

6月9日～ 企業と人権

今週は「企業と人権」についてお話しします。

企業は、雇用を生み出し、地域社会や経済に活力をもたらす重要な存在です。私たちの日々の生活は、企業の存在と活動に支えられており、企業は単なる経済主体にとどまらず、社会の一員としての責任も担っています。

その一方で、過労死、ハラスメント、不当な差別や待遇など、企業をめぐる人権問題が大きな社会課題となっています。これらは従業員の生命や尊厳を脅かすだけでなく、企業の信頼や持続可能性にも深く関わります。

近年では、SDGs（持続可能な開発目標）や ESG（環境・社会・ガバナンス）への関心の高まりとともに、「ビジネスと人権」に関する国際的な取り組みが広がっています。国内でも、人権尊重を企業方針として明確化し、職場での研修や相談体制の整備などを積極的に進める企業が増えています。

今回は、企業における代表的な人権課題である「ハラスメント」について考えてみましょう。

ハラスメントとは、意識的・無意識的を問わず、他者に対して不快感や苦痛、心理的な負担を与える行為を指します。こうした行為は、当事者の心身の健康を損なうだけでなく、職場全体の風通しや生産性にも深刻な影響を及ぼします。

職場で特に問題となるのが、「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「マタニティハラスメント」、そして「育児や介護に関するハラスメント」などです。2019年には改正労働施策総合推進法、いわゆる「パワハラ防止法」が成立し、企業に対して防止措置を講じることが義務付けられました。こうした動きは、ハラスメントへの社会的な関心の高まりを反映しています。

ハラスメントの背景には、「男性はこうあるべき」「妊婦はこうだろう」「管理職なら当然こうするべき」「新人は耐えるもの」といった、固定観念や思い込みが潜んでいることも少なくありません。働く人々の価値観や背景が多様化するなかで、こうした先入観を見直し、お互いの違いを理解・尊重することが、ハラスメントを未然に防ぐ第一歩です。

みなさんも、職場でのコミュニケーションや態度について、相手の立場になって、一度振り返ってみてはいかがでしょうか。

丹波市では、人権が尊重される職場づくりを推進するため、市内の企業や事業所が実施する社内研修会に講師を派遣する「企業・事業所等の人権研修支援制度」を行っています。詳しくは市のホームページをご覧ください。