

# まじな

KIZUNA

11

2022年  
令和4年

特集 職場と人権

誰でも人間らしく  
やりがいを持って働く



## INDEX

- 2 「若者たちの「先祖返り」とライフ・ワーク・バランス志向」  
牛窪 恵さん（有限会社インフィニティ 代表取締役）
- 3 「働き方改革の次のステージは「人権尊重」」  
北村 庄吾さん（ブレイン社会保険労務士法人 代表社会保険労務士）
- 4 「職場のメンタルヘルス  
～想定外にも負けないストレスマネジメント～」  
道喜 将太郎さん（筑波大学医学医療系 助教）  
松崎 一葉さん（筑波大学医学医療系 教授）
- 5 「関西電力グループにおける  
ダイバーシティ&インクルージョンの推進」  
関西電力株式会社
- 6 のじぎく文芸賞 随想部門 最優秀作品  
「人生にあってはならないこと」  
わんにゃんさん
- 7 ふれあいサロン
- 8 情報paraざ



長時間労働による過労死、就職活動や職場におけるセクハラやパワハラなどのハラスメント(嫌がらせ)、不当な差別など、企業が関わる様々な「人権問題」が発生しています。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現をすすめることが重要です。

本号では、だれもがそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる職場について考えてみましょう。

## 特集 職場と人権

# 若者たちの「先祖返り」と ライフ・ワーク・バランス志向

有限会社インフィニティ 代表取締役

牛窪 恵 さん



### プロフィール

世代・トレンド評論家、マーケティングライター、立教大学大学院・客員教授。大手出版社にて5年間勤務し、2001年にマーケティングを中心に行うインフィニティを設立、同代表取締役。著書を通じて広めた「おひとりさま」や「草食系男子」は新語・流行語大賞に最終ノミネート。講演活動やテレビ番組でのコメンテーター出演などでも知られる。

Q 共働きが増加する中での課題

A いまや共働きは、全世帯の4分の1を占めるまでになりました。ところが総務省の調査でも、いまだ約8割の家庭で、妻の家事負担が7割を超えており、多くの男女(夫と妻)の間で、家事と育児の分担に偏りがあります。

育児休暇についても、男性の取得割合は2022年現在で約14%にのびりますが、それでも女性(約85%)とは大きな差があります。

男性の育児休暇取得率を上げるためにはおもに3つの方法が考えられます。

1つ目は、「教育」の場で、男女に家事や育児のノウハウやスキル、そしてパートナー同士(夫婦)で協力して行う価値や意義を伝えることです。私自身の学術研究でも、男性は家事の「経験」が多いほど、調理を含む家事全般を分担する割合が高いことが分かっています。

2つ目は、「企業」が意識を変えることです。近年、職場に仕事の悩みを相談できる「メンター」を置く企業も多いのですが、仕事の悩みだけでなく家事・育児についても相談で

きる、男性の先輩メンターもいると良いかもしれません。

3つ目は、家事や育児を「外部化」できるモノやコト、業態を、地域や国が支援していくことです。

家事や育児は、「内製(夫婦間シェア)」するか「家族内分業(母親などの手を借りる)」か、もしくは「外部化(企業や地域にお願いする、家電に任せる)」しか手がありません。内製と家族内分業には限界があるため、外部化できる商品やサービスを、民間や行政(地域)、国がより真剣に考える必要があるでしょう。

Q どのような社会の変化が必要ですか。

A まずは、企業が産休・育休の取得を当たり前とするとともに、自宅で働けるテレワークの体制を整えることです。

今後は、「2025年問題(団塊世代が全員、介護年齢となる)」もあり、育児だけでなく親の介護をサポートしながら働く男女が増えると予測されます。

今後のデジタル化社会や、これから日本の社会の中心となる若い世代の価値観(共

働きが当たり前、等身大が心地よい、競争社会でなく「協調・共創」社会を目指すなど)に思いを巡らせば、社会全体が前記のような方向に変わっていかねばならないことは、明白です。

Q これからのワーク・ライフ・バランス

A Z世代をはじめとするいまの若い世代は「ワーク・ライフ・バランス」ではなく「ライフ・ワーク・バランス」を強く意識しています。

つまり、まず自身やパートナー、家族との「生活」があり、「仕事」はそれを円滑に行うための糧、あるいは生活に彩りを添え、社会貢献を

実感するためのやりがいである…などです。そもそも、日本では高度成長期以前(核家族化以前)は、女性も自営などで働きながら地域で協力して子育てする傾向が強かったはず

です。若い世代の意識が、競争より明らかに「協調・共創」や「地元志向」に向かっているいま、日本の共働きは高度成長期以前に「先祖返り」し、彼らの等身大のライフ・ワーク・バランスを、社会全体でサポートすべきではないでしょうか。

# 働き方改革の 次のステージは「人権尊重」

ブレイン社会保険労務士法人  
代表社会保険労務士

北村 庄吾 さん



## プロフィール

1961年熊本生まれ。中央大学法学部卒。社会保険労務士・行政書士・ファイナンシャルプランナー。2000年にブレインコンサルティングオフィスを設立。2020年に同社を離れ、現在は、ブレイン社会保険労務士法人の代表。著書に『人事・労務の超基本』（かんき出版）、『令和4年版 やさしくわかる給与計算と社会保険事務のしごと』（日本実業出版社）、『社労士試験 最短最速! 非常識合格法』（すばる舎）、『制度を知って賢く生きる 人生を左右するお金のカベ』（日本経済新聞出版）などがある。運営するYouTube「週刊人事労務チャンネル」も配信中。  
<https://www.youtube.com/c/jinjiromu/featured>

## 1 デイゼントワークとSDGs

「デイゼントワーク」とは、「働きがいのある人間らしい仕事」のことです。SDGs(2030年までに達成すべき持続可能な開発目標)の8つめの目標に掲げられています。日本でも、働き方改革などを通じて、デイゼントワークの実現に向けて動き出しています。

## 2 人権後進国の日本?

会社で働く人は「労働を提供し」、会社はその対価として「賃金を支払う」、その立場は、対当なものであるはずですが。しかし、現実には、「会社に雇ってもらっているから長時間のサービス残業も仕方がない」「上司の命令だから有給休暇が取れなくても仕方がない」など、いつの間にか、会社が上の立場で、

働く人が下にいるという上下関係が形成されてしまいます。これは、取引先企業との間も同様で、商品や製品が消費者の手元に届くまでのサプライチェーン(調達、製造、在庫管理、配送、販売、消費といった一連の流れ)の中でも、力関係から、児童の労働や長時間労働などの働く人の人権を侵害するような状況になっています。

## 3 働き方改革

アンバランスな力関係の中で、日本では、長時間労働が常態化し、過労死につながるなど社会問題にもなりました。また、近年の都道府県労働局に寄せられる労働相談のトップは、「いじめ・嫌がらせ」という、ハラスメントです。ハラスメントからの、精神疾患や労災認定事例も増えています。働く人に

対する人権に関しては、10年前まで後進国のような状況でした。2013年に国連から長時間労働に関する勧告を受け国が動き出したのは、2016年の働き方改革からです。働き方に関して、法的な規制を加えて、働く人の人権を守っていくという動きに繋がりました。

## 4 人権に対する意識が 求められる時代に

(1)人権デューデリジェンス  
人権デューデリジェンスとは、「自社や取引先の企業において、どのような場所や分野で、どのような人権に関するリスクが発生しているかを特定し、それに対処すること」とされています。2011年6月に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択された

のをきっかけに、日本でも、2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)が公表され、2022年8月には経済産業省もガイドラインを作成する等の動きになっています。人権デューデリジェンスの中に、デイゼントワークも入っています。

(2)人権侵害がないかを考える時代に  
人権侵害の例としては、「賃金の未払いや低賃金」「長時間労働(過剰・不当な労働時間)」「社会保障を受ける権利の侵害」「ハラスメント(パワハラ、セクハラ等)」「児童労働」「強制労働」「外国人労働者の権利侵害」「不当な差別」などがあります。

これからの時代は、働く人はもちろん、経営者も「人権の意味」を考え、行動することが求められます。

# 職場のメンタルヘルス

## 想定外にも負けないストレスマネジメント

筑波大学医学医療系 助教 **道喜 将太郎** さん  
 筑波大学医学医療系 教授 **松崎 一葉** さん



道喜さん

### プロフィール

道喜将太郎:

産業医、精神科医。筑波大学医学専門学群医学類、筑波大学大学院人間総合科学研究科を修了後、英国King's College London, IoPPNで組織精神医学・心理学を学ぶ。現在は産業精神医学の専門家として労働者のメンタルヘルス支援に従事している。

松崎一葉:

筑波大学医学医療系産業精神医学・宇宙航空精神医学グループ教授。レジリエンス形成とダイバーシティに関する研究や、宇宙飛行士の適性と資質評価に関する研究を行っている。著書に、クラッシャー上司、情けの力がある。

### 労働者のストレス

近年、労働者のストレスをどのように減らしていくかという課題は社会的に注目され、具体的な動きがみられています。改正労働安全衛生法により事業主にストレスチェック制度の実施義務が課され、また、昨今のパワーハラメントの蔓延に伴い、改正労働施策総合推進法(通称、パワハラ防止法)も2020年6月から施行されました。職場に起因するストレスに対してどう対応するか考えなければなりません。

### ストレスに打ち克つ力:SOC (Sense of Coherence)

ストレスを回避するには秘訣があります。SOC(Sense of Coherence)といわれるストレスへの抵抗性を表す概念が参考になります<sup>※1</sup>。SOCはかつてナチスの大量虐殺で生き残った人の中で、ストレスを感じながらも病気になるずに健康で

居続けることが出来た人々たちを分析した結果導き出された理論です。なぜ病気になるたのかではなく、いかに健康で居続けるかに着目しています。SOCには、「把握可能感」、「処理可能感」、「意味感」の3つの下位尺度があります。把握可能感は、「ストレスに感じること(も)いつか終わる」と思える感覚で、処理可能感は、「この問題は大変なものではあるが、なんとか克服できるんだ」という感覚、意味感とは、「今苦勞していることは、何かしら将来の役に立つ」という感覚です。ストレスに強い人ほど、このSOCが高く、人生における様々な障壁を乗り越えることができます。

### 宇宙飛行士も実践するストレス解消法

ストレスにどう対処するかは、大きく分けて2通りの方法があります。外にストレス発散を求める外的ストレスコーピングと、自分自身に向き合い

ストレスを減らす内的ストレスコーピングです。宇宙飛行士はミッション中に非常に大きなストレスを抱えています。国際宇宙ステーションやロケットはいつトラブルが発生するかわかりませんし、何かあったとしてもすぐに地球に帰還できるわけではありません。想定外の出来事に対してパニックにならずに冷静に自分たちで対処することを求められます。宇宙飛行士は大変な選抜試験を経て選ばれた素晴らしい人たちですので、自分の性格を良く知っていてどのようなことにストレスを感じやすいか、冷静に自分自身を見つめ直して内的ストレスコーピングを図ることが出来ます。しかしながら、彼らのような優秀な人々たちであっても、必ず外的ストレスコーピングの手法も用いているのです。家族とのテレビ電話でストレスを発散したり、地上にいる精神科医に不安や悩みを話したりと、利用できる人的・物質的資源を

最大限活用してストレス解消を図ります。宇宙飛行士でない私たちも、内的ストレスコーピングだけではなく、人に相談したり好きなことをして気分転換をしたりと外的ストレスコーピングを積極的に利用することは有効なストレス対処方法となります。

### おわりに

昨今の過重労働やパワハラなど、労働者を取り巻くメンタルヘルスの問題の解決は社会的に取り組まなければなりません。個人がどのようにストレスに対処していくかも大切ですが、社会全体が問題を認識して解決にむけて動くことが望まれます。

参考文献

- ※1 アーロンソントノフスキー、  
 (訳)山崎 健康の謎を解く  
 ーストレス対処と健康保持のメカニズム  
 有信堂高文社、2001

# 関西電力グループにおける ダイバーシティ& インクルージョンの推進

関西電力株式会社

大阪市北区中之島3丁目6番16号  
<https://www.kepco.co.jp/>

## Q ダイバーシティへの取組

A 従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲を持って活き活きと活躍し、「KXカンテントランスフォーメーション」の実現につながるような人財育成に取り組みとともに、従業員が高いモチベーションのもと、能力を最大限発揮できるよう、多様なキャリアパスや「働き方」が実現できる社内環境整備推進のため、2022年4月、関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定し、この方針の実現に向けて、様々な取組みを展開しています。

## Q 働きやすい職場環境づくり

A 女性従業員の活躍に向けた取組は、2030年度末までに、女性役職者比率および女性管理職比率を2

018年度の3倍以上とすることを目標に掲げ、また自身が持つ可能性を最大限伸ばし、ライフステージの変化に対しても、働きながら自己成長を続けることができようさまざまな研修や取組を実施しています。

さらに、改正育児・介護休業法が施行される2022年10月からは、男性の育児休業取得率について「女性の取得率と同程度をめざす」という目標（2021年度の女性の育児休業取得率：100%）を掲げるとともに、男性の育児休業取得日数についても、新たに「2025年度までに1か月以上取得」という目標を掲げ、その実現に向けて男性従業員の育児参画も促進していきます。

今後、少子高齢化が進み、親族の介

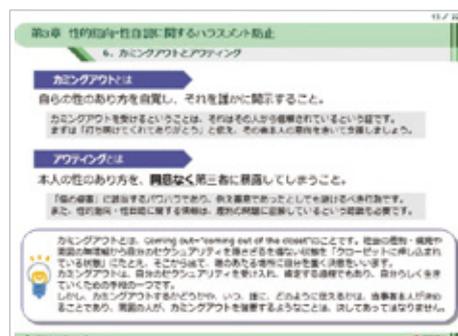


護にあたる従業員が増加していくことが想定されます。仕事と介護の両立は負担が大きいため、従業員への不安を払しょくし、これを支援していくために、介護に関する基本的な知識や社内制度などを理解いただくセミナーの開催や、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」などを作成しています。

また、多様な人財が能力を最大限に発揮でき、誰もが働きやすい職場環境としていくために、セクシュアルマイノリティに関する理解促進活動およびハラスメント

防止対策を展開しています。

具体的には、全従業員に対するeラーニングなどによる研修を実施するとともに、ハラスメント防止規程等のルール整備や、人権・ハラスメント相談窓口の設置等をおこなっています。



## Q 今後の抱負

A 私たちが、ダイバーシティ&インクルージョンを推進するのは、「誰一人として同じ人はいない、だからこそ存在価値がある」ということが大前提となっています。

これを基本としながら、一人ひとりが持つそれぞれの発想や視点の違いなどを活かし、お客さまや多様化する社会に向けイノベーションが創出され、みなさまのお役に立てる企業グループとして成長すべく、取り組んでまいります。

令和3年度 のじぎく文芸賞受賞作品紹介  
随想部門 最優秀賞

# 「人生にあつてはならないこと」(抜粋)

わんにゃん さん



私は、小学6年生の子どもたちと一緒に、バスに乗って、広島へ修学旅行に向かっていた。そんなとき「校長先生。教頭先生から、電話がありました。すぐに、奥様に連絡を取ってほしいとのことですよ」

こんな時に何だろう。という気持ちで、妻に電話をかけた。

「娘が亡くなった」

一瞬、妻が何を言っているのかわからなかった。一番考えられない言葉であった。

「嘘やろ」

思わず発した言葉だった。頭の中は、真っ白だった。しかし、耳で聞いた言葉だけでは、信じられないという考えと、受け入れられないという思いが交錯した。その言葉は、脳には届いたが、心には届いていなかった。その上、今は、最高責任者の校長として、修学旅行を引率している。私が今、離脱するわけには

いかない。

バスがパーキングエリアに入り、トイレ休憩となった時、私は学校に連絡を入れた。

「私は、このまま修学旅行に行く。そして、明日、子どもたちと一緒に、神戸に戻る」と。

迷いはなかった。

すると、教頭先生が、言った。

「校長先生は、神戸に戻ってきてください。私が代わりに、広島に行きます」

その言葉を聞いて、思いに迷いはなかったはずだったが、私は、胸につかえていたものがすっと取れたように感じた。

「よし、神戸に帰ろう。娘に会いに行こう」

そんな思いが沸き起こった。その後、随分時間が長く感じられたが、やっとの思いで、神戸の病院にたどり着くことができた。

到着後、病院の中の小さな部屋に入ると、中央にベッドが一つだけあった。そこには、まぎれもない、眠っているような娘の顔があった。涙と、「悲しみ」という言葉では言い表せられないような思いが襲ってきた。

それから、事務的な手続きや葬儀の手配等々で、何をしているのかわからない感じで、時間が過ぎていった。

そんな中、刑事裁判が始まった。当たり前のことだが、初めてのことはかりで、不安と緊張でいっぱいだった。その時、私たち家族の心の支えになってくださったのは、「ひょうご被害者支援センター」の方々だった。精神的な心の支えであったのはもちろんのこと、裁判において「被害者参加制度」というものがあることを教えてくださり、さらに、裁判の度に、付き添ってくださった。

私は、「被害者参加人」として、被害

者支援センターの方々、弁護士さんと一緒に、法廷に立った。ただ黙って聞くだけでなく、質問したり、自分たちの思いを論告したりすることができた。そして、裁判で、一つ一つの事実を確認するたびに、娘の事故を目の当たりにしたような恐ろしい感覚になっていったのを覚えている。

被告人側は、自分たちに有利な判決となるように、私たちからすれば、好き勝手なことを言っているだけのように感じた。もし、この制度ができていなければ、どんな裁判になっていたのだろうと、背筋がぞっとした。遺族として、裁判に出席するということは、本当につらいということがよく分かった。

そして、これまで、被告人の人権ばかりに配慮されていると感じられた裁判も、「被害者参加制度」ができたおかげで、弱小の立場の私たちにも、裁判に参加することができるという権利が与えられたことを嬉しく思う。ほんの少しではあるが、同じ弱小の立場の人たちにも、一筋の光が当てられるような社会になりつつあるのかも知れない。本当の意味での道のりは、まだまだ遠いと思うのだが。

※紙面の都合上、編集しカットしております。

全文は[こちら](https://www.hyogo-jinken.or.jp/archives/nojigikubungei)をご覧ください。

<https://www.hyogo-jinken.or.jp/archives/nojigikubungei>

# ふれあい サロン

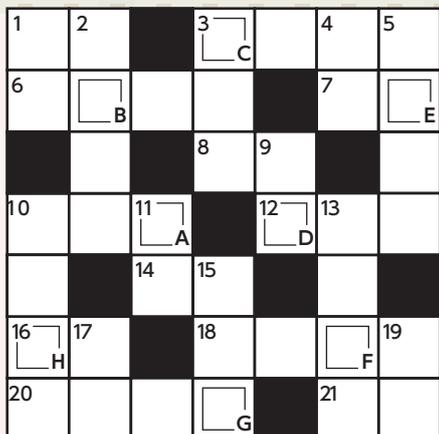
投稿 & クロスワードで

## 「オリジナルマルチクロス

### (2枚1組)」

をプレゼント!

**問** A~Hの文字を順番に並べると、何という言葉になるでしょう?



### ↓ タテのカギ

- 1 お好み焼きを食べるのに使います
- 2 パーンと大きな音が鳴る金属打楽器
- 3 マイナスの反対
- 4 落花生の生産で有名な関東の県
- 5 国会や裁判所と合わせて三権になります
- 9 東大寺や法隆寺のある近畿の県
- 10 焼いた食パン
- 11 くるくる回して遊ぶおもちゃ
- 13 水により生じる圧力
- 15 すっぱくて黄色い果物
- 17 公倍\_\_\_\_ 自然\_\_\_\_ 素\_\_\_\_
- 19 時代\_\_\_\_ 人形\_\_\_\_ 悲\_\_\_\_

### → ヨコのカギ

- 1 すえたり抜かしたりする体の部位
- 3 指輪などに使われる高価な金属
- 6 和食の代表的存在たる揚げ物
- 7 2をかけること
- 8 石よりも細かくさらさらとしています
- 10 アジアとヨーロッパにまたがる国  
イスタンブールなどの都市があります
- 12 パンに砂糖をまぶして焼いた菓子
- 14 めったにないこと
- 16 煙に含まれる黒い炭素粒
- 18 耳横に沿う髪の毛
- 20 ピッチャーが出場すること
- 21 地球の唯一の衛星

9月号の答え

ショウガイゲンエキ



## 読者からのお便り

高柳和江さんのお言葉、とても勇気付けられました。  
「人生はいつもこれから。今までの人生を振り返る時間がもつ  
たいない。」  
ホントにそうだなあとマインドを変えて、生涯現役を目指し  
て過ごしていけたらと思います。

K.Nさん (姫路市)

「ぼけますからよろしくお願いします。」なんてすてきな言  
葉でしょう。

私も残った家族にそう言って、少しでも自分の肩身の狭い  
思いを取り除き、家族の介護を和らげる人生を送りたいもの  
です。

土野 信義さん (豊岡市)

■クロスワードの正解者(抽選で10名)ときずな1月号「読者からのお便り」掲載者に、「オリジナルマルチクロス(2枚1組)」をプレゼント。本誌「きずな」へのご意見や感想、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。

※投稿掲載時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・締め切り

はがき、FAX、E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。

### ■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

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、誌面づくり以外の目的には利用いたしません。



締め切り 11月30日(水)必着



## 未来につなぐ 共生社会づくりフォーラム 「人権のつどい」を開催

- 日時** 12月2日(金) 13:30～16:20 (13:00開場)
- 場所** 兵庫県公館 大会議室  
〒650-0011 神戸市中央区下山手通4-4-1 (地下鉄「県庁前」駅東出口南すぐ)
- 内容**
  - 「のじぎく文芸賞」表彰式
  - 人権講演会  
演題：「破戒」と映画監督が会った「人権」  
前田 和男 (脚本・監督)
  - ユースパネルディスカッション



### 申し込み方法

※定員500人  
参加費無料

はがき、FAX、メールで受付。  
名前、連絡先(電話番号・FAX番号・メールアドレス)および「人権のつどい申込」を明記の上、下記までご連絡ください。  
〔締切〕 11月18日(金) (必着)  
〔送付先〕 〒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 研修部  
FAX: 078(242)5360 MAIL: info@hyogo-jinken.or.jp

厚生  
労働省

## こころの耳

(働く人のメンタルヘルスポータルサイト)

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



あなたの悩みに耳を傾けてくれる専門の相談機関・相談窓口があります。  
一人で悩まず相談することで、客観的な意見を取り入れ、問題解決に向けて一歩を踏み出してみませんか？  
●労働者やそのご家族、企業の人事労務担当者の方が対象です。

働く人の「こころの耳電話相談」  
**0120-565-455** (フリーダイヤル)  
■月曜日・火曜日 17時～22時  
■土曜日・日曜日 10時～16時  
※祝日、年末年始は除く

働く人の「こころの耳SNS相談」  
相談時間  
■月曜日・火曜日 17時～22時 (受付は21時30分まで)  
■土曜日・日曜日 10時～16時 (受付は15時30分まで)  
※祝日、年末年始を除く  
まずは、LINEアプリにて右記二次元コードを読み取り、「友だち登録」をお願いいたします。



「こころの耳メール相談」上記アドレス「こころの耳」より専用入力フォームにて相談

## 12月10日～16日は 「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」です

日本政府は、拉致被害者に関する捜査・調査及び情報収集活動を進めており、今後の動向が注目されます。

政府認定拉致被害者17人のうち、兵庫県関係者では有本恵子さん、田中美さんの二人が認定を受けています。

拉致問題は一刻も早く解決しなければならない人権侵害問題です。この機会に、拉致問題についての関心と認識を深めましょう。

★詳しくは、 [政府拉致問題対策本部ホームページ](#) [検索](#)



「きずな」は、協会ホームページからもご覧いただけます。

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 [info@hyogo-jinken.or.jp](mailto:info@hyogo-jinken.or.jp)