

## 「企業と人権」

今週は、企業と人権についてです。

企業は、雇用を生み出し、社会に豊かさと活力を作るうえで、大きな役割を果たしています。企業の活動は、市民社会の多くの部分に深く関わっており、企業なくして現在の私たちの生活は、もはや成り立たないと言えるでしょう。

一方で、長時間労働による過労死、ハラスメント、不当な差別など、企業に関わる様々な「人権問題」がメディア等で大きく取り上げられることがあります。こうした人権問題への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。そのため、「人権」の観点から企業活動を見直そうとの動きが国内外において高まっており、人権尊重の考え方を積極的に企業方針に採り入れたり、職場内で人権に関する研修を行う企業も増えてきています。

今回は、企業における人権問題である「ハラスメント」について考えてみたいと思います。

ハラスメントとは、意識的、無意識的に関わらず、他人に対して不快な想いをさせる、苦痛を与える、または、居心地の悪さを感じさせる行為のことを指します。ハラスメント行為は、その人のモチベーションの低下やメンタル不調を招き、最悪なケースでは命にかかわることもあります。

ハラスメントにはさまざまな種類があり、職場においては特に「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「育児休業や介護休業に関するハラスメント」などが大きな問題になっています。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するなど、ハラスメントに対して厳しい目が向けられるようになり、ハラスメント防止への社会的な意識は年々高まっています。

ハラスメントを招く要因のひとつとして、「男性は〇〇であるべき」、「妊娠した女性は〇〇だろう」、「管理職なら〇〇して当然」、「新人は〇〇だ」といった風に、人に対する様々な思い込みや決めつけがあります。働く人材の多様化が進むなかでは、一人ひとりの異なる考え方や特性、働く背景や事情などについて、偏見をなくして理解することが大切です。このような意識づくりがハラスメントを防ぐ第一歩になります。みなさんも、職場での普段のコミュニケーションについて、一度振り返ってみてはいかがでしょうか

丹波市は、人権が尊重される職場・社会づくりのため、企業・事業所等が自主的に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」を実施しています。詳しい内容については、市のホームページをご覧ください。