

「教える研修」から「考える研修」へ 「人権問題を学ぶ」から「人権問題から学ぶ」へ

カネボウ株式会社

当社は紡績業からスタートしましたが、2001年の1月1日より「The Lifestyle Company」を標榜し、化粧品をはじめとして医薬品、食品、繊維製品、新素材など総合生活消費財メーカーに業態を変えています。従業員数は、カネボウ(株)で2800人強。関係会社を含めると約16000人です。

当社には、創業以来実行してきた三大根本方針(「愛と正義の人道主義」、「科学的合理主義」、「社会国家への奉仕」)があります。この三大根本方針を新しい時代に実現していくため、カネボウはより良き企業市民として社会と共生するとともに、伸びやかな仲間集団として活力に溢れた企業の連合体への成長をめざしています。

人権問題への取り組みと 人権研修の内容

人権問題への本格的な取り組みは、1988年に惹起した人種差別表現問題を契機として、1989年に大阪同和問題企業連絡会(大阪同企連)へ加入してからです。大阪同企連の活動から人権問題の学習を深め、正しく理解・認識し、取り組み方針の明確化や推進組織の確立、啓発推進のための体制・体系の整備など絶えずブラッシュアップするとともに、公正な採用選考の実施と就職困難者の雇用に向けた取り組みを続けているところです。

研修は、役員、階層別(管理職層、一般職層)、新入従業員、採用担当者、等級更改者(昇進者)、人事労務業務責任者を対象として、「教える研修」から「考える研修」へ、「人権問題を学ぶ」から「人権問題から学ぶ」という視点での取り組みを心がけています。具体的な研修テーマは、「企業と人権」、「日



常生活に潜む偏見・差別」、「差別と表現」、「身元調査を考える(採用と結婚)」、「ジェンダーフリーをめざして」などです。

現在、当社は消費者と直結した事業展開をしていることより、表現・表示や販売現場からさまざまな事例があがってきます。そのような中から、日常業務に関わる問題をワークシートやケーススタディに用いることにより、自分自身のこととして捉えることができるよう問題提起しながらすすめています。

とりわけ、社内にあっては管理職の果たす役割は大きく、1991年より通常の管理職研修と併せて管理職登用時における試験に人権問題を出题するとともに、合格者対象のフォローアップ研修に人権研修を組み込んで、管理職としての人権意識の更なる高揚を図り、人権尊重の企業経営の確立に向けた取り組みの重要性を再確認しています。

集合研修をはじめとしてさまざまな啓発活動を行っておりますが、感性や意識に訴えかけるだけでは不十分であり、従業員の日常活動を支える社内の諸制度や慣行の見直しも併せてすすめているところです。



社内研修の風景