぐ ●テーマ・講師／①「高齢者の人権」上田孝治さん(神戸さきがけ法律事務所弁護士)②「外国人の人権」後藤みなみさん(兵庫県人権教育研究協議会)③「命」本郷由美子さん(精神対話士) ●問い合わせ／猪名川町木津総合会館 TEL 072(768)0217
<p>宍粟市地域づくり 学習推進研修会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●日時／10月4日(木)19:30～21:30 ※申し込み不要 ●場所／市民センター波賀 ※中国自動車道「山崎」ICから車で約40分 ●内容／講演「相馬市の現状と今後の支援のあり方」石井弘二さん(相馬はらがま朝市クラブ副理事長) ●問い合わせ／宍粟市波賀生涯学習事務所 TEL0790(75)2241
<p>第6回 多文化交流 フェスティバル</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●日時／10月21日(日)11:00～15:00 ※小雨決行、荒天中止 ●場所／生田川公園 ※市営地下鉄「新神戸」駅から徒歩約5分 ●内容／ステージイベント：獅子舞、チャング(韓国・朝鮮の太鼓)などさまざまな国の歌や踊り、民族衣装ファッションショー、模擬店：中国、韓国・朝鮮、ブラジル、ベトナムなど各国料理の屋台、アジアの遊び体験コーナー ●問い合わせ／同フェスティバル実行委員会(神戸市中央区まちづくり推進課内) TEL 078(232)4411
<p>第36回朝来市 枚田岡会館文化祭</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●日時／10月27日(土)13:00～21:00、28日(日)9:00～15:30 ●場所／朝来市枚田岡会館 ※JR「和田山」駅からタクシーで約5分 ●内容／作品展示、バザー、各種イベント、人権講演会：多田周子さん(歌手)など ●問い合わせ／朝来市枚田岡会館 TEL 079(672)3287
<p>加東市 市民人権講座</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●日時／10月27日(土)19:30～ ※申し込み不要 ●場所／東条文化会館 ※中国自動車道「ひょうご東条」ICから車で約5分 ●内容／講演「人の世に熱と光を」清原隆宣さん(西光寺副住職) ●問い合わせ／加東市教育委員会人権教育課 TEL 0795(48)3598
<p>篠山市 男女共同参画 研修会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●日時／10月28日(日)13:30～15:00 ※申し込み不要 ●場所／篠山市城東公民館 ※JR「篠山口」駅から神姫グリーンバス「城東日置」下車、徒歩約3分 ●内容／講演「これからの“幸せな家庭”のあり方～男女共同参画で何が変わる～」勝木洋子さん(神戸親和女子大学教授) ●問い合わせ／篠山市人権推進課 TEL 079(552)6926

ハーフ タイム

出口がなかなか見えてこないと言われる厳しい経済状況の中、職場においてはハラスメントやメンタルヘルス、ワーク・ライフ・バランスの問題など取り組まなければならない課題が山積みです。「さげなライブラリー」で取り上げた北村森さんの「途中下車」は、パニック障害の発症を機に、家族とのつながりを立て直そうする父親(著者)の姿を描いています。とても人ごととは思えない、切実な状況を何とかしなければという思いが伝わってきました。“仕事人間”“企業戦士”など、仕事一筋に生きる人を指す言葉をよく耳にしますが、たまには“下車”でなくても、“各駅停車”ぐらいで進んでみるのもいいかもしれません。(田中)