

さすな

KIZUNA

10

2020年
令和2年

特集 職場と人権

多様で柔軟な
働き方をめざして



INDEX

- 2 「ワーク・ライフ・バランス～仕事と家庭の調和～」
菊地 幸夫さん（番町法律事務所 弁護士）
- 3 「職場のハラスメントは行ってはならないもの～働く人の人権を守るために～」
内藤 忍さん（独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
- 4 「働き方改革と多様性の受け皿としてのテレワーク」
長沼 史宏さん
（TDMテレワーク実行委員会実行委員長 アステリア株式会社 コミュニケーション本部長）
- 5 「コロナハラスメント」
西田 治子さん（一般社団法人日本産業カウンセラー協会 シニア産業カウンセラー）
- 6 「自分たちにできる「当たり前のこと」を行い続けて～SDGsへの取組～」
株式会社ソーイング竹内（多可町）
- 7 「人権社会を創るのは一人ひとりの行動」
青木 理恵子さん（特定非営利活動法人CHARM 事務局長）
- 8 情報ぶらざ



ひろげよう こころのネットワーク



兵庫県・（公財）兵庫県人権啓発協会
兵庫県マスコット はばタン

新型コロナウイルス感染症の影響等で新しい生活様式が求められ、働き方においてもテレワークや時差出勤などの多様で柔軟な働き方を取り入れる企業や団体が増えてきています。その一方で、過労や仕事上のストレスによる心の健康問題、職場におけるハラスメントやいじめなどが大きな社会問題となっています。

本号では、変わりゆく働き方とともに、私たち一人ひとりが仕事と生活のバランスを見直し、職場・家庭・地域において、生き生きと暮らすためにできることを考えてみましょう。

特集 職場と人権

ワーク・ライフ・バランス 仕事と家庭の調和

番町法律事務所 弁護士

菊地

幸夫 さん



プロフィール

中央大学法学部卒業。元司法研修所刑事弁護教官。現在、社会福祉法人練馬区社会福祉事業団理事も務める。また、日本テレビ「行列のできる法律相談所」及び「スッキリ」をはじめ複数の番組にレギュラーとして出演。弁護士業務の傍ら体力作りにも勤しみ、各地のトライアスロン大会へも出場。地元小学生のバレーボールチームの監督等も務めている。

人間力が物を言う

仕事でも一目置かれ、同時に良き家庭人であれば言うことないですね。

仕事上での評価は周りの目もあり、ある程度客観的なものかも知れませんが、仕事で高い評価を勝ち取るには、持ち合わせるスキルに加えて人間力が物を言う面も多いでしょう。いくら仕事ができてもパワハラ、セクハラの固まりのごとき人物ではどこかで座礁してしまうと思います。他方、家庭での評価はそこが密室故に中々分かりません。

外と内

我々弁護士は、離婚その他の法律問題の依頼を受ける際に、そのような外部からは分からない、極めてプライベートな家庭の内情に踏み込んで聞き取りを行います。

その中でしばしば出会うのが、外と内とでかなり異なる表情を持つ当事者です。

外、即ち仕事上では、中々高いステータスを持ち、担当業務も例えば男女共同参画のような社会における男女の協力なくしては達成できないような内容であったりする者が、家庭に入った途端に極めて冷酷な暴君に豹変するといったケースです。その家庭にあつては、不幸にも男女平等や人権などという概念は全く存在しないかの如くです。

そのような本当の人権や男女平等を理解し実践できていない人物が行う仕事とは、いわば見せかけだけのものではなく人の心を動かす類のものにはならないでしょう。

ワークとライフ 相互のバランス

ワークライフバランスは、仕事での学びや達成が家庭生活、ひいては地域での活動

などに還元され、また家庭や地域で得た経験が仕事でも生かされるように、相互に深みを与え合うことが理想なのではないでしょうか。

しかし、本当の人権センスに欠ける者は、仕事でも家庭でも、結局周囲を傷つけ足を引っ張るだけです。職場でも上司、同僚、部下の人格を尊重し、家庭でも配偶者を同等のパートナーとして認め、一人の人格者として子どもを扱う。このような意識と実践があつて初めてワークとライフは相互のバランスを取りながら発展できるのではないのでしょうか。

私も、日々その履践を己に問い直し続けています。



職場のハラスメントは 行っていないもの 働く人の人権を守るために

(独)労働政策研究・研修機構

副主任研究員

内藤 忍 さん

ハラスメントの法改正

会社の予防・対応義務

昨年、職場のハラスメントに関する法律が改正されました。労働施策総合推進法に置かれた新しい規定は、パワーハラスメントの予防や事後対応を会社に義務づける内容です。会社には、パワーハラ防止に関する方針の明確化とその周知・啓発、相談体制の整備、パワーハラの可能性のある言動の事後の迅速かつ適切な対応が求められることになりました。

会社の役員や労働者の ハラスメント防止の責務

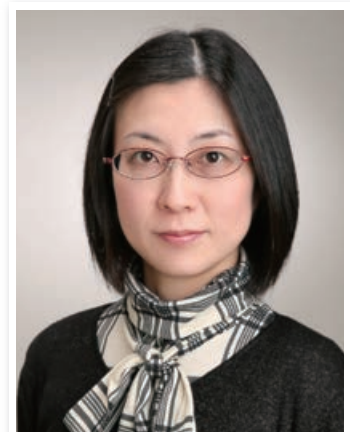
この法改正では、会社の義務だけではなく、社長などの役員や会社で働く

労働者に対しても一定の責務を課すことになりました。その責務とは、ハラスメント(パワーハラ、セクハラ等)を行ってはならないこと等に関する理解を深め、「他の労働者」に対する言動に注意を払うよう努めなければならないというものです。こうした法規定は、ハラスメントでは初めてのものでした。そして、「ここでいう「他の労働者」には、他の会社が雇用する労働者と、就職活動中の学生などの求職者も含まれます。同じ会社の同僚や上司部下間のハラスメントだけでなく、仕事で接触する会社外の人へのハラスメントも行っているのではないのです。社外の第三者に対するハラスメントの規制は、昨年採択されたILO(国際労働機関)のハラスメントの条約にもみられる国際的な流れです。

働く人の人権を守り、 働きやすい職場環境を 作るために

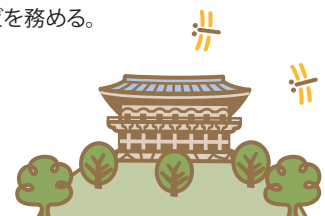
「相手のことを思って良かれと指導した」「いじめるつもりはなかった」といった、行為者側の意図や思いではなく、言動を受ける者がどう受け止めるか、相手の精神状態に問題がないかどうか、相手が重要です。「自分ならこう言われたら大丈夫」ではなく、「こう言ったら、こうしたら、その相手はどう思うか」と相手の立場から考え、相手の様子を観察することが大事です。

また、仕事のためのコミュニケーションであるならば、言動の受け手が悩んで生産性が落ちたり、メンタル疾患になるなどの、仕事を阻害するような結果になっては意味もないはずで



プロフィール

2006年早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得、同年機構へ。2010年英ケンブリッジ大学法学部客員研究員。研究テーマは、仕事上のハラスメント、ジェンダー法、差別禁止法制。厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」委員、同「パワーハラスメント対策企画委員会」座長などを務める。



す。仕事を阻害しない、双方の仕事がはかどるようなコミュニケーションの方法を改めて考えましょう。
法を守るためにハラスメント防止の取組を行うのではなく、働く人の人権を守り、働きやすい職場環境を作ることが目的であることを忘れないでください。

働き方改革と多様性の受け皿としてのテレワーク

TDMテレワーク実行委員会 実行委員長
アステリア株式会社 コミュニケーション本部長

長沼 史宏 さん

元々は東京五輪に向けたテレワーク普及啓発活動としてスタート

緊急事態宣言が発令された4月。政府を含めた各方面からテレワークによる新型コロナウイルス感染予防対策が呼びかけられましたが、全国平均での実施率は27%（※）にとどまりました。この時の政府目標は70%でしたが感染者が急増した東京都でも52%（※）と、目標は達成できませんでした。

※厚生労働省の調査より

毎年、台風や豪雪などの自然災害で公共交通機関が混乱しても、多くのビジネスパーソンは通常の倍以上の時間をかけてでも出社しようとしています。かつての「いざ鎌倉」を引き継いでいるかのごとく、日本では馳せ参じるこ

より自由で合理的な働き方の普及啓発を目的に、私たちは先進的な取組を展開している企業・自治体とともに「TDMテレワーク実行委員会」を2019年7月に発足させました。2020年に開催される予定であった東京五輪のちょうど一年前のスタートでしたので、五輪期間中の交通混雑を緩和することも企図し、参画企業におけるテレワークの推進や対外的な啓発活動を行ってきました。

コロナ禍でテレワークを導入する企業の相談が急増

今年に入り、日本で新型コロナウイルスの感染が拡がり始めると、テレワークに関する沢山の相談が寄せられ、導入に苦労する担当者様の様々な声を聞いてきました。「テレワークをしていると、上司や同僚から楽をしているかのように思われるのでやりにく



農家民宿でのワーケーション

い」「どんなITツールを使えば良いのか?」「部下と離れて仕事をする効率率が下がるし、管理もしにくい」、など多くの声が寄せられました。

こうした相談が示しているように、出社することへの固執が社内に残っている限りテレワークをなかなか定着させることはできません。また、ITツールが発達した現代ではビジネスチャットなどを上手に使いこなせば、離れていても普段通りの連携が可能です。そしてマネージャーは、アウトプットから仕事の質を評価する管理能力を身につけ、離れた所にいるメンバーの的確なマネージメントに努めることが重要です。

多様性を具現化する働き方としてのテレワーク

テレワークはコロナ禍での働き方として注目が高まっています。場所に

こだわらない働き方は、家族の介護やハンディキャップのために出社が難しい人、さらには海外に居住するメンバーとも一緒に働くことができる就業形態です。つまり多様性を具現化する社会の受け皿としても、テレワークには期待が寄せられています。是非この機会に、テレワークがもたらす根源的なメリットや価値についても、皆さんと一緒に考えていければと思います。



プロフィール

大手製造メーカーで広報・IR、五輪メダリストのマネジメント業などに従事。2015年4月にアステリア(株)に入社しIT業界へ転身。テレワークを含めた旬の話題に絡めたPR活動を展開するとともに、(一社)ブロックチェーン推進協会では事務局長を務め技術の普及啓発やスタートアップPR支援に注力。広報活動に関する勉強会の講師としても活動中。



コロナハラスメント

一般社団法人日本産業カウンセラー協会
シニア産業カウンセラー

西田 治子 さん

人権侵害と差別

新型コロナウイルスの収束・終息の見通しがつかず、感染防止の意識が高まる中、新型コロナウイルスに関連したハラスメントが増えています。

「新型コロナウイルスに感染するのでは？」
「感染して死んでしまうのではないかな？」などの不安と恐怖から、また自分は感染予防のために「正義」を行っているという思いから感染者へ嫌がらせを行う、コロナハラスメントが問題になっていきます。「感染者の個人情報暴露する」「医療関係者やその家族を病原菌のように扱う」「離れて！」「ばい菌をまき散らすから出社するな！」など新型コロナウイルス感染防止対策の名のもと、人間としてやってはいけない人権侵害や差別が平然と行われています。

もし自分の身近に感染者が出たら、皆さんはどのように思い、考え、行動しますか？ どう関わっていきますか？ イメージしてみましょう。

「自分や家族のことを危険物や汚いものと思うか」「治って会社に行っても皆自分には近づいてこないかも」「SNSなど交流サイトで自分の情報を拡散されるかもしれない」「汚いやつ！死ね、ここから出て行け！」など酷いことを言われるのではないかな？」

さらに恐怖を感じることは、現在はSNSなど匿名で自分の思いを発信できることです。現実には肯定的で建設的なものであればOKですが、今問題になっているのは、差別的、否定的、攻撃的、誹謗中傷、破壊的なものです。無責任な発信も多く、一人だと立派な社会人なのに多数になると面白がつ

て増長していくのです。

コロナハラスメントは重度のストレスになります。ストレスは、脳を緊張状態にし、血流を悪くし、免疫力も低下させ、ウイルスに対する抵抗力も低下させるのです。

優しい人に

このようなハラスメントではなく、「大変な目にあったね。もう治ったのね」「嫌な目にあわなかった？」「今辛いことはない？」など普通に関わっているように感じるといいですね。

周りの人も「感染したら嫌だな」という不安があるときは、「ごめんね、ちょっと不安なのでソーシャルディスタンスを取らせてね」などと自分の気持ちを適切な言葉で発信しましょう。何



プロフィール

西田カウンセリング&キャリアサポート代表。日本産業カウンセラー協会養成講座、シニア講座等にて講師担当。日本全国の企業、地方自治体において傾聴研修、職場のメンタルヘルス研修、キャリア開発研修等実施。著書に「18歳からのキャリアプランニング」(共著)(北大路書房)がある。



自分たちに行ける

「当たり前のこと」を行い続けて

SDGsへの取組

株式会社ソーイング竹内(多可町)

多可郡多可町中区糺屋90

TEL・0795-3210018 FAX・0795-3213723

URL <https://www.sewing-takeuchi.co.jp/>

縫製加工業を手掛ける株式会社ソーイング竹内は、1982年に創業。SDGs(持続可能な開発目標)に賛同され、目標達成に向けて活動するなど、地域産業の活性化、職場環境の改善、地域社会への貢献に取り組みられています。代表取締役の竹内裕児さん、営業部の笹倉清明さんに話を伺いました。

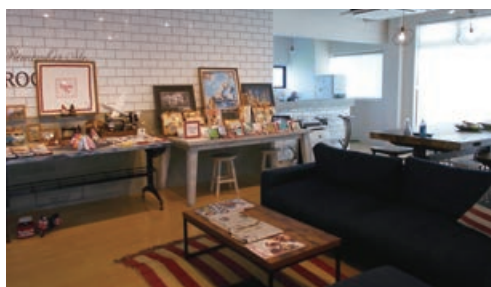
社会貢献が人を育て、
会社を育てる

職場環境づくりのため、社内を整理整頓し、生地などの無駄をなくしていく取組から、清掃活動など社会貢献活動が生まれました。

また、お得意様の提案で環境にやさしいエコバッグの作成に携わり、当時環境省のパイロット事業であった「エコアクション21」(※)を取得したこと

により、会社として大きく変化してきました。目的意識が芽生え、会社の経営理念や社訓ができ、社会貢献に取り組むことが職場環境づくりに通じていることを実感しました。

現在では「地域の清掃活動」に加え、「地域との『災害時における事業所の施設利用に関する協定』の締結」お裁



縫教室」「廃棄生地のリサイクル」等の社会貢献を行っています。社会貢献を始めた当初は社員の中にとまどいなどがあつたように思いますが、今

では社員からの提案などもあり、率先して活動しています。



経営理念を掲げる竹内社長

人に優しく己に厳しく

経営理念の「人に優しく己に厳しく」は、「強い者には強く弱い者には優しく」という考えのもと、人としてどう成長できるかということを大切にしていきます。

今回、新型コロナウイルス感染症の影響で、市場では深刻なマスク不足に陥りました。社会貢献の一環として一人でも多くの方に安全安心なマスクを届けたいと考え、布製マスクの生産を開始するとともに、地域の高齢者へ配るため備蓄していた不織布マスクを町へ寄贈しました。また、子ども用サイズのマスク不足解消の要望があり、地域の未就学児を対象に子ども用サイズの布製マスクを町に寄贈しました。社会の状況や市場の要望に応える中で、多くの反響があり、その後思いがけず多数の注文をいただくことになりました。社会貢献がビジネスに

つながったと言えます。

チャレンジすることが
飛躍につながる

繊維産業が衰退し、この地域の活気もなくなっています。当社ではこれらの地域を担っていく若者を大切にしていかなければならないと考えています。そのため若者がチャレンジしたことを経験豊富な先輩がリカバリできるような組織を目指しています。

現在、新型コロナウイルス感染症の影響で活動の制限はありますが、社員が目標を持ってチャレンジし、形にしていけることが、モチベーション維持につながり、人と会社の飛躍につながっています。

これから
も様々な活動を通して
社会に貢献
できる「人」
を育て、地域
とともに成長
できる企業
を目指します。



※環境省が策定した日本独自の環境経営システムで企業が環境への取組を自主的に進めるための方法を定めています。第三者機関が認証・登録し、更新には審査が必要です。

「エイズ／HIV感染者の人権」 人権社会を創るのは 一人ひとりの行動

特定非営利活動法人CHARM

事務局長

青木

理恵子 さん



プロフィール

1980年代、京都YWCAアプトの外国人のための電話相談コーディネーターとして外国人のHIV陽性者支援に通訳を派遣したことをきっかけにHIV陽性者支援に関わるように。2002年に医療従事者の人たちとHIV陽性者を支援するCHARMを設立して以来現職。

<https://www.charmjapan.com>

共に生きる病気へ

日本のHIV治療は、1996年の多剤併用療法の拡大試験の開始から大きく変わりました。それまでは単剤で行なっていた治療から、複数の薬を同時に服用することで効果を上げる治療法が日本でも始まり、1997年に多剤併用療法が確立しました。この画期的な治療法により、HIV陽性者の予後は大きく改善し、HIVは共に生きることができるようになりました。「HIVと共に生きる」ということは、それまでの仕事を続け、結婚し、子どもを持つこともできます。風邪気味であれば近くの診療所に行きますし、歯医者にも行きます。



こころの壁を超えて

体液感染であるHIVは、空気感染や飛沫感染とは違い、空気や接触によって感染することはありません。医療現場等で血液を扱う場合も、手袋等を使用することで感染を予防する標準的予防策をとっています。

しかし、HIV陽性者は、まわりの人々との間に見えない壁を感じています。それは社会一般に理解が広がっていないためです。HIVへの偏見は今でも存在しています。多くのHIV陽性者は自分のことは語らず黙っています。話しても理解してもらえず、壁を意識させられ自分が傷つくだけだからです。

CHARMは、HIV陽性者、医療者、市民が一緒になって誰もが生きやすい社会を創る活動をしています。HIV陽性者の一人は、体調不良等で

診察を受ける際に初めて出会う医療者に自分がHIV陽性者であることを伝えていきます。その方は、HIVは怖い病気ではないこと、HIV陽性者は普通に生活し、いつでも診療に来る人たちであることを知ってもらっために必ず自分の病気を話します。HIVを身近に感じる人が増え、HIVを持つについても驚くことなく受け入れられること。それがその方の目的です。病気を持つ人たちが安心して生きることができると社会の実現のために一人ひとりにできることがあります。あなたにも。



「CHARMロゴマーク」

映画紹介

『82年生まれ、キム・ジョン』

同題の原作小説は韓国で130万部を超え、日本でも書店に平積みとなった同書を目にした方も多いでしょう。

韓国で82年生まれの女性に最も多い「ジョン」という名を持つ主人公。出産を機に退職し、家事育児に忙殺されるうち、他人が憑依したような奇妙な言動を取り始めます。なぜ彼女は心を病んだのか。幼少からの記憶をたどれば、「常識」とされる制度や考え方が女性を苦しめてきた現実が鮮明になってきます。痴漢被害にあえば、「お前が誘った」と非難される。会社では「女は育休を取るから」と重要なポストから外される。夫の仕事を優先すれば、再就職も叶わない。

保育園のお迎えの帰路、コーヒーショップに立ち寄ったジョンは見知らぬ男性から「ママ虫」と中傷されます。夫の収入で飲食する主婦を揶揄する風潮は日本でも目立ちます。

女性の負う重圧と生き辛さに想像力を働かせ、女性を苦しめてきた「常識」を改める。本作はその契機となりうるでしょう。

■監督:キム・ドヨン ■原作:チョ・ナムジュ

■2019年／韓国／118分

■配給:クロックワークス ■10月9日から神戸国際松竹で公開 ■お問い合わせは078-230-3580



© 2019 LOTTE ENTERTAINMENT All Rights Reserved.



こころの耳



こころの耳は日本産業カウンセラー協会が
厚生労働省からの委託を受けて運営しています。
働く人のこころの健康に関するさまざまな情報を提供しています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp>



相談窓口案内

セルフチェック

eラーニング

事例紹介

Q & A

動画

ストレスチェック制度

●働く人の「こころの耳電話相談」

☎ 0120-565-455

■月曜日・火曜日 17:00 ~ 22:00
■土曜日・日曜日 10:00 ~ 16:00
(祝日、年末年始は除く)

●働く人の「こころの耳メール相談」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan>

●働く人の「こころの耳SNS相談」もあります。

詳しくは

こころの耳

検索

～感謝のエピソードを「#Thanksボタン」で募集中!～



身近な心温まるエピソードを募集しています。
詳しくは、下記サイトをご覧ください。

人権啓発特設サイト

「ひょうご・オンライン人権フェア」



<https://www.hyogo-jinken.net/>

問い合わせ先/(公財)兵庫県人権啓発協会

高めよう“人権リテラシー”

～サッカー元日本代表

(一社)日本障がい者サッカー連盟会長 北澤 豪氏

他著名人による人権メッセージ動画～

など多彩なコンテンツを配信しています。



HALE TIME



「きずな」では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。投稿掲載者には協会オリジナルグッズをプレゼント! なお、現在公開中のひょうご・オンライン人権フェア「#Thanksボタン」にも掲載させていただきます。どしどしご投稿ください。

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」読者からのお便り 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は、管理を適切に行い、誌面づくり、「#Thanksボタン」以外の目的には利用いたしません。

「きずな」は、協会ホームページから
ご覧になれます。

兵庫県人権啓発協会

検索



(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メール:info@hyogo-jinken.or.jp

2020(令和2)年10月発行