

# 『人権腕だめし』（2022）

## <内 容>

- （1）人権腕だめし実施マニュアル（資料1）
- （2）人権腕だめし設問編（資料2）
- （3）人権腕だめし解答・解説編（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 …… 「人権の基本」
  - ② …… 「インターネット・SNS」
  - ③ …… 「LGBT など性的マイノリティ」
  - ④ …… 「パワハラ」
  - ⑤ …… 「セクハラ」

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(2022)」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) 人権腕だめし設問(資料2)           | 研修時社員に配付      |
| (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)」を配付し、問題を読み解答を記入してもらう。  
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)」を配付し、研修担当者から解答・解説を行う。設問毎に受講者に、選択した語句や、「はい」「いいえ」「わからない」について解答してもらうことで、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)」を配付しないで、研修担当者の手持ち資料として活用し、受講者にメモを取ってもらう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、「人権とは」「インターネット利用」「LGBT など性的マイノリティ」「パワハラ」「セクハラ」という、さまざまな人権課題について幅広く学びました。  
○「人権」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)に報告してください。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2022】

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問1	<p>下記の文章の【 】に適切と思われる語句を、ア～オから選んでください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>人権は、「不当な差別を受けている人だけに関わるものではなく、すべての人に関わるものである」という【 ① 】性や、「仕事をするという勤労の権利」、「居住・移転の自由」といった【 ② 】性などの性格(特性)を有している。</p> <p>ア. 普遍 イ. 特異 ウ. 日常 エ. 多様性 オ. 義務</p> </div>	<p>① 【   】</p> <p>② 【   】</p>
設問2	<p>インターネットは手軽に情報を入手できるだけでなく、最近はSNSの普及で誰でも容易に情報が発信できるなど、身近なものになってきた。しかし、情報の利用にあたっては、様々な情報に惑わされることなく主体的に読み解く能力を、一人一人が高めることや、自らが発信する情報に責任を持つことが求められるようになってきている。</p>	<p>1 はい</p> <p>2 いいえ</p>
設問3	<p>LGBTは趣味・嗜好の問題ではなく、性的指向や性自認に関わることであるが、そのことを理解せず、「治療すれば治る」「私には、そういう趣味はない」など、LGBTを否定したり、無理解な発言は厳に慎むべきである。</p>	<p>1 はい</p> <p>2 いいえ</p>
設問4	<p>パワハラは、職場内の優越的な関係を背景とした言動である。「職場内の優越的な関係」とは、上司から部下に対して行われる行為を意味しており、同僚同士あるいは部下から上司に対して行われる行為は、パワハラの対象にはならない。</p>	<p>1 はい</p> <p>2 いいえ</p>
設問5	<p>男女雇用機会均等法では、事業主に対して、セクハラ行為に対処するための雇用管理における措置義務が定められている。その対象は、事業主の管轄が及び職場において行われるものに限られており、就業後の社員同士の飲み会の場合は、男女雇用機会均等法上の「職場」には一切該当しないので、措置義務の対象外である。</p>	<p>1 はい</p> <p>2 いいえ</p>

## 【人権腕だめし2022】(解説編)

No.	【人権腕だめし 設問・解説】	【解答】
設問1	<p>【設問】 下記の文章の【 】に適切と思われる語句を、ア～オから選んでください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>人権は、「不当な差別を受けている人だけに関わるものではなく、すべての人に関わるものである」という【 ① 】性や、「仕事をするという勤労の権利」、「居住・移転の自由」といった【 ② 】性などの性格(特性)を有している。</p> </div> <p>ア. 普遍 イ. 特異 ウ. 日常 エ. 多様性 オ. 義務</p>	<p>① 【ア】 ② 【ウ】</p>
設問2	<p>【設問】 インターネットは手軽に情報を入手できるだけでなく、最近はSNSの普及で誰でも容易に情報が発信できるなど、身近なものになってきた。しかし、情報の利用にあたっては、様々な情報に惑わされることなく主体的に読み解く能力を、一人一人が高めることや、自らが発信する情報に責任を持つことが求められるようになってきている。</p> <p>【解説】 ○インターネットは、私たちの生活において必要不可欠なインフラになっています。しかし、一方で、匿名性を悪用した特定の個人や団体・不特定多数の人への誹謗中傷、差別の助長、個人情報の暴露などのプライバシーを侵害する行為など、人権に関わる問題が多数発生し、深刻な社会問題となっています。 ○情報の発信者一人一人が、モラルと人権意識を高め、自らが発信する情報に責任を持つ姿勢が大切であるとともに、利用者もさまざまな情報に惑わされることのないよう、主体的に読みよく能力(メディア・リテラシー)を高めることが求められています。 ○なお、インターネット上の人権侵害行為に対しては、侮辱罪の法定刑の厳罰化などの見直しが行われています。</p>	<p>1. はい</p>

設問3	<p>【設問】 LGBTは趣味・嗜好の問題ではなく、性的指向や性自認に関わることであるが、そのことを理解せず「治療すれば治る」「私には、そういう趣味はない」など、LGBTを否定したり、無理解な発言は厳に慎むべきである</p>	1. はい
	<p>【解説】 ○「性」には、つぎの3つの要素があります。 ・生物学的な性（からだの性）：生物学的な体の特徴が男性か女性か ・性自認（こころの性）：自分の性をどのように認識しているか ・性的指向：恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか ○性的指向や性自認は、本人の意思で選んだり、変えたりできるものではありません。 ○しかし、LGBTなど性的マイノリティの人権問題に関する社会の理解はまだ十分に進んでおらず、差別や偏見が存在する中で、多くの当事者が生きづらさを感じています。 ○性のあり方は人それぞれです。大切なのは、その人がどれに当てはまるかを考えるのではなく、何に困っているかを一緒に考える意識や態度を身に着けることです。</p>	
設問4	<p>【設問】 パワハラは、職場内の優越的な関係を背景とした言動である。「職場内の優越的な関係」とは、上司から部下に対して行われる行為を意味しており、同僚同士あるいは部下から上司に対して行われる行為は、パワハラの対象にはならない。</p>	2. いいえ
	<p>【解説】 ○職場におけるパワハラは、法（「労働施策総合推進法」）によって、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、雇用する労働者の就業環境が害されること」と規定されています。 ○この「優越的な関係」とは、「労働者が、行為者に対して抵抗または、拒絶することができない蓋然性が高い関係」（パワハラ指針）です。 ○パワハラという言葉から上司から部下へのハラスメントと取られることが多いですが、職場では、例えば先輩と後輩の関係など、他にも優位性を背景に行われるさまざまなハラスメントは存在しています。</p>	
設問5	<p>【設問】 男女雇用機会均等法では、セクハラ防止に向けて、事業主の雇用管理における措置義務が定められている。その対象は、事業主の管轄が及ぶ職場において行われる行為に限られており、就業後の社員同士の飲み会の場合は、男女雇用機会均等法上の「職場」には一切該当しないので、措置義務の対象外である。</p>	2. いいえ
	<p>【解説】 ○男女雇用機会均等法における「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」を指し、通常の就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。 （例）・取引先の事務所、顧客の自宅、出張先での車中 等 ○勤務時間外の宴会・懇親の場なども、実質上、職務の延長と考えられるものは「職場に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制か任意か、等を考慮して、個別に行う必要があります。なお、勤務時間外の懇親会の席のセクハラ事案について、職務との関連性を認める裁判例は少なくありません。</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