

# 『人権腕だめし』（2020）

## <内 容>

- （1）人権腕だめし実施マニュアル（資料1）
- （2）人権腕だめし（資料2）
- （3）人権腕だめし解答・解説シート（資料3）
- （4）企業内人権啓発研修実施報告書（資料4）

## <出題内容>

- ・ 5つの設問については、次のテーマから出題しています。
  - ① …… 「高齢者の人権」
  - ② …… 「性的マイノリティの人権」
  - ③ …… 「障がい者の人権」
  - ④ …… 「パワハラ問題」
  - ⑤ …… 「セクハラ問題」

企業人権協サポートセンター

（大阪企業人権協議会）

～朝礼等で手軽に行う人権研修～

## 「人権腕だめし(2020)」実施マニュアル(研修の進め方)

### 1 人権腕だめしによる人権研修とは

簡単なクイズ形式の「人権腕だめし」を朝礼等で社員に配布して管理者・事業主が「簡単に」「短時間に」(15分～30分)行うことができる人権研修です。

### 2 使用する研修資料・書類

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| (1) 人権腕だめし実施マニュアル(資料1(当資料)) | 研修担当者の研修マニュアル |
| (2) 人権腕だめし(資料2)             | 研修時社員に配布      |
| (3) 人権腕だめし解答・解説シート(資料3)     |               |
| (4) 企業内人権啓発研修実施報告書(資料4)     | 事後報告書         |

### 3 人権研修の進め方(一例)

#### (1) 進め方の手順(フロー)

- ①受講者に「人権腕だめし(資料2)」を配布し、問題を読み解答を記入してもらう。「はい」「いいえ」を選択)なお、考える時間は受講者に応じて3分間～5分間で設定。時間があれば、受講者間での相談は任意。
- ②「人権腕だめし解答・解説シート(資料3)」を配布し、研修担当者から解答・解説を行う。設問毎に受講者に「はい」「いいえ」「わからない」について解答(挙手)してもらうことで、理解状況の確認や参加意識の盛り上げ等を図ることができます。なお、「人権腕だめし解答・解説シート(資料3)」を配布しないで、研修担当者の手持ち資料として活用し、受講者にメモ等を記入させる形式での研修も可能。

#### (2) 人権腕だめし研修の終わりの挨拶話法

○ご苦労さまでした。いかがだったでしょうか。全問正解だった人はいますか。  
○今日の人権腕だめしでは、「高齢者の人権」「性的マイノリティの人権」「障がい者の人権」「パワハラ問題」「セクハラ問題」という、最近の人権課題について幅広く学びました。  
○人権問題は決してむずかしい、堅苦しいものではありません。人権は、私たちにとって、大変身近なものです。そうした人権について、今日のような方法で身近な問題として考えてみることは大変重要です。  
○わが社は、企業の社会的責任CSRの取組みの一つとしてこうした取組みを今後も行なっていきます。それでは、これで人権腕だめしによる人権研修を終わります。

### 4 人権腕だめし研修実施報告

- 人権腕だめし研修の後は、(資料4)「企業内人権啓発研修実施報告書」を完記して大阪府知事(大阪府商工労働部雇用推進室)に報告ください。提出された研修実施報告書は、企業内の人権啓発活動の取組みとして記録されます。

## 【人権腕だめし2020】

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問1	「2025年問題」とは、戦後すぐの第一次ベビーブーム(1947年～1949年)の時に生まれた、いわゆる団塊の世代が2025年頃までに後期高齢者(75歳以上)に達することにより、介護、医療費などの社会保障費の急増が懸念されている問題です。	1 はい 2 いいえ
設問2	延期されている東京オリンピック・パラリンピックですが、性的マイノリティーへの差別や偏見をなくす社会の流れを後押しすることが期待されています。理由として、オリンピック憲章では、いかなる差別も認めないとしており、そこには「性的指向」(どんな性を好きになるか)も含まれているからです。	1 はい 2 いいえ
設問3	「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」(バリアフリー法)は、これまで何度も改正されてきており、2020年の改正では、ハード対策に加え、移動等円滑化に係る「心のバリアフリー」の観点からの施策の充実などのソフト対策の強化が図られました。	1 はい 2 いいえ
設問4	パワーハラスメント(以下パワハラ)問題は、労働者の人権や尊厳を侵害する行為であり、個人間のトラブルの問題ではなく、企業における労働問題として社会的対応が求められている重要な問題です。そのため2020年6月「労働施策総合推進法」が改正施行され、事業主にパワハラ防止のための雇用管理上の措置が義務化されるとともに、事業主および労働者に対して、「(他の)労働者に対する言動に注意を払うように努めなければならない」という責務を明記しています。	1 はい 2 いいえ
設問5	厚生労働省の「セクハラ」実態調査(2015年)では、『セクハラ被害の経験があると答えた働く女性の割合は28.7%』とセクハラ被害の多い実態が浮き彫りになっていますが、そのうち最も多い行為は、「不必要に体を触られた」(40%)というものです。	1 はい 2 いいえ

# 【人権腕だめし2020】(解説編)

(資料3)

No.	【人権腕だめし 設問・解説】	【解答】										
設問1	<p>【設問】</p> <p>「2025年問題」とは、戦後すぐの第一次ベビーブーム(1947年～1949年)の時に生まれた、いわゆる団塊の世代が2025年頃までに後期高齢者(75歳以上)に達することにより、介護、医療費などの社会保障費の急増が懸念されている問題です。</p>	1. はい										
	<p>【解説】</p> <p>○「超高齢化社会」になり、これまで国を支えてきた団塊の世代が給付を受ける側に回るため、医療費、社会保障費やその他の課題にどう取り組んでいくかが大きな問題となることが指摘されています。2025年の日本の高齢者人口は3,657万人と全人口の約30%となり、後期高齢者も20%に迫り、更なる医療や介護等の充実が必要です。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015年</th> <th>2025年</th> <th>2055年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>65歳以上人口</td> <td>3,395 (26.8%)</td> <td>3,657 (30.3%)</td> <td>3,626 (39.4%)</td> </tr> <tr> <td>75歳以上人口</td> <td>1,646 (13.0%)</td> <td>2,179 (18.1%)</td> <td>2,401 (26.1%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>出典：厚生労働省「今後の高齢者人口の見通しについて」(単位万人)</p>			2015年	2025年	2055年	65歳以上人口	3,395 (26.8%)	3,657 (30.3%)	3,626 (39.4%)	75歳以上人口	1,646 (13.0%)
	2015年	2025年	2055年									
65歳以上人口	3,395 (26.8%)	3,657 (30.3%)	3,626 (39.4%)									
75歳以上人口	1,646 (13.0%)	2,179 (18.1%)	2,401 (26.1%)									
設問2	<p>【設問】</p> <p>延期されている東京オリンピック・パラリンピックですが、性的マイノリティーへの差別や偏見をなくす社会の流れを後押しすることが期待されています。理由として、オリンピック憲章では、いかなる差別も認めないとしており、そこには「性的指向」(どんな性を好きになるか)も含まれているからです。</p>	1. はい										
	<p>【解説】</p> <p>○2014年国際オリンピック委員会は開催都市との契約に差別禁止義務を含めることとして、「オリンピック憲章」を改訂し、性的指向への差別も禁止しました。2017年には、東京オリンピック・パラリンピック大会組織委員会が制定した「持続可能性に配慮した調達コード」に、性的指向・性自認への差別禁止が明記され、オリンピック・パラリンピックにかかわる、すべての企業に遵守が求められました。</p> <p>○性的マイノリティーは「見えにくい」存在です。しかし、見えなくしているのは私たち自身のうちにある差別や偏見が原因ではないでしょうか。理解できないからといって排除するのではなく、「違う個性」を認め合う社会を築いていくことが求められています。</p>											
設問3	<p>【設問】</p> <p>「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」(バリアフリー法)は、これまで何度も改正されてきており、2020年の改正では、ハード対策に加え、移動等円滑化に係る「心のバリアフリー」の観点からの施策の充実などのソフト対策の強化が図られました。</p>	1. はい										
	<p>【解説】</p> <p>○2020年に改正されたバリアフリー法では、東京オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーとしての共生社会の実現に向け、スロープ板の適切な操作などを交通事業者に義務付けや、「心のバリアフリー」の教育・啓発を国が支援すること、観光施設などでのバリアフリーの情報提供の推進など、移動等円滑化に係る「心のバリアフリー」の観点からのソフト対策の強化が図られました。</p> <p>○そもそも「心のバリアフリー」とは何でしょうか？障害のある人は、常に支援が必要だと思っていないでしょうか。また、いつも支援を受ける側であり、支援をする側にはならないと思っていないでしょうか。意識の中にこうした偏見や思い込みがあることで、人々の行動やまちの環境にバリアが作り出されます。私たちがそのことに気付くことが「心のバリアフリー」の第一歩です。</p>											

設問4	<p>【設問】          パワーハラスメント（以下パワハラ）問題は、労働者の人権や尊厳を侵害する行為であり、個人間のトラブルの問題ではなく、企業における労働問題として社会的対応が求められている重要な問題です。そのため2020年6月「労働施策総合推進法」が改正施行され、事業主にパワハラ防止のための雇用管理上の措置が義務化されるとともに、事業主および労働者に対して、「（他の）労働者に対する言動に注意を払うように努めなければならない」という責務を明記しています。</p>	1. はい
	<p>【解説】          ○法では、事業主は、パワハラにより、雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされています。          ○また、事業主・労働者に対して、「パワハラ問題に対する関心と理解を深め、（他の）労働者に対する言動に注意を払うように努めなければならない」という責務を明記しており、パワハラのない明るい職場であるためには、職場で働くすべての人が、日ごろの言動に注意を払うことが大切です。</p>	
設問5	<p>【設問】          厚生労働省の「セクハラ」実態調査（2015年）では、『セクハラ被害の経験があると答えた働く女性の割合は28.7%』とセクハラ被害の多い実態が浮き彫りになっていますが、そのうち最も多い行為は、「不必要に体を触られた」（40%）というものです。</p>	1. いいえ
	<p>【解説】          ○厚生労働省の「セクハラ」実態調査（2015年）で、セクハラ被害の経験があると答えた働く女性の割合28.7%のうち、最も多い被害の内容は、『容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた』（53.9%）というものです。職場で、男性が女性の容姿や年齢、身体的特徴などを話題にすることは慎むべきであり、一人の「職業人」「人」として敬意をもって接することが大切です。</p>	

(資料4)

年 月 日

大阪府知事 様

事業所名	
所在地 電話	
代表者 推進員役職氏名	
従業員数	当該事業所 人・全体 人

### 企業内人権啓発研修実施報告書（人権腕だめし専用）

企業内人権啓発研修を、下記のとおり実施しましたので報告します。

記

実施年月日	年 月 日 ( )	研 修 内 容	○研修内容
時間	時 分 ~ 時 分 ( 分)		○活用した研修教材
研修実施場所			○その他（会員事業所独自に行った取組み等があれば記入）
受講対象者	役員・管理者・監督者・中堅社員 一般社員・新入社員・パート社員 その他 ( ) 役員・全従業員		
受講人数	人		
講師	社内講師 ( )		

\* 研修実施後、速やかに大阪府商工労働部雇用推進室まで報告ください。

〒540-0033 大阪府中央区石町 2-5-3 エルおおさか南館3階

電話 06-6210-9518 FAX06-6360-4751

【制作：企業人権協サポートセンター（大阪企業人権協議会）2020年11月 人権腕だめし】