

相談窓口

電話・メールでの人権相談窓口

●みんなの人権 110 番 (全国共通)

ゼロ ゼロみんなの ひやくとおぼん

 **0570-003-110** [平日 午前8時30分から
午後5時15分まで]

●女性の人権ホットライン (全国共通)

ゼロ ナナ ゼロの ハートライン

 **0570-070-810** [平日 午前8時30分から
午後5時15分まで]

●子どもの人権 110 番 (全国共通・通話料無料)

ゼロ ゼろ なの ひやくとおぼん

 **0120-007-110** [平日 午前8時30分から
午後5時15分まで]

●外国人権相談ダイヤル (全国共通)

 **0570-090-911** [平日 午前9時から
午後5時まで]

(英語・中国語・韓国語・フィリピン語・ポルトガル語・ベトナム語の6言語に対応)

なお、この電話は民間の多言語通訳サービス提供事業者に接続の上、管轄法務局・地方法務局につながります。

●インターネット人権相談受付窓口 (子どもの人権 SOS-e メール)

インターネット人権相談

パソコン・携帯電話・スマートフォン共通
<http://www.jinken.go.jp>



人権に関する研修について、講師の派遣などを行っておりますので、お近くの法務局にご相談ください。

人権ライブラリーのご案内

人権に関する資料(図書、ビデオ、DVD、展示パネル)を借りたい方、お探しの方、人権に関する視察・研修や打ち合わせスペースをお探しの方は、人権ライブラリーをご利用ください。遠方の方でも郵送等による貸出も行っています。詳細は、下記までお問い合わせいただくか、人権ライブラリーのホームページをご参照ください。

人権ライブラリー ※公益財団法人 人権教育啓発推進センター併設

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX 芝大門ビル4F

TEL.03-5777-1919 FAX.03-5777-1954 Eメール: library@jinken.or.jp

ホームページ<http://www.jinken-library.jp/> 【開館時間】9:00～17:00(土日、祝日、年末年始は休館)

人権ライブラリー

本 DVD に収録されている映像は、動画共有サイト YouTube の「法務省チャンネル」及び「人権チャンネル」で視聴可能です

法務省チャンネル

<https://www.youtube.com/MOJchannel>

人権チャンネル

<https://www.youtube.com/jinkenchannel>



●平成29年度 法務省委託 人権啓発教材●

企業と人権

職場からつくる人権尊重社会

活用の手引

公益財団法人人権教育啓発推進センター

目次

目次	1
本DVDのねらい	2
本DVDの構成	3
ナビゲーター／DVDの活用方法	4
企業と人権	5
国際的な取組	6
パワー・ハラスメント	8
セクシュアル・ハラスメント	9
LGBT(性的少数者)に対する差別・偏見	11
障害のある人に対する差別・偏見	13
外国人に対する差別	15
えせ同和行為	17
ワークシート	19
人権研修プログラム例(60分想定)	21
板書例	22

本DVDのねらい

近年、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント、さらには様々な差別に関わる問題などが社会の注目を集めています。こうした「人権問題」への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。そのため、人権尊重の考え方を積極的に企業方針に取り入れれたり、職場内で人権に関する研修を行う企業も増えてきています。

企業が人権を尊重することの重要性は、国際的にも浸透しています。例えば、1999(平成11)年、国連が提唱した「国連グローバル・コンパクト」の中でも、人権の尊重が大きく位置付けられており、160か国以上、約13,000の企業や団体が参加しています。さらに、2011(平成23)年には、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が策定され、世界中の企業や団体に影響を与えています。

今、企業は人権をはじめとするさまざまな社会的責任について、率先して対応していくことが求められています。

本DVDは、企業がなぜ人権に取り組む必要があるのか、企業に関わる主な人権課題にはどのようなものがあるのか等について、対処のポイントや先進事例を含め、分かりやすく解説しています。



Chapter 1 企業にとって人権とは

Chapter 2 ハラスメント
ショートドラマ(パワー・ハラスメント)
ショートドラマ(セクシュアル・ハラスメント)
専門家へのインタビュー

【株式会社クオレ・シーキューブ 執行役員 稲尾 和泉 氏】
取組事例紹介【AIG 損害保険株式会社】
取組事例紹介【リンテック株式会社】

Chapter 3 LGBT(性的少数者)に対する差別・偏見
ショートドラマ(LGBT)
取組事例紹介【野村ホールディングス株式会社】

Chapter 4 障害のある人に対する差別・偏見
取組事例紹介【株式会社LIXIL】

Chapter 5 外国人に対する差別・偏見
取組事例紹介【株式会社共栄製作所】

Chapter 6 えせ同和行為
ショートドラマ(えせ同和行為)
専門家へのインタビュー(弁護士 竹内 朗 氏)

Chapter 7 エンディング



ナビゲーター

内田 恭子

1999(平成11)年、テレビ局に入社。多くの人気番組に出演し、アナウンサーとして活躍する。2006(平成18)年、テレビ局を退社。

現在は、テレビ・ラジオ・雑誌連載と幅広く活躍する傍ら、社会貢献活動も積極的に行っている。

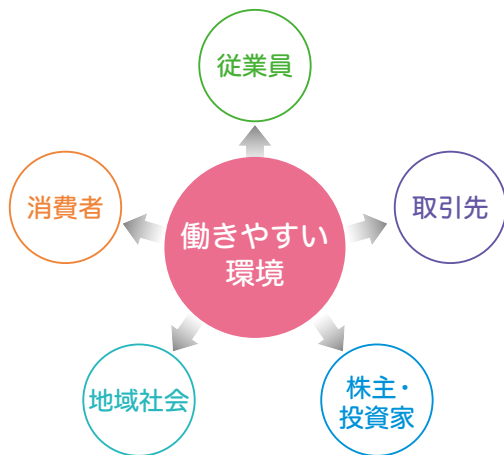
DVDの活用方法

- 従業員向けの人権研修にて使用
- 人権啓発担当者向け人権研修にて使用
- その他、各種人権や企業の社会的責任に関する研修・イベント等で使用

※このDVDと連携した受講者向けの冊子も同時に制作しておりますので、ご活用ください。

□企業と人権

企業活動は、従業員、消費者、取引先、株主・投資家、地域社会など、様々なステークホルダー(利害関係者)と関わりあっており、企業活動を行う際には、これら全ての人の人権に配慮することが求められると同時に、人権にいかに関心しているかが、社会が企業を評価する上で大きな要素となっている。



□CSR(Corporate Social Responsibility) =企業の社会的責任

企業は社会を構成する「企業市民(Corporate Citizen)」であり、社会を構成する一員としての社会的役割と責任がある、という考え方。具体的な企業の取組みとしては、人権尊重、法令遵守、情報開示、環境への配慮、社会貢献活動などが挙げられている。

□国際的にも、企業が法令を遵守し、社会に対して責任を果たしていこうという考え方が広く浸透しています。

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクトは、国連が提唱しているもので、企業がその趣旨に賛同し署名するものです。グローバル・コンパクトでは、企業が守るべき人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に賛同して取り組みをすすめます。

2018(平成30)年1月現在、世界161カ国から約13,000団体が署名して活動しており、日本でも約270の団体・企業が加盟しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

- 人権
 - 原則1 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
 - 原則2 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
- 労働
 - 原則3 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
 - 原則4 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
 - 原則5 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
 - 原則6 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
- 環境
 - 原則7 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
 - 原則8 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
 - 原則9 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
- 腐敗防止
 - 原則10 企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

● 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

2008年、国連事務総長特別代表のジョン・ラギー氏から、「人権を尊重する企業の責任」を柱の一つとする「保護、尊重及び救済：ビジネスと人権のための枠組み」が国連人権理事会に報告されました。2011年には、同枠組みを実施するための「ビジネスと人権に関する指導原則」が策定され、世界中の企業や団体に影響を与えています。

● 「保護、尊重及び救済」枠組みの3つの柱

- (1) 人権を守る国家の義務
- (2) 人権を尊重する企業の責任
- (3) 救済措置へのアクセス



● 事例紹介(再現ドラマ)

(ショートドラマ1)

課長の佐藤が、部下の中村のちょっとしたミスで、他の部下がいる前でしつこく何度も叱っている。中村は謝るが、佐藤は執拗に怒鳴り続け、相手の人格を傷つける言動をする。



(ショートドラマ2)

上司の田中が、新人の山田に急な大量の仕事を命じている。徹夜しなければ仕上がらない分量。部下の都合も考慮せず、長時間労働を押し付けている。



(これってパワハラ?)

部下がの中村が、大事な会議に遅刻する。原因は事故渋滞。上司の佐藤が中村に対し厳しく注意するが…。



理解のポイント

- 上司から部下だけでなく、部下から上司に対するものや、先輩・後輩間や同僚間のいじめや嫌がらせもパワハラに当たる可能性がある。
- 指導や注意を受けた人が不快に思っても、適正な範囲で行われている場合はパワハラには当たらない。

● 事例紹介(再現ドラマ)

(ショートドラマ 1)

環境型セクシュアル・ハラスメント オフィスの昼休み、男性従業員の木村と高木がセクシー系の雑誌のグラビアを見てにやにやしている。女性従業員の斉藤は不快な表情。高木は斉藤のスタイルについて話しかけたり、気安く斉藤の身体に触れる。



(ショートドラマ 2)

対価型セクシュアル・ハラスメント 会議室で、課長の渡辺(男性)と小島(女性)が打ち合わせをしている。渡辺が馴れ馴れしく小島の腰に手を回し、「飲みに行こう」と誘う。小島が拒絶すると、渡辺は当初任せる予定だったプロジェクトから小島を外すことに。



(これってセクハラ?)

上司が、「女性なんだから、早く結婚したほうがいいよ」などと相手への配慮に欠けた言葉をかける。



理解のポイント

- 男性から女性に限らず、女性から男性、同性同士でもセクハラに当たりうる。
- 悪意がなくても、相手が不快に感じた場合はセクハラに当たりうる。

(専門家インタビュー)

株式会社クオレ・シー・キューブ 執行役員 稲尾 和泉 氏

ハラスメントを受けた従業員が、仕事への意欲を失ってしまうことは、組織にとって大きな損失です。相手との信頼関係を築けず、ちょっとした相談もできなくなるとか、一緒に仕事をしたくないと思うことで、仕事が遅れたり、ミスを誘発したりしてしまいます。そういったことが、結果的に企業の信頼を損ねてしまうことにもなりかねません。



また、人権は私たちが健康に働き能力を発揮して生きていくための権利で、誰もが元々持っているものです。ですから、ハラスメントによって人権を不当に侵害された時には、「それはおかしい」と主張するパワーを、従業員の方一人一人がもっと持っていてと思います。そうした主張をすることで、相手に、自分がどのように傷ついているのか気付いてもらい、言われた側はそれをきちんと受け止める。その繰り返しによってお互いが学んでいくことが大事だと思います。

(取組事例紹介)

AIG損害保険株式会社 執行役員 福富 一成 氏

我々は保険会社です。特に損害保険というのはなくなてならない社会のインフラ的要素もありますので、やはり、倫理観だったり、社会貢献というのとはとても重要です。そういう意味では、ハラスメントの防止はビジネスを行う上での基本的な部分であるとの認識の下、ビジネスに取り組むというのが重要と思っています。



(取組事例紹介)

リネット株式会社 人事部課長代理 畠中 富男 氏

さまざまなハラスメントを社内に周知するためには、研修が重要だと思っています。特に階層別の研修としては、新任の係長、そして新任の管理職研修に力を入れております。また、年に一回、全従業員を対象としたCSR勉強会を開催し、さまざまなハラスメントへの対策を周知しております。



● 事例紹介

(ショートドラマ)

休憩室で同僚3人が、ある従業員がゲイだというわさばなしをしている。少し離れた席でスマホを見ている墨田に、雑談をしていたうちの一人が近寄り、その話を墨田にする。墨田は不快な気持ちになる。墨田は、自分がレズビアンであることを誰にも話していないのだ。



解説

セクシュアルマイノリティ(性的少数者)の総称をLGBTといいます。

L =レズビアン(女性の同性愛者)

G =ゲイ(男性の同性愛者)

B =バイセクシュアル(両性愛者)

T =トランスジェンダー(身体の性と心の性が一致しない人)

心の性や好きになる性がハッキリしない、どちらかに決められない、決めたくない人々を「クエスチョニング」として「LGBTQ」と呼ぶなど、セクシュアルマイノリティを表す言葉には様々なものがあります。



性的少数者の中には、自己の性的指向や性自認を肯定的に受け止めることができずに悩んだり、偏見や差別に苦しんでいる人もいます。あなたが「普通」だと決めつけていることが、身近なLGBTの人を知らないうちに傷つけているかもしれません。

性的少数者の人権を守り、どんなセクシュアリティの人でもその人らしく暮らせる社会を目指しましょう。

(取組事例紹介)

野村ホールディングス株式会社

グループ・ダイバーシティ&インクルージョン推進室

園部 晶子 氏

LGBTについては、男女の性差と同じような多様性の1つとして考えております。

こうした多様性が社内で実現し、人権という考え方がきちんと社内で認められるようになれば、お互いがそれぞれの価値観や立場を理解した上で仕事をすることができ、会社の中での存在意義を持てるようになります。そうすると、高いモチベーションを持つことができるようになり、パフォーマンスの向上にもつながって、最終的には企業の成長にもつながると考えています。

そういった意味では、社員にとっても会社にとっても、さらにはお客様にもいい影響があるのではないのでしょうか。



障害のある人に対する差別・偏見

解説

2016(平成28)年4月に施行された「障害者差別解消法」及び「改正障害者雇用促進法」により、事業者・事業主に対して、

①「不当な差別的取扱いの禁止」

(障害者であるという理由だけで、雇用に関して不利な条件を課すことや、正当な理由なくサービスの提供を拒否する、といった差別を禁止するもの)

②「合理的配慮の提供義務」

(過重な負担のない範囲で、必要かつ合理的な配慮を行うもの)

が定められました。

●不当な差別的取扱いの例



障害があることを理由に求人に応募させてもらえない

車いすでの入店を拒否される

障害者であることを理由にアパートを貸してもらえない

●合理的配慮の例



車いすを利用する人に合わせて、職場の机や作業台の高さを調整する

知的障害のある人に合わせて、口頭だけでなく、分かりやすい文書や図を使って説明する

店舗や施設において、目の不自由な利用者のために、音声ガイドや点字付きメニューなどを用意する

(取組事例紹介)

株式会社LIXIL 障害者雇用促進室 川本 慎一 氏

障害には、3障害と言われているように「身体」、「知的」、「精神」がありますが、例えば身体に障害のある方の中にも、手足の不自由な方や耳の不自由な方、目の不自由な方など様々な方がいます。そういう方たちみんなに働いて活躍していただくために、どういったマネジメントをすればいいのかが、とても重要になります。

そして、そういったマネジメントができれば、その力はお客様との関わりの中や、普段の仕事にも活かすことができます。人間関係の幅も広がります。管理者の立場の方に限らず、同僚や周りの方にとっても、障害のある方との関わりの中で得られるものは、非常に大きいと思っています。



外国人に対する差別

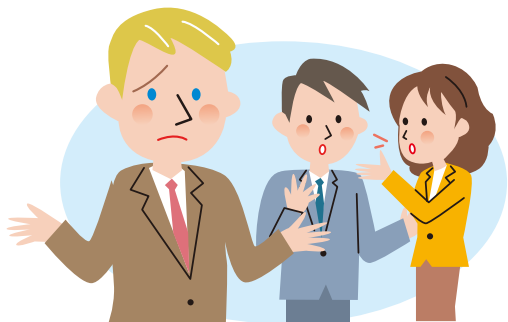
解説

企業活動のグローバル化に伴い、様々な企業で、外国人を雇用したり、外国人顧客を相手にするなどの機会が増えています。

こうした中、言語、宗教、習慣等の違いから、外国人をめぐる様々な人権問題が発生しています。国籍・民族・言葉・文化・生活習慣などが異なる人々と共に働いていくためには、自分達の文化を押し付けるのではなく、互いの文化の違いを理解し、尊重し合うことが大切です。

●外国人に対する差別や嫌がらせの例

- 日本語をあまり理解できないことに付け込んで、不利な条件で働かせる。
- 「xx 人は○○だ」などと先入観で決めつけ、侮辱的な発言をする。
- 外国人だからという理由でサービスの提供を断る。



(取組事例紹介)

株式会社共栄製作所 那須 雅史 氏

買い物の仕方や切符の買い方、医者へのかかり方などを会社ぐるみで教えたり、担当上司や仲間がサポートして日本に慣れてもらうようにしています。

外国人従業員のことは、特別に外国人だという意識はしていません。1人の従業員としてサポートし合う、それは普通のことであると思うのですけれども、それが人権を尊重することにつながっていると考えています。



えせ同和行為

□同和問題・部落差別とは

わが国固有の人権問題に、同和問題・部落差別があります。日本の歴史の中で形づくられた身分的差別により、一部の人々が長い間、経済的、社会的、文化的に低い状態に置かれ、様々な差別を受けてきました。

今でもなお、「同和地区出身だから」などという理由で結婚や就職などで差別を受けたり、インターネット上に誹謗中傷が書き込まれたりといった問題が起きています。

えせ同和行為とは

同和問題の解決に寄与しているかのように装って、企業・個人などに不当な利益や義務のないことを要求する行為です。えせ同和行為は、同和問題に対する誤った認識を植え付け、差別や偏見を助長する要因となっております。同和問題の解決を阻害するものです。

安易な妥協は、被害の拡大と差別の助長につながります。同和問題の解決に向けて、えせ同和行為に対して毅然とした態度で要求を拒否することが、企業の社会的責任として求められています。

● 事例紹介

(ショートドラマ)

ある建設会社の総務部。若手社員の山本が電話を受ける。電話の相手は、同和問題の解決を目指す人権活動家と名乗り、同和問題の啓発が足りないといい、勝手に資料を送りつけてくる。送りつけられた箱には、一冊の本と高額な請求書が。



(専門家インタビュー)

弁護士 竹内 朗 氏

えせ同和行為に対して一番大切なことは、明確に断るということです。

彼らは同じような要求をいろいろな所に対してしており、少しでも脈があると思えば、そこに多くの時間と労力をかけてきますし、全く脈がないと思えば、すぐに諦めます。曖昧な態度をとってしまうことは、結果的に自らの首を絞めることにつながるのです。

そこで、一つ良い断り方があります。

「当社の同和教育が十分かどうかについては、法務局の人権相談所に相談をします。したがって、そちらのアドバイスは必要ありません。お断りします」というものです。

教材を紹介したり、同和教育をしてあげる、などと言ってきたときにも、「法務局の人権相談所に相談をして、そこで教材の提供をいただいたり、必要な教育を受けさせていただきますので、そちらの教育は必要ありません。お断りします」と言っておくといいたいです。

同和問題(部落差別)に対して、一人一人が正しい知識を持つと共に、“えせ同和行為”に対しては毅然とした態度で拒否することが必要です。

ポイント

- 1 面談する場所は、自分の管理が及ぶ範囲内(例えば、自社応接室等)とする。
- 2 対応は、担当者が行き、幹部を出さない。
- 3 対応は、必ず2名以上で行う。
- 4 相手方を確認する。
- 5 話の内容は、面接の場合でも電話の場合でも、できるだけ録音するか、又は詳細に記録をとる。
- 6 相手の話はよく聞き、その趣旨、目的を明確にしておく。
- 7 言動には特に注意する。
- 8 相手方の要求に即答、約束をしない。
- 9 特別の事情がない限り、自ら相手方に電話をしない。その約束もしない。

※「えせ同和行為を排除するために」<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken86.html>

設問 1 あなたの企業(組織)で、パワー・ハラスメントを防ぐためにどんな取組ができると思いますか？

(企業(組織)のありかた)

(一人一人ができること)

設問 2 あなたの企業(組織)で、セクシュアル・ハラスメントを防ぐためにどんな取組ができると思いますか？

(企業(組織)のありかた)

(一人一人ができること)

設問 3 LGBT(性的少数者)の人権を守るために、企業(組織)はどのようなことができるでしょうか？

設問 4 障害のある人が働きやすい職場にするためにはどのような配慮が必要でしょうか。また、企業(組織)が障害のある顧客のためにどのような配慮ができるでしょうか。

設問 5 外国人が働きやすい職場にするためにはどのような配慮が必要でしょうか。また、外国人の顧客のためにどのような配慮ができるでしょうか。

設問 6 えせ同和行為等の不当要求行為からあなたの企業(組織)を守るために、日ごろ、どんな備えをするべきだと思いますか？

設問 7 企業(組織)が人権啓発をすすめることで、組織の中に、そして組織の外に向けてどのようなメリットが生まれると思いますか？

設問 8 あなたの企業(組織)の社会的責任のために、あなた(従業員一人一人)はどんなことができると思いますか？

このワークシートは、コピーして受講者に配布するなどして、ご活用ください

(Chapter 2【ハラスメント】を活用の場合)

時間	講義内容	講義のポイント	用具
導入 (5分)	「企業にとって人権啓発とは」(概論)	●今回の講義のテーマを提示する	ホワイトボード、マーカー (パワーポイント用装置)
DVD 視聴 (16分)	Chapter2 【ハラスメント】	●DVDの視聴にあたってのポイントを視聴者にわかりやすく解説する	DVD、デッキ
講義 (10分)	「ハラスメントとは」 ガイダンス	●DVD で取り上げた内容についての簡単に解説する	ホワイトボード、マーカー (パワーポイント用装置)
ワークシート(5分) 設問①・ 設問②	「今、視聴した内容を念頭に、自分の身近なことも振りかえりながらワークシートに記入してください」	●視聴者自身の考えを整理する	ワークシート、 ホワイトボード、マーカー (パワーポイント用装置)
グループ 討議(5分)	「ワークシートに記入した内容について、グループで話し合ってみてください」	●自分の意見を客観的にとらえ、他者の意見も踏まえながら認識を深める	
発表 (10分)	「グループの代表を決め、話し合った内容について発表してください」	●より多くの意見を聞くことで、意義を深め、考えを定着する	
まとめ (9分)	「今日の講義の内容を各社に持ち帰り、社内の啓発にお役立てください」	●ハラスメントを防ぐための対策を改めてまとめる	ホワイトボード、マーカー (パワーポイント用装置)

板書例

○パワハラとは

- 人格を傷つける言動をする
- 長時間労働を強要する
- 仕事を与えない

○パワハラのデメリット

- 従業員の志気が下がる
- 優秀な人材の流出につながる

○防止するためには

- 従業員に対して人権に関する研修を行う
- 適正な指導の範囲を社内で共有する