

人権コラム3月号

企業と人権

岡田耕治（大阪教育大学）

ゲストとして「人権教育論」の講義をしていただいた大西英雄さんに、最後に私はこう問いかけた。

「25年前、大西さんが人権推進部に異動と言われたときに、『なぜ人権推進部に行かなければならないのですか、営業成績も良かったはずですよ』と、役員に反発されました。では現時点で、人権推進部に移ってくださいと声をかけられたら、大西さんはどのようにお感じになるでしょうか？」と。

この時大西さんから返ってきた答えは、「人権推進部は、会社の中でも最前線であり、中核にあたる部署になっています。きっと、人権推進部で自分の力を出したいと思うはずですよ」というものだった。

大西さんは、長らく一般企業でお勤めになり、営業職から人権担当に、そして最後は大阪同和・人権問題企業連絡会の理事長を経て退職された。これから教員を目指す学生に講義をお願いしたのは、自分の保護者や学校の教職員以外の方々と出会って欲しいと思ったからだ。

保護者から「先生の指導はパワハラに当たるのではないかと指摘を受けることがある。そういう指摘があるのは、大学を出てすぐに教員になり、今企業でどのように人権が扱われているのかを知る機会がなかったからではないか。保護者が実際に勤める企業で、どのように企業として人権の課題に取り組んでいるのかを知ることは、教員をめざす人の力になると考えている。

大西さんのお話の魅力は、自分はこういう失敗をしたということ、そしてそこからどんなことに気づき、やり直していったのかを語ってくれることだ。人権というのはこうでなければならないということではなく、自分は信じてこう取り組むけれども、それはうまくいかない場合もある、と。しかしその場合は、そのことをしっかり受け止めて、次のステップへ進んでいったら良いのだということをお話してくれるのである。

最後に学生の感想を一つ紹介し、大西さんへの感謝を表したい。

〈大西さんのお話を聞いて、企業でも人権教育をする理由がよくわかりました。人権教育が適切に行われていなかったり、人権について正しい知識がないと簡単に人を傷つけてしまうことが、今回の授業で一番伝わってきたことです。最も恐ろしいのは、自覚がなく無意識のうちに人を傷つけていることだと思います。私は今まで、セクハラやパワハラなどのハラスメントの問題と人権をつなげて捉えたことがありませんでした。しかし、そのようなことをする人は、人権について正しく理解していなかったり、人権というものを他人事と考えているのだと思います。人権課題を自分事と考え、常にアンテナを張ることが、ハラスメントの問題や差別を無くす第一歩だと感じました。〉