

きずな

2013年
(平成25年)

10



10月10日 世界メンタルヘルスデー

1992(平成4)年にオランダのNGO、世界精神衛生連盟がメンタルヘルス問題に関する世間の意識を高め、偏見をなくし、正しい知識を普及するために提唱。その後、世界保健機関も協賛し、正式に国際デー(記念日)となりました。現在では世界各地でメンタルヘルスに関連する啓発イベントなどが行われています。

思いやりあふれる職場づくり

特集テーマ

職場と人権



2 企業を訪ねて
ワーク・ライフ・バランスの実態を調査
兵庫県立大学 加納郁也ゼミ(神戸市)

3 仕事と介護の両立支援
ワーク・ライフ・バランスの新課題
佐藤博樹さん(東京大学大学院情報学環 教授)

4 ハラスメントのない職場を実現するために
大木ヒロシさん
(ジャイロ総合コンサルティング(株) 代表)

5 職場における
ポジティブなメンタルヘルス対策
長見まき子さん(関西福祉科学大学健康福祉学部 准教授)

6 病児保育制度で看護師が仕事に
打ち込める環境を
姫路聖マリア病院(姫路市)

7 ふれあいサロン

8 情報ぷらざ



企業を訪ねて ワーク・ライフ・バランスの実態を調査

兵庫県立大学 加納郁也ゼミ(神戸市)

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方が広まり、多くの企業や団体が働きやすい職場づくりに向けての取り組みを進めています。一方、ハラスメントやメンタルヘルスなどの課題解決についても継続的な検討が必要です。誰もが自らの力を十分に発揮することができる職場づくりについて考えてみましょう。

兵庫県立大学経営学部に加納郁也^{いぐや}准教授のゼミでは、「ひょうご仕事と生活センター」との協働研究の一環として、学生たちが企業を訪問してワーク・ライフ・バランス（WLB）や人材育成についての聞き取り調査に取り組んでいます。

7月中旬のゼミでは、4回生が調査の成果を発表するとともに、3回生たちへ企業訪問の心得などを伝えました。製造業など8社を調査した澤野佑介さんは、『中小企業にとって従業員は家族のようなもの。従業員の幸せを考えて経営している』という経営者の言葉に感動しました。一方、不景気でWLBについて考える余裕がないという企業もありました」と振り返ります。

3回生たちは真剣な面持ちで先輩の経験談に耳を傾けます。彼らは5月からWLBについて学び始め、8月下旬から企業訪問をスタート。今年は県内の商工会などから紹介された27社を調査する予定です。小西庸平さんは「経営者から直接話を聞くのは貴重な機会です。どのような回答を得られるか楽しみです」と意気込みます。

「学生たちの多くは、中小企業に対して劣悪な労働環境ではないかというイメージを抱いています。調査活動を通して、中小企業でもWLBに向けてさまざまな取り組みを行っていることを知り、それを就職活動にも生かしてほしいと思います」と、加納准教授は教え子たちに期待を寄せます。

4回生の井上幹子さんは企業調査のポイントやその経験を就職活動にどう生かしたかについてアドバイスを送りました



WLBをテーマにディスカッションするゼミ生たち

企業調査の主なポイント

- ・全社的にWLBの実現に向けて取り組んでいるか
- ・働きやすくなるためにどのような制度があるか
- ・社内でのコミュニケーションが十分に取れているか
- ・多様な働き方ができ、多様な人材を育成し活用しているか



仕事と介護の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの新課題

佐藤 博樹さん（東京大学大学院情報学環 教授）

企業が雇用する社員の中で、仕事と介護の両立の課題に直面する者が、今後ますます増加することが確実視されています。2025年には団塊の世代が75歳を超え、後期高齢者層となることによります。70歳代後半層では、要支援・要介護の状態となる者が約1割で、70歳代前半層に比べてその割合が高いのです。団塊の世代が要支援・要介護の状態となると、その子ども世代である団塊のジュニア層が親の介護の課題に直面することになります。

これまでも企業が雇用する社員の中に親の介護の課題に直面する者が存在していましたが、そうした社員の数はいずれも多くはなかったのです。今後は、仕事と介護の両立の課題に直面する社員が増えるだけでなく、従来よりも社員の介護負担が高くなることを要する期間が長くなることが明らかになっています。

第一に、団塊のジュニア層は、他の社員層よりも社内での人数が多いことにあります。第二に、親の世代に比較して、団塊のジュニア層は兄弟数が少なく未婚者も相対的に多い

め、介護の課題に直面したときの介護負担が親の世代よりも高いことがあります。第三に、今年4月1日から施行された「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により団塊のジュニア層は、65歳まで就業することになり、企業としては社員が退職する65歳まで仕事と介護の両立を可能とする支援が求められます。第四に、65歳まで継続就業の結果、親がいる社員のほぼすべてが退職までに仕事と介護の両立の課題に直面するでしょう。仕事と介護の両立の課題は、子育てとの両立とは異なり、社員のほぼすべてが直面します。こうした結果、企業としては、団塊のジュニア層が、親の介護の課題に直面し始める50歳頃から65歳の定年あるいは継続雇用年齢の上限までの15年の間、仕事と介護を両立しながら、意欲的に働き続けることができるように両立を支援することが不可欠となっています。支援が十分でないと、企業の人材活用だけでなく、社員自身にも大きなマイナスの影響が生じます。仕事と介護の両立がうまくいかない、社員は仕事に意欲的に取り組めないだけでなく、最悪の場合は離職につながる

ることになります。

介護の課題に直面する社員層は、団塊のジュニア層など企業の中で管理職や基幹的な業務を担っている者が多いため、そうした社員層が仕事への意欲を低下させたり離職したりすることは、会社にとって大きなマイナスとなります。また、仕事と介護の両立ができずに離職することは、社員自身にとってもマイナスが大きいです。たとえば、年金や退職金を含めて生涯所得が大きくマイナスになったり、介護の課題が解消したのちに再就職しようとしても、再就職は非常に難しいものとなり、キャリア継続にとってもマイナスが大きくなります。

このような新課題を念頭に置き、ワーク・ライフ・バランスを考える段階にきています。仕事と介護の両立支援を充実させ、新課題を克服していきましょう。



プロフィール 1953(昭和28)年東京都生まれ。1981(昭和56)年、一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。雇用職業総合研究所(現労働政策研究・研修機構)研究員や法政大学経営学部教授などを経て、1996(平成8)年東京大学社会科学研究所教授に就く。2011(平成23)年から現職。著書に「人材活用進化論」(日本経済新聞出版社)、「職場のワーク・ライフ・バランス」(共著、日経文庫)など。

誰もが働きやすい 職場づくりに向けて



ハラスメントのない職場を実現するために

おおき 大木 ヒロシさん（ジャイロ総合コンサルティング(株) 代表）

パワーハラスメント対策と 業務効率化

パワーハラスメントの増加が取り沙汰されるなか「ブラック企業」問題が大きくなっています。

ブラック企業とは「入社を勧められない労働搾取企業であり、パワーハラスメント」という暴力的強制を常套手段としながら、本来の業務とは無関係な部分で非合理的負担を与える労働に従業員に強い体質を持つ企業」等

と言われており、ひとたび「ブラック企業」と認識されてしまえば、企業経営に与える損失は計り知れないものになってしまいます。

パワーハラスメントは企業イメージを損ない、職場環境を劣悪化し、加害者は損害賠償等の経済的リスクを負い、被害者は精神的に大きな傷を残すなど関係者全体に大きな負担となります。全ての企業と個人にとってパワーハラスメントは、避けて通ることのできない課題といえるでしょう。

一方、適正なパワーハラスメント対策を講じることには、メンタルヘルスの観点から職場環境を改善する効果を持ち、その結果、社員間の意思の疎通を円滑化し、業務効率を高める効果も認められているところです。

パワーハラスメント対策は単にコンプライアンス（法令遵守）の側面のみならず、業績アップにも一役買っていること

を認識すべきでしょう。

正しい認識と コミュニケーションの良化が重要

ハラスメントの特徴は極めて個的であるということです。同じ言動が受け取る側によつてはまるで違ったものになってしまいます。「もっと一所懸命に頑張れ」という言葉が、「激励」に聞こえる人がいる一方で、「強要」や「非難」に聞こえる人もいるのです。

要するに、パワーハラスメントは意図的なケースは別に、加害者側にパワーハラスメントの意識が無い場合が少なくありません。加害者側と被害者側の認識に大きな隔たりがあると、まるで逆にとられてしまう場合があるのです。例えば「厳格な指導と教育」が「いじめ、嫌がらせ」ととられてネット上に流布されてしまい、気がついたら「ブ

ラック企業」のレッテルが貼られていたというケースさえあります。こうした誤解を避けるためには互いの価値観を共有し合える環境、即ち職場内のコミュニケーションを高める工夫をはかることが有効です。

例えば、月に1回程度を目安に、正規、非正規社員を分けずに30分の職場内ミーティングを持ち、それぞれの経験と仕事・職場に対する認識を話し合うようにするのは大変有効です。ただし、全員がまんべんなく話せるように発言時間を決める等の配慮が必要です。また、発言を途中で遮ることは避けてください。

こうした取り組みがハラスメントのない職場づくりにつながるのではないのでしょうか。

プロフィール 1949（昭和24）年、千葉県生まれ。ジャーナリストを経て実業に入る。フロンティアーズチェンを複数立ち上げた経験を基に1988（昭和63）年、セミナーやコンサルティングを業務とするジャイロ総合コンサルティング(株)を設立。職場でのハラスメントなどをテーマにさまざまなセミナーを展開している。著書に「実務シリーズ 売る営業から顧客を、活かす、営業へ」（SMBコンサルティング）など多数。



職場における ポジティブなメンタルヘルス対策

ながみ
長見 まき子^こさん（関西福祉科学大学健康福祉学部 准教授）

これからのメンタルヘルス

これまでの職場におけるメンタルヘルス対策はうつ病などへの対症療法的な取り組みが中心でした。しかし、病気でないだけで、いきいきと楽しく、仕事にやりがいをもって働くことはできるでしょうか。

一方、企業を取り巻く環境の変化はますます、就労者の自律性や生産性の向上が求められています。このような状況だからこそ、メンタルヘルス対策においても、不調者への対応だけでなく、健康度向上さらには活性化を図るために、キャリアやモチベーション、満足度などを包括的に見て、前向きにいきいきと働ける人材を支援するメンタルヘルス対策が必要とされているのです。

鍵はワーク・エンゲイジメント

そのような対策を進める際に「ワーク・エンゲイジメント」が注目されています。これは、①活力（仕事から活力を得ていきいきしている）②熱意（仕事に誇り・やりがいを感じている）③没頭（仕事に熱心に取り組んでいる）の三つがそろって充実している状態を指し、ポジティブ（肯定的）な就労者の姿を捉えたものです。ワーク・エンゲイジメントが高い人は、仕事に誇りややりがいを感じて熱心いきいきと働きますから、そのような人がいる職場は活性化し生産性も向上します。さ

らにワーク・エンゲイジメントの高い人は、心身の健康度が高いことも明らかになっています。

ワーク・エンゲイジメントが高い人とワーカホリックは同じでは？と思われる人もいます。ワーカホリックは仕事に依存している状態で、仕事をしていないと不安で落ち着かないから、不安を解消するために仕事に没頭します。一方、ワーク・エンゲイジメントは仕事に没頭していますが、仕事・生活の満足度や健康度が高いという点で異なります。

ワーク・エンゲイジメントを高めるには

ワーク・エンゲイジメントを高めるにはどうすればよいのでしょうか。それには二つの資源を豊かにすることが大切です。一つは仕事や職場に関連する「仕事の資源」、もう一つは個人の中にある「個人資源」です。

「仕事の資源」には上司や同僚からのサポート、仕事の裁量権、仕事で成長できる機会などがあります。一方、「個人資源」には自己効力感（行動を起こす前に、その行動がここまでできるといふ感覚）、自尊心、楽観性などがあります。上司のサポートを十分に受けつつ、さまざまな仕事にチャレンジでき、成功体験を積むことができるような仕事の環境であれば、ワーク・エンゲイジメントが高まり、個人も職

場もいきいきしてくるのです。

メンタルヘルス対策による ワーク・エンゲイジメントのすすめ

「仕事の資源」の充実はなかなか個人の努力だけでは難しい面がありますので、上司がワーク・エンゲイジメントを意識したマネジメントができるよう研修を行うことが有効です。部下への仕事面や情緒面へのサポートが十分で、きょうな知識やスキル、成功体験の積み重ね、ポジティブなフィードバックの与え方などを織り込みます。さらに「個人資源」の充実のためにはセルフケア研修で自己効力感向上につながる内容認知行動療法、問題解決スキル、コミュニケーションスキル、キャリア開発のための内容を取り入れます。

ワーク・エンゲイジメントの考え方で、個人と組織の両方がいきいきすることを旨とするポジティブなメンタルヘルス対策を展開する時期が来ています。

出典：島津明人著「ワーク・エンゲイジメント入門」（星和書店）

プロフィール 医療法人あけぼの会メンタルヘルスセンター長などを経て、2004（平成16）年から現職。関西福祉科学大学ではEAP研究所副所長も兼務する。大阪労働局労災精神障害専門調査員や兵庫産業保健推進センター特別相談員、大阪商工会議所メンタルヘルスマネジメント検定委員も務めている。



じんけんガイド メンタルヘルス対策支援センターのご案内

独立行政法人労働者健康福祉機構兵庫産業保健推進センターが開設する「メンタルヘルス対策支援センター」では、事業者などからの従業員のメンタルヘルスに関する相談を受け付けています。医師や看護師が面談、電話、ファクス、メールで対応します。

主な 相談事例

- ・メンタルヘルスの不調を早期に発見するには
- ・メンタル不調者への接し方の留意点は
- ・相談対応に臨む上での心構えは
- ・職場復帰を判断する上での留意点は

メンタルヘルス対策支援センター

神戸市中央区御幸通 6-1-20 三宮山田東急ビル 8 階
兵庫産業保健推進センター内
窓口 平日 9:00 ~ 17:00
TEL 078 (221) 1595 (平日 9:00 ~ 17:00)
FAX 078 (221) 1595
✉ info.mentalhealth@hyogo-sanpo.jp

兵庫 メンタルヘルス対策支援センター

検索



病児保育制度で看護師が仕事に打ち込める環境を

姫路聖マリア病院（姫路市）



全国的に新人看護師の離職率は高く、兵庫県は2007（平成19）年に14・1%と全国ワースト1位になりました。姫路聖マリア病院も一時は20%近くまで悪化したことがありました。そこで、2008（平成20）年から看護師長の山中^{なか}誉子^こさんを中心に、看護師が定着できる環境づくりに着手し、昨年は新人

看護師の離職率0%を達成しました。「看護師自身が仕事に自信と誇りを持てる職場であることが、患者さんの病院への満足度にもつながると考えています」と山中さん。

代表的な取り組みの一つが、院内保育所に子どもを預けている看護師を対象とした病児保育制度です。例えば保育所で発熱した場合、保育士は子どもを小児病棟へ連れていき、診察後もそのまま親の仕事が終わるまで預かるというものです。看護師の一人は「急に休んで同僚に代替勤務を頼むということがなくなりました」と話します。

また、相互尊重の理念の下、患者1人に対し必ず2人の看護師が付く「パートナーシップナッシング」を推進しています。これにより看護師間で助け合いの心が強まるとともに、安全性と看護の質も

高まっています。

さまざまな取り組みが評価され、2012（平成24）年度には「第4回ひょうご仕事と生活のバランス企業」を受賞しました。「これからは夜勤時間の短縮化、イクメン、パパを増やすこと、勤務シフトの作成に看護師を参加させることなどにも力を入れていきたいです」と、山中さんはより働きやすい職場づくりに向けて目標を語ります。

社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院

1950（昭和25）年、聖マリア診療所として開設。現在27診療科、360床を有します。

姫路市仁豊野650 TEL 079(265)5111

姫路聖マリア病院

検索



通信技術の発達により、ホームページや電子メール、衛星放送などで、世界各地の交流が容易になった現在、私たちは国際社会の一員として、それぞれの民族が持つ歴史や文化を知り、認め合うことが大切です。

本書は日本の先住民族であるアイヌ民族の文化や歴史などが、図や写真を使って分かりやすく書かれています。小学生向けと中学生向け、さらに教員用の指導書もそろっています。

手ずたな、フイブフリー
～おすすめの1冊～

アイヌ民族：歴史と現在

―未来を共に生きるために―

（公財）アイヌ文化振興・研究推進機構編集



読者からのお便り

●8月号を読んで、同和問題について生活環境や社会福祉、教育関係など各分野で格差がなくなりつつあるものの、いまだに結婚や居住についての課題など、社会全体に差別意識や偏見が残されている現実をあらためて知りました。一人ひとりの意識改革が大切であり、啓発ビデオ「私が好きなまち」などを鑑賞し、話し合う機会が必要ですね。(小野市・銭形平次パート3)

●8月号の「データで見る同和問題の現状」を見ると、まだまだ人権意識が低いと思います。(丹波市・吉積洋子さん)

「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。



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



カギ
の
タ
テ

- 1 これがたまと心にも体にも変調を来します
- 2 葦の〇〇から天井をのぞく
- 3 チンチロリン、リーンリーン、スイッチョンと歌詞にも出てきます
- 4 〇〇が合う仲間がいれば心強いですね
- 5 紅葉が美しい植物。イロハモミジがその代表格
- 7 行楽の秋、戸締りをしっかりして狙われないようにしたい
- 10 あなたなら大丈夫、〇〇〇を持って!
- 12 許されません!上司が部下に対して行いういじめや嫌がらせ
- 14 十分に寝られない状態
- 16 資格〇〇〇、昇進〇〇〇
- 17 目の前に立ちだかる〇〇は一つ一つゆっくりと乗り越えていきたい

ヨコ
の
カ
ギ

- 1 リーンリーンと鳴くコオロギ科の秋の虫
- 4 昆虫がさなぎから変態して成虫になること
- 6 石材を磨いたり刃物を研ぐための石
- 7 ビジネスの世界では許されないとはいうものの、必要なときには好意を受け入れることがあっていい
- 8 二百十日、二百二十日前後に吹く暴風。台風
- 9 サケ、マスの卵を卵巣から取り出し一腹ずつ塩漬けにした食品
- 11 温泉のことです
- 13 「コック長」を意味するフランス語
- 15 日本古来の製法による紙
- 17 物事を直感で感じ取る能力。「〇〇がいい」
- 18 雨水の流れ去る具合。「〇〇〇〇〇のいい土地」
- 19 物事の始まり、きっかけ。「〇〇を発する」
- 20 美しい花卉を持つ植物の代表格。仲間はカトレアなど

〈8月号の答え〉タノシイナツヤスミ

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」へのご意見やご感想、人々との触れ合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7日(木)締め切り(必着)

■応募先

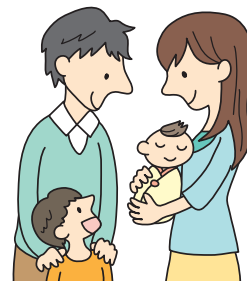
〒650-0003 神戸市中央区山本通4-22-15 県立のじぎく会館内
(公財)兵庫県人権啓発協会「きずな編集室」
TEL 078(242)5355 FAX 078(242)5360 ✉info@hyogo-jinken.or.jp



子育てサポート企業の目印 「くるみんマーク」をご存じですか

くるみんマークは、社内で少子化対策を図り子育て支援制度を設けるなど、厚生労働省が定める基準を満たした企業や法人に与えられるものです。認定された企業や法人は商品や広告、求人広告などにマークを使うことができ、それによって「子育てサポート企業」であることが周知されやすくなり、企業イメージの向上や優秀な人材の確

保につながることを期待されます。また、仕事と育児を両立できる職場を探している人にとっては、企業選びの一つの目印になります。近年、県内ではマークを取得する企業が増えており、8月末現在で53社が登録されています。詳しくは、兵庫労働局雇用均等室 TEL078(367)0820へ。



イベントガイド

尼崎市南武庫之荘 地域人権交流秋まつり	●日時 ／10月11日(金)9:00～21:00、12日(土)9:00～17:00 ●場所 ／南武庫之荘総合センター ※阪急「武庫之荘」駅から市バス「水堂町4丁目」下車、徒歩約5分 ●内容 ／人権・平和パネル等の展示、人権フェスティバル：歌、漫才、和太鼓演奏、模擬店など ●問い合わせ ／南武庫之荘総合センター TEL06(6438)5875
稲美町人権啓発講座 「ほっとホットセミナー」	●日時 ／10月19日(土)10:00～11:30 ※無料、申し込み不要 ●場所 ／いきがい創造センターホール ※JR「土山」駅から神姫バス「稲美町役場前」下車すぐ ●内容 ／講演「同和問題について」永松國光さん(兵庫県人権啓発協会) ●問い合わせ ／稲美町人権教育課 TEL079(492)2340
神戸市中央区第7回 多文化交流フェスティバル	●日時 ／10月20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 ／中国獅子舞、インドやペルーの民族舞踊、よさこい、和太鼓、民族衣装ファッションショー、各国料理の屋台(中国、韓国、ブラジル、ベトナム、ペルー、トルコ、日本など)、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) TEL078(232)4411(代)
上郡町PTCAフォーラム	●日時 ／10月26日(土)9:30～ ※無料、定員500人(先着) ●場所 ／上郡町立高田小学校 ※JR「上郡」駅からタクシーで約10分 ●内容 ／高田校区PTCA活動実践発表、トーク＆コンサート「夢見るちからを信じて～共に生きる未来へ～」前川裕美さん(声楽家) ●問い合わせ ／上郡町社会教育課人権教育係 TEL0791(52)2912
伊丹市 差別を許さない都市宣言 制定記念市民集会	●日時 ／11月1日(金)14:00～ ※無料、申し込み不要、手話要約筆記・託児あり ●場所 ／伊丹アイフォニックホール ※阪急「伊丹」駅から徒歩約5分 ●内容 ／人権作文・ポスター・標語入賞者表彰、人権作文朗読、記念講演「現代のいじめの実態～今、おとなのすべきこと～」山脇由貴子さん(児童心理司) ●問い合わせ ／伊丹市教育委員会事務局人権教育室 TEL072(784)8113

ハーフ タイム

仕事と家庭。生きていく上でどちらも欠かせない大切なものであり、その両立をめざそうとする動きが広まっているのはとても良いことだと思います。以前、「WLBとは仕事と家庭が半分半分という意味ではない」と聞きました。長い人生には仕事を優先する時期、私生活を優先すべき時期があり、その時々自分に合った選択ができるようになることが理想だそうです。バランスを取りながら、限られた時間を有意義に使っていききたいものです。(小池)