

「人権研修・啓発に終わりはない」 一広がる人権課題

株式会社クボタ

1.はじめに

当社の社は「総合力を活かしすぐれた製品と技術を通じて社会の発展につくそう」から始まります。企業と社会の関わりを強く認識し、企業が社会の公器であることをふまえ、「国づくりから米づくりまで」「美しい日本をつくろう」というキャッチフレーズの下で、上下水道をはじめとした生活基盤の整備や農業の生産性向上など、幅広い分野で製品を供給し社会の発展につくしています。

現在、企業が社会的な存在として法律に則り、倫理的な行動をしなければならないことは論を待ちませんが、社会が企業を評価する基準は、時代と共にますます高くなっているとも言えます。「公正で適切な行動をする」という、コンプライアンス経営行動の継続的な徹底を図らねばならないと痛感しています。

2.人権研修への取り組みの契機

当社が人権問題への取り組みを始めた最大の理由は部落地名総鑑事件（同和地区の名称や所在地、戸数などを記載した書籍が売買されていた事件）への反省です。当社もその差別性に全く気づくことなく購入していたのです。当初は「購入していたことがなぜ問題なのか？」が理解できず、部落差別も他人事としてしかとらえていませんでした。

そこで、「差別とは何か」を学ぶことから研修・学習が始まりました。トップ自らが差別に気づき、差別をなくしていくための行動を決意しました。1981年には大阪同和问题企業連絡会（大阪同企連）へ入会させていただき、その一員として啓発に取り組んでおります。

3.雇用と啓発は車の両輪

「雇用は最大の啓発である」この言葉は、大阪同企連の合言葉のように使われています。雇用と啓発は車の両輪のように働きます。就職差別をすることなく公正に採用していこうと努めていますが、「雇用＝公正採用」を推進しようとすると「啓発」をし

ておかねばなりません。啓発ができていない職場へ配属すると、重大な人権侵害が起こりかねないのです。逆に、公正採用・雇用をすることがその職場の啓発に大きな効果を発揮することもあります。研修で学んだこと、一人ひとりが大事な人であるということ、多様性は認め合いながらも一方で特別な存在の人はいないということ、—そんな当たり前のことが現実のことになるからです。

4.社内人権研修の概要

社内研修の現状は次の通りです。多くの企業と同じく「役員研修」を毎年開催しています。各階層別の研修では「部長研修」「課長昇格時研修」「昇格対象者事前研修」などがあります。一方「事業所別に行う研修」が横糸の研修となっています。労働組合でもリーダー研修に人権研修を組み込んで実施しています。関連企業も含めた連結経営が問われる今日、関連企業への人権研修・啓発の強化が大きな課題になっています。

5.終わりに

今日、人権研修は、きっかけとなった同和问题から、女性、障害者、在日外国人、子ども、そして高齢者の人権…と取り組むべき課題が広がっています。研修・啓発には終わりはありません。人権を尊重する企業として、人権が確立された社会をつくるために、自分のそばで起こっている人権問題に気がつき、解決することができる人を養成する活動を続けていきます。



入社4年目研修の風景