



2015
平成27年

10

K I Z U N A

特集
テーマ

職場と人権

一人ひとりが“生きる”職場



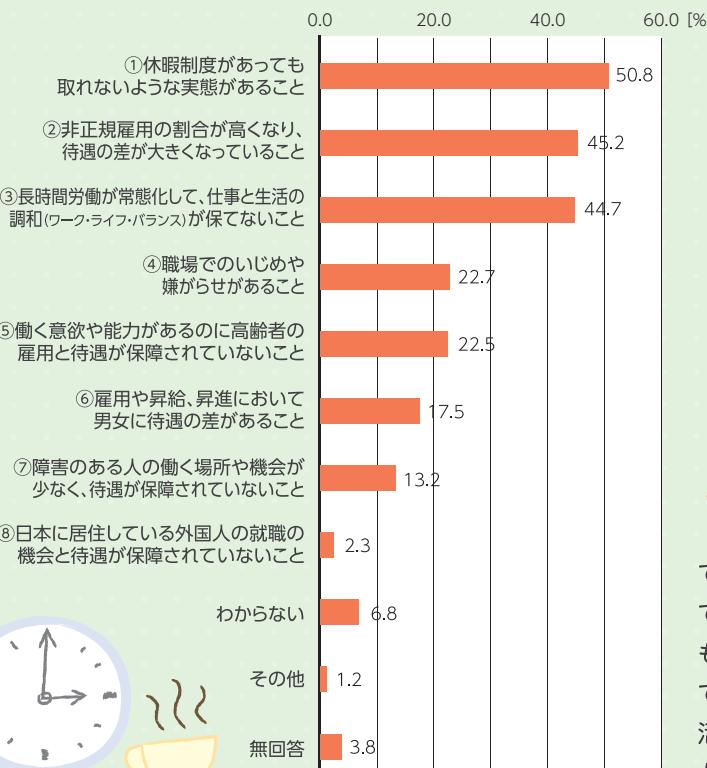
- ② ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて
- ③ 「誰もが働きやすい職場づくりのために
～『できない』から『できる』に～」
北尾真理子さん(ひょうご仕事と生活センター 上席相談員)
- ④ 「コミュニケーションが育むイキイキ組織」
水尾順一さん(駿河台大学経済経営学部 教授)
- ⑤ 「職場における若年性認知症の人への対応」
小長谷陽子さん(認知症介護研究・研修 大府センター 研究部長)
- ⑥ 「働きやすい職場が社員の活力を生む」
株式会社神戸製鋼所(神戸市)
- ⑦ ふれあいサロン
- ⑧ 情報ぶらざ

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて



設問

働く人の人権について、あなたが最近、特に問題があると思われるのものはどのようなことですか。(○は3つまで)



働きやすい職場づくりに向けて、働く環境や働き方を変える企業や団体が増えています。しかし、一方では、長時間労働やハラスメントの問題など、見過ごすことができない人権上の課題もあります。

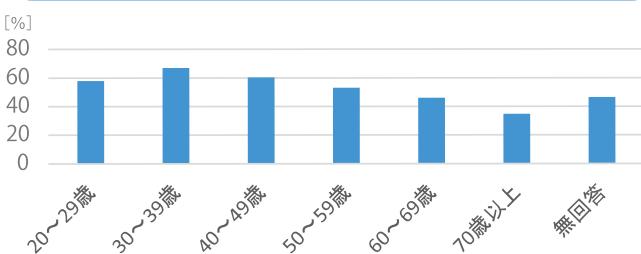
私たち一人ひとりが仕事と生活のバランスを見つめなおす、職場・家庭・地域において、生き生きと暮らすためできることを考えてみましょう。



人権に関する県民意識調査によると、【働く人の人権について、特に問題があると思うこと】の設問に、①「休暇制度があっても取れないような実態があること」と答えた人が50.8%で最も高く、②「非正規雇用の割合が高くなり、待遇の差が大きくなっていること」が45.2%、③「長時間労働が常態化して、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が保てないこと」と答えた人が44.7%でした。

①と③について、それぞれの設問を年代別で見てみると、次のようになります。

休暇制度があっても取れないような実態があること



長時間労働が常態化して、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が保てないこと



「休暇制度があっても取れないような実態があること」「長時間労働が常態化して、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が保てないこと」が問題だと考えている人の割合は、特に、若年層が高くなっています。年代によって捉え方が異なっていることが分かります。すべての世代がワーク・ライフ・バランスを実現できるように、一人ひとりの意識の変革や職場環境の改善について一緒に考えてみましょう。

誰もが働きやすい職場づくりのために 「できない」から「できる」に

北尾真理子さん

ひょうご仕事と生活センター
上席相談員

2009(平成21)年に開設された「ひょうご仕事と生活センター」のモットーは『できない』から『できる』に』です。当センターは、県内の企業や団体を訪問し、従業員のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和、以下WLB)の実現推進や人材の多様性を尊重し、仕事に活用するための取り組み方法をご紹介しています。

時には訪問先で『うちは中小企業だから社員のWLBの実現なんて無理だよ』、『うちには女性はもともと少ないし、我が社で女性の活躍推進なんてできっこないよ』と言われることがあります。当センターは、そうした方がもたれている『できない』という思い込みができる』という気持ちに変わるように、まず意識をえていただき、その結果として行動をえていただきたいという願いを込めて活動しています。

今はえらいそなうな」と言つて、いる私ですが、企業に勤めていた頃は、『帰り

たいけど帰れない』、『休みたいけど休めない』というのが口癖でした。この私が自身が『できない』と言い続けていたのです。上司から、休むな、帰るな、とは決して言われませんでした。ただ、自分勝手に、休めない、帰れない、と思い込んでいたのです。後になつて、実は、『帰れない』、『休めない』ではなく、『帰ろうとしない』あるいは『休もうとしない』自分がいたことに気づきました。

『できない』と思つてゐることは、その

理由を取れば取ら。世の中にできないことなんてほとんどない』と言つた人がいます。また、『できない』と思い込んでいることが『できる』と思えるようになるには、『感じる』といつプロセスが必要だと言つた人もいます。私自身も、ある悲しい体験を経て一つまり、『感じる』ことがあり、初めて『できる』ようになることをめざして努力をしていました。自分が意識を変え、具体的に目に見える行動に移さない限り、現状を変えることは無理です。

やあ、あなたはまず、何を変えてみますか。



プロフィール

1955(昭和30)年、尼崎市生まれ。現P&Gジャパン株式会社で21年間勤務。2003(平成15)年から同社ダイバーシティマネージャーを務める。退職後、(株)ダイバーシティオフィスK!TAOを設立。2014(平成26)年4月から現職。県内外で、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスのコンサルティング活動を続ける。2006(平成18)年9月「ユニバーサル社会づくりひょうご推進会議会長賞」(個人の部)受賞。



コミュニケーションが育むイキイキ組織

駿河台大学経済経営学部教授

水尾順一さん

CSRとは何か

人が2人集まればそれは組織と言えます。ですから夫婦の間でもCSR（ソーシャルレスポンシビリティ・社会的責任）があります。DV（ドメスティックバイオレンス）も広い意味ではSRの問題です。そしてCSR（コーポレート・ソーシャルレスポンシビリティ・企業の社会的責任）は、組織の一形態である企業に求められる社会的責任です。

企業の社会的責任で、一番大きな使命は利益を出すこと、つまり経済的責任です。しかし、利益のために何をやつてもよいということではなく、法を守るという法的責任がその大前提としてあります。

法を守った上で利益を出したら、その先にあるのが倫理的責任です。例えば法定雇用率を上回る障害者雇用など、法が求める義務を超える取り組みがこれに当たります。

そしてさらにその先に、社会貢献的責任があります。例えば、東日本大震災のときに新入社員をボランティアとして現地に派遣した企業がありま

したが、「これは積極的に社会貢献をする取り組みと考えられます。

つまりCSRにも、段階があります。そしてこの段階は下から積み上げていくのです。「うちはCSRなんてとてもとても」と言われる企業は、ここを誤解しています。法律を守る、利益を出す、社会に迷惑をかけない、どんな企業でも取り組んでいるはずです。それぞれの置かれた状況によって、「今はどの段階のCSRがわが社の課題か」ということを考えればよいのです。

社員を大切にする新しいリーダーシップ

さて、人権に関して今日、日本企業が抱えている課題の一つであるパワハラについて考えてみます。

最近、「こんな話を聞きます。『部下を叱れなくなつた。叱るとパワハラだと言われる。これでは部下を育てられない』」。部下を育てるのは上司の役割ですから、確かにそれではまずいですね。これは、時代の変化とともに望ましいリーダーシップのスタイルが変わったと考えるべきです。

昔の日本では、鬼軍曹のようなスタイルが一般的でした。「怒鳴る、指示なし、突き返す、見ない、丸投げ、無関心」です。その根底には、社長をトップに役員→管理職→第一線社員の順に偉いとする意識がありました。

今日では、このピラミッドを逆転させて一番上に顧客を置きます。その顧客に最も近いところで苦労して重要な仕事をしているのが第一線社員です。彼らが頑張ってくれているから、会社も利益を出し、社長の給料を払うことができるのです。その第一線社員を支援するのが管理職だというように発想を転換させる必要があります。

そこで望ましいリーダーシップは、サーバント（部下を支援する）リーダーシップです。職場を歩き回つて部下に一声かけ、自分と部下との間に心の架け橋をつくる。このようなコミュニケーションに富んだマネジメントや社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実践を本気で支援できるリーダーが求められているのです。それぞれの立場で、できる「ことを考えてみませんか。

プロフィール



1970(昭和45)年神戸商科大学(現・兵庫県立大学)卒、株式会社入社。本社コーポレート・デザイン室課長等を経て、1999(平成11)年に駿河台大学へ奉職、現職に至る。一般社団法人 経営倫理実践研究センター首席研究員・博士(経営学)、日本経営倫理学会副会長を歴任。著書に『マーケティング倫理が企業を救う』(生産性出版等)。



若年性認知症の人への対応

若年性認知症とは？

認知症は「物忘れ」をする病気で原因はさまざまです。年齢を重ねると発症しやすくなり、一般的には高齢者が多いですが、65歳未満で発症した場合「若年性認知症」といいます。この世代は働き盛りで家庭や社会で重要な役割を担っており、病気になると本人や家族だけでなく社会的な影響が大きくなります。

平成21年、厚生労働省の発表によると、全国の若年性認知症の人数は約3万7800人で、人口10万人当たりでは47・6人でした。65歳以上の認知症高齢者は、平成25年の発表で約460万人あることはそれ以上とされていますので、かなり少ない数です。脳卒中（脳梗塞や脳出血）が原因である血管性認知症が多く、約40%でした。

若年性認知症は、高齢期発症の認知症と医学的にはほぼ同じですが、いくつかの特徴があります。今回は職場での対応について述べます。

若年性認知症の人は、病氣により、やむなく退職することになり、本人にとつては不本意です。働く場を失うと、経済的な不利益だけでなく、社会から取り残された気持ちはなり、自分自身の存在意義を失ってしまいます。働き盛りで社会的にも重要な役割を果たしている人が、病氣で退職したり、家庭での役割を全うできなくなったりすることは、社会にとっても大きな損失です。

しかし、経済的な理由で何とか仕事を続けて最終的には退職した若年性認知症の人に話を聞くと、「（後から振り

いた高齢者とは異なり、若年性認知症の人は病氣により、やむなく退職することになり、本人にとつては不本意です。働く場を失うと、経済的な不利益だけでなく、社会から取り残された気持ちはなり、自分自身の存在意義を失ってしまいます。働き盛りで社会的にも重要な役割を果たしている人が、病氣で退職したり、家庭での役割を全うできなくなったりすることは、社会にとっても大きな損失です。

家族調査の結果から

* 平成26年度に全国15府県で行った調査で、383人の本人・家族からの回答では、仕事に就いていた221人のうち、発症した後、部署を変えるなどして仕事を続けている人は5%にとどまつたのに対し、退職や解雇で仕事を失つた人は約75%でした。また、職場の対応では、約27%の人が部署の変更や勤務時間の短縮など何らかの配慮があつたと答えましたが、いずれの配慮もなかつた人は約20%でした。

おわりに

働き盛りで発症する若年性認知症は、職場での理解や協力があれば仕事を続けることができる場合もあるので、早期発見とともに社会全体の支援が求められています。

認知症介護研究・研修
大府センター 研究部長
小長谷陽子さん



プロフィール

1975(昭和50)年、名古屋大学医学部卒業。奈良県立医科大学神経内科、米国メリーランド大学医学部神経内科留学を経て、1992(平成4)年から、JR東海総合病院科を務め、(現 名古屋セントラル病院)神経内科主任医長を務め、1999(平成11)年に副院長。2004(平成16)年から現職。国立長寿医療研究センター 物忘れセンター 神経内科(非常勤)を兼ねる。

取材ノート

働きやすい職場が 社員の活力を生む



株式会社 神戸製鋼所

ダイバーシティ推進室長

佐野 紀子さん

神戸人事グループ長

藤井 宏二さん

活躍をイメージできない、周りから期待されていないのでは、といった不安の声もありました。そこで、勤務している優秀な女性が、将来の管理職を目指し活躍できるようより働きやすい、やり甲斐のある環境づくりが必要だと考えました。この取り組みの中心的な役割を果たすために、ダイバーシティ推進室が設置されました。佐野さんが初代室長に就任しました。

職場環境に対する職員の多様なニーズを把握するために、会社内のイントランネットを利用した相談窓口「ダイバーシティサポートネット」を活用しています。女性社員だけではなく、男性社員や様々な背景を持つ社員からも意見や悩みが寄せられ、改善につなげています。同室では、他に、女性社員を部下に持つ上司向けセミナーを開設したり、多様な社員の活躍支援のための制度を新設・改善したりしています。例えば、「再雇用エントリー制度」は、介護などで離職を余儀なくされた人が、その状況が改善されたとき再就職できる制度で、働きたい本人の意思を尊重することができます。

職場におけるダイバーシティとは、社員一人ひとりが持つ違い（性別、人種、国籍、宗教、年齢、学歴、職歴など）を受け入れ、それぞれを価値として活かすことで、企業の競争力につなげようという考え方です。株式会社神戸製鋼所は2014（平成26）年にダイバーシティ推進室を新設し、多様な価値観や背景を持つ社員の活躍を支援しています。

はじまりは、女性の活躍支援

神戸製鋼所には、男性社員に比べると、女性社員の離職率が高いという実態がありました。また、出産・育児休業の後、職場復帰する女性は多いものの、その後の

「男性にも自分の中にある多様性に気付いてほしい。男性が変わらないとダイバーシティ推進は根付かない」と佐野室長。これからもすべての職員にとって働

きやすい職場づくりをしていきたいと抱負を語ります。



管理職向け研修の様子。さまざまな機会を通じて、ダイバーシティの考え方を社内に浸透させています。

1905(明治38)年に神戸製鋼所として、創業。阪神・淡路大震災では、神戸本社が倒壊し、鉄鋼業の生命線となる高炉が停止するなど甚大な被害を受けた。鉄鋼事業を始め、多彩な分野で独自の製品・技術を創造し続けている。

電話 078(261)5111

住所 神戸市中央区鷲浜海岸通2-2-4

きやすい職場づくりをしていきたいと抱負を語ります。

神戸人事グループなど、事業所の人事担当室とのスマートな連携も大きな力になっています。本社と各事業所が連携し、各種制度の周知を図りながら、有効性や利用状況などフィードバックを繰り返し、より働きやすい職場づくりをめざしています。

神戸製鋼所では、「障害」を特別のものと見てとらえるのではなく、本人の個性やスキルを適正に評価して採用し、キャリア志向も尊重しつつ、通勤事情等にも配慮して配属先を決定します。また神戸本社では、社内のバリアフリー化はもちろん、社員寮にも車いすの方の居住が可能なユニバーサルデザインを適用しています。

普段から社員同士のコミュニケーションを大切にしている同社ですが、加えて、社内広報誌などを利用して、障害のある方の思い、同僚の思いなどを共有できるような工夫もしています。「大切なことは障害の程度よりも、その方の人間性だ、と思うようになつた」と話す社員。互いを知ることで、仕事の効率も高まります。

今後もさまざまなお話をうながして、取り組みが続きます。

きやすい職場づくりをしていきたいと抱負を語ります。

メンタルヘルス対策支援事業相談窓口

独立行政法人労働者健康福祉機構兵庫産業保健総合支援センターが開設する「メンタルヘルス対策支援事業」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、ファックス、メールで対応します。

相談内容の例

- ・ストレスチェック制度を導入するには
- ・メンタルヘルス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
- ・職場復帰を判断する上での留意点は

兵庫産業保健総合支援センター

メンタルヘルス対策支援事業

住所 神戸市中央区御幸通6-1-20 三宮山田東急ビル8階

窓口開設時間 平日 9時～17時

TEL 078(230)0283(9時～17時)

FAX 078(230)0284(24時間受付)

メール info@hyogo-sanpo.jp

ホームページ 兵庫産業保健総合支援センター

検索

ふれあいサロン

読者からのお便り

8月号の姫路白なめし革保存会の記事を興味深く読みました。薬品を使わない白なめしの技法が大変貴重なことや千年以上も前から歴史があるのに驚きました。これも先人の知恵やさまざまな人が力を合わせてきたからだと思います。姫路白なめし革を応援していきたいと思いました。



(加古川・穴田敏子さん)

8月号の映画紹介にあった「あなたに伝えたいこと」は、地域の学習会と学校の職員研修で見ました。いろいろな視点から考えさせられる話だと思いました。同和問題に关心のない人やこれから学んでいきたい人に見てほしいビデオだと思いました。



1 (神戸市・クニくんクニちゃんクニさん)

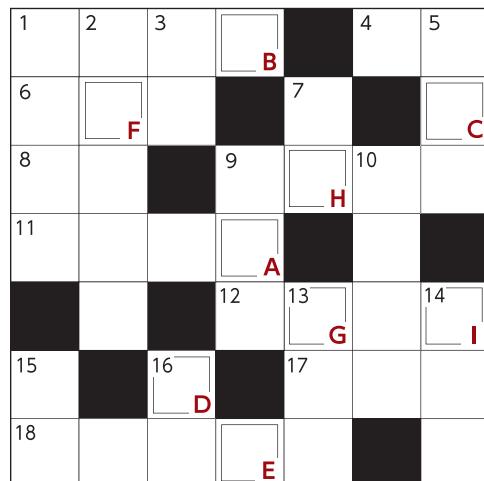
同和問題対策審議会答申から50年、差別に対する意識が薄れている今日、8月号の内容がとてもよかったです。みんなが知って、差別のない社会を作りたいものです。



(豊岡市・十野信義さん)



問 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？



たてのかぎ

1. 雄はチンチロリンと美しい声で鳴きます
 2. 「一蓮〇〇〇〇〇」とは、結果はどうあろうと最後まで行動や運命を共にすること
 3. 名誉。「〇〇ある栄冠を勝ち取る」
 5. 行楽の秋は、特に週末の予報が気になります
 7. 芽を出してから実を結ぶまで桃や栗は3年ですが、これは8年かかります
 9. 苦難の多い人生をたとえて「〇〇〇の道」と言います
 10. 用心深い人はたたいて渡ります
 13. どうしたいかという考え方。「相手の〇〇〇をくみとる」
 14. 熱く激しい戦いに場内は興奮の〇〇〇と化しました
 15. 適当な程度を超えてのこと。〇〇な期待はプレッシャーになります
 16. 人ごみの中では、ねらわれないように気を付けましょう

よこのカギ

- 妊娠や出産を機に退職を迫られるなどといった嫌がらせ
 - 上司と部下は〇〇の人間関係です
 - 同じ部署の人とはこれを並べて仕事をします
 - 重大ないじめの一つで英語ではネグレクトといいます
 - 元気で活気があふれている様子
 - 勤め先で、仕事をする場所
 - 互いに力量を認め合った競争相手
 - 自分の意見をあくまでも主張して譲らないことを「〇〇〇する」と言います
 - 同じところで働いている仲間

8月号の答え オモイデガイツパイ

↙ 投稿&クロスワードで「オリジナルカードケース」をプレゼント！ ↘

「読者からのお便り」の投稿掲載者(平成27年12月号)とクロスワードの正解者(抽選で10名)に、「オリジナルカードケース」をプレゼント。本誌「さずな」へのご意見やご感想、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、賞品の発送をもって代えさせていただきます。

はがきか、ファックス、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（ペンネームを使用の場合も要併記）、電話番号、年齢、職業、本誌へのご意見・ご感想を明記の上、ご応募ください。11月2日(月)締め切り(必着)

応募先 〒650-0003 神戸市中央区山本通4丁目22番15号 県立のじぎく会館内
(公財)兵庫県人権啓発協会「きずな」ふれあいサロン係

TEI:078(242)5355 FAX:078(242)5360 Eメール:info@hyogo-iinken.or.jp

*投稿者および応募者の個人情報は、管理を適切に行い、誌面づくり以外の目的には利用いたしません。

・接觸者のうち、該当する個人情報は、管理と連絡を行って認証システムによる認証が完了した後で、



10月は「里親月間」です。

子どもが明るく健やかに成長していくためには、あたたかい家庭が大切です。しかし、親の事故や病気などのために自分の家庭で暮らすことができない子どももいます。

このような子どもたちを自らの家庭に迎えて、愛情と真心を込めて養育してくださる方を里親といいます。里親制度に興味がある方、申請を希望される方はお近くのこども家庭センターへご相談ください。

こども家庭センター

検索

国勢調査
2015

国勢調査は、日本国内に住むすべての人と世帯を対象とした調査です。



スマート国勢調査!



全国一斉インターネット回答をスタートします!

いつでもどこでも、便利に回答。パソコン、タブレット、スマートフォンでの回答を可能に!!

インターネット回答は 9月10日～20日

9月10日～9月12日

インターネット回答用IDを配布

9月10日～9月20日

インターネット回答

インターネット回答がなかった
世帯には調査員が調査票をお配りいたします!!

調査票での回答は 10月1日～7日

9月26日～9月30日

調査票を配布

10月1日～10月7日

調査票提出

国勢調査コールセンター



0570-07-2015 IP電話の場合:03-4330-2015
設置期間:平成27年8月24日から10月31日まで

市内通話料でOK® ナビダイヤル® 受付時間:午前8時～午後9時(土・日・祝日にもご利用になります)

※おかけ間違いのないようにご注意ください。

※ナビダイヤルの通話料金は、一般の固定電話の場合、全国一律に市内通話料金でご利用いただけます。携帯電話、PHSの場合、それぞれ所定の通話料金となります。

※IP電話用電話番号の通話料金は、所定の通話料金となります。

国勢調査2015キャンペーンサイトにてスペシャルムービー公開中!!

くわしくは 国勢調査2015

検索



<http://kokusei2015.stat.go.jp/>

国勢調査をよそおった「かたり調査」にご注意ください。
調査員は「国勢調査員証」を身に付けています。不審に思われた場合には、市区町村の国勢調査担当までお問い合わせください。



総務省統計局・都道府県・市区町村からのお知らせです

イベントガイド

第59回兵庫県知的障害者福祉大会	日時 10月23日(金) 10:30～15:30 場所 養父市立八鹿文化会館 ※「八鹿」駅から約1.5Km 知的障害をはじめ障害のあるすべての人々が安全安心に、あたり前の暮らしができる社会の実現をめざし、今後進むべき方向性について学ぶ機会とする。毎日新聞論説委員 野澤和弘さんほか	問い合わせ (公財)兵庫県手つなぐ育成会 TEL 078(242)4644
伊丹市差別を許さない都市宣言制定記念市民集会	日時 10月30日(金) 14:00～16:00 場所 伊丹アイフォニックホール ※阪急「伊丹」駅から北へ徒歩約4分 講演会「11才のホームレス少年～貧困、虐待に苦しむ子どもを救うために～」 ●講師 石川結貴さん(作家/ジャーナリスト)※手話要約筆記あり、託児あり(有料)	問い合わせ 伊丹市教育委員会事務局人権教育室 TEL 072(784)8113

インターネット動画配信中「人権文化をすすめる県民運動」の模様を更新しました! [人権文化をすすめる 動画] 検索

人権に関する川柳を募集します!

いずれかのテーマに当てはまる川柳を募集します。
優秀作品は「きずな」に掲載し、オリジナルクリアファイルをプレゼント。

募集テーマ 障害のある人、つながりづくり、まなびと人権

応募方法 はがきか、ファックス、メールで受け付け。

郵便番号、住所、名前(ペンネームの場合も併記)、年齢を明記のうえ、ご応募ください。11月2日(月)締め切り。(応募は各テーマにつきお1人1点とします。)

インターネット上を含む未発表・未投稿の自作の作品に限りません。

応募先 (公財)兵庫県人権啓発協会(下記参照)



ハーフ
half
タイム
time

編集を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現やハラスメント、メンタルヘルスの問題への対応など、各所で働きやすい職場づくりに向けた取り組みが進んでいる様子が伝わってきました。ただ、業務の多忙化や、職場や同僚への気遣いなどから、制度があっても使えない、という現実があることも。

少子高齢化や情報化、グローバル化といわれて変化の大きな現在、仕事に対する意識も変えていく必要があるのだと感じます。仕事も生活も一括してマネジメントできるようになりたいものです。

(小池)

「きずな」は、協会ホームページからもご覧になれます。

(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 E-mail: info@hyogo-jinken.or.jp

兵庫県人権啓発協会

検索

2015(平成27)年10月発行