



フィールドワーク研修を実施

平成25年10月7日(月)

10月7日(月)、「いわれなき差別」をテーマにフィールドワーク研修会が実施されました。今回は岡山県瀬戸市にある日本初の国立ハンセン病療養所「長島愛生園」を訪れました。

長島は瀬戸内海に浮かぶ小さな島で、島全体が療養所になっており、多い時には2000名の入所者がおられた様ですが、現在は約250名の方が療養所で生活しておられます。当時、ハンセン病は感染症ということはわかっていても有効な治療法がなく、国の施策として療養所への隔離が行われました。後に特効薬ができた治療は進むも、隔離施策は1996年の「らい予防法」廃止まで続けました。ハンセン病は「不治の病」「怖い病気」とされたことから患者もその家族も偏見や差別を受け社会から切り離されてきました。現在はハンセン病に対する理解も向上し社会復帰も可能になったものの、世間との距離はまだ完全に埋まることはなく家族とも離れたままで、何らかの後遺症が残っていることもあり最期まで療養所で暮らす高齢者が多いのが現状です。

現地到着後、療養所内にある真宗会館代表者の鈴木さんと懇談させていただきました。「13歳で親と別れ療



養所に連れてこれられ77歳の今日までずっとここで暮らしている。これが私の人生。本土と島を結ぶ橋“人間回復の橋”ができてから車で自由に出かけられるようになった。入所者の殆どが半世紀以上ここで暮らしているが、今はみんな前向きに生きている」との話に、苦難を乗り越え強く生きておられることを知ることができました。

その後長島愛生園歴史館や納骨堂を見学しました。歴史館では入所者の絵画や陶器の作品、家族に宛てた手紙などが展示されており、納骨堂には世間の偏見や差別により引き取り手のない3,500以上の遺骨が眠っていました。案内をしてくださった学芸員の方が、2つお願いがあると言われました。ひとつは、ハンセン病の人、後遺症を抱える障がい者を特別視しないで欲しいということ、ふたつ目はハンセン病以外に新たな病気が生まれた時、同じような偏見を生まないこと、新たな差別を作らないで欲しいことと話されました。

今回の研修では、ハンセン病の歴史や生きることの意味、私たちが差別や偏見をなくすため何を意識していくべきかなどを学ぶことができました。「長島」を世界文化遺産に登録しようという話も進んでいるとのことですが、島の持つ美しさや悲しさ強さも含めて、国の誤った隔離施策による差別の実態や教訓を将来に伝えることは価値のあるものではないかと感じながら帰途につきました。

(社福あいの土山福祉会 岡田重美記)



平成25年度 人権標語募集

12月4日(水)～12月10日(火)は人権週間です。

企人協では、人権週間の取組みとして「人権標語」の募集をしています。詳細については各加盟企業・事業所に募集要項を送付していますので「窓口担当者」にご確認ください。最優秀賞1点(副賞：商品券10,000円)優秀賞11点(副賞：商品券5,000円)参加賞(商品券500円)を贈呈いたします。

皆様のご応募をお待ちしています。

2013年度 経営者トップ研修会 平成25年7月26日(金)

企業はどう生きるか「人を大切に」一人権から考えるCSR—

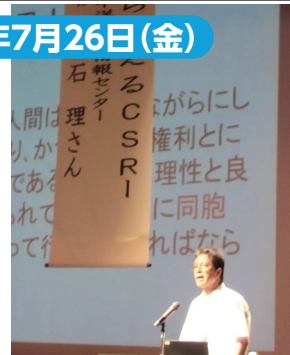
私たちは、いつもきれいな水を普通に飲んでいますが、世界では蛇口からの水が飲める国が10ヶ国ぐらいのことである。きれいな水が飲めることも、国際人権基準とのことである。ボルビック(フランス生まれのミネラルウォーター)は「1L for 10L(ワンリッター フォーテンリッター)」プログラムを毎年実施しています。アフリカのマリ共和国では、清潔で安全な水を利用できる人が農村部では約2人に1人であり、約半数の人は沼や池の水を使用して生活しています。これらの不衛生な水は、下痢やコレラを引き起こし、子どもたちの命を危険にさらしています。

5歳未満児死亡率が、出生1,000人あたり176人(世界で3番目)と高いマリでは、清潔で安全な水さえあれば予防できる下痢が、子どもの死亡原因の3番目、約18%を占めています。「1L for 10L」プログラムは、ボルビックを1L買うごとに清潔で安全な水10Lがマリ共和国に供給できるシステムである。過去6年間でユニセフとボルビックがタイアップして約37億万リットルの水を供給し、清潔で安全な水が使えるようになり、下痢や皮膚病などにかかることが少なくなり、衛生的で健康な生活を送れるようになっています。

このような、企業の社会貢献活動(CSR)は素晴らしいと思います。同じ水を飲むなら、消費者も社会貢献できる水を選んで飲める素晴らしいシステムだと思います。

我々企業人も、人のお役にたてる何かを組織内部で、または対外関係において実践していきたいと考えます。

(株)水口テクノス 曾我三四次記)



講師のヒューライツ大阪所長
白石 理氏

企人協人権パネル展

第7回甲賀市人権教育研究大会

平成25年9月8日(日)



パネル展には、ハンセン病にまつわる記事が掲示しており、当時のいわれなき差別に対する患者の苦悩と、それでも他者の役に立ちたいという人間味のある療養所での生活が垣間見える内容であった。

会の実践発表は、地域の社会資源、高齢者の知恵を小学生と次世代の子供に受け継ぎ活かす活動、学校教育の場からは、授業内容や方法を改善し、自己表現の豊かな生徒の育成をめざす取組の発表があった。

また、講演ではデジタル・ネイティブな現代の子供たちとは、価値観の相違が生まれ始めていることを視野に、旧来からの対応では対処できないネット社会における子供のいじめ問題について、基礎的な人間力、ソーシャル・スキルの向上が重要であると説明された。

(社福 甲賀会 中村彰宏記)

人権フォーラム 平成25年10月10日(木)

10月10日(木)、各企業、事業所で人権啓発推進に携っている79名の参加で「第6回企人協人権フォーラム」ががふか生涯学習館にて開催されました。

今回のテーマは前年度に続きパワーハラスメント問題を取り上げ、大阪企業人権協議会・事務局長を勤められています内海義春さんをお招きし、ハラスメントのない職場をめざすための「職場で起こりえるパワーハラスメントについて」と題して、講演とグループ討議による事例演習の研修をしていただきました。

事例演習は上司から部下へ、先輩から後輩へといった職場における優位性の中で起こるパワーハラスメントではなく、同僚間で起こった問題をテーマとして行いました。同僚間での問題は身近なしかも十分に起こりえる問題であり、パワーハラスメントになるのか、個人的な揉め事になるのか微妙な面があり、各グループ討議で熱心な意見交換が行われました。

パワーハラスメントは労務管理上の問題であり、発覚した段階で企業は速やかな対応をしなければなりません。放置しておけば、個人の名誉や尊厳を傷つけるばかりではなく、職場全体のモラルダウンをもたらし、会社の業績低下や社会的信用の失墜にまで発展しかねません。特に、同僚間でのパワーハラスメント問題においては、当事者間の感情の行き違いもあり、善悪を決めるのではなく、当事者をどう納得させて働いてもらうかをマネジメントすることが企業及び人権啓発推進者に求められる責務(安全配慮義務)であることを改めて痛感させられた研修となりました。

また、パワーハラスメント問題は発生後の迅速且つ的確な対応は勿論のことですが、パワーハラスメント対策の中心的な課題はいかに未然に防止するか、いかに起こさないかという予防対策にあります。今回のこの研修を各人の企業に持ち帰り、パワーハラスメントの判断基準となる「業務の適正な範囲」の正しい理解の社内伝達教育を展開すると共に、誰もがともに働きやすい職場環境をどのようにつくりだしていくのかという発想で進めることが望まれます。

引き続き甲賀広域職業対策連絡協議会と企業との交流研修会(75名参加)が開催され、採用に関わる企業の取り組みに関し、熱心な意見交換が行われました。

(NEC SCHOTT コンポーネンツ(株) 田所智宏記)

昨年に引き続きパソコン教室(セキスイボード(株)に全面協力いただき)6名参加で開催しました。

新しい仲間が増えました
(新規加盟企業一覧)

- 水口町** ①京都銀行水口支店 ②(有)ロッッシュ・ジャパンデイスサービス憩々
③(株)LIXIL物流水口物流センター ④滋賀技研(株) ⑤(株)やまみ関西工場
- 信楽町** ①(有)デイスサービスひまわりの家事業所
- 甲南町** ①ハートクリニック こころ ②(株)オースギ甲賀支店
- 土山町** ①(株)マルヨシ製茶