

企業における 人権啓発と研修の進め方

大阪企業人権協議会
企業人権協サポ一センター
芝本 正明

大阪企業人権協議会のご紹介

当協議会は、
大阪労働局・ハローワーク等の国の関係行政機関
および大阪府・各市町村と連携・協力して、
・就職の機会均等に向けた「公正な採用選考」の推進
・「差別・人権侵害のない事業活動・職場づくり」を
目指した企業内での人権意識の高揚
に向けた取組みを進めている。
なお、現在、
• 府内37の地域連絡会で構成。
• 現在約6,500の事業所が加入。

1

企業人権協サポートセンターの主な取組み

1. 社内研修への講師派遣
2. 人権リーダー養成講座
3. 人権リーダー認定者スキルアップ研修会
4. 人権研修教材の制作・提供
5. 人権研修の相談・アドバイス

2

【1】

企業内の人権啓発について ～その必要性と進め方～

3

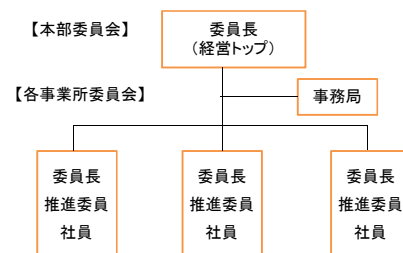
1. 企業内の人権啓発の必要性

- (1)お客様や社会の信頼獲得に不可欠な「人権」
- (2)企業の社会的責任CSRとしての「人権」
- (3)企業における「差別」事件への反省と再発防止

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

2. 社内の啓発体制の整備 ①

- 企業の業種・規模を問わず、啓発研修の効果を高めるために、取組みを推進する委員会組織を設け、委員長をトップとする組織整備は重要。
- 啓発・研修に関わる委員会の決定事項を実施する事務局体制を整備することも大切。



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

2. 社内の啓発体制の整備 ②

本部委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・委員長は社長(経営トップ)とする ・事業所委員会を統括する ・啓発、研修の年間計画を決定
事業所委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・委員長は事業所の責任者 ・推進委員は、年間計画に基づき研修を実施 ・研修内容、結果を本部事務局に報告 ・人権問題事象が発生した場合、遅滞なく本部事務局に報告
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・基本方針、年間計画の策定 ・本部委員会の運営 ・研修教材の作成と事業所委員会への提供 ・人権問題事象発生時の指導とトップ報告 ・人権に関する相談

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

3. 人権啓発の具体的手法

- (1) 人権に関するポスターを社内に掲示
 - (2) 従業員に人権関係の資料を配布
 - (3) 経営者や幹部職員のスピーチに人権に関するテーマを組み入れる
 - (4) 職場の朝礼で「人権スピーチ」を定期的実施
 - (5) 新入社員研修や管理職研修に人権テーマを組み入れる
 - (6) 日常業務の中で「人権の視点ではどうか」というチェックを励行する
 - (7) 社内報や社内掲示板等を利用して広報する
 - (8) 人権標語の募集、掲示
 - (9) 人権研修の実施
- 等

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

4. 人権デューディリジェンスに関わる取組み

ISO28000が提起している人権デューディリジェンスは、人権侵害を未然に防止するために、社員の意識啓発や教育に加えて、組織内に仕組み・システムを構築し、組織活動・事業運営において、「どこに人権を侵害するリスクがあるか、また人権侵害が起きないためには、どこをチェックし、どのような手立てを講じるのか」を考へて、企業等の組織・活動の中に対処策を講じることが企業の社会的責任として重要である。(ISO28000規格規定日本産業界代表 岡正雄氏)

【取組み例】

- 企業活動全般を人権とのかかわりから捉える組織の設置
- 加担の回避等の視点を組み込んだ人権基本理念の策定と自社・関係会社への周知
- 自社のさまざまな事業領域において、日々の業務運営における人権配慮状況の点検や、人権への配慮を高めるための具体的な仕組みの構築。
- 企業内の各事業領域（職場）に人権リーダー（仮称）を任命。それぞれの業務領域における人権リスクに係る「気づき」を人権統括部署へ連携⇒「会社としての対応へ」

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

【Ⅱ】

人権研修の企画のポイント

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

1. 人権研修の目的・狙い

その1

- (1) 「知識の習得」(基本的理解)
- (2) 「気づき」(人権感性)
- (3) 「課題解決」

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

1. 人権研修の目的・狙い

その2 目的設定例

- 例1: さまざまな人権問題に共通する人権の基礎知識を習得する。
- 例2: 業務にかかわる人権問題を理解し、日頃の仕事に活かす。
- 例3: 過去の差別事件を風化させない！
- 例4: 国際人権水準を理解し、企業経営に反映する—CSR—！
- 例5: 短時間でも継続して学ぶことで人権意識を高める！
- 例6: 人権啓発担当者の育成を図る！

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

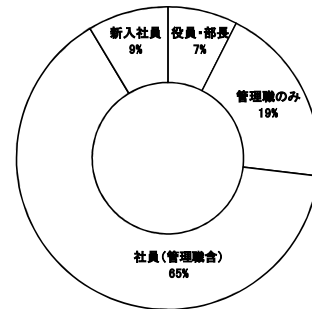
2. 研修対象者

- (1) 全従業員
 - (2) 役員・管理者、一般社員、新入社員
 - (3) 事業部門別の所属員
 - (4) 各職場の人権啓発推進員/リーダー
- 等々

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

(参考)大阪企業人権協議会
企業内研修への講師派遣実績から

<社内研修対象者の構成>



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

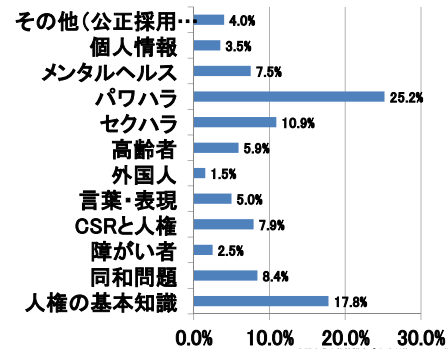
3. 研修テーマの選定

- (1) 長期的な研修計画を立てて、選定する。
 - (2) 自社の事業に関係の深い人権課題を選定する。
 - (3) タイムリーなテーマを選定する。
 - (4) 自社で実施した過去の研修アンケートを参考に、要望の多いテーマを選定する。
 - (5) 自社・業界等で起こった差別・人権問題をもとにテーマを選定する。
- 等々

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

(参考)大阪企業人権協議会
企業内研修への講師派遣実績から

<企業内研修のテーマ>



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

4. 研修方法

- ① 講義
 - ② ビデオ視聴による研修
 - ③ 資料・教材による研修
 - ④ 参加型研修(討議・話し合い)
 - ⑤「①+②」 講義とビデオ視聴研修
 - ⑥「①+③」 講義と資料・教材による研修
 - ⑦「④+②」 参加型研修とビデオ視聴研修
 - ⑧「④+③」 参加型と資料・教材による研修
 - ⑨「①+④」 講義と参加型研修
- 等々

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

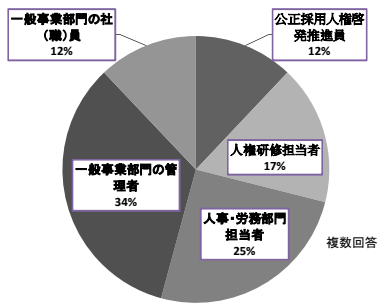
5. 講師について

- どのような方式の研修の場合も、一定程度の解説・講義が行われることが大切である。
- したがって、研修担当者(所属長・人権推進担当者・推進員等)は正確な人権知識や人権問題についての正しい理解を持つことが求められる。
- このためにも、定期的に各部門の研修担当者を対象とした研修が重要。
- テーマ等に応じて社外講師の活用も検討してみる。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

(参考)大阪企業人権協議会
「人権リーダー養成講座」実績から

＜受講者の属性＞



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

6. 研修の時間

(1) 全体研修時間

- 研修時間は、テーマや研修方法、参加者数等に応じて設定。
- どのような研修でも、60分程度は最低限確保したい。

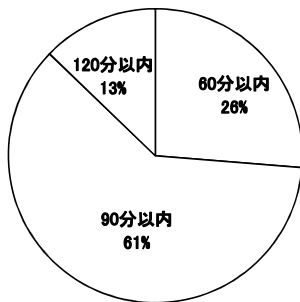
(2) 時間配分⇒「研修の全体像の構築」

- どのような研修方式を採るのか。
- どのような教材を使うのか。
- 話し合いのプログラムを入れるのか。
- 研修の全体像とパーツの時間配分
 - * パーツ⇒ビデオ視聴、講義・解説、話し合い、アイスブレイキング、質疑応答、アンケート 等

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

(参考)大阪企業人権協議会
企業内研修への講師派遣実績から

＜研修の時間＞



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

7. 研修資料の作成

- 「項目立て中心のシンプルなレジュメ」
又は
- 「テキストに近いレジュメ」

(参考) 研修レジュメのスタイル

- 項目を中心に話のポイントを載せたレジュメ
 - ・一定のスピーチカ、プレゼンテーション力が必要となる。
- 項目、内容、資料も加わった教科書的なレジュメ
 - ・話すことに慣れていないときは、時間をかけてでも教科書的なレジュメを作るほうがよい。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

8. 研修運営の留意点

1. 研修の目的・概要説明

- テーマ・研修の目的・研修時間等について簡潔に説明する。

2. グループによる話し合いのケース

＜話し合いのルール＞

- ①その場の発言は研修会だけにとどめて、絶対口外しない。
- ②悪意のこもった差別的な発言以外はとがめない。
- ③相手の発言については肯定的に捉え、できる限り受容する。
- ④自分の考えも非攻撃的な話し方により主張する。
- ⑤考えの違いは対立として捉えるのではなく、意見の違いとして捉える。

3. 研修担当者と参加者との会話のケース

- 話し合いが困難な場合は「研修担当者との会話」により代替する。
- 研修担当者が全員に質問して挙手してもらう方法もある。

4. 研修担当者による解説

- ①ビデオや研修資料の情報を再度整理して参加者に伝える。
- ②参加者に特に理解してほしいことを重点的に伝える。
- ③解説にできるだけ具体的な事例等を入れる。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

【Ⅲ】

具体的な研修モデル例

研修テーマ

「さまざまな人権問題に共通する

人権の基礎知識を習得する」

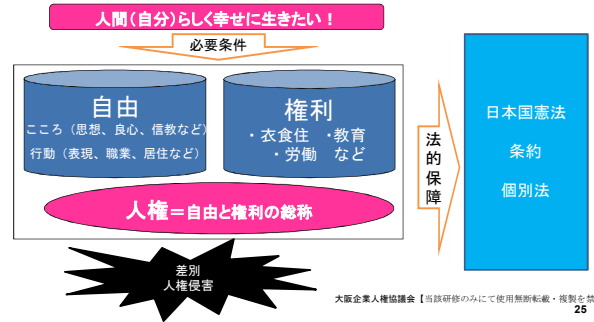
大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

1. 人権とは

この章では、人権(問題)の基本について理解しましょう！

そもそも人権とは

私たちが生まれながらに持っている、様々な自由や権利の総称
(大阪府 公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修テキストより)



憲法と基本的人権

日本国憲法は、基本的人権を保障する多数の規定がある。

- ◆ **第11条 基本的人権の享有と性質**
 「この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利」
- ◆ **第13条 個人の尊重、生命・自由・幸福追求の権利の尊重**
 「すべての国民は個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り…最大の尊重を必要とする」
- ◆ **第14条 法の下での平等**
 「すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」

人権にかかわる個別法

()は施行/改正年

- 男女雇用機会均等法 (1999年 2014年改正)
- 児童虐待防止法 (2000年 2016年改正)
- ストーカー規制法 (2000年 2013年改正)
- 人権教育・啓発推進法 (2000年)
- DV防止法 (2001年 2014年改正)
- 身体障害者補助犬法 (2002年 2008年改正)
- 障害者基本法 (2004年 2016年改正)
- 個人情報保護法 (2005年 2015年改正)
- 犯罪被害者等基本法 (2005年)
- 高齢者虐待防止法 (2006年)
- バリアフリー新法 (2006年)
- 障害者差別解消法 (2016年)

人権の特性

- ◇ **人権の普遍性**
 ・不当な差別を受けている人だけに関わるものではなく、全ての人たちに関わる。
- ◇ **人権の日常性**
 ・「仕事をする労働の権利」、「居住・移転の自由」など、私たちの日常生活すべてに人権は関わっている。
- ◇ **人権の平等性、個人の尊重、多様性の尊重**
- ◇ **権利の側面と義務の側面**

国際社会における人権と日本

①世界人権宣言(1948年12月10日 第三回国連総会にて採択)

- 第一条
 すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。……
- 第二条
 1 すべての人は、人種、皮膚の色、性、(略)若しくは社会的出身、財産、門地、その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別を受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

②国連の国際人権規約・条約

- 日本が国際人権規約・条約を批准した場合、それに対応する国内法の整備が行われる。
 例:女子差別撤廃条約(⇒男女雇用機会均等法)

日本社会の人権課題

①日本政府が解決に向けて取組みを進める人権課題

女性 子ども 高齢者 障がい者 同和問題
外国人 HIV感染者・ハンセン病回復者
アイヌの人々 刑を終えて出所した人
犯罪被害者等 インターネットによる人権侵害
北朝鮮当局による拉致問題 その他

②最近は、上記の社会課題にない職場の人権問題 (セクハラ、パワハラ等)も重要な取組み課題。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】 30

2.

差別とは

この章では、人権問題における重大かつ深刻な
「差別」について理解しましょう！

31

「差別」の定義

個人の特性を無視し、所属している集団や
社会的 カテゴリーに基づいて、合理的に
説明できない他の集団と異なった(不利益
な)取扱いをすること

(参考【部落問題・人権辞典 部落解放・人権研究所】)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】 32

差別の認識・気づき

○「差別はいけない」と皆思っているが、
「何が差別か」となると？



(例)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】 33

差別(人権水準)は変化する

かつては、社会的に差別・人権上問題にならなかった事柄も、時を経て人権水準が変化(高くなって)する中で差別的であると問題となることがある。

例：

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】 34

(教材) あなたは、どう考えますか？

路上で交通事故がありました。
大型トラックが、父親と、彼の息子を轢きました。
父親は、即死しました。
息子は、瀕死の重傷で病院に運ばれました。
治療にあたった外科部長は、彼を見るなり、
「息子！これは私の息子」と、悲鳴をあげました。

(問) 外科部長は、どうして“私の息子”と叫んだのでしょうか？

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】 35

なぜ差別が生まれるのか

『ステレオタイプ』を理解しよう！

- 自分以外の特定の人たちに対して、一面的に決めつけたイメージを持つことがある。そうしたイメージを「ステレオタイプ」という。
- 私たちは元々ステレオタイプを持ちやすい習性があり、私たちの生活の中にも多く存在する。

*血液型 *若い人、高齢者 *男性・女性 *職業 *地域 等

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】36

ステレオタイプが生まれる要因

ステレオタイプは、「流言・デマ」や「風習・しきたり・迷信」「メディア、ネット情報」等から生まれることがある。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】37

差別のメカニズム

- ステレオタイプに、社会的・個人的な要因による好き嫌いの感情や、優劣、善悪、強弱等の価値観が加わると「偏見」となる。
- 「差別」とは私たちの心に潜む「偏見」が行為・言動として表に現れたものである。

<差別が発生するメカニズム>

「ステレオタイプ」+マイナスイメージ ⇒ 「偏見」
「偏見」の具体化 ⇒ 「差別」(行為)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】38

ステレオタイプの悪い癖＝「不当な一般化」

- 私たちは、わずかの限られた経験や情報に基いて、物事を簡略化し、「だから、あの人(たち)は△△だ」と十把一絡げにして、人を決めつけてしまい、一人ひとりを正しく見ないことがある。
- 特に、あまり好意を持っていない人(たち)やグループに対する態度や意見・行動などが絡むとき、往々にして少数の事例でも、その人が属するグループ全体を不当に決めつけるような判断をしがちである。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】39

差別問題とステレオタイプ

(例)

- 部落差別とステレオタイプ・偏見
「同和地区の人たちは怖い」等
- 外国人(民族)差別とステレオタイプ・偏見
「トラブルを起こす人たち」「不気味・怖い」等
- 障がい者・高齢者差別とステレオタイプ・偏見
「・・・できない人」「弱い人」「可哀想な人」等

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】40

差別に対する七つの立場

- ① 差別する人
 - ② 差別をあおる人
 - ③ 差別に同調する人
 - ④ 差別に無関心な人
 - ⑤ 差別に傍観者の立場をとる人
 - ⑥ 差別される人
 - ⑦ 差別をなくすために努力する人
- 差別に積極的に関与
- 結果として差別に加担

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】41

人権CSRで求められる「加担の回避」

企業の社会的責任CSRとは、「企業および社会の持続可能性の達成を目指して、自社の意思決定と事業活動が社会や環境に及ぼす影響に対して、本業において自ら解決を図ること。」

(ISO26000)



人権侵害への「加担の回避」とは、自らの行為ではなく、関係のある個人や企業が起こした差別・人権侵害によって、自らが利益を得たり、また人権侵害を黙認することを回避すること。

直接的加担、暗黙的加担、受益的加担

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

42

【Ⅳ】

具体的な研修モデル例

研修テーマ

「人権腕だめし」を活用した研修

43

「人権腕だめし」を活用した研修の趣旨

- (1) 「人権腕だめし」による人権研修は、簡単なクイズ形式の「人権腕だめし」を朝礼や研修会等で配布して、人権担当者・管理者・事業主等が「簡単に」「短時間」に行うことができる人権研修である。
- (2) 「人権腕だめし」を使って、人権に関するさまざまな知識を広げるとともに、理解を深めることができる。
- (3) クイズ形式のため、参加者に興味を持たせて研修を進めることができる。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

44

「人権腕だめし」を活用した研修の進め方

【具体的手順モデル】

- ① 研修担当者がまず全設問を読み、受講者に全設問の解答を考えてもらう。(5分程度)
- ② 次に、受講者2～3人で互いの回答を見比べる。
- ③ " " で話し合い、正解を考える。
- ④ 研修担当者から解答を発表し、解説を行う。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

45

「人権腕だめし」の見本

【人権腕だめし】

シリーズ番号 01-0912

No.	【人権腕だめし】	【解答】
設問1	毎年12月4日～10日にかけて人権週間が取組みが行われているが、これは同和問題の解決を図るために提唱された日本独自の人権啓発運動である。	1 はい 2 いいえ
設問2	高齢者や障がいのある人はラッシュの時間帯やお祭りのような沢山の人が集まる場所には他の人に迷惑にならないように出来るだけ遠慮すべきである。	1 はい 2 いいえ
設問3	「郷に入ったら郷に従え」という諺があるように、日本に住む外国人も自分の国の文化や習慣を早く習得し、日本の文化・慣習に従って生活し、日本社会に溶け込む必要がある。	1 はい 2 いいえ

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

46

～おわりに～

企業の人権啓発・研修のあり方を考える

47

差別事件で企業が問われたこと（課題 1）

大阪府部落差別等規制等条例違反事件(1998年)

企業から採用調査の依頼を受けた府内の調査業者2社が、差別調査を行っていたことが発覚した。「家族の状況」「思想・信条」「宗教」など就職差別につながる事項が調査され、企業に報告されていたこと、また、問題のある報告を受領した企業の多くが、そのことに問題意識を持っていなかったこと、等が明らかになった。

- ◇ 企業の人権研修が、社内の採用システムに連動していなかったため、差別的慣行(採用時の身元調査)が残っていたことが問われた。
- ◇ 社員に対する啓発・研修に加えて、日々の事業活動・業務運営の中に、人権への配慮を一体化した取組みが求められている。(ISO26000の人権デューデリジェンスの実践)

48

差別事件で企業が問われたこと（課題 2）

「大阪府土地差別調査事件」

土地リサーチ会社が作成した同和地区が表記された調査報告書をディベロッパーや広告代理店が受け取っていたことについて

利益を上げることに敏感でも、差別に対しては鈍感な企業体質が明確に浮き彫りになった事件である。差別に加担しながら、差別に無関心な企業が差別的な世間・社会を維持する原動力であることを顕著に示した差別事件である。

(「土地差別調査事件が示す差別の実態」近畿大学 北口東広教授)

- ◇ グローバルコンパクト・ISO26000等では、「差別・人権侵害の加担の回避」が強く求められている。

49

差別事件で企業が問われたこと（課題 3）

「大阪府土地差別調査事件」で指摘された、もう一つの課題

「地域下位地域」等の同和地区が表記されていた調査報告書を受け取っていた広告代理店やディベロッパーにおいても、そのことに一部気づいた社員はいたが、多くの場合は差別であるとの認識もなかった。

(「土地差別調査事件が示す差別の実態」近畿大学 北口東広教授)

- ◇ 「差別はいけない」ことはわかっているが、「何が差別か」「なぜ差別か」となると?

50

検証1: 人権に取り組む企業の姿勢

- 人権取組みが、企業業績や生産性と結びつきにくい課題としての捉え方や、受身的対応という姿勢にとどまっていないか?

- ◇ 人権の尊重は、本来は企業の社会的責任CSRとしての企業自身の問題。
- ◇ グローバルスタンダードとして求められているCSRの観点から、「人権」取組みをより積極的に位置付けていく必要がある。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】 51

検証2: 「研修が目的」 or 「研修の目的」

企業の中には、人権研修の未実施をリスクとして捉える中で、「研修さえすればよい」的な取組みにとどまっているケースがみられる。

- ◇ 人権研修は、企業の社会的責任としての人権を、企業行動で実現するための、企業内で取組みを進める“手段の一つ”という認識が大切。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】 52

検証3: 人権研修と仕事は別物?

- ・ 人権研修を、自らの日々の事業活動や業務運営の問題として理解する視点が弱くないか?

- ・ 「いい話だった」「気の毒なこともあるなあ・・・」「そんなことをする人もいるのか・・・」等で終わっていないか。
⇒ もう一歩先の実践へ

- ◇ 企業活動・業務内容を、人権の関わりから捉えた研修を考えていく必要がある。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】 53

今日の企業の人権啓発・研修のあり方(私見)

- ・「人権」は、今日の企業経営のキーワード
- ・企業の長期的発展には社会の人権ベクトルを捉えることが重要。
- ・人権と経営は、「対立」でなく「一体」
⇒経営・業務と人権の一体的認識
- ・過去に起きた差別事件に学ぶとともに、企業に求められる(業務との関わりの深い)人権課題や最新の人権水準を学び、企業啓発・研修に取り組むことが大切！

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

54