



ひょうご人権ジャーナル

KIZUNA

# きずな

特集“職場と人権”

安心して笑顔で  
働くために

INDEX

- 2 従業員間のこころのきずな  
～職場のメンタルヘルスの考え方～  
吉野 聡さん(新宿ゲートウェイクリニック 院長)
- 3 誰もが働きやすい職場づくり  
～男性も育児休業を～  
藤島 一篤さん  
(ひょうご仕事と生活センター 統括コーディネーター兼主任相談員)
- 4 多様な働き方でやりがいのある職場づくり  
白鶴酒造株式会社(神戸市)
- 5 ハラスメントは人権問題  
誰もがイキイキと働ける職場を実現するために大切なことは  
正木 秀幸さん(ヒューマシー人事労務研究所 代表)
- 6 性的指向や性自認を理由とする偏見や  
差別をなくすために  
兵庫県教育委員会事務局人権教育課
- 7 ふれあいサロン
- 8 情報ぷらざ



働きやすい職場づくりのために、企業や団体で、多様で柔軟な働き方などワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取り組みが推進されています。しかし一方では、長時間労働やハラスメント、メンタルヘルスに関する問題が依然として残っています。

一人ひとりが、やりがいを感じ、充実感を味わいながら働くとともに、家庭や地域などもゆとりや満足感を持って暮らせる社会について考えてみましょう。



Profile

1978(昭和53)年神奈川県生まれ。吉野聡産業医事務所代表、新宿ゲートウェイクリニック院長。大企業からベンチャー企業まで多くの職場で予防的メンタルヘルス活動と、困難事例への実践的対応に取り組んでいる。著書は『職場のメンタルヘルスを強化する』(ダイヤモンド社)など多数。

私が  
思うこと

従業員間のこころのきずな  
職場のメンタルヘルスの考え方

新宿ゲートウェイクリニック  
院長

よしの さとし  
吉野聡さん

増え続ける職場の  
メンタルヘルス不調

昨年9月末に、大手広告代理店の女性新入社員による過労自殺が労働災害認定されたことは記憶に新しいことと思います。また、残念ながら、2016(平成28)年度の精神障害に関する労働災害請求件数支給決定件数はともに過去最多を更新しています。このように昨今、社会的に問題視されることの多い「職場のメンタルヘルス(こころの健康)」に関して、一体どのような取り組みが求められているのでしょうか？

メンタルヘルスに  
取り組む方法

もちろん、働

き過ぎはメンタルヘルス不調の原因となりますから過重労働を撲滅することは必要です。2015(平成27)年から50人以上の事業場で、実施が義務化されているストレスチェック制度を活用することも有効です。また、自分自身の不調に気づき、対処するセルフケアや、職場の管理監督者が行うラインケア、さらには各種のハラスメントに対する教育・啓発の機会を増やすことも重要です。

しかし、私はメンタルヘルスに対する取り組みは、もっとシンプルなことのように考えています。『職場に集う従業員同士が、お互いの健康や生活をちよつとずつ気にかけて、必要に応じて声掛けや気配りをしていく』という相互に思いやりをもったコミュニケーションこそが最も基本的かつ効果的な取り組みなのではないのでしょうか？

メンタルヘルスの基本は、  
周囲を気にかけて、気を配ること

私は精神科医になってもうすぐ15年が過ぎます。しかし、そんな私が、「この人は精神的に少し調子が悪いのではないか」と感じるよりも、日頃からその人のことを良く知っている人が抱く「あれ、最近なんか様子が変だぞ。体調でも悪いのかな」と思う感覚の方が確実ではないかと思っています。また、私が専門家として「疲れがたまっている」様子ですから、もっと睡眠時間をとった方が良いでしょう」と助言するよりも、職場の仲間から「何だか顔色悪いぞ。あとは私がやっておくから、今日は早く帰って、ゆっくり休んだ方がいいよ」と勧められた方が、体調の回復に必要な休養をとりやすいことも事実です。こんな些細な会話と配慮で、こころの健康が損なわれることを防ぐことができるのです。

このように、職場のメンタルヘルスは、決して専門家による難しい取り組みではなく、職場で働く仲間のことを気にかける、配慮する、といったちよつとした思いやりをこころの健康につなげていく取り組みなのです。

# 誰もが働きやすい職場づくり ～男性も育児休業を～

ひょうご仕事と生活センター  
統括コーディネーター兼主任相談員

ふじしま かずしげ  
藤島一篤さん



## Profile

1988(昭和63)年広島大学法学部卒業。1991(平成3)年に兵庫県庁入庁。1999(平成11)年に育児休業を4ヶ月間取得。さらに、しごと支援課在職中、「ワーク・ライフ・バランス」の推進に関する企画立案、事業を担当。2010(平成22)年3月に県庁を退職し、現在は、NPO法人ワーク・ライフ・コンサルタントの代表として、「ワーク・ライフ・バランス」の普及啓発や調査研究、コンサルティングを展開中。

## 育児休業取得します！

今から18年前にさかのぼります。その当時勤めていた職場で男性では初めての育児休業取得を宣言。上司は驚き、同僚は「なぜ??」の顔つき。それもそうです、当時は男性が育児休業を取ることなど、誰も想像もつかず、考えたこともない時代でしたから。

「なぜ、育児休業を取得しようと思ったのか」ですが、子どもとゆっくり過ごしてみたいという気持ちと、妻の育児の大変さを横目で見ていた後ろめたさと、休業期間中に育児においてやりたかったことをやってみたいと思ったためです。

## 育児は大変！だけど楽しい！

仕事を離れて子どもとの時間を楽しみたいと思っていたのですが、アトピーのある息子は食事制限があるため、離乳食はすべて食材選びから調理まで毎食やらないといけない。寝

かしつけをしようにも寝ない、泣き止まない。寝たなと思っても、すぐに物音で起き出す。とても自分の時間を持つどころじゃなく、育児・家事に追い回されていました。

しかし、育児休業を取ることができて、当時も今もとても良かったと思っています。その時、その瞬間にか見ることができない幼いころの子どもたちの笑顔は私にとっての最高の思い出です。また、家の中では子どもと一対一の関係で、困ったときにすぐに助けられる人はいませんが、職場では困ったらすぐに助けしてくれる人が大勢います。育児休業を取ること職場のありがたみもわかりました。

## 男性も育児休業取得ができる職場づくりへ

男性が育児休業を取得しようと思つと、大きな壁がいくつもありまふ。ひとつは、職場の忙しさ。「自分しかできない仕事がある」「上司も同

僚も自分の仕事で手一杯」など、長時間労働が続いている職場では育児休業も取得しづらくなります。仕事内容やスケジュールの共有、結論の出ない会議の見直しなど、働き方の見直しが必要です。

また、経営者をはじめ、多くの従業員がワーク・ライフ・バランス実現をめざしているかどうかも関係してきます。早く帰ることや有給休暇取得を良しとする職場風土であれば、育児休業取得も言い出しやすくなります。

制度の整備だけではなく、働き方の見直し、職場風土の形成を進めることで、女性のみならず、男性も仕事と生活の充実を図ることができ、イキイキとした従業員が集まる職場づくりができます。

ワーク・ライフ・バランス実現をめざすお手伝いを、私たちは「ひょうご仕事と生活センター」で行っています。いつでもお気軽にご相談ください。

## ひょうご仕事と生活センター

ひょうご仕事と生活センターでは、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業・団体を支援するため、研修・実践支援・相談員の派遣・企業助成などを行っています。

### 【相談事例】

ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の導入、業務内容見直し、職場環境改善、制度を活用できる風土づくりなど



### お問い合わせ先

TEL 078-381-5277  
FAX 078-381-5288

### ホームページ

ひょうご仕事と生活センター

検索



# 多様な働き方で やりがいのある職場づくり

白鶴酒造株式会社

総務部人事部 次長 おおとし きよたか 大利 清隆さん

広報室 副主任 おおおか かずひろ 大岡 和広さん



大岡さん(左)と大利さん(右)



Jinken Report

江戸時代創業の日本を代表する酒造メーカー、白鶴酒造株式会社。誰もが働きやすい職場づくりに取り組み、2016(平成28)年、「ひよっこ仕事と生活の調和推進企業」として表彰されました。

## 労働環境の改善で働きやすく

白鶴酒造は、男性社会のイメージが強い酒造業界において、早くから女性の活躍の場を広げてきました。最近では、醸造部門に女性社員を配置するに当たり、女性でも宿直勤務ができるように女性専用の宿直室や浴室を完備しました。また、醸造現場のドアが厚く重いため、開閉に負担があったことから、軽量なドアに改良し、開閉しやすくすることで作業効率を高めました。こうすることで、誰もが働きやすい職場づくりにつながりました。

また、単に設備を整えるだけでなく、仕事を進める上での不安を払拭するために、社員とのコミュニケーションを大切にしています。労働組合と連携した労使ワーキングチームを設置し、設備や制度についての「職場改善総点検」なども行い、労働環境の改善を図っています。

## ワーク・ライフ・バランスの取り組み

約5000人の社員のうち、女性は約3割。長く働きたいという女性が出産や育児で仕事をあきらめることがないように、「子が満3歳になるまでの短時間(6時間)勤務」の制

度化や育児休業の取得や育児短時間勤務の推奨などを進めています。男性の育児休業の取得も増えており、子育て中の社員のサポートを充実させています。また、有給休暇の消化率も58%を超え、社員の心身の健康維持とリフレッシュを促進し、仕事と生活の両立に向けた取り組みに力を入れています。

「ワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、職場の活性化や仕事の効率アップにつながっている」と大利さんは語ります。

## 「働きがい」「やりがい」のある職場づくり

白鶴酒造では、人材育成と教育研修にも積極的に取り組み、業務スキルの向上と会社の業務全般についての知識の習得を図り、仕事のレベルアップをめざしています。また、一人ひとりの事情に合わせて、多様な働き方を提案するとともに、高齢者や障害者の雇用の機会も増やしています。

これからも、さらに一人ひとりの多様性を生かすというダイバーシティの考え方にそって、より社員のニーズに合わせて、誰もが生き生きと、気持ちよく働くことができる職場づくりの取り組みは続きます。



### 白鶴酒造株式会社

灘五郷の御影郷で1743(寛保3)年に創業。以来274年にわたり神戸東灘の地で「時をこえ 親しみの心をおくる」をスローガンに清酒製造をはじめ、梅酒などのリキュール・焼酎を製造、販売。

神戸市東灘区住吉南町4-5-5  
TEL 078-822-8901

「こころが重くなっていませんか？」  
(兵庫県精神保健センター / いのち対策室)

心の悩みや法的なご相談などに応じています。

相談窓口	電話番号等	相談日・時間帯
いのちと心のサポートダイヤル	078-382-3566 0570-064-556※	月～金18:00～翌8:30 土・日・祝は24時間 対応:精神保健福祉士等
こころの健康電話相談	078-252-4987 0570-064-556※	火～土9:30～11:30 13:00～15:30 対応:保健師、精神保健福祉士等
夜間電話 法律相談	078-341-9600	第2・4日曜日 17:00～21:00 対応:弁護士、精神保健福祉士

※平成29年度においては、10/7、1/6、2/10の土曜日は実施していません。 ※土曜日が祝日になる場合も実施していません。

※0570-064-556は、こころの健康相談統一ダイヤルです。 県内から発信した場合に、上記相談窓口につながります。

ホームページ

兵庫県自殺防止相談窓口一覧

検索

# ハラスメントは人権問題

## 誰もがイキイキと働ける職場を実現するために大切なこととは

### ハラスメントとは

職場で起きる問題の一つにハラスメントというものがあります。上司や同僚からの心無い言動で悩み苦しむ、体調を崩したり、仕事を続けていくことが困難になったりすることがある理不尽な問題です。

ハラスメントの意味は、「悩ます」「苦しめる」ということです。

ハラスメントには、セクハラやパワハラ、マタハラ等多くの種類がありますが、ハラスメントという問題を考える時に忘れてはならないのは、『全てのハラスメントにおいて、被害者が悩まされ、苦しまされるのは、必ず他の誰かの言動によってである』ということです。

私たちは、皆、生きていくうえで守られるべき人権という権利を持っています。この人権は、日本の憲法においても基本的人権として

保障されているものです。他人に不快感を与えるハラスメントは、この基本的人権を侵害していると言えるのです。

このことに気づけば、いくら仕事だからといっても、誰かによって理不尽に悩まされ、苦しめられ、仕事を続けていくことが難しくなるということが許されないということには明白でしょう。



ヒューマシー人事労務研究所代表

正木 秀幸さん

### 仕事は全てではない

私たちは、仕事をしていると、つい「仕事は全て」「仕事だから」と考えてしまいます。その結果、加害行為をしている本人は、それがハラスメントであるということが気づかないでいることが多いのです。その証拠に、いざ問題が発覚しその原因を確認していくと「そんなつもりはなかった」と言う加害者が実に多いのです。

こうした不幸な事態を招かないためには、『一人一人の人生において仕事は全てではなく、その一部ではない』ということに職場の皆が気づくということが一つの方法です。そうすれば、「仕事だから」でなく「人としてどうなのか」という観点で相手と接していくことができるようになります。皆が元気でイキイキと働くことができるハラスメントの

ない職場風土が実現される可能性が高まります。

### 「人としてどうか」を軸に

今後、日本では少子高齢化による人手不足が進んでいくことが予想されています。また、育児や介護をしながら働く人が増えてくるでしょう。だからこそ、「人としてどうか」を軸に、様々な人が働くことのできるハラスメントのない職場を作っていく必要があると言えるのではないのでしょうか。



### Profile

神戸市生まれ。大手食品メーカーで人事業務に携わり、以後中小企業、ベンチャー企業で人事の実務経験を積む。その経験を活かし職場風土作り、健康経営導入支援、採用・労務コンサルティングなどを提供する人事コンサルタントとして活動中。著書には「我慢する理由：職場の矛盾や理不尽、人間関係に向き合いストレスに強くなる方法」(Amazon-kindle電子書籍)。

# きずな TOPIC

性的指向や  
性自認への理解

## 性的指向や性自認を理由とする 偏見や差別をなくすために

### 兵庫県教育委員会事務局人権教育課

#### 「性的マイノリティ」に係る現状

生まれた時の外観などで判断される「身体の性」と、自分が自覚している「心の性」は、必ずしも一致するものではありません。また、恋愛対象が異性とは限りません。周りや違う自分と違和感を持ちながらも、いじめや差別につながることへの不安から、誰にも相談ができずに悩んでいる人がいます。身体の性と心の性が一致しており、恋愛対象が異性である人が多数者であることに對して、そうでない人々は「性的マイノリティ」（性的少数者）と呼ばれています。20〜59歳を対象にした調査※によると、その割合は約8.0%にあたります。

#### 子どもに寄り添った対応

2015（平成27）年4月に出版された文部科学省通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」には、学校における支援の事例として、「自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める」ことや、修学旅行などにおいて「入浴時間をずらす」等が記載されています。

学校においては、児童生徒が打ち明けたとき、どのような対応すればいいのかと具体的な事例を求めがちです。しかし、性同一性障害等を含む「性的マイノリティ」の人たちが感じる違和感はさまざまであることに気をつけなければなりません。児童生徒が求める支援は、当該生徒が有する違和感の強弱等に応じたものになります。また、その違和感は成長に伴っ

て変動があり得るものとされていることから、先入観をもたず、その時々児童生徒の状況等に依じた支援を行うことが重要になってきます。本人・保護者とじっくりと話をし、その意向に基づいた対応を行う必要があります。

兵庫県教育委員会では、2016（平成28）年3月に校内研修資料『性的マイノリティ』に対する正しい理解のために』を作成しました。すべての教職員が「性的マイノリティ」に対する正しい理解を深め、児童生徒が安心して学校生活を送ることができる環境づくりを推進することが大切であると考えています。

#### 多様性が認められる社会のために

セクシュアリティ（性のあり方）に関係する “からかい” や “差別的な言葉の暴力” により、自尊感情を傷つけられるだけでなく、不登校、自殺につながることもあります。学校では「性的マイノリティ」についての心ない言動を慎むことはもちろん、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えることが必要となってきます。

こういったことが求められるのは、学校に限ったことではありません。「性的マイノリティ」の方々がストレスを感じることはない社会となるよう、個々の多様性を尊重し、あるがままの存在を理解する姿勢が私たちに求められているのです。

※「LGBTに関する意識調査」株式会社LGBT総合研究所・2016年

### きずな図書館

#### 顔ニモマケズ

どんな「見た目」でも  
幸せになれることを証明した9人の物語

著者／水野敬也 発行所／文芸春秋



本書の中で、著者の水野氏は、顔や外見に何らかの症状を持つ方々へのインタビューを通して得た感銘や学びをまとめています。水野氏自身、10代の頃、顔のむくみを異常に気にする「醜形恐怖」と呼ばれる強迫観念にとらわれ、外見へのこだわりや劣等感に悩み、「見た目や外見がその人の幸せを左右する」と実感した時期があるそうです。

インタビューでは、当事者の方々は、自分自身の症状や他者の視線とどう付き合い、どのように人間関係を築いたかをありのままに語られています。そして、症状を受け入れ、勇気を持って一歩踏み出すにはどうしたらよいかを伝えてくれています。水野さんは、それらの方々の言葉に、生きていく上で多くの人がぶつかる「壁」を乗り越えるヒントを見出ししています。

本書は大きな悩みを乗り越えてきた人々が、人生をより豊かに、幸せにする方法を教えてくれる一冊です。

# 投稿&クロスワードで 「オリジナルクリアファイル」を プレゼント!



**問** A~L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	
	K		H	C	
6					
	B		7	J	8
9	10	D	A		
	11		12	G	
14	E		F		
		16	L		
I					

## タテのカギ

- 仕事と生活の調和をはかることを「ワーク・ライフ・○○○○」と表現します
- 考え、アイデア。「いい○○が浮かぶ」
- 雷が放電するときに瞬間的に強く光ります
- お風呂上がりに身体をふくのに使うのは、「バス○○○」
- 封筒の表に書く、先方の住所・氏名
- 「秋深き○○○は何をする人ぞ」
- 早寝・早起きを心がけ「○○○正しい生活を送る」
- 栗をフランス語でいうと…。「○○○グラッセ」
- 実りの季節の次にやってくるのは寒い○○
- 釣り好きの人は一日中じっと見ているも飽きないようです

## ヨコのカギ

- 「時と○○○による」とは、その時その時の状況をわきまえて行動しようという意味です
- クロスワードパズルの○○○がわかったら是非ご応募ください
- 走る人。「長距離○○○○」
- ソプラノ・○○○・テノール・バス
- 他を顧みず、自分の思うままに振る舞うこと
- が合わない同僚ともうまくやっていきたい
- ふるさとの友と「お国○○○」で話すとなつかしさがこみ上げてきます
- 「災い転じて○○となす」
- 不測の事態に備えて、被害を最小限に食い止めるために行う対策

## 8月号の答え ショチュウオミマイ

### 読者からのお便り~8月号を読んで~

8月号で最も興味深かったのは、伊丹の『ふらつと』の記事です。施設名は聞いていましたが、内容についてはよく存じていませんでした。一度行ってみようと思います。  
(伊丹市 横江 和彦さん)

以前ほど同和問題を聞かなくなったので落ち着いたかと思っておりましたが、インターネットや就職・結婚、家を借りるのも大変とは知りませんでした。早く解決してほしいです。  
(明石市 Y.Yさん)

「平成25年度人権についての県民意識調査」から考えるに、同和問題に対する正しい認識・理解を深めるための教育・啓発が浸透するよう、地域・家庭・学校などにおける場で互いに連携していくことが大切であると痛感しています。  
(小野市 銭形平次パート3さん)

「読者からのお便り」の投稿掲載者(平成29年10月号)とクロスワードの正解者(抽選で10名)に、「オリジナルクリアファイル」をプレゼント。本誌「きずな」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。

### 応募方法

はがき、FAX、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。

### 締め切り

11月2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」ふれあいサロン係  
TEL 078(242)5355  
FAX 078(242)5360  
Eメール info@hyogo-jinken.or.jp

※応募者および投稿者の個人情報、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。



## 「ひょうご・ヒューマンフェスティバル2017 in いたみ」を盛大に開催!

8月26日(土)、いたみホール(伊丹市立文化会館)で、「ひょうご・ヒューマンフェスティバル2017 in いたみ」を開催しました。

人権講演会では、「ありのままに生きようとしたありは ありのままだった」と題して、タレントでミュージシャン、墨遊家でもある原田伸郎さんにミニライブも交えながらご講演いただきました。ふれあいステージでは、地元大手前大学による和太鼓演奏や市立伊丹高等学校吹奏楽部によるジャズ演奏で大いに盛り上がりました。他にも、人権ユニバーサル事業としてポッチャやスポーツ吹き矢、知的障害疑似体験、また子ども多文化共生イベントなどが開催され、人権を身近に感じ、人権について考える楽しい一日となりました。



## EVENT GUIDE

イベントガイド



### イベント名 平成29年度 但馬地区 精神保健福祉研修会

- 日時** 10月23日(月)13:30~16:00
- 場所** 香美町香住文化会館※R「香住駅」より香美町コミュニティバス乗車、「文化会館前」下車すぐ
- 内容** シンポジウム  
テーマ「こころの病がある方の“こころから休まる居場所があり、働ける場所がある”地域を目指そう」
- その他** 要申し込み(10月10日まで)※参加費無料
- 問い合わせ** 豊岡健康保険事務所 地域保健課  
TEL 0796(26)3672 FAX 0796(24)4410

### イベント名 第61回 兵庫県知的障害者福祉大会

- 日時** 10月26日(木)10:30~15:00
- 場所** たつの市「赤とんぼホール」※山陽道「竜野IC」から西へ約5分
- 内容** 講演「知的障害者の高齢化」  
講師 大村 美保さん(筑波大学助教)
- その他** 要申込 ※参加費2000円 ※手話要約有
- 問い合わせ** (公財)兵庫県手をつなぐ育成会  
TEL 078(242)4644 FAX 078(242)4069

※その他のイベント情報は、当協会ホームページ「研修会・イベント情報」をご覧ください。

ラジオ関西「谷五郎のこころにきくラジオ」(毎週月曜 10:00~15:00)で、14:35頃から「きずな」の記事を紹介しています。

### HALF TIME



大手生命保険会社が発表した2017(平成29)年春の新入社員を対象に行ったアンケート結果報告では、「出世」よりも「自分らしさ」「働きやすさ」を重視する傾向がある」とありました。この「自分らしさ」「働きやすさ」が、ワーク・ライフ・バランスのキーワードではないかと感じました。

私もこの春から職場が変わり、新しい環境で新しい仕事を任されています。当初は、目の前の仕事に追われ、「自分にできるのか」と不安ばかりでした。

しかし、上司や職場の仲間からのアドバイスや何気ない声かけで、気持ちが軽くなりました。職場のコミュニケーションが「働きやすさ」を作り、心に余裕ができると「自分らしさ」が出せるようになって実感しています。

これからも「きずな」を通して、一人ひとりが輝く、働きやすい職場づくりについて考えていきたいと思えます。(西村)

