



甲賀市企業人権啓発推進協議会 第16回(2020年度)総会 書面決議 賛成多数で承認される!!

第16回(2020年度)総会は、新型コロナウイルス感染症の感染防止に伴う自粛要請に基づき、甲賀市企業人権啓発推進協議会発足後はじめての書面決議による実施とさせていただきました。

書面決議の結果(4月24日締切)

【投票総数 212票】

第1号議案	2019年度事業報告について	賛成	212票	反対	0票
第2号議案	2019年度収支決算について	賛成	212票	反対	0票
第3号議案	2020年度事業計画(案)について	賛成	212票	反対	0票
第4号議案	2020年度予算(案)について	賛成	212票	反対	0票
第5号議案	2020年度役員(案)について	賛成	212票	反対	0票

で各議案賛成で承認いただきました。

今後は甲賀市企業人権啓発推進協議会役員一同ワンチームで協議会設立主旨を基本に運営していく決意であります。会員の皆様には変わらずのご協力・参加をお願いいたします。

※お詫びと訂正(字句の誤植)

2019年度事業報告【啓発・広報部】

9月7日(土)第13回甲賀市人権教育研究大会

場所(誤) 碧水ホール ➡ (正) あいの土山文化ホール

9月7日(土)人権パネル展と啓発物品配布

場所(誤) 碧水ホール ➡ (正) あいの土山文化ホール

人権啓発推進協議会 会員一覧

企業・事業所名(甲賀)

(誤) 関西西いらい銀行甲賀支店

➡ (正) 関西西みらい銀行甲賀支店

企業・事業所(甲南)

(誤) 関西西いらい銀行甲南支店

➡ (正) 関西西みらい銀行甲南支店

令和2年(2020年)度 事業計画

1. 会議

- 総会 中止し書面決議
- 理事会・専門部会 適時

2. 研修部

- 総会特別研修 延期し時期を見て実施予定
- 経営者トップ研修 7月
- 人権フォーラム 9月
- 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
- 役員対象フィールドワーク研修 2月

3. 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

4. 雇用部

- 役員対象障がい者雇用に係る学習会 11月

5. 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

※2020年度の具体的活動については、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る滋賀県及び甲賀市の方針により開催が困難な場合もあることをご承知願います。

役員対象障がい者雇用に係る学習会

2019年
11/13(水)



▲講義をされる北村克家社長

11月13日(水)日本の代表的なスナック菓子メーカーである「カルビー株式会社」の特例子会社として2010年に操業を開始された「カルビー・イートーク株式会社」の本社(所在: 湖南市柑子袋)において、役員対象障がい者雇用にかかわる学習・懇談会が参加者13名で開催されました。

当日はご多用の中、会社の立上げからかわられていた代表取締役社長の北村克家氏に説明をしていただきました。

社名の「イートーク」は食べるの「イート」、話すの「トーク」を組み合わせてできた名前、食を通して会話することをイメージされて名づけられました。また、働く意思・能力を持ちながら就職の機会に恵まれない人々の個性が尊重され能力が最大限発揮できる職場を提供し、自立に向けた生活が送れるよう支援することを目的として設立されたということを学習会の冒頭に教えていただきました。

主な業務内容は、カルビー株式会社で生産された菓子を計量・包装・梱包を行う食品受託生産を中心とした業務であり、訪問した際はカルビーの代表的な菓子である「じゃがりこ」のご当地商品の詰め合わせを作る作業をされていました。

従業員は本社及び東日本事業所を含め36名(うち障がい者20名: 知的19名・身体1名)であり、従業員の適切な配置を目的として作成をされたスキルチェック表に基づき、能力に応じて配置をされています。学習をする私達の部屋の窓ガラス越しからは、従業員が作業されている様子を間近に窺うことが出来ました。どの従業員も障がいを感じさせる様子もなく、無駄のない動きで作業を進められていました。また、業務のフィ

ードバックについては知的障がい者も働かれている中で、業務日誌の活用により、その日の仕事はその日のうちに伝えて情報交換をされており、有効にフィードバックが出来るように取り組みをされていました。「工程(検査)によっては、こだわりを強みとする発達障がいのメンバーに任せた方が安心だという例もあるので、このような特性が強みとして組み合わせることができれば企業力も高まる」と北村社長も考えておられます。

従業員の採用については支援機関と連携して進められています。就職することがゴールではなく、働き続けて生活をしていくことが目的であるので、①仕事を進めるための能力が準備出来ていること。②採用面接で「本当にここで働きたいのか?」という本人の意思を必ず確認すること。以上の2点は採用するための大原則であるので、不幸な離職を未然に防ぐために重要なことであると考えられていることから、従業員が働きやすい会社を目指されているということを感じることができました。



▲作業の実体験をする参加者

北村社長のお話のあと、作業キットを使用して実際に従業員がされている選別作業を体験しました。4種類の絵柄で包装をされた「ご当地じゃがりこ」を間違えず速やかに選別しなければならない作業を体験しました。集中力・効率性が求められることを身を持って体験することが出来ました。

今回の訪問では、企業として障がい者雇用率を上げることも重要なことではありますが、社員として会社で働き続けられるように企業や支援者が支え続けることの重要性を学習しました。

(JAこうか信楽支所 北川 勝之・記)



2019年度 甲賀市企業・事業所対象 企人協会員企業従業員対象人権研修会開催

2019年
12/10(火)



熱弁の関根千佳さん

2019年度甲賀市企業・事業所対象企人協会員企業従業員対象人権研修会が12月10日碧水ホールで開催されました。

株ユーディット会長、同志社大学・放送大学・美作大学客員教授 関根千佳さんを講師に『ユニバーサルデザインが拓く日本の未来』と題して講演いただきました。ユニバーサルデザインとは「普遍的・多様性に基づいた考え方、それを作り出すプロセス」という意味です。

会場の皆さんの反応は、聞いたことはあるけれど詳しくは知らないという方々が殆どでした。

関根さんが、講演の初めに発言された事は『自分が明日、障がいを持つかもしれない。その状態で仕事を全うできるのか？自分ごととして考えてもらいたい』特別な事ではなく私たちの身近な問題と実感しました。

残念ながら日本は、多様性について世界から遅れています。どうしたらユニバーサルデザインが普及していくのか。まずは、人間の多様性について知ること。私たちが、将来高齢者となり何らかの障がいを持つ可能性があることを避けられません。高齢者は、私たちの先輩であり障がい者は大先輩なのです。次に技術を知る。インクルーシブ（障がいのある人が最大限度まで能力を発達させ社会で効果的に参加することを可能にする）な雇用。障がいのある人と障がいの無い人が共に働くことで学ぶ機会ができ組織の力になる。障がい者差別解消法が平成25年に施行されました。様々な企業では、障がいを持つ人が管理職として働き続けることができたり、特例子会社を廃止して障がい者も同じ環境で働くことができるなど改革を進めています。

企業が生き残っていくためには、UD（ユニバーサルデザイン）を基本として考え続けねばならない。アクセシビリティ（使えるのか）ユーザビリティ（使いやすい）に着目し、購入する側も作る側もUDしか選ばないようにならなければならない。最初から多様性を考慮す

ることでコストを抑えた美しいデザインのものができる。

なぜ、これから日本にUDが必需なのか？現在、日本是世界第一位の高齢国となりました。2050年までこの状態が続いていきます。日本を支えるのは20歳代を抜いて50歳以上の人たちとなりました。そう考えると高齢者を中心とした社会へ変化していくしかないということです。

世界では、必ず大学でジェントロジー（高齢学・高齢社会学）について学び、高齢社会に備えています。日本では、ジェントロジーや多様性について学ぶ機械が少なく、まだ様々な年代に浸透しているとは言えません。

人生100年時代、定年後もどのように生きていくのか学ぶ必要があります。身近なUDでは『まちづくりUD』『ものづくりUD』『サービス産業のUD』があり全ての人が住みやすい・使いやすい・わかりやすいことが求められています。甲賀市では連続テレビ小説スカレットの舞台として信楽が注目されて観光客も増加しています。もう一度行ってみたいと思っていただけるにはUDを基本とした環境整備が必要です。

また、情報通信技術においてもUDは欠かせません。私たちの生活でも携帯電話や買い物など通信機器を利用しないと何も出来ない社会となってきました。このような技術進歩の起源の多くは、障がい者支援技術が起こしたイノベーションから生み出されています。

私たちがそれぞれの環境でUDをどのように進めればよいのか。特別なことではなく自分のこととして考えられる人材を増やし、多様性こそがイノベーションの源泉であるという意識を持つことが重要です。と締めくくられました。

関根先生の軽快な講演に接し、難しい言葉もとても理解し易く最後まで引き込まれました。自分の周りでもUDを進めていくために何ができるのかという意識をもつことができました。

（（社福）あいの土山福祉会 市井 紀子・記）



熱心に聴講する参加者

2019年度役員対象 フィールドワーク研修

2020年
2/7(金)



▲熱く活動を語る友永健三さん

2月7日（金）2019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18名で大阪市住吉区の住吉隣保事業推進センター（愛称 すみよし隣保館 寿）において講義・フィールドワークの日程で行われました。

目的地までの道のりでは、人権ビデオ「私の中の差別意識」の鑑賞をし、学習をしながらの行程となり、まだまだ残っている部落問題から、結婚差別や就職差別についてに自らの差別意識に気づき、正しい知識や判断力を持つことの大切さを学ばせて頂きました。

すみよし隣保館 寿 到着後 研修室での講義を頂きました。現在の隣保館は、大阪市の市政改革プランにより市民交流センターすみよし北が、2016年3月31日をもって閉鎖されることになりました。このため公益財団法人住吉隣保事業推進協議会が中心となって、民設置・民営の隣保館として自費により建設され2016年4月1日より開設され現在に至っております。理事長の友永健三様より「住吉部落の歴史とまちづくりを中心とした部落解放運動の歩み」について講義をいただき、概要・歴史・取り組み等のお話の中で、住吉部落の始まりは、鎌倉時代の住吉大社の清掃関係の仕事も担った集団からとお聞きし長い歴史を感じました。また、住吉隣保館内に多くの資料を展示されており、他に住吉地域の書物を多く作ってこられた事には、大変感心いたしました。午前中の講義では、多くのお話を熱くご説明いただき時間があっという間に過ぎておりました。

昼食休憩時間に展示物を拝見させていただきました。午後からは、現地フィールドワークを隣保館事務局長の友永健吾様にご案内頂きました。乳児保育所、幼児保育所、障がい者福祉センター、住吉診療所、地域自立生活センター、特別養護老人ホーム、デイサービス等の地域住民の住みやすさに重点をおいたまちづくり、また、住民の方の繋がりを意識された住宅づくり、フィールドワークの中でも友永事務局長様と地域子どもたちがなにげなく、また、親しげに会話されていた事、住宅の説明時お聞きした道を歩いておられる方と住まいのベランダにおられる方が会話のできる高さも考えておられた事、さらに、住民の健康を守るために一旦閉鎖された体育館を地元団体の働きかけにより再開された団結力と行動力など大変心にきざまれたフィールドワークとなりました。

これは1973年4月「住吉地区総合10ヶ年計画」の中で取り組まれた6つの原則

1. 我々が永住する町づくりである。
2. すべての地域住民を対象とする町づくりである。
3. 人間のつながりを大切にする町づくりである。
4. 住民の健康を守る町づくりである。
5. 子ども、高齢者、障がい者がのびのびと生活できる町づくりである。
6. 近隣住民に開かれた町づくりである。

この6つの原則を基にした町づくりに長年にわたり取り組まれた結果として今の住吉地区がある事が良く解りました。

今までフィールドワークに何度か参加させて頂きましたが、今までの部落では、どちらかという差別を無くすための取り組みをされてきた所が多いように思いましたが、住吉地区の方々は、地域住民の住みやすさ、安心の出来る町づくりを目指すことで同和問題と戦っておられると思いました。

最後に、理事長の友永健三様に今後の取り組みについてお聞きしました所、やはり。少子化等の影響もあり、空家が発生している所に新しく他地区の入居者が増えて来ているようです。地域のつながりを大切にされてきた事もあり、どのように理解して頂き同じ方向を向き歩んでいくかを考えて行かなくてはならないと発言されました。

今回住吉地区の役員対象フィールドワークに参加させていただき個人的に思ったことは、同和問題解決の一つの理想の方向性がこれではないかと思いました。地域住民のつながりを大切にし、住みやすく、安心の出来る町づくりを自分たちの手で作り進めておられる事に大変感心し勉強になる研修でした。

すみよし隣保館 寿の人権・同和問題の取り組みを拝見させていただき、私共・企業としまでも違う方向からの取り組み方も色々と考えて行くことをし人権意識の向上を進めていき社会的責任を果たしていきたいと思っています。

（山一化工㈱ 木田 一志・記）



▲熱心にフィールドワークの参加者