



すみりんニュース No.81

編集・発行：公益財団法人住吉隣保事業推進協会

編集発行人：理事長 友永 健三

*機関紙『すみりんニュース』は、2カ月に一度発行しています

公益財団法人住吉隣保事業推進協会

〒558-0054

大阪府住吉区帝塚山 東 5-6-15

TEL (06) 6674-3732 FAX (06) 6674-3700 <http://www.sumiyoshi.or.jp/>

(この号の内容)

■「人権のまちづくり考える」すみよし連続講座10月例会

『住吉地区での新たな人権のまちづくりの本格的な展開が求められている!!』

友永健三(公益財団法人住吉隣保事業推進協会理事長)……………2

『住吉地区のまちづくりの未来を描こう!~はじめての一步~』

友永健吾(公益財団法人住吉隣保事業推進協会常務理事)……………3-4

■連載Vo.5 けんぞうの視点

「企業内同和問題研修推進制度(現・公正採用選考人権啓発推進員制度)の設置に貢献

——竹村毅元労働省大臣官房参事官を偲ぶ」／友永健三……………5-9

■住吉隣保事業推進協会のうごき

財団法人住吉隣保館創立60周年記念式典、記念シンポジウムを開催しました……………10-11

ご寄付のお礼とご寄付のお願い……………11-12

2021年度 賛助会員を募集しています!……………12

クレジット決済によりご寄付・賛助会費の納入ができます!……………12

図書室からのお知らせ……………12

今号では、2021年10月9日(土)に開催した「人権のまちづくり考える」すみよし連続講座10月例会の報告と2021年11月7日(日)に開催した財団創立60周年記念式典、記念シンポジウムの報告を掲載しています。
(事務局)



もと住吉青少年会館付設体育館に設置されている壁画 『住吉部落の歴史』

「人権のまちづくりを考える」すみよし連続講座10月例会

住吉地区での新たな人権のまちづくりの本格的な展開が求められている!!

ともながけんぞう こうえきさいだんほうじんすみよしりん ぼ じ ぎょうすいしんきょうかい り じ ちょう
友永健三(公益財団法人住吉隣保事業推進協会理事長)

「第5期目のまちづくりの本格的な開始が求められている」

住吉地区のまちづくりの歩みは、以下のようにまとめられます。

第1期：戦前に行政主導型で地区整理事業が行われた時期(1924～1933年)

第2期：戦後に青年湯の修理、市同促へ参加、支部落成、授産所、住宅、隣保館の建設が行われた時期(1953～1970年)

第3期：同対審答申、特別措置法制定を受けて総合計画実行本部の設置、住民参加で実態調査を実施し、専門家の参加も得て6つの原則に基づく総合計画策定、この計画に基づくまちづくりが行われた時期(1970～1999年)

第4期：特別措置法終了を見越した新たなまちづくりとして、社会福祉法人、医療法人等の設立、もとも住吉青少年会館付設体育館の市民共用再開が行われた時期(1999～2016年)

第5期：民設置民営の隣保館・住吉隣保事業推進センター(すみよし隣保館 寿)の建設、部落差別解消推進法の公布・施行、新たなまちづくりが取り組まれる時期(2016年～)

「現在の住吉地区が直面している諸課題」

現在の住吉地区が直面している課題として、以下の5点を挙げる事ができます。

- 1, 住環境面の改善では、市民交流センターすみよし北が解体され更地になっていること、もと住吉青少年会館が閉鎖されていること、これまで建設されてきた住宅が老朽化してきていること、駅前店舗付き住宅の活性化が迫られていることなど。
- 2, 地区住民の高齢化が進行し、独居高齢者世帯が増加していること。地区外からの住宅入居者が増えてきて、新しい関係を構築する必要性が生じてきていること。

3, 地区内外を問わず、児童虐待、貧困家庭の子ども、不登校の子どもが存在していること。

4, 部落解放運動に参加する人々が減少し、部落解放住吉・住之江共闘会議の活動が停滞していること。

5, 住吉地区や住吉地区住民を対象とした差別事件が続いていること。例えば、本年6月には、住吉隣保事業推進センター横に停めてあった自転車のかごに差別文書が投げ込まれていた。

「第5期のまちづくりを本格的に開始するにあたって考慮すべき事項」

第5期のまちづくりを本格的に開始するにあたって考慮すべき事項としては、以下の諸点があります。

- 1, これまでの経験から学んでいくことが必要(実態調査、大衆参加、専門家の協力、原則の策定等)
- 2, 以下に列挙するような新たな条件を考慮に入れる必要がある。

・すべてを国や自治体に求めるのではなく、国・自治体、民間(民間企業、民間団体)、住民、専門家が力を出し合って連携していくこと。

・住吉地区だけを対象として考えるのではなく、住吉地区を含む小学校区域、さらには中学校区域を対象とすること(このための既存の組織としては、住吉連合地域活動協議会や住吉・住之江同和人権教育推進協議会がある)

・防災(安心、安全)、福祉の充実、教育の向上、若者への仕事保障、文化活動、地球環境保護重視の視点を持つこと。

・部落差別解消推進法や国連・持続可能な開発目標(SDGs)を活用していく視点を持つこと。

来年2022年は、全国水平社創立100年の年、この機会に第5期のまちづくり運動の本格的展開をめざそう。

「人権のまちづくりを考える」すみよし連続講座10月例会 住吉地区のまちづくりの未来を描こう！～はじめての一步～

友永健吾（公益財団法人住吉隣保事業推進協会常務理事）

10月9日（土）「人権のまちづくりを考える」すみよし連続講座10月例会を開催しました。近畿大学建築学部准教授の寺川政司さんを講師に迎え「住吉地区のまちづくりの未来を描こう！～はじめての一步～」が今回のテーマで、参加者は11名でした。

はじめに、友永理事長から、挨拶と今後の住吉地区のまちづくりにおける考えが話されました。（内容は、前のページを参照）

続いて、友永健吾（公益財団法人住吉隣保事業推進協会常務理事）が、今後のまちづくりを進めていううえで重要な点について提案しました。

一点は、「6つの原則」をベースに考えること。「6つの原則」とは、同和対策事業特別措置法を活用したまちづくりを住吉地区で進めていく際、地域住民が中心となり話し合っで決めたものです。その内容は、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・障害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、です。

現状を踏まえて「6つの原則」に追加することはないかについても触れました。例えば、環境保護、美化、雇用創出、防災、などの観点です。

二点は、実態を把握し、課題の解決から考えること。①近年実施した実態調査の結果、②普段の相談活動や取り組み、③地区内施設や住宅などのハード面、などを考慮することです。

三点は、住吉地区にある「強み」や「魅力」から考えること。例えば、交通アクセスの良さ、医療や福祉が充実していること、すみよしたいや、くまのこどう、じゃぱにーず・ウイスキー発祥の地、などです。

四点は、新たなまちづくりを進めていくうえで「譲れないもの」について話し合い、確認しておくこと。例えば、

人権尊重のまちづくりや、住民主体のまちづくり、などです。

五点は、まちづくりを具体的に進めていくための道筋を整備していくこと。まちづくりについての議論を重ねても、具体化していくためには、制度や財源や専門的な知識、などの条件を満たさなければなりません。その条件を満たすためには、住吉区・大阪市といった行政の協力、大学など専門家の参画、民間の企業や事業所の協力が必要です。

以上、五点について提案しました。

その後、寺川さんの進行で参加者から活発な意見が出されました。以下、その内容の一部です。



●「ムラのちから」とは？

「㊦」：参加者

㊦「人とつながり」が強み。新型コロナ禍で休校中のこどもたちへの昼食支援を公益財団と社会福祉法人が連携しておこなえた。フードロスの取組である「どっこい福袋」を通して、地域住民とのつながりづくりができて支援につながった。

㊦住吉地区では昔から盆踊りが盛大だった。

㊦自治会の担い手がいけないという問題がある。今ではかつて住んでいた地区外の住民などが協力員として関わっているが、住民の力がそがれていっているようにも感じている。

㊦若者は外に出て、高齢者や生活貧困者が残っている。人材不足はあきらかだが、福祉的課題がたくさんある。そ

のような状況で協力員がたくさんいるのは、ネットワーク力というまちづくり運動の成果ではないか。

☞金券と助け合い券の要素をあわせ持った地域通貨「どっこい券」がある。うまく活用できれば面白い。

☞この地域は、介護事業所や訪問看護ステーションなどがあり、福祉や医療が充実している。

☞障害のある住民がトラブルを起こしたときに、排除せず、見守ろうとする人が多い地域。

☞ロコミ力強い。ワクチン接種の際、あまり周知していなかったが、住吉診療所に行列ができた。

●地域の活力が無くなっている原因は？

☞若者が地元で住みたくても住めないという市営住宅の制度上の問題がある。

☞住吉東駅前（以下、駅前）の店舗の多くは、昼間は開いているが夜は開いていない。仕事帰りにちょっと立ち寄れるようなお店や場所が少ない。

●箕面・北芝地区の取組をスライドと動画で紹介

北芝地区は、地域通貨「まーぶ」「こどもの夢コンテスト」「こどもハローワーク」などに取り組んでいる。こどもたちの自己実現を、企業や信用金庫などと連携して、地域が本気で取り組んでいる。

☞かつて駅前に生協の店舗があった。飲食店もあったが後継者が見つからず閉店していった。後継者探しのサポートも地域課題としてできないか。

☞（ライフサポート協会の就労継続支援B型事業として）泉北で空き店舗を利用したスーパーをしている。そのような取組に地域の人を巻き込んでいくような仕組みがつかれたらと思う。

☞4号館（5階建て部分）が来年解体される予定だが、大阪市は解体後の計画をもっていない。今のままでは高さ3メートルの塀で囲まれる。

☞駅前の活性化として、浪速でおこなっていたアップマーケットのようなものができないか。

寺川）暫定利用で空き地をマーケットにするのはどうか。ビジョンをつくってアピールすること。大阪市をどう巻き込むか。

●京都・崇仁地区の取組をスライドと動画で紹介

崇仁地区でまちづくりを進めていく際、空地を利用して暫定的に「屋台村」をつくった。京都市立芸術大学などと連携して数万人の人が訪れた。

☞株式会社や新たな法人をつくり、そこに一定の人財と

お金を投資するなど大胆なチャレンジが必要ではないか。寺川）例えば、ジャパニーズ・ウイスキー発祥の地を活かせば全国からバーテンダーが集まる「聖地」になる可能性はある。地域の「ポテンシャル（潜在能力や可能性の意味）」をつなぐことが大切。

☞現在、年1回、全国からバーテンダーがつどう「セミナー」が住吉住宅集会所で開催されている。

☞昔、地域の仕事で、住吉大社や生根神社をまわる観光案内をしていたという記録がある。

寺川）住吉を案内するコースの最終地点に、ウイスキーが飲めるお店があるというのも面白い。

●寺川さんのまとめ

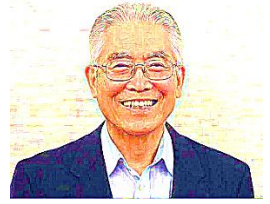
住吉地区には、福祉や教育などの面で豊かなネットワークや人材があることをあらためて感じた。まちづくりには、もうひとつのエンジンが必要。にぎわい、ワクワク感、こどもや若者が集まる仕掛けだ。それができれば、ダブルエンジンとなり、この地域がぐっと動き出す気がする。そのために何からスタートするか、そのための資源は何か、それらをイメージ化して、戦略的に大阪市や企業をどう巻き込むか、他の地域からも人が来て楽しんでもらう仕掛けをどうつくるか。例えば、駅前の店舗、ウイスキー発祥の地、青少年会館、市民交流センター跡地、7号館北側の駐車場とプール、住吉大社と連携した観光プロジェクト、病院と連携したプロジェクト、など。若者が住める場所をつくることも長期ビジョンとして重要な要素だ。

現在、浅香地区のまちづくりに関わっている。浅香で

は、大阪市立大学が一部移転することが決まっているため、その後どう活用するのかをテーマに検討している。住吉区にある住吉地区と浅香地区の2カ所の開発を大阪市内にアピールしていくことも戦略的に有効ではないか。住吉地区の中を見る視点と広域で見る視点を持つことも大切だと思う。

連載
Vol.5

けんぞうの視点



企業内同和問題研修推進制度（現・公正採用選考人権啓発推進員制度）の 設置に貢献——竹村毅元労働省大臣官房参事官を偲ぶ

部落地名総鑑差別事件は、1975年11月に発覚し、重大な人権問題として国会でも取り上げられ、部落問題にとりくむ企業の会が大阪や東京など各地で結成されていきましたが、そのころに労働省（当時）の大臣官房参事官としてこの問題に正面から取り組まれた竹村毅さんが6月23日、お亡くなりになりました（86歳）。

その知らせをお連れ合いからいただき、次のようなお悔やみの手紙を出しました。

竹村毅さまがお亡くなりになったとのおハガキに接し心からのお悔やみを申し上げます。

竹村様との出会いは1975年末に発覚した部落地名総鑑差別事件からで、竹村様のご尽力で企業内同和問題研修推進員制度（現在の公正採用選考人権啓発推進員制度）が発足しました。

この制度は日本の企業が人権問題に取り組んでいく上で大きな意義をもったものだと思います。

その後も、私が所長をしていました部落解放・人権研究所から『CSR（企業の社会的責任）と人権——雇用・職業を中心に』（2008年8月）を発刊していたくなど、大変お世話になりました。

末筆になりましたが竹村様のご遺志を受け継ぎ差別撤廃と人権確立社会の実現に向けて努力をしていくことをお誓いし、ご冥福をご祈念申し上げます。

このようなお悔やみの手紙を出してから、竹村様がお書きになった上記の本を再読するとともに、部落解放同盟東京都連合会のウェブサイトに掲載されている竹村様の講演記録（4回分）を読ませていただきました。その結果気付いたことは、竹村様が非常に深い視点から部落問題をはじめとした人権問題の解決を考えておられたということです。これは、おそらく竹村様が京都大学の文学部哲学科を出られたことも関係していると思われるます。

竹村様がお書きになった著書や講演録は、これからの部落問題解決、人権確立社会の実現に多くの示唆を与えてくれるものと言って過言ではありませんので、一人でも多くの方にお読みいただきたいと思います。

今回の「健三の視点（5）」では、2013年に行われたと思われる「統一応募用紙40年と校正採用選考の課題」と題した竹村様の講演記録の抜粋を紹介したいと思います。この講演録では、①竹村さんが最初の赴任先でアイヌ民族に対する差別を目の当たりにして差別問題、人権問題に関心を持ったこと、②就職差別をなくすために統一応募用紙を作成したこと、③部落地名総鑑差別事件に直面し企業内同和問題研修推進員制度を設置したこと、④企業によって引き起こされる就職差別等には、日本の文化に深く根差した原因があること、⑤企業によって引き起こされる就職差別等を撤廃するためには、国連等で策定されている国際基準から学ぶこと、国内で法整備を行うこと、教育・啓発を行うこと

と、⑥企業による就職差別をなくすためには、キャリア教育やインターンシップ制度の導入が必要であることなどが指摘されています。



統一応募用紙40年と校正採用選考の課題 (抜粋)
竹村毅 (元労働省大臣官房参事官)

《私と人権問題》

○労働省(現・厚生労働省)に就職したのが1959年(昭和34年)で、最初は北海道札幌市の公共職業安定所(現・ハローワーク)に赴任し、学生の職業紹介を担当していました。そこで痛切に感じたのはアイヌ民族の求職者に対する職業差別でした。当時、一般的に中卒で就職する方は中学卒業生全体の70%近くありました。その中で、アイヌ民族は中卒が100%でした。

○その時、こんな経験をしました。アイヌ民族の求職者の求職票を企業に持っていったら、投げ返されました。職安に人の紹介を頼んだのに、「アイヌを紹介するとは何事だ」と言われました。それくらいアイヌ民族に対する差別がひどかったんです。

○この体験が、私自身が人権問題にとりくむきっかけになりました。

○地方から東京に職務が変わったときに、労働省ではちょうどウタリの人たちの雇用対策が話題になりかけていました。ところが当時、ウタリと言っても、職場では、わかる人が少なかったのです。そのために、私に「お前は北海道に行っていたから知っているだろう」と話があり、私がウタリ対策を担当することになりました。これは差別の問題ですから、そこから波及して、一般の学卒全

ました。私の労働省での生活は入省してから様々な人権課題を経験し、大臣官房参事官、職業安定局高齢者対策部長、職業安定局高齢・障害者対策部長を務めました。

《日本的な就職差別や身元調査の成り立ち》

○例えば、就職差別では、単に行政のシステムや企業の事業の問題というよりも文化の問題だと思います。これは根の深い問題です。なぜ、このような文化の問題になったのか、歴史を振り返ると、江戸時代の初期の職業紹介の歴史にまでさかのぼることができると思います。今の身元調査や職業差別の中核になっているようなことが、江戸時代の初期に芽生え、明治時代の社会的差別を受容しながら伝統的に引き継がれてきたのです。

○例えば、日本の学年度や会計年度はどちらも4月から3月ですが、これは世界で日本だけです。この年度と日本の職業紹介事業は密接な関連があります。江戸時代の職業紹介事業は、参勤交代による江戸の都市生活の中で発生した制度で、今の職業紹介事業の中にも文化として引き継がれています。

○雇用に際しては、大名屋敷に奉公人請状が出されました。この請状で、1.被用者がキリシタンでないこと。2.被用者が公儀や家中の法度を守ること。3.逃亡や損害を与えた時の弁償。4.給金などの取り決めがなされました。こうした取り決めが現代の職業紹介事業に雇用慣習の文化として引き継がれています。身元という概念もここから出てきます。1933年(昭和8年)にできた「身元保証に関する法律」は、今日の身元調査、身元保証などの原点になっていますが、その考え方は奉公人請状と全く同じです。

《繊維産業と部落差別》

○富岡製糸工場が1873年(明治6年)に官営工場として開設されたときに、長野県から女工として雇われた和田英さんが70歳代になって、回顧録を書き残しました。その「富岡日記」に被差別部落出身者への差別

実態が書かれています。工場の女工同士で「あの人は『新平民』だから、付き合いなさんな」と言ったと書かれています。和田英は自分もその言動を真に受けて差別したけれども、今考えると申し訳ないことをしたと悔いていると日記に書いています。明治時代のはじめ、企業で部落差別はインフォーマルな形で、影であの人は被差別部落出身者だからと差別したわけです。

○これらの繊維産業にみる差別の変遷を30年単位で見えますと、明治期の最初はインフォーマルなことで差別が行なわれ、それから30年後には集団でストライキまでして集団で差別を行うようになりました。それから30年経つと、企業で差別的な配置や制度的な排除がされるようになっていきました。これが戦前までの職場と雇用における差別の大きな流れでした。こうした企業の差別実態を知るには昭和30年(1955年)代までに作られた各企業の社史を見るとよくわかります。差別したことを誇らしげに書いています。当社の社員は身元調査を厳重にしたどこに出しても恥ずかしくない社員であると誇らしげに書いています。「同対審答申」が出た1965年(昭和40年)以前はそういった状況でした。

《統一書式や推進員制度を作って》

○1960年代後半になったら戸籍謄本や社用紙を求める企業が非常に増えました。この1965年(昭和40年)から1970年(昭和45年)が転換期だったと思います。その理由は中卒が少なくなり、高卒が増えたことが原因です。被差別部落でも進学率が上がって行きました。

○そして、一番の特徴は金融機関や保険会社でも高卒の女性を採用するようになりました。それまで銀行は男性でした。ここで問題になったのは被差別部落出身者に対する就職差別の問題です。そこで就職差別はなという運動が盛り上がりました。その企業側の被差別部落を排除するための対抗策として、事前の身上書を書かせるというもので、コクヨや第一法規が身上書付の履歴書を出しました。

○その履歴書の他に会社ごとに社用紙が作られました。その社用紙によって、家族や財産の状態などが聞かれました。これらの差別選考がまず、近畿で問題になりました。

○それで、1971年(昭和46年)に書式を近畿で統一するようにしました。差別項目になるようなものは排除しようという大まかな取り決めがされました。

○そして、1973年(昭和48年)には全国高等学校統一応募用紙がつくられました。

【注】講演記録では、1972年(昭和47年)となっていますが、正しくは1973年(昭和48年)なので、ここでは訂正して引用しています。

○この統一用紙制定は、江戸時代からの身元調査の奉公人請状の内容を断ち切り、就職差別の解消を目的としていました。ところが、この統一応募用紙ができて2年後に部落地名総鑑事件が起きました。この事件の発覚によって、表向き履歴書の差別項目を除いた様式だけを整えても公正採用選考は確立されないということが明白になりました。

○部落地名総鑑事件が起きた時に、私自身が起案をして企業内同和問題研修推進員制度(現・公正採用選考人権啓発推進員制度)を作りました。これは同和問題の正しい理解・認識の徹底、公正な採用選考システムの確立などを充実させるためのものです。この制度を作るときに労働省内部でも大変でした。同和の2文字を入れたことがけしからんと言われました。当時私は同和担当をしていて、部落地名総鑑事件は同和問題だったから、企業内同和問題研修推進員制度としたのです。そこで局長決済までもらって既成事実にして通しました。

○この部落地名総鑑事件は労働行政の転機となりました。この事件によって企業内同和問題研修推進員制度をつくり、労働行政の仕事の内容が変わりました。それまでは就職差別事件が発生した場合、その企業を呼んだり、訪ねて違反企業を指導しました。それが個別指導からグループ指導に変わりました。100人以上の企業を対象に企業内同和問題研修推進員を選

任させて、公正採用選考に関する雇用主研修を開催するようになりました。当時、公正な採用選考や面接の基準がなかったんです。そこまで行政がお節介をやることは、本来は越権行為です。しかし、就職差別の実態の深刻さを考えると、せざるを得なかったのです。面接の定義や採用選考チェックポイントも作りました。何もないところから作ったので、正直苦勞しました。当時、「同和問題理解のために」（労務行政研究所）という450頁の本を参事官の肩書きで出しました。

《部落地名総鑑事件が労働行政の転換点に》

○そして、部落地名総鑑事件以降の労働行政では、企業内同和問題研修推進員制度の設置、採用選考のあり方を提示、啓発資料の作成・配布が行われるようになりました。

《企業と就職者の採用におけるニーズを》

○雇用と差別の問題は、今は文化の問題として考えています。歴史的にも根が深く、江戸の初期にまで遡る雇用と身元調査の歴史、明治以降も産業構造の変化の中で社会的差別が雇用慣習に引き継がれていったかを考えると、これまでの視点や理念を変えなければ克服し得ないと思います。それには法体系の確立、国際条約、基準、ガイドラインの遵守が確立されなければならないと思います。また、啓発が必要です。文化の問題である限り、現在でも啓発や研修の充実がほっておかれれば、差別する側に先祖返りしてしまいます。企業の公正採用選考の実効的な新しいシステムを構築すべきですが、どうすべきかが難しい課題です。

○就職差別の諸形態は時代と共に変化します。就職前に排除するのは部落地名総鑑事件が典型です。そして、被差別部落の地区調査です。就職前に被差別部落からの求職者を排除しようというわけです。採用時に排除しようとするのが、社用紙であり、面接であり、身元調査です。就職後は差別発言や差別落書、そして、差別的な労務配置です。そして、今問題になってい

るのは無意識的な慣習として行われてきた間接差別です。例えば黒人を採用するときに黒人を排除するために雇用に際して高卒の資格を条件にすることは間接差別です。

○1965年（昭和40年）に「同対審答申」がでました。そして、1967年（昭和42年）には戸籍法も改正されました。また、壬申戸籍の閲覧禁止がおこなわれました。71年（昭和46年）に近畿統一応募書式、73（昭和48年）年に全国统一応募用紙も制定されました。そして、JISの一般的な履歴書も作りました。そこで起きたのが地名総鑑事件でした。その原因は企業文化の問題であると同時に求人求職の双方の情報不足が大きな要因です。だから、統一応募用紙書式を守ればいいよというだけでは絶対に就職差別は無くなりません。求職者が欲しがっている情報は何か、企業が求職者に関して欲しがっている情報は何か、これが必要なんです。

《アメリカの雇用の実例》

○そこで参考になるのはアメリカの方式です。○アメリカでは義務教育を終えて高校生になると、ガソリンスタンドで働いたり、ベビーシッターをしたり、自分の学費は自分で稼ぐということが標準です。これによって働くことや仕事についての訓練・経験を重ねるのです。そして、大学になるとインターシップが行われます。

○そして、大学になるとインターシップが行われます。○夏休みは2ヶ月ありますから、大学の中に面接室あって、企業が夏休み期間中に働く学生を面接します。それは大学在学中、毎年行われています。夏休み期間、学生が企業で働く限りは同一労働同一賃金で、実績に応じて給料が支払われます。実際の労働者と同じ労働経験をします。こうしたことが大学在学中に行われ、企業に採用されていきますから、日本のような職業紹介事業はいらなくなります。企業側は学生の能力もこれまでの自社での雇用の中でわかって

いるので、採用するかどうかも判断がついているわけ
です。

○社会的差別を排除した公正採用選考を確立するため
にはアメリカのインターンシップのように企業と学生の
間で本当に知りたい情報が双方で得られるようなわ
かりやすいシステムに変えていくことが必要です。雇用
者と求職者がお互いに採用に関して欲しい情報が
できるシステムを企業が率先して作つたらいいいと思
います。

《企業の主体的雇用制度 改革が必要》

○「7・5・3」と言って就職して3年経つと中卒の7割が
辞めて、高卒の5割は辞めていき、大卒の3割も辞めて
いるという状況です。これは社会的損失です。

○アメリカの大学生は、自分が一生の仕事にしようとい
うものを研究して職業経験を積むために職能的な
観点からアルバイト先を選んでいきます。キャリアとは非
常に個別的なものです。自分が一生の仕事にしたい
という本人の希望を中心に、外部からそういう職種な
らこういう知識や技能が必要だ、そのためにこういった
ことを勉強した方がいいという事をアドバイスしていく
のがキャリアです。そうした指導を受けながらいろい
ろな技能や知識を吸収することで自身の希望する職
種の職能が身につく、自分の価値を高めていきま
す。これがキャリア教育です。

○能力や意欲に見合った処遇をすることが公正とい
うことです。

○人権とは人間を大切にすることに尽きます。逆に自分
を大切にできないものに人権を言う資格はありません。
教育とは何かと言えば生きる力をつけることです。学
力は生きる力をつけるための一つの方法にすぎませ
ん。生きる力とは何かというと仕事の力をつけること
です。働くとはどういうことなのか、そのためには何をし
なければならないか、社会全体の合意を再構築する必要
があります。企業側は求職者の求める情報を適切
に提供し、また、必要な能力や知識、経験、技能を含

めた要望を提示すべきです。学生はそこに向かって、努
力し、経験を積むということで雇用主と求職者との
公正な礎が築かれるのではないのでしょうか。(終わり)

追記

竹村毅さんの講演録の抜粋掲載を認めていただきま
した部落解放同盟東京都連合会に感謝の意を表しま
す。なお、東京都連のウェブサイトには、上記に引用し
た以外、以下に紹介する3つの講演録が掲載されてい
ます。

★東京都連のウェブサイト関連ページURL

<http://blitokyo.net/syuusyoku>

○CSRでひろげる人権文化(2004年)

○「人権」を経営理念の中核に(2005年)

○間接差別禁止の視点から考える日本の雇用の課題
(2007年)



竹村毅・著

『CSR(企業の社会的責任)と人権～雇用・職業
を中心に(ヒューマンライツベシック)』

解放出版社

2008年8月1日発売

住吉隣保事業推進協会のうごき

財団法人住吉隣保館創立60周年記念式典、記念シンポジウムを開催



さる 2021 年 11 月 7 日（日）、住吉隣保事業推進センターにおきまして、「財団法人住吉隣保館 創立60周年記念式典・記念シンポジウム～誰もが自分らしく輝ける地域の実現をめざして～」が、開催されました。

10月1日より、新型コロナウイルス感染防止のための緊急事態宣言が解除され、日毎報告される感染者数が低下する中でしたが、なお感染症の影響が懸念される状況にありましたが、式典参加者数を制限し感染対策に留意した上での開催となりました。

さらに密をさけるためにYouTube Live 中継により、会場を2箇所に分散し、会場に来られなくてもご自宅等から動画配信を通じてご参加がいただける形での開催となりました。（当日の参加者は62名、YouTube Live参加5名）

記念式典は、午後1時30分より開催され、友永健三理事長からの主催者代表あいさつの後、部落解放同盟大阪府連合会の赤井隆史委員長をはじめ4名の方から祝辞をいただきました。



来賓紹介の後、財団評議員として創立60周年記念誌の編纂を担当した住田一郎評議員より「財団60年のあゆみ」と題し、これまでの財団60年の歴史を振り返る報告がありました。

その後、これまで表彰する機会がなかった、財団を長きに渡り支えてこられた歴代役員の方々（15名）に功労者表彰と記念品の授与（参加者を代表して梶川田鶴子さんに授与）、長らくご支援をいただいた一般財団法人住吉村常盤会への表彰状がおくられました（当日欠席のため後日持参）。



功労者表彰を受賞した皆さん

式典の終了後、休憩を置いて、記念シンポジウムが持たれました。

このシンポジウムは、テーマを「すみよし隣保館 寿を拠点とした今後目指すべき方向」として、4人のシンポジストから提言がなされ、式典において「財団60年のあゆみ」を担当した住田評議員がファシリテーターとして進行役を務めました。



シンポジスト

熊本理沙さん（近畿大学人権問題研究室 教員）

藤本真帆さん（公益財団法人住吉隣保事業推進協会 職員）

友永健吾さん（部落解放同盟大阪府連合会住吉支部 支部長）

大北規句雄さん（部落解放同盟大阪府連合会副委員長）

発題 順

4人のシンポジストからはそれぞれ、学術的な隣保事業の意義、こども食堂など実際の隣保館の取り組みからの報告、相談事業の視点からみた隣保館、民営による隣保館の可能性など、それぞれ意義深く幅広い視点からの提起があり、会場参加者からも積極的に意見がだされる公開討論の場となりました。

今回の記念式典・シンポジウムは、すでに公益財団法人に移行しています住吉隣保事業推進協会が、財団法人

住吉隣保館としてスタートして60周年を迎えたことを記念として企画されましたが、参加者の皆様と一緒に、あらためて財団創立以来取り組まれた住吉地域での隣保事業60年のあゆみを振り返ることができ、またこれからの隣保館の新たな1歩につなげるため、ともに考えることができた貴重な機会となりました。



ご寄付のお礼とご寄付のお願い

2021年10月1日から2021年11月30日までにご寄付をいただいた方と金額です。これ以外にも1名からご寄付をいただきました。ご本人の意思により、お名前の公表を控えさせていただきます。

梶川田鶴子、梶川一之<順不同・敬称略>

合計金額：520,000円

2021年度寄付の目標額 200万円

～みなさまのご支援をお願い申し上げます～

当法人では、総合生活相談（無料法律相談含む）、自主学習支援事業、就労支援事業、居場所・食育事業、識字・日本語教室支援、公益貸室事業、図書事業、人権教育推進事業などを公益目的事業として実施しています。具体的には、支援を要する方々の身近な相談場所として、学習支援の場所として、また地域の誰にも開かれた交流の場所・居場所として、人権啓発の研修、講座、人権のまちづくりの拠点としての様々な事業を実施しており、これらは皆様の「ご寄付」によって支えられています（ご寄付は、個人からだけでなく団体からも受

け付けております）。いただきましたご寄付は、法人で実施するこれらの公益目的事業の経費、住吉隣保事業推進センターの維持管理に使わせていただきます。私たちの取り組みに、ご理解とご協力をぜひお願いいたします。なお、公益法人に対してご寄付された方は、税制上の優遇措置を受けられます。寄付額に応じて、個人または法人の所得から一定額が控除されます（くわしくは事務局までご相談ください）。

【ご寄付の方法】

銀行振込、クレジット決済サービスで受付中です。直接事務局へのご持参いただいても結構です。ご寄付の際には寄付申込書に必要事項をご記入いただきます。

<事務局> 住吉隣保事業推進センター

住所：大阪市住吉区帝塚山東5-6-15
電話：06-6674-3732

<振込先口座>

大阪信用金庫 住吉支店（店番号041）

普通口座（口座番号 0115047）

口座名義 公益財団法人住吉隣保事業推進協会

＜クレジット寄付＞

「CANPAN 決済サービス」

* 詳細は本ページ「クレジット決済により」をご覧ください。

2021年度賛助会員を募集しています！

当法人の事業活動を後援する賛助会員を募集しています。加入していただければ、当法人の活動をまとめた機関紙『すみりんニュース』をお送りします。また、当法人主催の指定講座に参加費半額免除でご参加いただけます。

＜年会費＞個人：3,000円 団体：10,000円

【申し込み方法】

所定の申込用紙に必要事項をご記入の上、年会費と一緒に、当法人にご提出ください。

クレジット決済により

ご寄付・賛助会費の納入ができます！

365日 24時間どこからでも寄付が可能です。また、「継続寄付（賛助会費）」と「都度寄付」をお選びいただけます。寄付先の事業を選択することも可能です。インターネットで「CANPAN決済サービス」を検索し、そのページから「公益財団法人住吉隣保事業協会」（または、以下アドレスをご入力いただくか、QRコードをご利用ください）をさらに検索し、「継続寄付」か「都度寄付」を選択してください。みなさまのご支援、ご協力どうぞよろしくお願いいたします。

★CANPAN決済サービスをご利用になるには、利用登録が必要です。

<https://kessai.canpan.info/org/sumirin/>



図書室からのお知らせ

新着本→

図書室には、人権問題に関する本だけでなく、人気の小説やエッセイ等



もあります。また

料理や手芸の雑誌も最新号を貸し出しできます。ぜひ、ご来室ください。新着本は以下アドレスまたは、QRコードからご確認ください。

★すみよし隣保館 寿 リブライズページ

<https://librize.com/places/2290>

【開室日のお知らせ】

月・火・木・金曜日 午後1時半～午後5時



公益財団法人 住吉隣保事業推進協会

さまざまな媒体で情報を配信しています！

ホームページもチェック



すみよし隣保館 で検索

Facebookもチェック



すみよし 寿 フェイスブック で検索

Instagram



@sumiyoshi_kotobuki

YouTube



チャンネル登録をお願いします！

