

Be Happy

vol.5

一人ひとりが豊かにつながる職場を目指して



『やめよう』と 言える心と 言う勇気

彦根市

職場での差別発言やいじめ、 陰湿なうわさ



やりがいをもって生き生きと働く職場にしていくため、職場にいる一人ひとりが、こうした発言や行動が「おかしい」と気づけるよう、人権意識を高めることが大切です。

お客様の安全・安心



企業は、本来は営利を目的とする組織です。とはいっても、企業が利益の追求を行うあまり、もしも、法令に違反したり、お客さまの安全を無視すればどうなるでしょうか。

生産性の向上と競争力の強化にあわせて、法令の遵守や安全・安心な製品など、お客さまの人権を大切にする企業活動を行うことが求められています。

企業をとりまく様々な人権課題

パワーハラスメント・セクシャルハラスメント



パワハラやセクハラは、労働者の尊厳を侵害します。また、職場全体の雰囲気が悪くなる

生産性の低下や人材の流出を防ぎ、姿勢を示すことはもちろん、一人ひとり

クシアルハラスメント



や人格を侵害する許されない行為であり、働く意欲の低下につながります。

職場の活力を増すためにも、トップが率先して問題意識をもつことが大切です。

メンタルヘルスケア



悩みや不安を抱えている人は、何らかのサインをしているものです。日頃からコミュニケーションを取り、「いつもと違うな」と感じて声をかける人がいたり、いつでも相談に応じてくれる人がいれば、安心して働くことができるのではないかでしょうか。

公正な採用選考



採用時の面接で、本人の能力と仕事への適性とは関係のない質問をすることは、就職差別につながります。

「もし自分が面接でその質問を受けたらどう感じるか」「その質問をする理由が応募者に説明できるか」を考えることが大切です。

企業における様々な人権課題について
考えてみましょう!

「知らない」「気づかない」ことで
誰かの人権を傷つけている… そんなことがないでしょうか

一人ひとりが豊かにつながる社会へ
まずは、「正しく知ること」が第一歩です

こんなとき、あなたならどうする?

職場におけるパワーハラスメント



3人(課長、部下、部長)の言動に何か問題はないでしょうか?

もし、あなたがその場に居合わせたらどう行動しますか?

2012年(平成24年)に

厚生労働省から「職場のパワーハラスメント」のガイドラインが示されました

【職場のパワーハラスメントの概念】

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

【職場のパワーハラスメントの行為類型】

類型	具体的行為
身体的な攻撃	暴行・傷害
精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

※典型的なものであり、すべてを網羅するものではない。

【予防・解決するために】

予防

- ・トップのメッセージを示す
- ・ルール(就業規則等)を決める
- ・実態を把握する

解決

- ・教育する
- ・周知する
- ・相談や解決の場を設置する
- ・再発を防止する

(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告より)

豊かな社会・差別のない明るい職場づくりに向けて

企業の取組を紹介します!!

朝礼時間を使って

例えば…

- ◇“人権尊重”をうたう企業理念を毎朝唱和
- ◇週に1回、一人ずつが「最近うれしかったこと」を発表
- ◇報道や啓発紙から「気になる人権課題」についてリーダーが紹介



「忙しい」「みんなが集まらない」という中で、多くの企業が工夫を凝らした取組を実践していただいている!

個人面談をしながら



定期的に個別の悩み相談を実施すると同時に、差別のない明るい職場づくりに向けて、一人ひとりの人権意識を確認

啓発資料を活用して

市が無料で貸出しているDVDを順番に見て、感想文を提出



パンフレットを参考資料として配布し、社内で人権標語を募集
(全作品を食堂等へ掲示)



こんなとき、あなたならどうする?

企業の社会的責任(CSR)



企業で働く従業員だけでなく、取引先やお客様、周辺住民の方々など、企業活動には様々な人が関わっています。
一人ひとりの人権を尊重する企業こそ、誰からも信頼され愛される「いい会社」なのではないでしょうか。

企業活動を通じて
あなたの行動が誰かの人権を
傷つけてはいませんか?

「いい会社」にするために
あなたならどう行動しますか?

企業の社会的責任の指標・基準となる

「ISO 26000」が正式に発行しました

ご存知ですか?

社会的責任(SR)のガイダンス(手引き)「ISO26000」が正式に発行(2010年~)

CSR(=Corporate Social Responsibility)の定義や企業での取組の指標が明確化

社会的責任の7つの中核主題 (ISO26000から引用)



社会的責任の中核主題の柱に「人権」が位置づけ

→環境やコンプライアンス(法令遵守)中心だった日本の
CSRにも変化が求められることになります。

例えば

企業活動において、自社や子会社、調達や物流
の取引先の中で人権問題や侵害事案(可能性)
の有無を事前にチェックする

企業の意思決定のプロセスや監査項目に人権
の項目を追加し、取組を継続して評価する

など

人権CSRマネジメント(PDCAプロセス)

- ①経営トップによるリーダーシップ
- ②人権CSRに関する経営方針
- ③人権CSRを支える体制
としくみ
- ④自社・子会社、調達、物流の取引先等マネジメントにおける人権
- ⑤ダイバーシティ
マネジメントにおける人権CSR
- ⑥人権教育
- ⑦国際的な人権問題への関心
- ⑧相談・救済
窓口
- ⑨ステークホルダーとの協議
- ⑩報告・公表の項目設定

※社団法人部落解放・人権研究所発行の「人権CSRガイドライン」から抜粋により作成

→日本経団連企業行動憲章(2010年改訂)にも反映

改訂前=「企業は人権を尊重しましょう」という抽象的な一文が前文にあるのみ

改訂後=本文の第8原則に組み込まれ「…人権を含む各種の国際規範の遵守はもとより…」と
国際基準の遵守まで含めた表記に

「社会から信頼される企業が評価される(企業が伸びる)」時代へ

[参考]

品質や環境等のISOは第三者機関が判定して規格を認証する制度ですが、ISO26000は認証規格ではありません。しかしながら、こうした指標や基準が示されたことで、将来的にCSRガイドラインに基づく企業活動が求められていることは明らかです。

また、ISO26000は、企業だけでなく、大学や病院、NPO、自治体など、ヒトを雇用しモノを調達する組織であれば対象になります。

一人ひとりの人権が
尊重され、
豊かにつながる社会

女性の人権

障害者的人権

部落差別

あらゆる
人権課題の解決

その他の
様々な人権

外国人の人権

子どもの人権

高齢者的人権

人権課題の解決に 企業がなぜ取組むのか

企業は社会で大きな役割と影響力を持っています。

- ・就労の機会均等(安定的な生活)
 - ・誰にとっても利用しやすい商品やサービスの提供(ノーマライゼーション)
 - ・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)
- など
“企業だからできること”、“企業にしかできないこと”があります。

一人ひとりの人権が尊重され、豊かにつながる社会をつくっていくために、企業の取組は欠かせません。そして、いま、企業に対する信頼や期待が高まっています。これらの信頼や期待に応えることが、企業の発展へつながっていくのです。

「豊かな社会・働きやすい職場づくり 企業の取組事例集 2012」 を作成しました!



市内の15事業所での取組を写真つきで紹介しています。窓口担当者設置の事業所へ配布するほか、各種人権研修やイベントでも広くPRしていく予定です。

今後もより多くの取組を紹介していくため、毎年こうした冊子を作成していく予定です。作成時には、各事業所に取組事例の募集を行いますので、「ウチの事業所でもこんな取組をしている」という事例があれば、ぜひご紹介ください。

彦根市では、毎年7月から12月に、「はーとふるメッセージ」を募集しています。市内の事業所でも、ポスター・標語・作品の応募をとおして、人権啓発に取組んでいただいています。

みんなの職場でも、ぜひご参加ください。

表紙の作品…はーとふるメッセージ2011入賞作品

(ポスター)南中学校2年(当時) 小山 涼子さん (標語)(株)ピラミッド彦根工場 中村 文江さん

発行:彦根市市民環境部 人権政策課

彦根市元町4番2号

Tel:0749-30-6115 Fax:0749-24-8577 E-Mail:jinken@ma.city.hikone.shiga.jp

この冊子は25,000部作成し、1部あたりの印刷単価は10円(1円未満切捨)です。
ただし、原稿作成等に係る職員の人事費は含んでおりません。

再生紙を使用しています。(2012年6月発行)