

企業活動と人権

～企業の人権取組みと 人権啓発推進担当者の役割～

大阪企業人権協議会
企業人権協サポートセンター長
芝本 正明

(印刷用)

1

目 次

- I. 企業はなぜ人権(問題)に取り組むのか**
- II. 人権(問題)の基本を理解する**
- III. 企業活動にかかわる多様な人権問題の理解**
- IV. 企業の人権啓発の意義と課題**
- V. 人権啓発担当者に期待される役割**

1. 私たちの仕事と人権

- 「人権尊重」は社会の営みの基本であり、企業においても、お客様、職場、地域社会等の事業活動の全てに人権関わっている。()
- 人権を大切にした企業活動は、社会や顧客からの信頼・信用()の獲得につながる。



**人権をおろそかにすると、
いつかはお客様や社会の信頼を失う!!**

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】

3

参考

わが国における2000年以降の企業不祥事(例示)

業 界	不正行為、法令違反、反社会的行為
食 品	食中毒、偽装表示、無認可添加物
医 薬 品	薬害
電 機	水増し請求、入札談合、不正輸出、データ捏造
自 動 車	リコール隠し、燃費データ改ざん
建 設	手抜き工事、入札談合
エネルギー	臨界事故、トラブル隠し
通 信・IT	個人情報漏洩、粉飾決算、株価操作
流 通	偽装表示
医 療	医療ミス、診断書改竄・虚偽記載
商 社	不正取引・貿易、不正入札、データ捏造
コンサル	不正入札
レジャー	工業用水飲料、花火の過剰火薬
金 融	損失補填、不良債権隠蔽、不正取引、保険金不払い

(資料)ニッセイ基礎研究所

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】

4

2. 企業の人権取組みの原点「同和問題」

1. 偏見に基づく差別的な採用選考（1960～70年頃）

- ・ 同和地区出身者等に対する就職差別

2. 部落地名総鑑事件（1975年）

全国の同和地区の地名、世帯数、従事職業等が記載された差別図書。同種の図書が他にもあり、企業を中心に病院や学校など220を超える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられる大きな社会問題となった。

企業が「差別・人権問題解決の責任」を自覚

- 企業の差別的な体質の克服を厳しく求められた。
- 企業の立場から同和問題の解決に向けた取組みが始まる。
 - ・ 公正採用選考
 - ・ 社内同和研修・啓発
 - ・ 各地で同和問題企業連絡会の結成 など

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

参考

部落差別解消推進法の制定

（平成28年12月16日公布・施行）

- ・ 部落差別の存在を認め、部落差別が許されないものであることを明らかにした初めての法律。
- ・ **企業は、法の目的・理念を踏まえ、部落差別の解消に向けて、職場内啓発・研修の継続的実践が大切。**

第1条 目的

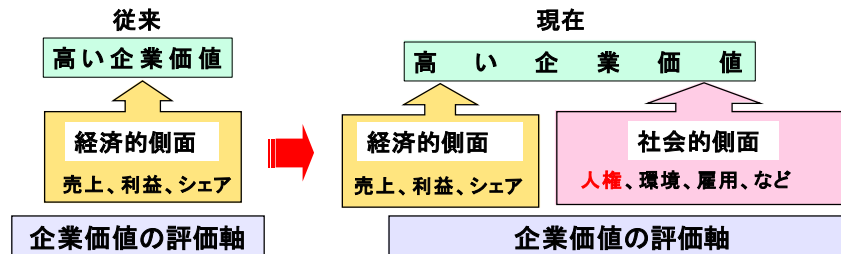
この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、（途中省略）部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

立法の背景に、インターネットを悪用した部落差別の深刻化

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

3. 企業の社会的責任CSRとして問われる「人権」



＜社会的責任（CSR）に関する主な国際基準＞

※「グローバル・コンパクト」(1999年)

アナン国連事務総長が企業の経営者に人権等に配慮した事業活動を求めた。

※「ISO26000」(2010年)

国際標準化機構(ISO)が、組織の社会的責任のガイダンスとして公表。

「人権」は重要な課題の一つとされている。

※「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)

国連人権委員会に報告された「人権」を尊重する企業の責任についての原則。

大版企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

7

参考

社会・企業の持続可能性と人権

●「企業の社会的責任CSR」の高まりと「サステナブル(ESG)投資」の拡大

－企業の持続可能性を判断する指標－



●「持続可能な開発目標(SDGs)が国連で採択(2015年)」

SDGs (Sustainable Development Goals) とは、持続可能な開発のために2030年までに達成すべき17の目標と169の達成基準。

社会権や自由権、平等(差別)等の人権に深く関わる内容が含まれている。

1. 貧困撲滅	2. 飢餓撲滅	3. 健康と福祉
4. 教育	5. 男女平等	6. 水
7. エネルギー	8. 経済と雇用	9. 産業と技術革新
10. 平等	11. まちづくり	12. 生産と消費
13. 気候変動	14. 海の保護	15. 陸の保護
16. 司法と行政	17. パートナースhip	



大版企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

8

4. ダイバーシティと人権

- 急激な人口構成の変化が、社会・企業の持続可能性を脅かしている！

＜人口オ－ナス期にある日本＞

- * 少子・高齢化の進展** *** 生産年齢人口の減少**

- 人口変動に対応する「**人的多様性受容型**」社会・組織(ダイバーシティ)が必要！

- 誰もが生きやすい社会、働きやすい企業であることは持続可能性に不可欠！

「多様性の尊重」は人権の特性

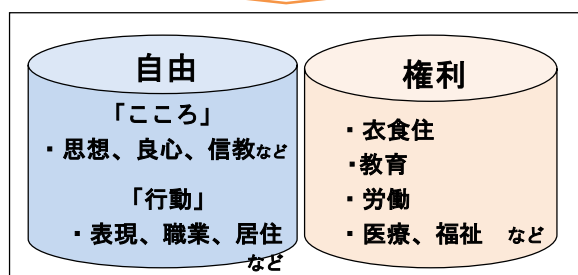
多様性の尊重とは、さまざまな個性を持った個人が、その人らしく生きる権利であり、一人ひとりの多様性が認められなければならない。

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】

9

1. そもそも「人権」とは？

「人権」とは、全ての人が、人間らしく幸せに生きるために、持っている「自由」と「権利」です。



差別
虐待
ハラスメント

法的保障

()

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】

10

参考

人権と日本国憲法

◇ 人権は日本国憲法や個別の法で保障され、
守られています。

【基本的人権の尊重】

日本国憲法の三つの原理のひとつであり、基本的人権については、第11条「侵すことの出来ない永久の権利」のほか多数の規定がある。

- ・個人の尊重(同13条)
- ・法の下での平等(同14条)
- ・自由権(自由に生きる権利)
- ・社会権(人間らしく生きる権利) など

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】 11

参考

人権とさまざまな法

注) 法の名称は略して記載

人権課題	主な法律	人権課題	主な法律
人権啓発	人権教育・啓発の推進に関する法律	同和問題	部落差別解消推進法
女性	男女共同参画社会基本法	外国人	ヘイトスピーチ解消法
	ストーカー規制法	ハンセン病回復者	らい予防法の廃止の法律 ハンセン病問題解決促進法
	男女雇用機会均等法	犯罪被害者やその家族	犯罪被害者等基本法
子ども	児童買春・ポルノ規制処罰法	個人情報	個人情報保護法
	児童虐待防止法	インターネット	児童誘引行為規制法
高齢者	高齢者虐待防止法 高年齢者等雇用安定法	北朝鮮による拉致	拉致被害者支援法
障がい者	障害者虐待防止法	性的マイノリティ	性同一性障害者の性別取扱特例法
	障害者雇用促進法	ホームレス	自立支援特別措置法
	障害者差別解消法	職業・雇用を巡る人権	育児・介護休業等を行う労働者の福祉法

12

2. 国際人権と日本

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

- 日本は14の国際人権規約・条約を批准している。
- 批准に伴い、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 ⇒ ()法
障害者権利条約 ⇒ ()法 など

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】 13

3. 差別のメカニズム

差別とは、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

- 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。
* 血液型 * 若い人、高齢者 * 男性・女性 * 職業 * 地域 等
- 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。
- 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が「差別」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」の具体化 ⇒ 「 」(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】 14

4. ステレオタイプと「不当な一般化」

- 特に、余り好意を持っていない人(たち)やグループに対して、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たイメージを持つことがある。⇒「不当な一般化」

事例：

外国人に対する「不当な一般化」と抗議を受けた
防犯ポスター

5. 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。
- 言葉・表現においては、時代により差別性・人権侵害性は顕著に変化している。

(例①)採用条件の変化

(例②)セクハラの変化

(例③)言葉の変化

6. 差別の形態・段階

- 差別の形態と段階
(偏見の強さの度合いにより発露する行為)

第一段階「誹謗」「侮辱」

第二段階「忌避」

第三段階「排除」

第四段階「隔離」⇒ハンセン病患者の施設隔離

第五段階「身体的攻撃」⇒関東大震災の朝鮮人虐殺

第六段階「絶滅」⇒ナチスのホロコースト

7. 「差別」に対する立場と「加担」

- 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【 】

企業に関わるさまざまな人権問題・課題

下記のうち、青色/下線部は企業に関連の深い主な問題・課題です。

差 別	●女性 ●子ども ●高齢者 ●障がい者 ●同和問題 ●アイヌの人々 ●LGBT(性的マイノリティ) ●外国人 ●HIV感染者・ハンセン病回復者 ●刑を終えて出所した人 ●犯罪被害者 等
ハラスメント、いじめ、虐待	●セクハラ ●パワハラ ●モラハラ ●マタハラ・パタハラ・ケアハラ ●いじめ ●虐待 等
その他職場に関する問題・課題	●ダイバーシティ ●メンタルヘルス ●過重労働 等
その他の問題	●インターネットによる人権侵害 ●拉致被害者 ●ホームレス 等
海外の人権問題	●人種・民族・宗教等による差別 ●戦争・紛争・内戦 ●難民 ●貧困・飢餓 ●人身売買 ●強制労働 ●児童労働 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】 19

1.同和問題

同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分階層構造により、日本国民の一部の人々が長い間、経済的、社会的、文化的に低位の状態を強いられ、現在でも、日常生活の上で差別を受けるなどの我が国固有の人権問題です。

(「ゆまにてなにわシリーズ」vol.30 大阪府)

※依然として発生している部落差別事件(青色/下線部は企業に関連の深い事件)

- ・「全国部落調査」復刻版出版事件 ・戸籍謄本等不正取得事件
- ・土地差別調査事件 ・差別投書、落書き、電話
- ・インターネットによる差別事件 ・ヘイトスピーチによる差別事件
- ・就職差別事件 ・企業、従業員による差別事件
- ・マスコミ、出版界における差別事件 ・エセ同和事件
- ・結婚にかかわる差別事件 他

(参考:部落解放・人権政策確立要求中央実行委員会編「全国のあいつく差別事件」2018年度版)

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】 20

参考

企業活動に関わる部落差別事件の発生領域

企業は、長年にわたって、同和問題についての啓発・研修に取り組んできた。しかし、これら同和地区住民に係わる偏見や差別問題は、企業活動のさまざまな領域において依然発生している。

①従業員の偏見・差別意識による言動が職務遂行中に発露した問題

②企業の事業運営そのものに関連した差別問題

- ・採用選考にかかわる差別事件、不適切事象
- ・ポスター、CMなどにみられる偏見、差別問題
- ・同和地区の土地に対する忌避(差別)行為
- ・社会的差別につながるおそれのある不適切な規定・お客様帳票
- ・企業のホームページ等への差別書き込み
- ・えせ同和行為 等

③「差別の加担」に係わる差別問題 など

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】

21

参考

大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例

(昭和60年3月制定、平成23年10月改正)

①府民および興信所・探偵社業者の役割

- 府民は、部落差別を引き起こすおそれのある調査の依頼等をしない。
- 興信所、探偵社業者は、部落差別につながる調査や報告をしない。

②土地調査等を行う者が遵守すべき事項

- i. 調査又は報告の対象となる土地及びその周辺の地域に同和地区があるかないか、について調査し、又は報告しないこと。
- ii. 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。

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】

22



2.障がい者の人権問題

(問) 彼は障がい者ですか？

障害者権利条約 は、障がいの捉え方として、従前の『医学モデル』に加えて『社会モデル』を重視。

社会(人権)モデル

社会が彼を障がい者に行している。

医学モデル

障がい者の不利益は、障がいのみから生じる。

答①

答②



答③



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】 23

参考

「障害者差別解消法」

(2016年4月施行)

<法改正のポイント>

- ①「**差別の禁止**」…障がいを理由として差別してはならない
- ②「**合理的配慮の提供**」
・著しい負担にならない範囲で、『社会的障壁』を取り除くために必要な配慮をすること

『社会的障壁』

- | | |
|-------------|----------|
| ①物理的障壁 | ②制度的障壁 |
| ③文化・情報面での障壁 | ④意識上での障壁 |

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】 24

3. 外国人の人権問題

◇近年、少子高齢社会の進行による労働力の補完、企業活動のグローバル化等による外国人雇用の拡大に伴い、日本で生活する(住む、働く)外国人が増加。

◇外国人に対するステレオタイプ・偏見にもとづく差別・人権侵害も少なくない。

⇒在日外国人「差別を受けた経験 3割」(2016年 法務省調査)

⇒誰から? 「職場の上司・同僚・部下 38.0%」

＜職場で見られる例＞

- ① 外国人の同僚を無視したり、仲間はずれにした会話や職場運営。
- ② 歴史的・文化的・身体的等の特徴を揶揄、侮辱する。
- ③ 本人の意思に反して、その人の人種・民族・国籍等に係る属性を公表したり、問いたず。
- ④ 仕事上の成功やミス、考え方の違いを、外国人であることに結びつける。

◇歴史的な経緯によって、第二次世界大戦以前から日本に暮らす人と、その子孫が大半を占める韓国籍・朝鮮籍の人たちに対する差別・人権侵害も依然発生。

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】 25

参考

外国人にたいする差別・不適正事例

【入居拒否】

- 賃貸建物、マンションへの入居拒否

【採用内定の取り消し】

- 在日外国人であることを理由にした採用内定の取り消し

【入店・サービス提供拒否】

- 商店、公衆浴場における入店・入浴拒否。
- 理容店におけるサービス提供拒否

【宿泊拒否】

- ビジネスホテルに電話予約したが宿泊拒否

出典:大阪府では「差別のない社会づくりのためのガイドライン」

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】

26

参考

外国人に対するステレオタイプと「レイハラ」

＜外国人に対するステレオタイプによる偏見例＞

- ・「外国人は何をしでかすかわからない」
- ・「外国人には気をつけなければ・・・」
- ・「外国人は怖い・不気味」
- ・「何かトラブルが起きるとすぐに国に帰ってしまう」
- ・「変な物を食べる」「変わった宗教」 等

レイシャル・ハラスメント

特定の人種、民族、国籍にかかわる嫌がらせや侮辱、差別的な言動・行為

(職場で見られる例)

- ・特定の国の人をからかうような会話が日常的に職場で交わされる。
- ・外国人の同僚社員の国を誹謗するようなチラシが配布される。

ヘイトスピーチ

人種、民族、国籍、性などのマイノリティの集団に対して、その属性を理由とする差別的表現であり、その本質は表現による暴力、攻撃、迫害である。

⇒ヘイトスピーチ解消法(2016年6月施行)
⇒大阪市ヘイトスピーチへの対処に関する条例(2016年7月施行)

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】

28

4. 高齢者の人権問題

① パターナリズム問題

- 高齢者に対するステレオタイプと思いやりが結びつくパターナリズムに陥り、結果として人権を侵害してしまうことがある。
- 社会的に弱い立場にいる人たちの家族・関係者が、パターナリズムに陥ると、その人の「意思」を尊重することを忘れてしまうことになりがちであり結果としてその意思等は軽視・無視されることが多い。
- 「どう生きるのか、どう暮らしたらいいのかを自分で選び、本人の責任で行う」という自己決定権(基本的人権「自律」)を奪うことになる。

② 侮辱・見くだし等の差別発言・行為

- 高齢者に対するさまざまなステレオタイプにより高齢者を見下してしまう傾向があり、侮蔑的な表現・発言をすることがある。

①力の衰えた人 ②弱い人 ③枯れている ④欲のない人 ⑤助け・支援が必要な人 ⑥現役を引いた人 ⑦子ども、赤ちゃんみたいな人

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】

28

5. 職場のハラスメント問題

職場のハラスメント問題(セクハラ・パワハラ等)については、以下の観点から重大かつ深刻な問題である。また、ハラスメント問題への取組みにあたっては、国の動きや、裁判・労災認定の動向、社会の意識の高まりも認識しておく必要がある。

- ①働く人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為。 (問題)
- ②働く人が能力を十分発揮する妨げになる。また、職場秩序の乱れや業務に支障が出る。 (問題)
- ③時には企業の社会的評価に悪影響を与えかねない。(問題)
- ④当事者(被害者・加害者)が多大のダメージを被り、企業も貴重な人材を損失することになる。 (問題)
- ⑤事業者が法的な責任を問われることもある。 (問題)

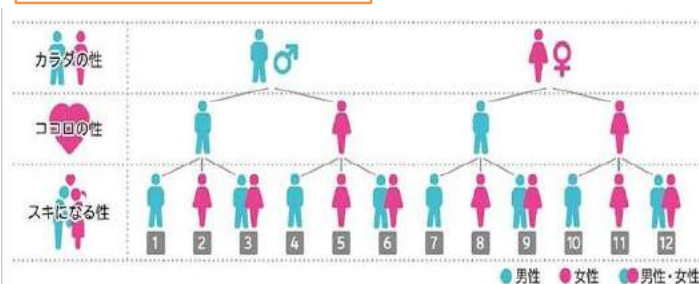
大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

29

6. LGBT（性的マイノリティ）の人権問題

LGB: 性自認と性的指向が同じ
T: 身体の性と性自認が異なる

◇人口の【 】% (2018 電通総研)
* LGBT/その他セクシュアルティの割合



大切なことは、
違いを正確に理
解することよりも、
性に多様性がある
ことを理解する
こと！

【L: 5, 11】 【G: 1, 7】 【B: 3 6 9 12】 【T: 4 ~ 9】

図: 電通ダイバーシティラボ制作の「セクシュアリティマップ」

「SOGI」

性的指向 : Sexual Orientation 性自認 : Gender Identity

最近、性的指向や性自認の多様性を線引きすることが困難であることから、「それぞれの人が持つ、多様な性的指向と性自認を尊重しよう」と、この言葉が使われることがある。

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】

30

参考

性的マイノリティ(LGBT等)の職場における困難

LGBTを取り巻く職場問題

- 人間関係のトラブル
- コミュニケーション不足
- 環境型ハラスメント
- ロイヤリティの欠如
- メンタルヘルスの悪化
- セーフティネットの機能不全
- 生産性の問題
- 原因不明の離職

(出典:「職場におけるLGBT入門」
虹色ダイバシティ発行)

不快な言動(セクハラ)

- 差別語:「ホモ」「オカマ」「レズ」「ノーマル」
- タレントの話題:「おねえは気持ち悪い」
- うわさ:「あの人、こっち系?」
- 存在の否定:「この職場にはいない」
- 性別を詮索:「あの人、男?女?」
- 男女の違い:「男/女らしくない」

職場の一員として、してはいけないこと

- アウティング
- 無理解な言動
- カミングアウトの強制
- 他の性的マイノリティの当事者を探すこと

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】 31

7. 個人情報と人権問題

(1) 個人情報・プライバシー保護は企業の社会的責任

- 情報安全管理、他者の人権・名誉・信用の尊重、事件・トラブルの未然防止等に努める事は企業の社会的責任
- 改正個人情報保護法(2017年5月30日施行)の理解と周知徹底

(2) 要配慮個人情報の厳格な取扱い

1. 人種
2. 信条
3. 社会的身分
4. 病歴
5. 犯罪の経歴
6. 犯罪被害の事実
7. 身体障害、知的障害、精神障害等心身の機能障害
8. 健康診断等の結果
9. 医師等が行う指導、診療等の内容
10. 被疑者・被告人として刑事事件手続きが行われた事実
11. 少年法に規定する保護事件に関する手続きが行われた事実

(3) インターネットによる個人情報・プライバシー侵害が多発

- 誹謗中傷、部下等へのハラスメント、プライバシー侵害
- SNSによる従業員等の相次ぐ不適切書き込み
⇒企業の信用失墜、イメージダウン

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

個人情報漏えいが及ぼす損害

・ インシデント件数	468件
・ 漏えい人数	1,396万5,227人
・ 想定損害賠償総額	2,788億7,979万円
	被害人数 一人当たり推定賠償額 最大推定賠償額
A社	120万人 9万円 1080億円
B社	9万9789人 15万6千円 約156億円
C社	6391人 30万3千円 約19億円
D社	35万9259人 4万5千円 約162億円

出典：NPO日本ネットワークセキュリティ協会
2016年情報セキュリティインシデントに関する調査報告書

- ・ 例え1件の取扱疎漏であっても、解決に多大な労力を要するばかりでなく、社会の信頼を失うことに繋がりがねない。
- ・ 大量の個人情報の漏えいの場合には、厳しい問題指摘、責任追及、時として企業・業界の信用失墜にもつながる。
- ・ 慰謝料の支払いや、財産的損害に対する多額の損害賠償を支払う場合も。

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

課題1：差別事件に学ぶ

◇「差別はいけない」ことはわかっているが、
「何が差別か」となると？

■出生地を再三質問した差別面接事件では

面接者は同社の公正採用選考人権啓発推進員であるにもかかわらず、質問が差別であるという認識が全くなかった。また、法や指針の趣旨についての理解もなかった。（解放新聞中央版）

■具体的な差別の判定

具体的な事象が差別かどうかの判断は、その具体的内容がどのようなものか、どのような立場の人が、どのような意図・目的によって、どのような人を対象として行ったのかによって異なる。

■職業安定法(5条の4)・労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」

次の個人情報の収集は原則認められません。

○人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項 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】 34

課題2. 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捉えたり、消極的・受身的対応という姿勢にとどまっているか？



- ▶ 企業は、社会に及ぼす影響に対する責任として、CSRを実践することは“必須”であり、「人権」は、その中核課題である。
- ▶ 企業は、あらゆる事業活動において、人権を侵害していないか、あるいは、侵害する可能性はないかを洗い出して課題を特定化し、人権を侵害することがないように防止、軽減することが求められている。
⇒デューデイルジェンスの実践
- ▶ 人権の取組みは、企業自身が主体的価値観を見出して積極的に取り組むことが重要。

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

課題3. 「研修が目的？」 or 「研修の目的！」

- 企業の中には、「研修さえすればよい」的な取組みや、スケジュール消化的な取組みなど、人権研修が目的になっているケースが見られる。



- ▶ 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【 】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】 36

課題4. 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、人権の関わりから理解を深めることが大切。

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】 37

人権啓発担当者の役割の重要性

1. 人権の社会的責任を推進する中核的役割

- 企業において、人権の社会的責任(CSR)を推進するのは、第一義的には全社員。しかし、人権課題が複雑・多様化する現代社会では、人権問題を正しく理解し、人権知識・感性を持つ人権啓発担当者が、その中核的役割を果たすことが重要である。

2. 社内に“人権の世間”をつくる

- “市民の人権意識調査にみられる実態や課題は、社員の中にも存在する”という認識のもとに、社内における「人権の世間」を作るために、人権啓発担当者が果たす役割は重要である。

3. 人権リスクの軽減・未然防止にむけた役割発揮

- 人権啓発担当者として習得した人権知識・感性をもとに、自社の事業活動全般における人権リスクの軽減・未然防止に努める。

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】 38