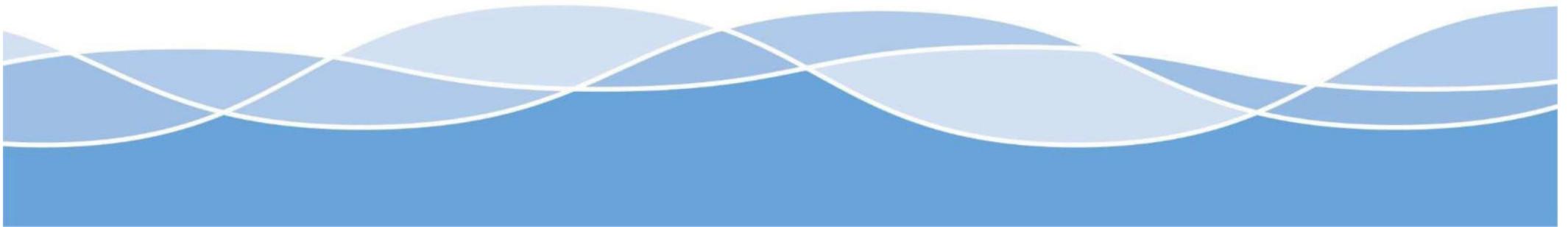


# 人権尊重の企業づくり

～公正採用選考や人権研修の取り組みを中心に～



- 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について
- 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. 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について
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

# 一社) 公正採用人権啓発推進センターとは



The screenshot shows the website header and a main banner. The header includes the organization's name, a home icon, a search icon, and a text size selector. The main banner features a background image of yellow flowers and text promoting fair employment based on suitability and ability.

一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター

お問い合わせ

文字サイズ 小 中 大

宣言・認証

公正な採用選考のために

知っておきたい 就活情報

公正採用人権啓発推進センターとは

活動実績

入会のご案内

会員コーナー

適性と能力に基づいた ——  
差別のない公正な採用をめざして

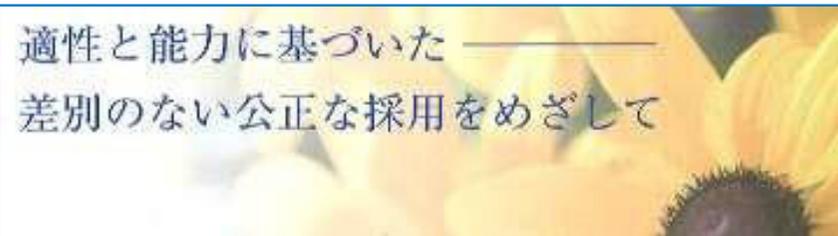
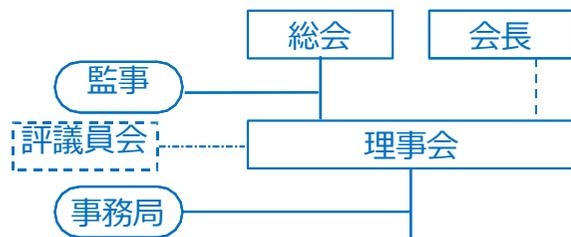
認証企業 電力株式会社 ・株式会社 関電エネルギーソリューション

ルドベキアの花言葉は「公正」

当センターは、公正な採用選考をめざす企業の集まりです。行政など関係機関と連携し、公正な採用の実現を通じた人権尊重の社会づくりにむけ、さまざまな取組みを推進しています。

# 一社) 公正採用人権啓発推進センターとは

設立	2011年11月24日
所在地	〒540-0033大阪府中央区石町2-5-3 大阪府立労働センター南館9F
会員数	146社 ※2025/1/1時点
賛助会員	大阪商工会議所・一般社団法人関西経済同友会・公益社団法人関西経済連合会
関係行政	大阪労働局・大阪府〔商工労働部〕
理事長	元・大阪府商工労働部長
発起人 企業	大阪ガス株式会社 ・ <b>関西電力株式会社</b> ・ 近畿日本鉄道株式会社 株式会社クボタ ・ 京阪電気鉄道株式会社 ・ サントリーホールディングス株式会社 資生堂ジャパン株式会社 ・ 住友電気工業株式会社 ・ 積水ハウス株式会社 株式会社ダイエー ・ ダイキン工業株式会社 ・ 大和ハウス工業株式会社 西日本電信電話株式会社 ・ 西日本旅客鉄道株式会社 ・ 日本生命保険相互会社
設立趣旨 (抜粋)	企業が相より、人権に関係する団体の協力のもと、人権CSRの取組みとして、 <u>公正採用選考システムの確立および社内人権研修等の推進に関する基準を定め、 その実現に向けたさまざまな支援を行うために</u> 「一般社団法人公正採用人権啓発推進センター」を設立します。



<https://kousei-jinken.or.jp/>

## 事業活動

### 啓発活動

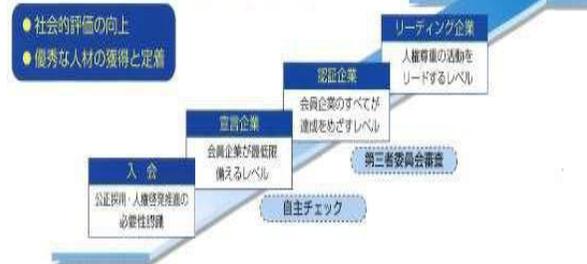
- 会員対象研修会・講演会の開催
- 会員・非会員・学生への情報発信



### 認証活動

- 公正採用企業としての「認証」
- 「認証・宣言」の制度開発
- 「認証・宣言」のPR

会員企業の取り組みステップアップイメージ



### 関連行政機関・団体との連携

- 各種研修会への講師派遣
- 各種会議・PTへの参画
- 各種啓発活動への参画



当センターは、企業の採用実務の参考になる情報・サービスを提供や、企業における公正採用と人権啓発の促進・定着にむけた「研修会」や「認証制度」サービス等を展開。



## 認証制度とは

### ● 公正採用人権啓発推進センター「認証制度」とは？

- 「認証制度」とは、当センターの会員企業の公正採用と人権啓発の取組状況を、客観的な基準で評価する制度です。会員企業が自主チェックの上で取得する「宣言」と「宣言」取得企業が第三者委員会の審査を経て取得する「認証」の2段階で構成されています。当センターでは、会員企業すべてが「認証」を取得できるよう、さまざまな取り組みの支援を行っています。
- 認証制度においては、採用業務全般を人権デュー・ディリジェンスに基づくアクションサイクル(\*1)に分類しており、「認証」審査時には、企業の実際の取組内容を適法性はもとより、様々な方向から精査します。
- 「認証」を取得した企業は公正採用における人権リスクへの対応として必要なアクションサイクルを実施している企業として、社会的な評価を高め、優良企業として、優秀な人材の獲得と定着が期待できます。

⇒ 「宣言」企業数 80社 (2025.1.1現在)

⇒ 「認証」企業数 26社 (2025.1.1現在)

※五十音別、業種別で宣言・認証企業の検索ができます。



認証事業の積極的な活用で  
企業価値を高めよう！



公正な採用選考と人権啓発推進に取り組む  
宣言・認証企業



## 公正採用センター



公正採用センターとは

当センターは、公正な採用選考をめざす企業の集まりであり、行政など関係機関からの支援・協力を受け、相互に連携しながら、公正な採用の実現を通じた人権尊重の社会づくりへ貢献しています。そのために、企業の採用実務の参考になる情報・サービスを提供するとともに、企業における公正採用と人権啓発の促進と定着を目的とした「認証制度」を運営しています。当センター加入により、公正な採用実務の実践で社会から評価される企業を共にめざしませんか。

公正採用選考の取り組みレベルを簡単判定！  
「公正採用・認証基準」簡単チェック

「公正採用・認証基準」簡単チェック

以下のフォームに必要事項をご入力の上、「確認画面へ」ボタンをクリックして下さい。

「所属」「会員」欄ともに入力は必須となっておりますので、必ずご入力下さい。

企業（所属・職種）  
 採用業務部門等  
 人権啓発部門  
 それ以外（行政・学生種）

会員  
 会員  
 非会員

## 各自で自社の状況をチェック(30問)

※ リセットする × 確認画面へ → はクリックしないでください。

「公正採用・認証基準」簡単チェック

以下のフォームに必要事項をご入力の上、「確認画面へ」ボタンをクリックして下さい。

「所属」「会員」欄ともに入力は必須となっておりますので、必ずご入力下さい。

企業（所属・職種）  
 採用業務部門等  
 人権啓発部門  
 それ以外（行政・学生種）

会員  
 会員  
 非会員

学生の方へ  
設問は企業の採用関係に従事する方を想定していますが、回答後に表示される解説を企業研究の参考にしてください。

「公正採用・認証基準」簡単チェックは、当センターで行っている認証審査の内容を簡素化し、各企業でセルフチェックできるようにしたものです。

## 「LGBTQ公正採用のためのハンドブック」

**LGBTQ公正採用のためのハンドブック**

～採用の場面を中心とした考え方やポイント解説～

2023年改訂版  
2018年初版

制作：株式会社アウトジャパン  
**OUT JAPAN**

発行：一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター  
(編集)



**目次**

はじめに	P 2
今回のハンドブック改訂にあたって	P 3
<b>&lt;基本編&gt;</b>	
1. LGBTQとは	P 4
2. LGBTQに関連する国内法整備の状況	P 8
3. LGBTQの人たちが職場で感じていること	P11
4. LGBTQの人たちをはじめ誰もが働きやすい職場にするために	P14
<b>&lt;実践編（採用）&gt;</b>	
1. 採用活動	P18
(1) 基本的な態度	
(2) 事前準備	
2. 広報活動	P21
(1) 採用方針（ホームページ、パンフレット）	
3. 募集活動	P22
(1) 公式サイトでの採用ページ、採用パンフレット等	
(2) 採用説明会	
(3) 採用エントリー	
(4) リクルーターへの理解促進	
4. 採用選考	P26
(1) 書類選考	
(2) 筆記試験	
(3) 面接	
5. 内定後～入社までの対応	P31
(1) 他の内定者への情報公開	
(2) 内定者研修	
(3) 雇い入れ時の健康診断	
(4) 中途入社、契約社員、派遣社員などの受入れ時	
<b>&lt;実践編（雇用）&gt;</b>	
1. 新入社員研修	P32
2. トイレ、更衣室、健康診断等	P32
3. 社内LGBTQ施策	P36

■当事者が職場に望む施策

引き続き、職場環境に関するアンケート調査のデータから、当事者が職場でどのような社内施策が実施されることを望んでいるか、を見ていきます。

**21. LGBTQ施策・希望**

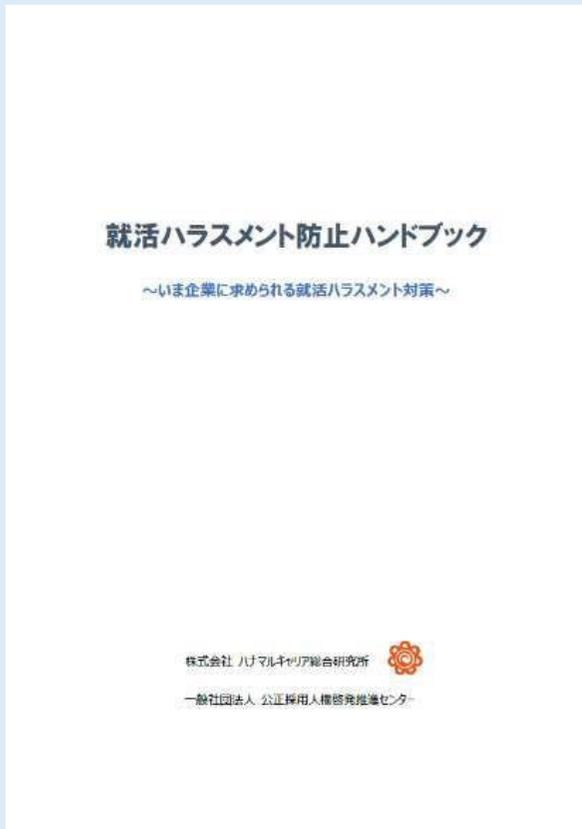
トランスジェンダーでは「性別一性限がいない含むトランスジェンダー従業員への配慮」(70%)が最も高くなっています。LGBでは「福利厚生で同性パートナーを配偶者として扱う」(73%)が最も高くなっているのは当然として、社内規程などでの差別禁止の明文化、経営層の支援宣言や勉強会などの職場内での啓発を望む声(58%)も多くなっています。

相談窓口の設置を望む当事者の割合がこれより低いのは、「そもそも社内でカミングアウトできない、しづらという方が多い」と考えられます。

■企業におけるLGBTQ施策

米国では、人権団体ヒューマンライツ・キャンペーンがCORPORATE EQUALITY INDEXという評価指標を策定し、主要な企業に対してLGBTQへの取り組みなどの程度実施しているかを調査し、点数として発表しています。日本でも2016年、任意団体 work with Pride が様々な企業・団体と協働して「PRIDE 指標」を策定しました。応募してきた企業に対して審査を行い、ゴールド/シルバークロウズという認定を渡し、公式認定マークの使用

## 「就活ハラスメント防止ハンドブック」



目 次

はじめに ..... P 2

**第Ⅰ章 企業活動とハラスメント**

1. 職場におけるハラスメントの状況 ..... P 3

2. 企業に求められるハラスメント対策の基準レベル ..... P 4

**第Ⅱ章 就活ハラスメントの現状**

1. 就活ハラスメントとは ..... P 5

2. 就活ハラスメントの実態 ..... P 6

3. 就活ハラスメントが発生する構造要因 ..... P 12

**第Ⅲ章 就活ハラスメントと法規制**

1. 労働施策総合推進法（パワハラ防止法）等との関連 ..... P 14

2. 職業安定法との関連 ..... P 18

**第Ⅳ章 就活ハラスメントの防止対策**

1. 雇用する労働者に準じたハラスメント防止対策の実施 ..... P 20

2. リクルーター、OB・OG訪問等におけるハラスメント防止対策 ..... P 24

3. ウェブ面接、メールやSNSなど利用時の注意点 ..... P 27

<巻末資料> ハラスメント対策関連法（指針を含む） ..... P 28

**第Ⅰ章 企業活動とハラスメント**

**1. 職場におけるハラスメントの状況**

ハラスメント(harassment)は、社会における多岐にわたる場面での「いじめ・嫌がらせ」を指す言葉として定義してきた。「他者に対する発言・行動等が相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与える、脅威を与えること」と定義されている。その内容は迷惑行為として対処されるものから不法行為となるものまで幅が広がり、うつ病、自殺に追い込まれる例も出ており、深刻な社会問題となっている。

このようにハラスメントはそもそも重大な「人権侵害」であるにも関わらず、厚生労働省が公表した統計によれば、2019年度のハラスメント関連を含む精神障害の労災請求件数、うち支給決定件数は、ともに過去最高（下回参照）となっており、増加の一途をたどっている。また、同年度の都道府県労働局等への民事上の個別労働紛争の相対件数では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが8万7千570件（過去最高）と、8年連続トップとなっている。

精神障害に関する事業の労災補償状況（厚生労働省 2020年6月公表）

年度	請求件数	支給決定件数	一歩一歩率
2014年度	1,512	472	31.2%
2015年度	1,510	498	33.0%
2017年度	1,712	508	29.7%
2018年度	1,821	455	25.0%
2019年度	2,080	519	25.0%

支給決定件数における上位項目（「特別な出来事」を除く）

1. 「いじめ・嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(79件)
2. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化をまじまじの出来事があった(68件)
3. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした(55件)
4. 公認書以上にあたって連続勤務を行った(42件)
5. セクシュアル・ハラスメントを受けた(42件)

現時点において、こうしたハラスメントを明確に禁止する法律はないが、2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）をはじめ、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では、事業主にハラスメント防止対策を講じることを義務付けており、加えて、労働契約法、労働安全衛生法、刑法、民法などにも抵触する恐れがあり、ハラスメント問題を放置することはコンプライアンス違反として企業の存続に大きな影響を及ぼすリスクになりうる。

職場におけるハラスメントには、「パワー・ハラスメント（以下、パワハラ）」、「セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）」、「マタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ）」、「モラル・ハラスメント」、「アルコール・ハラスメント」、「フエンダー・ハラスメント」、「S O G I（ソシ）・ハラスメント」「リモート・ハラスメント」などがあげられ、ハラスメントの種類は今や30種類以上ともいわれる。

なぜこれほどまでにハラスメントは増加してきたのか、それは、ハラスメントに対する社会的な問題意識の高まり、ジェネレーションギャップ、ストレス社会、スマートフォンの普及やSNSの広まりなどが挙げられる。

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について
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

# 関西電力のビジネスと人権に関する取組み

## 背景・経緯

- ▶ 企業は、人権尊重への取り組みについて、国際的、国内的に求められており、さらにその対象は自社のみならず、サプライチェーン全体にまで及んでいます。
- ▶ 至近では、2023年4月に経産省「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実務参照資料」が公表され、国も企業における人権尊重の取り組みを後押ししているなど、ますます、企業として取り組むことの重要性や社会の関心は高まっています。
- ▶ このような背景を踏まえ、関西電力は2021年に「関西電力グループ人権方針」を策定し、以降、人権尊重への取り組みを推進してきました。

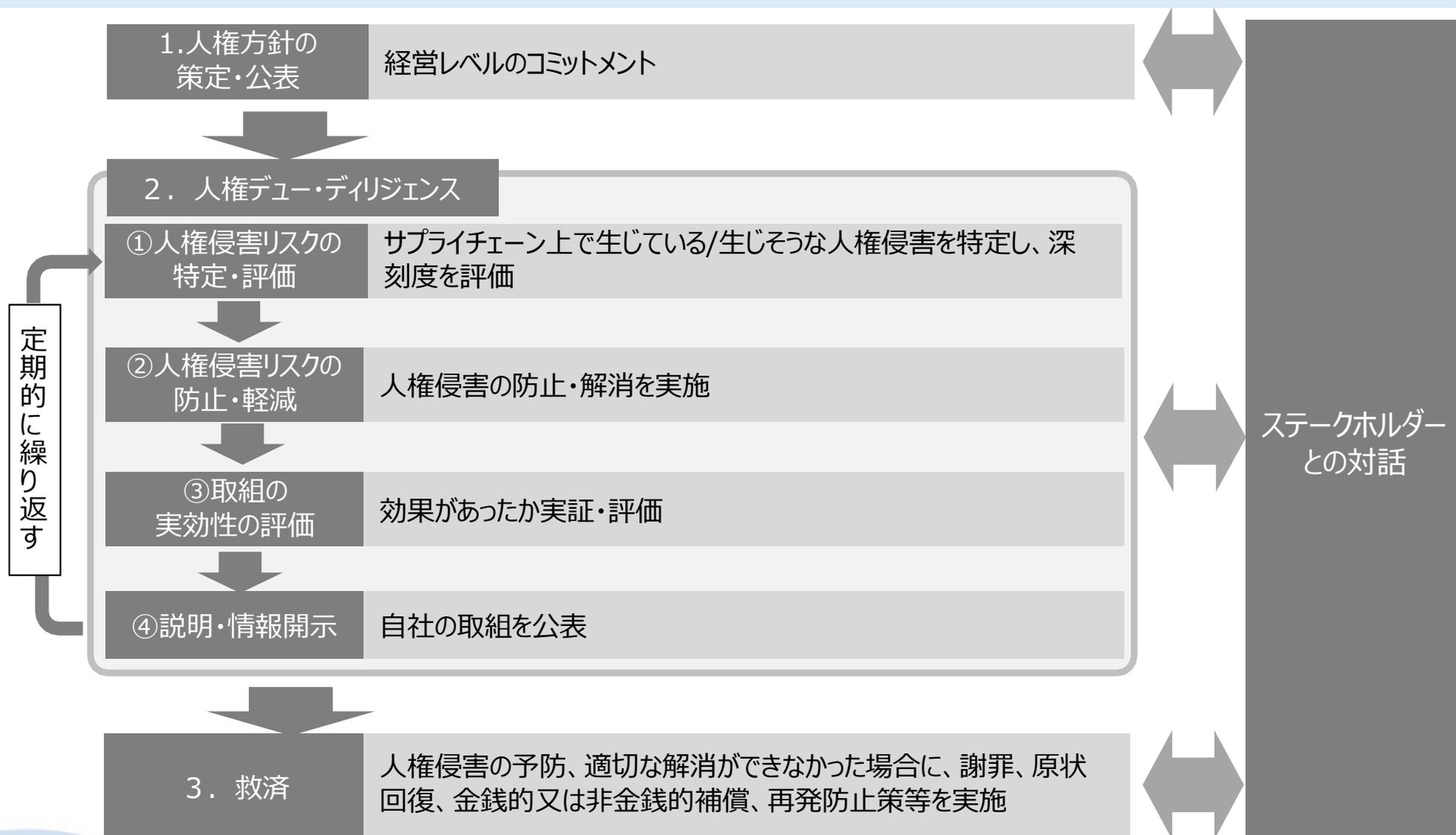
### 社会

- 2011年3月 「ビジネスと人権に関する指導原則」国連人権理事会において全会一致で支持
- 2020年10月 日本政府「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」を策定・公表
- 2022年9月 日本政府「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」を策定
- 2023年4月 経産省「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実務参照資料」を公表

### 関電

**2021年12月**  
**関西電力グループ人権方針**  
**制定**

➤ 「ビジネスと人権」に関する取り組みは、人権方針の策定、人権デュー・デiligエンスの実施、そして人権侵害被害者に対する救済への対応が必要とされている



出典:2023.4.4経産省「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実務参照資料」より作成

➤ 当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が求めるグローバルスタンダードに準拠した人権尊重の取組みを推進していくために、

**2021年12月21日に「関西電力グループ人権方針」を制定。**

## 1. 人権尊重に対する責任

関西電力グループは、自らが人権侵害をしないことに加え、事業活動を通じて起こりうる人権への負の影響を防止または軽減することにより、人権尊重の責任を果たします。

人権尊重への責任は、関西電力グループ各社の全ての役員と従業員に適用します。ビジネスパートナー、サプライヤー、その他の関係者による人権への負の影響が関西電力グループの事業活動等と直接関係している場合、関西電力グループは、これらのビジネスパートナー、サプライヤー、その他の関係者に対して、人権を尊重し、侵害しないよう求めます。また、これらのパートナーが人権を尊重していない場合、関西電力グループは適切に対処します。

## 2. 人権尊重に関連した法令や規範の遵守

関西電力グループは「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」および人権に関する国際規範、ならびに国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」および各国のビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）を支持、尊重します。

関西電力グループは事業活動において、各国の国内法および規制を遵守します。また、国際的な人権規範と各国法の間には矛盾がある場合、国際的に認められた人権の原則を最大限尊重するための方法を追求します。

## 3. 人権デュー・デリジェンス

関西電力グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、事業活動と関係する人権への負の影響を特定し、予防、軽減する取組みを進めます。

## 4. 救済

関西電力グループが人権への負の影響を引き起こす、またはこれを助長したことが明らかになった場合、適切かつ効果的な救済措置を講じるよう努めます。

## 5. 教育・研修

関西電力グループは、本方針が企業活動全体に浸透、定着するよう、また、本方針が理解され効果的に実施されるよう、全ての役員および従業員に対して適切な研修を行います。

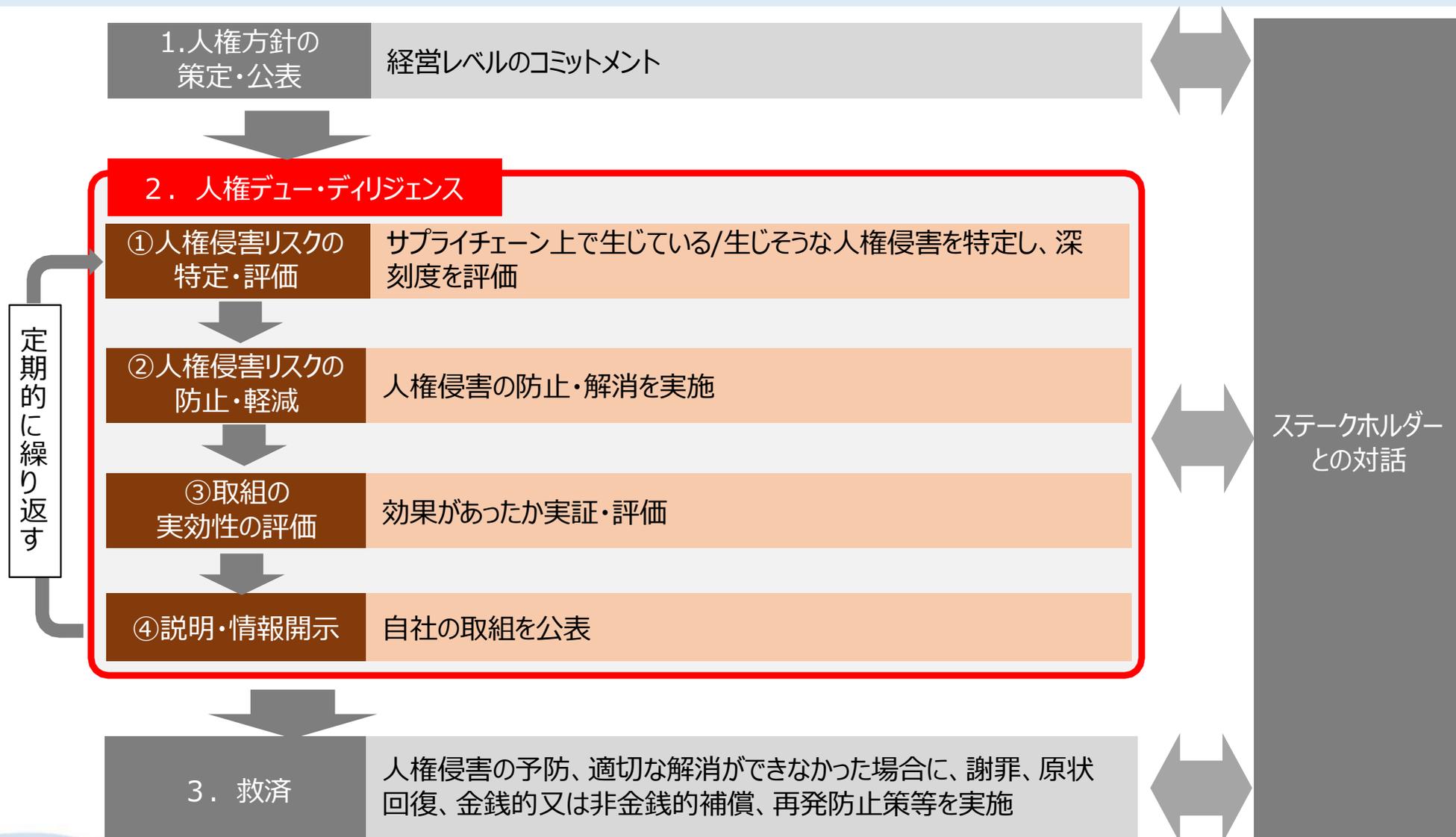
## 6. 対話・協議

関西電力グループは、事業活動に関連する人権課題について、継続的にステークホルダーとの対話を行い、人権尊重への取組みを進化させます。

## 7. 情報開示

関西電力グループは、人権尊重の取組み、および人権尊重の取組みの実施状況について開示します。

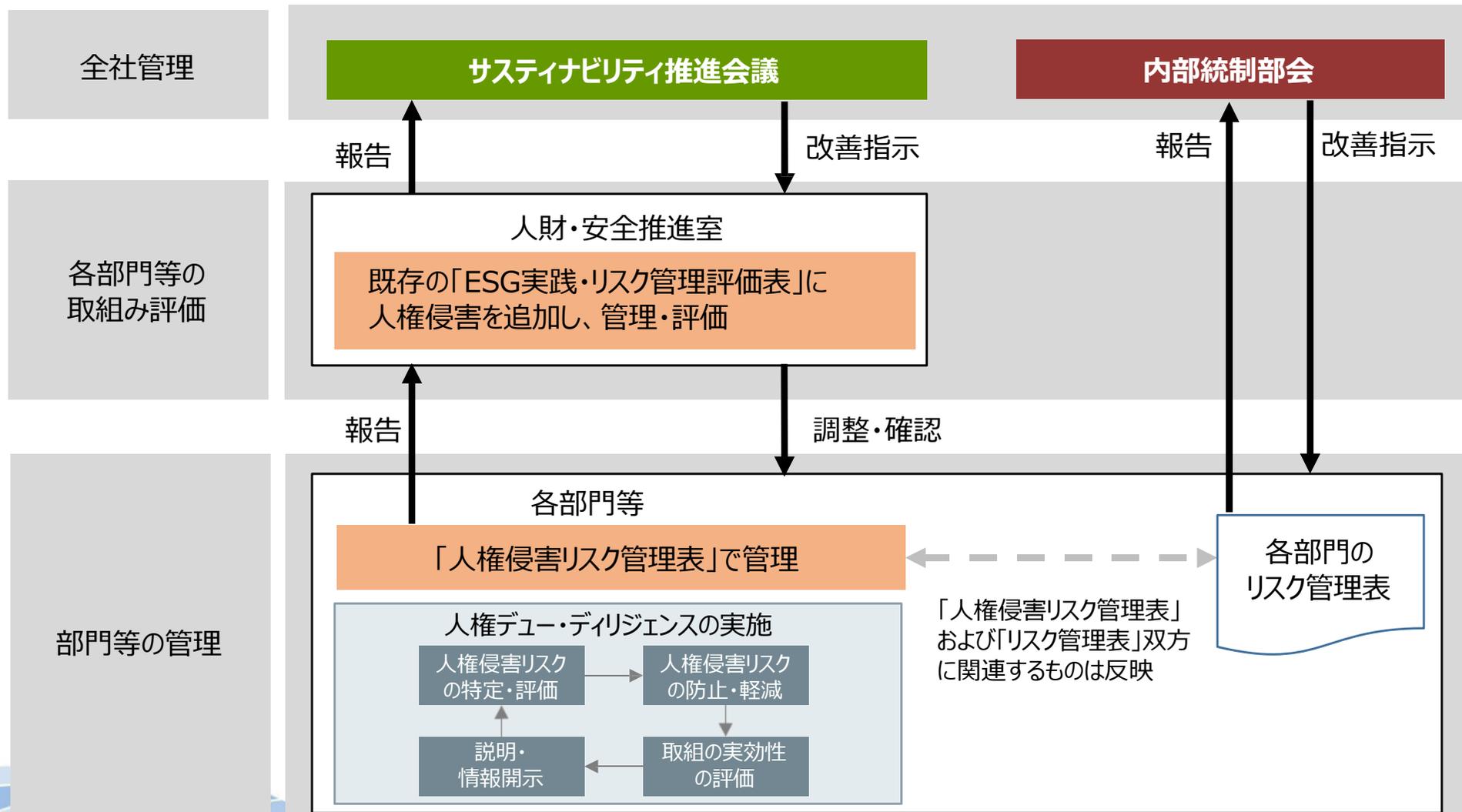
➤ 「ビジネスと人権」に関する取り組みは、人権方針の策定、**人権デュー・ディリジェンスの実施**、そして人権侵害被害者に対する救済への対応が必要とされている



出典:2023.4.4経産省「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実務参照資料」より作成

# 人権デュー・ディリジェンスの推進体制

- 部門単位で人権デュー・ディリジェンス（人権侵害リスクへの対応）を実施し、人権侵害リスク管理表により、リスクを特定・管理
- 各部門の実施結果を人財・安全推進室が取りまとめ、サステナビリティ推進会議に報告



# 重要な人権テーマへの対応（サプライチェーン上の人権侵害リスク）

- 当社および関西電力送配電（株）は、電気事業のサプライチェーン上における各プロセスにおいて、どのようなライツホルダーが存在し、その人権侵害リスクとして、どのようなものがあるか認識した上で、これらのリスクの顕在化防止にむけて取組みを進めています。

	燃料開発 電源開発	燃料採掘	燃料調達 資機材調達 請負工事	発電	電力流通	電力販売、営業 活動、その他 サービス提供	資機材等 リサイクル ・廃棄
従業員	差別・ハラスメントなどの不当な扱い／不適切な報酬／人手不足や無理な納期指示による長時間労働／ 過酷な労働環境や危険作業／強制労働／救済への適切なアクセスの欠如／ストライキなどの制限／居住地の制限						
取引先 (孫請け以降 も含む)	ガバナンスが脆弱な国・地域における劣悪な 労働環境・強制労働・児童労働			工事等における安全で健康的な 作業環境の侵害			工場における 安全で健康的 な作業環境の 侵害
地域住民 ・先住民	十分な協議や情報開示の欠如・強制移住など／気候変動に伴う負の影響／救済への適切なアクセスの欠如／ ガバナンスが脆弱な国・地域の土地権や生活環境への影響						
		海外での採掘 における心身 の健康被害	環境汚染 などによる 健康被害	発電所周辺 の環境悪化に よる健康や生活 への影響	設備周辺の環 境悪化による 健康や生活へ の影響		不適切な廃棄 処分などに よる健康被害
人権 擁護者	表現活動に対する不当な制限や妨害／物理的攻撃、脅迫、または嫌がらせ／救済への適切なアクセスの欠如						
お客さま (消費者)	電気等の安定供給を損なうことによる生活環境への影響						

<https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/due-diligence/human.html>

# 重要な人権テーマへの対応（従業員の人権侵害リスク）

- 当社および関西電力送配電（株）は、女性やLGBTQ、障がい者など、社会的に脆弱な立場にあるライツホルダーの人権侵害リスクを認識し、これらのリスクが顕在化することを防ぐための取り組みを進めています。

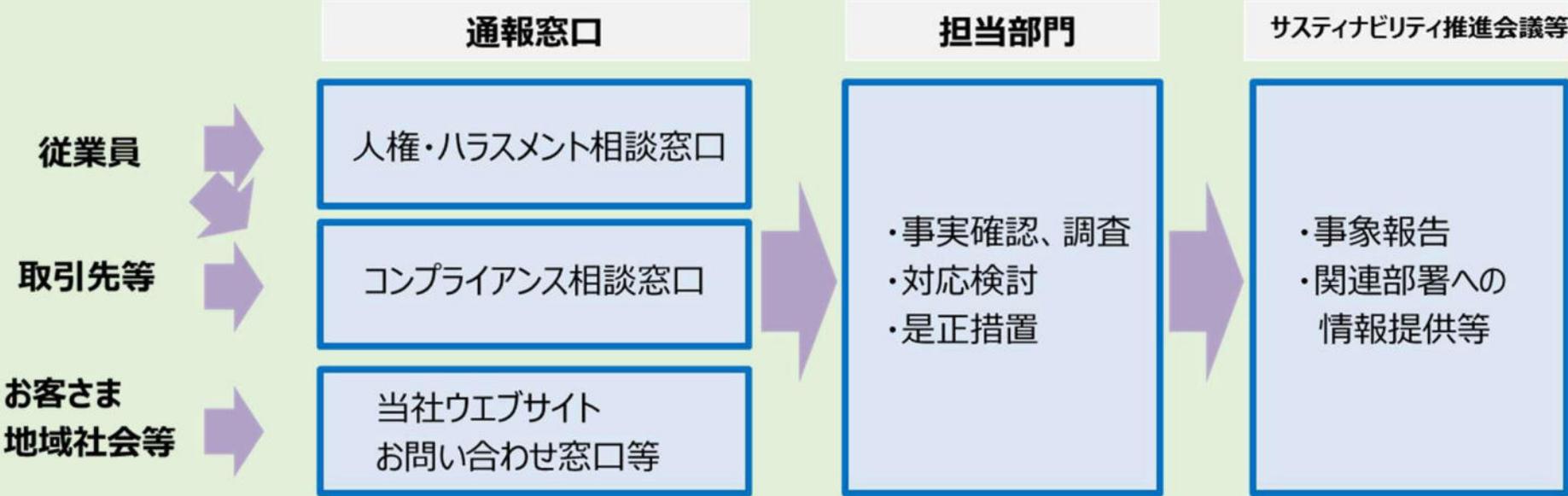
特に配慮が必要なライツホルダー（マイノリティ属性）	
 女性	採用や昇進の不平等、賃金格差／セクシュアルハラスメント、ジェンダーハラスメント、マタニティハラスメントによる精神的・身体的苦痛／救済への適切なアクセスの欠如
 LGBTQ+	採用や昇進での排除、偏見／SOGIハラスメントによる精神的・身体的苦痛／救済への適切なアクセスの欠如
 障がい者	合理的配慮の拒否、昇進や評価の差別／差別や偏見・モラルハラスメントによる精神的・身体的苦痛／救済への適切なアクセスの欠如
 高齢者	採用や配置転換の制限、待遇低下／エイジハラスメントによる精神的・身体的苦痛
 若年者	エイジハラスメントによる精神的・身体的苦痛
 外国籍社員	待遇の格差、文化や言語に基づく差別／民族・国籍ハラスメント、モラルハラスメントによる精神的・身体的苦痛／強制労働／救済への適切なアクセスの欠如／パスポートの取り上げ／労働組合への加入拒否
 非正規雇用者	雇用形態による待遇差、排除的行為／過剰な業務の押し付け／救済への適切なアクセスの欠如／労働組合への加入拒否

※構造上特に脆弱性が高いと認識しており、そのほかのライツホルダーについても人権リスクが存在することを前提に引き続き取り組みを進めます。  
また、パワーハラスメント等、すべてのライツホルダーへの影響が共通的に懸念される人権侵害リスクへの対応は、最優先課題として進めています。

<https://www.kepcoco.jp/sustainability/society/due-diligence/human.html>

# 人権に関する救済

関西電力では従業員だけでなく、あらゆるステークホルダーからの相談を受け付けています。  
「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、従業員向けには、社内ポータルサイトに掲載するとともに、研修等を通じて周知しています。  
また、お客さま、地域社会、お取引先などの方は、当社ウェブサイト上の「お問い合わせ窓口」等で相談を受け付けています。



# 人権に関する対話

関西電力は、人権方針の策定や啓発活動の実施、また近年は、人権デュー・ディリジェンスの実施結果などについて、社外の有識者との対話を行い、その助言などを参考に取組みの充実を図ってまいりました。今後も、ステークホルダーや社外の有識者等との対話・協議を通じて、人権尊重の取組みを推進していきます



# 情報開示について

関西電力の人権尊重の取組み状況は、ウェブサイト上に公開しており、また、統合報告書やESGレポートにも、その概要を掲載し、全てのステークホルダーに対して情報公開しています。

## 統合報告書



## ESGレポート



## 当社HP



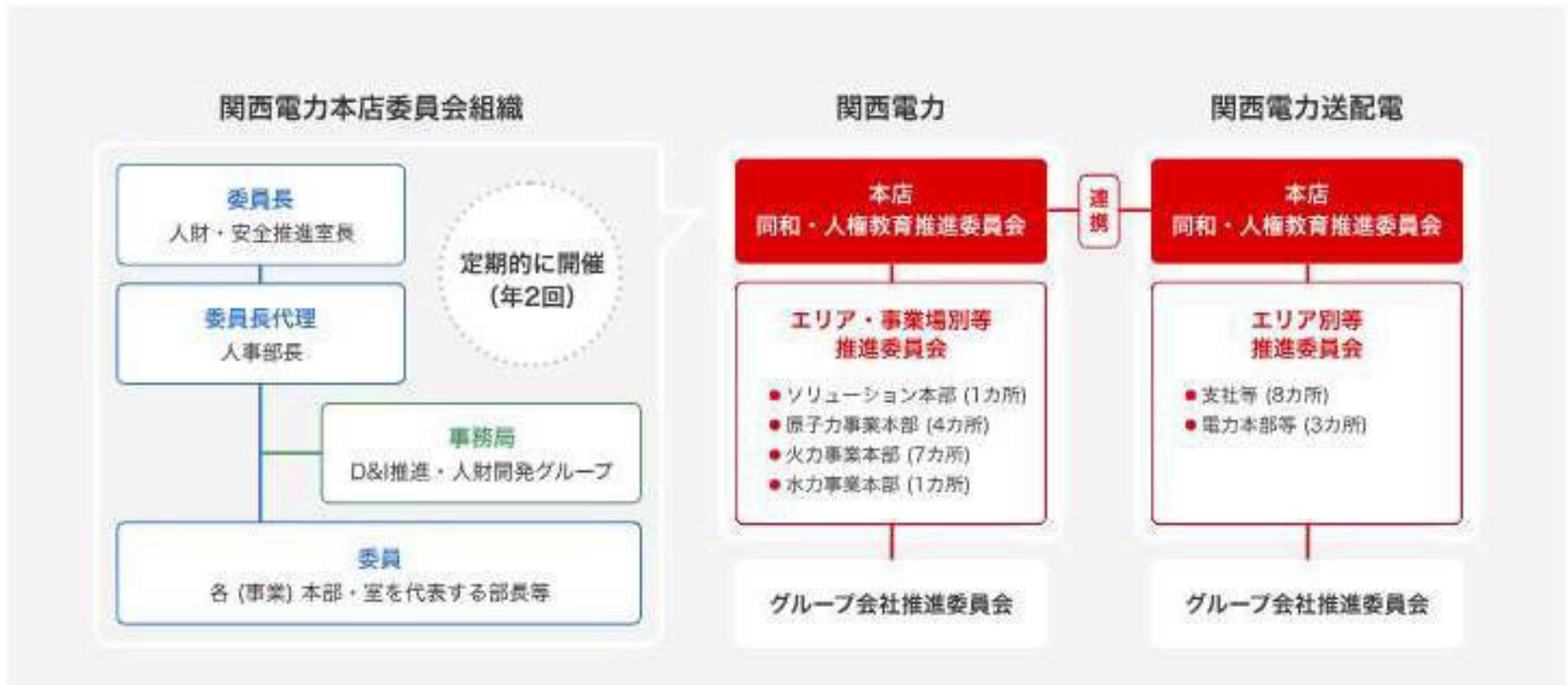
# 関西電力のビジネスと人権に関する取組みでの気づき

1. ステークホルダーとの連携
2. 経営層の理解とコミットメント
3. 啓発活動の重要性

# 関西電力の人権研修

関西電力では、本店および各地域の事業活動拠点等において「同和・人権教育推進委員会」を設置

年度の人権教育基本計画の策定や人権啓発・研修の実施状況の確認などを行うとともに、さまざまな人権課題を共有し、人権尊重の取組みを推進



<https://www.kepcoco.jp/sustainability/society/education/index.html>

すべての従業員が年1回以上  
受講することを目標に、  
人権研修を推進する。

2024年度実績  
一人当たりの受講回数 **1.72**回

(前年比較 ▲0.58回 延べ 31,511人受講)

※2023年実績 2.30回

<https://www.kepcoco.jp/sustainability/society/education/index.html>

## ◆2024年度における特徴的な研修と受講実績

研修内容	対象者
LGBTQ ALLY研修	人事・労務関係者 869人
グループディスカッション 「SOGIハラスメント防止」	580人
役員人権研修 ～「ビジネスと人権に関する指導原則」をふまえて～	80人
人権講演会 ～中傷の加害者を減らすために～	推進委員、役職者等 142人
ハラスメント防止に関する職場ディスカッション	7,643人

<https://www.kepcoco.jp/sustainability/society/education/index.html>

# 関西電力の特徴的な人権研修の事例

1. ビジネスと人権 eラーニング
2. ビジネスと人権 職場ディスカッション
3. SOG I ハラスメント防止ケーススタディ
4. LGBTQ-ALLY 養成研修

# 関西電力の特徴的な人権研修の事例

1. ビジネスと人権 eラーニング

2. ビジネスと人権 職場ディスカッション

3. SOGIハラスメント防止ケーススタディ

4. LGBTQ-ALLY養成研修

# 人権eラーニング

～ ビジネス（企業）と人権 ～

2022年

人財・安全推進室

## 本eラーニングの内容（全体像）

1

### 企業の人権尊重責任

企業が尊重すべき人権とはどのようなものか、その背景とは

2

### 企業として取り組む人権分野

企業活動に関連して人権尊重に取り組むべき分野

3

### 企業による人権尊重の取組の必要性

人権尊重の取組が事業にもたらす影響

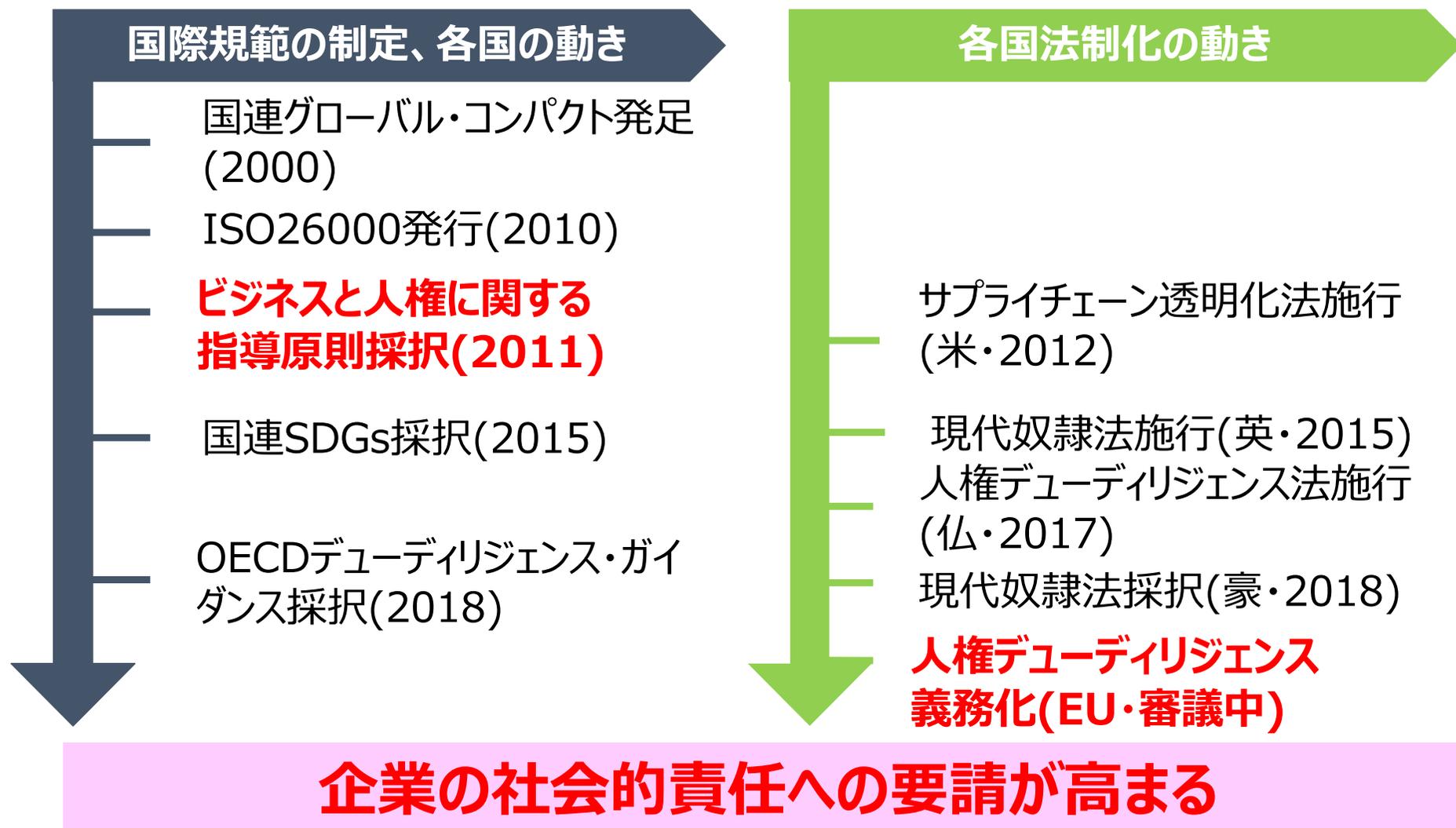
4

### 関西電力グループの人権尊重の取組

関西電力グループ人権方針

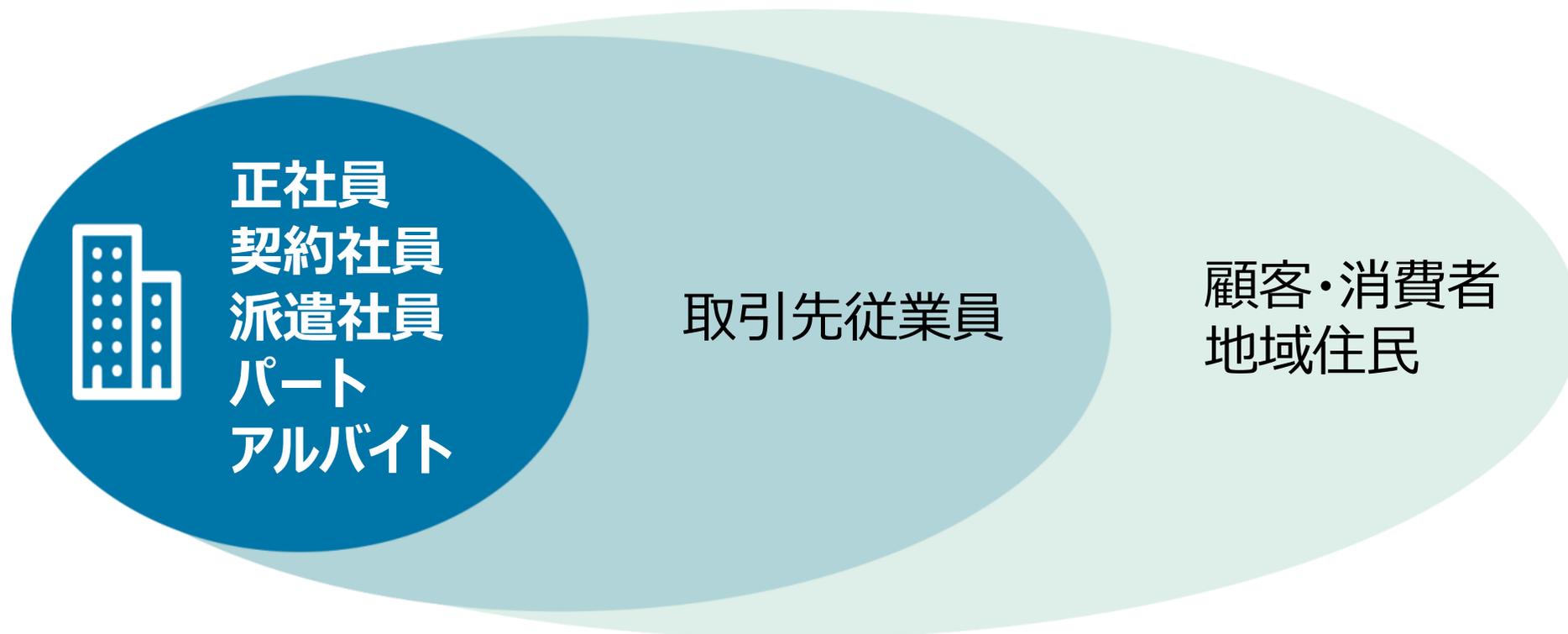
## 人権尊重の歴史的経緯

企業活動のグローバル化・ボーダーレス化により、従来、人権保護の主体と考えられてきた**国・政府による規制が限界**となり  
⇒「**企業**」に対する人権尊重責任の規範化、各国法制化が進む



## 企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）

### 企業が人権への影響を考慮すべき対象



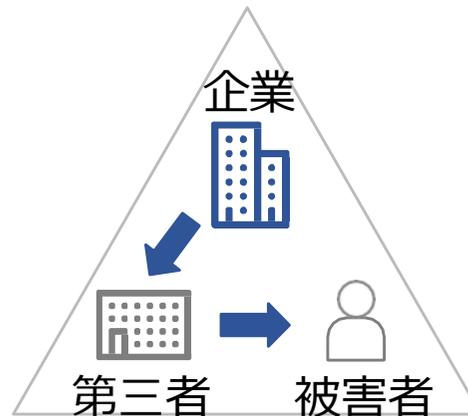
企業はその事業活動を通じて、**従業員**は当然のこと、**取引先従業員**や**顧客、消費者、地域住民**の人権について配慮することが企業の責任として求められています

自社（企業）が直接的に引き起こしている人権侵害（①）はもちろん、ビジネスパートナーや、サプライヤー等（第三者）が人権への負の影響を及ぼしているケース（②、③）への対応が求められています

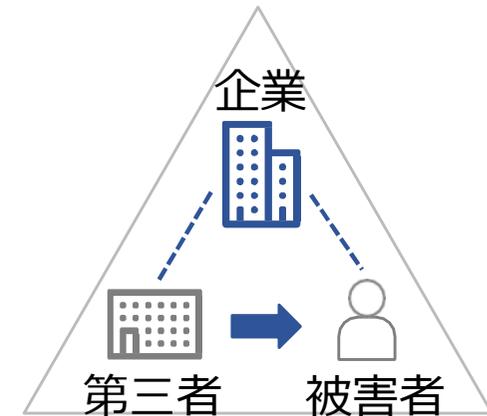
①企業が直接的に  
人権侵害を行う



②企業が間接的に  
人権への負の影響  
を助長する



③ビジネスパートナー等  
が人権への負の影響を  
及ぼしている



United Nations (2012年) "The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide"より

それぞれのケースにおいて、事例を見ていきます

## 企業として取り組む人権分野

### これって人権侵害…?

例

- 資材等の調達先工場において、労働者が劣悪な環境での労働を強いられていた
- ビジネスパートナー等が、外国人技能実習生を強制的に業務へ従事させていた

企業の責任が問われる人権侵害にあたるのでしょうか？



ご自身の考えがまとまったら、「次へ」ボタンをクリックしてください

## 企業として取り組む人権分野

### これって人権侵害…？

例

- 資材等の調達先工場において、労働者が劣悪な環境での労働を強いられていた
- ビジネスパートナー等が、外国人技能実習生を強制的に業務へ従事させていた

上記の例は、労働安全衛生、強制的な労働、外国人労働者の権利等について、負の影響を与えている（人権侵害）可能性があります

人権侵害を行っている当事者企業（サプライヤー、ビジネスパートナー）はもちろんのこと、サプライチェーンにおける発注者、購入者である企業の責任が問われる人権問題となる可能性があります

# 関西電力の特徴的な人権研修の事例

1. ビジネスと人権 eラーニング

2. ビジネスと人権 職場ディスカッション

3. SOGIハラスメント防止ケーススタディ

4. LGBTQ-ALLY養成研修

# 企業の人権尊重責任

## 職場ディスカッション資料 II

## ①取引先における外国人技能実習生への人権侵

害

グループで、以下のテーマについて意見交換を行って下さい。

### 事例

あなたは、設備工事の設計、施工管理を担当しています。  
ある日、取引先であるA社において、外国人技能実習生のパスポートを回収し、恒常的に長時間労働を強いたり、反発する者には暴行を加え、強制的に過酷な労働へ従事させていたことが発覚し、報道やSNS上で、A社に対する厳しい非難が巻き起こりました。

そのA社は、現在、施工中のあなたが担当する設備工事を受注している会社です。

さて、本件について、人権の観点から見た問題点と発注者への影響はなんでしょうか。また、本件を防ぐためには、どのような対応が必要であったか考えてください。

※メンバーそれぞれが、「本事例の問題点」と「発注者への影響と予防策」を考えてください。

# 関西電力の特徴的な人権研修の事例

1. ビジネスと人権 eラーニング
2. ビジネスと人権 職場ディスカッション
- 3. SOGIハラスメント防止ケーススタディ**
4. LGBTQ-ALLY養成研修

## \*性的指向、性自認の開示（カミングアウト）の強要

- 入社5年目の男性社員Aさんは、仕事ぶりに問題なく、同僚らからも頼られる存在でしたが、Aさんは、そのしぐさなどにやや女性的な特徴があり、職場の同僚から「ホモ」などと言われ、からかわれていました。実は、Aさんは「ゲイ」で、そのことは一部の信頼できる同僚のみに打ち明けていました。
- ある日、Aさんが主担当をしていた業務がひと区切りつき、その打ち上げとして、Aさんを主役に、職場の上司Bさんを含めた有志数名で、業務終了後、懇親会を開催することとなりました。懇親会はアルコールも入って大いに盛り上がり、参加したメンバーも賑やかに歓談していました。
- そんなとき、上司のBさんが、Aさんに対し、「Aさん、彼氏いるの？」という質問をしました。Aさんは、困惑してしまい返答に困っている様子です。
- すると、さらにBさんは、Aさんにこう言いました。「俺はALLY研修を受けているからLGBTQのことは理解している。安心してほしい。LGBTQに偏見なんかないし、差別なんて絶対にしないよ」などと言いながらAさんに絡み、さらには「ゲイなんだろう。ここでみんなに打ち明けてみたら」などと絡み続けました。
- Aさんは、Bさんの追及をなんとかかわそうとしていましたが、上司であることと、その執拗さなどにも負け、その場でメンバーに「ゲイ」であることを言わされてしまいました。

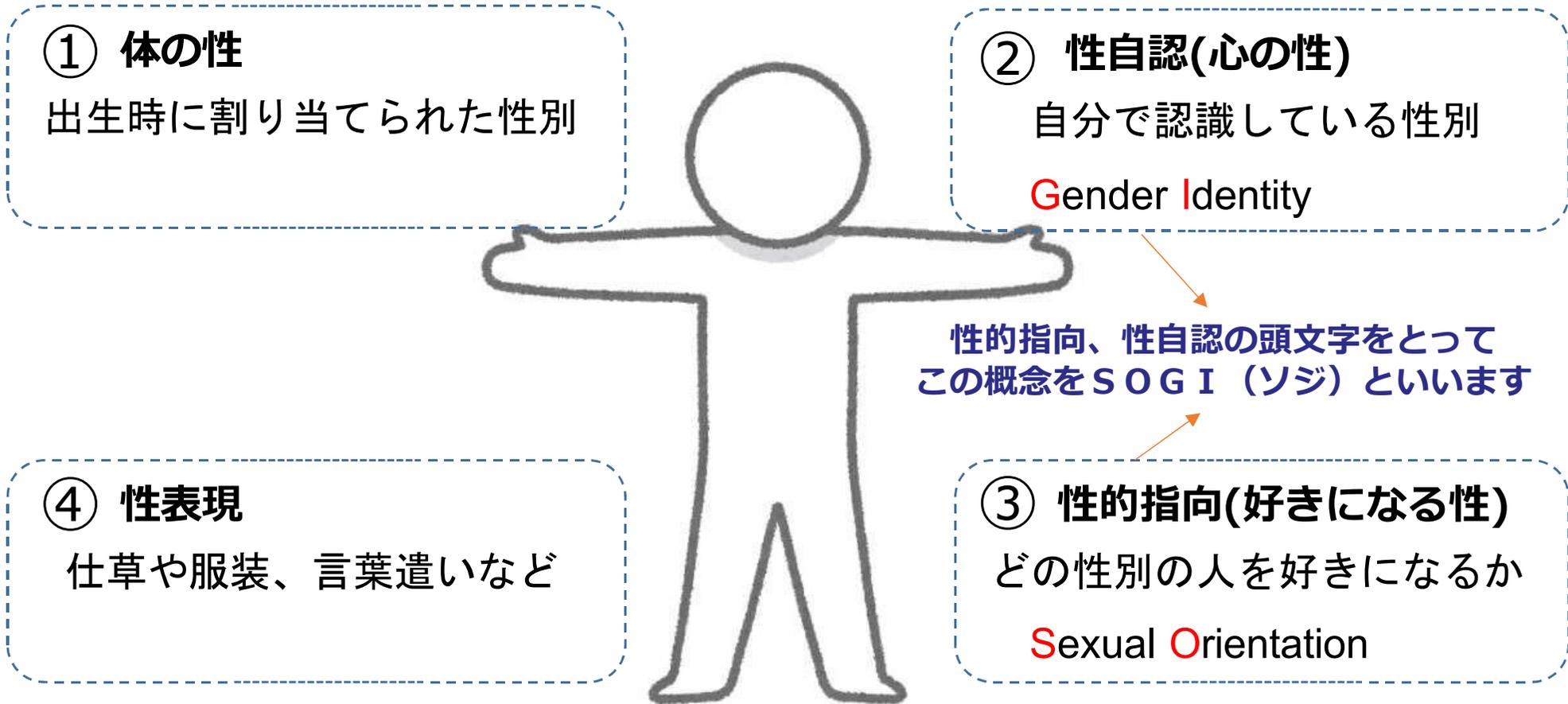
**何が問題でしょうか。みなさんで話し合ってください。**

※M t Fとは「男性から女性へ（male to female）」の略語。

## ケーススタディを実施する前に

### 1. 多様な性のあり方 SOGIとは

性は「男性」「女性」の2つのみではありません。性のあり方には4つの切り口があります。



SOGIとは、③性的指向・②性自認という「全ての人に関連する概念」をさします。  
性的指向・性自認に関するハラスメントを「SOGIハラスメント」と呼びます。

## ケーススタディを実施する前に

### 2. LGBTQとは（用語の説明）

	英語		（大まかな）定義
L	レズビアン	} <b>好きになる 相手に関連</b>	同性を好きになる女性
G	ゲイ		同性を好きになる男性
B	バイセクシャル		異性を好きになることも同性を好きになることもある人
T	トランスジェンダー	<b>自分の性別 認識に関連</b>	心と体の性別が一致しない人
Q	クエスチョニング		性自認や性的指向が定まっていない 揺れ動いている人
	クィア		上の定義に当てはまらない人を含む 性的マイノリティの総称



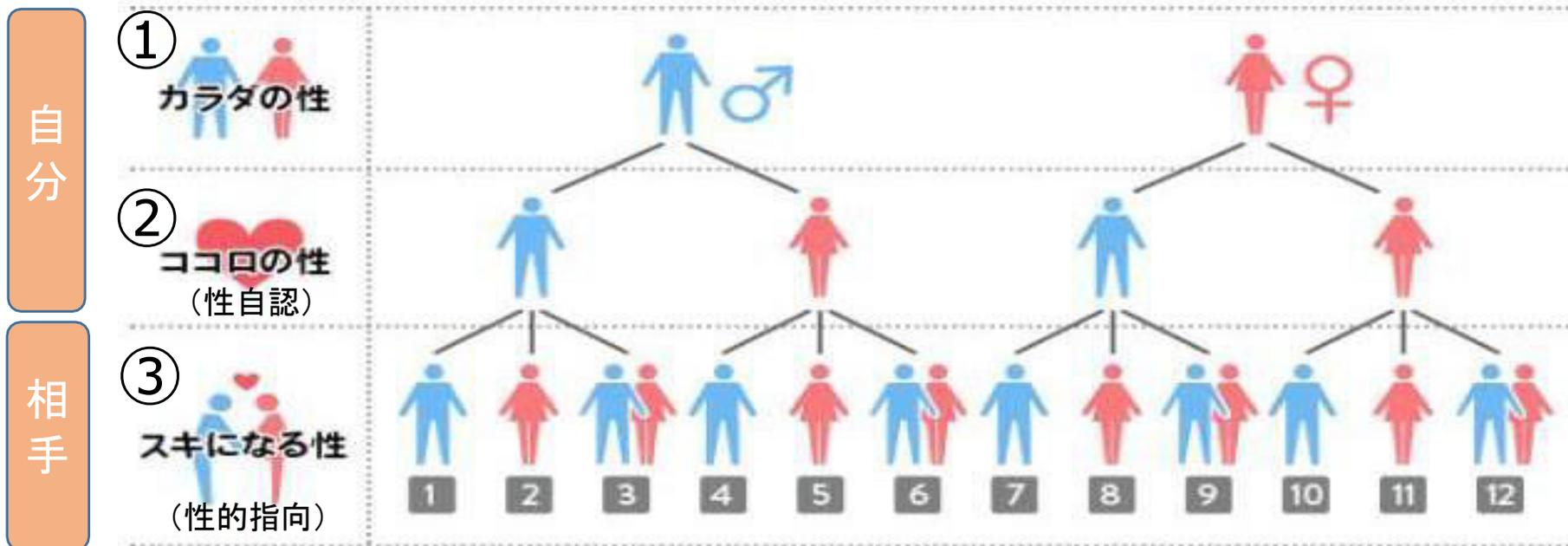
LGBTQに該当する人の割合は**8.9%（11人に1人）**とされています。

電通ダイバーシティ・ラボ 2020年調査結果より

## ケーススタディを実施する前に

### 3. セクシュアリティーマップ

電通ダイバーシティ・ラボ作成



②ココロの性 (性自認) × ③スキになる性 (性的指向)

<b>L</b> レズビアン:	5	11		
<b>G</b> ゲイ:	1	7		
<b>B</b> バイセクシャル:	3	6	9	12

①カラダの性 × ②ココロの性 (性自認)

**T** トランスジェンダー : 4 ~ 9

シスジェンダーでスキになる性が異性 **2 10** ※シスジェンダー (Cisgender) とは、性自認と生まれ持った性別が一致している人のこと

性のあり方はLGBTとそれ以外の人で、くっきり分かれているようにみえますが、上記以外にもあり、様々な形があります。性のあり方は、グラデーションになっていることを認識しましょう。

## カミングアウトとアウティング

### カミングアウト

当事者の方が自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること。

カミングアウトを受けるということは、あなたがその人から信頼されているという証です。まずは「打ち明けてくれてありがとう」と伝え、その後、本人の意向を聞いて支援しましょう。なお、職場の同僚等に打ち明けるかどうか、いつ、どのように伝えるかは当事者が決めることです。あなたや周囲の人が、当事者にカミングアウトを強要することは、決してあってはなりません。

### アウティング

本人の性のあり方を、同意なく第三者に共有してしまうこと

- 性的指向・性自認に関する情報は、プライバシーに関わることであり、特に差別の問題に密接していることを意識し、慎重に取扱う認識が必要です。  
これらの情報を、本人の同意なく第三者に共有する「アウティング」は、「個の侵害」でありハラスメントに該当し、たとえ、善意やうっかりであったとしても厳禁です。  
業務運営等において、関係者と情報共有する必要がある場合は、必ず本人の同意を得たうえで、情報を共有するようにしてください。



カミングアウトとは、Coming out=“coming out of the closet”の略です。

社会の差別・偏見や周囲の無理解から自分のセクシュアリティを隠さざるを得ない状態を「クローゼットに押し込まれている状態」にたとえ、そこから出て、陽のあたる場所に自分を置く決意をいいます。

カミングアウトは、自分のセクシュアリティを受け入れ、肯定する過程でもあり、自分らしく生きていくための手段の一つです。

# 関西電力の特徴的な人権研修の事例

1. ビジネスと人権 eラーニング
2. ビジネスと人権 職場ディスカッション
3. SOGIハラスメント防止ケーススタディ
4. LGBTQ-ALLY養成研修

- 目的:性的マイノリティに関する理解・促進を図る
- 内容:LGBTQに関する基本的な知識、日本の現状や職場環境についての悩みの傾向、ALLY（アライ）とは何かについての専門家や当事者による体験談などによる講義

## <実施日>

2024年8月27日、29日、9月5日、11日（4日程）  
Zoomを利用したリモート研修

## <受講対象者>

管理職およびグループ会社社員 **計 986名 受講**

## <講師>

株式会社 OUTJAPAN 講師  
当事者の方 2名（トランスジェンダー、ゲイ）

## 関西電力の人権研修の課題・気づきなど

1. eラーニングの限界
2. リモート研修の有効活用
3. 人権研修のキーパーソンの養成



 **関西電力** *power with heart*

ありがとうございました