

企業における人権問題に対する取組み

その1 福岡市企業同和問題推進協議会の

同和問題に対する取組み

福岡市企業同和問題推進協議会事務局長（㈱福岡銀行人事部）

西 裕司

その2 福岡銀行の人権問題に対する取組み

㈱福岡銀行人事部人権啓発室長

野依 芳光

その1 福岡市企業同和問題推進協議会の同和問題に対する取組み

目 次

はじめに

1. 福岡市企業同和問題推進協議会の概要
2. 2016年度の同推協の主要事業
3. DVD「BRIGTH」研修ガイド

おわりに

はじめに

ご紹介いただきました、福岡銀行の西と申します。所属は福岡銀行の人事部になります。銀行に入って10年ほど、営業店と言われるところでお金の貸付業務等を中心に担当した後、今の人事部に来て8年近くになります。その間、新卒採用や中途採用の採用関係、人事評価、研修教育等を社内の業務としては携わっておりました。その8年間の人事のうち、通算で行くと5年半になりますが、人権啓発業務の担当をしております。2016、17年とこのスライドにもありますが福岡市企業同和問題推進協議会、名前が長いので私ども

では同推協と略していますが、現在、私が事務局長として昨年から担当させていただいております。今日は企業の皆様が多いということで、いろいろ社内の啓発関係とかでお役にたてるお話が出来ればということで、同和問題に対する取り組みをご紹介させていただければと考えております。配布資料にも大体載せてありますが、基本はスライドの方でご説明させていただこうと思います。今日は時間も限られていますので、早口になってしまうところもあるかなと思いますが、大きく3つに分けてご紹介させていただければと思っています。まずは①福岡市企業同和問題推進協議会の概要、②2016年度の主な取り組み、③DVD「BRIGHT」研修ガイドというものを新たに作りましたので、その内容を色濃く重点的にご説明させていただければと考えております。

1. 福岡市企業同和問題推進協議会の概要

まず、同推協の概要ですが、発足は皆さんご存じのとおり部落地名総鑑購入事件です。今から40年以上も前になりますが、1975年に同和地区の詳細所在地などを記したいわゆる差別図書、「部落地名総鑑」を220余りの企業が購入していたことが発覚して大きな社会問題となりました。当然企業は厳しく差別体質を問われた事件でした。当初9種類あったものが、2005年にはフロッピーディスク版なども発見されて、なおかつ2016年2月には、これの復刻版と称するものがインターネットで予約販売されようとなりました。差別図書にあたるということで出版差し止め、販売禁止の仮処分が出て、まだ今も裁判で係争中の事件も起きてます。この1975年の事件をきっかけに発足することになりました。このスライドにあるのは実際に販売されて企業が買った部落地名総鑑になります。大体3万～5万円ぐらいで売られていて、それでも企業が買っていたところに非常に根深い差別的な意識があるのではないかと思います。

この事件の反省をもとに全国でもいろんな協議会が発足していきました。福岡についてもその事件の3年後、地元企業8社が発起人となって当初341社でスタートしました。現在、加入企業としては455社になっております。皆さん長崎にお勤めの方ばかりでしょうが、長崎は同和地区の数が少なかった少数点在型。日本全国にいろいろな部落の歴史や地域性があると思いますが、福岡は20年ぐらい前の調査では同和地区が617となっており、全国でも非常に多い部類になっていて取り組みも積極的にやっているところです。この同推協の目的は、同和問題の解決を図るために企業の社会的責任と自覚のもとに、相互連携して同和地区住民の就職の機会均等、正しい理解と認識を深めるところを目標として掲げております。その組織体制ですが、今は455社あります。そこを運営する事務局会社と研修啓発推進会社があり、事務局会社が会長で当番制の体制になりますが、10社です。そして研修啓発推進会社がプラス11社で、計21社の体制で毎月会議を実施しています。毎月いろいろ企画があり、イベントの企画や啓発テキスト等の打合わせもあって、大体、月に1回会議を開いて3時間ぐらいみっちりやっています。その上部組織として理事・監事会がありまして、年に1回毎年7月に定期総会が開かれて、1年間の活動報告や

次年度の活動計画を報告する仕組みになっています。その中心的なメンバーですが、先ほども申しあげました、会長会社は福岡銀行、そして副会長会社は2社となっております。現在、西日本新聞社さんと西日本シティ銀行さん。そして理事として岩田屋三越さん、RKB毎日放送さん、九州電力さん、西日本鉄道さん、西部ガスさん、九電工さん、JR九州さんという10社が主な企画チームという形で、毎月いろいろと会議を実施しております。そしてその会議に同席しているのがイオン九州さんやトヨタカローラ福岡さん、博多大丸さん、福岡大学さん、福岡中央銀行さん、福岡トヨペットさん、山九さん、西鉄不動産さん、NTT西日本さん、NHKさん、三菱マテリアルさんに加えて事務局10社、計21社で毎月会議を実施しております。見ていただいたらお分かりになるとおり、本当に業種もマスコミや銀行など多様な業種で構成されており、非常に多角的でいろんな側面、業種から見た切り口で様々な意見も出て活発な会議が毎月開催されております。全国でどういう組織があるかということ、同推協みたいな企業の連絡会、13団体が集まった全国同企連という組織があります。この他にも各県ごとに企業の集まりや集団はあるとは思いますが、組織としては全国同企連という形で大阪が事務局団体となって、東は東京・埼玉・千葉から西の方は福岡までという形で、半年に一回ぐらい事業の報告やその時々の特ピックスの共有を行っております。

2. 2016年度同推協の主要事業

同推協の主要事業を次にご紹介させていただこうと思います。2016年6月～2017年5月までの取り組み内容を簡単に説明したいと思います。まずメインとなるのは研修事業です。そして啓発支援と情報発信とありますが、研修事業については後程詳しく説明します。会員企業の新入社員向けの同和問題第一次研修会、これを春と秋のシーズンに分けて、大体各々10回程度で年間計20回。そして同和問題第二次研修会が10回。そして、啓発セミナー8講座。この詳細は次のスライドでご紹介しますが、この研修のほか啓発支援ということで「BRIGHT」という啓発テキストを作成しています。今日も何部か見本をお持ちしているので、ご興味がおありになる方はご覧いただければと思います。啓発テキストの作成のほか地域啓発ということで、街頭啓発や行政と共催するイベントの企画・運営をやっております。その他に情報発信ということで、年に2回の同推協ニュースを西日本新聞社さんがいらっしゃいますので、そちらのプロに頼んで、原稿等は事務局員で手分けをして記事を起こしています。その他にホームページも作っていますが、ホームページにおける人権トピックスの配信や啓発イベント、全国集会のご案内など、これが主な同推協の主要事業になると思います。

もうちょっと個別に見ていきますと、まずは研修事業ですが、こちらが一番肝になる事業です。同和問題第一次研修会、一次研修は本当に新入社員向けということで、“人権とは…偏見とは…思い込みとは…”と言うところから始めて、実際の差別を受けられた方の体験等を盛り込んだDVDを視聴して、その後、部落差別の起こりと差別解消への歩みと

ということで歴史的な過程を学んでいただく。そしてグループ討議を二つ入れておきまして、そのうちの一つが同推協としても主要テーマとして掲げている“寝た子を起こすな論”です。そっとしておけばいずれ差別はなくなるんじゃないか、その是非について考えるグループ討議があります。そして企業が取り組む必要性などを説明してまとめに入るのが一次研修です。二次研修は一次研修を受けた方を対象として、さらに理解を深めていただくという趣旨でこれも年に10回ぐらい実施しております。こちらDVDの視聴がありますが、45分ぐらいのもので、その中には就職差別や結婚差別、そして企業が起こしてしまった土地差別がテーマとして盛り込まれています。それを見てグループ討議を3つぐらいしていただく。アンケート結果も非常に好評で、大体一次研修で95%ぐらいの方が研修後に非常に役に立ったとお答えいただいて、2次研修の時は97%ぐらいです。その研修の中身ですが、講師は福岡市の人権啓発センターにお願いをして研修を実施していますが、研修の中身やスライドなど進め方の運営については全部企業の会議で決めています。大体一回の研修が40人ぐらいで実施されますが、それを6~7グループに分ける際に、企業ごとにバラバラになるように、そして申込書に世代欄というのを設けています。なるべく世代間の意見交換等も出来るようにということで、業種もバラバラになるようにグループ分けをした上で研修を実施します。そして研修前後アンケートということで、アンケートを2回取ります。研修を実施する前に研修前アンケートにより事前に意識の具合というのを確認して、研修後アンケートを取って、どのように意識が変わったかを問います。この研修前と研修後で共通の質問項目がありまして、“寝た子起こすな論”についての考えを問う質問と「就職、結婚、土地、それぞれに関して部落差別をどう思いますか。問題あると思いますか、ないと思いますか」という問題を共通項として設けており、この数がどのくらい改善されるかということを確認しております。そして、その都度に講師と運営スタッフで今日どうだったかという確認をして、シーズンが終わったら研修内容の見直しをします。おそらく今まで一回も前年と同じように研修の中身で進めたケースはないと思います。差別事例もネット差別であるとか、毎年毎年動いていますので、その部分は盛り込むように意識しております。

次に、研修事業のもう一つのジャンルとして、人権啓発セミナーがあり、そこでは毎年9月頃に、同和問題をはじめとした人権8課題を中心に、運営スタッフがコースごとの担当になって実施をする外部講師セミナーです。昨年の例では同和問題が3講座、この中には当事者の方に体験談を話していただく講座も必ず設けております。直近のテーマはLGBT、そして障がい者の問題、企業部門としてセクハラパワハラに加え、最近注目されていますダイバーシティ。マタハラやパタハラもテーマとして盛り込むようにしております。8講座ありますが、大体毎年合計で千人ほどの会員の方々に参加していただいております。

その他、地域啓発活動としては、まちづくり推進交流会という、主に教育団体や教職員組合など10団体の委員で、毎月会議を実施しております。年に1回企業の方や一般市民、そして教育関係者の方が参加するまちづくり推進交流会を企画・運営しております。また、

福岡市と共催でハートフルフェスタというものがありまして、去年はくまモンを呼んで、天神の一等地で人通りも多い福岡市役所の広場で、今年10月の初めに実施され来場者が2万1千人ほどでした。その中には人権に関する団体がブース出展をしており、そこに毎年同推協もブース出展をして一緒に企画・運営、そして盛り上げるということをやっております。さらには街頭啓発ということで、この写真が天神と博多の模様ですが、毎年12月10日を最終日とする人権週間のうち一日を同推協のスタッフ21社各2名体制で、非常に人通りの多い天神や博多で啓発物の配布をしております。大体5千部ぐらいです。去年はメモ帳を配布しましたが、朝の通勤時に配布を行いました。また、後程詳しく説明したいと思いますが「BRIGTH」です。同推協で、自分たちで啓発テキストを作成しております。もともとは1988年にちょうど10周年ということで、一番左になりますが、「BRIGTH」の冊子を作成しました。それを5年ごとに改定しており、冊子を作るとその1～2年後にはそのダイジェスト版のDVDを作っています。企業の社内研修のテキストとしてご購入いただいています。大体年間3千冊～5千冊ぐらいご購入いただいています。DVDも去年は多くて500枚ぐらい購入いただきました。研修ガイドと書いてありますが、これは後程説明いたします。結構更新の頻度もまめにやっていますので、直近でいくと冊子の方が2015年度に改訂をして、DVDも翌年2016年3月に改訂しています。DVDは全部見たら35分ぐらいありますが、その一部分を切り出して後程お見せしたいと思っています。駆け足ではありましたが、以上が同推協の主な事業になります。

3. DVD「BRIGTH」研修ガイド

今日のメインになりますが、③DVD「BRIGTH」研修ガイドです。実は2015年12月末に会員企業の450社を対象に、アンケートを実施しました。アンケートは無記名の郵送で、設問数が21ありまして、大体7割強の326の事業所に回答いただきました。その中の一つが「社内で独自に人権・同和問題に関する研修を実施していますか」という設問に対して、「1年に1回程度やっている」というところが6割程度、「2～3年に一回」と言うのが6%で、3割強の事業所は「実施していない」という結果でした。この34%の実施していない事業所に「なんでできないんですか？何がネックになっていませんか？」と尋ねてみた答えを集計したのがこちらです。「時間的な余裕がない」が一番多くて6割。注目したのがこの2番目と3番目です。「研修を行う講師がない。研修の仕方が分からない」というところです。では、簡単にできる研修の仕方のようなマニュアル的なものを作れないかということで、同推協の事務局企業21社が2016年の7月～2017年の7月まで毎月協議を重ね、1年間かけて制作しました。それが「BRIGTH」研修ガイドです。後程コンセプトは説明しますが、「BRIGTH」のDVDを使ってなるべく関連企業の方に負担を与えずに、これがあれば経験がなくても社内で人権研修が出来ますよといったものを作りました。途中には研修リハーサルもして、実際に作りかけている

ものがうまく時間内に収まるか、あるいは、もっと受講者目線でいくところの方がいいんじゃないかなど、そういう協議を重ねながら、また有識者にも福岡県人権研究所や運動体にも相談しながら、今年7月によりやく出来上がり、総会で配布しています。そのDVD「BRIGTH」研修ガイドですが、先にベースになる「BRIGTH」のDVDを紹介し、これをベースにガイドしていただくという形ですが、これをお分かりいただくために見てください。全部ではありませんが一部をご覧ください。

～DVD視聴～

私たちの周りにある部落差別、就職差別、1975年以降全国の同和地区などを記した部落地名総鑑等9種類の差別図書、企業など220余りの団体がひそかに購入していた事実が発覚した。そして、その購入目的が就職から排除するためであったため、当時大きな社会問題となり、企業の差別体質が厳しく問われました。そして、この反省をもとに多くの企業が同和問題の解決に取り組んできました。しかし、今も差別体質が変わっていない企業が存在するのも事実です。1998年6月、大阪市にある大手の調査会社2社が数百社の依頼を受け、就職応募者が同和地区かどうか身元調査を行っていたことが発覚しました。2005年には、処分されたと考えられていた部落地名総鑑が複数の調査会社から発見されました。今でも、面接の際に家族構成や親の職業などを聞く違反質問は後を絶たず、本人の適性や能力に関係のないところで採用、不採用が決定されることもあります。

結婚差別。これは、2007年にある大学の人権教育を受講した学生から提出されたレポートです。「自分が被差別部落であることを知ったのは、ちょうど2年ほど前のことです。母は涙ぐみながら、私が住んでいるこの土地が被差別部落であることを話してくれました。以前、母にも結婚したいと思う人がいましたが部落差別により結婚できなかったことがあるそうです。それは母だけにとどまりませんでした。私の2つ上の姉は3年ほどお付き合いしていた男性と結婚する約束をしていました。しかし、ある日その男性の家に遊びに行った際に男性の母親から“どこの出身なの？”と尋ねられ、姉は自分が住んでいる土地を言いました。その瞬間に男性の母親の顔が急に変わり、その後姉が部落出身の人であるからという理由で母親、親戚中から結婚を反対されました。一時は、“そんな大昔のことは関係ない”と言っていた彼も、ついに結婚する意志をなくし交際は終わりました。その時に姉が受けた傷はあまりにも深すぎました。体調を崩し、体重が激減し、私たち家族も見えないほどでした。自分が被差別部落出身であることを、母はあえて人に言う必要はないと言いましたが、私にはどうしても納得できませんでした。そこで、私は交際して2年になる彼にカミングアウトすることを決意しました。話す前に、本当に勇気が必要でした。これを言ってしまったら母や姉のように結婚することもできなくなり、今の関係が壊れるかと思うと悲しさのあまり涙が出てきました。泣きながら話す私の話を彼は黙って聞いていました。そして、私が話し終わると、彼は一言、“話してくれてありがとう。でも、本当は知っていたんだよ”と言いました。彼の両親は、私たちが交際し始めたころに彼に

話をしたのだそうです。彼の両親は私の住んでいる土地が被差別部落だということを彼が知り、そのせいで別れたりするような、心の狭い差別意識を持った人間にだけは育ててほしくないと思い、話したのだそうです。今度はうれしくて涙があふれました。そして人権や差別に対してきちんとした考えを持っている彼の両親に本当に感謝しました」。このように結婚差別は、今なお続く部落差別の一つでもあります。差別をなくすためには同和問題を正しく学習し、負の連鎖を断ち切ることが大切なのです。

土地差別。かつて、不動産会社がある校区内の同和地区の有無を調査する事件が起きました。販売センターに分譲地購入を希望する家族が訪れ、商談は順調に進みました。しかし、成約間近にキャンセルの申し出が…。理由を尋ねると予定地の校区内に同和地区があるという噂を聞いた、孫を同和地区の子どもたちと同じ学校に通わせたくないという理由でした。何とか成約につなげたい担当者は、同和地区があるのかどうかを役場に問い合わせました。しかし、役場はその問い合わせは人権侵害に当たるので応じられないと回答を拒否しました。担当者は、自分には差別意識はなく事実を知りたかっただけで誰にも不快な思いはさせていない、人権侵害には当たらないと主張しました。土地購入希望者が同和地区の子どもと同じ学校に通わせたくないと考えるのは、明らかな差別であり、調査行為も部落差別そのものなのです。この事件以降、この不動産会社では人権に対する真摯な態度を忘れてはならないという考えのもとに全員で人権問題を考える研修を繰り返し、一人ひとりの人権意識の向上に努め二度と土地差別問題を起こさない企業に変わろうとしています。

インターネット差別、差別落書き。総務省の調査によると、日本のインターネット利用者は2013年に初めて1億人を突破し子どもから大人まで誰もが使える日常的な道具となりました。一方で匿名性を悪用した無責任で悪質な書き込みが増えています。インターネットを利用した差別は、自らの正体を明かさずに他人を攻撃する点で極めて卑劣な行為と言えます。また、インターネット普及以前から屋内の看板や公共トイレなどに悪質な差別落書きがされる事件も起きています。福岡市では2011年～12年にかけて看板や電柱などに59か所の差別落書きが見つかっています。こうした悪質な人権侵害や、差別的な書き込みには誰もが意図せず触れてしまう可能性があるのです。もしこうした差別落書きなどを発見した場合は、直ちに施設管理者に連絡するとともに他の人の目に触れないように応急処置を施しましょう。その場合独断で差別落書きを抹消することは絶対に行わないようにしましょう。

～DVD視聴終わり～

今見ていただきましたのが、DVD「BRIGHT」の1シーンで、身の回りの部落差別を紹介するところになります。先ほどのDVDをベースに研修を実施してもらうとか、またDVDを見てもらうだけでも一通り一定のものを学べる作りにはなっていますが、社内の研修でやる場合には、もう少し肉付けも必要かもしれません。そのために作ったのが

「BR IGH T」研修ガイドになります。DVD ももちろんプロにお願いして、ナレーターは男性も女性も地元のRKBのアナウンサーにお願いして、このDVDを作っております。これをベースに研修をやってもらうということで、コンセプトはDVD自体全部で9章あって、それを5つに分けています。そして、各章単位で完結できるようにしています。レベル感としては、同和問題を知らない、学んだことがない方たちを対象に、目安時間とも作って全部でやったとしても2時間ぐらいで収まるように作りました。先ほども言いましたが、経験の浅い啓発担当の方にも使いやすいように、これを見ながら読んでいただければ研修としても成り立つのではないかというコンセプトです。構成としてはまず、ねらいと準備物などプログラムの流れを乗せて、展開というところの台本、左側に何分ぐらいでここまで進めてくださいというような非常にかゆいところまで手が届く内容で作っています。講師用の参考資料です。講師用の参考資料としてはQ&Aであるとか、事例を紹介したり、講師用の深い知識の部分を集約したのがこの参考資料になっています。配布資料も本を印刷するというのもなかなかアナログですので、同推協のホームページからダウンロードできるようにしております。各章ごとにどういう内容になっているのかを次に簡単に説明させていただきます。

第1章「日常生活の中での差別」と「明るい職場」ということで、ここは全部で15分ぐらいで完結するようにしています。いきなり同和問題とかに入っていくとなかなかハードルが高めなので、身の回りのことやハラスメントを中心に載せています。ハラスメントもセクハラ、パワハラ、アカハラ、ジェンダーハラスメントとか、育児関係のハラスメントでマタニティハラスメントなどの代表的な事例を挙げて説明を実施しています。個々の工夫の一つに、20問ぐらいのチェックボックスをしてもらいます。具体的には上司が部下をちゃん付けにするとか、宴会で積極的に女子社員にお酌をさせるとか、カラオケでデュエットを強要するとか、そういう企業で起こりそうな事例を20個ぐらいチェックしてもらって最後に回答・説明をする作りになっています。第2章「同和問題とは」。ここから本格的になっていくのですが、同和問題の歴史的過程を説明するところになります。ここも大体時間としても15分程度にしていますが、歴史も非常に長いのでポイントを絞って説明しています。5つに絞って、部落差別の起こりと言われるケガレ観念であるとか差別の制度化、そして今日の差別の始まり、同和对策事業特別措置法、部落地名総鑑購入事件から現在に至るといった5つのポイントから、簡単に歴史的過程を振り返っていただく。そして部落差別の非合理性を理解してもらう作りになっています。第3章「私たちの周りにある部落差別」。今見ていただいたところを中心に具体事例を紹介していき、就職差別・結婚差別・土地差別・インターネット差別・差別落書きというところで、ここにはグループ討議も挟んでいます。最近でも差別事象として起きていますが、土地調査すること自体がなぜ差別に当たるかということをグループ討議として差し込んでいます。第4章「同和問題『寝た子を起こすな』の考え方」。重点項目でもあります。寝た子を起こすな論です。こちらは今30代前半ぐらいの当事者女性の方からの体験談を手記という形で提供を受け

て、それを載せて当事者に思いをはせるということをしてもらい、寝た子を起こすな論について考えてもらう作りになっています。第5章「企業としての取り組み」。社会的責任であるとか人権問題に企業がなぜ取り組まなければならないのか。公正な採用選考などありますが、企業が取り組む必要性にテーマを絞った章となっています。ここでの工夫の一つは、一方的に講師が話してばかりですとなかなか伝わらないということもありますので、人権クイズなどなるべく受講者が参加できるような構成でガイドを作っております。人権クイズを1個だけ持ってきましたが、時間も限られていますので、1～2分ぐらいで考えていただければなと思います。ガイドの中でも人権クイズ、実際にこれを使います。「ある高層ビルの1階にエレベーターが止まっています。朝の出勤時間でエレベーターはほぼ満員です。そして、扉が閉じる直前でもう一人男性が乗ってきました。すると、ビーツと重量オーバーのブザーが鳴り響きました。こういう時は最後に乗った人が降りるのがマナーですが、その男性はブザーが鳴り続けているにもかかわらず全く知らん顔。周りの人たちは、朝で急いでいるのに何て身勝手な人だとイライラが爆発寸前です。しかしこの男性は自分勝手な人では全くないのです。一体どういうことでしょうか」。どうでしょうか、これ、他の研修や講演などでも使ったりするのですが、今見ていたら分かれている方も多いかなと思います。要は耳が不自由な人だったという話です。いろんなところで使わせてもらうのですが、なかなかすぐには思いつかなかったり、最後まで分からない人も結構いらっしゃると思います。そういうところも人権感覚につながっていくのかなと思っています。

おわりに

最後のまとめになりますが、今、人権感覚と言いました。いろいろ私も人権を専門で仕事をさせてもらっていますが、その考えというか同推協で今考えていることをお話ししようと思っています。悩んでいるところであり、一番重要だと思っているところが、スライドに載せているようなところになるかなと思います。企業は営利活動を行うというミッションがありますけど、じゃあ人権とどうなのか。人権とどっちを優先すべきかというところは、同推協の研修の中のグループ討議の中で、そういう話は結構白熱したりします。私も最初は人権感覚とは人柄の良し悪しとかをイメージしていました。人にやさしい人が人権感覚も優れているんだろうなという感じだったのですが、ずっと考える中でなかなかそこも腑に落ちないというところもありました。ずっと考えているんな人と話す中で思うのが、企業活動と人権感覚というのは、決して相反するものではないということです。今日いろんな業種の方がいらっしゃると思いますが、企業現場もいろいろ業種があると思います。お客さんにとってどういうことをしたらいいか。そのお客さん目線でいろいろ考えて、問題意識を持ちながらお客さんの信頼を勝ち取るというのが一つの企業現場で行われている活動ではないかと思います。おそらくここが人権感覚なんだろうと思います。他人目線、いろんな人がいますが、いろんなお客さん、社長、業種も様々あると思いますが、

そういう他人目線での想像力、そして物事を鵜呑みにしないという問題意識。「本当にこれでいいのだろうか、今までこうだったけれどそれでいいのだろうか」と、ここが企業現場で私も一番意識していたところだったなと思います。そしてそれは人権感覚、人権のところでも同じことが言えるのではないかと思っています。人権感覚というのは、決して人柄の良し悪しではなくて、思考力を高めることだと思います。ここの部分を同推協は研修セミナー等でやっているわけですが、しっかり会員企業の方にも伝えていかなければ、と感じております。走りながら、簡単な説明ではありましたが、少しでも同推協の取り組みが今日参加の皆さんのお役にたてればと思っています。