

『人権腕だめし』（2023）

<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>

以下の４つのテーマについて出題しています。

- 1. . . . 「人権週間」
- 2. . . . 「企業の人権責任」
- 3. . . . 「LGBT など性的マイノリティに関する不適切発言」
- 4. . . . 「セクハラ相談への対応」

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(2023)」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、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、人権に関して、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、企業の社会的責任として、人権の尊重に向けた取組みを、今後も行なっていくます。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り組みとして記録されます。

【人権腕だめし2023】

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問1	日本では、毎年12月4日から12月10日までを人権週間として、全国で人権啓発活動が行われます。 人権週間は、基本的人権の尊重を明記した日本国憲法の制定を記念して取り組まれているものです。	1 はい 2 いいえ
設問2	企業は持続可能な社会に大きな影響をもたらす存在です。 近年、企業に対して、人権に配慮した事業活動を求める動きが国際社会はもとより、日本国内においても加速しています。 このような企業と人権をめぐる国内外の動きは、自社が直接的に引き起こす可能性のある人権侵害の予防・軽減に努めることだけでなく、間接的に助長していたり、取引関係を通じて関与している人権侵害についても、防止・軽減し対応することを企業の基本的責任として求めています。	1 はい 2 いいえ
設問3	昼休み、Aさんが「〇〇君って、オカマみたいだね」と言い出した。悪気のない冗談と思って聞き流しておいた。	1. 適切 2. 不適切
設問4	同僚のA子さんから、「Bさんからセクハラを受けた」と相談を受けた。しかし、あのBさんに限って、そんなことをするとは思えないので、「貴女の思い過ごしでは？気にしないほうがいいよ！」とアドバイスしておいた。	1. 適切 2. 不適切

【人権腕だめし2023】(解説編)

No.	【人権腕だめし 設問・解説】	【解答】
設問1	【設問】 日本では、毎年12月4日から12月10日までを人権週間として、全国で人権啓発活動が行われます。人権週間は、基本的人権の尊重を明記した日本国憲法の制定を記念して取り組まれているものです。	2. いいえ
	【解説】 ○1945（昭和20）年10月に成立した国際連合（国連）では、第二次世界大戦の反省から、平和を実現するためには世界的な人権保障が必要であるとして、1948（昭和23）年12月10日の第3回総会で「世界人権宣言」を採択し、人権の国際基準が示されました。 ○この宣言の考え方は、世界各国の憲法や法律に取り入れられ、さまざまな国際会議の決議にも用いられ、世界各国に強い影響を及ぼしています。 ○世界人権宣言は、前文と30条からなります。以下は、その抜粋です。 第1条 すべての人間は、生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。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。 第2条1項 すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的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も受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由を享有することができる。 ○日本では、1949（昭和24）年から、世界人権宣言が採択された12月10日を最終日とする1週間を「人権週間」と定め、法務省の人権擁護機関をはじめ全国的に啓発活動を行っています。 ○国際的には、「世界人権宣言」が採択された12月10日を「人権デー」（Human Rights Day）として、世界中で記念行事を行うことが、1950（昭和25）年の第5回国連総会において決議されました。	
設問2	【設問】 企業は持続可能な社会に大きな影響をもたらす存在です。近年、企業に対して、人権に配慮した事業活動を求める動きが国際社会はもとより、日本国内においても加速しています。このような企業と人権をめぐる国内外の動きは、自社が直接的に引き起こす可能性のある人権侵害の予防・軽減に努めることだけでなく、間接的に助長していたり、取引関係を通じて関与している人権侵害についても、防止・軽減し対応することを企業の基本的責任として求めています。	1. はい
	【解説】 ○2011（平成23）年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、『原則』）が承認されました。この『原則』は、今や、すべての国と企業が尊重すべきグローバル基準とされています。 ○この『原則』は、自社の事業活動や取引関係を通じて関与した人権危害に対処することは、全ての企業が果たすべき基本的責任として、企業活動のあらゆる側面に人権の視点を取り入れることを求めています。 ○そのための具体的取り組みとして、自社の事業活動による人権への影響を特定し、その防止・軽減に努め、対処することを求めています。（このような取り組みを人権デュー・ディリジェンスといいます。）	

設問3	【設問】 昼休み、Aさんが「〇〇君って、オカマみたいだね」と言い出した。 悪気のない冗談と思って聞き流しておいた。	2. 不適切
	【解説】 ○性には、次の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。 ○「生物学的な性」と「性自認」が一致している人や、「性的指向」が異性に向いている人が多数派とされる一方で、これらにあてはまらない性的マイノリティがいます。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。 ○性的指向および性自認に関する偏見に基づく無理解な発言は厳に慎むべきですし、ハラスメントにも当たる行為です。 ○性的マイノリティが安心して働くことができる職場であるために、多様性を肯定する姿勢のもとに、設問のような差別的な言動を見過ごさないことが大切です。	
設問4	【設問】 同僚のA子さんから、「Bさんからセクハラを受けた」と相談された。しかし、あのBさんに限って、そんなことをするとは思えないので、「あなたの思い過ごしでは？気にしないほうがいいよ！」とアドバイスしておいた。	2. 不適切
	【解説】 ○セクハラ相談の過程で、相談を受けた人の不適切な対応によって精神的ダメージを受けるなどの、セクハラ被害者が二次被害を被ることは絶対にあってはなりません。 ○あなたを信頼して相談しているにも関わらず、設問のように行為者を一方的に擁護するような対応や以下のような対応をされてしまうと、セクハラの被害にあった人は大きく傷つき、誰にも相談できなくなってしまうでしょう。 ●被害者のほうにも問題がある。 (例)あなたにも隙があったのでは・・・ (例)あなたから誘ったのでは・・・ ●相談の内容を矮小化する。 (例)たいしたことではない。 (例)忘れた方がよい。 ○セクハラに限らず、ハラスメント被害の相談を受けた場合は、真摯に相手の話を聴くことが大切です。	

(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（大阪企業人権協議会人権腕だめし専用）

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 大阪企業人権協議会作成 「人権腕だめし」
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 大阪市中央区石町 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）2023 年 11 月 人権腕だめし】