



第29号

2019年6月

発行・編集
甲賀市企業人権啓発推進協議会
事務局
甲賀市役所産業経済部商工労政課内
TEL 0748-69-2188
http://www.ac-koka.jp/koka-kijinkyuu/



会長就任にあたって

向夏の候、会員企業の皆様には、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。

平素は、当協議会の活動に格別のご支援、ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

4月19日(金)に開催されました第15回(平成31年度・2019年度)甲賀市企業人権啓発推進協議会総会において、中嶋大展前会長の後任として、会長の大役を仰せつかりました松山でございます。

歴代の会長と役員が、脈々と築き上げられてこられた人権啓発活動を承継し、当協議会の趣旨であります「基本的人権が尊重された、差別のない明るい職場づくり」の実現に向け、役員一同、誠心誠意、取り組んでまいりますので、今後ともご指導とご協力をお願い申し上げます。

さて、元号も「令和」と改められ新しい時代を迎えました。また4月1日より、「働き方改革関連法」や「改正出入国管理法」も施行されており、ますます社会の多様化が進んでおります。

しかしながら、昨今においても、子ども、女性、障がい者、高齢者、外国人に対する人権差別は存在しており、特にいじめや児童虐待などにより子どもの命が奪われるという痛ましい事件が起きています。また、インターネットの発展によりコミュニケーションが容易になる一方で、インターネットを悪用した、いじめや誹謗中傷などによる人権やプライバシーの侵害につながる情報が流れ大きな問題にもなっています。さらに企業では、長時間労働による過労死やハラスメントによる不当な差別も、後を絶たなく起こっています。

このような事態をなくし明るい社会を実現するためには、21世紀が「人権の世紀」であることを思い起こし、一人一人が、人権尊重の重要性を認識し、相手の気持ちを考えながら行動することが大切です。この思いを持ちながら、当協議会の人権啓発活動を推進していく所存ですので、今後とも、会員企業の皆様のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。就任の挨拶とさせていただきます。

甲賀市企業人権啓発推進協議会
会長 松山元彦

役員紹介 (2019年度)



副会長 中嶋大展



副会長 西川正泰



副会長 國枝良教



副会長 江籠達



事務局長 飯田利樹

役職	氏名	企業・事業所名
会長	松山元彦	(株)コーガイソトープ
副会長	中嶋大展	甲賀パラス(株)
副会長	西川正泰	ショット日本(株)
副会長	國枝良教	(株)滋賀松風
副会長	江籠達	(株)アープレイファクトリー
事務局長	飯田利樹	甲賀農業協同組合
理事(啓発・広報部長)	田中健二	近江鉄道(株)土山サービスエリア
理事	内田宏文	ニッポンロジパック(株)
理事	神能由佳	(社福)甲賀学園
理事	市井紀子	(社福)あいの土山福祉会
理事	木田一志	山一化工(株)滋賀工場
理事	北川勝之	甲賀農業協同組合信楽支所

役職	氏名	企業・事業所名
理事	岩室銑吾	(株)ジーテクト
理事	谷口義幸	(社福)信楽福祉会 信楽荘
理事(研修部長)	弘重晴康	住友電工ウインター(株)
理事	笹井建男	甲賀協同ガス(株)
理事	山本英樹	セキスイボード(株)
理事	田井中洋	滋賀交通(株)水口営業所
理事	森口彰	西川ローズ(株)甲賀事業所
理事	瀬古良夫	大原薬品工業(株)
理事	岡本辰也	医療法人社団仁生会甲南病院
理事	河崎美好	(株)滋賀銀行水口支店
監事	曾我三四次	(株)水口テクノス
監事	奥信次	(株)滋賀銀行大原支店

甲賀市企業人権啓発推進協議会 第15回(平成31年度・2019年度)総会

全議案承認され終了



松山新会長を先頭に活動の展開を期すと挨拶の新役員

去る4月19日(金)午後2時30分より、忍の里プララ(甲南町)において甲賀市企業人権啓発推進協議会第15回(平成31年度・2019年度)総会が会員企業115名・事務局8名の参加(委任状108名)で開催されました。

総会に先立ち、平成30年度人権標語優秀作品の表彰が行われ12名の入選者に中嶋会長から表彰状と副賞が贈られました。

開会にあたり中嶋会長より、『当協議会の目的である人権について考え年間を通じて研修を実施してきました。インターネット上における匿名での差別に係る誹謗・中傷、または偽りの情報等は、一旦ネット上に出しまうと簡単に削除できないという怖さ。また、昨今はダイバーシティ(多様性)の時代であり組織の中も多様なメンバーを前提に経営戦略を立てていく時代であるということ。また発達障害を持っている方とのコミュニケーションはどのようにすすめばよいのか?その人たちの能力を引き出すには、周りにいる方はどうすればよいのか?さらに組織の中におけるコミュニケーションはどのようなものなのか?そしてフィールドワーク研修においては身体障がい者や知的障がい者の方々を積極的に採用されている企業を訪問し職場の見学研修をしてきました。被差別地域として長年、差別や苦しみ・苦勞と対峙してこられた地域の方々のお話を聞かせていただきました。

やはり人権とは、相手の気持ちに気付くことが大切だとの講師の言葉が胸に刺さりました。役職員を含め毎年、社内人権研修を実施しておりますが、今後も研修におい

では、まず一番に相手の気持ちを考えられる人になって欲しい、そのように研修を充実させていきたいと思っております』とあいさつされました。

続いて来賓祝辞(甲賀市副市長 正木仙治郎氏、ハローワーク甲賀所長 松村重孝氏)と進み、議事に入りました。審議いただいた次の5議案が原案通り満場一致で承認されました。

- 第1号議案 「平成30年度事業報告について」
 - 第2号議案 「平成30年度収支決算について」
 - 第3号議案 「平成31年度事業計画(案)について」
 - 第4号議案 「平成31年度収支予算(案)について」
 - 第5号議案 「平成31年度役員(案)承認について」
- 松山元彦新会長(株)コーガイソトープが就任され新役員全員で協力して人権啓発に努めていきたいと高らかに決意を述べられました。

引き続き、特別研修として関西大学名誉教授 石元清英さんを講師に迎え「これからの部落問題学習-どう語り、伝えるか-」と題して「2016年12月施行の「部落差別の解消の推進に関する法律」を受けて部落問題にどう取り組むべきか、また現状について大阪府豊中市が行った「人権についての市民意識調査」の結果より、大学生がもつ部落に対するマイナスイメージや誤解の実態、部落や部落問題に関する意見や考え方が年代別にどうなのか、戦前から1985年以降で結婚話のときの被差別体験(結婚時期別・一方が同和地区外出身の夫婦)の変遷、試験答案に見る学生の部落観、同和教育の問題点、部落とは何か・部落民とは誰なのか等々について事例を交えて分かりやすく講演いただきました。最後に、血筋・血統と言われるが20代週れば100万人超の関係者となるし33代週れば80億人となると論され、正確な学習がいかに大切かで締めくくられました。



熱心に講演される関西大学名誉教授 石元清英さん

2019年度 事業計画

会議	
総会	4月19日
理事会・専門部会	適時
研修部	
総会特別研修	4月19日
経営者トップ研修	7月12日
人権フォーラム	9月11日
会員企業対象フィールドワーク	10月
会員企業従業員対象人権研修	12月10日
役員対象フィールドワーク研修	2月

啓発・広報部	
広報誌「共に生きる」発行	2回/年 6月・12月
会員企業向け啓発グッズ配布	7月
人権パネル展	9月7日
人権標語の募集	12月
人権標語ステッカー配布	3月
ホームページの更新(充実)	都度
雇用部	
役員対象障がい者雇用に係る学習会	11月
その他	
会員拡大に向けた取り組み	年間
関係団体との連携	年間

7月は「なくそう差別 企業内公正採用・人権啓発推進月間」です

甲賀市企業人権啓発推進協議会 人権標語入選作品表彰

最優秀作品

あゆみよる 気持ちと 声かけ わたしから
甲賀協同ガス(株) 奥村 智恵

優秀作品

思いやり 人から人への贈り物 みんなで創る 明るい社会
NECライティング(株)滋賀工場 苗村 義孝

どうしたの? その一言で ほっとする
甲賀パラス(株) 青山 深雪

他人事 いつかはきっと 自分事
近江鉄道(株)土山サービスエリア 森 卓也

差別の芽 知らず知らずによく育つ 摘み取る勇気が社会を変える
NECライティング(株)滋賀工場 高田 茂

認めよう 一人ひとりの良い所 どれもいいね!! その違い
日之出水道機器(株)滋賀物流センター 前田 佳子

見つけよう あなたとわたしの いいところ
甲賀農業協同組合 宿谷まゆみ

昨年12月(人権週間一環行事)に募集しました人権標語109作品の応募を頂きました。一次審査・二次審査を経て最優秀作品1点、優秀作品11点を決定いたしました。沢山のご応募ありがとうございました。

思いやり 平成越えても 大切に
近畿労働金庫水口支店 宮川 英季

みているよ あなたのやさしい その行動
(株)辻正 辻 真弓

気づいてる? 誰かが傷つく その言葉
土山ハイウェイサービス(株) 外池菜穂子

なぜ止めぬ 自分がされたら 嫌な事
甲賀パラス(株) 中嶋 和美

無くそう差別 守ろう人権 声掛け合っ 楽しい職場
ビー・エス・コンクリート(株)滋賀工場 富田 辰也



最優秀 奥村智恵さん



表彰を受ける 12名

役員対象障がい者雇用にかかわる学習会

平成30年11月14日(水)

11月14日(水)甲賀市企人協役員対象障がい者雇用にかかわる学習・懇談会が開催されました。参加者は事務局含めて17名でした。今回の訪問先は学校法人関西福祉学園 働き教育センター甲良さんです。見学前は「障がい者の為の就労支援施設」ということで、漠然とイメージしていたものがありました。見学させて頂き、辻理事長(学校長)さんから、働き教育センターについてのお話を伺うにつれ、驚きの連続でした。関西福祉学園は京都医療専門学校を運営する学校法人です。その関西福祉学園が全国で初めて学校法人が運営する障がい者(身体障がい・知的障がい・精神障がい・発達障がい他)の相談支援・就労支援を行う総合支援施設として、働き教育センターを作りました。その画期的な就労支援システムが「ジョブ・コンソーシアム」です。障がい者雇用における重大な課題は、身体以外の障がい者の特性として、変化に弱いということです。順調に働いていたとしても、仕事内容や職場環境、他の職員の異動、人間関係の変化等で突然、仕事に集中できない、その場に居られない、出勤できない等になり、いずれは離職せざるを得ないような状況に陥っていきます。一般就労における全国平均の障がい者就労の定着率は20~30%、さらに定着している方は身体障がい者が多く、知的・精神・発達では0%に近い数字、ほぼ5年以内に辞めてしまうそうです。「ジョブ・コンソーシアム」はこの環境の変化を極限に抑える就労支援システムです。企業と連携し、企業の中に働き教育センターの事業所を作り、職業訓練後そのまま、その企業で就労できるシステムで、一般就労移行後も教育センターのジョブコーチが支援を継続できるシステムです。働き教育センターグルー

プでの就職後の定着率は92.9%とのことで、滋賀県ではブリヂストンさんとJA東びわこさんに連携施設があります。今回の甲良ではJA東びわこさんの建物、敷地の中で、農作業業務、スクール形式でのパソコンの授業を見学させて頂きました。移行支援事業は週間の時間割もあり、まさに学校です。入学式や卒業式、年間行事もあるそうです。この就労支援システムを支える人材として、連携企業のOBを就労支援段階から学校法人がジョブコーチとして採用したり、京都医療専門学校の卒業生を採用したり、様々な人や企業を支える三方よしの仕組みとなっています。平成30年に働き教育センター甲良は「滋賀県働く障害者を応援する農福連携モデル事業所認定制度」の認定第1号として滋賀県から認定を受けたそうです。甲賀市や八日市にも開所の計画があるそうです。参加者からは「どの程度の規模の会社なら事業所を開設できるのですか?」と質問があり、「まとまった障がい者雇用が見込める事業所であればOK。5名くらいの障がい者雇用枠が欲しいです。」とありました。人手不足がますます深刻な昨今、安定した障がい者雇用と頼りになるジョブコーチはどの企業も欲しいと思います。理事長から学校法人ならではの強みと教育者視点からの、就労支援のポイントを熱く伝達して下さいました。「障がい者雇用のメリットはそろばんの利益だけでなく、他にもいろいろメリットがある。就労移行支援の現場では、何にも出来なくても素直な人になったら〇なんです。かわいがられる子になって頂きたい。いつもきたらニコッとしてくれる。いつも挨拶してくれる。そういう人が企業にいてくれると、他の社員にも良い影響を与えて、成果として全体的にうまく行っているようになるんです。」という言葉が印象的でした。持続可能な障がい者雇用を考えなおす、良い機会になったと思います。

(社福)信楽福祉会 谷口 義幸(記)

甲賀市企業・事業所対象 企人協会員企業従業員対象研修会実施

平成30年12月7日(金)



熱心に講演の栗栖佳子さん

甲賀市企業・事業所対象 企人協会員企業従業員対象研修会を12月7日(金)忍の里プラザで開催しました。

今年の研修会は5月に実施した甲賀市新就職者人権研修会で講演いただいた(株)宙(そら)代表取締役・ビジネスコーチ 栗栖佳子さんをお願いしました。

5月の講演と同じテーマ「働き方改革は生き方改革!「そだね~」から始まるコミュニケーション術」で講演いただき新人と会社幹部・先輩とのコミュニケーションスキルをアップすることにより企業における人権問題の改善、仕事の進め方の改善を図り居心地の良い職場を生み出す一助になればと企画したものです。

講演内容

今、企業では「働き方改革」が求められています。企業の持続的成長のためには女性や若者・高齢者など多様な人材一人ひとりの活躍が不可欠です。一人ひとりが生きがいとやりがいを持って働き続けられる企業風土を創ることが、結果として自社の経済発展にも繋がるからです。しかし、「忙しい職場



笑顔でコミュニケーションの参加者

で、仕事と家庭(子育て)の両立がどこまでできるのか不安に感じる「女性管理職のモデルケースが無いので、将来像が思い描けない」「今の仕事にやりがいや達成感を感じない」「一方的に指示命令をする上司に対して反抗心や抑圧感を感じる」このようなマイナスの感情を持っている社員が多くなってきました。また「ジェネレーションギャップが大きすぎて、部下とどのように関われば良いのかわからない」「魅力ある組織づくりや、社員の定着率をあげる方法が見当たらない」「部下(女性や若者だけではなく年上の社員)の活躍を推進するコミュニケーションスキルが無いので、管理職として自分に自信が持てない」等、企業の管理職側の声も多くなってきました。

そもそも働き方改革とは誰が特定の人達のための「福利厚生」ではありません。企業が将来にわたり継続的發展を遂げ社員が生き活きと生きるための「経営戦略」です。と課題整理をされ「働き方改革は生き方改革!!」と題して、働き方改革を成功させるために必要な経営層の「意識改革」について「そだね~」をキーワードに取り組みます。

「できない」「難しい」と言わない覚悟が、あなたの組織を変えます! 皆さんご自身のコミュニケーション次第で周りの人の「意識」が変わり、組織の「風土」が変わり、皆さんの「人生」そのものが大きく変わります。と冒頭に述べられました。

平成30年度役員対象 フィールドワーク研修 平成31年2月8日(金)

2月8日(金)、平成30年度役員対象フィールドワーク研修が開催されました。参加者は19名で奈良県生駒市三郷町において、下之庄フィールドワーク、三郷町ふれあいセンターでの講義及び体験学習(草鞋作り)のスケジュールでありました。当日は晴天に恵まれたものの、時折冷たい風が吹くなど寒い中で研修ではありましたが、滞りなく1日を過ごすことが出来ました。

先ず往路のバス内でビデオ「ぬくもりの彩(いろ)」を鑑賞し、同和地域出身者との交流を通して三世代家族が家庭内の和を取り戻しながら、未だに残る差別問題についてきちんとした視点を確立していくとの題材に、あらためて相手思いやり理解し合う気持ちの大切さを感じました。

途中休憩を取りながら約2時間のバス行程により現地の三郷町ふれあいセンターに到着しました。三郷町ふれあいセンターの前田様から、この三郷町ふれあいセンターは、1970年(昭和45年)に下之庄地区における「部落解放の拠点」として開館され、併設の児童館は1982年(昭和57年)に開館し地域の子供の基礎学力向上等を目指して学校との連携を深め、日常活動としての自主学習から、子供たちが互いに教え合い、学び合う多様な学習の場を提供されているとのこと、地域に根ざした活動が行われていることをご紹介頂きました。

引き続き、吉村様ご案内の下、下之庄地区のフィールドワークに移行し、カルチャー広場(かつての共同墓地)、改良住宅(町営住宅…10階建て158部屋の規模)、共同浴場(現在住民皆様の重要なコミュニティの場)、五輪塔(松永弾正久秀の墓…毎年8月に供養の盆踊り開催)等々の代表的な建物、史跡等を全員で巡り、現在は住民皆様に楽しめる施設を造り上げ、交流の広がりを感じておられることを感じました。

午後からは、ふれあいセンターの梅野理事長様からご講話を頂きました。理事長は60代後半のご年配ですが、小学校の先輩は半数以上が家業手伝い等で欠席、あまつさえ進学も出来ない時代であり、小学校低学年でも



熱心に体験学習の参加者

家業である草履の鼻緒の色の漢字が判れば良いとの時代であったとのこと、家族も朝5時から夜の1時迄仕事をしていただけであり、そのため銭湯も夜1時迄営業をしていたこと、地域から出ることがないので外部の情報も入ることなく、当時はこのような生活スタ

働き方改革アドバイザーが提案する 「働き方改革」の3つのテーマ

- ①環境整備 就業制度・社内制度・業務改善を柔軟に行う
 - 福利厚生ではなく経営戦略として考える
 - 業務を属人化せず、適材適所の人員配置をする
- ②人材育成 全社員の成長を促す機会を作る
 - 管理職は社員のやる気や能力を引き出すスキルを身に付ける
 - コミュニケーション術を高める教育
- ③組織風土改革&意識改革 「べき」「当たり前」を見直す
 - 多様な人材・異なる価値観を認める
 - 「べき」「当たり前」が異なる
 - 社内の問題点を明らかにする場と改善するプロセスを共有する

制度はあるけど使いにくいと言うことはないですか? ⇒男性だけで決めているからではないですか・・・

意識改革のキーワード「パラダイム」

等々について実践研修をいただき参加者169名が最後は笑顔でコミュニケーションする場面も見られました。

イルが普通であると認識していたこと等を先ずお話し頂きました。その様な日常を送る中で、初めて差別について感じたのは、成長してから隣町の人々との交流の中で隣人の方を「部落民やで」等と中傷する言葉を聞いたことであり、このような心無い出来事で自分達が差別されているとの意識を持つに至ったとのことであります。

このご経験をふまえた上でありますでしょうか、子供が分別を持ち始めた頃に親が不条理なことや良くないことを教えていけば、それがいつのまにか心の奥底に宿ってしまうものであるがゆえ、企業内で人権教育を行っても単なる教育を行ったとの形式のみならず、その教育内容が本当に一人ひとりに周知されているかを確認することが大切であるとのことを強くお伝えに出来ました。

教育されている人権に対する理念が正しいか、そしてそれを皆が承知しているか、周知されているかの点検を我々はしっかりと行うべきであり、点検することで各人が思いを共有出来れば、仮に不条理な問題に直面しても誰かが気付き、指摘し改善し合う対応・対処が取れることになるとの思いであります。

実際に差別的仕打ちを受けてこられたご経験から培われた熱い人権に対する思いを語って頂き、大変感銘を受けました。企業において人権推進の役割を担っている立場の一人として、形だけに終わらせることなく各人の気持ちの中に「人権」の理念を根付かせ、それは確実に根付いているかを点検することが大切であると、あらためて痛感しました。

その後、地元で草鞋の製造販売に取り組んでおられる芝崎様のご指導の下、参加メンバー全員で実際に草鞋を作る体験学習に取り組みました。草鞋に鼻緒を取り付けるだけの工程ではありましたが、出来上がり後の履き心地迄配慮した微妙な鼻緒の角度、微妙な結び目の緩さ度合などが大切であり、一旦簡単に結び終えた小生は再度のご指導を頂戴して一からやり直した次第でありました。草鞋という日常何気ない製品ではありますが、長い年月により培われてきた技法や差別的仕打ちを受けてこられた方々の知恵やご苦労が蓄積され現在に至っていることをあらためて学ぶ良い機会となりました。

また、帰着しましてからHPで芝崎様は草鞋を現代の若者にも通じるファッションアイテムとして販売宣伝されておられることも拝見し、昔の方々の業績を次代に繋げ、さらに広げようとしておられるエネルギーも感じました。

梅野理事長様の講話における熱い思いを伺い、また芝崎様ご指導の草鞋作りを通じて、長い厳しい歴史を経て今に至る地道で目立たないけれども崇高な人権・同和問題に対する取組みを拝見・体験し、私共と致しましても企業の社会的責任として、今後も人権意識の向上を一段一段確実に前進させることが責務であると再認識する貴重な機会となりました。

住友電工ウインテック(株) 弘重 晴康(記)