

# コッコロ通信

企業向け  
特集号  
2013.5



コッコロ

企業、団体等も社会を構成する一員であり、その活動は人々の生活のあらゆる分野に影響を及ぼすため、企業等には、社会に対する責任を果たしていくことが求められています。企業の社会的責任（CSR）は、国際的にも主流な考え方になっており、「人権」はその重要なキーワードの一つです。企業、団体等のみなさんに「人権」について考えていただけるよう、この冊子を作成しました。

熊本県人権啓発キャラクターの「コッコロ」は、県の花「リンドウ」の帽子をかぶり、人権尊重の温かさ、やさしさを手と体（羽）のハートから発信し、みんなに優しい心を伝える妖精です。平成24年度に「コッコロ隊」を結成し、県内の様々なイベントに参加しています。



コッコロ隊結成式（県庁）



人権同和問題講演会（上天草市）



コッコロギャラリー（熊本市）



人権フェスティバル（熊本市）

も く じ

2P~3P

講演会レポート「企業の発展戦略としての人権」 竜口 英幸さん

4P~5P

企業の取組み事例紹介

6P~7P

人権センターの事業紹介

8P

お知らせ



# 企業の発展戦略としての人権

平成24年8月24日に熊本テルサで開催した人権同和問題指導者育成講座において、西日本新聞TNC文化サークル取締役企画事業部長の竜口英幸（たつぐちひでゆき）さんに、「企業の発展戦略としての人権」と題して御講演いただきました。その中から、国際規格がいかに人権尊重につながっていくか、国際標準化機構のISO26000の考え方を企業が取り込んでいかなければ、企業は存続が危ぶまれるという話を中心に、まとめて御報告します。

## ISO(世界標準化機構)の創設

ルイ15世統治下のフランスは1757年、ロスバハの戦いでドイツの小国で啓蒙君主フリードリヒ大王が率いるプロシアに大敗しました。フランスは、敗因を分析し、重い大砲と機動力の欠如にあると考えました。重量を半減させ、さらに「部品」という考え方を導入しました。それまでは、大砲は1台1台手作りだったため、一部でも壊れたらおしまいだったのが、180度転換したパーツという考え方で大量生産の道を拓き、部品交換で武器を再生させて戦場での機動力も高めたのです。部品という思想は大量生産と標準化を可能にしました。

そして第二次大戦後の1947年、18か国の代表がスイスのジュネーブに集まり、ISO（世界標準化機構）を創設しました。ここから産業界での国際規格がスタートしたわけです。

## ISO26000について

皆さんは、ISO9001（品質管理マネジメント）とISO14001（環境マネジメント）をご存じでしょうか。ISOはネジの国際規格から出発し工業製品の規格を作り続けて来ましたが、マネジメントとなると、人も組織もその目的に向かって動かしていく手法です。それが国際規格になったことが、実は大きいわけです。



たつぐち ひでゆき  
竜口 英幸 さん

## 【講師プロフィール】

西日本新聞TNC文化サークル取締役企画事業部長。西日本新聞の人権記者制度第1期生として部落差別問題取材。福岡市同推協の理事を歴任。企業の社会的責任と人権をテーマに講演活動を行っている。

企業は高いお金を払って、必死で国際規格の認証を受けます。認証を受けないと競争相手に勝てない、より高いレベルの企業にしないと生き残れないからです。国際規格が企業組織のマネジメントを変える潜在的力があることに着目して、標準化の思想で人権を守れるようにしようという発想から生まれたのが、ISO26000です。

ISO26000は「持続可能な発展を実現するために、あらゆる組織に向けた社会的責任に関する初の包括的詳細なガイダンス」と規定され、2010年11月に発行しました。認証の対象ではないので、強制力はありません。それなのに、なぜ実際的な効果があるのか。それは、この精神に則った方が、企業間競争に勝てる、逆にこれを導入しないと企業は取り残されますよ、ということなのです。ポイントは「持続可能な発展」という思想です。

## ISO26000の人権への役割・効果

佐川急便が昨年の10月に、今春から3か年で、女性を1万人雇用すると発表しました。これはビッグニュースです。7万人の従業員のうち女性が20%なのを、一挙に3割にもっていく。それは、競争相手のヤマト運輸が、従業員8万人中女性がほぼ30%だからです。都心では、宅配業者を装った男性が女性を襲うという事件が後を絶ちません。宅配便を受け取ったりするのは主に女性ですから、女性が安心できる体制をと

らなければならない。ヤマト運輸が先に女性を活用し始めた。そこで、自分たちも女性を採用し女性の力を活用しないとお客をとられてしまう、企業の存続・発展にかかわるということに、佐川急便は気づいたわけでしょう。

誰に強制されたわけでもありません。一企業が新たに女性を1万人雇用するのは、とても大変なことです。しかし、そうしないと企業間競争に負けるということです。これが、事実上の市場ルールになっていくということです。人権の分野でも、女性の活用の分野でも、企業間競争がこれから市場のルールを制していく。したがって、いかにこれを機能的に発展させていくかなのです。

企業の社会的責任に関して一番進んでいるイギリスが、なぜ企業に社会的責任を推進する取り組みをするか。同国の戦略目標では、ヨーロッパ市場において人権を守らない国々の企業の製品を排除するという考え方を打ち出しています。人権というのは国家戦略だということです。人権を守らせるために、人権を守らない企業は国際競争に勝てない、国際市場に参入できない、こういう仕組みを作るのだという考えです。人権思想に経済合理性が付与されたわけです。

### 女性の社会参加・ノルウェーの例

日本企業は「女性は残業を嫌がるし勤続年数も短い」ことなどを理由に、女性の採用数が少ないことや管理職に登用しないことの言い訳に使ってきました。実は、育児・家事が女性に押し付けられているため、超過勤務をする気持ちはあっても、あるいは管理職を目指したくても、現実問題としてできない社会の仕組みが横たわっているのです。

主要企業の女性役員、重役の比率が一番高いのはノルウェーで、45%近い。日本は0.9%。私が、ある全国企業のトップに、「お宅は女性管理職が少なすぎませんか」と言ったら、「女性は、管理職にしたら潰れる」とおっしゃったのです。現実には男性だって、潰れているのにこの回答です。女性を管理職に登用しても、サポートする仕組みがない。ここが一番の問題なのです。

ノルウェーは、なぜ女性の役員比率が高いのかというと、クォータ（割り当て）制度を導入したからです。企業の役員の割合は、男性・女性それぞれ、少なくとも40%以上でなくてはならない。これを守らなければ、法人登記抹消という措置を取る仕組みを導入した。

その結果、女性の役員比率は2000年に6.4%だったのが、2008年にはなんと45%まで上がった。わずか8年ですよ。強制的に変えたのです。

ノルウェーでもう一つ行ったのが、男性を育児休業に参加させる仕組みの導入。パパ・クォータと言われていますが、一定期間、男性が育児休暇をとらなかつたら、育児休業手当の支給額を引き下げ、育児休業期間も短縮するという措置で臨んで、男性の育児への参加が一挙に上がりました。この仕組みは男性にも歓迎されたのです。

一方、今の日本では共働きでないと家計が支えきれないのに、家事・育児の仕事は、女性にばかり押し付けられている。子どもを産もうにも、保育園が不足し、行政による規制も厳しいため、安心して育てられる仕組みが整っていない。日本は、女性の社会的活用・登用を怠っていますが、これは、日本の企業全体、さらには国家経済にもしっぺ返しがかかる問題です。もし組織を守り、発展させたいと思うなら、まずこの部分を改めなければなりません。IMF（国際通貨基金）のクリスティーン・ラガルデ事務理事は報告書を下敷きに「日本は高学歴の女性が多く、社会参画への道が拡大すれば、生産労働人口減の対策になり、経済にもプラスになる」と、貴重な提言をしています。

### 女性を活用できる組織が勝者に

明らかに今、人権の潮目は変わりました。企業間競争で積極的に人権を守ることが世界の潮流になり始めたのです。日本での突破口は、育児休業だと思います。企業が女性を管理職として登用しやすい、あるいは、登用した女性がきちんと勤められるようなサポートの仕組みを作っていく知恵と努力が、求められているわけです。女性を活用できる組織が勝者になるということ、ISOの精神を取り入れないと企業は存続できないということ、ぜひ考えていただきたいと思います。



# 企業等での取組み事例の御紹介

人権同和問題指導者育成講座の修了証書受領者による第2回意見交換会（P7参照）に出席された方々に、各職場での人権啓発への取組みを御紹介いただきました。

## ●株式会社池松機工 いけまつ あ や こ 池松亜矢子さん

弊社では、全社員向け人権研修をはじめ、役職者、新人と対象者をわけた研修会も合わせ、年間に4～5回ほど人権研修を行っています。

昨年行った全社員向け人権研修では、「基本的人権」、「職場で人権を学ぶことの大切さ」について学習し、「働きやすい職場づくりのためにできること」というテーマでグループごとにディスカッションを行いました。その後、発表の時間を設け、全体で意見を共有しました。

部署や雇用形態に関係なく話をするグループ別ディスカッションでは、それぞれの経験や思いをざっくばらんに話せる時間となり、部署を超えた交流の機会にもなりました。

「こういう機会は大切であり、今後も継続した取組みを行いたい」との声が社員からも上がっています。今後も、働きやすい職場づくりのため、コミュニケーションを大切に、「思いを話し、共有できる人権研修」を目指し、全社員で取り組んでまいります。



ディスカッションやワークショップは、主体的・双方向的な学習が特徴です。参加者同士が様々な考えや思いを知る中で、多様性に気付くことができます。

## ●医療法人信和会 じゅしんだい 介護老人保健施設 樹心台 はすざわさとし 副施設長 蓮澤哲さん

（医）信和会は、精神科2病院と併設型老健2施設から成り立っている組織です。精神疾患の患者様及び認知症等で介護を必要とする高齢の利用者が多く、自分の意思を明確に伝えられない方や、自由に行動ができない方が大半を占めます。

このような方々に対して、特に人間の尊厳を大切にし、人権・人格を傷つけることなく穏やかな療養生活を送れるよう、各施設で毎年3月に、テキスト（ビデオ・DVD含む）を利用し、基本的に職員全員参加で、外部講師または担当者による人権研修を行っています。

同時に、毎年夏場には、4施設合同の人権研修を相互持ち回りで開催し、虐待防止等の人権問題に取り組んでいるところです。最近では、職員のために、施設選出職員と外部の社会保険労務士をメンバーに入れた「ハラスメント対策委員会」を設立し、各種ハラスメント防止に努めています。



業務に関連したテーマを選ぶと、研修を受ける側の関心も高まり、業務改善にもつながります。また、職場内に適任者がいない場合は、外部講師に依頼してもよいでしょう。

## ●社会福祉法人友愛苑 まつおかひらき 松岡開さん

友愛苑は障がい者の支援を行う施設です。利用者が住民の方々と接する機会が少ないため、近隣住民との日常の交流の場が必要と考え、「並木野グラウンドゴルフ愛好会」に協力していただくことになりました。同会は高齢男女15名程の団体です。利用者・職員40名程で参加しています。

プレー終了後には、当苑玄関前での昼食会等や、苑内の見学会も実施して、交流を深めています。

これまでに3回行いましたが、施設での活動内容などを知ってもらい、あるがままの姿を理解してもらったことで、近隣住民の方が利用者と道で会うと挨拶をしてくれるようになるなど、地元住民との距離が縮まったよ



うに感じています。



地域とのつながりを深めることで、地域の方々の人権啓発にもつながっていきます。

### ●医療法人回生会 介護老人保健施設 太陽 わかすぎせつこ 若杉節子さん

当施設は平成9年に高齢者の介護保険施設として設立、地域に開かれた施設作りに取り組んでいます。介護を要する高齢者の皆様、及びご家族等に安心と信頼のサービスを提供するためには、利用者の皆様の人権をまず第一に業務を行っています。当施設の職員は、法令順守を基本とした高齢者ケアの向上のために、心理士などの専門職による様々な研修を重ねながら、利用者一人ひとりの多様性を認め合い、在宅療養を目的とした適切なケアができるよう日々研鑽しています。また、外部講師による接遇教育等も行っていきます。接遇を学ぶ事で、より良い職場を作ることができ、利用者等の皆様、地域の皆様との、ぬくもりのある関係へ繋がるものと考えています。



担当者自身が必ずしも講師を務める必要はありません。周囲の協力を得て進めていくと、職場全体の取り組みとして広がり期待できるのではないのでしょうか。

### ●障がい者支援施設 ゆうとうえん つの だ けいすけ 熊東園 角田圭介さん

当施設では、毎月1回行っている職員会議の議題で職員研修の場を設け、その中で人権同和問題に対する理解を深めています。

研修で使用する資料は、毎回参加している熊本県人権同和政策課主催の研修会の中で特に印象深い内容を抜粋し、ベテランから新人職員までの全員が理解できる研修会になるよう心掛けています。現在では、研修会後も質疑が殺到します。私としても即答出来るよう、より一層知識を深めていく必要性をひしひしと感じております。

今後は、与えられた研修会だけではなく、常日頃から人権同和問題に対してアンテナを伸ばす事で、日常生活における様々な問題に正面からぶつかり、改善に向けて取り組んでいきたいと思っております。



まとまった研修時間が取れない場合や、改めて場を設定するのが難しい場合、既にある会議を利用すると、無理なく継続できます。

### ●熊本トヨタ自動車株式会社 はたのてるお 羽田野晃央さん

新入社員研修で「えせ同和行為」について学びました。

DVDを参考に新入社員みんなで考えてみました。熊本トヨタを代表する社員として電話の受け答えからのロールプレイなどを行ったことで、社会人としてやるべき事が少しは理解できたものと思います。初めて学ぶ内容に少々戸惑っていましたが、研修を受けて自分自身の対応が見えてきたのではないかと思います。

これからもこの様な研修に取り組み、少しでも人権同和問題について理解が深められればと思います。



全社員を一度に集合させるのが難しい場合、対象を絞って研修するのも一つの方法です。

人権研修・啓発のやり方は様々です。企業等の規模や業種、現状などを考慮し、各職場にあった取り組みで、無理のない計画を立てましょう。できることから始めて、徐々に内容を深めていきましょう。

# 人権センターの事業案内

熊本県人権センターでは、企業の方が人権研修等を行うための様々な事業を展開しています。

## 研修会

対象：事業主

事業主等研修会

対象：人権研修担当者

人権同和问题指導者育成講座

第1回フォローアップ研修会

第2回フォローアップ研修会

※3つの講座・研修会を全て受講された方には、修了証書が交付されます。

## その他

### 出前講座

人権同和政策課の職員が、講師となって研修を行います。

### 講師紹介

登録講師を御紹介します。

### ビデオ・DVD、図書の出出

人権関係のビデオ・DVD（400本）、図書（1300冊）を無料で貸し出します。

### 資料の提供

テキスト、パンフレットを提供します。

## ■平成24年度の各研修会開催状況

### 事業主等研修会

まずはトップの意識を。

日時・場所 平成24年7月4日 やつしろハーモニーホール

平成24年7月5日 市民会館崇城大学ホール

内容 講演「企業と人権～明るく元気のでる職場づくり～」

講師：大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 大西英雄さん

参加者 795人

参加者の感想 「職場の責任者として、常に相手の気持ちを理解し、人権感覚を深めることについて学ぶことができた」

「人権問題が特別なものではなく、身近な問題であることを再認識させられた」



### 人権同和问题指導者育成講座

人権研修担当者が基礎知識を習得するための研修会。

日時・場所 平成24年8月24日 熊本テルサ

内容 1 講演「ぬくもりを感じて」

講師：徳島県人権エンタメ集団友輝 中倉茂樹さん

2 講演「企業の発展戦略としての人権」

講師：西日本新聞TNC文化サークル

本部執行役員企画事業部長 竜口英幸さん

参加者 283人

参加者の感想 「温もりはもらってばかりではだめだという言葉にはっとさせられた」

「御本人の強い意志と仲間の存在、加えて奥さんの心がよく伝わった」

「理解できたというよりも、心に響いてくるものがあった」

「これまで教わってきた同和教育とは一線を画す、より身近な、そして斬新なものだった」



## 人権同和問題指導者育成講座第1回フォローアップ研修会

具体的な研修手法を学ぶための研修会です。

**日時・場所** 平成24年10月3日・4日 県庁内会議室

**内 容** ・人権研修の必要性  
・研修担当者としての役割  
・研修の手法  
・研修のプログラムの作り方、進め方  
講師：一般社団法人 くまもと教育プロジェクト  
代表理事 藤井誠さん

**参加者** 112人

**参加者の感想** 「人権問題について考えるうえでは、土台（人間力等）作りがまず必要だとわかった」  
「研修を行う際に為になりそうな手法が数多くあり、参加して良かった」



## 人権同和問題指導者育成講座第2回フォローアップ研修会

**日時・場所** 平成25年2月13日 熊本テルサ

**内 容** 「人権教育・人権啓発の進め方  
～人権のもう一つの捉え方とともに～」  
講師：桜井・法貴グローバル教育研究所  
代表 桜井高志さん

**参加者** 76人

**参加者の感想** 「心の問題を強要することはできず、違いを認めた上で受け入れるという、海外の人権教育のあり方に納得した」  
「今まで受けた人権研修とは違った新しい視点からの話で、とても新鮮だった。考える場面が多く、飽きることなく楽しく学べた」



## 修了証書受領者による意見交換会

**内 容** 各職場での人権研修の内容について意見交換を行いました。

**日時・場所** 第1回 平成24年 7月4日 県庁内会議室  
参加者：5人  
第2回 平成24年11月30日 県庁内会議室  
参加者：6人



# 人権とは

「人権とは何か」と聞かれると、多くの方は、「人権は法律的な概念であり、抽象的で難しい」といったように、自分自身とは距離のある概念として受けとめる傾向が見られます。このため、「人権問題」についても「差別の問題」としてしかとらえられず、ほとんどの場合、同和問題をはじめ、女性、障がい者、外国人などに対する差別といった「一部の人々の気の毒な問題」で「私には関係がない」ということになってしまいます。

人は一人ひとりが、等しく「かけがえのない」「尊い」「大切な」存在であり、人権は、いつでも、どこでも、誰でも、そして平等に保障されるべきものです。人権とは、安心して生きる権利、自分で自由に考える権利、仕事を自由に選んで働く権利、教育を受ける権利や裁判を受ける権利など、人が生まれながらにして持っている基本的で具体的な権利です。

(熊本県人権教育・啓発基本計画より)

## 熊本県部落差別事象の発生の防止及び調査の規制に関する条例

県では、部落差別につながるような結婚や就職に際しての身元調査をしてはならないと、条例で定めています。

県民や事業者は、結婚や就職に際して、次のようなことをしてはいけません。

- ①同和地区の所在が明示された図書や地図などの資料を提供すること。
- ②同和地区であることを教えたり言い広めたりすること。
- ③特定の個人やその親族が同和地区に住んでいるかまたは住んでいたかについて調査を依頼すること。(事業者は、調査をしたり調査を引き受けたりしてもいけません。)
- ④このほか、部落差別事象の発生につながるおそれのある行為をすること。



## 株式会社人吉新聞社が平成24年度人権擁護功労賞を受賞しました

20年以上継続して、人権尊重の重要性・必要性や人権擁護委員の役割と活動について積極的に報道してきたことが、地域住民に対する人権尊重思想の普及・高揚において、また、法務省の人権擁護機関が行う人権擁護活動への支援・協力において顕著な功績があると評価され、法務大臣感謝状が送られたものです。

## 熊本県環境生活部県民生活局人権同和政策課（熊本県人権センター）

住 所 〒862-8570 熊本市中央区水前寺6丁目18番1号 [県庁行政棟新館2階]  
開館時間 8:30～17:15  
休館日 土曜・日曜・祝日・年末年始  
電 話 096-333-2299  
相談専用電話 096-384-5822  
F A X 096-383-1206

熊本県人権センター

検索



発行者：熊本県  
所 属：人権同和政策課  
発行年度：平成25年度