

『人権腕だめし』（2021）

<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 . . . 「ジェンダー」
 - ② . . . 「アウティング」
 - ③ . . . 「障がい者への合理的配慮」
 - ④ . . . 「コロナ差別・偏見」
 - ⑤ . . . 「無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）」

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(2021)」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、「ジェンダー」「アウティング」「障がい者への合理的配慮」「コロナ差別・偏見」「無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)」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、人権の尊重に向けた取組みを今後も行っていきます。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2021】

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問1	ジェンダーとは、「社会的・文化的に作られた性差(gender)」のことで、社会や文化によって決まる男と女の違いをさしています。SDGsは、その目標5に「ジェンダー平等を実現しよう」というテーマをあげています。これは、こうしたジェンダーにもとづく差別や偏見をなくすことをめざしているものです。	1 はい 2 いいえ
設問2	性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに、他の人に暴露することを「アウトティング」といいます。このような行為は、本人との信頼関係が崩れるだけでなく、重大な人権侵害を招き、人格的利益やプライバシーの侵害等の法的責任が生じる可能性のある重大な行為です。	1 はい 2 いいえ
設問3	障がい者への「合理的配慮」とは、個人の気持ち次第の「思いやり」のことをいうのではなく、共生社会にとって不可欠の前提である機会平等、障害者の意向、両当事者の対話を重視するものです。また障がい者を一括りにするのではなく、障がい者一人ひとりに対するものです。「合理的配慮」は、はじめから答えがあるのではなく、対話の中で着地点を見つけていくことが大切です。	1 はい 2 いいえ
設問4	新型コロナウイルス感染症に対する知識や理解の不足による過度の不安や恐れから、社会生活の様々な場面で、何か落ち度があったかのように感染者・回復者やその家族・関係者等を非難したり中傷したりする行為が発生しています。このような行為は、これらの人たちの日常生活を困難にするだけでなく、人と人との信頼関係やつながりを壊し、社会に対して危険をもたらさうる行為です。感染症についての正しい知識を持ち、予防に必要な注意を払い、人々の人権が損なわれないようにすることが大切です。	1 はい 2 いいえ
設問5	私たちは、知らず知らずに、性別、職業、世代、学歴、人種・国籍など、その人の一部の要素と個人の性質・能力や行動とを根拠なく結びつけて、「同じカテゴリー(属性)の人には、共通してあてはまる」と決めつけてしまったり、その考えを他の人に押しつかけたりしてしまうことがあります。このような自分自身では気づいていない「無意識の思い込み」による「ものの見方や捉え方の歪みや偏り」のことをアンコンシャスバイアスといい、無意識のうちに相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまうなど、様々な影響があるので注意が必要です。	1 はい 2 いいえ

【人権腕だめし2021】(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】 ジェンダーとは、「社会的・文化的に作られた性差(gender)」のことで、社会や文化によって決まる男と女の違いをさしています。SDGsは、その目標5に「ジェンダー平等を実現しよう」というテーマをあげています。これは、こうしたジェンダーにもとづく差別や偏見をなくすことをめざしているものです。</p> <p>【解説】 ○「ジェンダー」を理解するために、よく引き合いに出される言葉として、「生物学的な性差(sex)」があります。これは、人間がだれでも生まれ持っている男女の性別のことです。これに対して、「ジェンダー」は、「社会的・文化的に作られた性差(gender)」で、社会や文化によって決まる男と女の違いをさしています。簡単に言えば、服装や髪型、言葉づかい、家庭や職場での役割や責任、職業などに見られる男と女の違いだということができます。</p> <p>○SDGsは、2015年に国連サミットで採択された2030年を期限とする国際社会全体の「持続可能な開発目標」です。このSDGs目標5のテーマ「ジェンダー平等」とは、「ジェンダー」にもとづく差別や偏見をなくすことです。</p>	1. はい
設問2	<p>性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに、他の人に暴露することを「アウティング」といいます。このような行為は、本人との信頼関係が崩れるだけでなく、重大な人権侵害を招き、人格的利益やプライバシーの侵害等の法的責任が生じる可能性のある重大な行為です。</p> <p>【解説】 ○厚生労働省の「職場におけるパワーハラスメント指針」では、「性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する」行為は、個の侵害に当たるパワーハラスメントであるとしています。</p> <p>○また、SNSによるアウティング行為がもたらす影響は、SNSが持つ特性からして深刻な人権問題を起こすおそれがあることを十分理解しておくことが大切です。</p>	1. はい
設問3	<p>【設問】 障がい者への「合理的配慮」とは、個人の気持ち次第の「思いやり」のことをいうのではなく、共生社会にとって不可欠の前提である機会平等、障害者の意向、両当事者の対話を重視するものです。また障がい者を一括りにするのではなく、障がい者一人ひとりに対するものです。「合理的配慮」は、はじめから答えがあるのではなく、対話の中で着地点を見つけていくことが大切です。</p> <p>【解説】 ○2016年4月施行された「障害者差別解消法」では、「合理的配慮の提供」として、事業者に対して、障がいのある人からバリア(障壁)を取り除くために、何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が過ぎない範囲で対応することを求めています。</p> <p>○この「合理的配慮の提供」については、これまでの努力義務から、民間事業者に合理的配慮の提供を義務付ける「改正障害者差別解消法」が今年5月に成立しました。(施行は公布日から3年以内)</p> <p>○「合理的配慮の提供」にあたっては、事業者および障がいのある人それぞれが持っている情報(障がいの状態や提供できるサービス内容等)や意見を相手方に示すことが重要です。その上で、相手方の意見を否定するのではなく、理解しあえるように話し合い、何ができるのか、お互いに考えていくことが望まれます。</p>	1. はい

設問4	<p>【設問】 新型コロナウイルス感染症に対する知識や理解の不足による過度の不安や恐れから、社会生活の様々な場面で、何か落ち度があったかのように感染者・回復者やその家族・関係者等を非難したり中傷したりする行為が発生しています。このような行為は、これらの人たちの日常生活を困難にするだけでなく、人と人との信頼関係やつながりを壊し、社会に対して危険をもたらしている行為です。感染症についての正しい知識を持ち、予防に必要な注意を払い、人々の人権が損なわれないようにすることが大切です。</p>	1. はい
	<p>【解説】 ○新型コロナウイルス感染症の蔓延によって、私たちの日常生活、職場、医療現場など、社会生活の様々な場面で、感染者・回復者やその家族・関係者等を非難や中傷したり、差別する行為が発生しています。 ○この感染症の怖さは、病気が不安を呼び、不安が差別を生み、差別が更なる病気の拡散につながることで、コロナ禍において、私たちが戦っている相手はウィルスであって、特定の「人」や「グループ」ではありません。 ○思い込みが、差別や偏見を生みます。悪意がない言動が人権侵害につながる可能性があります。 ○みんなが不安に包まれやすくなっています。自分の言葉や行動が差別や偏見につながっていないか、「誰か」のことではなく「自分のこと」と考えることが大切です。 ○コロナ差別をしないことは、コロナ対策のひとつです。正しい知識・情報に基づいて行動することが大切です。</p>	
設問5	<p>【設問】 私たちは、知らず知らずに、性別、職業、世代、学歴、人種・国籍など、その人の一部の要素と個人の性質・能力や行動とを根拠なく結びつけて、「同じカテゴリー(属性)の人には、共通してあてはまる」と決めつけてしまったり、その考えを他の人に押しつけたりしてしまうことがあります。このような自分自身では気づいていない「無意識の思い込み」による「ものの見方や捉え方の歪みや偏り」のことをアンコンシャスバイアスといい、無意識のうちに相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまうなど、様々な影響があるので注意が必要です。</p>	1. はい
	<p>【解説】 ○アンコンシャスバイアスは、「無意識の偏った、ものの見方」のことです。他にも、「無意識の偏見」などと表現されることもあります。 例えば、「血液型を聞いて、相手の性格を想像する」「性別、世代、学歴などで、相手を見る」「性別で役割や仕事を決めている」など、日常や職場でアンコンシャスバイアスはあふれています。 ○アンコンシャスバイアスは誰にでもあって、あること自体が問題というわけではありません。過去の経験や見聞きしたことに影響を受けて、自然に培われていくため、アンコンシャスバイアス自体に良し悪しはありません。 ○しかし、アンコンシャスバイアスに気づかずにいると、そこから生まれた言動が、知らず知らずのうちに相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまうなど、様々な影響があります。また、ハラスメントや差別の要因にもなりやすいとされています。 ○このようなアンコンシャスバイアスへの気づきは、私たち一人一人が生き生きと活躍する社会・職場であるために大切です。</p>	

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