

人権尊重の企業づくり

－職場での具体的な取り組みについて－

大阪ガス(株)人事部 人権啓発センター所長

富田 寛司

－目 次－

はじめに

1. 大阪ガスと Daigas グループのご紹介

2. 人権尊重と人権啓発活動

(1) 人権尊重は Daigas グループの基本

(2) Daigas グループの人権方針

(3) Daigas グループダイバーシティ推進方針

(4) 人権デュー・デリジェンス

(5) 2023 年度 Daigas グループ人権啓発推進体制、年間スケジュール及び人権啓発活動

(6) 2022 年度の主な活動と階層別人権研修の状況

3. 社内人権研修の内容

(1) 新入社員研修

(2) 新任リーダー研修

(3) 新任管理者研修

(4) 全社員向け人権研修

(5) 2022 年度全社員向け人権研修

おわりに－人権を大切に作る企業に向けて

*文中で示しているスライドについては、別添のパワーポイント資料「人権尊重の企業づくり－職場での具体的な取り組みについて－」を参照してください。

はじめに

ただ今ご紹介いただきました、大阪ガス人事部人権啓発センターの富田と申します。主に社内の人権啓発研修を担当しております。本日はこのような機会をいただきありがとうございます。

「職場での具体的な取り組み」ということで、当社の社内研修で実際に使用している資料をなるべくそのままご紹介していきます。従いまして、スライドのページ数は非常に多いのですが、1ページ毎の説明はなるべく簡単にし、次々にページを送ってご覧いただくことにします。資料のページの簡単な解説をする箇所と、実際に社内を受講者を前にした講義を再現して話す箇所が混在しますので、その前提でお聞きしていただければ幸いです。なお、ここにあります「気づきを職場に生かそう」というのは、今年度の当社の人権啓発活動のスローガンです。本日はこのような内容（スライド2）を予定しております。

1. 大阪ガスと Daigas グループのご紹介

まず初めに、当社と当社グループについて少しご紹介をさせていただきます（スライド3～5）。当社単体は大阪ガスで、企業グループ名としては Daigas グループと称しております。当社は、1905（明治38）年創業、今年で118年目となります。会社名から分かるように大阪府を中心に近畿2府4県と岡山県の一部で都市ガス事業を行っております。さらに、エネルギーの自由化に伴いまして、最近では電力事業も手掛けております。主な事業所は近畿2府4県を中心に点在しています。都市ガス供給が約490万件、電気供給が170万件となっております。

このページ（スライド6）は、天然ガスから都市ガスを製造する工程を示したものです。LNGつまり液化天然ガスに海水をかけて気化して送出しています。輸送・供給（スライド7）は、当社から分社した大阪ガスネットワークという会社が担っております。また（スライド8）、ガス事業に加えて電力事業を行っていると申し上げましたが、発電出力110万KW、一般的な発電所約1基分に相当する天然ガス火力発電所を所有しています。

大阪ガスという社名ですが（スライド9）、関西・大阪だけでなく、日本全国でエネルギービジネスを展開しています。また（スライド10）、首都圏でも電力ガス事業やその他の事業を行っております。さらに（スライド11）、日本だけでなく海外でもエネルギービジネスを拡大しています。また（スライド12）、グループ企業でエネルギー関連事業の他に、化学メーカー、情報システム、不動産など、様々な事業を展開しています。このように当社グループ全体の事業内容を紹介したのは、いわゆる人権デュー・デリジェンスのプロセスの中で、人権リスクの洗い出しに関わってくるからです。これについては、後ほど話します。

2. 人権尊重と人権啓発活動

続きまして、当社グループの人権尊重と人権啓発活動の全体図をご紹介します。

（1）人権尊重は Daigas グループの基本

「人権尊重」は Daigas グループの基本であると申し上げております（スライド15）。2021年4月に企業理念や行動規範を整理いたしました。会社の企業姿勢を表す「Daigas グループ企業行動憲章」では、4章に「人権の尊重」を明示しています。この企業行動憲章を受けて、「Daigas グループ人権方針」を制定しました。そして、社員の行動規範である「Daigas グループ行動基準」で

は第1章に「人権の尊重」をあげています。このように人権尊重は Daigas グループ社員の基本であるということです。

「Daigas グループ企業行動憲章」(スライド16)では、第4章に「人権の尊重」を掲げ、「Daigas グループに関わるステークホルダーの人権の尊重に努める」としています。「Daigas グループ企業行動基準」では第1章に「人権の尊重」を記載しています。第2章にはハラスメントのない「安心して働ける職場づくり」を掲げています。また、第5章では人権に関するものを含む各種の国際規範の尊重について記載をしています。

(2) Daigas グループ人権方針

人権方針につきましては(スライド17)、皆さまご存じの通りかと思しますので、詳しい説明を省きますが、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、2020年10月の「日本国行動計画」を受けまして、今多くの日本企業が策定を進めているところです。

「Daigas グループ人権方針」では、まず前文において「Daigas グループ全体で人権尊重の責任を果たすこと」を宣言し、条文では、「事業活動全てのプロセスにおいて、人権の負の影響の防止と軽減に努める」、「事業活動が及ぼす人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための取り組みを行う」、「適正な手続きを通じて、その是正と救済に取り組む」としています。

Daigas グループ人権方針の全文(スライド18)はご覧いただいている通りです。第8項(スライド19)で「教育と啓発」について記載をしており、私の担当している人権啓発や研修も、この人権方針に乗っ取って実施しているという位置づけになります。「一人ひとりの業務において、この方針に基づいて行動が実践されるように必要な教育を行う」ことは、なかなかハードルが高いと感じております。

(3) Daigas グループダイバーシティ推進方針

人権方針に先立ち2014年には「Daigas グループダイバーシティ推進方針」を制定、公表しております。方針の一つ目(スライド20)は、多様な人材が差別されることなく尊重しあい承認され、やりがいを感じられる企業グループを目指すことです。二つ目(スライド21)は、生産性の高い働き方を推進し、ワーク・ライフ・バランスを追求することです。

LGBTなどのセクシュアルマイノリティに関する取り組みについても、ご紹介させていただきます。当社は、LGBTを理解し支援するという意味のALLY(アライ)を企業として表明しています。社員の相談窓口の設置やご本人の意向の尊重、設備の利用に対する配慮などを行うことによって、少しでも当事者の方が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

(4) 人権デュー・デリジェンス

人権尊重の取り組みに戻ります。人権方針の中核となる人権デュー・デリジェンス(人権に関する評価・調査)、これは当社の社内の企画部 ESG 推進室、総務部コンプライアンス室、人事部人権啓発センターが連携する形で、この図(スライド22)のようなPDCAサイクルを回しています。実施体制は、このように(スライド23)なっております。ESG 推進委員会を経て、最上位の経営会議の中の ESG 推進会議で集約されることになっています。

これ(スライド24)は、人権デュー・デリジェンスの中の「人権リスクの評価・調査」というプロセスで、当初に洗い出された重要な人権テーマであります。人権リスクを「人権侵害の深刻

度)、そして「発生可能性」、この両軸でプロットをしたものです。先に述べましたように、海外も含めた幅広い事業を手掛けていることから、人権リスク・人権課題もこれに応じています。例えば、「先住民族の権利侵害」であるとか「環境に関する人権問題」など多岐にわたっているということがご覧いただけるかと思えます。

(5) 2023年度 Daigas グループ人権啓発推進体制、年間スケジュール及び人権啓発活動

これ(スライド25)は当社グループと各事業部とグループ会社を含めて、Daigas グループ全体で人権啓発を推進する組織体制となっております。私がおります人事部人権啓発センターが、全体の事務局を務めております。

これ(スライド26)は、2023年度の主な年間スケジュールです。委員会活動、啓発活動、社外活動、それぞれを通年でスケジュールリングしております。

これ(スライド27)は、私の所属する人権啓発センターが担当して、Daigas グループとして行っている主な人権啓発活動です。階層別研修、個別研修、人権講演会、人権リーダー育成などの活動を行っています。また、グループの従業員と家族を対象に人権標語の募集を行っています。例年8~9千件の作品の応募があります。そして、社内のイントラに人権啓発センターのポータルを設けておまして、人権関連情報を随時発信しています。

(6) 2022年度の主な啓発活動と階層別人権研修の状況

これ(スライド28)は、2022年度の主な活動の例です。役員研修会を年1回、人権講演会は年2回開催しています。社内活動としてはご覧のような団体に所属し、各団体の事業に貢献するとともに情報収集と人脈作りに努めています。これ(スライド29)は、2022年度の階層別人権研修の状況です。社内の研修や講演会は、合計で延べ1万8千人以上が受講しています。

3. 社内人権研修の内容

(1) 新入社員研修

1) なぜ差別は起こるのか?

ここから実際の社内人権研修の内容をご紹介します。まず新入社員研修です。部分的に新入社員になったつもりでお聞きになっていただければと思います。新入社員研修は「仕事プラス人権」と題して、仕事と人権の関わりを中心に基本的な内容をお話します。

ここで(スライド31)、突然ですがクイズです。「外科医と息子の関係は?」というものです。

『路上で交通事故が起きました。大型トラックが父親と彼の息子を引きました。父親は即死しました。彼の息子は重症で病院に運ばれました。病院で外科医が重症の息子を診察に来ました。外科医は大声で「息子、これは私の息子!」と叫びました。』

少し頭の中で考えていただけますか、お分かりになりましたか。正解の一つは「外科医は息子の母」ということです。「外科医=男性」というステレオタイプがあると正解にはたどり着きません。男性・女性の「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」にも注意しましょう。パートナーは異性だけでなく、LGBTも考慮すると同性パートナーということも正解の一つとして考えられます。さらに、養子縁組や里親制度を利用すればLGBTのカップルも子どもを持てる可能性があるということでもあります。

なぜ差別はおこるのか(スライド32)、単純化された固定的概念やイメージを「ステレオタイ

プ」と言います。ステレオタイプに好き嫌いなどの「マイナスイメージ」が加わると偏見となり、偏見が行動に結びつくと「差別」につながります。何事もステレオタイプのような固定的なイメージでとらえたり、こんなものだと決めつけるのではなく、自分でしっかりと考えて行動することが大切です。

認識されない差別はなくせません（スライド 33）。無関心にならずに気づくことが大切です。

「知らなかった」では済まされません。それによって傷つけられる人がいます。また、差別事象を放置することは差別に加担していることとなります。一つの事例として、数年前に J リーグで起きた「JAPANESE ONLY」という横断幕が応援席に掲げられた事件を示しています。結果的にこの横断幕の放置は差別に加担したことと同じであるとなり「無観客試合」のペナルティが科されています。

2) 仕事と人間の関係とは？

では、仕事と人権はどのような関係なのでしょう（スライド 34）。企業はお客様、取引先、株主、地域社会、従業員など多くのステークホルダー（利害関係者）と関わり合って企業活動を行っています。当然、様々な人と関わるわけですから、その基本として人権が大切になります。企業は社会を構成する一員です。企業には人権を尊重して社会に受け入れられる行動をとる責任があります。

人権を尊重する職場では（スライド 35）、誰もが気持ちよく働くことができます。それは働く意欲が高まる、生産性が上がるなどの良い効果につながります。企業活動としては、例えば安全・安心で、環境にやさしい、誰もが利用しやすい製品やサービスを提供できます。一人ひとりが人権の視点を持って仕事に取り組むことで、企業は業績を伸ばし、社会的信頼や評価を高め発展し、社会に貢献し続けることにつながります。また、人権尊重は社会からの強い要請でもあります。企業は社会を構成する一員ですので、人権を尊重し社会に受け入れられる行動をとる責任があります。日本経団連は、その企業行動憲章に人権の尊重を掲げています。世界的な流れでいえば、国連で世界人権宣言が 1948 年に採択されましたが、それ以降 CSR やグローバル・コンパクト、ISO26000、国連ビジネスと人権に関する指導原則、SDG s など、人権の尊重を根幹とする様々な国際的な規範などが定められています。

企業活動はグローバルに拡大し、環境や社会への影響が大きくなっています。企業には社会的責任として人権の尊重があります。企業は社会的責任を果たすことで、企業価値を高めることができます。また、企業の社会的責任について様々な国際規範があります。これ（スライド 36）はご覧いただいている通りであります。企業が社会的責任を果たすためには、私たち一人ひとりが確かな人権感覚を持って仕事に取り組むことが必要になります。

3) 働きやすい職場環境とは（スライド 37）

職場では、年齢、性別、障がいの有無などが異なる多様な人々が働いています。職場環境が良好であれば、働く意欲が増し、コミュニケーションが活発になります。その結果、多様な意見やアイデア、情報が行きかうことで新たな価値が創造され、企業全体の業績向上につながります。このような好循環を生むために、確かな人権感覚を持って行動することが欠かせません。

4) 性別に関係なく能力を発揮できる職場を目指して

ここ（スライド 38）から、個別の人権課題について簡単に紹介していきます。まず男女平等。

男女雇用機会均等法が施行されて 38 年になります。しかしながら、賃金水準や雇用形態など男女の雇用状態は完全に平等になっているとは言えません。今もなお、「男は仕事、女は家庭」のような性別役割意識にとらわれていないでしょうか。男性も女性もライフスタイルに応じて、「ワーク」と「ライフ」を調和させられるような環境の整備が進んでいます。一方、育児・介護休業を取得する男性はまだ少ないようです。男性も女性も等しく個人として尊重され、性別にとらわれない多様な生き方が保障され、共に責任を担いつつ個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会を目指しましょう。

5) ハラスメントを許さない職場作りを

ハラスメント（スライド 39）は、決して許されない重大な人権侵害です。「セクシャルハラスメント」は相手の心を傷つけたり不快にさせたり、さらには相手に仕事上の不利益を与えます。男性から女性だけでなく、逆や同性同士の場合もセクハラに該当します。「冗談」や「やったとか」、「そんなつもりはなかった」という言い訳は通用しません。その他、「マタニティハラスメント」、「パタハラ」などもあります。「ケアハラスメント」は介護に対する嫌がらせです。「パワーハラスメント」は、業務上の適正の範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える、または、職場環境を悪化させる行為のことです。いずれのハラスメントにも事業主には防止措置が義務付けられています。

6) ソーシャル・インクルージョンを目指す（スライド 40・41）

障害のあるなしにかかわらず、一人ひとりの人権が尊重され、誰もが自分の能力を発揮して、地域社会でみんなが共に生きる社会（ソーシャル・インクルージョン）を実現しようとしています。障がい者は全国に約 965 万人いると言われています。その障がい者の自立や社会参加の手段の一つが、雇用・就労支援です。障がい者雇用率として、企業などに対して一定割合以上の障がい者の雇用が義務付けられています。しかし 2022 年 6 月時点では、障がい者雇用率の全国平均は 2.25% にとどまっています。

2016 年 4 月には障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法が施行され、「不当な差別を禁止すること」、「合理的配慮を提供すること」が企業に求められています。合理的配慮の提供につきましては、障がい者とのコミュニケーションを十分に取り、当事者が一体どのような支援を求めているのか、率直に聞いてみる必要があります。今までは企業にとって合理的配慮の提供は「努力義務」でしたが、2024 年 4 月 1 日からは「義務」となります。

7) 性の多様性（LGBT）

同和問題について（スライド 42）は、後ほど全社員向け人権研修の中で詳しくご説明いたしますので、ここでは一旦省略させていただきます。

「LGBT」をご存じでしょうか（スライド 43）。性的マイノリティのことで、性的指向、性自認の代表的な頭文字をとったものです。LGBT 以外にも多様な性的マイノリティがあり、最近では LGBTQ などとも呼ばれています。

2020 年の電通さんの調査（スライド 44）によりますと、LGBT は人口の 8.9%、約 11 人に 1 人と言われています。かなり理解は進んできたものの、依然として偏見や誤解が残っているため、自ら LGBT であることを名乗ること、つまりカミングアウトには困難を伴います。よって、まだまだ身の回りに存在を認識することは少ない状態です。もし皆さんが友人や知人からカミングアウトを受けた場合は、信頼されてカミングアウトされたわけですから、まず落ち着いて話を聞くこと

です。興味本位で質問したり、差別的な呼び方をしたりしてはいけません。また、当事者に無断で他人に暴露する、これはアウティングと言います。これは、絶対にしないで下さい。アウティングは重大な人権侵害です。

8) 企業活動と人権 (スライド 45)

企業は社会を構成する一員です。すべてのステークホルダーと共存共栄の関係を築くことが求められています。そのためには、人権を大切にせる企業活動が求められます。環境保護、情報管理、製品サービスの提供、これもすべて人権に関わっているということでもあります。

(2) 新任リーダー研修

続いて管理者向け研修の一つである、新任リーダー研修についてご紹介します。新任リーダー研修では、職場の一番身近な管理者としての立場で、人権尊重の職場風土を作っていくことの重要性を学んでもらいます。新任社員研修の内容と同じものがいくつかありますので、そこは割愛をさせていただきます。

1) アンコンシャス・バイアスに気づく (スライド 47)

思い込みや予断、偏見、ステレオタイプは誰もが無意識に持っているもの。アンコンシャス・バイアスです。自分は“大丈夫”と思っていないですか？人権や差別に無関心になっていませんか？人権や差別は他人事ではありません。常に人権に関心を持ちましょう。

2) 企業の社会的責任 (CSR)

企業価値として問われているのが、企業の社会的責任です。このページ (スライド 49) は新入社員研修でもありましたが、リーダー研修ではより詳しく説明をしています。当社の中期経営計画では、従業員一人ひとりの価値の最大化を掲げています。これは、人権が尊重される職場で初めて実現できるものと言えます。続いて、職場での人権に関わる個別課題について紹介します。

まずは女性の人権です。ここも説明は割愛します。次はハラスメントです。ハラスメントでは、上司の立場として特に注意をしてもらう必要があります。まず、皆さん自身がハラスメントをしないように気をつけて、そして気づいて下さい。そして、皆さんの部下がハラスメントをしないように、ハラスメントを受けないように気を配って下さい。次は、障がい者についてです。ここも説明は省きます。

3) 部落差別 (同和問題) について

同和問題について (スライド 50) は、管理者として、近年、企業が関与した差別事件について知っておいてもらう必要があるため、ここで紹介をしています。

日本アイビー・リック身元調査事件と土地差別調査事件です。1998年に「日本アイビー・リック身元調査事件」が発覚しました。企業が採用時に履歴書に記載された内容に間違いがないかを調査会社に依頼し、その報告書の一部に差別的な表記があったものです。企業は被差別部落出身かどうかを調査せよと依頼したわけではないのですが、差別的な表記のある報告書に対しそのことを指摘せずに、そのまま受け取っていました。

さらに、2007年には「土地差別調査事件」が発覚しました。マンションなどの建設予定地周辺の立地条件調査を、ゼネコンなどデベロッパーが調査会社に委託し、その報告書の一部に被差別部落の所在地など、差別的な情報も記載されているものがありました。これも被差別部落の調査を依頼したわけではありませんが、その記載のある報告書をそのまま受け取っていました。

この2件に関して調査を実施し報告書を書いた調査会社は、差別を意図して報告書を作成しているのではないものの、もちろん差別をしているわけですが、委託した企業はそのような差別調査を依頼したわけではないが、しかしながら何も指摘せずに受け取り続けていたという、結果として差別に加担助長したということになります。

企業として何が問題だったのでしょうか（スライド 51）。一つは契約書や仕様書を明確にしなかったこと、もう一つは相手に指摘しなかったこと、三つ目は差別表現に気がつかなかったこと、この3点であります。特に管理者として、契約書や報告書には人権の視点でのチェックもぜひ実施をお願いします。

次は性的マイノリティ LGBT です。ここも説明は割愛をいたします。

4) まず皆さんの職場から（スライド 52・53）

繰り返しになりますが、人権は皆さんの身近に存在しています。知らなかった、気づかなかった、差別（排除）する気はなかった、何気なく……。しかし、それによって傷つけられる人がいるかもしれません。リーダーの皆さんが率先して、自ら人権尊重の職場風土の醸成に努めて下さい。「認識されない差別はなくせない」ということで、様々な人権課題をご紹介します。

（3）新任管理者研修

続いて新任管理者向け研修です。先ほどのリーダーよりももう少し上の、各部の課やチームの責任者に向けた研修です。ここで「ビジネスと人権」についてより詳しく説明をしています。

1) ビジネスと人権

ビジネスには様々なステークホルダーがあり、ビジネスと人権は大きく関わっているということを伝えています（スライド 55）。ステークホルダーの中から、まず、一緒に働く人の人権（スライド 56）を大切にするとすることを説明して、ダイバーシティ推進方針についても触れています。職場で働く多様な人（スライド 57）として、例えば、ジェンダー：男女だけでなく LGBT（性的マイノリティ）、そして、障がいの有無、雇用形態の違い、国籍の違いなどをあげています。

一方（スライド 58）、職場のあり方や業務の進め方など、職場環境についても、ハラスメント、ワーク・ライフ・バランス、公正採用など人権尊重の職場づくりに向けて様々な法律が整備されています。

2) グローバル化の中の企業と人権

次（スライド 59）は、消費者の人権についてです。ユニバーサルデザインやバリアフリー、さらに個人情報保護、これも大いに人権と関係があるものです。Daigas グループ社で、サービス第一、これについても触れています。現代は先に説明した職場と消費者（お客様）だけでなく、企業はグローバルに視野を広げていかなければいけない時代です。自企業グループだけでなく、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体の人権に配慮することが求められる時代になっています。

このページ（スライド 60）では、ステークホルダー資本主義について説明をしています。このページでは、企業の社会的責任と国際的な人権尊重のトレンドについて整理をしたものです。そして、Daigas グループの方針や指針、基準などは全て人権に関わる記載があり、Daigas グループはこのように様々な形で人権への取り組みを進め、人権尊重は Daigas グループの基本であるということを説明しています。ここはビジネスと人権に関する参考動画の紹介です。以上で、管理者向け研修を終わります。

(4) 全社員向け人権研修

ここ(スライド62)から、全社員向けの研修についてご紹介していきます。実は、2021年度から動画配信の方式を導入し、インターネット環境さえあればグループ内のどの職場、会社でも閲覧ができるようにしています。2021年度は、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に気づこうという年間の啓発テーマに即して実施しました。動画配信方式の導入にあたって、動画を一方的に流すだけでは、きちんと見てくれない、学習の精度が担保できないという課題がありました。そこで、確実に動画を最後まで見てもらうための工夫として、受講後にアンケート形式の理解度テストをやってもらい、動画の中で理解度テストの解説を入れるようにしました。動画を最後まで見れば、答えが分かる仕組みとなっています。受講状況については組織別に実績を集計し、各組織の人権啓発推進担当からフォローをしてもらうようにしています。

PART1は、Daigasグループにおける人権尊重と人権啓発活動を知ることです。ここでは省略します。PART2は、これまでの全社員研修の振り返りとなっています。ここからしばらくは、ページ(スライド65~71)を順に送ってご覧いただくだけにします。公正な採用選考についても過去に取り上げています。

ここ(スライド72)で、確認テストの例をご覧ください。2番目の問題です。「身近な人権としていくつかの具体例を用いて学びましたが、以下の法律についての記述で誤っているものはどれでしょう」という問題です。

- ①パワハラやセクハラ、マタハラ。企業にはこのようなハラスメントの防止措置をするよう法律で定められてはいない。
- ②障害者差別解消法では障がいをもった人を理由とした不当な差別が禁じられている。
- ③現在もなお部落差別は存在するとして、部落差別解消推進法が制定された。

さて、誤っているのはどれでしょうという問題です。皆さんでしたらご承知の通り、誤りは①です。パワハラやセクハラ、マタハラ、企業にはこのようなハラスメントの防止措置をするよう法律で義務付けられています。

1) アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に気づこう

ここ(スライド74)からが、メインの内容となります。実際の講義を進めていく形で再現したいと思います。人権や差別について自分はしていないし、されてもいないので“大丈夫”と思いませんか。人権や差別に関心になっていませんか。しかし、人権や差別は他人事ではありません。思い込みや予断・偏見・ステレオタイプは誰もが無意識に持っているもの。気が付かないうちに差別をしているかもしれません。今年度はアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)について学習します。

この(スライド76)のような①~④の事例で、どんな人物を思い浮かべますか?この設問には、正解はありません(スライド77)。皆さんが、いろいろな人物像をイメージしたはずですが、そこに偏った傾向が見られるなら、それはご自身が抱いているアンコンシャス・バイアスです。

そして、以下(スライド78)のようなケースで、皆さんは思い当たるケースはありませんか。チェックをしてみてください。チェックはいくつ付いたでしょうか(スライド79)。これらの事例は、日常や職場にあふれているアンコンシャス・バイアスの一例です。自分が持っているアンコンシャス・バイアスにまず気づいて下さい。アンコンシャス・バイアスには、以下のようなもの(ス

ライド 80～82) があります。ステレオタイプ、慈悲的差別、権威バイアス、確証バイアス、集団同調性バイアス、正常性バイアスなどです。このアンコンシャス・バイアスに関する説明は省きます。

そうした中で、あからさまな差別や偏見でなく、このような無意識で見えない重大な結果をもたらす差別や偏見について、アンコンシャス・バイアスの他にも様々な用語（スライド 83）が使われるようになってきました。この中のマイクロアグレッションにつきましては、昨年の研修で少し取り上げていますので、後ほどご紹介します。

2) なぜアンコンシャス・バイアスが注目される？（スライド 84～85）

なぜ、今アンコンシャス・バイアスが注目されるようになってきたのでしょうか。それは、「働き方の多様化が進んできた」からであります。女性、障がい者、外国人など様々な就業者が増加してきています。こうした中で様々な人が働く組織では、無意識の偏見が誰かを傷つける原因になっています。アンコンシャス・バイアスは悪者なのか、なくさないといけないのか。いいえ、アンコンシャス・バイアスは悪者というわけでもありません。誰もが持っているもので、脳が瞬時に理解して行動するために必要なものです。

3) アンコンシャス・バイアスに対処する（スライド 86～89）

アンコンシャス・バイアスは誰もが持っているものです。問題なのは、気がつかないうちに決めつけたり押しつけたりすることです。これは、組織風土の悪化、差別やハラスメントの発生を生みます。アンコンシャス・バイアスに対処するためには、決めつけたり押しつけたりしないということが必要なのですが、そのためにはまずアンコンシャス・バイアスを知ることが大事です。そして、自分のアンコンシャス・バイアスに気づくということ、その中ではマジョリティの持つ力に留意するということが必要です。そして、決めつけたり押しつけたりしないための3つ目が自己認知力（メタ認知）を高めていくということです。直感で判断しない、思考停止しない、自分の確信を疑い、これはアンコンシャス・バイアスがないかということを考える。そして対話によって確認するステップが必要です。

ここ（スライド 90）にまとめを記載しています。そして、ここ（スライド 91）で3つ目の確認テストです。アンコンシャス・バイアスに対する記述で誤っているものはどれでしょう。

- ①アンコンシャス・バイアスの一例として「血液型による性格判断」のようなステレオタイプがあげられる。
- ②アンコンシャス・バイアスはあってはならないものなので、なくしていくよう努力しなければならない。
- ③アンコンシャス・バイアスは誰もが持っています。気がつかないうちに、その考え方を押しつけないようにすることが大事。

さて、誤っているのはどれでしょう。

誤りは②です（スライド 92）。アンコンシャス・バイアスは誰もが持っています。そういう前提で行動することが大事だということです。そして（スライド 93）、この受講後はこの確認テストアンケートに書いて下さいということで講義を終わります。

（5）2022 年度全社員向け人権研修

続きまして、2022 年度の研修についてお話します。2022 年度（スライド 95）は、動画を見て、

しっかり学習してもらうためのさらなる工夫として、受講後の理解度テストに加えて、動画中に3つのキーワードを伝え、それを受講後アンケートの中で解答してもらうようになっています。ここでは3つのキーワードの一つの「部落差別」をお伝えしています。

1) 無意識の偏見による差別～部落差別（同和問題）～

種を明かしますと、これは「部落差別解消推進法」と3つ連なるようなキーワードになっています。前半の過去の振り返り部分は省略します。

ここ（スライド96）からが、メインテーマになります。無意識の偏見による差別～部落差別（同和問題）～です。2022年度は全国水平社創立100周年にあたることから、改めて部落差別・同和問題を人権課題として取り上げ、ここ3年間の連続テーマとしているアンコンシャス・バイアスについて説明する内容になっています。ここからはまた実際の講義を再現する形で進めます。ちなみに実際の動画では、ここからは、人事部の若手社員に協力してもらって、動画のナレーションを担当してもらっています。その方が各組織にとってもっと身近に動画を観てもらい易いと考えたからです。

これ（スライド97～100）はアンコンシャス・バイアスの具体例として、鳥取県人権文化センターさんの人権啓発パネルを使って考えたものです。Aさんが働く会社で、この日「部落問題」をテーマに人権研修が行われました。その中での同僚たちの会話ということです。なぜ、このAさんは同僚の会話を聞いてチクチク、モヤモヤするような気分になったのでしょうか。Aさんは過去のいろいろなことを思い出していました。Aさんのモヤモヤは続いています。ここにありますように、この人たちにとってはきっと些細なことなんだよね、気にする私がおかしいのかな。Aさんの不安はたまる一方になっています。そして、この「チクチク」、「モヤモヤ」させる正体、それがマイクロアグレッションです。相手を傷つけたり差別する意図はないものの、社会的マイノリティに対する無知や存在の無視、偏見や差別意識が伝わってくる言動のことです。この人にとっては些細な行動、言動かもしれませんが、しかしマイノリティは日常的に、不特定多数の人から小さな攻撃を受け続けて心理的ダメージが蓄積されていきます。

昨年の研修、アンコンシャス・バイアスで取り上げたマイクロアグレッションの例（スライド101）です。無知、無理解、無関心などがマイクロアグレッションを引き起こし、差別が残るといふ社会を支えているということです。これは部落差別、同和問題にしても同じことです。

2) 部落差別（同和問題）の現状

ここから部落差別（同和問題）について少し学習をしましょう。これ（スライド102）は2017年の部落問題（同和差別）についての内閣府の調査結果です。このグラフを見て分かる通り、まだまだ部落差別は発生をしています。結婚差別・土地差別（スライド103）、こういったものがまだ残っているということです。近年ではインターネット上での様々な誹謗中傷などがあります。そして、えせ同和行為という「部落問題は怖い、面倒だ」という意識につけ込んだ悪質な行為もいまだに残っています（スライド104）。

ここ（スライド105～108）からは、部落差別の歴史についてご紹介していきます。部落差別は封建時代の身分制度ですが、1871年（明治4）年のいわゆる解放令で廃止をされています。しかし、明治政府は具体的な取り組みを行わず予断や偏見がなくなるということはなく、差別が解消されることはありませんでした。そこで被差別部落の人々は団結し差別に立ち向かいました。1922

年（大正 11）年、全国水平社を結成、創立総会で採択された水平社宣言は「日本最初の人権宣言」とも言われています。2022 年が創立 100 周年に当たります。戦後、現在の部落解放同盟にこの活動が継承されていったわけです。同和地区はしかしながら、戦後の高度経済成長の中で劣悪な環境での生活を強いられてきました。これに対して同和対策審議会答申が出され、特別立法による同和対策事業が推進されました。しかしながら、そのような中、企業の差別体質が厳しく問われることとなる部落地名総鑑事件が発覚します。同和対策審議会答申とは、ここに示している通りですが、同和問題の解決こそ国の責務であり、国民的課題であるとして、同和対策の具体化の方向性を示しています。この答申を受けて 33 年間にわたる特別対策が実施されたということであり、差別事象がなくなったわけではありませんでした。

部落地名総鑑事件について詳しくご説明します。これは企業が関わった重大な差別事件です。部落の地名や主な職業などが記載された差別図書をおよそ 220 の企業が購入し、採用活動で部落出身者を排除するのに使っていました。企業はその差別体質を厳しく問われ、国会でも取り上げられました。これがきっかけになって、今の公正採用選考人権啓発推進員制度の設置につながっています。しかしながら、これをもってしても企業の差別事件はまだ続くことになります。残念ながら、アイビー・リック身元調査事件や土地差別調査事件などが発生したということでもあります。法務省は 1989 年に部落地名総鑑事件の終結を宣言しましたが、2005 年に新たな部落地名総鑑が発見されました。そして 2016 年には、部落地名総鑑はインターネット上で復活されています。そして示現舎という会社がこれを Amazon での予約受付をしたのですが、中止をされています。しかしいまだにこれを出版しようという姿勢を崩さず、インターネット上にそのデータを公開、拡散する事態になっています。そしてこれは、今訴訟になっていますが、まだ完全に削除することができずに、本件はいまだに係争中で、今年の 6 月にはより踏み込んだ内容の高裁判決が出ていることはご承知の通りだと思います。

3) 部落差別（同和問題）をなくすために（スライド 109~110）

国は今もなお部落差別は存在していることを認め、部落差別のない社会を実現しようということで「部落差別解消推進法」を 2016 年 12 月に施行しました。この法律の特徴は、部落差別の解消に関する理念法であるということ、部落差別という名称を法律で初めて使用したこと、そして立法として「現在もなお部落差別が存在する」ということを明記したこと、部落差別の解消は国及び地方公共団体の責務であると明記したことなどにあります。

しかしながら、法律ができただけで、差別がなくなるわけではありません。かかわらないで、放っておけば、誰も知らなくなって、自然と部落差別はなくなっていくと言われますが、本当でしょうか。こうした寝た子を起こすなという態度では差別をなくすことはできません。知らなければ、知らないうちに誰かを傷つけることになります。部落差別をなくすためには、正しく部落差別を理解し、漫然と感じているマイナスイメージや忌避意識をなくしていくことが大事です。

しかしながら、今もなお部落差別に限らず様々な差別発言がこの（スライド 111）ように続いています。皆さんはこれらの事象をどのように感じられますか。このような発言をする人は、「これくらいなら大丈夫」と考えるのでしょうか（スライド 112）。無意識の偏見で、よく考えないままに反射的に発言してしまっているのかも知れません。まず、「自分には関係ない」と無関心にならないで下さい。誰かのことではなく自分のこととして考えて下さい。認識されない差別はなくせな

いのです。以上で、2022年度の研修のご紹介を終わります。

おわりに一人権を大切にせる企業に向けて

これまでご説明していきまされたように、Daigasグループは人権を大切にせる企業を指して、人権啓発推進体制を整備し、啓発活動を推進しています(スライド114)。ですが一番大事なこと、一人ひとりが普段から人権について考え、無関心にならず、差別に気づき、差別を許さない意識を持つことと考えて、このことを社内のほぼ全ての研修で繰り返して伝えています。

分かりにくいところやお聞き苦しいところが多々あったと思います。皆さま各社での人権啓発の取り組みに、わずかでも参考になられたら幸いです。最後までご清聴ありがとうございました。