

『企業に於ける人権とCSR』

講師：藤解 和尚

(株)ジェーシービー

総合企画部

CSR推進室長

1. 自己紹介と引受けの経緯

- ジェーシービー入社（1976年）
- 総合企画部CSR推進室長（現在）
- 人事部人権啓発室長（2003年）
- 人権の師匠との出会い
- 人権教育啓発推進センター法人会員
- 公的機関での講演（30回超）
- 著作：人権啓発の道標（明石書店）
- 寄稿：わたしと人権 Part2（ぎょうせい）

人権文化を育てる会編 第12章企業と人権

2. 進行予定

- クレジットカードの歴史・四方山話
- 倫理と社会
- 利き脳による簡単な性格診断
- 人権とCSRの類似性、弊社の取り組み、課題等
- CD-ROM研修ツールの紹介
- 「私と小鳥と鈴と」に学ぶ
- まとめ

3. クレジットカードの歴史・四方山話

- クレジットカードとキャッシュカード
- クレジットカードの起源の誤った定説
- 米国の開拓時代、通信と運輸から発展
- 米ダイナースクラブ設立 (1950)
- アメリカンエクスプレス、バンクオブアメリカ (1958)、チェース・マンハッタン銀行 (1959)
- 日本ダイナースクラブ設立 (1960)
- 日本クレジットビューロー(JCB)、大阪クレジットビューロー(OCB)設立 (1961)
- JCBとOCB の合併 (1968)

4. 倫理と社会

- 倫理は社会を形成する人々の意識の総意から成り立つ
- 電車内に見る社会現象
- 自分の痛みに敏感で他人の痛みに鈍感な風潮
- 車のウイinkerは誰の為？
- モンスターの跋扈と倫理衰退
- 他人を尊重しない人は、自分も尊重されない

5. 利き脳による簡単な性格診断

- 右脳（無意識脳）：疲れ知らず

イメージ・記憶、直感・ひらめき、瞬間記憶、
芸術性・創造性、リラックス感知、潜在意識

- 左脳（意識脳）：疲れやすい

言語認識、論理的思考、計算、じっくり記憶、
顕在意識、ストレス感知

6. あなたの利き脳は？

- 右手と左手を握りしめてください

(インプット脳は？)

⇒右手親指が下になったら右脳 (う) 型

⇒左手親指が下になったら左脳 (さ) 型

- 腕組みをしてください (アウトプット脳は？)

⇒右腕が下になったら右脳 (う) 型

⇒左腕が下になったら左脳 (さ) 型

7. 4つのタイプの特徴

- さう型：世話好きで大らか社交的な口達者
その場の状況を的確に判断し、最も良い形で収めようと努力
- うう型：自分大好き楽天的なマイペース
深く物事を考えない感覚重視。ひらめきで人生を渡る
- うき型：わが道を行く個性豊かな負けず嫌い
情が厚く人と密な関係を作りがち。個性的でこだわり屋な一面も
- さき型：真面目が一番几帳面な努力家タイプ
几帳面で、何事もキチンとしていないと気がすまない

8. 自分を知り、相手を思いやる

- 性格診断等でもタイプは4つ
 - ⇒ 自分に合う人は25%しかいない
- 価値観の押し付けになっていないか？
 - ⇒ 対決から受容へ
 - ⇒ 折り合いを付ける
- 相手を思いやる心
 - ⇒ 人としての基本

9. 人権とCSRの類似性

- どちらも当たり前のこと
- 企業文化・風土の変革運動
- 研修では変わらない本質
- 陥り易い、研修の目的化
- 人権はCSRの前提
- CSRを組織的に取り組む
- 実践の伴う知識を身に付ける
- 企業と従業員の品格向上を目指す

10. 経営ビジョン2010のCSR概念と 人権啓発の取り組み（2003年）

- 公正・誠実な企業の実現
- お客様には安心・信頼して利用いただける
ブランドの提供とニーズへの対応
- 企業市民として社会インフラたる決済サー
ビスを安定的に提供することを通じて社
会・経済の円滑な運営や発展に貢献する
- 従業員には公平且つ遣り甲斐のある、働き
やすく、風通しの良い職場作りを目指す

11. 2003年当時の状況と認識

- 人権啓発推進委員会と人事部人権啓発室を設置、部課長を啓発推進責任者に任命
- 膨大な顧客接点のある業務特性
⇒ “知らないでは済まされない”
- 先ずは啓発推進責任者への研修
⇒ 人権センターの法人会員入会
⇒ 学びながら研修教材を作成
- 研修方式から徐々に自己啓発を指向
⇒ 自己啓発教材制作

12. 情報共有の工夫

- どうやって従業員に伝えるか？
 - ⇒推進活動（委員会・研修等）の情報を社内公開
 - ⇒e-mailや部門連絡・掲示板等を活用
 - ⇒分かり易い研修資料作り
(Word⇒Excel⇒Power Point⇒CD-ROM)
- 人権啓発の道しるべ（イントラネット掲示板）
 - ⇒学びつつ入力・整理し、DB化
 - ⇒著作のタイトル

13. CD-ROM啓発ツールの紹介

- 自社用教材の要望に応えたオリジナル教材
(それまでの研修資料の集大成)
- 新人の啓太と発美先輩の対話形式
(オリジナル・キャラクター)
- 集合研修・自己啓発等に活用
- 基礎編は派遣会社の事前研修にも活用
- 2004年11月基礎編、2005年3月実践編、
2005年7月実践+CSR編完成
- 基礎編第2章と第3章、実践編の一部を紹介

14. 「私と小鳥と鈴と」に学ぶ

私が両手をひろげても、

お空はちっとも飛べないが、

飛べる小鳥は私のように、

地面を速くは走れない。

私がからだをゆすっても、

きれいな音は出ないけど、

あの鳴る鈴は私のように、

たくさんの唄は知らないよ。

鈴と、小鳥と、それから私、

みんなちがって、みんないい。

「みんなちがって、みんないい」という言葉が生まれる為には何が必要か。
それは「わたし」を中心にしていた「眼差し」：対象を見る立場、視座の変化です。
この詩の題は「私と小鳥と鈴と」ですが、詩では「鈴と、小鳥と、それから私」
になっています。

つまり「わたし」を中心にしていた眼差しが、「あなた（鈴、小鳥）とわたし」に
変わった時に初めて「みんなちがって、みんないい」が成り立つのです。

そうでないと、この言葉は果てしなく傲慢で誤解を招きかねません。

残念なことに私たちはずーっと「私とあなた：私中心」の考え方で来たようです。

向かい合う「あなた」に、「どうして私のことがわからないのか」と
一方的に問い詰めもします。

もしかすると私たちは、「みんなちがって、みんないい」が成り立つ条件に
気付くことなく、ただその言葉だけで、自己主張をしたり、あるいは
自分の失敗を補ってきたのかもしれないのです。

相手を見る眼差しを「私とあなた」ではなく、「あなたと私」に変えた時、
人間同士だけではなく、すべての生物が共に生きているのだということに
気付かされるのです。

児童文学作家・金子みすず記念館館長：矢崎節夫先生
第63回日本ユネスコ運動全国大会in山口（07年9月）基調講演より一部抜粋
（社）日本ユネスコ協会連盟機関誌「ユネスコ」2007/11号Vol.1112より引用

15. まとめ

- 全員で風通しの良い組織風土作り
 - 主役は自分、一人ひとりが意識する
 - 経営階層～管理職の役割は大きい
 - 見て見ぬ振り、傍観は同罪
 - 職場の課題解決を通じた浸透
 - 褒める・認めることの効用
 - 無関心（思考停止）の危険性
 - 知識と実践の両面が重要
- ⇒社員参加・地道・継続のプロセス

ご清聴ありがとうございました

