

# 人権尊重の企業づくり

－公正採用選考や人権研修の取り組みを中心に－

関西電力株式会社人財・安全推進室  
D&I推進・人財開発グループマネージャー

木村 健一

## － 目 次 －

### はじめに

1. 公正な採用選考の理解と遵守に向けて－公正採用人権啓発推進センターの取組み－
  2. 関西電力の人権尊重の取組みについて－人権啓発活動の事例紹介
- (1) 関西電力のビジネスと人権に関する取組み
  - (2) 関西電力の人権研修
  - (3) 関西電力の特徴的な人権研修の事例
  - (4) 関西電力の人権研修の課題・気づきなど

おわりに

### はじめに

本日は、「人権研修の人権尊重の企業づくり－公正採用選考や人権研修の取り組みを中心に」と題しまして、弊社が加盟して活動しております公正採用人権啓発推進センターの事業内容から関西電力における人権尊重の取り組み事例をご紹介します。どうぞよろしくお願いいたします。

#### 1. 公正な採用選考の理解と遵守に向けて－公正採用人権啓発推進センターの取組み－

それでは、まず一つ目のテーマとして、公正採用人権啓発推進センターの事業内容からご紹介させていただきます。正式名称は、一般社団法人公正採用人権啓発推進センターと言いますが、設立されたのは2011年11月です。当時、国際的なCSRに関するガイドラインなどにおいて、人権に関する考え方や取り組み、こういったものが見直され、社会的に人権尊重の重要性が高まっていくといった背景を踏まえて、企業として公正採用選考を中心に人権尊重の社会づくりに貢献していくための推進組織として設立されたものでございます。当センターは、主に大阪府に本社

を構える企業 15 社が発起人となって設立されて、今年で 14 年を迎えたところでございます。当センターでは、大阪労働局や大阪府など関係行政機関のご支援を頂戴しながら、ここ（スライド 5）にある発起人企業を中心に、会員企業とともに公正な採用選考の実現とその活動を通じた人権尊重の社会づくり、これに向けて様々な取り組みを進めているところでございます。

次に、センターの主な事業（スライド 6、7）についてご紹介させていただきます。大きくは、啓発活動と認証活動というものがございます。啓発活動については、企業における採用実務の参考となる情報等の提供をはじめ、公正採用選考や人権啓発の促進・定着を目的とした研修会を企画運営しております。もう一つの認証活動ですが、これについては後ほどもう少し詳しくご説明しますが、公正採用選考の仕組みが整っている企業であることを認証する制度（スライド 8）を設けて会員企業に展開しております。

こちら（スライド 9）は、当センターのウェブサイトをコピーしたのですが、本日は、このウェブサイトに沿って当センターの事業内容をご紹介させていただきます。まず、当センターの会員サービスにおいて、最も特徴的なサービスとして認証制度というものがございます。この認証制度は、会員企業の公正採用と人権啓発の取り組み状況を評価する仕組みでございます。会員企業において、公正採用選考の仕組みや人権尊重に関する基本的な取り組みの整備状況について、客観的な基準を持って評価するものです。当センター専属の調査員の調査を経て、第三者委員会の審査をクリアすることで、この認証が得られます。現在、当該認証を取得した企業は 26 社ですが、当センターでは会員企業全てがこの認証を取得できるよう、様々な支援を行っているところでございます。この認証制度について、当センターでは、会員企業以外の皆様にも体験いただけるものをご用意しております。それが公正採用認証基準簡単チェック（スライド 9）というのですが、このサービスでは、先ほど紹介した当センターで会員向けに行っている認証審査の内容を簡素化して、各企業でセルフチェックできるようにしたものです。当センターのウェブサイト上でご利用いただけます。

この簡単チェックとはどのようなものかと言いますと、まず「社内環境整備」の状況や「採用計画と求人活動」の状況、そして「選考から入社まで」の取り組みという 3 つのカテゴリーで、それぞれ 10 問、計 30 問の設問がありまして、この設問に対して「はい」か「いいえ」で回答いただきます。

この簡単チェックの設問に回答いただくと、それぞれの解説が表示されます。例えば、「公正採用人権啓発推進員を専任していますか」という設問については、これの解説として、「厚生労働省では企業が人権問題を正しく理解・認識し、公正な採用選考を実施することを目指して、公正採用選考人権啓発推進員制度を設けている」といった解説が表示されるようになっております。この 30 問すべてについてこういった解説が表示される仕組みになっております。そしてこの 30 問すべてに回答いただくと、レーダーチャートの形で、審査結果がフィードバックされます。この簡単チェックはどなたでもご利用いただけますので、ぜひ当センターのウェブサイトをのぞいていただき、自社の公正採用選考の整備状況について確認してみてくださいと思います。

続きまして、当センターの会員サービスのもう一つの柱である啓発活動についてです。各種情報発信をはじめ、研修会の開催、ガイドブックの提供、こういったものを実施しているところです。センターでは、年 3 回の研修会を開催しております。総会の時の記念講演をはじめ、採用実務の責任者から採用実務の担当者といった受講対象に合わせたテーマでの研修会を開催しております。もちろん会員企業は無料で聴講いただけます。この写真は、本年、採用実務の責任者を対象として実施した研修会の風景になります。株式会社資生堂様に、DE & I・女性活動推進に関するテーマでご講演いただいたものになります。

続いての会員サービスですが、教材ガイドブックの提供です。スライド 10 の資料になりますが、「LGBTQ 公正採用のためのハンドブック」というものになります。採用時における性的マイノリティの方々への配慮や留意点、そして性的マイノリティに関しての基礎知識も学ぶことができる内容

となっております。そしてもう1点、スライド11になりますが、教材ガイドブック「就活ハラスメント防止ハンドブック」というものです。こちらは、採用活動における求職者の方々へのハラスメント防止という視点で、企業としてどのようなことに注意すべきか、ハラスメント防止に関する事項をまとめたものとなっております。以上が当センターの事業概要になります。当センターは会員企業とともに、今後も様々な取り組みを企画、推進しながら人権尊重の社会づくりに貢献していきたいと考えております。ご興味のある企業様は是非、当センターのウェブサイトをご覧くださいければと思います。ここまでが、公正採用人権啓発推センターの事業概要になります。

## 2. 関西電力の人権尊重の取り組みについて一人権啓発活動の事例紹介

それでは次のテーマとして、関西電力における人権尊重の取り組みについてご紹介いたします。はじめに少しだけ弊社の事業についてご紹介させていただきます。皆様もご存知だと思いますが、弊社は関西を軸に、電気事業を展開している企業でございます。現在はゼロカーボンへの挑戦を掲げ、様々な分野に事業活動を拡大しております。とはいえ電気事業が弊社の根幹でありまして、エネルギーの安全・安定供給は最重要事項でございます。エネルギーの安全・安定供給が損なわれれば、たちまちお客様や社会基盤へ多大な影響を及ぼし、人権へのマイナスの影響をもたらすことにもなります。したがって、電気事業は人権尊重の基盤を成すものと考え、積極的に取り組みを推進しているところでございます。では次に、弊社で進めております人権尊重の取り組みについて、人権研修、啓発活動について、事例などをご紹介する形でお話しさせていただきたいと思っております。

### (1) 関西電力のビジネスと人権に関する取り組み

はじめに、「関西電力の人権尊重の取り組み」(スライド14)についてご紹介いたします。「ビジネスと人権」に関する取り組みについては、皆様もご承知のことと思っておりますので、ここでは詳しいご説明はいたしません。2020年、今から5年ほど前、日本政府が『「ビジネスと人権」に関する行動計画』を策定・公表いたしました。この時期に「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、以後は略して「国連指導原則」と呼びますが、これに基づく企業における人権尊重への取り組みが社会から注目を浴びるようになってまいります。こうした背景を踏まえて関西電力では2021年に、この「国連指導原則」に基づいた「関西電力グループ人権方針」を策定し、今日まで人権尊重の取り組みを推進してまいりました。

関西電力における「ビジネスと人権」に関する取り組み実績としては、2021年に人権方針を策定して、従業員やグループ会社・取引先への周知を進めました。そして翌年2022年には、主に従業員への啓発活動を進めてまいりました。そして2023年からは、人権デュー・ディリジェンス、こちらを進めてまいりました。スライド15の資料が「ビジネスと人権」に関する取り組みの全体像を示した図になります。この取り組みには3つの柱がございます。人権方針の策定から人権デュー・ディリジェンスの実施、そして万が一、人権侵害が生じた時に速やかに被害者を救済する、こういった取り組みになります。そしてその要になるのが、資料の右側の、弊社も特に意識しておりますが、ステークホルダーとの対話になります。

次のスライド16の資料が、「関西電力グループの人権方針」になります。グローバルスタンダードに準拠した人権尊重の取り組みを進めていくために、国連指導原則が求める7つの取り組み項目である「人権尊重に対する責任」、これに始まって、「法令や規範の遵守」、「人権デュー・ディリジェンス」、「救済」、「教育・研修」、「対話・協議」、「情報開示」、こういった7つの項目を掲げて取り組みを進めているところでございます。そして「ビジネスと人権」に関する取り組みの中で近年、最も力を入れているのが、人権デュー・ディリジェンス(スライド17)になります。この取り組みは、関西電力では2023年からようやく着手してきたところでございます。この人権デュー・ディリジ

エンスについては皆さんもご承知のことと思いますが、企業における事業活動と関係する人権へのマイナスの影響、人権侵害リスクとも言いますが、これを特定し、予防を軽減する取り組みを進めることです。関西電力では、政府が策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を教科書にして取り組みを進めてまいりました。まだまだ手探りの状況ですが、ステークホルダーや有識者との対話を重ねながら、毎年見直しを行っているところでございます。

次のスライド 18 が、関西電力の人権デュー・ディリジェンスの推進体制になります。この資料の下側にありますが、各事業部門等においてそれぞれの事業における人権侵害リスクを抽出、特定し、その予防策などを検討します。各事業部門で特定された人権侵害リスクは、資料の中段の部分にある、私が所属する人財・安全推進室において取りまとめ、サステナビリティ推進会議に報告するというような体制で取り組みを進めております。

スライド 19 と 20 は、弊社の重要な人権テーマとなります。これはウェブサイトを開示しているものですが、人権デュー・ディリジェンスの実施結果を踏まえ、NGO、ステークホルダーとの対話を通じて、最も注意すべき人権侵害リスクを整理したものになります。重要な人権テーマは2つありまして、まず1つ目がスライド 19 に記載している、弊社の主たる事業である電気事業におけるサプライチェーン上の人権侵害リスクです。電気事業における各プロセス、上流は燃料開発から最下流は資機材の廃棄・リサイクルといったサプライチェーン上において、この左側に記載された人権侵害を被る可能性のある方々、ライツホルダーとも言いますが、この方々にどのような人権侵害リスクがあるかを整理したものになります。少し拡大いたしますと、例えば、電源開発や燃料採掘から燃料・資材調達など、こういったプロセスにおいては、その関係する取引先がガバナンスの脆弱な国や地域において、事業を行う際、強制労働、児童労働に関与するリスクが懸念されるといったものになります。

もう一つの重要な人権テーマとしてスライド 20 になりますが、従業員の人権侵害リスクです。従業員の中でも社会的に脆弱な立場にある方々に対し、どのようなリスクが存在するかを整理しております。こちらも拡大しますと、例えば女性には採用や昇進の不平等というリスクや、様々なハラスメントにあうリスクなどがあります。もう一つ外国籍社員においては待遇の格差とか、文化などに基づく差別が懸念されます。このように従業員の中でもより社会的に脆弱な立場にある方々への懸念する人権侵害リスクの存在を、このような形で整理しているということです。

続いてのスライド 21 の資料ですが、「ビジネスと人権」に関する取り組みの3つ目の柱である救済に関してです。関西電力では人権に関する相談窓口として、従業員向けにはコンプライアンス相談窓口と人権・ハラスメント相談窓口を整備しております。そしてお客様、地域社会、お取引先など、社外の方々には、当社のウェブサイト上のお問い合わせ窓口等で相談を受け付けております。救済に関しては窓口の実効性評価など、より充実した仕組みが必要と考えておりまして、現在この見直しを進めているところでございます。

続いては人権に関する対話でございます。スライド 22 の写真は人権デュー・ディリジェンスに関して、社外の専門家と対話を行っているものでございます。この対話では人権方針の策定や啓発活動の内容、また、最近では人権デュー・ディリジェンスの実施結果などについて、社外の有識者の方々と意見交換し助言などを頂戴して、この取り組みに反映しているところです。冒頭に申し上げましたように、「ビジネスと人権」の全体像にも書かれている通り、このようなステークホルダーとの対話が非常に重要だと認識しており、今後も関西電力の取り組みが一人よがりにならないようステークホルダーや社外の有識者の方々との対話・協議を通じて、より充実した取り組みとなるよう改善を図っていきたくと考えております。

次のスライド 23 は情報開示についてです。関西電力の人権尊重の取り組みについてはウェブサイト上に今、公開しております。また、統合報告書やESGレポートにもその概要を掲載し、すべてのステークホルダーに対し情報を公開しております。この情報開示については、弊社が普段から

ご指導いただいている有識者から、「いくら企業としてしっかり取り組みを行っていても、そのプロセスや結果について、社内外に開示していないと結局何もしていないということと同義である」と、そのように伺っております。したがってこの情報開示もとても重要な取り組みの一つになります。

以上が関西電力における「ビジネスと人権」に関する取り組みの実施状況になります。弊社よりも先進的な取り組みを進められている企業様も多々ございます。ただ、まだこれから「ビジネスと人権」に関する取り組みに着手しようと考えられている企業様や、あるいはまさに取り組みを進めているところだといった企業様にとって、何かしらのご参考になれば幸いと考えております。その上でこの取り組みを進めてきた中で、我々の気づきについて3点申し上げたいと思います。

スライド 24 になりますが、まず一つ目はステークホルダーとの連携でございます。何度も繰り返しますが、この取り組みを円滑に進めていく上で、「国連指導原則」に基づく適切な取り組みとして社内外にこれを示していくためにも、このステークホルダーや、有識者の方々との連携は非常に重要だと思います。当然、この取り組みは一過性ではございません。労働安全の取り組みなどと同様に、やはり日常的な業務に落とし込んで、PDCAサイクルを回しながら継続的に進めていく必要がございます。そのためにも社員自らがこの取り組みを理解し、地道に進めていく必要がございます。この道筋をつけていくためにもステークホルダーとの連携、これが重要だと感じました。

それから二つ目、経営層の理解とコミットメントというところです。この取り組みを経営層に理解いただいて、コミットしていただく。そして社内外に発信していくことが円滑に進めていくポイントになろうかと思います。弊社でも取り組みを進めていく中で、従業員になかなか理解いただけず、取り組みが停滞気味になることもございました。そんな時に経営層の理解、トップメッセージがあるとよりこの取り組みを円滑に進めていくことができます。

三つ目です。啓発活動の重要性ということなのですが、「ビジネスと人権」に関する取り組みは、まだまだ社会でも認知度が低く、当然、弊社の従業員の理解も不十分でした。また、これまで企業が取り組んできた人権尊重の取り組みとは異なる部分がございます。そして先ほど申し上げ通り、取り組みを従業員自らが理解し、繰り返し継続的に取り組んでいく必要がございます。したがって、まず従業員がこの「ビジネスと人権」の取り組みについて、正しく理解する必要があるかと思います。そのためにはやはり啓発活動がとても重要だなということを実感した次第でございます。

## (2) 関西電力の人権研修

では次のテーマの関西電力で実施しております人権研修の内容について、事例をご紹介していきたいと思います。先ほど「ビジネスと人権」に関する取り組みのところでも、啓発活動が非常に重要だと申し上げましたが、人権尊重の取り組みを進めていく上ではこの従業員への啓発活動、人権研修がその基盤になろうかと思います。ここからは弊社の人権研修の実施状況について、事例などをもとにご紹介させていただきます。

まず弊社の人権教育の推進体制でございます。スライド 26 になりますが、関西電力では本店及び各地域の事業活動拠点に、「同和・人権教育推進委員会」を設置しております。それぞれで年間の人権教育基本計画を策定し、自立的に人権啓発・研修を進めているところでございます。スライド 27 は、弊社における人権研修の基本的な目標になります。すべての従業員が年一回以上、人権に関する教育を受講することを目的として掲げております。2024 年度は弊社では 1 人当たりの受講回数として、約 1.72 回の人権教育を受講いただいたという実績になっております。次のスライド 28 は、2024 年度の主な人権教育の実績でございます。上から LGBTQALLY 研修や、グループディスカッションとして SOGI ハラスメント防止研修。そして講演会になりますが、役員人権研修や従業員を対象とした人権講演会、またハラスメント防止に関する職場ディスカッションなどを実施しております。これに加えて各職場での自立的な人権研修の実施、それから人権研究所様の主催によるセミ

ナー、さらには弊社が加盟しております大阪同和・人権問題企業連絡会が主催している研修会、こういったものに従業員を派遣しているところでございます。

### (3) 関西電力の特徴的な人権研修の事例

続いてここからはスライド 29 になりますが、関西電力で実施した特徴的な人権研修の事例をご紹介します。今日は4点ご紹介させていただきます。1つ目がビジネスと人権に関するeラーニング、次にビジネスと人権に関する職場ディスカッション、そして3つ目はSOG Iハラスメント防止ケーススタディ、最後4つ目はLGBTQ-ALL Y養成研修の4つです。

#### 1) ビジネスと人権 eラーニング

まず1つ目のビジネスと人権に関するeラーニングからご紹介いたします。スライド 32 になりますが、先ほど「ビジネスと人権」の取り組みの中でも少しお話いたしました、2021年に弊社が人権方針を策定した後、これを全従業員に理解浸透を目的に実施したeラーニングになります。ここでは「国連指導原則」を踏まえて、企業に求められている人権尊重に関する基本的なことをeラーニングで学習いただきました。スライド 33 からは実際にそのeラーニングで使用した資料になります。「ビジネスと人権」に関する取り組みの歴史的経緯から各国の対応状況の解説に始まり、企業が人権への影響を考慮すべき対象など、「国連指導原則」に基づく基本的な内容についてスライド 33 で示しているようなイメージ図を使って学んでいただきました。次のスライド 34 は、企業が人権への影響を配慮すべきケースについて解説したページになります。企業が直接的に引き起こしている人権侵害やビジネスパートナーなど第三者が、人権へのマイナスの影響を及ぼしているケースに対して、関係する企業が対応を求められていることを説明しております。そしてスライド 35 では、具体的な人権侵害の事例を用いて詳しく説明しております。また資料にはつけていませんが、児童労働の事例として、かなり以前になりますが2000年頃、アフリカのコートジボワールのカカオ農園で常態化していた児童労働に企業が関与していたケースなどを取り上げて解説しています。このように企業が間接的にも人権へのマイナスの影響を助長した場合、あるいは助長していない場合でもサプライチェーン上でつながっている企業は、ビジネスパートナー等に対し適切に対応する必要がということを説明しております。こちらのスライド 36 は、企業が関わる人権侵害がどのようなものなのか、クイズ形式でスライド化しているものです。例えば、サプライチェーン上の取引先が、外国人技能実習生に対し、強制的に業務に従事させていた場合、発注者は責任を問われるのかという設問でございます。これに対し回答として次のスライド 37 で、この事例は労働安全衛生や強制労働、それから外国人労働者への人権侵害の可能性があって、発注者や購入者であっても企業の責任が問われる可能性があるということを解説しております。このような形でスライドに工夫を加えながら、少しでも「ビジネスと人権」について理解を深めていただくような仕様としております。

#### 2) ビジネスと人権 職場ディスカッション

2つ目の人権研修事例になります。スライド 39 からは、「ビジネスと人権」に関して、全従業員にさらに学びを深めていただくために企画したものです。「ビジネスと人権に関する職場ディスカッション」と呼んでいますが、こちらも先ほどと同じく2021年に策定した弊社人権方針について、従業員の理解・浸透を目的に作成したものです。職場内研修として各事業所の小集団単位で、この教材を使ってグループディスカッションを行っていただきました。スライド 40 がそのケーススタディの設問になります。サプライチェーン上の取引先にて人権侵害が生じたという設定です。役職者などがこのケーススタディの進行役となって、参加者によるディスカッションを進めていただき

ました。

また資料にはつけていませんが、ケースの内容は、設備工事の担当者を主人公としたもので、その担当者が管理する工事、その施工会社が外国人技能実習生への人権侵害を行っていた。そのことが発覚したこの問題に対して、人権の観点から見た問題点やあるいは発注者である自企業への影響は何か、また本件を防ぐためにどのような対応が必要であったかといったことについて、ディスカッションしていただくという内容です。これらのケーススタディ教材ですが、各職場で進めていただく以上、その進行役となる方のサポートツールが必要となります。そのための解説用のシートを作っており、この解説シートには問題点から対策、そして最後のまとめといった3つのポイントを記載しております。例えば、問題点の解説シートとして「A社の行為は外国人技実習生のパスポートを回収して逃亡できないようにした上で、恒常的に長時間労働を強いて、逆らう者には暴行を加えるといった人権侵害であり、労働法規に違反するものである」と。進行役の方がこのような形で参加者に解説するポイントを記載しているものです。また、同じく進行役の解説用シートの対策に関する部分になりますが、今回のケーススタディにある事象を顕在化させないためにどういった対策があるのかということ、いくつか例を挙げて記載しております。例えば、発注時に「A社に対し発注者の人権尊重への姿勢を周知し、人権侵害を生じさせないよう注意喚起する」とか、あるいは「万一、A社において人権侵害が判明した場合、発注者からA社に対しこの問題に適切に対処するよう働きかける」。こういったものを対策例としてまとめた内容になっております。最後に、このディスカッションのまとめの部分ですが、これは進行役から、このケースの特徴や注意すべき点について次のように説明をしていただくものです。このケースでは「発注者は経営リスクのためだけでなく、社会における人権リスクを予防、軽減、是正すべく、取引先などに対して発注者の影響力をもって、人権尊重への取り組みを進めていくことが求められる」といった形でまとめております。このようにケーススタディでは、進行役に対する支援ツールも準備して、グループディスカッションを進めていただきました。

### 3) SOG I ハラスメント防止ケーススタディ

続いて3つ目の人権研修事例は、SOG I ハラスメント防止ケーススタディでございます。まず SOG I ハラスメントについてですが、あまり聞き慣れない言葉だなという方もいらっしゃるかもしれませんが、念のためおさらいとしてお聞きください。SOG I ハラスメントとは、性的指向や性自認に関することで行われる嫌がらせ、差別的な言動、それからいじめ・暴力などを指し、性的マイノリティの方々への精神的な苦痛を与える行為とされています。このSOG I ハラスメントは、パワハラ防止法によって2020年6月から企業に防止義務が課せられたハラスメントの一種ということで認識いただければと思います。

このSOG I ハラスメント防止ケーススタディですが、関西電力ではSOG I ハラスメントの防止と性的マイノリティの方々への適切な理解促進を目的に本教材を作成し、各職場でグループディスカッションをしていただきました。本日ご紹介している教材の事例(スライド42)は、従業員のゲイの方が、職場の懇親会において直属の上司より、ゲイであることを同僚らに公表せよと強制した。いわゆるカミングアウトの強要というSOG I ハラスメントを取り上げたものになります。事例そのものは関西電力で発生したものではございません。ただ、実際に他企業で生じた事例を参考として作成しております。

資料にはつけておりませんが、先ほどの「ビジネスと人権」のケーススタディと同じく、進行役用のサポートツールを補助資料として作成しております。これはディスカッションをうまく進めていただくために、議論のポイントを整理したものになります。本件スタディの問題点は何か、その回答例などをここに記載しております。例えば、問題行為としては「ホモと呼ばれてからかわれた」ことや、あるいは「執拗にカミングアウトを強要した」などが挙げられ、これらは誹謗中傷、パワハ

ラに該当するということを解説しております。また、この事象の原因について整理したものも作成しております。この事例の原因としては、「LGBTQに関する知識不足」が原因だとか、あるいは「職場の風通しの悪さ」というものがあると解説しています。これらを防止するためにはLGBTQに関する研修を繰り返し行うことが必要だ、また問題行為に対し誰でも異を唱える、そういった職場環境づくりの必要性などを対策例をここに整理しております。そして、最後に進行役のまとめ用の解説資料になりますが、「本ケースからの学び」という切り口で問題点や防止に向けた注意点などを共有いただけるような内容となっております。例えば、「プライバシーに関わる情報の開示を強要することはパワハラに該当する」、「カミングアウトは強要するものではなく、またセクシュアリティに関しては誰にも言わない、言いたくない人も多数存在する。こういったことを理解してほしい」といった内容の解説資料となっております。

このSOGIハラスメント防止ケーススタディでは、さらには参考資料をつけております。スライド43の資料になりますが、性的マイノリティに関する基礎知識を学んでいただけるよう添付しております。こちらは冒頭申し上げましたSOGIハラのSOGIについての解説や、スライド44では基本的な部分ではありますが、LGBTQといった用語の説明も加えています。次のスライド45は「セクシュアリティマップ」と言ひまして、性のあり方がどのようなものなのかということについて、カラダの性、ココロの性、スキになる性、この3つの要素に分解し考えるための視覚的な枠組みとして示しています。一人一人のセクシュアリティがいかに多様で、複雑なものであるかということを理解していただくための教材として添付しております。また性的マイノリティの方への差別的な言動などを明示し、こうした言葉が相手を傷つける人権侵害につながることを注意喚起しております。スライド46の資料は、今回ケーススタディで取り上げたカミングアウトとは何か、アウトティングについて注意喚起した資料になります。

最後の参考資料には、性的マイノリティの方々への理解を深め、ぜひその支援者であるALLY(アライ)として行動してほしいという思いを込めて、このALLYとは何かということをもとめております。

あと、このケーススタディでも、先ほどの「ビジネスの人権」に関するケーススタディと同様に、進行役のサポートとなる支援ツール、そして特に性的マイノリティの方への理解を深めるような応用教材、こういったものも添付して職場で使っていただけるようにしております。

#### 4) LGBTQ-ALLY養成研修

最後の研修事例となります。スライド48の資料が、LGBTQ-ALLY養成研修と呼んでいるものになります。先ほどご紹介したSOGIハラスメント防止ケーススタディは、あくまで性的マイノリティの方々へのハラスメント防止、これを主とした研修でございました。しかし、こちらはより性的マイノリティの方々への理解を深めていただき、誰もが働きやすい職場環境の構築や、そして性的マイノリティの方々への偏見・差別の防止を目的に企画したものでございます。関西電力では、この研修を2023年から毎年実施してまいりました。スライド48には昨年の実施結果を載せていますが、初年度は管理職の方を対象として、延べ4日、1,000名弱の方に受講いただきました。講師は企業の性的マイノリティの支援を行っている(株)OUTJAPANさんをお願いしております。また、この研修では、専門講師に加えて実際に性的マイノリティの当事者の方にも登壇いただいて、その体験談などをお話いただきました。

#### 5) 研修後のアンケート結果など

ここからは資料としてつけていませんので大変申し訳ないのですが、この研修のアンケート結果について少しご紹介したいと思います。アンケート結果では、受講者の有益度・理解度ともに非常に高い結果でございました。ただ受講者を年代別に見たところ、有益度・理解度は総じて高い傾向

にあるのですが、受講者の年代が高くなるにつれて、その度合いが低くなるといった傾向が見受けられました。それから自由記述欄に寄せられたコメントになりますが、一部残念ながら否定的なコメントもありました。ただ、ほとんどが肯定的な意見・感想で占められておりまして、性的マイノリティの方に関して正しい知識・理解が得られたということに対する有意義であったというコメントが多数ございました。また従業員が正しく認識し理解を含めていくためには、この研修は継続的に実施すべきという意見や、管理職に限定せず、受講対象を一般社員にも広げていくべきだなどの意見も多数頂戴いたしました。

こうしたアンケート結果を踏まえて、2025年度は受講対象を管理職から一般社員まで拡大して実施いたしました。その結果4日間で、延べ1584名の方に受講いただきました。この研修については次年度以降も開催していきたいと考えており、できれば全従業員必須の研修として継続していきたいと考えているところでございます。

以上が弊社で実施してきた人権研修の事例となります。

#### **(4) 関西電力の人権研修の課題・気づきなど**

それでは最後にまとめとして、弊社における人権研修の課題・気づきなどについて、3点申し上げます。

##### **eラーニングの限界**

まず一つ目は、eラーニングの限界というところです。冒頭にお話しいたしましたビジネスと人権に関するeラーニングがまさにそうなのですが、eラーニングは、多くの従業員にスピード感を持って研修を行うことができる非常に魅力的なツールではあるのですが、研修内容について受講者に正しく理解いただけたかという点では、少々難しいことを実感している次第です。これはもう人権研修に限らず、どのような研修も同じなのかなと考えておりますが、eラーニングという形態での研修実施については、多くの方々にスピーディーに実施できるという長所を活かしつつ、クイズ形式や、あるいはeラーニング実施後に同僚らとディスカッションをしていただくといった、より受講者が考える機会などを設けることで、研修内容についてより理解を深めていただく、そのような工夫が必要ではないかということを感じております。

##### **リモート研修の有効活用**

次に二つ目、リモート研修の有効活用ということです。コロナ感染症によって、関西電力でもリモート研修は一気に広がりました。今は研修形態の主流となっております。関西電力は、事業所が、関西に点在しておりますので、このリモート研修を導入したことで遠隔地の受講者も研修に参加しやすくなり、これまでより研修を受講しやすい環境が整ったと考えています。ただ、全てリモート研修でいいのかという課題もあります。やはり対面研修には、対面研修の良さというところがあるかと思えます。今後は研修内容にもよりますが、研修効果を高めていくという点で対面研修とリモート研修、この二つを上手く組みわせていく工夫が非常に重要であると感じているところでございます。

##### **人権研修のキーパーソンの養成**

最後に3点目、人権研修のキーパーソン養成という話です。人権研修を企画したり、社内で講師を行えるキーパーソンの存在は、非常に重要です。関西電力では、先ほどご紹介したグループディスカッションなどがまさにそうなのですが、この進行役に、知識とか理解が伴っていないと、期待する研修効果がなかなか得られないと考えます。また、人権研修を行えるキーパーソンが職場に存

在することは、職場における従業員の人権を守る上でも非常に重要であると考えております。ただ、このキーパーソンの養成は一朝一夕にできることではありません。一回人権研修に受ければ、キーパーソンになれるのか、そういうものではないと考えます。この養成には、なかなか時間かかるなというところなんです、地道ながらに少しずつ社内外の研修に対象者を派遣しながら、キーパーソンを増やす、養成する、こういった取り組みを進めているところでございます。

## おわりに

以上、駆け足になったところもございしますが、関西電力の人権尊重の取り組みについてご紹介させていただきました。人権尊重の取り組みについては、いろいろ手を変え、品を変え、様々な工夫が必要かと思っておりますので、何か皆様の参考になればと思っている次第でございます。本日は、ありがとうございました。

(注) 文中に「資料をつけていませんが・・・」と記した箇所が何か所かありますが、これは実際の講演においてはスライドとして投影しているものの、本講演資料には含まれていませんのでご留意ください。