

『人権腕だめし』（2024）

<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．・・・ 「企業と人権」
- ２．・・・ 「LGBT 理解増進法」
- ３．・・・ 「パワハラ判定」
- ４．・・・ 「カスハラへの対応」

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(2024)」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2024】

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問1	近年、企業と人権に関する国際的なフレームワーク^(注1)の整備が加速度的に進んでいます。その最も重要な一つである、国連が支持する「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業に対して、国際人権規範に沿って事業活動を行うことを求めています。なお、企業が配慮すべき人権尊重の責任の範囲は、自社活動の範囲に限られており、自社と関わりのあるサプライチェーン^(注2)の範囲までは求められていません。 (注1) 取組みのための考え方の枠組みをいいます。 (注2) 製品の原材料や、部品の調達から販売に至るまでの一連の流れを指します。	1 はい 2 いいえ
設問2	LGBT など性的マイノリティに対する無理解・偏見やハラスメントによって、孤立・孤独な状態に置かれている当事者は少なくありません。 そのため、2023年6月に施行された「LGBT理解増進法」は、国や自治体、企業、学校に対して、性的指向やジェンダーアイデンティティ^(注)の多様性について理解を増進することを求めています。 (注) ジェンダーアイデンティティは性自認・性同一性と訳されます。	1 はい 2 いいえ
設問3	厳しい指導が必ずしもパワハラに当たるわけではありません。パワハラの判断に当たっては、言動の目的、労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等を総合的に考慮することが必要です。	1. はい 2. いいえ
設問4	顧客等からのクレーム・苦情は、商品・サービスや接客態度等に対して不平不満を訴えるもので、業務改善や新たな商品サービス開発にもつながるものであるため、過剰な要求や不当な言いがかりであっても、我慢して受け止めることが大切である。	1. はい 2. いいえ

【人権腕だめし2024】(解説編)

No.	【人権腕だめし 設問・解説】	【解答】
設問1	【設問】 近年、企業と人権に関する国際的なフレームワーク^(注1)の整備が加速度的に進んでいます。その最も重要な一つである、国連が支持する「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業に対して、国際人権規範に沿って事業活動を行うことを求めています。なお、企業が配慮すべき人権尊重の責任の範囲は、自社活動の範囲に限られており、自社と関わりのあるサプライチェーン^(注2)の範囲までは求められていません。 (注1) 取組みのための考え方の枠組みをいいます。 (注2) 製品の原材料や、部品の調達から販売に至るまでの一連の流れを指します。	2. いいえ
	【解説】 ○近年、経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動が地球環境や私たちの生活に及ぼす影響は一層拡大しています。そのような状況を背景に、企業は環境・気候変動問題や人権尊重などに真剣に取り組むことが求められています。 ○こうした流れを受けて、2011（平成23）年に、最も重要な国際的枠組みの一つである「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認されました。この指導原則では、「人権を保護する国家の義務」と並び、「人権を尊重する企業の責任」が柱の一つとして位置付けられています。 ○この『原則』の大きな特徴は、人権を尊重する企業の責任の範囲を、自社のみならず、サプライチェーン全体に広げていることです。 ○日本政府は、2022（令和4）年、「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」を公表し、日本国内で事業活動を行う企業は、規模や業種に関わらず、このガイドラインに則り、サプライチェーン全体で人権尊重への取組みに努めることを求めています。	
設問2	【設問】 LGBT など性的マイノリティに対する無理解・偏見やハラスメントによって、孤立・孤独な状態に置かれている当事者は少なくありません。そのため2023（令和5）年6月に施行された「LGBT理解増進法」は国や自治体、企業、学校に対して、性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性について理解を増進することを求めています。 (注) ジェンダーアイデンティティは性自認・性同一性と訳されます。	1. はい
	【解説】 ○「同性愛をからかわれ、いじめられた」「同性愛を理由に不動産を借りるのを断られた」「トランスジェンダーを理由に内定を取り消された」など、性的マイノリティーへの差別や偏見が社会に根強くあります。 ○そうした性的指向やジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないと定められているのが、「LGBT理解増進法」です。この法律では国や自治体、企業や学校などは性的マイノリティーへの理解の増進や啓発、環境の整備などが努力義務として定められました。 ○2022年にNPO法人が行ったインターネット調査によると、性的マイノリティーの学生が学校で困難やハラスメントを経験したとの回答が70%以上です。また、同じ調査で、過去1年以内に10代の性的マイノリティーのおよそ48%が自殺を考えたことがあり、14%が実際に自殺をしようとしたというデータがあります。 ○性の多様性について理解を深めることは、命を守ることに直結しています。	

設問3	【設問】 厳しい指導が必ずしもパワハラに当たるわけではありません。パワハラの判断に当たっては、言動の目的、労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等を総合的に考慮することが必要です。	1. はい
設問4	【解説】 ○職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。 なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。 ○②の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。 ○その判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況^(注)、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。 ○その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たります。 (注) 「属性」・・・(例) 経験年数や年齢、障害がある、外国人である 等 「心身の状況」・・・(例) 精神的又は身体的な状況や疾患の有無 等	2. いいえ

(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」2024
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）2024 年 11 月 人権腕だめし】