

# 教宣 せぶん

## 一目瞭然

寝食を共に行動した「株主総会1週間総行動」中、同じような環境で仕事をしている地方の仲間から、こんな話を聞きました。「先日、夕方に支社に戻ったら、内勤の方に『これから送別会があるので、支社からみんないなくなってしまうけど、良いですか?』って言われ、その時、初めて今日が支社の送別会であることを知った。私たちRAには職場の懇親会や歓送迎会の案内は以前からないですよ」。また違う職場の仲間からも「全国型従業員のシマには当たり前のように背広掛けが備えられているが、RAが働くシマにはないので、各自が通販で、椅子に取り付けられるハンガーを買っている」。

職場には個別の事情があるので一概にもものは言えないとは思いますが、第三者的にこの話を聞くと、ひどい話したと思います。以前にも書きましたが「開ける権限がありません」というメールにも象徴されるように、企業合併以来、日勤社時代には感じたことのない、この手の「差別的対応」は、契約係従業員なら誰もが多かれ少なかれ経験していることです。もしかしたら、その多くは意図的なものではなく、ちょっとした気配りの足りなさや、無関心が原因なのかもしれません。しかし、この合併新会社は、人権を大切にすることを内外に宣言し、社内では人権啓発室を設け、「差別を根絶させよう」と従業員教育を徹底させている企業です。「職場のこんな些細な対応の中にも差別は潜んでいる」と諭している会社です。どうして自分の無意識なふるまいが他人の足を踏んでいるかもしれないという目で支社運営を省みないのでしょうか。どうして一言、「日ごろの職場環境でおかしいと思うことはありませんか」と尋ねることができないのでしょうか。そういう「配慮」「想像力」をもつことが、いま会社が一丸となって進めようとしている「安心品質」の原点だと思います。

職場にはさまざまな職種の方が働いています。私の職場でも、全国型、地域型従業員以外に、私をはじめ、IP、JS、生保プロモーター、内務スタッフの方が働いています。冒頭の話を知ると、本来、支社の管理職の仕事とは、

そういうすべての職種に対し、相手の立場になって「職場環境」を考えなければならぬはずですが、様々な職種まで気配りが行き届いていない、想像力が働いていないと思わざるをえません。自分の管轄は、全国型・地域型従業員、内務スタッフだと思っている支社長がたくさんいるのではないのでしょうか。

支社長がどういうスタンスで支社運営をしているか、一目でわかる方法があるそうです。朝、支社長より一足早く職場に行き、後から来る支社長の挨拶を見るのだそうです。支社長の挨拶が、その場にいる全員に向けられているか、それとも自分の周りの全国型と地域型従業員だけに向けられているか、見れば一目瞭然だそうです。全国の職場の何%の管理職が、職種にかかわらず全員にむかって挨拶をする習慣があるでしょう。

まずは、上に立つ者が色んな「想像力」を働かせないと「安心品質」にも魂が入りません。