

活力ある企業は 人権が尊重される職場から

新型コロナウイルス感染症の収束がまだまだ見えてこない状況の中ですが、今年度も企業における新規採用社員対象の人権・同和教育研修会が行われました。新社会人、企業人として欠かせない研修として位置づけられ、広がりを見せています。社会を構成する一員として、生きがいや働きのある職場環境づくりを指して、新鮮な感性で受け止め、学びあいました。

人生において就職とは、生活の安定確保や労働を通じた社会参加など、人が幸せに生きていく上で大切なことです。そのため、採用選考は、応募者の適正と能力に基づき公正に行われなければなりません。

現在の公正な採用選考や「統一応募用紙」の出発点は、部落差別による「就職差別」の現実からです。本人の能力や適性に

関係のないところで人を判断するのは「おかしい」、そんなことで人の値打ちを決めつけることは「いかん」と、声を上げたのが同和教育で、被差別の立場にある青年たちに光を当てることから始まり、そしてその光を同じように苦しんでいる子どもたちに当て、すべての人の幸せにつながるために運動してきました。

同和对策事業の一環で取り組まれた奨学金制度も一般対策に広げられ、現在では多くの若者たちが奨学金を受給しながら学校に通っています。また、身元調査おことわり運動の取り組みは、第三者による聞き合わせの抑止につながっています。

現在、コロナ禍で、厳しい就労事情があります。親のリストラ、失業、ひとり親家庭の増加や貧困など、もし以前の社用紙



ることにつながっています。

なぜ企業に 人権教育が必要なのか

企業を支えているのは人です。職場の環境を作るのは良くも悪くも一人一人の人間です。職場の中で一人一人が大切にされ、認め合えば、自然とそこにはよい人間関係が紡ぎだされ、職場に活気がでてきます。人は認められると「やる気」が出てきます。やる気が出ると、個人の能力が発揮され、生産性も上がります。人的環境の整った職場で、従業員のもつ最大の力が発揮されれば、企業自体も成長し発展していきます。また、人が大切にされる企業に対して、社会は共感と信頼を寄せます。

しかし、その逆にハラスメントなど、人間的価値の否定があたり前のように行われるような企業であればどうでしょう。そのような環境で、社員は自尊心をなくし、集中力も低下し、ミスをするのも当然です。ハラスメントの放置は、生産性の低

面ですっかり考えるようになっていきたいと思います。

○ 今回の研修を受講して、人権・同和教育とは差別を受けて対処するための教育ではなく、差別のない社会にするための教育であるということに改めて学ぶことができた。

「知らないで差別されない社会より、知っていて差別されない社会のほうが良い」という言葉が心に残った。たまたま知らないから差別されないのではなく、一人一人が差別について正しく理解し、向き合っている社会を作るために、まずは自分の行動をかえりみて、自分から行動を起こさないといけないと感じた。小学校から人権・同和教育について何度も学んできたが、社会人になった今、改めて考え直す良い機会となった。

○ 今回の研修で最も印象に残ったのは、差別に対する想像力と理性の話です。面接で父親の職業について聞かれた男性は、その質問によって傷つく人を想像し、回答を拒否しました。私はこの話を聞き、



研修を受けての感想

○ 社会人になると、いろいろな世代の方や障がいのある方と出会ったり、仕事をしたりすることになると思います。今まで学生の時に習った知識はもちろんです。ただ自分の知らないことも多いと思います。知ったような気にならずに、ちゃんと理解していきたいです。今日の話の中にあつた「礼儀」と「儀礼」の違いのように、心と行動の両

下、社員の健康被害、離職や訴訟の増加で企業にとって経済的損失のみならず、社会的損失にもつながっていきます。

このように、人権への取り組みは企業活動にとって必要なものであり、人を育てることは、生産性を高め利潤追求の味方になるということです。働き手の人として尊重するという人権感覚を養い、人権尊重の社風を築くことが大切です。

仕事が忙しくて人権問題に取り組めないというのではなく、むしろ仕事が忙しければ忙しいほど、人権の視点で物事を考えることが習慣となるような人権感覚が必要なのではないでしょうか。

四国中央市内にも「差別の現実」はあります。差別があるから啓発があり取り組みがあります。若い力で一日も早く差別を解消していくためには、まず自分自身の感性を磨いていくことから始めていきます。

