



全国銀行協会 人権研修

「職場のコミュニケーションと人権」

2011年7月4日

東京人権啓発企業連絡会

竹内 良

この表現はなんだろう

男だろ、はっきりしろよ！

女だったら、もっと愛想よくしろよ

女の子でもいいから、書類だけ先に届けさせて
女性特有のきめ細かさ(?)

前の会社じゃ女がそんなことまで決めてるのか！

(ある職場で判断業務をした女性に向かって)

男女雇用機会均等法 男女共同参画社会基本法
基本的にあらゆる仕事が、男女問わず・・・

(「坑内労働」だけは、未だに管理・監督業務のみ女性可)

「男だから・・・、女だから・・・」というジェンダー

ジェンダー: 性による社会的に作られた役割分担

「男だったら、このくらいできてあたりまえ」

「女にはそれは無理だ」 という決め付けが・・・

性により、役割・能力を、決め付けない

(職務設計上の一定の配慮が必要なことはある)

属性で括ってステレオタイプ評価したり、

責任の範囲外のことで評価することはアンフェア

出自(生まれ)・・・部落、性、親、皮膚の色、民族、
人種、国籍、障害……

「だから」のあらいだし……

わたしたちが背負っている「〇〇だから」

おとこだから……でありたい ⇒ あるべきだ

おんなだから

企業人だから

銀行員だから

母親だから

父親だから

管理職だから

長男だから

「長男の嫁」だから……

「律する、拠り所」、希望、目標 ⇒

ステレオタイプ・抑圧・強要にならないように……

「らしく」

あなたはあなた

かつての日本企業の多くにとっては

人権 → 「人権問題」

企業にとっては「無縁のもの」という捕らえ方が主流だった

ex, 問題を起こさないように、気をつけなければ

問題を起こすと、面倒・厄介、嵩じると訴訟ごとになる

金銭的ダメージを受ける、イメージダウンになる

だからせいぜい、企業のリスクマネジメントとして

(その「リスク」も、市民を差別してしまうかもしれないリスクではなく、その後の、「抗議」を受けるというリスク)

(しかも本音は、この厳しい時に、一軒でも多く営業を

したほうが良い)

企業が取り組むべき経営課題のひとつという認識からはほど遠く

差別をしてはならないという、不作為の行動規範の面が強調された

「人権に取り組む」の意義①

本業の企業活動において、

社会の人々の人権を尊重する

(人権を侵害しない・安全を保障する)

賢明な消費者・市民として意識する

(そこに応える企業たるべく努める)

企業活動のすべてが、消費者・顧客、

グループ会社、協力会社、行政機関

との関係の中で行われる

信頼性 誠実性、「信頼され、選ばれる企業として」

CSR

「人権に取り組む」の意義②

本業の企業活動において、

従業員の人権を尊重する →

社員が元気になる

社員が仕事、職場、会社に誇りを持てる

社員の自尊感情を高めることに通じる

働きがいをもって働ける

生き生きと働ける ワークライフバランス

能力を最大限発揮できる

コンプライアンスの源泉

結果としてのリスクマネジメント

人権は重要な経営課題

全銀協 行動憲章

前文「…あらゆる人の人権を尊重しつつ、…社会的責任を果たすべく…」

従業員の人権尊重

「従業員の人権、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保する。」

(従業員の人権尊重、能力最大限発揮、仕事と家庭両立)
人権、個性を尊重するとは？

安心、自信、自由(森田ゆりさん…CAPを紹介)

フリーダム (抑圧からの解放)

リバティ (自ずからに由る)

選択肢と自己決定 自己表明権、コントロール権
(金子みすゞ)(田中正人)(露の新治)

あなたらしさ、わたしらしさ、言ってもいいんだよ

(聴くよ、あなたはパートナー)

職場の人権

職場構成員の人権尊重

魅力に富み働きがいのある職場

言っていい、話し合いの場に出していい

明るい職場づくり ← 人権を切り口に

(生き活きと働く・・・能力の最大限発揮)

職場マネジメントの基本中の基本

安全、生産性、創造性の向上
人材の集まり

「独自性」の生まれ
企業価値の高まり

↓
企業競争力の源泉

人権は重要な経営課題

そのコストは人権という企業文化創造のための先行投資

人権を侵害するもの①戦争、天変地異、事故、事件、疾病、差別、ハラスメント…

差別

- 馬鹿にする (尊厳を侵害)
- 仲間はずしする (不利益不平等)
- いじめる (攻撃) (中山英一さん)

傷つける

「自分でも気付かないところで、差別しているかも知れない
差別されているかも知れない」

当事者……「他人事」では見えないことも

差別の現実に深く学ぶ

部落差別

被差別部落(全国6,000部落)出身者排除



就職、結婚、日常生活、差別落書き、戒名

差別図書「部落地名総鑑」購入事件 1975年(川鉄⁷⁰西宮⁷²神戸)

採用面接で親の職業問いただし 1981年京浜(NKK)

身元調査事件 1998年

本人の能力・適性と無関係なことでの評価は差別

努力・責任の範囲外のことでの評価はアンフェア

人をその属性で括ってステレオタイプ化することは差別

大切なことはあるがままを見るということ、個を見るということ

土地調査差別事件(10)

行政書士による大量戸籍謄本不正入手密売事件(04)

ネット上で部落地名総鑑(10)

ネット上での差別書き込み氾濫(now)



現在進行形

人権を侵害するもの②

ハラスメントによる人権侵害

単なる嫌がらせではなく、働く権利、自己実現の侵害
ひとの人生を破壊に至らしめることも

セクシュアル・ハラスメント

パワーハラスメント

モラルハラスメント

「身近な集団内で、身振り、態度、言葉などを通して、人の人格を否定し、尊厳を傷つけていくこと。自分と相手との差を濫用し、自らの優位性を作り保持しながら行う人権侵害」

パワハラ防止のために

「厳しい指導」との違い

怒り(いかり・おこり)と「叱り」

職場での、

仕事を通じたコミュニケーション、

信頼関係

自分に対する指導だと相手が受け止めるためには

仕事の進め方、中身についての意見交換

意見・異見を述べるということ

聴くということ、傾聴

一人ずつ違うストライクゾーン

指示・命令関係はあるが、

互いは仕事をするパートナー

良質なコミュニケーション

敬意



すべての社員が

家に帰れば自慢の娘であり、息子であり

尊敬されるべき

おとうさんであり、おかあさんだ

そんな人たちを

職場のハラスメントなんかで

うつに至らしめたい

苦しめたいしていいわけがないだろう

(ある役員という言葉から)

私の差別体験

「何でわたしが・・・」

「おまえはちびだから・・・」

「ぼくんち、おかあさん・・・」



原点 「部落は怖いか」(「同和はこわい」考)

子どもを・・・

白い上履き

わたしの人生、狂わしたんは

こぶしで机叩いたり、物をほうったことある・・・、

でも悪かったな

届けたいメッセージを大切に

「思いやり」は、想いを馳せる
イマジネーション想像力

あなたにとって、職場にとって

人権とはなんですか

忙しい毎日だけれど

人権

ちょっと立ち止まって考えてみませんか