



ひょうご人権ジャーナル

KIZUNA

きずな

特集 職場と人権

誰もが生き生きと 働き暮らすために

INDEX

- 2 グラフで見る働く人の人権
- 3 仕事も家庭も笑顔で充実するために
杉浦 太陽さん(俳優)
- 4 企業と人権～急拡大する人権リスク防止
の視点から～
池田 耕一さん(立命館大学大学院経営管理研究科 客員教授)
- 5 パワーハラスメントを生み出す職場
久保 真人さん(同志社大学政策学部・総合政策科学研究科 教授)
- 6 幅広い人材が活躍できる職場づくりを
めざして
フルヤ工業株式会社(丹波篠山市)
- 7 HIV陽性者の人権について考える
井上 洋士さん(放送大学 客員教授)
- 8 情報ぷらざ



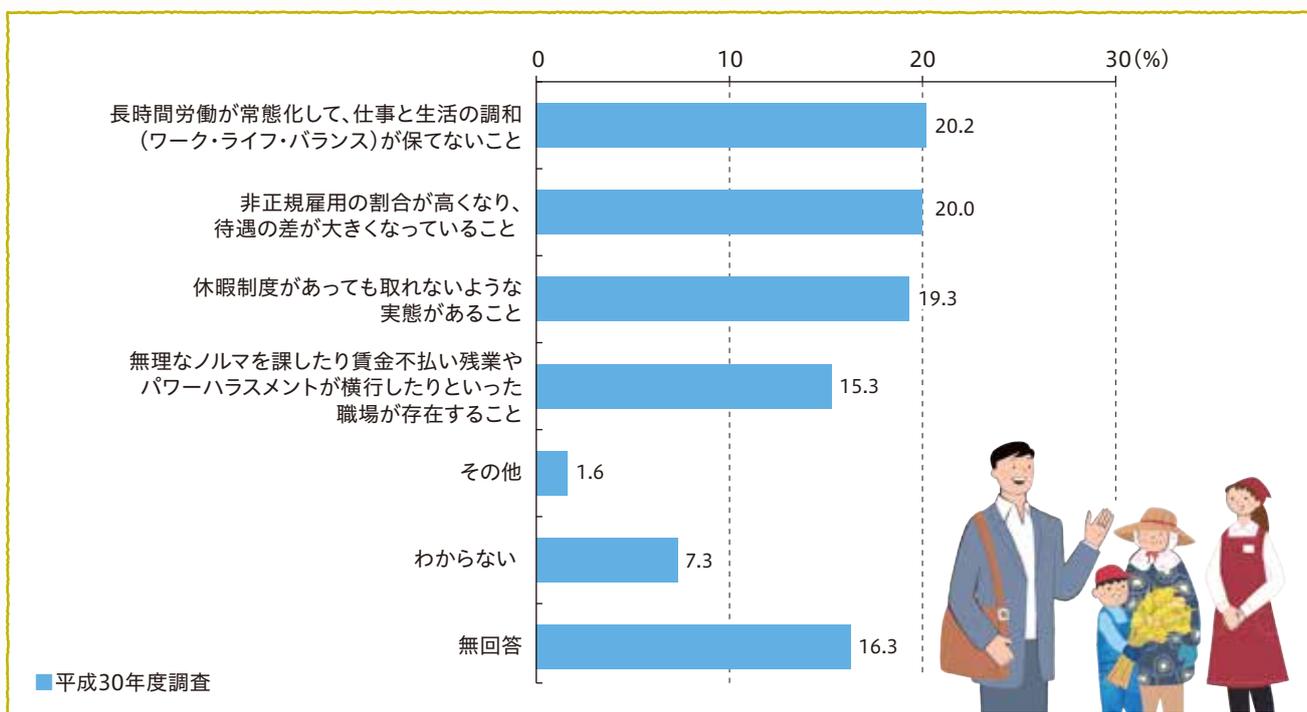
働く人のワーク・ライフ・バランスの実現を支援するため、企業や団体では働き方の見直し、多様な働き方の導入、職場環境の整備等が進められています。しかし、ハラスメントや長時間労働、待遇の格差などが大きな社会問題となっています。

本号では、働く人たちの環境や権利について人権尊重の観点から見直し、職場でのやりがいや家庭、地域での充実感をもって暮らせる社会について考えてみましょう。

グラフで見る働く人の人権

平成30年度 人権に関する県民意識調査の結果より

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はどのようなことですか。(〇は1つまで)



兵庫県が昨年度実施した人権に関する県民意識調査の結果を見ると、働く人に関する事で県民の皆さんが特に問題があると思うことは、「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20.2%で最も高く、次いで「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」(20.0%)、「休暇制度があっても取れないような実態があること」(19.3%)、「無理なノルマを課したり賃金不払い残業やパワーハラスメントが横行したりといった職場が存在すること」(15.3%)の順となっています。また、「わからない」の割合が7.3%となっています。

ワーク・ライフ・バランスって?

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった個々の私生活も充実させる」という考え方です。

ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、仕事の充実感と生活の充実感の相乗効果が生まれます。仕事と生活の望ましいバランスは個人によって違ふとともに、またライフステージによっても変化するものです。様々なライフスタイルや、子育て期、親の介護などを行う中高年期といった人生の各段階におけるニーズに合わせて、多様な働き方を選択出来ることが重要です。

仕事と生活の相乗効果



☆仕事が発達していると、自身の生活にもゆとりや満足をもたらします。

☆家庭生活や自分の余暇が発達していると、仕事にも意欲がわいてきます。



Profile

1981(昭和56)年大阪府出身。2001(平成13)年『ウルトラマンコスモス』主演。その後、ドラマ、バラエティなどで幅広く活躍。Eテレ『趣味の園芸 やさいの時間』、BS日テレ『旬感レシピ』などにレギュラー出演中。元モーニング娘。の辻希美さんと結婚。「ベスト・ファーザーイエローリボン賞」、「いい夫婦パートナーオブザイヤー」など受賞。

この人に
聞く!

仕事も家庭も 笑顔で充実するため

俳優

杉浦 太陽 さん

現在、ドラマ、バラエティで幅広く活躍するとともに4児の父親として家事育児にも取り組む杉浦さん。仕事でも家庭でも生き生きとあり続ける秘訣について話を伺いました。

俳優として活躍する中で、家事育児に積極的に取り組むようになったきっかけは

子どもが生まれてからの妻の負担を見たことです。「このままでは妻は何かを我慢し、何かを犠牲にする生活になってしまう」と強く感じました。縁あって家族となったのです。その家族を「大切にしたい」「共に歩んでいきたい」という思いが自然と家事や子育てに積極的に取り組むことにつながったと思います。

家事育児に取り組むときに心がけていることは

家事も子育ても立派な労働です。家族が多いというのがありますが、本当に妻の負担は大きいと思いま

す。ですから、一緒に家事をすることで、妻の負担を減らすだけでなく、夫婦の会話やゆつくりするひとときがもてるようにしています。例えば料理でいうと、妻が料理長なら僕は副料理長。はかどるようにサポートしていくとスムーズに料理ができますし、会話も生まれます。

また、子どもが小さいときは、学校の行事やお知らせなど知っておかないといけないことがたくさんあります。どちらかが体調を崩したとき、さっと動けるように互いに家のことを把握しておくことが大事だと思っています。

杉浦さんが考えるワーク・ライフ・バランスとは

僕は、自分が「仕事と家庭の両立」がうまくできているとは思っていません。やはり家庭での家事育児の負担の大部分は妻です。僕は、あくまで協力者でしかありません。助けてくれる親が周りにいて、仕事のスケジュール調整をある程度できる状況の自分たちは恵まれているのです。おかげで、仕事も全力で取り組むことができます。

世の中には、一人親でしっかりと子育てをしながら仕事と家庭を両立させている人が大勢います。「大切な家族のために」という思いさえあれば、

家族それぞれの考え方、ライフスタイルによって、家事や育児の役割分担や配分が違ったそれぞれのワーク・ライフ・バランスがあつていいと思います。

仕事と家事育児の両立は、どのような影響をもたらしていますか

一番は生活のリズムです。家族全員それぞれが、できることは自分でする。それでいて自然と協力し合っています。夫婦も、家族も互いの人権を尊重し助け合う関係、いわゆる相互扶助の関係が大切だと思います。それは「相手を思いやる」とことだと思っています。僕が家事育児に積極的に取り組むことで、子どもたちが自然に誰かの負担を軽くしてあげようと思動するようになる、子どもたちに思いやりの心を育むという点で、とてもよいことだと思っています。

今後の抱負は

多くの方に支えられ、今年で芸能生活22年を迎えます。この22年には山もあり、谷もありましたが、多くの方に支えられながら一つ一つの仕事に、真っ直ぐに、誠実に取り組んできました。

この先も縁を大切に、絆を大切に、仕事でも家庭でも周りの人を笑顔にできるような存在でありたいと思っています。

企業と人権

急拡大する人権リスク防止の視点から

立命館大学大学院経営管理研究科客員教授

池田 耕一 さん

いま、企業はリスク新時代に直面

21世紀を迎えた頃から、あらゆる企業はリスク新時代ともいうべき経営環境の変化に直面しています。その背景はグローバル化とデジタル化の急速な進展です。グローバル化によって、「よりフリー（自由競争）」、「よりフェア（公正）」、「よりオープン（透明性）」をキーワードとして、社会の企業に対する価値観（いわば、ものさし）の急激な変化が発生しています。またデジタル化によって、企業で働く個人から発信される情報がSNSなどを通じて画像や音声とともに瞬時に社会に伝わるようになりました。

このような状況のなかで、急拡大しているリスクのひとつに企業における人権リスクがあります。ご存じのとおり、パワハラ、セクハラなど様々なハラスメントや長時間労働などが社会的に大きな問題となって

います。社会の急激な変化に対応して、企業の仕事のやり方や職場のあり方を変えることが求められています。しかし、多くの企業はなかなかこれらを変えられず、社会と企業の価値観のギャップが拡大し、その結果として人権リスクが急拡大しています。

人権リスク防止のキープポイント

なぜ企業は仕事のやり方や職場のあり方をなかなか変えられないのでしょうか。たとえば、数年前に大手広告代理店で新入社員が月100時間超の残業が続くなかで自死したことについての、ある大学教授（元大手電機会社幹部）の発言が社会的に大きな批判を招いた事例があります。その発言とは、「月あたりの残業時間が100時間を超えたくらいで過労死するのは情けない……」というものでした。教授が

企業で勤務されていた時代には、恐らく月あたり100時間を遙かに超える残業が珍しくなかったでしょう。

顧客の要望が変われば、それに応じて商品やサービスを変えらることは経営者や責任者にとって自明のことです。しかし、仕事のやり方や職場のあり方などに関する社会の価値観の変化については、自らが体験した以前の時代の価値観



がいわば背骨に刻み込まれているかのように、多くの経営者や責任者は鈍感です。

人権リスク防止のキープポイントは、経営者や責任者が率先してリスク時代における社会の企業に対する価値観という経営環境の変化を直視し、仕事のやり方や職場のあり方を迅速に変えることだと言えますでしょう。



Profile

京都大学法学部卒業後、松下電器（現パナソニック）入社。人事業務を担当後、初代企業倫理室長として、企業倫理・CSR（企業の社会的責任）に一貫して取り組む。同社退職後、立命館大学大学院教授を経て、現在は立命館大学大学院経営管理研究科客員教授、一般社団法人経営倫理実践研究センター首席研究員などを務めている。

パワーハラスメントを生み出す職場

同志社大学政策学部・総合政策科学研究科教授

久保真人さん

パワーハラスメントの現状

2016(平成28)年、厚生労働省がおこなった「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によれば、3人に1人が過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがありと回答しています。半数以上の企業がその予防、解決のための取り組みを実施していると回答している中、いまだに数多くの従業員がこの行為により身体的、精神的な苦痛を経験していることとなります。

組織的対策

パワーハラスメントを予防する組織的対策は、何がその行為を助長するのかを考えることでその方向の一端が見えてきます。パワーハラスメントという言葉がマスコミでも繰り返し伝えられている中、いまだに多くの企業で問題となる事例が発生し続けているのは、パワーハラスメントをおこなう当事者、さらに取

り巻く人たちの間で、その行為がパワーハラスメントだという認識がなためでしょう。パワーハラスメントへの最良の対策は、職場内での他のメンバーの言動に感受性を持つことに尽きるのではないのでしょうか。

職場にはそれぞれ固有の風土があります。声に出さなくてもやるべきことが伝わっているなど、職場風土が生産性に寄与する部分も少なくありません。しかし、暗黙のルールや日々のやりとりへの感受性が失われたとき、「業務の適正な範囲を超えた行為」が「日常的行為」として見逃されてしまうことにつながります。

ダイバーシティマネジメント

この意味で、一見まとまりのない多様性のある職場環境が、パワーハラスメントの低減に資する可能性について目を向ける必要があります。ダイバーシティマネジメントと総称されるこの種の取り組みは、生産



性への貢献についてはプラス、マイナス双方の議論がありますが、メンバーが個々の違いに目を向けざるを得ない環境であることには間違いありません。

このような環境が、職場内での「日常的行为」の異常さに気づく「目を養ってくれるはず」です。さらに言えば、このような職場環境は、パワーハラスメントの抑止に限らず、ワークライフバランスの適正化など、組織の健全さを保つことにもつながる可能性があります。表面上波立つことのない「まとまった職場」が、パワーハラスメントの温床となっているのかもしれない。

Profile

文学博士。専門は組織心理学。京都大学文学研究科博士後期課程中退。大阪教育大学助教授を経て2006(平成18)年より現職。著書に『バーンアウトの心理学』(サイエンス社、2004年)、『感情マネジメントと癒しの心理学』(朝倉書店、2011年)など。

女性活躍推進法の一部を改正する法律が公布されました

(法改正の概要)

1 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性の職業生活における活躍に関する情報公表義務の対象が、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大。

2 常用労働者301人以上の事業主は、女性活躍に関する情報公表項目について、「職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の各区分から1項目以上の公表が必要に。

3 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特別認定制度(プラチナえるぼし(仮称))の創設。

(施行日)

公布(2019年6月5日)後1年以内(①)の義務対象事業主の拡大は3年以内の政令で定める日

法改正の詳細については、兵庫労働局雇用環境・均等部(TEL:078-3367-0820)までお問い合わせください。

幅広い人材が活躍できる職場づくりをめざして



フルヤ工業株式会社(丹波篠山市)

フルヤ工業株式会社
丹波篠山市大沢新110
TEL 079-594-1111(代) FAX 079-594-1115
URL <http://www.furuyainc.co.jp>



リニューアルした社員食堂。
カフェテリア風で心もゆっく
り癒されます

プラスチック製品の開発・製造を手掛けるフルヤ工業株式会社は、今年創業101年。全従業員の6割を占める女性が出産後も働きやすい環境をつくるとともに、外国からの実習生を積極的に受け入れるなど、だれもが活躍できる職場づくりに先進的に取り組んでいます。上席取締役管理本部長の井谷敏嗣さんに話を伺いました。

従業員の声を環境改善につなげる

同社では、よりよい職場づくりに向け、従業員による「職場環境改善提案」に取り組んでおり、これまで多くの提案を即実行してきました。2017(平成29)年には、社員食堂をリニューアルするなど職場環境を整え、従業員からの喜びの声が上がっています。また、仕事の効率化や品質改善等、業務環境に関する改善案も提案されています。自らの意見が業務活性化につながることで従業員の働く意欲も向上しているそうです。

また、従業員個人の処遇や将来の役割へのビジョンなどを記した「自己申告書」は、降矢寿民社長と共に

すべてに目を通すという井谷本部長。時には、個人の家庭環境についての相談が寄せられることもあり、個別のヒアリングを通してサポートを行っている。従業員の満足度を高め「働き続けたい」と思える職場づくりに力を注いでいます。

女性従業員の活躍を支援

プラスチックの製造過程には細かい検査や作業が多く、根気よく、ていねいな仕事ができる女性の力が必要です。そこで、従業員の半数以上を占める女性従業員が安心して子どもを預け働けるように、5年前に企業内託児所「サポテンハウス」を開設しました。その結果、女性の離職率は下がり、従業員の雇用の安定につながりました。また、パート従業員の意識調査を実施し、正社員への転換を希望した女性が正社員となりました。今後は、女性の仕事へのやる気も高め、女性管理職の育成をめざしています。

外国人技能実習生の力を生かす

同社では外国人技能実習生も積極的に受け入れ、現在はエンジニア

の男性社員を含む約30人が働いています。実習生の採用は、当初は降矢社長が、現在は井谷本部長が実際にベトナム、ミャンマーに赴き、現地と面接を行います。採用後は、日本語指導もていねいに行うほか、定期的な開催するミーティングで実習生の声を聞き、日常生活の相談、支援を行っています。

実習生は協調性も高く、日本人従業員と積極的に関わりながら仕事に真面目に取り組んでおり、欠かせない人材となっています。

井谷本部長は、「新しい人材を確保するだけでなく、今いる従業員がやりがいをもって働き続けられるようにすることが大事」と話します。従業員の提案を会社の成長につなげることで、一人一人の働く意欲が高まります。同社はこれからも「会社と個人が一体感を持って働くこと」を大切に、幅広い人材が活躍できる職場づくりを進めていきます。



企業内託児所「サポテンハウス」

きずな
TOPIC
エイズ/HIV感染者
の人権

HIV陽性者の 人権について考える

放送大学客員教授
井上洋士さん

HIV陽性者は、差別を恐れて隠れようとしがちです。

HIV Futures Japanプロジェクトが実施したHIV陽性者対象の調査(2016~17年実施)では、93%の人が「HIV陽性であることを他の人に話すときにはとても用心する」、66%の人が「HIV陽性であることを周囲に知られないように頑張っている」と回答していました。なぜこんなに隠そうとするのか。それは、差別をされないようにするためです。

HIVの治療は大幅に進歩している

HIV感染するとすぐに死んでしまうというイメージもいまだに根強いものです。たしかに、映画や舞台では、HIVに感染して命を落とす場面が多いです。しかし、今は治療が進歩しており、HIVに感染していることがわかっていても、定期通院して治療薬を飲み続ければ、命を落とすことはありません。それどころか、HIV感染していない人と同じくらい生きることができ、「死ぬ病」ではなく「生きられる病」になっているのです。

怖なものになってきているのかもしれませんが、しかしそれも変わってきています。効果的な治療を続け、HIVのウイルス量が半年以上検出限界値未満に抑え込まれ続ければ、性交渉による他の人への感染の恐れはゼロになるという研究結果が、2018(平成30)年に発表され、世界中の研究者が支持をしています。もはや、他の人にも感染しない病に変わりつつあるのです。

日頃から想像力を働かせること

それでもHIV陽性者は、周囲の人々に差別されるのではないかとおびえて生きています。では、私たちは何ができるのでしょ

うか。重要なのは、障害や病のある方々への温かいまなざしを心がけることです。「オレ、エイズじゃないから」というような発言は、HIV陽性者をさらに追い詰めます。周囲にHIV陽性者がいるかもしれないという想像力を日頃から働かせることが重要です。

少しだけ意識して心がけてみませんか。皆さんの力で、HIV陽性者にやさしい社会づくりができるかもしれません。

Profile



HIV Futures Japanプロジェクト代表、国立がん研究センター主任研究員。日本エイズ学会理事を兼任。2012(平成24)年HIV Futures Japanプロジェクトを立ち上げ、HIV陽性者向けに生活に必要な情報を提供するウェブサイトを作成・公開するとともにHIV陽性者対象の大規模ウェブ調査を実施。HIV陽性者に関する論文や著書多数。

HIV Futures Japanプロジェクトの総合情報サイト <https://futures-japan.jp/>

きずな映画館

レディ・マエストロ

実在した女性指揮者アントニア・ブリコ。女性が指揮者になるなど夢にも許されなかった時代、彼女は1930年にベルリンフィルを指揮して初舞台を踏み、一流オーケストラの指揮者として広く認められた初めての女性と言われています。

音楽への情熱のほかには、財力もツテもない彼女が男性中心の業界で男性と渡り合うためには、「女である自分」を押し殺さなければなりません。指揮者デビューの道筋をつけることになる恩師ムックを動かしたのも「音楽のために人生を捨てる」という決意だったのです。

彼女の没後30年を経た今日でも、そうした決意なしに夢を叶えることのできない世界への批判が、本作には含まれています。

彼女は生涯独身でしたが、今も結婚や出産という場面で犠牲を強いられるのは圧倒的に女性です。女性だけの楽団を創設し公演に臨む彼女を客席から見守るかつての恋人の眼差しは、彼女が捨てたものの尊さをほろ苦く暗示しています。



©Shooting Star Filmcompany - 2018
配給: アルバトロス・フィルム
監督: マリア・ペーテルス
2018年オランダ映画、139分
11月1日からシネリーブル神戸で公開
お問い合わせは、078(334)2126

「ひょうご・ヒューマンフェスティバル 2019 in たかさご」を盛大に開催!

8月24日(土)、高砂市文化会館・高砂市文化保健センターで、「ひょうご・ヒューマンフェスティバル2019 in たかさご」を開催しました。

県立高砂南高等学校吹奏楽部による演奏で幕を開け、ふれあいステージでは、正蓮寺こども園の和太鼓演奏・認定こども園真浄寺保育園の鼓笛演奏で大いに盛り上がりました。

人権講演会では、「誰もが助けあう社会をめざして～パニック症とともに歩んできた10年間～」と題して、女優で心理カウンセラーでもある大場久美子さんにご講演いただきました。

他にも、人権ユニバーサル事業として、ポッチャ体験や車いすツインバスケットボール体験、知的障害疑似体験が、また子ども多文化共生イベント、映画上映、キャラクターショーなどが開催され、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。



オープニングステージの様子

講師 大場久美子さん

EVENT GUIDE イベントガイド



- イベント名** 第63回 兵庫県知的障害者福祉大会
- 日時** 10月11日(金) 10:30～15:00
- 場所** 相生市文化会館
※JR「相生駅」から神姫バス「相生港(相生市文化会館前)」下車すぐ
- 内容** 演題:「親なきあとの準備支援～財産管理のあり方を考える～」
講師: 福島 健太さん(弁護士)
※参加費2,000円 ※当日申込可 ※手話有
- 問い合わせ** 公益財団法人 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。

【お知らせ】のじぎく会館の会議室ご利用料が10月より改定されます。詳しくは、協会ホームページをご覧ください。

ラジオ関西「谷五郎の笑って暮らそう」(毎週火曜日10:00～13:00)で、12:35頃から「きずな」の記事等を紹介しています。



今まで24時間営業をしていた近所のスーパーが最近営業時間を短縮しました。コンビニでも時短営業を検討するところが増えていていると聞きます。これも「働き方改革」の一つなのでしょう。けれども、深夜の営業を頼りにしていた利用者もいると思うと、どのように変えていくのか、職場での十分な協議が必要だと思えます。

以前、「働く」とは「傍(はた)にいる人を楽(らく)にすること」と聞いたことがあります。自分の仕事

が周りの人や職場にプラスになるのはやりがいにつながります。けれども、働きすぎて疲れてしまうのは、自分の体と心、また周りの人や職場にもマイナスになってしまいます。

一人ひとりに合った「ワーク・ライフ・バランス」を大切にしましょう。誰もが職場、家庭、地域で笑顔で健康に過ごせるよう、みなさんと共に考えていきたいと思えます。

(西村)

