

【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>