

湖 南 市 企 業 事 業 所
同 和 ・ 人 權 啓 発 基 本 方 針

平 成 2 0 年 (2 0 0 8 年) 6 月

目 次

1	はじめに	1
2	企業事業所内同和・人権啓発研修に関する現状と課題	2
3	企業事業所内同和・人権啓発研修推進の方向	3
4	湖南省企業・事業所人権啓発推進協議会への事業推進支援	6
5	企業内同和問題研修啓発推進班の設置及び活動	6
6	企業人権啓発指導員の設置及び活動	7
7	関係機関・団体との連携	8
8	用語解説	8

1 はじめに

日本国憲法第 14 条において、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定し、基本的人権尊重の理念を明確にしています。国際連合において「世界人権宣言」を採択し、人権及び自由を尊重し確保するために、すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準を定めました。また、日本国憲法第 98 条第 2 項で、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。」と規定しており、人権に関する条約を採択し人権が尊重される社会の実現に取り組んでいます。

国においては、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」「人権教育・啓発に関する基本計画」などの人権関係法令等を基に、また滋賀県においては「滋賀県人権尊重の社会づくり条例」「滋賀県人権施策基本方針」等、人権問題に関するさまざまな条例、方針に基づき人権が尊重された社会づくりのための取り組みがされています。

本市においても「湖南市人権教育基本方針」を策定し、人権感覚を高め正しい理解・認識を培うよう人権教育に取り組んでいます。

とりわけ同和問題の解決は国民的課題であり行政の責務であるとして、県では「滋賀県同和対策審議会答申」「滋賀県同和教育基本方針」等に基づく取り組みがなされています。

本市でも、「湖南市のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例」や、湖南市総合計画には「人権尊重と自立・自助のまちづくり」が記されています。さらに「湖南市同和教育基本方針」に基づき、企業事業所における同和問題の解決に向けて推進と啓発に取り組んできました。

このことについては、昭和 40 年(1965 年)の同和対策審議会答申の中の「部落差別は市民的権利自由の侵害に他ならない。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。」との視点から、企業事業所に対しての啓発の重要性も指摘されてきました。さらに「部落地名総鑑差別事件」に象徴されるように、重大な部落差別に関わる人権侵害事例が企業事業所経営の中でも発生したことを忘れてはなりません。

また、同和問題の他にも、障がい者、女性、外国人の人権など、雇用環境を取り巻くさまざまな人権問題への取り組みが必要とされています。しかし、採用選考において不適切な面接質問や応募書類が今なお見

られるなど、就職差別や人権侵害につながるおそれのある事例も報告されています。

これらのことをふまえて、それぞれの企業事業所が同和問題をはじめとするあらゆる人権問題について研修・啓発を推進し、公正公平な採用選考システムが確立され、人権が尊重された差別のない明るい職場づくりに取り組むことで、企業事業所の社会的責任が果たされるよう「湖南省企業事業所同和・人権啓発基本方針」を策定するものです。

2 企業事業所内同和・人権啓発研修に関する現状と課題

平成15年（2003年）3月「企業づくりは人づくり（甲賀郡内 企業人権・同和問題意識調査）」（以下、「企業づくりは人づくりという」）の結果、7割弱の人が「自然解消論」的な考え方をもち、7割強の人が「ねたみ意識」に同調もしくはどちらからといえば同調するとなっています。特に、20歳、30歳代でねたみ意識に同調する人が3割あり、学校同和教育が実施されているにもかかわらず成果として現れていないことが懸念されます。結婚差別や就職差別につながる身元調査も4割弱の人が当然といった意識を持っています。人権感覚の乏しい人がまだまだ存在するといえます。また、目の前で起こった具体的差別発言に対して「その場では何も言わない（しない）」人が8割弱いることは、差別実態が潜在化していることを示し問題といえます。社会的啓発の観点からも企業事業所内においてより一層の人権研修が必要なことがわかります。

今日では、雇用形態の多様化により派遣社員や外国人労働者が増加しており、これらの人たちへの対応策や企業事業所の雇用環境の変化による新たな課題も生まれつつあります。

このような状況をふまえ、本市では、「滋賀県企業内同和問題研修啓発推進班設置要綱」に基づき「湖南省企業内同和問題研修啓発推進班設置要綱」を策定し、市職員、企業人権啓発指導員及び商工会職員で推進班を編成して、定期的に市内企業事業所を訪問し、同和問題をはじめとするあらゆる人権問題研修の推進とその状況の把握に努めているところです。

また、本市の企業事業所が会員となって、同和問題をはじめとするあらゆる人権問題についての正しい理解と認識を深め、差別のない明るい職場づくりと適正な採用、選考による就職機会均等が保障されるよう

「湖南省企業・事業所人権啓発推進協議会」を設立しました。

本市の企業事業所向け研修としては、市をはじめ「湖南省企業・事業所人権啓発推進協議会」、「甲賀・湖南人権センター」による各種研修を実施するとともに、各企業事業所内において、同和問題・障がい者・女性・外国人の人権の問題など、職場におけるあらゆる人権問題について研修が実施されるよう推進しているところです。

しかしながら、企業事業所によりその取り組みには大きなちがひがあります。

こういった現状の中、経営者や企業内研修窓口担当者（以下 窓口担当者という）をはじめ職場のすべての人々が、同和問題や人権問題をより認識させるための研修を推進し、人権の尊重された社会を築いていくため、企業事業所、行政、関係機関がともに取り組んでいく必要があります。

3 企業事業所内同和・人権啓発研修推進の方向

本市においては、「人権教育のための国連 10 年」の施策についての推進本部を平成 16 年(2004 年)10 月に設置し、同月「湖南省のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例」を制定してすべての市民のための人権啓発と人権擁護施策を進めています。平成 17 年度(2005 年度)には「湖南省人権尊重都市宣言」を、平成 18 年(2006 年)4 月には「湖南省人権教育基本方針」及び「湖南省同和教育基本方針」を策定しています。

平成 18 年(2006 年)10 月に策定した「湖南省総合計画」においては、本市の企業事業所内同和・人権啓発研修の推進については、同和問題をはじめとしたあらゆる差別や人権侵害をなくし、差別のない明るい職場づくりの実現と安定就労を目指しています。

同和問題の解決は基本的人権にかかる最も重要な国民的課題であって、企業事業所の社会的責任は重大であり行政に課せられた責務です。企業事業所に対して、「企業づくりは人づくり」の報告書で示す実態について、経営者の問題意識の向上をはかるとともに、積極的な企業事業所内の同和・人権啓発研修が実施されるよう啓発していく必要があります。

お互いが人権を尊重し差別のない明るい職場が確立されることで、仕事の効率化がより促進されます。

人権が尊重された職場をつくることは、社会的に高い評価を得ること

ができます。結果として企業事業所の繁栄につながります。まさに「企業づくりは人づくり」といえます。

本市における企業事業所内同和・人権啓発研修推進の方向については以下の項目により実施していきます。

1) 企業内同和・人権啓発の推進体制の確立

企業内同和・人権啓発の推進体制が確立されるよう、企業内同和問題研修啓発推進班を組織し、窓口担当者を中心として、経営者に対して企業・事業所内研修の必要性を啓発し、企業事業所の実態に応じた研修方法についてともに検討し、研修が全従業員に対して実施されるよう推進していきます。

企業訪問にあたっては下記事項について啓発指導にあたります。

- ①研修窓口担当者の設置
- ②基本方針の策定
- ③推進要綱の制定と推進組織の設置
- ④年間研修計画の作成
- ⑤研修実施内容の確認と指導
- ⑥各種研修会への積極的参加

2) 企業事業所内同和・人権研修の実施

市内の企業事業所（企業訪問対象事業所、市の建設工事関係の入札指名業者、湖南省企業・事業所人権啓発推進協議会会員事業所）を対象に市主催または関係機関と共催して人権研修会を計画的に実施していきます。

また、市または関係機関団体が実施する人権研修については、講師を招いての研修などや、被差別当事者から学ぶ研修として、現地研修や施設内研修などを取り入れた交流研修を実施していきます。

対象者別研修会

- ①企業事業所経営者トップ研修会
- ②新規採用者のための人権研修会
- ③企業事業所窓口担当者研修会
- ④中堅従事者研修

3) 公正な採用選考システムの確立

職業選択の自由については基本的人権の一つとしてすべての国民に保障されています。本人の適正、能力について合理的な選考がされ、客観的な判断により採用選考がされるよう、応募書類、選考方法について確認し、不適切な事項については職業安定所と連携し改善指導を行い、その後の実施状況について継続的に指導を行います。

4) えせ同和行為への適正な対応

えせ同和行為が生じたとき、企業事業所と関係機関が連携し、「滋賀県えせ同和行為対策関係機関連絡協議会」が策定の「えせ同和行為」対応の手引きに基づき適正な対応に努めるとともに、同和問題が正しく理解されるよう啓発を推進します。

5) 「就職困難者等（注1）」の雇用促進

働く意欲がありながら、さまざまな要因により就労を阻害されている人々の就労について、「湖南市就労支援計画」を策定し、企業事業所と関係機関が連携して就職困難者等の雇用の促進について推進していきます。

6) 入札参加指名業者に対する研修

市の建設工事関係の入札指名業者に対する人権研修については、入札等執行担当課と連携し、研修会への参加を促進します。

7) 指定管理者に対する啓発

指定管理者に対して、企業内同和問題研修窓口担当者の設置及び正規、派遣社員及び臨時並びにパート社員等に対する人権研修の実施について指導啓発にあたります。

8) 商工会に対する啓発推進

商工会における同和問題の啓発推進が図られるとともに、同和地区内業者の指導、育成が図られるよう支援します。

また、「びわこ南部地域商工関係団体同和対策・啓発推進協議会（注2）」に対して支援していきます。

9) 企業の社会的責任と社会貢献活動

- ① グローバル・コンパクト（注3）や平成21年（2009年）発効予定のISO26000（注4）ではCSR（注5）としてすべての組織（企業も含む）にコンプライアンス（注6）、人権の尊重、環境の保護、社会貢献活動が盛り込まれており、これらに取り組むことが国際的な標準となってきますので、その具体化に向けて取り組みがされるよう推進していきます。
- ② 企業事業者自らの同和・人権啓発研修の目標設定におけるPDCAサイクル（注7）の導入の取り組みをされるよう推進していきます。

4 湖南省企業・事業所人権啓発推進協議会への事業推進支援

市内の企業事業所において、同和問題をはじめとするあらゆる人権問題の啓発を推進するため設立された協議会の組織強化と活動の充実が図られるよう部会（研修・啓発広報・雇用）を設置し、事業推進の支援にあたります。

また、市内の未加入企業事業所に対して、協議会への加入促進を支援していきます。

5 企業内同和問題研修啓発推進班の設置及び活動

1) 企業内同和問題研修啓発推進班の設置

同和問題についての正しい理解と認識を深め、企業事業所の果たすべき社会的責任について自覚と実践が図られるように「湖南省企業内同和問題研修啓発推進班設置要綱」に基づき企業内同和問題研修啓発推進班を設置します。

また、推進班員は複数名を1班として構成します。

2) 企業内同和問題研修啓発推進班の活動

- ① 市内全企業事業所の中で従業員10名以上の規模の企業事業所を計画的に訪問します。
- ② 企業事業所内に同和問題の啓発を進める窓口と窓口担当者の設置を促進します。
- ③ 企業事業所内同和問題の研修啓発活動を推進します。

- ④ 従業員の採用にあたり、公正公平な採用選考システムの確立に向けての啓発を推進します。
 - ⑤ 県職員の推進班員と連携を密接にし、窓口未設置および研修未実施企業事業所への積極的訪問に取り組みます。
- 3) リーダー企業事業所による企業訪問活動の協力
- ① 企業訪問にあつては、リーダー企業事業所の協力を得ながら協力体制の構築を図ります。
- 4) 推進班員活動のP D C A
- ① 推進班員の活動については、P D C Aサイクルを導入し取組改善を図ります。

6 企業人権啓発指導員の設置及び活動

1) 企業人権啓発指導員の設置

企業内同和問題研修啓発推進のため、「湖南省企業人権啓発指導員設置要綱」に基づき指導員を設置するとともに指導員の資質向上に向けた育成にあたります。

2) 企業人権啓発指導員の活動

- ① 企業訪問による人権啓発事業推進のための指導及び助言にあたります。
- ② 企業事業所の適正な採用、選考システムの確立に向けて啓発活動を推進します。
- ③ 就職困難者への雇用促進に取り組みます。
- ④ 企業事業所内における人権啓発事業に関する学習及び研究にあたります。
- ⑤ 企業事業所の人権啓発事業等の把握のための情報提供をします。
- ⑥ 湖南省企業・事業所人権啓発推進協議会の事務局として助言・指導にあたります。
- ⑦ 企業人権啓発指導員の活動にあつては、P D C Aサイクルを導入し取組改善を図ります。

7 関係機関・団体との連携

企業事業所におけるあらゆる人権・同和問題の解決および雇用推進に向けて「甲賀広域就労支援計画」を策定し、下記の機関・団体と連携した取り組みを推進していきます。

- 1) 湖南省企業・事業所人権啓発推進協議会
- 2) 滋賀県同和問題企業連絡会甲賀ブロック湖南省企業代表
- 3) 湖南省商工会
- 4) 湖南省工業会
- 5) 社団法人湖南工業団地協会
- 6) 甲賀公共職業安定所
- 7) 滋賀県・南部振興局
- 8) 財団法人滋賀県人権センター
- 9) 社団法人甲賀・湖南人権センター
- 10) 部落解放同盟甲賀広域協議会
- 11) 隣接の市
- 12) 福祉・医療事業所その他の関係する機関及び団体

8 用語解説

注1) 就職困難者等

働く意欲がありながら、物理的・心理的・社会的に就労を妨げるさまざまな要因を抱えている人を指します。また、雇用就労に関する意識が低い学卒無業者についても対象としてとらえます。

なお、かつて就職活動を行いながら、さまざまな就労阻害要因により現在は失業中・無職の人、現在働いているものの待遇や労働条件などで困難な問題を抱えている方も対象とします。

注2) びわこ南部地域商工関係団体同和対策・啓発推進協議会

びわこ南部地域（草津・守山・栗東・野洲・湖南・甲賀の6市）管内の商工会議所・商工会の役員および職員、行政担当職員、部落解放同盟甲賀広域協議会・びわこ南部地域協議会役員及び部落解放滋賀企業連合会湖南ブロック・甲賀広域ブロックの役員の他、オブザーバーとして、滋賀県商工会議所連合会担当職員、滋賀県商工会連合会担当

職員、滋賀県南部振興局担当職員、財団法人滋賀県人権センター担当職員及び管内人権センター担当職員等で構成され、びわこ南部管内の商工会議所・商工会における同和問題の啓発推進が図られるとともに、同和地区内業者の指導、育成に努めることを目的として設置された協議会で、同和問題研修や交流研修を実施している。

注 3) グローバル・コンパクト (GC)

グローバル・コンパクト (以下「GC」という。) は、平成 11 年 (1999 年) 1 月 31 日に開かれた世界経済フォーラムの席上、コフィー・アナン国連事務総長が提唱した。企業のリーダーに国際的なイニシアチブである GC への参加を促し、国連機関、労働、市民社会と共に人権、労働、環境の分野における 10 原則を支持するというものである。GC は翌年 2000 年 7 月 26 日にニューヨークの国連本部で正式に発足した。

※ グローバルコンパクトの 10 原則

【人権】

原則 1. 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。

原則 2. 人権侵害に加担しない。

【労働】

原則 3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。

原則 4. あらゆる形態の強制労働を排除する。

原則 5. 児童労働を実効的に廃止する。

原則 6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。

【環境】

原則 7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。

原則 8. 環境に関して一層の責任を担うためイニシアチブをとる。

原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。

【腐敗防止】

原則 10. 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組み。

注 4) ISO 26000

● ISO (国際標準化機構) は、すべての種類業務活動に価値を付加する任意企画を開発している。国際規格に関する世界の主導的開発者であり、市場が要求する企画を開発している。

●品質管理についてはISO9000シリーズ、環境についてはISO14000シリーズが存在する。ISO26000は、社会的責任についてのガイダンス規格で、企業に限らずすべての種類の組織に適用されるものである。（社会的責任に関する将来の国際規格）

- 社会的責任の要素
1. 環境
 2. 人権
 3. 労働慣行
 4. 組織的な管理
 5. 公正ビジネス慣行／市場ルール
 6. コミュニティ参画／社会開発
 7. 消費者課題

注5) CSR（企業の社会的責任）

CSR (Corporate Social Responsibility)は持続可能な社会を目指すためには、行政、民間、非営利団体のみならず、企業も経済だけでなく、社会の環境などの要素にも責任を持つべきであるという考えのもとに成立した概念で、一定の社会性に配慮することを求められている。

注6) コンプライアンス（法令遵守）

企業が経営・活動を行う上で法令や各種規則などのルール、さらには、社会的規範などを守ること

注7) PDCAサイクル

業務遂行に際し「計画をたて(PLAN) 実行し(DO) その評価(CHECK)にもとづいて改善(ACTION)を行う、という行程を継続的に繰り返す」しくみ（考え方）のことをいう。