

## IV分野 13-2 分科会

### 企業・職場

司会 田中 直樹 波部 正司

記録 田村 佳美 白岩 美保

報告者Ⅰ 奥村 知史 (東播磨)

人権尊重への意識の浸透に向けて  
～神鉄グループにおける人権研修～

報告者Ⅱ 和田 章 (西播磨)

企業における人権啓発の取組

報告者Ⅲ 小山 龍弥 (但馬)

「たじまに生きる たじまを活かす」組織で  
あるために

～社会的貢献と多様な働き方への対応～

### ■研究討議の概要

#### <報告Ⅰについて>

**参加者** 研修の場の確立という意味では、年に1回では、就業時間の関係で対象者も限られると思うがどうか。

**報告者Ⅰ** 会場の関係で一度に30名が限度。

**参加者** その参加者がかぶらない工夫などはあるか。

**報告者Ⅰ** 代務、いわゆるピンチヒッター的に交代して参加できるようにしている。

**参加者** 研修を受けた人が、受けていない人に広めるような工夫はしているか。

**報告者Ⅰ** 統括的立場の人に優先的に研修をうけてもらい、ミーティングなどの場で地道に伝達をしている。

**参加者** 研修内容を広げる工夫があってもよいと感じた。

**参加者** 研修テーマの決め方は、部署での課題か、それとも担当者が考えるのか。また来年度以降は、この内容を継続的に、等のアイデアはあるか。

**報告者Ⅰ** 社内でのディスカッション、プラス三木市人権・同和教育協議会にアドバイスを頂いて、テーマを決定している。「男性社会」「ハラスメント」「多様性」などをキーワードと考えている。

**参加者** お客様への人権の配慮についてどう考えるか。

**報告者Ⅰ** 特に昨今、海外からの旅行者に対していかに快適に利用して頂けるかを考えている。

**参加者** トイレなどの落書きについての現状は。

**報告者Ⅰ** それもある。また、人権侵害にあたるような内容のビラを置き、しかも、組織的に行われているのでは、と考えられる事例もある。

**参加者** それに対する対応は怎么样了。

**報告者Ⅰ** 自治体に報告している。各鉄道会社で意見交換する場を設けている。マニュアルも作成されており、新入社員研修、中央研修、各部署での研修という流れで行い、特に、各部署では具体的な対処方法について研修を行う。

**参加者** 落書きなどの頻度はどうか。

**報告者Ⅰ** 差別的な内容のものは、数年に1度程度。

**参加者** 障害者の雇用についてはどうか。

**報告者Ⅰ** 本社事務部門において、採用は増えつつある。例えばこれまで清掃会社に依頼していた業務を本社従業員が担当する、郵便物の仕分けをするなど、その人が得意な分野を考慮している。

**参加者** 介助者についてはどうか。

**報告者Ⅰ** つけていない。

**参加者** 全体で何名程度の雇用か。

**報告者Ⅰ** 十数名程度。

**参加者** お客様が障害者のとき、車椅子での移動への対応は怎么样了。

**報告者Ⅰ** 事前に連絡を頂くことが一番望ましい。乗り込むときの携帯式スロープを準備している。降りられる駅についても事前に教えて頂けたらありがたい。本来はエレベーターなどの設置が望ましい。マニュアルについても整備しているが、お客様個々に障害の状態も違うので、経験値も必要。新入社員研修で学習をしている。

**参加者** 女性社員は、事務が多いらしいが、マタハラの問題もあり、お聞きしたい。妊娠、出産を経験した社員はいるか。

**報告者Ⅰ** いる。

**参加者** 経験した方が、働きやすい現場になっていると思うか。

**報告者1** 育休はしっかりと取得できていると思われる。これからのことを考えると、事務職ではなく、運転士の仕事についても整備を整えていかななくてはならない。

**参加者** 次に続きやすいように、最初の方が働きやすい職場を目指してほしい。

**報告者1** その通りである。

#### <報告Ⅱについて>

**参加者** 安全面について、社員側からのリスク、ビジネスコンダクトマニュアルについて教えて欲しい。また、働き方改革について、中間管理職へのしわ寄せがないか。

**報告者2** 「安全は価値」という合い言葉のもと、異常があればすぐに止める。全従業員に止める権利を与えている。製造は遅れても安全を最優先している。また、24時間4体制で、4名の看護師を常駐している。そうして救急車到着までの処置を考慮している。マニュアルは絶対的。

**参加者** マニュアルについて、1%でも危険性があるなら、討議すべきではないか。

**報告者2** 安全環境室という部署があり、10名が職場内を回って点検などの作業を行っている。

**参加者** ビジネスコンダクトマニュアルについてお聞きしたい。アメリカで作成された内容を日本へ当てはめることへの苦労はないか。

**報告者2** 例えば贈答品などで苦慮することはある。また、本社を知り合いに紹介するのではれば、この手順で、ということも決まっている。

**参加者** 社員同士の呼び方はどうなっているか。

**報告者2** さん付けが基本。マニュアルに、人間関係が介在するので、難しくなることはある。

**参加者** 完全フレックスのシステムについて、全体が見える工夫はあるか。

**報告者2** 事前にスケジュールを決める。そして場長に報告することになっている。

**参加者** ハラスメントについて、自分が報告していると知られたくない場合もあると考えられるが、

仕組みはどうなっているのか。また、事例はあるか。

**報告者2** 内容について、センシティブな問題なら匿名にする。事例としては、私生活のことを何度も聞かれるという事例があり、改善された。

**参加者** パワハラの場合、言いにくいと考えられるが。

**報告者2** 教育の回数を増やすなど工夫をしている。

**司会者** 討議課題(2)社会的貢献、地域との共生という点について質問は。

**参加者** 有給休暇についてお聞きしたい。

**報告者2** 平均11日取得。看護休暇や介護休暇が特別休暇になっている関係で、年次休暇取得実績がなかなか上がらない。

**参加者** 障害者雇用への取組みは。

**報告者2** 製造業においてはなかなか難しい。障害者手帳を持っておられる方については、できるだけ継続して働いて頂けるよう、もし体調を崩しても辞めなくてもよい手立てや制度を考えようとしているところである。

**司会者** 職場の中での様々な立場についてどうか。

**報告者2** 製造業なので、女性が6%、外国人は5、6名。

**参加者** 就業規則について、新入社員研修で学習した、その後は。

**報告者2** 就業規則について、1度決定したらずっと同じとは考えない。1年半程度かけて作成する。そして伝達していく。会社側からも、組合側からも研修の機会がある。

#### <報告Ⅲについて>

**参加者** ハラスメントの研修の取組みは。

**報告者3** コンプライアンスについては、新人研修で、また、年度当初の研修で行う。法に抵触したものについては、職員に周知をはかる。管理者が職員朝礼で報告をする。

**参加者** アンケートや面談は実施しているか。

**報告者 3** アンケートまではしていない。ES(Employee Satisfaction) より CS(Customer Satisfaction) に軸を置いていたが、最近では内部職員についても視点を置くようにしている。部門毎に奨励施策を考え、モチベーションを高める手立てとしている。満足度も向上しているのではないだろうか。

**参加者** 準職員とは

**報告者 3** 勤務時間の関係が大きな違いである。

**参加者** 希望すれば正職員になれるのか。

**報告者 3** なる。

**報告者 2** 従業員満足度について、有効な手立てなどはあるか。

**報告者 3** 捉え方が人それぞれなので難しい面がある。

**報告者 2** 上司を評価する制度がある。

**報告者 3** 自分は、どういった点を努力するかを届け出てそれに基づいて評価する制度をとっている。

**報告者 2** 採用時の男女比率について、全員女性とかにはならないか。

**報告者 3** 採用についてはよく分からないが、約半数が女性か。女性にも働きやすい職場だと思う。また、女性には元職の方も多い。

**参加者** 介護福祉事業はどのようなものか。

**報告者 3** デイサービス、豊岡、浜坂で行っている。ショートステイが可能。

## ■総括と今後の課題

3社とも本分科会の課題に沿った報告発表であった。全体として、企業内において、コンプライアンス研修が行われているが、主催者側の一方的な伝達型研修になり、参加者からの積極的な意見が出ない環境である。今後、参加型の研修を進めていくことが望ましいとの意見が多かった。その中で報告した3社ともに、共通していた事は、外部環境として、企業体として社会的責任、内部環境として女性・障害者が働きやすい環境の構築に苦慮している事であった。

報告1の取組は、会社として年数回「人権・同和」に関係する社内研修を行い、特に現場統括者に優先的に研修を受講してもらう事で、企業として社会的責任を果たしていると感じた。報告者1で初となる女性運転士を起用するにあたり、セキュリティ面を考慮した当直施設など、配慮した対応を行っているとの報告があった。また、障害者雇用については、本社事務部門での採用が進んでおり、障害の程度でその人が行える業務を考慮していた。

報告者2の取組は、外資系企業特有の進んだ働き方を実践されていた。ビジネスコンダクトマニュアルがあり、日々マニュアルに沿った勤務を行っている。また外資系企業という事もあり、働き方、ハラスメントに厳しい厳罰があることで、安心して働ける環境であると報告があった。ただ、製造業において、女性及び障害者雇用は難しいと報告があり、会社として最善の方法を検討しているとのことだった。また設備面において、LGBTに対応したトイレの整備を検討中と紹介があり、参加者から各機関もハード面において、整備が必要と意見があった。

報告者3の取組は、報告を受けた2社と比べ、女性が多く働く職場であった。部門管理者に女性を登用し、また男女関係なく営業職にも女性も就く職場であり、障害者雇用についても本店を中心とした事務部門の採用をしていると、報告があった。報告者3の職場では毎月コンプライアンス会議を行い、ハラスメント等に対処した研修を行っているとの意見があった。

すべての報告を受け、一致した事は人権を通して、誰もが働きやすい職場環境をつくる事が重要だという事である。参加者を通じて各企業に持ち帰り、その企業にあった取組を実行されることを願う。