ひろげよう こころのネットワーク

ひょうご人権ジャーナル

きずな

2011年
（平成23年）
10

特集テーマ

職場の人権
ともに輝く職場づくり

10月1日～7日　全国労働衛生週間

1950（昭和25）年から実施。国民の労働衛生に関する意識の高揚と産業界における自主的な労働衛生の促進を目的としています。今年度のスローガンは「見逃すな　心と体のSOS　みんなでつくる健康職場」です。

2 データで見る
職場の人権課題の現状

3 ハラスメント対策で職場を蘇（よみがえ）らせる
柳内盛仁さん（NPO法人トータルサポートひょうご理事長）

4 パワーハラスメントを考える
金子雅臣さん（職場のハラスメント研究所所長）

5 誰もが安心して、
笑顔で働ける職場環境づくりに向けて
三戸秀樹さん（関西福祉科学大学健康福祉学部学部長）

6 全従業員で社内制度を検討し
誰もが働きやすい職場に
株式会社オーシスマップ（養父市）

7 被災地レポートによって
復興支援への意識を高める
バンドー化学株式会社（神戸市中央区）

8 情報ぷらざ

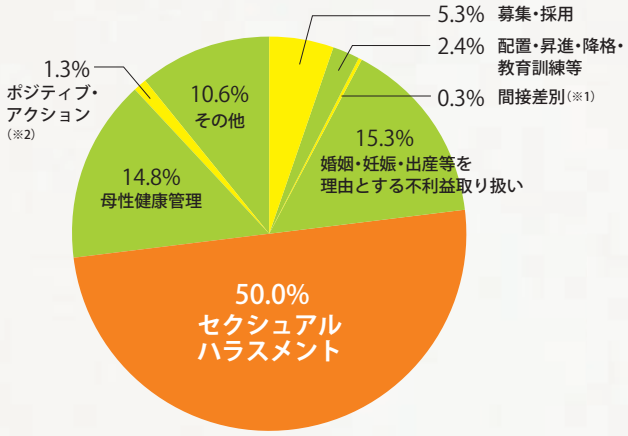
兵庫県・（公財）兵庫県人権啓発協会

特集 職場の人権

仕事と生活の両立について社会の関心が高まり、より働きやすい職場づくりに力を注ぐ企業が増えている一方、依然、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は根強く残っています。
一人ひとりが自らの力を存分に発揮し、安心して、生き生きと働くことができる職場をつくるために、どうすればよいか考えてみましょう。

データで見る 職場の人権課題の現状

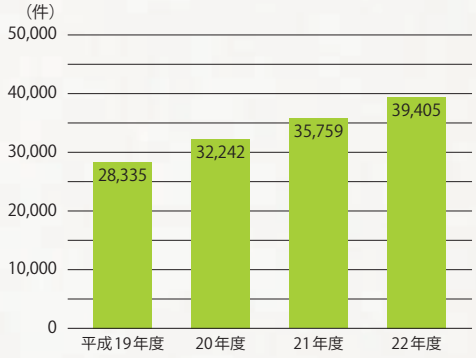
平成22年度に全国の労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は、2万3,000件を超えています。そのうち、セクハラに関する相談が半分を占めており、一層の取り組みが求められています。



厚生労働省「平成22年度男女雇用機会均等法の施行状況」を基に作成

※1…直接に性別の差別的な条件や待遇差は設けていないが、結果的に格差がつくような状況
※2…男女の均等な機会と待遇を実質的に確保し差別の解消をめざし、各企業が自主的かつ積極的に進める取り組みのこと

厚生労働省が全国の労働局や労働基準監督署などに設置する総合労働相談コーナーに寄せられた相談のうち、職場でのいじめに関する件数は、年々増加しています。



厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況(民事上の個別労働紛争に係る相談の件数)」(平成19年度～22年度)を基に作成

メッセージ

ハラスメント対策で職場を蘇らせる

柳内　盛仁さん
NPO法人
トータルサポートひょうご理事長

職場におけるトラブルの増加

職場におけるトラブルには、①解雇などの雇用契約終了により発生するトラブル、②長時間残業の常態化とサービス残業の問題、③セクシュアルハラスメント（セクハラ）やパワーハラスメント（パワハラ）などの嫌がらせの三つが挙げられます。

誰もが安心して働ける職場を実現するには、三つの問題を改善することが必要です。

中でもハラスメントは、証拠が残りにくいことや、会社全体の問題として受け止める意識が低いため、取り組みが十分でないのが実情です。しかし、被害者が心の傷と長期間向き合い続けなければならない場合もあり、皆が真剣に取り組まなければならない重大な問題であることを認識しなければなりません。

セクハラとパワハラ

セクシュアルハラスメントという言葉が流行語大賞の新語部門金賞を受賞したのは1989（平成元）年のことです。それまでは職場内において、女性の人権を侵害するような言動や行為は、半ば公然と行われていたと言っても過言ではないでしょう。セクハラは一過性の流行語に終わらず、職場内の卑劣な行為であるという意識は定着しました。2007（平成19）年には、改正男女雇用機会均等法が施行され、事業主に対して雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられました。

一方、パワーハラスメントという言葉も認知度はかなり高くなってきています。しかし、パワハラは定義付けがされておらず、法律等による規制もないことから、かなり輪郭がぼやけています。指導とパワハラの境界線が曖昧なため、被害者が声を上げても指導だと言い逃れられたり、放置されたりするケースが多いのが現実です。

また、叱責のように目に見えるものだけでなく、能力を低く評価したり、無視したり、情報を遮断したりといった陰湿なパワハラも職場に蔓延しています。

ハラスメントをなくすには

企業に求めたいことは、まず、ハラスメントに対する共通認識を得るための研修を実施することです。次に、ハラスメント防止規定を作成し、具体的にパワハラに該当する行為を列記し、どのような行為がどのような処分の対象となるのかを、従業員全員に周知しておくことです。また、相談者が安心して相談できるような相談窓口の開設・運営も求められます。

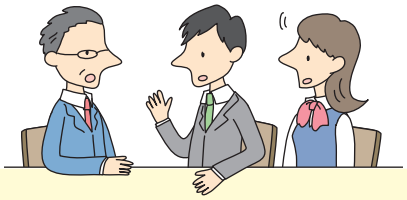
パワハラは職場内における「いじめ」です。人間同士の感情が入り交じった問題なので、根絶することは困難であると認識すべきでしょう。

また、自分自身がパワハラを行っているとの認識を持たないで、知らず知らずのうちに被害者の心を傷つけていることもあります。企業に対策を求めるだけでなく、働く者全員が互いの人権を尊重する意識を持って、職場を蘇らせましょう。

プロフィール

1958（昭和33）年生まれ。関西学院大学卒業後、民間企業を経て、2001（平成13）年に社会保険労務士事務所を開設。2004（平成16）年にNPO法人トータルサポートひょうごを設立し、企業や団体向けにハラスメント防止セミナーを実施するなど、快適な職場づくりに取り組む。また、労働者からの職場トラブルに関する相談にも応じている。

専門家が見た現代の職場事情



パワーハラスメントを考える

金子（かねこ）　雅臣（まさおみ）さん　職場のハラスメント研究所所長

広がりを見せ始めた訴え

職場では今、「パワーハラスメント（パワハラ）」という言葉が大きな話題になり始めています。しかし、その言葉の対象となる内容は、職場での些細（ささい）な言葉のやり取りを冗談めかして取り上げるものから、いわゆる「職場いじめ」といわれる深刻なものまで幅広いです。したがって、パワハラについての受け止め方は、個人個人によってさまざまです。

つまり、些細な問題だととらえる人にとっては、「そんなことを大げさにする必要はない」、もしくは「個人的な問題だ」ということになります。しかし、深刻なパワハラを受けている人にとっては簡単な問題ではなく、「許されない重大な人権侵害だ」ということになります。

まだ法律もなく、公式な定義もない中での議論であれば、個人個人の受け止め方に大きなギャップがあることは仕方がないことです。しかし、問題なのは、そうした悩みが確実に広がりを見せ始め、訴えが増えてきているという現実です。

主な訴えの内容は「上司が信頼できない」「同僚とのコミュニケーションがうまくいかない」「上司から叱責（しっせき）される毎日で職場に行くことに気が重い」「同僚とうまくいかず、職場に行きづらくなってしまった」などです。

お互いに上司や同僚の悪口を言い合うことで、不満が解消されているうちはボヤキであり、〝職場の風景〟の一つにすぎません。しかし、最近の訴えは、これまでの職場の風景といえるようなものとは少し違ってきているような気がします。

時代背景から見えてくるもの

一見まったく違う様相を見せるパワーハラスメントですが、よく目を凝らしてみると、そこにはある種の共通した時代背景が浮かび上がってきます。それは個人の事情というよりも、個人を超えた職場環境の変化に問題があるように思えます。

その環境変化を一言で言えば、職場が格段にストレスフルになってきているということです。仕事の量が格段に増え、スピードも上がり、しかもミスが許されないという職場環境です。そこで、考えなければならないことは、なぜ今、職場での人間関係のきしみがパワーハラスメントという和製英語で命名されるほど問題にならなければならないのかという大きな時代背景についてでしょう。

職場での上司と部下のトラブルはおそらくこれまでも、どこでも繰り返されてきた職場の風景の一つにすぎません。しかし、今そのことがパワハラという言葉で取り上げられなければならないのは、なぜかということです。

トラブルの事例からは、お互いが見ている職場の現実に明らかな乖離（かいり）があり、うまくコミュニケーションができないいらだちが、不満となって爆発するという構図が見えます。自分の価値観で一方的にダメ出しをする、相手の性格を非難して突き放すような言葉をぶつけるといった対応がコミュニケーションを拒絶して、反発を呼び起こしています。

相手の価値観を認めた上で厳しく言うことや、感情的になって仕事を超えて相手を非難することなく、業務の範囲内の指示で相手の成長を促すという教育・指導の原点が守られればパワハラは起きません。その意味でパワハラは、これまでも繰り返されてきた事象かもしれませんが、現代の職場にとってはあらためて新たな課題となっているということでしょう。さらに言えば、パワハラはまさに「古くて新しいテーマ」なのです。

プロフィール

労働ジャーナリストとして職場のいじめ問題などの職場ルポを各種雑誌に執筆。1943（昭和18）年生まれ。東京都産業労働局などを経て、現職。成蹊学園人権委員会委員、東京都港区と葛飾区の男女差別苦情処理委員会委員なども務める。主な著書は『部下を壊す上司たち』（PHP研究所）、『職場でできるパワハラ解決法』（日本評論社）など多数。

誰もが安心して、笑顔で働ける職場環境づくりに向けて

―職場におけるメンタルヘルスの視点から―

三戸（みと） 秀樹（ひでき）さん　関西福祉科学大学健康福祉学部学部長

現代メンタルヘルス問題は労働の問題

職場におけるメンタルヘルスの問題が吹き出る中、この問題解決への糸口はなかなか見えてきません。職場のメンタルヘルス対策は一体全体どうすればよいのかと、口々に言い募っている状態です。

警察庁から発表された「平成22年中における自殺の概要資料」では、年間総自殺者の70％を男性が占め、そのうち40～50歳代が全体の約40％を占めていたのが35％に減少しています。しかし、その減少分は30歳代の割合の上昇に移行しています。これらの年齢層は働く人たちであり、その裏に隠れている問題は〝労働〟なのです。

自殺者数が1998（平成10）年から一気に3万人を超え、国は2006（平成18）年に自殺対策基本法をつくり、毎年「自殺対策白書」を発行しながら、さまざまな対策を打ってきました。しかし、13年間で3万人を超えたままです。その理由として、メンタルヘルス対策が根本的にミスマッチしている可能性が指摘されています。

その一因として考えられるのが、企業をはじめ、あらゆる組織の構造の問題です。トップダウンを基本とする従来型から、構成者一人ひとりが責任を負う環境に変化していく中、組織の構造は現代人のこころのあり方や、そのこころの動きや変化に対して柔軟に対応しなければならないのに、それができていないようです。

弱者―強者の関係に見るこころの動きと〝主人公化〟

現代人のこころの変化から、このような問題を読み解くとき、組織における「立場や役割」の問題に気付きます。

そこで、さまざまな場における「弱者―強者の二者対応関係」という視点で、近年どこにどのような共通した問題点を含んでいるか、そこから解決へ向けた手掛かりを引き出してみました。

例えば、職場では弱かった労働者が発言力を強めています。医療の場では医師は神様でしたが、その神様は医事裁判で訴えられたりしています。この他、子ども―大人、児童・生徒・学生―教師、株主―会社、消費・生活者―メーカーなど、この二者対応関係においては、これまで弱い立場とされた側が、最近の社会では自身の立場を中心に周囲との関係を見つめ直し、主張する〝主人公化〟してきていることに気付きます。

そこで、職場においても、働く人を主人公化できる新たな組織構造にする必要があると考えます。企業、医療、教育、福祉、行政、司法などは、組織の種類や規模に応じて、対策を講ずるべきでしょう。EAP（就労者支援プログラム）のような対応も進んできましたが、EAPは対処療法的な対応にとどまらず、組織へ切り込む予防的対応策を提言することが肝要です。それによって、自身の存在感と役割を常に再認識することができ、誰もが生き生きと働き、生活できる環境づくりにつながるのではないでしょうか。

プロフィール

1945（昭和20）年、兵庫県生まれ。専門は産業福祉学。1975（昭和50）年、関西学院大学大学院博士課程修了。1998（平成10）年に関西福祉科学大学大学院教授に。現在は同大学健康福祉学部学部長と(財)労働安全衛生研修所理事長、NPO法人大学院連合メンタルヘルスセンター副代表理事を務める。『労働ストレスの回復を探る―「家庭外化」から家族のいやしを守る方法』（文理閣）など著書・訳書多数。

じんけんガイド 「仕事応援ダイヤル」のご案内

全国社会保険労務士会連合会が開設する「仕事応援ダイヤル」では、職場での男女差別やセクハラ、育児・介護休業、パートタイム労働などの相談に、社会保険労務士が無料でお答えします。

詳しくはホームページを参照　仕事応援ダイヤル　検索

※「仕事応援ダイヤル」は厚生労働省からの委託事業です

0120-07-4864（携帯電話不通）
0570-07-4864（携帯電話用有料）
※メールによる相談も受け付け
（ホームページからメールフォームに進みます）
受付時間／月曜～金曜 17:00～20:00
土曜 10:00～18:00
受付期間／2012（平成24）年3月31日まで

取材ノートから

全従業員で社内制度を検討し 誰もが働きやすい職場に

株式会社オーシスマップ（養父市）

養父市にある地図情報コンサルティング会社、株式会社オーシスマップは2001（平成13）年に社長の大林賢一さんが独りで立ち上げ、現在、従業員は約50人にまで増えました。その要因には、社内コミュニケーションの活性化と、仕事と家庭の両立に向けた取り組みがあります。

オフィスの立地を生かしたユニークなサークル活動

オーシスマップは航空写真を基に3D形状のデジタルマップを描き起こしたり、道路や河川を測量して地形図を製作したりしています。昨年、養父市街にある本社から、業務機能のほとんどを旧青渓中学校の校舎を活用した「青渓技術センター」に移しました。

「正社員とパートの区別をしたくない」と従業員を「メンバー」と呼ぶ大林さん。彼が、誰もが働きやすい職場づくりに努めるようになったのは、コンピューターとにらめっこの仕事ゆえ、近くの席同士でもコミュニケーションが取りづらく、「社内の風通しが悪い」というメンバーの不満の声を聞いたことでした。

現在では、メンバーの発案で生まれたサークルの活動が盛ん。昼休みや終業後にソフトボールや畑作業などを楽しんでいます。仕事以外の交流の時間を持つことにより社内全体の結束力が強まったといいます。

また、受注件数は堅調に伸びている半面、メンバーたちは残業が増えて家族とのふれあいがおろそかになりがちでした。そこで、家族との時間を大切にする取り組みとして、兵庫県が県内の事業所に働き掛けている「家族の日」を2年前から導入しました。各メンバーは月1回、その日を決めて必ず定時に帰宅するようにしています。

校舎を活用したオフィスには部屋がたくさん。メンバーが不要になった玩具を持ち寄り、かつての保健室は子ども部屋に（下左）。休日に子ども連れで出勤しても遊ばせることができます

自主性を重んじることで責任感が生まれる

社内のさまざまな取り組みを生むきっかけになっているのが「満足度ミーティング」です。メンバーが部門を越えていくつかのグループに分かれ、作業の効率化や福利厚生などについて検討。そこで出た意見から、制度の改善や親睦会の開催などにつながった例は多々あります。

「メンバーの自主性を尊重することで、一人ひとりに自分は主要な一員であるという自覚が出て、会社について真剣に考えようという意欲につながります」と大林さん。

メンバーの一人、白山美佐子さんは「職場の環境改善に向けての話し合いで、各自が時間の使い方を見直そうという意見が出ました。その結果、残業が減り、無理なく仕事ができるようになりました」と話します。

以前、地元ケーブルテレビが取材した時に、メンバーたちで「あなたの笑顔が目的地」という会社のキャッチフレーズを考えました。「あなた」には得意先はもちろん、メンバーも含まれています。コンピューターに向き合うメンバーたちの表情は生き生きとしていました。

業界の中では女性従業員の割合が高いオーシスマップ。「近年、出産で退社したメンバーはゼロ。現在も出産した全員が育児休暇中です」と大林さん

白山さんは3人の子どもの母親。「残業が減り、仕事と家庭が両立しやすくなりました」

きずなフィブフリー ～おすすめの一冊～

風評被害 そのメカニズムを考える

関谷直也（光文社）

東日本大震災の被災者がいわれのない暴言や偏見によって深く傷つけられるなど、大規模な災害や事件の際に必ず問題になるのが風評被害です。著者は冒頭で「風評被害とは、『疑心暗鬼の連鎖』である」と述べ、風評被害のメカニズムに迫ります。今回の原発事故による放射能汚染をはじめ、これまでにもさまざまな「デマ」や「うわさ」が飛び交い、そのたびに振り回され、やがて間違った情報であることが分かったとき、初めて冷静になることに人としての弱さを感じざるをえません。

巻末の「日本社会の、そして私たちの『許容量』が、今まさに問われているのである」という一文に、著者の風評被害に対する警鐘とともに解決への大きな希望を感じます。

取材ノートから

被災地レポートによって復興支援への意識を高める

バンドー化学株式会社（神戸市中央区）

7月に関西経済連合会（関経連）が派遣した東日本大震災ボランティア隊に参加した大手ゴムベルトメーカー、バンドー化学株式会社。同社は阪神・淡路大震災の教訓も踏まえて、震災直後から復興支援に取り組んでいます。

ただちに支援物資を送り従業員も派遣

神戸市に本社を置くバンドー化学では、阪神・淡路大震災の経験を生かし、日頃から災害発生時の対応を訓練していました。そのかいあって東日本大震災では東北地方のグループ企業の従業員が被災しましたが、翌日までに全員の安否を確認できました。また、独自の物流ルートで支援物資などを被災地に送り、関経連のボランティア隊に先立ち、従業員をボランティアとして2回派遣しています。

最初のボランティアに参加した経営企画部の長谷川武郎さんは、家屋に入り込んだ泥のかき出しやがれきの片付けなどをしました。被災地の惨状には「言葉で表せないほどのショックを受けた」と言います。「少しでも元気になってもらえたらと思っていたのが、現地の人から感謝の言葉を言われて、逆にこちらが元気をもらった気がしました。今でも訪ねた場所の様子はテレビや新聞などで確認しています」

「レポートを書くことで冷静に活動を振り返り、反省点が見えてきます」と話す長谷川さん

被災地に行かなかった人もレポートで現状を知る

社内のコミュニケーションツールを活用し、従業員の復興支援への意識を高めています。例えば、全従業員が閲覧できるイントラネット（社内コンピューターネットワーク）を使ってボランティアを募集。ボランティアが被災地から戻ってくれば、現地での活動の様子をまとめたレポートを掲載します。次に被災地に向かう従業員のために反省点や注意点も載せています。社内広報誌でも地震発生時の様子を伝えるグループ企業の従業員の声などを紹介しました。

「レポートを掲載することで、一人ひとりが復興支援に何が必要かを考えると同時に、自分も被災地に行こうという人が増えると思います」と長谷川さんは話します。

同社は、来春の採用に東北地方の被災者枠を設けるなど、大震災を経験した企業として、今後も被災地のニーズに応じた支援を継続していきます。

支援活動の様子を社内広報誌で紹介

試写室　カンパニー・メン（米国）

ボストンに本社のある総合企業で年収12万ドルの37歳の販売部長、ボビーは不況を理由に突然リストラを宣告されます。続いて、溶接工から重役に登りつめたフィルと、その上司のジーンもリストラに遭います。「社員よりも株主が大切」と言う年俸2,200万ドルの最高責任者は5,000人をリストラして安泰。

ボビーは再就職支援センターに通うも就職先が見つからず、仕方なく肌の合わない義兄の下で大工をすることに。「近所に恥ずかしいから6時まで家に帰ってこないように」と妻に言われたフィルは酒に逃げ、居場所を失います。同じく、ジーンも浪費家の妻との生活に行き詰まりを感じています。

リストラを受け入れ、妻や子どもたちに支えられながら生きていくボビーの姿が、日本の厳しい現実の中で暮らしいる私たちにも大切なことが何かを示唆してくれます。10月にシネ・リーブル神戸で公開。

監督：ジョン・ウェルズ　出演：ベン・アフレック、トミー・リー・ジョーンズ、クリス・クーパー ほか　100分
問い合わせ▶シネ・リーブル神戸 TEL 078(334)2126

パワハラ、いじめの問題を考える機会に 人権啓発ビデオ・DVDをご活用ください

今、学校や地域でのいじめ、職場でのパワハラ、セクハラが人権侵害として大きな社会問題になっています。いじめは決して他人事ではなく、私たちは皆、加害者、被害者、観衆、傍観者のいずれかのかたちで関わっていると言われます。

（公財）兵庫県人権啓発協会が制作した人権啓発ビデオ・DVD「こころに咲く花」は、職場でのいじめ問題を中心に取り上げ、傍観者、観衆たちが一歩踏み出して、勇気を持って声を発すれば、必ずいじめの解決につながるということを訴えかけます。ビデオ・DVDは協会で貸し出し、販売しています。学校や職場などでパワハラ、いじめの問題を考える機会にぜひご活用ください。

●貸し出し、販売の問い合わせ
（公財）兵庫県人権啓発協会研修部　TEL 078（242）5355

2007（平成19）年度制作。35分。字幕、副音声付き。活用ガイドあり

イベントガイド

兵庫県児童養護連絡協議会 子育てフォーラム in ひょうご	❶**●日時**／10月7日（金）13:00～15:00 **●場所**／淡路市一宮ふるさとセンター　※JR「舞子」駅から高速バス「郡家」下車、タクシーで約5分 **●テーマ**／こどもの想い　**●講演**／渋谷祥代さん（ハートフルカウンセリングジョイ代表） ❷**●日時**／10月12日（水）10:00～12:00 **●場所**／西宮市市民会館大会議室　※阪神「西宮」駅（市役所口）から徒歩約1分 **●テーマ**／こどもの人権　**●内容**／CAPプログラム・ワークショップ（参加体験型学習会）：むこがわCAP ❸**●日時**／10月19日（水）13:00～15:00 **●場所**／たつの市赤とんぼ文化ホール中ホール　※JR「本竜野」駅からタクシーで約5分 **●テーマ**／親育ち　**●講演**／桂蝶六さん（落語家） **●問い合わせ**／❶❸兵庫県児童養護連絡協議会事務局　TEL 079（230）1212（いずれも要申し込み） ❷三光塾　TEL 0798（41）4421
あすてっぷ講演会（こうべ男女共同参画たまご塾第5回）	**●日時**／10月22日（土）13:00～15:00 **●場所**／神戸市男女共同参画センター（あすてっぷKOBE）2階 ※JR「神戸」駅から徒歩約7分、神戸高速鉄道「高速神戸」駅から徒歩約3分 **●テーマ・講師**／「これからの【家族】について話をしよう」伊藤公雄さん（京都大学大学院教授） **●問い合わせ**／神戸市男女共同参画センター　TEL 078（361）6977（要申し込み。先着80人） ※手話通訳（無料）：10月21日（金）午前中までに要予約　※一時保育（無料）：10月15日（土）までに要予約（先着10人）
第5回 多文化交流フェスティバル	**●日時**／10月30日（日）11:00～15:00　※小雨決行、荒天中止 **●場所**／生田川公園　※神戸市営地下鉄「新神戸」駅から徒歩約5分 **●内容**／ステージイベント（中国獅子舞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（アジアや南米などの料理）、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（中央区まちづくり推進課内）　TEL 078（232）4411

ハーフタイム

セクハラやパワハラの問題は、加害者にそのような行為を「している」という自覚がないケースが多いと聞きます。相手の気持ちや立場への配慮が欠け、ついつい自分の立場や思いを優先させているのかもしれません。日常の生活や仕事の中にも、そうしたことを思い起こさせる事例は案外あるものです。

ハラスメントを未然に防ぐには、第一に「コミュニケーション」が大切ですが、最近は何かにつけてメールだけで事を済ませて、「会話」の機会が少なくなってきているように感じます。互いに顔を突き合わせ、会話から心と心のつながりが実感できる場を大切にしたいものです。その意味でも今一度、コミュニケーションの在り方について見つめ直す必要があるのではないでしょうか。（田中）

（公財）兵庫県人権啓発協会　〒650-0003　神戸市中央区山本通4-22-15　県立のじぎく会館内
TEL 078（242）5355　FAX 078（242）5360　info@hyogo-jinken.or.jp
兵庫県人権啓発協会　検索

2011（平成23）年10月発行