野洲市企業人権啓発推進協議会広報誌

人ちゃん権ちゃんだより

第34号
2026（令和8）年10月
野洲市企業人権啓発推進協議会
（野洲市役所地域経済振興課内）

ごあいさつ　野洲市企業人権啓発推進協議会　会長　藤井　滋人



会員事業所の皆さまには、平素より当協議会の活動に温かいご理解とご協力を賜り、心より御礼申し上げます。また、それぞれの職場において、人権尊重の意識向上と働きやすい環境づくりに日々ご尽力いただいておりますことに、深く感謝申し上げます。

いま、国際社会では「ビジネスと人権」への取り組みが強く求められ、私たちの身近なところでも、ハラスメントやネット上の誹謗中傷といった課題が顕在化しています。企業としての責任ある対応がこれまで以上に重要になる中、皆さまのおかげで当協議会の研修等の輪が着実に広がっていることを、大変心強く思っております。一人ひとりの個性を尊重し、誰もが安心して働ける職場をつくることは、企業の持続的な成長を支える基盤です。しかし、私たちの周りには、まだ無意識の偏見や、不公平な扱いが残っているかもしれません。だからこそ、まずは経営トップや管理者の皆さまが先頭に立ち、日々の対話を通じて「人権を尊重する企業文化」を職場に根づかせていくことが大切です。皆さまと手を携え、「この職場で働いて良かった」と思える環境を地域に広げていけるよう、当協議会も引き続き役割を果たしてまいります。

結びに、会員事業所の皆さまのますますのご発展と、皆さまお一人おひとりのご健勝を心よりお祈り申し上げます。

2026年度　野洲市企業人権啓発推進協議会　総会報告

開催日　　2026（令和8）4月23日（木）
開催場所　野洲市総合防災センター2階研修室
会員参加事業所 58 事業所　（委任状提出 54 事業所）
第1号議案　　2025年度事業活動報告
第2号議案　　2025年度歳入・歳出決算
第3号議案　　野洲市企業人権啓発推進協議会の会則改定
第4号議案　　2026年度事業活動計画
第5号議案　　2026年度歳入・歳出予算
第6号議案　　2026年度役員選出



各議案とも賛成多数で承認いただきました。今後も会員事業所様の事業所内人権啓発向上を目指して活動してまいります。
当協議会の活動にご協力・ご参加をよろしくお願いします。

≪2026年度事業計画≫　　2026年度スローガン『違いこそ　認めて進む　第一歩』

1　企業事業所における人権教育推進に対する積極的な支援
2　研修事業として、会員事業所および従業員の人権に対する正しい理解と認識を促進するための研修会の実施
3　交流事業として、協議会活動の推進及び会員の知識向上を図るための外部研修会への積極的な参加
4　啓発事業として、企業・事業所内人権課題に対する積極的な周知支援活動の展開及び市民に対する啓発活動
5　協議会会員の拡大



スローガン入選者は株式会社テクノスマート滋賀事業所の斎藤　弘光さん、株式会社 JR 西日本メンテック野洲営業所の目片　直之さんです。野洲市企業人権啓発推進協議会より表彰し副賞を贈呈しました。

2026年度　役員の紹介

会　長	藤井　滋人	株式会社野洲サルベージ
副会長	山本　達郎	オーミハイテク株式会社
副会長	小西　浩之	株式会社滋賀銀行野洲支店
理　事	藤井　俊彰	株式会社近江美研
理　事	中島　秀和	医療法人周行会湖南病院
理　事	北中　英伸	株式会社北中工業
理　事	菅原　義信	株式会社 MOLDINO 野洲工場
理　事	篠田　歩美	京セラ株式会社滋賀野洲工場
理　事	安食　謙治	株式会社ノチダ
理　事	浦谷　浩幸	株式会社ケイロジ
監　事	渡邊　亮介	わらべや関西株式会社滋賀工場
監　事	北脇　康久	公益社団法人野洲市シルバー人材センター

研　修　事　業

第１回経営者・管理者研修会

日　時　２０２６（令和８）年４月２３日（木）
場　所　野洲市総合防災センター　２階研修室
参加者　９６人　６１事業所
テーマ　「盲導犬と暮らすこと　盲導犬ユーザーを受け入れること」
　　～公益財団法人関西盲導犬協会の活動を通して考える～
講　師　　久保　ますみ　さん　公益財団法人関西盲導犬協会
　　北川　さよこ　さん　盲導犬ユーザー





視覚障害者の８~９割は、視野が狭い等の「見えにくさ（ロービジョン）」を抱えています。移動手段には「手引き」「白杖」「盲導犬」があり、状況に応じて使い分けます。周囲が手引きをする際は、カーナビのように状況を伝えることが大切です。補助犬（盲導犬・介助犬・聴導犬）ユーザーは視覚障害者全体のわずか 0.2%と非常に少なく、知名度の低さが施設での受け入れ拒否の背景となっています。2025 年の調査でも約半数が拒否を経験していますが、ユーザー側も服の着用によるアレルギー対策など、十分な配慮と自衛を行っています。盲導犬には多くの誤解があります。「信号が分かる」というのは間違いで、ユーザーが音を頼りに判断しているため、周囲の声かけや車の徐行が必要です。「ストレスで短命」という噂も誤りで、実際はペット犬より長生きします。また、排泄の間隔には個体差があり、ユーザーが体調を管理しています。「決して吠えない」のは、無口な系統を選ぶ遺伝的計画と、子犬（パピーウォーカー）に紐で繋がず「吠えても要求は通らない」と学ばせる室内自由飼育の工夫によるものです。盲導犬の育成には１頭約 500 万円かかりますが公的助成は不足しており、約８割が寄付金で支えられています。訓練は「褒めて伸ばす」のが鉄則で、合格率約３割の難関を突破した犬が４週間の共同訓練を経てデビューし、10 歳まで活動します。法的な義務である「合理的配慮」の本質は、単なる思いやりではなく、双方の環境を合わせた「調整」と「対話」です。他客から苦情が出た際、店側は「法律の遵守」として毅然と対応すべきであり、拒否が許されるのはユーザー側が義務（３つの証明書不携帯や管理不足）を怠った場合に限られます。前例がないからと拒絶せず、本人に直接問いかけながら共に前例を作っていく姿勢が求められます。街でユーザーに出会ったら、勝手に判断せず「お手伝いしましょうか」と声をかけます。一方で、盲導犬に対しては「好意的に無視する」ことが鉄則であり、目を合わせる・触る・声をかける行為は事故に繋がるため絶対に避けてください。無断撮影や SNS への拡散も厳禁です。お互いの「ちょっとした違い」に気づき、認め合って楽しむという受容の姿勢が、誰もが暮らしやすい社会への第一歩となります。

基礎研修会

日　時　　２０２６年５月２２日（金）
場　所　　野洲市総合防災センター　２階研修室
参加者　　６５人　２５事業所
テーマ　　「差別・人権問題に関わる言葉・表現の理解」
講　師　　吉川　弘　さん　　大阪企業人権協議会
　　サポートセンター講師





本研修は、日常や業務における「言葉・表現」を見直し、人権を尊重した適切なコミュニケーションを実践することを目的とする。受講にあたっては、人権問題を「自分事」として捉え、悪気がなくても他者を傷つける「加害者リスク」を自覚し、言葉の背景にある偏見や差別意識という本質に目を向ける姿勢が求められる。

1. 人権の基本概念と法的枠組み

人権とは、全ての人が自分らしく生きるための自由や権利の総称であり、教育や労働などの社会的環境の保障が不可欠である。世界には未だ人権が保障されない地域もある中、日本では「日本国憲法第 11 条」や「世界人権宣言」で尊厳と平等が定められた。さらに、過去の人権侵害の歴史を背景に、障害者差別解消法やパワハラ防止法（労働施策総合推進法）といった国内の法整備が進んでいる。

2. ビジネスと人権（企業の社会的責任）

企業は従業員や顧客、地域住民など全てのステークホルダーに対して人権の視点を持つ必要がある。その責任は自社のみならず、サプライチェーン全体（取引先や委託先など）に及ぶ。「委託先の責任」という言い訳は社会的に通用せず、人権侵害への加担は一瞬で企業ブランドと信頼を失墜させる。

3. 差別と無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）

特定の属性で分類する「区別」に対し、そこに優劣をつけて不利益に扱うことが「差別」である。心の中の「固定観念（ステレオタイプ）」が感情と結びついて「偏見」となり、行動に現れた時に「差別」へと発展する。また、自分の考えを正当化する「確証バイアス」や、ハラスメントの要因となる「生存者バイアス（自身の成功体験の強要）」などの認知バイアスに注意しなければならない。

4. リスク事例と今後の対処法

「障害者はかわいそう」といった思い込みから相手の自立や挑戦の機会を奪う「温情主義」や、何気ない言葉で相手を傷つける「マイクロアグレッション」は避けるべきである。SNS での炎上事例やジェンダーカラーの廃止が示す通り、社会の価値観は常に変化している。ハラスメントを防ぐには、自分の「常識」を他人に押し付けず、怒りを感じたら「6 秒ルール」で反射的な言動を抑えることが有効である。無意識の偏見をゼロにすることはできないため、大切なのは「バイアスがあるかもしれない」と各自が気づくこと、そしてお互いに偏見を指摘し合える「心理的安全性のあるチーム」を作ることである。言葉は時代とともに進化するため、常に意識をアップデートし、相手の違和感を見逃さずにフォローする姿勢が求められる。

令和８年度「第１回人権啓発担当者研修会」

日　時　2026（令和８）年７月９日(木)
場　所　野洲市総合防災センター２階研修室
参加者　６３人　３９事業所
テーマ　「公正採用選考と人権」～社会的背景から考える～
講　師　松浦　広明　さん　公益財団法人滋賀県人権センター人権啓発担当





現代の採用現場では、SNS 裏アカウントの特定や「バックグラウンドチェック」と称した、法律や国の指針で禁止されている不適切な身元調査が横行しています。ネット上の「自己責任論」を隠れ蓑に、「リスク回避のためなら調べて当然」と他人の尊厳を傷つける行為を正当化する風潮は、深刻な社会のタガの緩みであり現代の歪みです。日本の公正採用選考の歩みは、日本固有の特異な差別構造である「部落差別」の解消を最大の出発点としています。1922 年の水平社宣言以降、先人たちは厳しい弾圧の網を掻い潜り、100 年以上にわたり解放のバトンを繋いできました。1950 年代には、生まれや住所で門前払いされる若者を見た学校の先生たちが声を上げ、「本人の適性と能力のみで採否を決める」という大原則が誕生しました。1965 年の同対審答申は「差別は社会の構造的歪みによるもの」と断じ、これが企業独自の排除基準を排した「統一応募用紙（現 JIS 規格）」の策定へと繋がりました。しかし 1975 年には、企業が独自の社用紙の「親の職業欄」とブラックリストを連動させてルーツを裏から炙り出す「部落地名総鑑事件」が発覚します。この最悪な大事件の猛省から、裏の調査を完全に排除する本気の取り組みが始まりました。歴史が示す通り、「裏からの炙り出し」や「落ち度がある側が悪い」という理屈は、過去の歪んだ差別正当化論と全く同じ根っこを持っています。企業における人権対策は、従業員の命と尊厳を守るための「防災と同じレベルの絶対的な義務」です。しかし、採用の入り口が綺麗にアップデートされても、内定後や入社時の社内書類に依然として本籍地や家族の職業欄を残している企業が多く、これが大きな「死角」となっています。過去の「前例踏襲」こそが差別や偏見を社内で生き残らせる最大の罠です。業務上必要のない個人情報は、一刻も早く集めるのをやめなければなりません。社会から差別がなくならない本質的な原因は「無知・無自覚・無関心」の３つの「無」にあります。「うちは大丈夫」という慢心を捨て、日常の会話で無自覚に相手を傷つける「マイクロアグレッション（微細な攻撃）」にも気づく豊かな想像力を養う必要があります。人権問題に終わりはありません。明日から足元の社内書類を総点検し、公正採用のメッセージを発信し続ける地道な一歩を実践しましょう。その積み重ねこそが、未来の子どもたちがルーツや失敗に怯えず、本人の適性と能力だけで堂々と勝負できる輝かしい未来を創り出すのです。

第２２回野洲市人権教育研究大会全体会　記念講演

日　時　2026（令和８）年８月１日（土）
場　所　コミセンきたの　研修室
参加者　３３人　９事業所
テーマ　「インターネットによる人権侵害～ネット被害から子どもを守れ～」
講　師　佐藤　佳弘　さん　株式会社情報文化総合研究所　代表取締役
　　武蔵野大学名誉教授





現代のネット社会では、SNS 上の中傷やデマ拡散が横行しています。大人の目の届かない「ネットいじめ」の認知件数は氷山の一角にすぎず、スマホの低年齢化を背景に小学校ではここ 10 年で 7.4 倍に急増しています。半数以上の加害者が「相手の間違いを正す」という「ひずんだ正義感」から書き込んでおり、本人に加害の自覚がないことこそが問題の根深い本質です。子どもたちを被害から守るため、学校は「親切にする」「反論する」といった現実の美徳がネットでは悪意に利用されかねないギャップを教え、不当な攻撃には「徹底したスルー（無視）」を指導せねばなりません。対策として、危険な現状を伝えた上で「子ども主体でルールを策定・更新」すること、端末操作だけでなく偽情報を見極める「情報モラル」を育むことが不可欠です。多忙な教員だけで抱え込まず、外部の専門家を招く「ネット安全教室」を毎年度開催し、具体的な被害事例を教え込むことが自発的な抑止力となります。また、組織を守る「保険」として「教職員向け」「児童生徒向け」の２種類の SNS 利用ガイドラインの策定はマストです。さらに、加害者化を防ぐために、物事を一方的に決めつけない「多角的認知」の心の習慣を育てる地道な教育が求められます。万がートラブルが発生した際、学校は寄り添う姿勢を持ちつつも「学校は当事者ではない」というスタンスの厳守が必要です。良かれと思って削除手続きや開示請求を代行することは、将来的に学校側が被告として訴えられるリスクがあるため厳禁です。学校の真の役割は、総務省の「違法・有害情報相談センター」など無料の専門窓口を迅速に案内することです。その際、被害拡大を招く「ネットを見なければいい」という無責任なアドバイスは絶対に避けてください。学内の児童生徒が発信者である場合は、スクショで証拠を保全した上でその場で即時削除させ、心のケアを行います。犯罪行為や生命に関わる重大ないじめを認めた場合は、迷わず警察署へ通報・連携してください。一線を越えた代行をせず、専門窓口や警察の力を借りて対処し、地道な情報モラル教育という王道を繰り返すこと。これこそが、子どもたちと学校組織の双方を守る確実なロードマップなのです。

第２２回野洲市人権教育研究大会第９分科会　職場における人権教育　（野洲市企業人権啓発推進協議会が担当）

日　時　2026（令和８）年８月１日（土）
場　所　コミセンきたの　研修室
テーマ　「おたがいさまと少しのおせっかい」～人権の取り組みが育む、
　　働きやすい職場づくり～
発表者　髙岡　季博　さん　社会福祉法人野洲市社会福祉協議会事務局長





野洲市社会福祉協議会（社協）は、災害ボランティア運営等も担う公益性の高い民間団体で、総勢約 250 名の職員が地域福祉を推進しています。
市と掲げる基本理念「すべての人がともに支え合い安心して暮らせるまち」の実現に向け、職員は「おたがいさま」と「少しのおせっかい」の精神を日々の行動指針としています。地域計画の調査では、困っている人を「助ける」と 95%が答える一方、自身が困ったときに「助けて」と言えない人も 95%にのぼりました。この「受け身のやさしさ」という課題に対し、自ら SOS を出せない人へ手を差し伸べる「少しのおせっかい」が不可欠となっています。社協には 5 つの専門部署があり、国家資格を持つプロが在籍しています。生活困窮者への資金貸付や相談、学童保育所の全校運営、金銭管理を行う権利擁護事業など、活動は多岐にわたります。特にひきこもり支援では、月数回「安心できる居場所」を提供し、月１回は内職等の軽作業による「働く体験」を実施しています。16 年間ひきこもり状態だった方が、適切な距離感での伴走を経て一般就労へつながる成果も生まれています。また、自治会や民生委員と連携した「見守り支え合いネットワーク」により、住民同士の小さな気づきから困りごとを早期発見する体制を整えています。これらを支えるため、社協では主体的な人権・福祉研修やケース会議を重ねています。明確な答えがない複合的課題に対しても、「おたがいさま」「少しのおせっかい」という言葉を共有することで職員の価値観が揃い、組織の横の連携が強まっています。この姿勢は職場環境にも還元されます。介護や病気など周囲に見えにくい家庭の事情を一人で抱え込む人がいる際、周囲が「少しのおせっかい」で声をかけ、「とりあえず社協へ」と促すことで、深刻化を防ぎ安心へとつなげられます。デジタル時代だからこそリアルな「顔の見える関係」を大切にし、誰もが元気に安心して活動できる職場の「働きやすさ」と、心豊かなまちづくりを皆さまとともに目指します。

令和８年度人権啓発担当者交流会

日　時　令和８年９月１６日（水）
場　所　野洲市総合防災センター　２階研修室
参加者　３７名　　参加事業所　３０事業所
テーマ　「　リーダーのためのハラスメント防止とメンタルヘルスマネジメント　」
　　～正しい「指導」の境界線を知り、精神疾患のリスクから従業員と組織を守る～
講　師　糀谷　博和　さん　社会保険労務士　糀谷社会保険労務士事務所　代表
　　滋賀働き方改革推進支援センター相談員




ハラスメントは企業の存続を揺るがす「最大の経営リスク」です。特に人員不足の企業において、従業員の離職は業務破綻に直結します。さらに本年（2026 年）10 月からは全企業に「カスハラ対策」が義務化され、現代は誰もが当事者になり得る「360 度ハラスメントのリスク社会」です。最も警戒すべきは「長時間労働×ハラスメント」による労災リスクです。労災認定では客観的な「長時間労働」の事実が強力な指標となります。過労状態の部下への強い叱責は致命的な労災リスクを自ら作り出す行為であり、厳格な時間管理が不可欠です。対策の鍵は、曖昧な境界線に怯えるのをやめ、関わりの「方向性」をアップデートすることにあります。指導の際は「変えられない性格」ではなく「変えられる行動」に絞って指摘するのが鉄則です。また、ミス報告には感情的に怒らず「しゃあない」と未来志向で受け入れることが隠蔽を防ぐリスク管理になります。高い要求を課す際も丸投げせずサポートし、「1on1 面談」等で時間を設け「存在の承認（安心感）」を与えることが信頼関係の基礎となります。トラブルが裁判に発展する原因は現場の「一方通行のコミュニケーション」による恨みです。人を動かす唯一の方法は「熱烈に相手の話を聴くこと」にあります。人間は正論ではなく、自分の話を一生懸命に聞いてくれる人の話しか聞きません。マネジメントの本質は「感情」であり「双方向の対話」です。今一度職場の「言われ方・聞かれ方」を見直し、誰もが安心して意見を言える組織づくりを進めていきましょう。

交　流　事　業

部落解放・人権政策確立要求びわこ南部地域実行委員会第３６回定期総会

日　時　　２０２６年5月２３日（土）
場　所　　守山市民ホール
参加者　　野洲市企業人権啓発推進協議会　３名
記念講演テーマ　「日野町事件から再審制度について考える
　　～再審事件の実情と法改正の現在地～」
講　師　　鴨志田　裕美　さん　　弁護士（京都法律事務所所属）




日本の刑事訴訟法における再審規定は、100 年以上前の国家処罰優先の思想を引き継いでおり、現代の人権保障との間に重大なギャップが生じている。その象徴が「日野町事件」である。虚偽自白を強要された阪原弘氏は獄中死したが、検察が開示した証拠リストから警察の誘導が発覚。2026 年２月に最高裁で戦後初の「死後再審」が確定したものの、救済までに 40 年以上を要する制度の遅延性が浮き彫りとなった。この冤罪被害を背景に法改正を求める民意が急拡大し、国会では過半数の議員が超党派の議連に結集。日野町のある滋賀県内の全自治体をはじめ、多くの地方議会が国への意見書を採択した。こうした中、2026 年５月現在の国会では、野党提出の「議員立法案」と法務省主導の「政府案」が並んで審議入りし、最大の正念場を迎えている。政府案には検察の不服申立て権が残り、不正を告発した弁護士らを処罰する「骨抜き・改悪」の懸念がある。国会審議でこの危険性を暴き、検察官の抗告禁止などの修正を勝ち取れるかどうかが、日本の司法が生まれ変わるための重大な岐路となっている。

企業内人権啓発　人事・労務担当者研修会

日　時　令和８年９月３日（木）会　場　ピアザ淡海ピアザホール
主催者　滋賀県　商工労働部参加者　４名　２事業所
テーマ　「昨今の社会情勢を踏まえたハラスメント防止と労務管理の実務」
講　師　芝本　正明　氏　大阪企業人権協議会



ハラスメント防止と適切な相談対応に向け、管理職の意識改革と組織的な取り組みが求められます。まず、ハラスメントを軽視する層には、高額な賠償や重い懲戒処分といった現実的なリスクを認識させることが不可欠です。一方で、過剰な萎縮による「指導放棄」を防ぐため、正しい定義を共有し、自信を持って指導できる環境を整えます。指導の際は「人」ではなく遅刻やミスなどの「事実」に焦点を当て、アンガーマネジメントを活用して感情を制御しながら建設的な改善を促します。また、対応の難しい問題従業員への指導を管理職個人に丸投げせず、人事・労務部門が連携して組織的に対応することが重要です。高圧的な叱責を日々聞き続けた周囲の社員がメンタル不調を訴える「間接的被害」が発生した場合は、放置せず座席変更や環境調査などを迅速に行い、会社としての安全配慮義務を果たさなければなりません。公式窓口を躊躇し、身近な上司を頼る被害者は多いため、相談を受けた管理職は雇用管理上の重大な問題として危機感を持ち、組織全体で速やかな情報共有と初期対応を徹底する必要があります。

令和８年度野洲市同和問題講演会

日　時　　令和８年９月５日（土）
場　所　　野洲文化小劇場
参加者　　８名　６事業所
テーマ　　「地域で生きてみえてきたもの ～部落問題から考える人権問題～」
講　師　　竹尾 耕児　さん　（八幡地域青年会代表 / 保護司）



滋賀県と野洲市は、部落差別をはじめとするあらゆる差別の解消に向け、毎年９月を「同和問題啓発強調月間」と定めています。その一環として野洲市らが主催した「同和問題講演会」に、当協議会も賛同・協賛し、会員事業所が参加しました。講演会では、講師が自身の父親の存在や生まれ育った八幡地区、高校時代からの部落問題への取り組み、大学卒業後に立ち上げた八幡青年会での活動などについて定例の活動を交えて語りました。参加した企業にとって、CSR や職場における人権尊重の大切さを学び、人権問題を自分ごととして捉える貴重な機会となりました。

令和８年度人権啓発担当者交流会

日　時　令和８年９月１６日（水）
場　所　野洲市総合防災センター　２階研修室
参加者　３７名　　参加事業所　３０事業所
テーマ　「　リーダーのためのハラスメント防止とメンタルヘルスマネジメント　」
　　～正しい「指導」の境界線を知り、精神疾患のリスクから従業員と組織を守る～
講　師　糀谷　博和　さん　社会保険労務士　糀谷社会保険労務士事務所　代表
　　滋賀働き方改革推進支援センター相談員




ハラスメントは企業の存続を揺るがす「最大の経営リスク」です。特に人員不足の企業において、従業員の離職は業務破綻に直結します。さらに本年（2026 年）10 月からは全企業に「カスハラ対策」が義務化され、現代は誰もが当事者になり得る「360 度ハラスメントのリスク社会」です。最も警戒すべきは「長時間労働×ハラスメント」による労災リスクです。労災認定では客観的な「長時間労働」の事実が強力な指標となります。過労状態の部下への強い叱責は致命的な労災リスクを自ら作り出す行為であり、厳格な時間管理が不可欠です。対策の鍵は、曖昧な境界線に怯えるのをやめ、関わりの「方向性」をアップデートすることにあります。指導の際は「変えられない性格」ではなく「変えられる行動」に絞って指摘するのが鉄則です。また、ミス報告には感情的に怒らず「しゃあない」と未来志向で受け入れることが隠蔽を防ぐリスク管理になります。高い要求を課す際も丸投げせずサポートし、「1on1 面談」等で時間を設け「存在の承認（安心感）」を与えることが信頼関係の基礎となります。トラブルが裁判に発展する原因は現場の「一方通行のコミュニケーション」による恨みです。人を動かす唯一の方法は「熱烈に相手の話を聴くこと」にあります。人間は正論ではなく、自分の話を一生懸命に聞いてくれる人の話しか聞きません。マネジメントの本質は「感情」であり「双方向の対話」です。今一度職場の「言われ方・聞かれ方」を見直し、誰もが安心して意見を言える組織づくりを進めていきましょう。

交　流　事　業

部落解放・人権政策確立要求びわこ南部地域実行委員会第３６回定期総会

日　時　　２０２６年5月２３日（土）
場　所　　守山市民ホール
参加者　　野洲市企業人権啓発推進協議会　３名
記念講演テーマ　「日野町事件から再審制度について考える
　　～再審事件の実情と法改正の現在地～」
講　師　　鴨志田　裕美　さん　　弁護士（京都法律事務所所属）




日本の刑事訴訟法における再審規定は、100 年以上前の国家処罰優先の思想を引き継いでおり、現代の人権保障との間に重大なギャップが生じている。その象徴が「日野町事件」である。虚偽自白を強要された阪原弘氏は獄中死したが、検察が開示した証拠リストから警察の誘導が発覚。2026 年２月に最高裁で戦後初の「死後再審」が確定したものの、救済までに 40 年以上を要する制度の遅延性が浮き彫りとなった。この冤罪被害を背景に法改正を求める民意が急拡大し、国会では過半数の議員が超党派の議連に結集。日野町のある滋賀県内の全自治体をはじめ、多くの地方議会が国への意見書を採択した。こうした中、2026 年５月現在の国会では、野党提出の「議員立法案」と法務省主導の「政府案」が並んで審議入りし、最大の正念場を迎えている。政府案には検察の不服申立て権が残り、不正を告発した弁護士らを処罰する「骨抜き・改悪」の懸念がある。国会審議でこの危険性を暴き、検察官の抗告禁止などの修正を勝ち取れるかどうかが、日本の司法が生まれ変わるための重大な岐路となっている。

企業内人権啓発　人事・労務担当者研修会

日　時　令和８年９月３日（木）会　場　ピアザ淡海ピアザホール
主催者　滋賀県　商工労働部参加者　４名　２事業所
テーマ　「昨今の社会情勢を踏まえたハラスメント防止と労務管理の実務」
講　師　芝本　正明　氏　大阪企業人権協議会



ハラスメント防止と適切な相談対応に向け、管理職の意識改革と組織的な取り組みが求められます。まず、ハラスメントを軽視する層には、高額な賠償や重い懲戒処分といった現実的なリスクを認識させることが不可欠です。一方で、過剰な萎縮による「指導放棄」を防ぐため、正しい定義を共有し、自信を持って指導できる環境を整えます。指導の際は「人」ではなく遅刻やミスなどの「事実」に焦点を当て、アンガーマネジメントを活用して感情を制御しながら建設的な改善を促します。また、対応の難しい問題従業員への指導を管理職個人に丸投げせず、人事・労務部門が連携して組織的に対応することが重要です。高圧的な叱責を日々聞き続けた周囲の社員がメンタル不調を訴える「間接的被害」が発生した場合は、放置せず座席変更や環境調査などを迅速に行い、会社としての安全配慮義務を果たさなければなりません。公式窓口を躊躇し、身近な上司を頼る被害者は多いため、相談を受けた管理職は雇用管理上の重大な問題として危機感を持ち、組織全体で速やかな情報共有と初期対応を徹底する必要があります。

令和８年度野洲市同和問題講演会

日　時　　令和８年９月５日（土）
場　所　　野洲文化小劇場
参加者　　８名　６事業所
テーマ　　「地域で生きてみえてきたもの ～部落問題から考える人権問題～」
講　師　　竹尾 耕児　さん　（八幡地域青年会代表 / 保護司）



滋賀県と野洲市は、部落差別をはじめとするあらゆる差別の解消に向け、毎年９月を「同和問題啓発強調月間」と定めています。その一環として野洲市らが主催した「同和問題講演会」に、当協議会も賛同・協賛し、会員事業所が参加しました。講演会では、講師が自身の父親の存在や生まれ育った八幡地区、高校時代からの部落問題への取り組み、大学卒業後に立ち上げた八幡青年会での活動などについて定例の活動を交えて語りました。参加した企業にとって、CSR や職場における人権尊重の大切さを学び、人権問題を自分ごととして捉える貴重な機会となりました。

啓　発　事　業

公式ホームページの開設

当協議会では、会員事業所の皆様における事業所内人権啓発活動の支援と、より迅速な情報提供を目指し、新たに「野洲市企業人権啓発推進協議会公式ホームページ」を開設いたしました。本ホームページでは、各種事業活動の取組み内容、最新の人権課題に関するトピックス、各種セミナー・研修会のご案内や各種報告をはじめ、社内研修でご活用いただける啓発資材の提供など、実務に役立つコンテンツを一元化して掲載しています。会員事業所の皆様におかれましては、社内での研修企画や、従業員の皆様への人権意識の浸透に、ぜひ本ホームページを幅広くご活用いただけますようお願い申し上げます。当協議会は、今後も本サイトを通じて有益な情報発信を行い、皆様とともに誰もが尊重される社会の実現に向けて邁進してまいります。



ホームページ URL　https://kigyoujinken-yasu.org 又は「野洲市企業人権啓発推進協議会」で検索いただくとからアクセスできます。
QR コードからスマートフォンからのアクセスもできます。

令和８年度　なくそう就職差別　企業内公正採用・人権啓発推進月間の啓発活動

県および野洲市では、「部落地名総監事件」を教訓として、企業訪問等による啓発活動を実施しています。また、市内の各事業所においては、事業所内の同和問題をはじめとする人権課題の解決に向けて「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」を設置していただき、継続した取り組みを実施していただいているところです。しかしながら、依然として採用選考の過程において就職差別につながる恐れのある質問や身元調査などの不適正な事象が見受けられるなど、人権尊重の理念に立脚した取り組みの充実が一層求められています。こうしたことから、就職差別の撤廃と企業内での研修がより一層充実・強化されるよう、７月を「なくそう就職差別　企業内公正採用・人権啓発推進月間」と設定し、統一的な啓発活動を実施しました。　　啓発活動実施期間　令和７年７月１日～7月31日

街　頭　啓　発

県職員、野洲市職員、野洲市企業人権啓発推進協議会役員１９名が協力して、JR 野洲駅前において街頭啓発による啓発事業を実施しました。

①　日　　時　　２０２６（令和８）年7月1日（水）
②　実施場所　　ＪＲ野洲駅　南口・北口
③　配布物　　市配布物品　ウエットティッシュ
　　県配布物品　うちわ





啓　発　活　動

市内事業所および市内全自治会に対してチラシ・ポスターの配布





市役所に「なくそう就職差別　企業内公正採用人権啓発推進月間」の横断幕を掲示



人権啓発 DVD の制作および取得・貸出

令和８年度上期にて開催した YouTube 動画配信併設で実施した下記の研修会について、DVD を作成しました。また、公益財団法人人権教育啓発推進センターのご支援により人権啓発 DVD を取得しました。会員事業所の社内研修等に利用いただきたく、研修会レジュメと合わせて会員事業所に貸出します。
貸出を希望される事業所様は野洲市企業人権啓発推進協議会(市役所地域経済振興課)までご連絡願います。















人権啓発冊子の配布



経営者のための人権啓発冊子
企業の経営者の皆さんに向けた、人権視点を企業経営に取り入れる重要性を解説する人権啓発冊子です。企業活動は多くの人と関わっており、人権への配慮がいかにできているかが社会的な企業評価の大きな要素となっています。本書では、人権に関する国際的な動向や経営における大切さを解説しています。今後の持続可能な企業経営や、人権への取り組みの参考としてご活用ください。



人権啓発担当者のための人権啓発冊子
企業の人権啓発担当者の皆さんに向けた、社内への人権尊重意識の定着や配慮の重要性を解説する冊子です。企業活動は多くの人と深く関わっており、人権配慮への取り組み自体が社会的な企業評価の大きな要素となっています。本書では、活動に人権の視点を生かす手法や主な課題を解説しています。社内啓発を推進する際の参考としてご活用ください。



企業で働く人のための人権啓発冊子
企業で働く皆さんに向けた、企業活動と人権の関わりや配慮の重要性を解説する人権啓発冊子です。企業活動は多くの人と関わって成り立っており、全員への人権配慮が求められると同時に、それが社会的な企業評価の大きな要素となっています。日々の仕事の中で人権の視点を持って取り組むための参考として、ぜひご活用ください。



野洲市企業人権啓発推進協議会
イメージキャラクター

野洲市企業人権啓発推進協議会　加盟事業所

(株)あいむ野洲事業部
(株)赤坂組
アキレス(株)滋賀第一工場
(有)アクイスト
アサヒロジ(株)滋賀支店
アサヒビールモルト(株)
IK ウェイスト(株)
イオンビッグ(株)ザ・ビッグエクストラ野洲店
(有)井畑組
(株)ウメムラ
(株)魚忠
(株)宇田花店
エースカーゴ(株)
近江 OFT(株)
(株)近江砂利
近江鉄道(株)あやめ営業所
(株)近江美研
オーミハイテク(株)
岡鑿泉工業所
奥野印刷(株)
(株)奥村興業
(株)オグラエンジニアリング
オムロン(株)野洲事業所
オリベスト(株)
角一化成(株)滋賀事業所
カナデビア E&E(株)野洲事務所
(株)かねふくめんたいパーク神戸
　めんたいパークびわ湖
環境設計(株)
(株)関西みらい銀行野洲支店
(株)北中工業
(株)北脇紙巧堂
希望が丘クリニック
(有)木村建設
(株)木村モータース
京石産業(株)滋賀工場
京セラ(株)滋賀野洲工場
京彦木材(株)
(株)金陽社滋賀工場
クオリテックファーマ(株)滋賀工場
(株)京滋建設
(有)京阪商事
(株)ケイロジ
鴻池運輸(株)滋賀流通センター営業所
(株)湖水設備
湖東開発(株)
栄紙工(株)
坂本油化(株)野洲営業所
(株)佐藤医科器械製作所
(株)佐原滋賀工場
(有)澤本電工
三協高圧(株)
(株)三光建設工業
(株)JR 西日本メンテック野洲営業所
(株)滋賀銀行野洲支店・中主支店
滋賀小林精工(株)
滋賀中央信用金庫野洲支店・中主支店
(一財)滋賀保健研究センター
(株)シナジー
(社福)しみんふくし滋賀
(医)周行会湖南病院
シライ電子工業(株)
伸和(株)
(株)ジェリフ
(株)SCREEN ホールディングス野洲事業所
(株)すぎた
スズクニ・トキワ精機(株)
生活協同組合コープしが野洲事務所
セイコー産業(株)mic びわこ事業所
全国農業協同組合連合会滋賀県本部
　野洲総合センター
(株)Dstyle ホールディングス
(株)大生産業
(株)大日本精機野洲工場
大丸エナウィン(株)湖南支店
(株)ダイヤケミカル野洲工場
宝工業(株)滋賀工場
(株)田中石材
(株)谷口土木
中国塗料(株)滋賀工場
(株)長府製作所滋賀工場
(株)辻工務店
(株)辻芳組
(株)テクノスマート滋賀事業所
(株)テクノ高布
東海電工(株)
東洋産業(株)
東洋被服(株)
中塚(株)
(株)中野産業
(有)仲本
ナルックス(株)野洲工場
(有)ナサ技研
(有)ニシダや滋賀工場
西日本旅客鉄道(株)網干総合車輌所
　宮原支所野洲派出所
西日本旅客鉄道(株)野洲駅
日本通運(株)滋賀支店
日本発条(株)野洲工場
日本郵便(株)野洲郵便局
日本郵便(株)中主郵便局
日本郵便(株)祇王郵便局
(株)ノチダ
(株)ハーテック・ミワ滋賀営業所
バイリーンクリエイト(株)野洲工場
八幡木材(株)
光タクシー(株)
(株)ヒラカワ滋賀事業所
平田機工(株)関西事業部
(社福)びわこ学園
　びわこ学園医療福祉センター野洲
扶二工業(株)
(株)平和堂アル・プラザ野洲・フレンドマート
　中主店・野洲栄店
(有)前田組
(株)松島フーズ
(株)マツナガ
三井化学クロップ&ライフソリューション(株)
　農業化学研究所
(株)村田製作所野洲事業所
(株)メディック
(株)MOLDINO 野洲工場
野洲川下流土地改良区
(株)野洲サルベージ
野洲市湖岸開発(株)
(社福)野洲慈恵会あやめの里・ぎおうの里
　悠紀の里
(社福)野洲市社会福祉協議会
(公社)野洲市シルバー人材センター
(医)蓮会介護老人保健施設野洲すみれ苑
(社福)すみれ厚生会野洲篠原すみれ園
(株)野洲製作所
ヤマジックス(株)
山中産業(株)野洲工場
(株)山本管工
(株)吉野組
特定非営利活動法人ルミエル
レーク滋賀農業協同組合野洲支店・中主支店
和光興産(株)
わらべや関西(株)滋賀工場

順不同・敬称略　令和８年９月 30 日現在

新規加入事業所　様

令和８年度上期にご入会いただきました。

株式会社平和堂
フレンドマート野洲栄店

株式会社かねふくめんたいパーク神戸
めんたいパークびわ湖





野洲市企業人権啓発推進協議会入会のご案内

野洲市企業人権啓発推進協議会では、市内の事業所の皆さんが、事業所における人権問題をはじめあらゆる差別解消に取り組み、人権問題に対する正しい理解と認識を深め、明るい職場づくりを目指して共に学んでいこうと様々な活動に取り組んでいます。当協議会の活動にご賛同いただき、ともに活動してくださる事業所様を募集しています。

お問い合わせ先
野洲市企業人権啓発推進協議会
〒520-2395　野洲市小篠原 2100 番地 1
野洲市地域経済振興課内
TEL 077-587-6008 FAX 077-587-6960
メール　keizai@city.yasu.lg.jp