

日本では、2020年に「行動計画」が策定されました。この行動計画には国が人権保護義務を果たすために政策としてなすべきことが書かれており、例えば公正採用選考人権啓発推進員制度については、厚生労働省として「ハローワーク等で開催される事業主向けの公正採用選考に係る研修会にて説明する等の取組を引き続き実施していく」とされています。一方、企業に対しては、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③救済メカニズムの構築が、規模や業種等に関わらず求められています。この①～③は指導原則が企業の人権尊重責任として求めている内容とも重なっています。

①人権方針の策定

②人権デュー・ディリジェンスの実施

③救済メカニズムの構築

▲企業に求められていること

この行動計画の策定以降、日本政府は大規模なアンケート調査の実施、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の策定などの施策を実施してきました。このガイドラインは、大阪市企業人権推進協議会の2024年度活動基本方針でも言及されています。

こうした世界と日本の大きな動きの中で、日本企業も対応を求められています。かなり以前からすでに取り組んでいる企業もあれば、これから、という企業もあるでしょう。いずれにしても、規模や業種等に関わらず取り組みを進めていく必要があります。以下、その際に留意したい点を記しておきたいと思います。

◆ どの職場にも関係する

②の人権デュー・ディリジェンスでは、企業活動の中心にある自社はもちろん、川上から川下まで、つまりサプライチェーンから製品・サービスの使用に至るまでの中で、企業活動によって直接・間接に人権への負の影響、つまり人権侵害が生じていないか、あるいは生じる可能性がないかを分析して考慮する必要があります。そして、すでに生じていれば、その人権侵害の状態を是正して救済につなげることが求められ、一方、生じる可能性があれば、負の影響を防止または軽減するための措置が、負の影響の深刻度を考慮した優先度に応じて求められます。

この「可能性」ということが重要です。多くの企業で、またこの協議会でも研修テーマとされることの多いハラスメントを例に考えてみます。四六時中常にハラスメントの生じている職場はないでしょう。しかし、ハラスメントが生じる可能性は、どの職場でも、また取引先との関係などでも、常にあります。これはつまり、人権侵害と関係のない職場はない、ということでもあります。

大きな規模の企業では各地に事業所があり、それぞれに公正採用選考人権啓発推進員が設置されていますが、可能性を考える「ビジネスと人権」の課題は、本社の担当部門だけでなく、支店や営業所などを含め、どの職場にも関係していることがわかります。

人権課題はハラスメントだけではないことは言うまでもありません。

◆ すでに取り組んでいることも多い

前世紀後半からの歴史の流れの中で、国連という大きな場から始まった「ビジネスと人権」。しかし、そこで課題となっている問題の多くは、国連の訪日調査報告書でもさまざまに指摘されているように、日本社会で以前からすでに課題となってきた目の前の身近な問題です。そうした問題の多くは、これまで日本企業が取り組んできたテーマとも重なります。

「ビジネスと人権」は何か得体の知れない「黒船」ではなく、ただ問題の捉え方の切り口や対処方法がこれまでと少し異なっている、と考えるべきでしょう。「ビジネスと人権」の言葉で語らなくても、多くの日本企業は以前から、例えばハラスメントの問題に多かれ少なかれ取り組んできました。女性の労働の問題や障害者雇用の課題などにも、場合によっては法令遵守の課題としても取り組んできました。それらが不十分であれば、さらに取り組みを重ねていく、そのときに「ビジネスと人権」の考え方に沿っても考えてみる、そして取り組みをさらに伸ばしていく。とりわけこれから取り組もうとしている企業にとっては、そうした視点が大切であると思われます。

◆ 仕事と経営と人権

最後に身近な職場の日常を思い浮かべてみます。毎日さまざまなことが起こっています。営業の現場、販売の現場、製造の現場、総務や人事の現場、調達現場などなど、無数と言っているほどの、おそらくそこで働く人々の数だけ、さまざまな現実が日々流れています。

確実に言えることが二つあります。一つは、その形態や場所はさまざまであれ、それぞれの働く人は、その職務に応じて「仕事」をしているということです。

もう一つは、まわりの数多くの人々、つまり自分の隣で働く人々をはじめ、製品やサービスの消費者や顧客企業の人々、取引先や調達先で働く人々、企業が立地する地域社会の人々などと、直接・間接に関わり合いながら仕事をしている、ということです。それは企業全体として考えても同じです。

仕事の中で、関わり合う相手の状況を考慮することなく発した言動がハラスメントになってしまうこともあります。隣で働いている同僚、対応しているお客様や取引先の商談相手が、すぐにはわからない何らかの障害を持った人なのかもしれません。一人ひとりの仕事の日常は、人の尊厳と人権を考えるべき場面にあふれています。そして、そうした場面は、サプライチェーンの先で働く人々の日常、そのまわりの地域社会で生きる人々の日常にもつながっていきます。

そうした日常のさまざまな場面で、人権に負の影響を及ぼす「可能性」に気づき、仕事のあり方を問い直すことのできる人々が社内に増えていけば、ひいては組織への信頼を高め、企業価値を高めることにもつながっていくはずです。こう考えると、人権と経営は対立するものではなく、むしろ人権尊重を経営に組み込み、統合していくことが求められていると言えるでしょう。

※(編集注)「障害」の表記について、筆者は障害の「社会モデル」の考え方から「障害」という漢字を使用しています。

区支部活動紹介

各区支部（24区支部）では、地域と密着・連携し地域特性に応じた講演会、研修、施設見学会などさまざまな啓発活動に取り組んでいます。
 今号では、6月から7月にかけて開催された定時総会記念講演会と大阪市内を5つのブロックに分けて開催している「労務・人権啓発講座」の講演テーマを紹介します。

■定時総会記念講演会




ブロック	支部名	講演テーマ	備考
A (5区支部)	北区	今、企業にとって必要とされる心理的安全性とは～あなたの働きがいを引き出す職場環境をつくろう～	
	都島区	介護の現場における個人情報保護	
	淀川区	外国人との共生に関する人権課題 ～外国人労働者受け入れについての課題と対策～	
	東淀川区	高齢者の人権についての基礎的理解	
	旭区	明るい職場づくりに向けたアンコンシャス・バイアスへの気づきをもとう！	
B (7区支部)	福島区	自殺防止の取り組み～共に「生きる」を考える～	} 3区合同
	此花区		
	西淀川区		
	西区	ハラスメント防止、ジェンダー平等推進	
	港区	性のあり方をめぐる問題～多様性を認め合う社会へ～	
	大正区	情報社会と人権侵害	
	浪速区	LGBTQに関する基礎知識と職場における対応	
C (1区支部)	中央区	パワハラのない職場づくりのために～コミュニケーションの質を考えよう～	
D (5区支部)	天王寺区	人権の基本、企業と人権～企業の人権課題について考える～	
	東成区	ハラスメント防止研修	} 2区合同
	生野区	～ハラスメントと指導の違いを知りメンタルヘルス対策につなげる～	
	城東区	メンタルヘルス講習会	} 2区合同
	鶴見区	～モチベーション維持に向けたメンタルヘルス活用法～	
E (6区支部)	阿倍野区	多様性推進セミナー～インクルージョンとは何だろう～	
	住之江区	パワハラにならない指導のポイント～パワハラが起こる背景にある感情とは～	
	住吉区	<DVD視聴>言葉があるから…～無自覚の差別「マイクロアグレッション」～	
	東住吉区	ハラスメントの理解と防止に向けて	
	平野区	パワハラを防ぐ怒りのコントロール（アンガーマネジメント）を学ぶ	
	西成区	個人情報保護～企業活動における個人情報の適正な取扱い等～	

■労務・人権啓発講座

ブロック	開催日・配信期間	講演テーマ
A	11月5日(火)～22日(金) 【オンライン】	I. わたしと部落問題-日常におこる差別- II. 個人情報保護～企業における個人情報の適正な取扱い等～
B	1月10日(金) 【対面開催】	I. 個人情報保護法の基本 II. 女性活躍推進（仮題）
C	10月10日(木) 【対面開催】	I. LGBTQという言葉を理解し、多様性へと繋げるには。 誰もが働きやすい職場とするために II. 企業に求められるメンタルヘルス対策とは
D	12月2日(月)～20日(金) 【オンライン】	I. 障害者と人権～障害者差別解消法と合理的配慮～ II. インターネットと人権
E	2月12日(水) 【対面開催】	I. 法改正に伴う外国人雇用制度への対応（仮題） II. 採用時の人権仮題（仮題）



人権研修用DVDを新たに購入しましたので、ご紹介します。
事業所内での啓発に是非ご活用ください。「人権啓発DVD」の
貸出しを希望される場合は、当協議会ホームページの
「人権啓発DVDはコチラ」からお申込みください。 **貸出しは無料です**

タイトル	企画意図・概要等	上映時間
企業に求められる カスタマーハラスメント対策 (2024年) 	カスタマーハラスメントの定義や初期対応、不当クレームへの対応方法 などが詳しく解説されており、企業がカスタマーハラスメントに適切に対応 するために有用な作品です。	36分
ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見 ～職場のコミュニケーション 向上のヒント～ (2023年) 	「アンコンシャス・バイアス」とは、無意識の偏見や思い込みのことで、日常 の何気ない言動の中にも表れ、職場ではハラスメントにつながってしまう こともあります。この作品は、無意識の偏見を見える化し、どのようにバイアス と向き合っていくかを自分ごととして考えることができる内容になってい ます。	24分
人権のすすめII テレワーク時代のコミュニケーション編/ アンコンシャス・バイアス& マイクロアグレッション編/ 心理的安全性編 (2023年) 	この作品は、職場におけるさまざまな困りごとや課題として、①テレワーク 時代のコミュニケーション編(テーマ:ハラスメント他)、②アンコンシャス・ バイアス&マイクロアグレッション編(テーマ:多様性他)、③心理的安全性 編(テーマ:働き方、人材育成・マネジメント他)の3つをテーマに取り上げ、 それぞれ独立したミニドラマでの「気づき」を通して、多角的に人権問題や コミュニケーションについて学べる教材です。	24分

これまでの行事と 今後の予定

スケジュール

- 12月 4日～10日 人権週間
- 12月 9日～23日 公正採用人権啓発推進員「新任・基礎研修」【オンデマンド研修】
- 12月 2日～20日 労務・人権啓発講座(Dブロック)【オンライン開催】**
- 12月19日 第2期人権リーダー養成講座(第Ⅲ講座)
- 12月23日～24日 公正採用人権啓発推進員「新任・基礎研修」【対面研修】
- 1月 6日～31日 公正採用人権啓発推進員「新任・基礎研修」【オンデマンド研修】
- 1月29日 人権リーダースキルアップ講座
- 1月10日 労務・人権啓発講座(Bブロック)【対面開催】(大阪市立こども文化センター)**
- 1月27日 第3回本部幹事会**
- 2月 4日～5日 人権啓発研究集会(橿原市)
- 2月12日 労務・人権啓発講座(Eブロック)【対面開催】(阿倍野区民センター)
- 2月26日～27日 公正採用人権啓発推進員「新任・基礎研修」【対面研修】

※太字は「大阪市企業人権推進協議会」事業及び大阪市主催受託事業(人権啓発講座)


ただいま、会員募集中!

現在、当協議会では、会員を募集していま
す。当協議会には、大阪市内の約2,450事
業所が加入し、企業の立場から公正採用選
考、人権啓発の充実や人権尊重の社会の
実現をめざしてさまざまな取り組みを行っ
ています。
貴事業所の関連事業所やお知り合いの事
業所をご紹介ください。当協議会は「事業
所」単位で入会していただいております。
「輪」を更に大きなものとしていくため
に、今一度ご確認の上、本社が入会されて
いても、支店が入会されていない場合や支
店が入会されていても本社が入会されて
いない場合には、是非ご入会いただきます
ようお願いいたします。


※入会の手続きは、当協議会ホームページの
「入会のご案内」から行うことができます。

ただいま、友だち募集中!

当協議会はLINE公式アカウントをはじめます!
ホームページ、人権啓発講座開催、人権情報などをご覧いただけます。

友だち追加ID @115fjdvu QRコード 

大阪市企業人権推進協議会 事務センター/
〒541-0055 大阪市中央区船場中央1-4 船場センタービル3号館303号

☎06-4705-6152 ホームページ <https://www.oc-jinken.org> 

(本誌はユニバーサルデザインフォントならびに再生紙を使用しています)