

人権啓発担当者のための人権啓発冊子

「CSR」で 意識が変わる 企業は伸びる



企業の一人一人に
“わかる CSR”を

企業活動と「人権」というテーマが、国際的にも国内的にもこれまでに大きくクローズアップされるようになってきています。

「人権」とは、全ての人が生まれながらにして持っている人間らしく幸せに生きる権利です。企業活動は、従業員、顧客・消費者、取引先、株主、地域住民など、直接又は間接的に多くの人々と関わり合っ成り立っており、企業と人は表裏一体の関係にあるとあってよいでしょう。したがって、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ことを念頭に置く必要があるのです。

この冊子では、主に企業の人権啓発担当者を対象に、企業内に人権尊重意識を定着させ、企業活動に人権の視点を生かすための手法や、主な人権課題について解説しています。本書が人権啓発を担当される皆さんにとって、参考となれば幸いです。

★本書において「人権啓発」は研修や行事の開催などを含む、人権への理解を深める様々な取組を指します。



はじめに	2
------	---

◆ 研修の前に — 4

1. 人権尊重は企業の責務	5
2. 人権啓発の基本的な考え方	7
3. PDCAサイクルで取り組もう	8
4. 自社にあった取組を	10
5. 人権啓発の基本的な手法	13
6. 人権啓発の様々な取組	16
7. 担当者の自己啓発	18
8. 参考:ワークショップ型(参加体験型)研修	20

◆ テーマ別に学ぶ — 24

女性 25

1. 企業から男女共同参画社会を実現しよう	25
2. 男女雇用機会均等法	27
3. 仕事と生活の調和を目指して	29
4. なくそう、セクシュアルハラスメント(セクハラ)	30

高齢者・障害のある人 32

1. 高齢者の就業意欲、能力を生かそう	32
2. 障害者差別の禁止と合理的配慮	34
3. 地域・家庭における高齢者・障害のある人	37

部落差別(同和問題) 38

外国人 39

様々な人権課題 40

◆ 参考資料 — 45

人権関係カレンダー	45
人権関係年表	45
主な国際年と国際の10年等	47
各種機関のURL	47
経済産業省関係機関	48

研修の 前に

企業の社会的責任と
人権

1. 人権尊重は企業の責務
2. 人権啓発の基本的な考え方
3. PDCA サイクルで取り組もう
4. 自社にあった取組を
5. 人権啓発の基本的な手法
6. 人権啓発の様々な取組
7. 担当者の自己啓発
8. 参考：ワークショップ型研修



1 | 人権尊重は企業の 責務



CSRが 世界的に当然視される ようになった背景

近年、CSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)が世界的に当然視されるようになった背景として、様々な要素が挙げられます。

まず、自社の利益を追求するあまり、コンプライアンス(法令遵守)や倫理、そして人権を軽視した結果、商品やサービスに関する偽装、データ不正、顧客情報の漏えいといった市民生活に重大な影響を及ぼす問題が発生していることが挙げられます。

また、市民の企業に対する見方は従来と大きく変わり、環境、人権にいかにか配慮しているかに重点を置いて評価する方向となっています。

これらを背景に、2010(平成22)年11月、企業だけではなく、あらゆる組織の社会的責任(SR)に関する国際規格ISO26000が発行され、2012(平成24)年3月にはこれがJIS化され、JIS Z 26000として制定されました。2011(平成23)年に

は、国連の人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が支持されました。指導原則では、企業は人権を尊重する責任を果たすために、人権方針を策定し、人権デュー・デシリジェンスを実施し、救済メカニズムを構築すべきとされています。なお日本では、2020(令和2)年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)」が、2022(令和4)年に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」がそれぞれ公表されました。

また、人権尊重がその基礎にあるとされる「持続可能な開発目標(SDGs)」においても、企業の役割は大きく期待されています。

「ビジネスと人権に関する指導原則」

3つの柱



国連グローバル・コンパクト: 1999(平成11)年にアナン国連事務総長(当時)が提唱。企業に対して、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則を遵守、実践することを求めている。

ISO(国際標準化機構): 工業標準の策定を目的とする国際機関。よく知られたものとして、品質管理に関するISO9000、環境に関するISO14000などがある。2010(平成22)年11月に、あらゆる組織の「SR(社会的責任)」に関する国際規格ISO26000が発行された。ISO26000は第三者認証を必要としないガイドライン(指針)となっている。

企業が人権啓発に取り組む メリット

「人権の世紀」と言われる21世紀において、企業活動にも人権に配慮した取組が求められています。様々な商品やサービスの提供を通じて社会に多大な影響を及ぼす存在として、また、不特定多数の人々とつながっている存在として人権に配慮した取組をするためには、経営者や担当者だけではなく、従業員一人一人の意識を高める必要があります。

企業が人権啓発に取り組むに当たって、経済的な利点がない、時間的余裕がないといった声を聞くこともありますが、その考えは短絡的であり、むしろ人権の視点を持って企業活動に取り組むことは、企業にとって様々なメリットをもたらします。

まず、従業員にとってのメリットとしては、職場におけるセクハラ、パワハラの撲滅やワーク・ライフ・バランスの実現、また、障害のある人にとっても働きやすい職場の実現などが果たされることとなり、誰もが働きやすい職場環境が整備されるという点が挙げられます。

大切な顧客である消費者にとっても、企業が提供する商品やサービスの安全性の確保や顧客（個人）情報の適切な管理、公正な契約の履行などにより安心感を得ることができ、また、事業所や店舗のバリアフリー化による利便性の向

上などもメリットとなります。

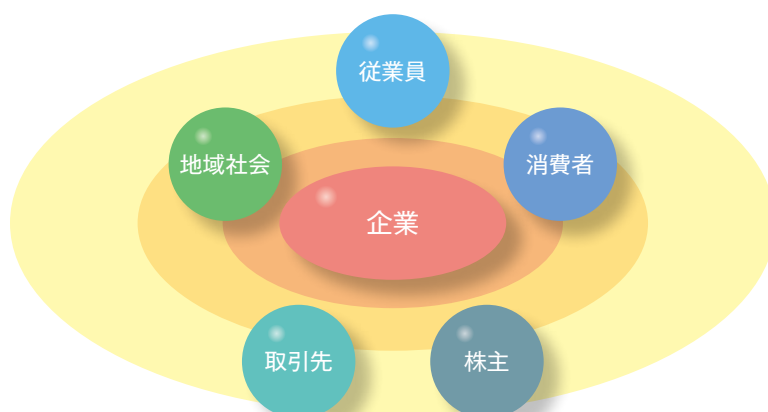
また、企業の評価が高まれば、株主や投資家にとっては、安定した利益配当が得られるなど、収益の確保が見込めることとなります。

取引先にとっては、不法就労や強制労働などの防止、さらに法令遵守（コンプライアンス）の向上により、安心して取引ができるようになります。

地域社会にとっても、汚染物質を排出しない工場、CO₂削減、雇用創出に取り組む企業、資源調達や流通に地域を優先する企業が存在することで、生活環境は保全され、その地域の豊かな発展につながります。

このように、企業が人権に配慮することで、組織の内外を問わず、より良い人間関係の構築ができ、職場の活性化や勤労意欲の増進につながり、業務自体の効率化が可能となります。また、企業の社会的イメージが向上することで、優秀な人材が確保でき、信頼性は増し、社会的な存在価値も上がります。さらには、収益の増加や、株価の上昇、SRI（社会的責任投資）を通じた資金調達、取引先の拡大といった、企業活動における直接的なメリットも見込むことができ、企業の持続的な発展へとつながっていきます。担当者として人権啓発にきちんと取り組んでいけるか否かが、これからの企業のステータス（社会的地位・立場）をも左右するといっても過言ではないのです。

企業をとりまくステークホルダー（利害関係者）





気づき、理解し、考え、 実践する

それでは企業における人権啓発はどのように進めればいいのか、考えてみましょう。

まず、世界人権宣言に、「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とを享有することができる。」(第2条)とうたわれていることが人権啓発の基盤となります。

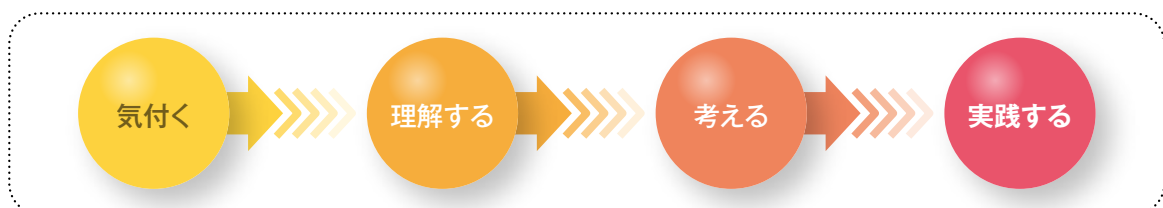
では、企業活動と人権は、どのように関連しているのでしょうか。従業員の労働環境や工場・研究所などの環境問題、製品や店舗のバリアフリー化、製造過程における児童労働や強制労働への関与など、あらゆる場面で人権について、配慮すべき要素が数多くあります。

企業活動において、人権への配慮が欠けるこ

とによってどのような問題が起きるのか、また社会や企業でどのような点への配慮が必要なのかをまず認識しましょう。そして、企業が人権に取り組むことの重要性、企業活動と人権の密接な関連性を理解した後、具体的に何をすべきかを考えるステップへ進みます。

人権啓発に取り組む上で注意しなければならないのは、啓発担当者の考えを一方向的に押し付けないことです。従業員一人一人が自ら気づき、理解し、考え、企業活動の中で実践できるよう手助けをすることが求められます。

2002(平成14)年閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」でも、学校、企業、団体、地域など、社会のあらゆる場面における人権教育・啓発の必要性を訴えています。社会の一員として、企業は率先し、人権に取り組むことが求められているのです。



3 | PDCAサイクルで 取り組もう



人権啓発に PDCAサイクルを

Plan - Do - Check - Act

人権啓発・研修をより効果的なものとするために、PDCAサイクルを取り入れることが有効であると考えられます。PDCAとはPlan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Act（検討・改善）の4つの要素で一連の流れを構成し、物事を進めていくことを指します。

1 Plan（計画）

まず、人権啓発・研修の計画を立てることから始めましょう。実施しなければならない事項のリストを作り、順序立ててスケジュールを作っていきます。スケジュールは無理のない組み立て方をしましょう。

9ページの表を見てください。最初の段階で、計画実行に向けた準備と、計画の策定をします。ここでは、まず企業内の人権意識がどのようなものを把握するための調査を行い、データを収集します。その調査結果を考慮して、人権啓発計画を策定します。社内で、提案・検討・決定の手続を経る時間も計画に見込んでおきましょう。

2 Do（実行）

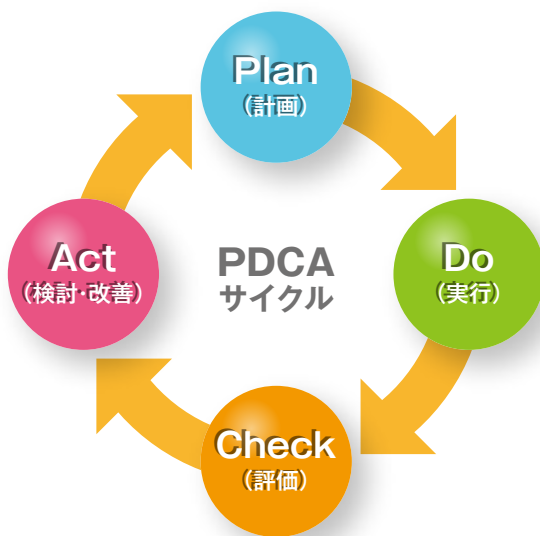
計画が決まったら、いよいよ実行段階です。十分な社内への告知を行い、研修を実施します。当初決めた計画であっても、臨機応変に変更することが必要な場合もあります。

3 Check（評価）

個々の研修が終了した後、評価を行うことは次回以降の研修に有効であるだけでなく、企業活動の中で人権的視点を取り入れ、反映させるためにも欠かせないことです。アンケート調査やヒアリングから、理解度や研修についての感想を集めて、研修内容や手法についての評価を行いましょう。

4 Act（検討・改善）

評価内容は次の研修の検討に生かすことができます。また、評価内容に関する情報を社内の掲示板やネットワーク上に公開し告知することで、人権に関する共通認識を、従業員全員に持ってもらうことにつながります。



人権啓発計画の一例



研修の前に

テーマ別に学ぶ

参考資料

社内の業務計画や行事に リンクさせて啓発を図ろう

人権啓発は、それぞれの企業規模、業務内容、社内の人権意識など、企業の実情に合わせて行うことがポイントです。企業によって会計年度も異なり、業種によって繁忙期も異なることでしょう。繁忙期は、研修への参加率が低下する恐れがあります。それぞれの業務計画や社内の実情に合った無理のない計画を心がけましょう。

また、社内の行事、記念日などに合わせて人権啓発イベントやキャンペーンなどを実施することで人権への関心を高めるようにすると、効果的です。例えば、新入社員研修に人権研修を取り入れたり、憲法週間に憲法に親しみながら人権について学ぶ講演を実施したり、また12月の人権週間(12/4~10)に研修を実施してはどうでしょうか。また、セクハラやパワハラに関する社内防止月間を策定するなどして、それに合わせた研修を行うのもよいでしょう。

4 | 自社にあった 取組を



身近なことほど 具体的に 理解できる

企業活動と人権が非常に密接な関係にあるということを従業員に理解してもらうには、どうすればよいでしょうか。

一つの手法としては、従業員が身近に感じるエピソードなどからアプローチすることです。例えば、「お茶出しは女性の仕事」、「力仕事は男性の仕事」といった固定的な性別役割分担意識の問題は、取り組みやすい話題の一つと言えるでしょう。日頃の業務内容から人権啓発の素材を見つけていきましょう。

業種・業態にあったテーマ設定を

自社の業種や業態に関係の深いテーマを設定することも非常に効果的です。

例えば、建築・設計関係の企業の従業員は、高齢者や障害のある人をはじめとするあらゆる人が暮らしやすいバリアフリー住宅について関心が高いと考えられます。日々の業務で取り扱う住宅設備等の使い勝手の良し悪しについて、より注目しているはずで、そこで、高齢者や障害のある人の人権を研修のテーマとすることも一つの方法です。

また、顧客名簿を管理する企業の場合、プライバシーの保護をテーマにしたり、広報・宣伝を行う企業の場合、読みやすさや文章表現の問題をテーマにすることも効果的です。

このように業種や業態ごとに関係の深いテーマをきっかけとして人権啓発へのアプローチにするとよいでしょう。

従業員の人権意識を確認し、 計画策定に生かす

人権啓発・研修の実施に当たっては、事前に従業員を対象とした人権に関する意識調査（ア

KEYPOINT

業種・業態にあったテーマ設定の一例

小売店: バリアフリーの売場づくり。誰にでも読みやすい値札や案内表示。

製品開発: 障害がある人にも使いやすい製品作り。

IT・情報: 個人情報の保護。企業情報の漏えい防止。

アンケートやヒアリング)を実施し、社内の実情を事前に把握しておくことで、テーマ設定や計画が立てやすくなります。

従業員の人権に関する意識調査は、全社的、あるいは役職や部署など対象を絞ってもよいでしょう。また、ヒアリングは人数が限られてきますが、より詳しい状況が把握できます。

アンケート内容は、例えば、法務省が毎年度提唱し、地方公共団体や企業などが啓発活動の拠り所としている人権啓発活動年間強調事項*が参考になります。全ての人権課題ではなく、幾つかを取り上げ、それぞれについて「知っているか・否か」「何を連想するか」「企業内、家庭、地域にその問題が存在するか」「問題が身近で起きたらどう対処するか」「企業活動とどう関わると思うか」などを問うのです。

さらに、「セクハラ」「パワハラ」などの問題にも結びつけて、質問事項の幅を広げたり、社内の福利厚生、職場環境に結びつけて、考え、意見を出してもらおうといった方法も考えられます。

いずれにしても、アンケートのように一人一人に考えてもらう試みは、何よりも、従業員の人権への気づきを促す効果があるでしょう。



COLUMN

法務省の啓発活動強調事項 (令和6年度)

- ① 女性の人権を守ろう
- ② こどもの人権を守ろう
- ③ 高齢者の人権を守ろう
- ④ 障害を理由とする偏見や差別をなくそう
- ⑤ 部落差別 (同和問題) を解消しよう
- ⑥ アイヌの人々に対する偏見や差別をなくそう
- ⑦ 外国人の人権を尊重しよう
- ⑧ 感染症に関連する偏見や差別をなくそう
- ⑨ ハンセン病患者・元患者やその家族に対する偏見や差別をなくそう
- ⑩ 刑を終えて出所した人やその家族に対する偏見や差別をなくそう
- ⑪ 犯罪被害者やその家族の人権に配慮しよう
- ⑫ インターネット上の人権侵害をなくそう
- ⑬ 北朝鮮当局による人権侵害問題に対する認識を深めよう
- ⑭ ホームレスに対する偏見や差別をなくそう
- ⑮ 性的マイノリティに関する偏見や差別をなくそう
- ⑯ 人身取引をなくそう
- ⑰ 震災等の災害に起因する偏見や差別をなくそう

*法務省人権擁護局ウェブサイト <https://www.moj.go.jp/JINKEN/index.html>



続けることが大切

企業内で人権啓発を行うことは、企業全体が学び、ステップアップしていくことにつながります。人権啓発は、一度だけの取組で終わるものではなく、継続することが重要ですので、従業員の本来業務に支障を来さないよう配慮するなど、参加しやすい工夫をしましょう。無理な計画は、従業員だけでなく、担当者の負担も大きなものとなってしまいます。さらに、経営者や管理職にも人権啓発・研修に取り組むことの重要性をよく理解してもらうことが重要です。

取組はできることから始めて、少しずつステップアップしていけばよいのです。例えば、朝礼で人権について一言触れることや、掲示板にポスターを一枚貼ることも、啓発活動の一つです。従業員の家族も含め、人権啓発標語を募集して貼り出したり、標語入りポスターを掲示するなど効果がありそうです。

そうした日々のちょっとした工夫の積み重ねによって、CSRの考え方、人権尊重意識が、従業員の心に根付いてくるでしょう。

その上で、人権週間に合わせた講演、研修会を行う、研修終了後には、参加者を対象に研修参加前後の意識の変化についてのアンケート等を実施し、次回以降の参考にするなどに結び付けければ、継続性が生まれます。

無理をし過ぎないように人権啓発に対する取組を継続して、社内全体へ人権意識が浸透していくよう努めましょう。

周囲と協力し、取組を進めよう

実際に人権啓発を行っていく際には、社内の協力が欠かせません。文書を回覧するにも、行事を行うにも、総務や人事など、関係部署の協力が必要になります。新入社員研修などの既存の研修に人権啓発を取り入れたり、社内広報に人権に関するコラムを設けたり、社内メールで人権に関する記事を配信するなど、他部署と連携して進めていきましょう。

トップ層に人権啓発の重要性を認識してもらうためには、組織全体で人権に取り組む必要性を理解してもらうことが近道です。例えば、管理職が出席するマネジメント会議に担当者が出席し、担当者から報告や情報提供を行うことによって、社内での位置付けが明確になり、啓発活動の浸透も一層強いものになります。

他部署に対して、一方的に通告したり、情報を流すのではなく、どうすれば実行できるのか、どのようなやり方ならばスムーズに進むのかを、各部署の担当者と相談し、アイデアを出し合うことも大切です。また、他部署の担当者にも、人権について関心を持ってもらい、情報を共有することで連携できます。

中小企業の場合は人手が少ないこともあり、経営者を中心としたトップダウンになりがちですが、人権啓発やCSRの重要性は、幹部だけではなく、従業員にもよく説明し、企業全体として取り組むことの大切さを理解してもらうようにしましょう。

5 | 人権啓発の 基本的な手法

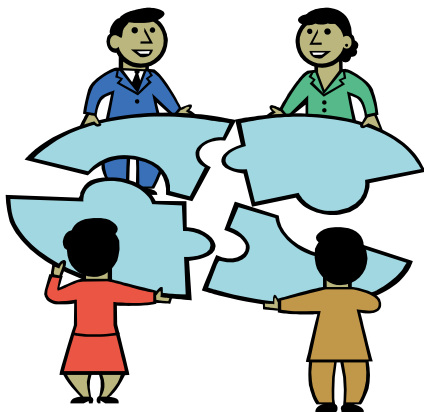


啓発には 様々な手法が あります

社内で行う人権啓発にはどんな方法があるでしょうか。

代表的なものとして「講義形式の研修」「ビデオ・映画の上映」「ポスターやパネル等の掲示」「人権啓発資料やパンフレット等の配布」「外部の研修への参加」などを挙げることができます。

どのような方法で啓発をするかによって、得られるものが違うため、それぞれの手法の特性を把握し、最大限の効果を得るようにしましょう。



講義形式の研修

多くの人が同時に学習できる講義形式の研修は、最もポピュラーな研修方法の一つです。専門的かつ体系的な知識と豊富な経験を備えた外部の講師を活用することにより、新たな考え方や情報を得ることができます。

事前に講師と打合せを行うことにより、社内の実情に合ったテーマの選択や、研修の進捗の度合いに応じた話を依頼でき、映像作品や印刷物の資料など既存の教材を用いる自社だけの研修とは異なったメリットもあります。

また、講師が直接話しかけ、質疑応答を行うことには、録音された音声や、文章化されたものを読むことなどとは異なり、講師の体験したエピソードや、生き方、人間性などが感じられ、臨場感のある体験ができます。

なお、外部の講師を招く場合には、講師謝金の設定や、スケジュールの調整、会場の手配、受講者の募集方法、広報の仕方などを検討する必要があります。

できることから始めてみよう

限られた予算の中で講演依頼をしなければならないことも多く、費用が気になりますが、地方公共団体や地方公共団体が設置した人権センター、法務局・地方法務局などの中には比較的安価な費用で人権に関する講義を行う講師派遣を行っているところがあります。地元の地方公共団体や法務局・地方法務局などに一度相談してみましょう。

ビデオ・映画の上映

映像作品の上映は、講義と同様に、多くの従業員を集めた研修の際には有効な方法です。「百聞は一見にしかず」と言われますが、視覚と聴覚に同時に訴えることにより、強く印象に残るため、取り上げられたテーマをストレートに理解することができます。

映像作品を観るには会場と設備が必要となるため、ビデオやDVDのプレイヤーなどの再生装置と投影用のプロジェクターや大画面のテレビモニターが必要です。会場は暗い方がベターですが、参加者がメモをとる必要があれば、光度の高いプロジェクターを使って、明るい場所で作品を鑑賞することも選択肢の一つです。

また、啓発用に作られた映像作品だけでなく、劇場映画やテレビのドキュメンタリーなどにも、人権に関連する内容の作品が数多く存在するため、上映時間や、放映料金、著作権などに配慮した上で、活用してみてもいいでしょうか。

なお、人権研修向けの映像作品は、地方公共団体や（公財）人権教育啓発推進センター（人権ライブラリー）等で貸出しを行っているの、問い合わせをみましょう。

ポスターやパネルの掲示

ポスターが、社内の掲示板などに貼ってあれば、そこを通った多くの従業員の目に留まります。ポスターに使われたイラストや写真、キャッチコピーは、短い時間でも印象に残り、気づきを促すことができます。場所さえ確保できれば、掲示するだけという短時間で取り組める方法です。職場内にたとえ1枚でもポスターを掲示できれば人権啓発の第一歩となります。

ただし、ポスターは当然ながら、多くの情報を伝えるものではありません。ポスターの前に立ち止まって、盛り込まれた情報を熟読することも想定していないため、ポスターよりも多くの情報を伝えたい場合は、パネルがよいでしょう。パネルは大型で、複数枚が一组になったものが多いので、従業員の多くが利用するエントランスや食堂のホールなど広い場所での展示に向いています。

地方公共団体や（公財）人権教育啓発推進センター（人権ライブラリー）等では、貸出用の人権啓発パネルが準備されているので、気軽に問い合わせをみましょう。



企業活動に人権的視点を
(取組事例DVD)

※ YouTube の
人権チャンネルで
視聴可能
<https://www.youtube.com/user/jinkenchannel>

COLUMN 食堂のテレビでビデオ上映

ある企業では、従業員が利用する食堂のテレビで人権啓発ビデオを一週間放映しました。従業員全員を集めて研修を行う時間がなかなかとれなかったのですが、このアイデアのおかげで従業員全員がビデオを見ることができ、大変好評でした。



令和2年度
啓発活動重点目標・調査救済制度周知ポスター（法務省）

できることから始めてみよう

ある企業では、既存の掲示板と別に、人権啓発専用の掲示板を作りました。そこにはいつも人権に関するポスターや文書が貼られていて、情報を知ることができます。このような人権啓発の取り組み方もあります。

人権啓発資料やパンフレット等の配布

従業員を集めて人権研修を行う時間の確保が難しい場合には、人権啓発パンフレットなどを配布し、従業員に読んでもらう方法があります。

しかし、単に資料を配布して終わりではなく、読んでもらうための工夫が必要です。それぞれの企業の業務内容や業態に合ったテーマの資料を選んだり、「今、何故この資料を読まなければならないのか」について一言を付け加えるとよいでしょう。



※PDF ファイルの閲覧可能
https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/

外部の研修への参加

地方公共団体や各地の人権センター、ハローワーク、企業団体、市民団体などが主催する様々な人権に関する講演会や研修、セミナーなども有効活用しましょう。これらの研修等に従業員を参加させることは、企業として人権啓発を実践しているという意識付けになります。また、参加者は、新たな視点、情報に触れることができ、視野が広がるでしょう。

外部研修を取り入れる場合は、各自の業務とスケジュールを調整することを忘れないようにしましょう。従業員が研修で外出する間、不在中の業務を誰が請け負うか関係部署の管理職と事前協議が欠かせません。また、夜間や休日の場合は、業務時間外の参加になるため、別途、対応策が必要となります。

COLUMN 担当者が講師になる場合

人権研修の講師を担当者が務める場合、担当者の負担を軽減することもポイントとなります。人権に関する既存のパンフレットを基にレジュメを作成し、講義内容を組み立てる、途中で映像作品を上映するといった工夫をするとよいでしょう。更に、研修用の映像作品の中には、「活用の手引き」などが添付されているものもあり、講義を組み立てる際の参考にしましょう。

6 | 人権啓発の 様々な取組



工夫と配慮で 従業員全員に 伝えましょう

従業員全員、更にその家族にメッセージを伝える有効な手段として、社内報の活用が挙げられます。社内報に、人権啓発担当部署からの定期的なコラムや人権に関連づけたクイズやクロスワードなどを掲載することで、読者が人権について考えるきっかけを提供することができるでしょう。

最近では社内LANなどで閲覧できる電子版の社内報も増えていますが、この場合は従業員からのアクセスが前提となりますから、社内LANのお知らせやEメールのタイトルに、「人権コラムがスタートしました」などの記述を入れるといった工夫も必要です。あるいは、「周囲でセクハラに困っている人はいませんか？」などと具体的な問いかけをタイトルとすることも有効でしょう。

社内の会議や朝礼なども情報発信の機会として生かしましょう。

時期にあわせた取組

人権啓発は継続的に行われることが重要ですので、憲法週間（5月1日～7日）や人権デー（12月10日）、人権週間（12月4日～10日）など社会の関心が高まる時期に行う啓発活動は、より効果的です。

特に人権週間は、国や地方公共団体をはじめ、様々な団体による啓発活動が全国的に実施されます。掲示板に人権週間のポスターを掲示したり、社内報に特集を組む、公共団体や各地の人権センターなどによる講演会やイベントを担当者の学習や従業員の社外研修の場として活用することもできます。

人権啓発の計画を立てる際には、これらの週間などを念頭に置いておきましょう。

◆ 人権に関する 記念日・週間・月間の例

憲法記念日(5月3日)

男女共同参画週間(6月23日～29日)

障害者雇用支援月間(9月)

高齢者雇用支援月間(10月)

人権デー(12月10日)

人権週間(12月4日～10日)

など

フィールドワーク (実地研修)

歴史上、人権に関する出来事は数多くあります。それらの史跡や記念館、人権を扱った博物館などを訪ね、学び、気づきを促すフィールドワークは、実際に自らが体験できるので、非常に効果的な手法です。人権にゆかりのある場所や保存された建物に赴き、過去に起きたこと、関係した人々の思いに触れてみましょう。また、過去を知る語り部の方から、実際の体験を肉声で聞くのも良いでしょう。こうした学習は、書籍等からでは得がたい、貴重な体験となって、深く記憶に残ります。

また、普段の何気ない場面でも意識して周りを見渡すと、気付くことがあります。例えば、高齢者や車椅子の人に不便な施設や設備、外国人にわかりにくい表示を見つけることもあるでしょう。もしかしたら、自分たちのオフィスや店舗の中での発見もあるかもしれません。街に出て実際に観察することで、地域社会の一員として企業がなすべきことが見えてくるかもしれません。「身近な人権」を振り返ることも実践を通じた人権研修と言えるでしょう。

インターネットの活用

インターネットには、人権研修や啓発に活用できる情報が数多く掲載されています。中には、パンフレットを閲覧、ダウンロードできるものもあります。その他、全国各地で行われる人権啓発の取組や、人権に関する意識調査の結果などが掲載されています。

社内のイントラネットやEメールで人権に関する情報を発信する時、参考情報としてリンク先のアドレスを添付しておくのも良いでしょう。

また、各省庁のウェブサイトや動画共有サイトなどでは、国などが制作した人権に関する情報番組や人権啓発の動画を視聴することも可能です。インターネット、Eメールなど電子メディアの特性を生かして、研修に活用しましょう。

- 経済産業省中小企業庁
人権啓発支援事業に係るパンフレット

https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/

- 人権ライブラリー 法務省委託人権啓発教材

<https://www.jinken-library.jp/database/materials.php>

COLUMN

あらゆる従業員に配慮した人権研修を

企業では、様々な年齢、性別、障害のある人、ない人など多様な従業員が働いています。人権に関する情報提供や啓発を実施するに当たっては、情報面でのバリアフリーなど、従業員の多様性に配慮する必要があります。例えば聴覚障害のある従業員が人権啓発映画の鑑賞会に参加すること

を想定し、字幕入りの作品を上映するなどの配慮です。また、研修資料やイントラネット用のページを作成する場合は、色覚障害のある人にも見分けやすい色の組み合わせを考えることが必要です。人権を扱う研修だからこそ、あらゆる従業員に配慮することを心がけましょう。

7 担当者の 自己啓発



新しい情報を 積極的に取り入れ 自己啓発を

人権やCSRを取り巻く状況は常に変化し続けています。社会状況によって新しい法律や制度、条例ができ、人権に関する施策も変化します。担当者は、これらの人権に関係する国内外の動きに目を配り、タイムリーなテーマで従業員の興味を喚起するなど、より効果を上げる工夫が必要です。

情報収集する際は、一つの情報源だけでなく、複数の情報源に目を通すと良いでしょう。同じ問題を扱っていても、異なる視点で報道されている場合に気付くことがあります。常に多角的な視点を意識することが大切です。

新しい人権情報や動きなどを更に詳しく知るためには、専門機関を利用すると良いでしょう。(公財)人権教育啓発推進センターが運営する人権ライブラリー (p.19)、また各地の人権センター等では、人権に関する書籍や、雑誌、各種報告書、ビデオ、DVDの所蔵、貸出しを行っています。

業務や日常生活に根ざした話題を

人権は決して特別なものではなく、日常業務や日常生活に関わる身近なものです。人権啓発の題材を、自社の業務に関連の深いものや、毎日の生活に関連したものから選ぶことで、従業員の関心も高まります。

● 業務に関連したテーマ例

自社の業務で扱っている製品や店舗が、高齢者や障害のある人に使いにくいものとなっているか／職場にセクハラやパワハラの問題はないか／自社の製品に児童労働や強制労働に関連した製品や原材料が含まれていないか／「お茶出しやコピーは女性の仕事」など職場で固定的性別役割分担意識に基づいた業務分担が行われていないか／広報用の印刷物やウェブサイトは視覚や聴覚に障害のある人に配慮した作りになっているか

● 生活に関連したテーマ例

家庭での家事や育児、介護等の役割を分担しているか／街や公共施設のバリアフリー化は進んでいるか／結婚相手の家系や家柄を話題にしていないか／夫婦が相手のことを何と呼んでいるか [ex. 夫、主人、妻、家内、連れ合い、パートナー]／地域の高齢者や子ども、外国籍の住民とのコミュニケーションを図っているか

できることから始めてみよう

何気なく読んでいた新聞や雑誌の記事の中にも、人権に配慮した取組や人権啓発のヒントが隠れていることがあります。日頃から、人権に関係すると思われる記事を切り抜いてスクラップしてみましょう。

外部研修を活用した 自己啓発

人権啓発担当者自身が、地方公共団体やハローワークなどが行っている、様々な人権研修やセミナーに参加することは、担当者としてのスキルアップに欠かせません。

人権に関する知識が深まることはもちろん、プレゼンテーションの技術や研修の進め方など、啓発担当者として役立つ発見もあるでしょう。

研修の講師を務める必要がある担当者は、相手の話を傾聴して共に解決策を見出すためのカウンセリング、相手に解決方法を提示するコンサルティング、相手の成長を促すコーチングなどに関する講座は、各種経済団体や地方公共団体が行っています。また、参加体験型研修(ワークショップ)で進行役を務めるファシリテーターを養成する講座も開催されていますので活用しましょう。

また、多くの人々を前に話をする際に欠かせないツールとなっているプレゼンテーション用ソフトの使い方の研修も受けておくとよいでしょう。



えせ同和行為対策リーフレット
えせ同和行為には...
みんなでNO!
対応のポイント

https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/

※ PDF ファイルの閲覧可能



人権ライブラリーのウェブサイトには、企業、団体及び個人が人権を尊重する行動をとることを宣言した、「Myじんけん宣言」が掲載されています。人権方針策定等の参考にしてください。

担当者として チャレンジと工夫を

人事異動で人権啓発担当部署に配属され、何から始めればよいか戸惑う人もいるでしょう。しかし、試行錯誤を繰り返し、経験を積むことが何よりの近道です。担当者が人権への理解を深め、充実した啓発を行うことが、企業の人権意識を高めることにつながります。従業員一人一人が、企業人として、社会人として、また一人の人間として、日頃から人権の視点を持つことができるように、担当者としてのチャレンジと工夫を続けてください。



STOP
職場のハラスメント

仕事+人権
社会人ための人権入門



お問い合わせは、
(公財)人権教育啓発推進センターまで

◆人権ライブラリー

人権に関する資料や映像作品を借りたい方、人権に関する視察・研修や打合せスペースをお探しの方は、人権ライブラリーを御活用ください。遠方の方でも、郵送等による資料の貸出しも行っていきます。

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ウェブサイトをご参照ください。

人権ライブラリー ※(公財)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



人権ライブラリー



8 参考： ワークショップ型 研修 (参加体験型)



全員が積極的に 参加できる 研修方法を

「ワークショップ」とも呼ばれる参加体験型研修は、講師の話聞くだけでなく、参加者同士が意見交換し、自らの意見を発表するなど主体的に参加することにより、気づきを促し、理解をより深めることができる参加型の研修方法です。近年、このような人権研修が増えています。

ワークショップの手法が学べる書籍が数多く出版されており、また講座も開催されています。それらを活用し、参加者全員が気軽に参加できるワークショップを、研修に取り入れてみてはいかがでしょうか。

ワークショップ: もともとは「共同の作業場」を表す言葉ですが、最近では、参加者が、自分の意見を伝え、お互いの考えを共有することによって理解を深める研修の一つの手法を意味する言葉として使われています。

ワークショップ型研修で 身につくスキル

ワークショップ型研修は、参加者同士が共同で実践する活動（アクティビティ）を通じ、気づき、共有し、学び合い、振り返る手法であるため、次のようなスキルの習得に有効とされています。

ワークショップで習得できるスキル

● コミュニケーション力

他の参加者の意見を聞き、自分の意見を述べるスキル。

● 判断力

偏見や固定観念を識別するスキル。

● 違いを認めて受容する力

自分と異なる意見や考え方を排除せず、理解して受け入れるスキル。

● 肯定的な人間関係を作る力

意見の違う人を批判や排斥せず、協働できるスキル。

● 話し合いで解決する力

お互いに意見を出し合い、話し合いで受け入れられる部分を見つけ出すスキル。

● 決定に参加して決めたことに責任をもつ力

意思決定を傍観せず、自覚を持って参画できるスキル。

代表的な手法

ワークショップには様々な手法がありますが、代表的なものを紹介しましょう。

「ディベート」：特定のテーマについて、事例に対して賛成派と反対派の2グループに割り振り、決められた立場で相手チームと議論します。データや意見を整理して論理的に議論することを通じて、テーマについての理解が深まります。

「ロールプレイ」：参加者に「役割」を割り振り、それぞれの立場に立って課題について意見を出してもらいます。本来の自分と異なった立場を体験できることから、コミュニケーション力や違いを受容する力を高めるトレーニングにもなります。

ファシリテーターとは

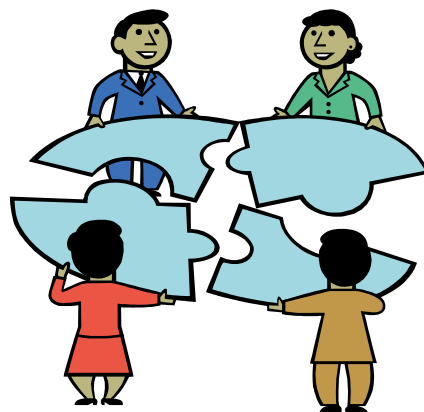
ワークショップには、進行役としてファシリテーターが存在します。

ファシリテーターは、ワークショップを行う前に、成果として何を期待するかを念頭に置き、プログラムを組み立てる必要があります。また、参加人数、会場の条件、必要な道具・物品の手配、必要な補助人員などについても事前に検討が必要です。

ファシリテーターは、単に話し合いを整理する役割だけでなく、ワークショップで話し合うテーマを用意し、進行時間を管理しながら、参加者一人一人の意見を丁寧に引き出す役目もあります。

ファシリテーターとしてのスキルアップのために

ワークショップを行うファシリテーターは、場の雰囲気やうまく作り出す力が不可欠で、専門的なスキルや経験が求められています。研修で、ワークショップの手法を実践する場合は、まずは自らが参加者の一人としてワークショップを体験してみましょう。また、ワークショップのファシリテーター養成講座に参加したり、ワークショップに詳しい方から情報を得てもいいでしょう。(公財)人権教育啓発推進センターが運営する人権ライブラリー (p.19) ではワークショップについての資料を所蔵しているため、興味があれば、一度問い合わせてもよいでしょう。





ワークショップの研修例 ①

様々な手法があるワークショップ型研修ですが、具体的な研修例を見てみましょう。参加者24人を6人ずつ4つのグループに分ける形式とします。テーマは「育児休業」です。

【準備するもの】

- ・A5サイズのカード240枚（参加者×10枚）
- ・模造紙4枚（グループに1枚）
- ・黒のサインペン24本（参加者×1本）
- ・青と赤のマーカー各4本（グループに各1本）
- ・時間を測るタイマー4つ（グループに1つ）

▼STEP ①

会場には、机を組み合わせる4つの島をつくっておきます。参加者は4つのグループに分かれ、お互いの顔が見えるように島に座ります。はじめに、アイスブレイキングを兼ねて、一人1分ずつ自己紹介をします。自己紹介では自分の良い点をアピールします。

アイスブレイキング:ワークショップ開始時に、初対面の参加者同士の抵抗感をなくすために行うコミュニケーション促進のための2人以上で行うグループワークの総称です。アイスブレイキングには、自己紹介に関連するゲームなどがよく用いられます。

KEYWORD

▼STEP ②

「妻の出産を控えて、育児休業を取りたいと考えた男性が総務課に相談に来ました。男性では社内で初めてのことです」

この事例を聞いてあなたの考えを5つ、5枚のカードに書いてください。また、社内でのどのような反応が起きるかを考えて、こちらも5つ、5枚のカードに書いてください(5分以内)。カードには、思いつくことを自由に直感的に書くようにしてください。

▼STEP ③

自分のカードを、男性の育児休業取得に積極的な意見が書かれたカードと、育児休業取得に消極的な意見が書かれたカードに分けます。積極的な意見が書かれたカードには赤のマーカー、消極的な意見が書かれたカードには青のマーカーを付けます。

カードを全て机に広げて、参加者全員でそれぞれのカードを読みます。この時、他の人のカードの内容を批判してはいけません。そして、書かれた内容が近いカードをグループ分けします。模造紙の真ん中に線を引き、左側を取得に積極的な意見、右側を消極的な意見とし、グループ分けしたカードを貼っていきます。

▼STEP ④

グループ分けして貼ったカード全体を青・赤のマーカーで囲み、例えば「ワーク・ライフ・バランスの向上」、「法令の遵守」、「代替要員の確保が不可能」のように、各グループにふさわしいキーワードをつけます。

カードを基に男性の育児休業を取り巻く状況や問題点を参加者同士で話し合います。

▼STEP ⑤

男性の育児休業を取得しやすくするためにはどうすればよいかについて、各グループが、5分ずつ発表します。また、実際にどう実現していけばよいのかを、全体で振り返りながら20分で話し合います。

ワークショップの研修例 ②

▼STEP ①

肯定も否定もどちらの考え方もあり得るテーマを設定し、賛成派、反対派に分かれてディベート（議論）します。ここでは、「育児をしない男を父とは呼ばない？」をテーマとして設定します。

▼STEP ②

ディベートのテーマを、大きく紙に書き、会場前方の中央に貼り出します。賛成派と反対派を示すことを書いた紙も両脇に貼り出します。そして、ファシリテーターが参加者全員を賛成派と反対派に振り分け、与えられた役割を演じてもらうことを説明します。

▼STEP ③

ディベートに入る前に、作戦タイム（ディスカッションタイム）を取ります。賛成派、反対派ともに、与えられた役割の立場から、議論で

主張する意見を話し合い、整理します。ふせんや模造紙に書き込んでいくようにするとまとめていきやすいでしょう。

▼STEP ④

賛成派、反対派それぞれの代表者（複数）が、ディベートを始めます。発言はどちらから始めてもかまいませんが、一方のグループが続けて主張しないように、交代しながら進めます。それぞれのグループの代表者全員が発言し、意見が出尽くしたところで終了します（20～30分）。

▼STEP ⑤

ここまではあくまでロールプレイ、役割を演じてきましたが、さて本音はどちらでしょう。ステージ上の代表者に本音を聞いてみます。ディベート終了後、どうすれば男性が積極的に育児に参加するかについて、全体を振り返りながら20分で話し合います。



テーマ別に 学ぶ

企業に関わる人々と
人権

女性

高齢者・障害のある人

部落差別（同和問題）

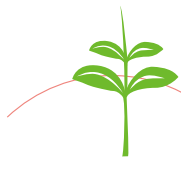
外国人

様々な人権課題



女性

1) 企業から男女共同参画社会を実現しよう



働く女性の現状

日本における働く女性は総務省「労働力調査」(令和6年5月)によると、3,072万人に上り、就業者の45.4%を占めています。女性の社会進出とともに、かつての「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識は変わりつつあります。

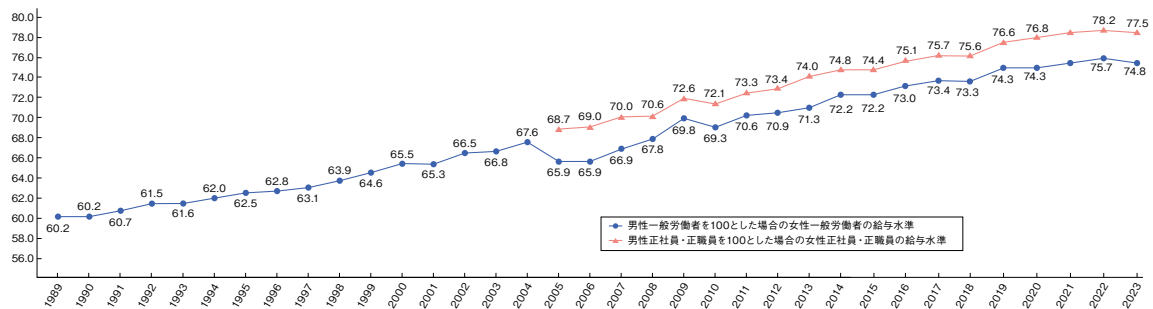
少子高齢化に伴う労働人口の減少が進む中、労働力としての女性の能力を生かすことが、企業にとってますます重要となっています。また、性別を問わず、全ての人が社会に参画しながら、個人の能力を発揮できる職場づくりは、「企業の社会的責任=CSR」の一つの柱と言えます。

“女性だから”という理由で

いまだに女性が就職や登用の場面で、個人の適性・能力とは関係なく、“女性だから”という理由だけで、不利益を被る場合があります。

主なものとしては、男女間の処遇に格差があることです。内閣府「令和6年版男女共同参画白書」によると、企業で役職者に占める女性の割合は係長級23.5%、課長級13.2%、部長級8.3%に過ぎません。賃金格差もあります。男性の賃金を100とすると女性は約74.8%と、近年改善傾向にありますが、まだまだ低い値となっています。同じような業務内容でほぼ同様の成果を上げているにもかかわらず、男女間に賃金格差

男女間所定内給与格差の推移



1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所における値。
3. 給与水準は毎年6月分の所定内給与額から算出。
4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
6. 雇用形態(正社員・正職員、正社員・正職員以外)別の調査は平成17(2005)年以降行っている。
7. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
8. 令和2(2020)年から推計方法が変更されている。
9. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ。平成31(2019)年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。
内閣府「令和6年版男女共同参画白書」より

があると、不満が生じ、労働意欲は低下し、生産効率も下がります。

企業は、女性が活躍できるように、女性管理職を積極的に登用する環境をつくらなければなりません。また、性別が基準ではなく、労働内容に見合った平等な賃金体系の確立は、企業の継続的な発展のためにも大切なことです。

お互いの人権を尊重する 男女共同参画社会

男女が、互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会を、男女共同参画社会と言います。

1999（平成11）年に施行した「男女共同参画社会基本法」では、「男女の人権の尊重、社会における制度又は慣行への配慮、政策等の立案及び決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立、国際的協調」などが基本

理念とされています。

2000（平成12）年には、「男女共同参画基本計画」が閣議決定され、基本的な枠組みが決定しました。2020（令和2）年に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」では、「あらゆる分野における女性の参画拡大」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「推進体制の整備・強化」の4つの政策領域の下に、重点的に取り組む11の個別分野を設けるとともに、施策の基本的方向及び具体的な取組と成果目標を設定しています。

企業での男女共同参画社会の実践

企業で男女共同参画社会を実現するためには、「意識」と「制度・慣行」の両方について考える必要があります。固定的な性別役割分担意識にとらわれないことや、「育休が、実質女性従業員だけになっている」といった慣行を見直す必要があります。人権啓発・研修で意識を変えていくとともに、社内の規則や制度の整備も併せて進める必要があります。

KEYWORD

ポジティブ・アクション：男女間の格差の解消を目指すための是正措置。例えば、管理職に女性を積極的に登用する取組などがこれに当たります。



日本のジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが、毎年発表している「ジェンダー・ギャップ指数」。各国における男女格差を、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから測定し、0が完全不平等を、1が完全平等を示しています。

2023（令和5年）年の日本の順位は、146か国中、125位でした。

ジェンダー・ギャップ指数（2023）主な国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

2

男女雇用機会均等法



「男女雇用機会均等法」前

国連が提唱した「国際婦人年」である1975(昭和50)年、メキシコで第一回世界女性会議が開催され、世界行動計画が採択されました。これを受け、日本でも推進本部を設置し、1977(昭和52)年に国内行動計画を策定しました。また、1979(昭和54)年、女性に対する差別を撤廃し、男女平等の原則を具体化するため、「女子差別撤廃条約」が国連総会において採択され、日本は1985(昭和60)年、同条約を批准しました。日本はこの批准に向けて、国内で法整備を進め、1985(昭和60)年に「男女雇用機会均等法」を制定、翌年に施行されました。「均等法」施行前は、男女別の求人が当たり前のように行われ、「お茶くみは女性の仕事」、「結婚したら女性は退職する」、「女性の仕事は男性の補助」という意識が職場にも根深くありました。

「男女雇用機会均等法」後

男女雇用機会均等法は、これまでに何度か改正が行われました。現在の男女雇用機会均等法では、募集や採用にあたってその対象から男女いずれかを排除すること、条件を男女で異なるものにする、男女のいずれかを優先的に採用すること、求人や採用の情報提供で男女に異なる取扱いをすることを禁じています。また、雇用後は配置、昇進、福利厚生などで、性別による差別を禁じています。たとえ、性別による差別禁止を社内規則でうたっていても、実質が

伴わなければ法律違反となり、企業名が公表されることもあります。

法律の施行後は、それまで女性にのみあった深夜労働規制が廃止されたり、女性が就ける職種が広がりました。

さらに2007(平成19)年の一部改正では、間接差別の禁止や、妊娠・出産等を理由とする不利益的取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策の強化などが定められました。2017(平成29)年からは、妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して、ハラスメント防止措置を適切に講じるための指針が定められました。

これらを踏まえ、企業には、企業の社会的責任として男女雇用機会均等法を遵守することが求められています。

「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

企業の方向け情報

- 男女均等な採用選考ルール
- 機会均等推進責任者選任について
- コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針
- あなたの会社は大丈夫ですか?～「コース別雇用管理」の注意点～
- 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です!!
- 事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!
- 女性の活躍推進(ポジティブ・アクション)に取り組まれる企業の方へ
- 派遣先にも男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が適用されます

女性だから…男性だから…？

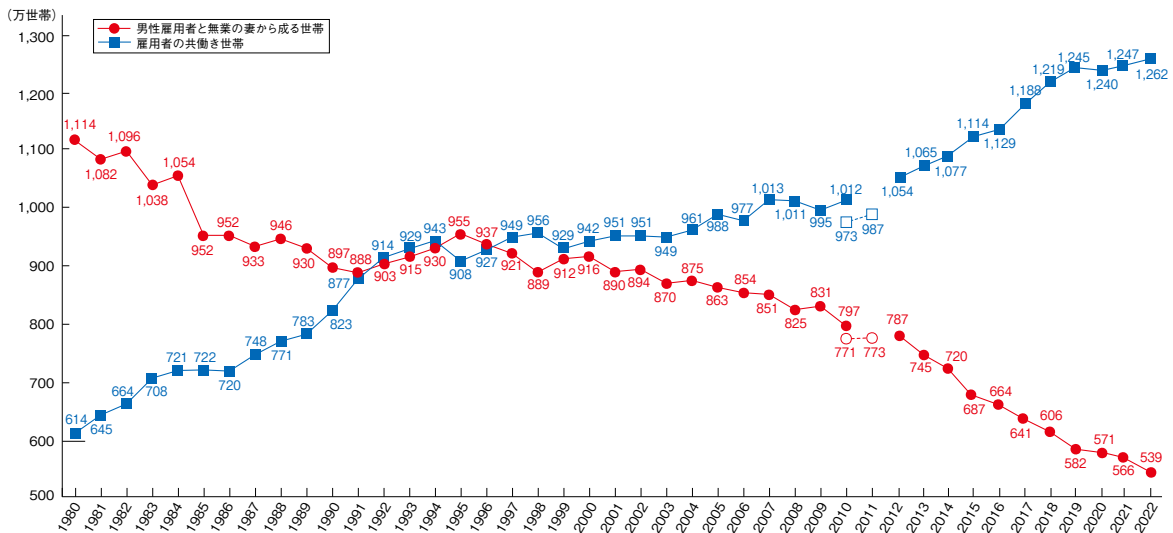
女性の社会進出が進み「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は変わりつつあるといわれています。その一方で、仕事を持つ女性が、「職場では仕事、家庭では家事」の両方をこなさなければならなくなっているという現実があります。このような状況は依然として多くの男性に、家事・育児は女性の役割という意識があり、企業にも、家事や育児を女性が担うことを前提とした制度や風土が残っているからではないでしょうか。

男女ともに 適性・能力の発揮できる職場を

「お茶くみは女性の仕事」などと決め付けるのは、個々の女性の人権を軽視した考え方です。もとより、仕事の内容によって、男性向き、女性向きがあるということはありません。性別にかかわらず、個々人の適性・能力に合った責任ある仕事ができるようにし、男女共に仕事に意欲的に取り組めるようにすることが大切です。

したがって、男女ともに適性・能力を発揮できる職場づくりをどのように進めていくかが、企業にとっての大きな課題です。そのためには、経営者はもちろん、管理職をはじめ従業員一人一人の意識を変えていくが必要です。ここに企業の人権啓発担当者の役割があるのです。

共働き等世帯数の年次推移



資料：1980～2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、
2002年以降は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）（年平均）」
(注)1. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
2. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
3. 2010年及び2011年の[]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

厚生労働省「令和5年版厚生労働白書」



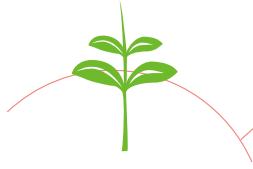
COLUMN 「間接差別」とは

ex.

- ・ 募集・採用にあたって、身長、体重、体力を要件とすること
- ・ 昇進にあたって転勤経験を要件とすること

例えば、募集の際、性別不問としていても、体格の要件（例：身長170cm以上）があれば、結果として、多くの女性を対象外にしていることになります。これらは、合理的な理由がない限り、間接的に差別しているとみなされます。

3) 仕事と生活の調和を目指して



ワーク・ライフ・バランス

2007(平成19)年に、内閣府が「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定(2010〔平成22〕年改定)し、ワーク・ライフ・バランスの実現は、企業、個人、そして社会全体で取り組むべき課題として、浸透しつつあります。

「憲章」では、仕事と生活の調和が実現されれば、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会が実現されるとし、「指針」で、その実現のために、企業・働く者、国・地方公共団体が、それぞれの立場で果たすべき役割が明確に示されています。

仕事と生活の調和が実現した社会をつくるために企業・働く者が果たすべき役割(「仕事と生活の調和推進のための行動指針」から)

- ・管理職は率先して職場風土改革に取り組み、働く者も職場の一員としてこれに努める。
- ・関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
- ・労働時間関連法令の遵守を徹底する。
- ・女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・就業形態にかかわらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。



4

なくそう、セクシュアルハラスメント

(セクハラ)

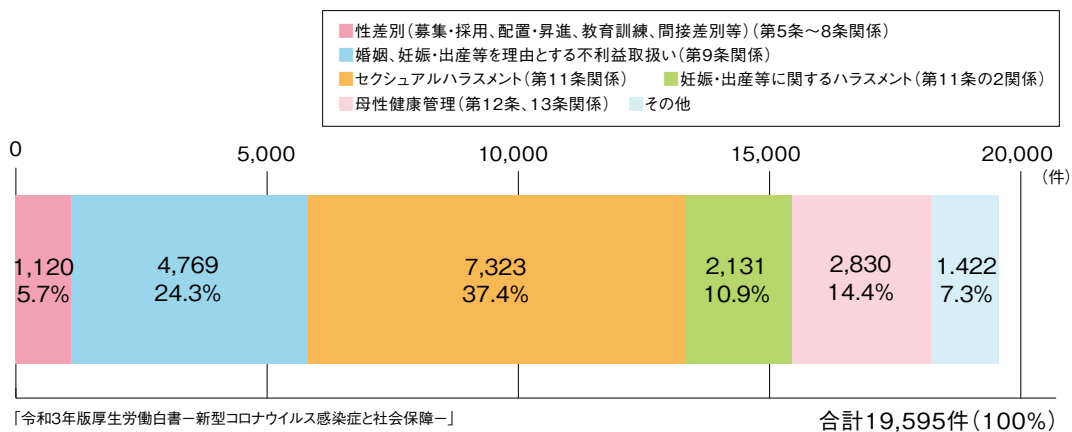
相手が「嫌だ」と感じたら
セクハラ

男女雇用機会均等法に基づく指針では、職場で、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じることをセクシュアルハラスメント（セクハラ）と定めています（前者を対価型セクシュアルハ

ラスメント、後者を環境型セクシュアルハラスメントという）。例えば、冗談半分で身体に触ったり、容姿やプライバシーなどについての相手が嫌がる言動などで、相手が仕事をしづらくなったり、働きにくくなったりすれば、それは明確なセクハラです。

性に関する言動の受け取り方は、男女間で差があり、さらに人によっても様々です。ある言動がセクハラに当たるかどうかは、それを受け取った相手がどう感じたかということが問題です。すなわち、それを受けた人が「不快だ」と

男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



COLUMN

職場におけるハラスメント防止対策の必要性

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）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。

令和2年6月（中小企業は令和4年4月）より、職場におけるパワハラ対策が法制化され、パワハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正により、セクハラ等の防止対策も強化されました。

感じる性的な言動は、セクハラに該当することがあるということです。「そんなつもりではなかった」というのは、言い逃れにしかならないのです。

● 対価型セクシュアルハラスメント

職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に対し、減給、降格などの不利益を負わせる行為。

- 例) ・事業主が性的な関係を要求したが拒否されたので解雇する
 ・人事考課等を条件に性的な関係を求める
 ・職場内での性的な発言に対し抗議した者を配置転換する など

● 環境型セクシュアルハラスメント

職場内での性的な言動により働く人たちを不快にさせ、職場環境を損なう行為。

- 例) ・性的な話題をしばしば口にする
 ・恋愛経験を執ように尋ねる
 ・宴会で男性に裸踊りをさせる
 ・執ように性的な内容のメールを送る など

(厚生労働省の指針より)

対等なパートナーと認識することが大切

セクハラは、相手に対等なパートナーとして見ていない場合に多く発生します。職場に女性を軽んじる意識があると、職場の雰囲気は損なわれ、従業員が働きにくい職場環境となります。セクハラを根本からなくすためには、一人一人が女性の人権を尊重する意識を持つことが重要であり、従業員同士がお互いの人格を尊重し合

い、対等なパートナーであると認識することが求められます。

一人一人が担う
 明るい職場の雰囲気作り

セクハラは被害を受けた当事者が最大の被害者ですが、同時にそうした行為を許した企業にも大きな損失をもたらします。セクハラ行為に対して甘い、あるいはそれを許すような職場では、職場環境が悪化し、そこで働く人々の定着率や労働意欲の低下を招き、対外的には企業イメージの悪化による経済的損失も招きかねません。また、セクハラ被害者が損害賠償請求などを起こした場合、裁判に要する時間や弁護士費用などの負担は大きなものとなります。したがって、企業は、セクハラを個人間の問題として捉えるのではなく、組織全体で取り組むべき問題として捉えなければなりません。

2007（平成19）年に改正された男女雇用機会均等法では、経営者がセクハラについて対策を講じることを義務としています。2017（平成29）年からは、妊娠、出産、育児休業等に関する「マタニティハラスメント」の防止措置も求められています。経営トップが中心となり、就業規則にセクハラに関する規定を設けたり、研修などを通じて人権啓発に取り組むことが重要です。何より、セクハラは相手の人格を大きく傷付け、人権侵害になることを、職場で働く一人一人がよく理解することが重要です。そして、お互いの人格を尊重し合い、セクハラを許さない、明るい職場の雰囲気をつくり上げていかなければなりません。



誰もがセクハラ被害者になりえます

2007（平成19）年4月に施行された改正男女雇用機会均等法では、それまで女性労働者に限定していたセクハラ規定を男性労働者にも適用し、男性に対するセクハラも禁止対象になり

ました。また、2017（平成29）年からは被害者の性的指向や性自認にかかわらずセクハラとして対処する必要があることが明確化されました。

高齢者・障害のある人

1) 高齢者の就業意欲、能力を生かそう

4人に1人は高齢者

日本は現在、高齢化が急速に進んでいます。日本の65歳以上の人口は、2023（令和5）年10月現在、3,623万人で、総人口に占める割合（高齢化率）も約29.1%と4人に1人以上が65歳以上の超高齢社会です。今後も高齢化率は上昇を続け、2070（令和52）年には2.6人に1人が65歳以上になると予測されています。

このような高齢化は、企業にも大きな影響を与えています。多くのベテラン従業員が定年退職でいなくなり、長年の経験から培った技能やノウハウが失われてしまわないか、次の世代にどのように伝えていけばよいのか、といった課題が持ち上がっています。

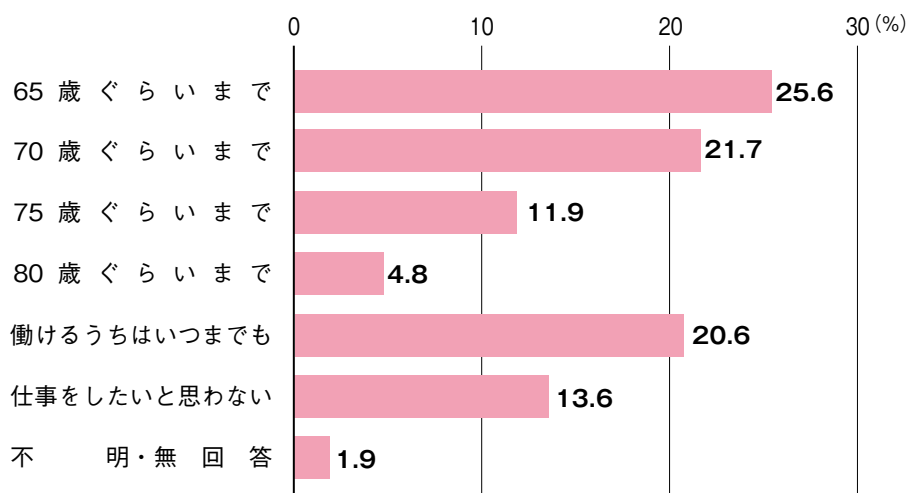


高齢者に対する国内外での取組

高齢化問題については、国際的な取組も本格化しています。1982（昭和57）年、国連が「高齢化に関する国際行動計画」を採択したことを皮切りに、1991（平成3）年に、「高齢者のための国連原則」を、また翌1992（平成4）年に、「高齢化に関する宣言」が採択され、1999（平成11）年を「国際高齢者年」とすることが決議されました。2002（平成14）年の「高齢化に関するマドリッド国際行動計画2002」は、全ての高齢者の社会参加、世代間連携の実現などを各国政府や国際機関に促しています。

一方、日本国内の高齢社会対策は、1995（平成7）年に施行された「高齢社会対策基本法」と、これに基づき総合的な指針を定めた「高齢社会対策大綱」（2018〔平成30〕年閣議決定）によって進められています。「高齢社会対策大綱」では、①国民が生涯にわたって就業その他の多様な社会的活動に参加する機会が確保される公正で活力ある社会、②国民が生涯にわたって社会を構成する重要な一員として尊重され、地域社会が自立と連帯の精神に立脚して形成される社会、③国民が生涯にわたって健やかで充実した生活を営むことができる豊かな社会を基本理念としています。

就労希望年齢



内閣府 令和元年「高齢者の経済生活に関する調査」
 (注) 対象は、全国60歳以上の男女

高齢者が働き続けることができる環境整備を

内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年)によると、全国の60歳以上の人に何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいか聞いたところ、「65歳くらいまで」が25.6%と最も高く、次いで「70歳くらいまで」が21.7%、「働けるうちはいつまでも」が20.6%でした。高齢になっても、自立した生活を保ち、生きがいを持つために働きたいという人が多くいます。

政府は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の改正を重ねるなど、高年齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目指しています。2013(平成25)年4月1日からは、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置(①定年の引上げ ②

継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止)の実施及び運用に関する指針を策定し、この措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が設けられました。さらに、2021(令和3)年4月1日から65歳までの雇用確保(義務)、70歳までの就業確保(努力義務)が定められました。

企業には、年齢にかかわらず誰もが働きやすい職場環境を整備することが、これまで以上に求められます。勤務時間・日数を柔軟に定めた勤務体制を導入したり、賃金制度の見直し、仕事の創出をはじめ、工場等では身体的な負担を軽減する工夫、安全性により配慮した作業環境の改善などが必要となるでしょう。

経験や知識が豊富で、優れた技術を身につけた高齢者は貴重な労働力です。職場で多様な世代が集い、それぞれの価値観や情報を共有できれば、新たなニーズを掘り起こし、商品やシステムの開発につなげていくこともできるでしょう。



2

障害者差別の禁止と合理的配慮

共に生きる社会を目指して

障害のある人は特別な存在ではありません。内閣府「令和5年版障害者白書」によると、現在、日本にはおよそ436万人の身体障害者、109万4,000人の知的障害者、614万8,000人の精神障害者がいます。国民の約9.2%が何らかの障害があることとなります。障害の種類や度合いは人によって様々で、ライフスタイルも異なりますが、障害のある人もない人も、共に生きる社会をつくるためには、まず私たち一人一人が、障害のある人や障害について正しく理解し、偏見をなくすことが大切です。

20世紀の終盤から、「ノーマライゼーション」という理念が社会に定着してきました。障害の有無にかかわらず、誰もが自分の能力を発揮して、地域の中で共にいきいきと生きる社会を目

指すという考え方です。

そうした社会を実現するためには、「バリアフリー」や「ユニバーサルデザイン」という考え方が、重要なキーワードとなります。「バリアフリー」とは、物理的なバリア（障壁）のみならず、制度、文化・情報、意識における全てのバリアを除去するという考え方です。例えば、段差などがあり、車椅子の人が利用できない建物や施設などは、障害のある人の活動を阻み、バリアとなっている顕著な例といえるでしょう。

また、「ユニバーサルデザイン」とは、施設、製品、サービス等を誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方です。高齢者や障害のある人に限らず、全ての人が使いやすいようにデザインするという「ユニバーサルデザイン」の考え方を取り入れた商品やサービスへの関心は高く、こうした製品を提供することは、企業の社会的責任ともいえます。



COLUMN

様々なバリアの解消が求められています

1. 物理的バリア

歩道の段差、車いす使用者の通行を妨げる障害物など、物理的なバリア。

2. 制度的バリア

障害を理由に、資格や免許などが取得できない制度的なバリア。

3. 文化・情報面のバリア

読む、聞く、話す、理解するなどといった機能に障害があるために、そのままでは情報のやりとりがしにくい状態にあること。

4. 意識上のバリア

「心のバリア」とも呼ばれ、人々が障害のある人に無理解や無関心であるなどの意識上のバリア。

障害のある人の権利をめぐる 国内外の取組

国連は1971（昭和46）年に「知的障害者の権利宣言」、1975（昭和50）年に「障害者の権利宣言」、さらに翌年には、1981（昭和56）年を「国際障害者年」とすることが採択されました。この「国際障害者年」で「障害のある人の社会への完全参加と平等の実現」を世界各国に呼びかけ、1982（昭和57）年に「障害者に関する世界行動計画」を採択、その後「国連障害者の10年」（1983年～1992年）、国連の地域委員会の一つである国連アジア太平洋経済社会委員会でも「アジア太平洋障害者の10年」（1993年～2002年）が実施されました（さらに、その後20年延長されている）。2006（平成18）年に採択された「障害者権利条約」（日本は2014〔平成26〕年に批准）では、障害のある人の権利として、市民的・政治的権利をはじめ、教育、保健、労働、雇用などの権利が保障されています。また、この「障害者権利条約」で特筆すべき点は、障害に基づく差別禁止を義務付けたこと、また、区別、排除、制限の他、「合理的な配慮をしないこと」も差別として禁止され

ている点が挙げられます。「合理的な配慮」とは、例えば車椅子でも勤務が可能なように職場のレイアウトを工夫することや障害にあわせた勤務時間の設定、情報アクセスの保障など実質的平等が、あらかじめ確保されている状況をいいます。何らかの障害のある人が、通常の行動ができないバリアなどがあれば、それは、施設や組織の責任になるという画期的な考え方です。

国内でも「国際障害者年」を契機に障害のある人の社会参加という考え方が急速に普及し、障害者権利条約批准に向けた大きな取組の前進がありました。1993（平成5）年には、それまであった「心身障害者対策基本法」を抜本改正し、「障害者基本法」を制定し、さらに2011（平成23）年には「差別の禁止」を盛り込んだ改正を行いました。これに基づき制定された「障害者基本計画」（2013〔平成25〕年第3次策定）では、「地域社会における共生等」「差別の禁止」「国際的協調」を基本原則として具体的施策を定めています。障害者への不当な差別的取扱いを禁止し、合理的配慮の提供を求める、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）の改正法が2024（令和6）年4月1日に施行され、民間事業者においても合理的配慮の提供が法的義務化されました。

ユニバーサルデザインのポイント:自らにも障害のあった、アメリカ・ノースカロライナ州立大学のユニバーサルデザインセンター所長であったロナルド・メイスによって1980年代に提唱された。

1. 誰にでも公平に利用できること
2. 多様な使い手や使用環境に対応でき、使う上での自由度が高いこと
3. 使い方が簡単ですぐわかること
4. 必要な情報が環境や使い手の能力にかかわらず、すぐに理解できること
5. うっかりミスや危険につながらにくく、安全で、万一の事故にも対応できること
6. 無理な姿勢をとることなく、少ない力でも楽に使用できること
7. 使いやすい大きさや広さを確保すること

KEYWORD

KEYWORD

情報アクセシビリティ: アクセシビリティとは、施設・設備、サービス、情報、制度等の利用のしやすさのことです。「障害者基本計画」(第3次)では、特に「情報アクセシビリティ」について、「障害者が円滑に情報を取得・利用し、意思表示やコミュニケーションを行うことができるように、情報通信における情報アクセシビリティの向上、情報提供の充実、コミュニケーション支援の充実等、情報の利用におけるアクセシビリティの向上を推進する」としています。

障害のある人の雇用状況

厚生労働省の「障害者雇用実態調査」は、事業主に対し、雇用している身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者の雇用者数、賃金、労働時間等を把握し、今後の障害者の雇用施策の検討及び立案に資するための調査です。令和5年度の調査結果によると、各就業者数は推計で、身体障害のある人が52万6,000人、知的障害のある人が27万5,000人、精神障害のある人が21万5,000人、発達障害のある人が9万1,000人となっており、下のグラフを見ると、障害のある人が個々の特性に合った、様々な職種で働いていることが分かります。

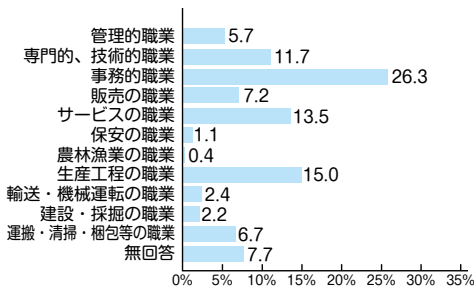
また、同調査にて雇用主に対して、障害のある人を雇用するに当たっての課題について質問したところ、身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者の全てにおいて、「会社内に適当な仕事があるか」という回答が最も多く、他には「障害者を雇用するイメージやノウハウがない」、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」、「従業員が障害特性について理解することができるか」、といった回答も多くなっています。

具体的なイメージがないと不安ばかりが先行し、障害者雇用に踏み出せなくなってしまいます。ビデオ、講演会、外部研修やパンフレット等で積極的に情報を収集し、障害の特性や配慮の仕方などについて正しい知識を持つことが、障害者雇用推進の一步となります。

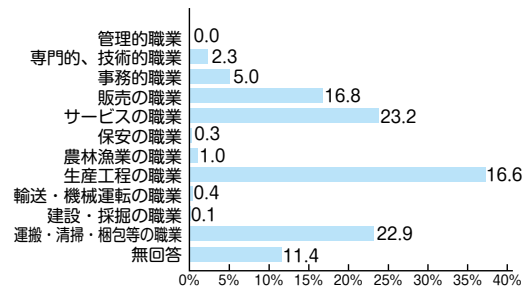
具体的なイメージがないと不安ばかりが先行し、障害者雇用に踏み出せなくなってしまいます。ビデオ、講演会、外部研修やパンフレット等で積極的に情報を収集し、障害の特性や配慮の仕方などについて正しい知識を持つことが、障害者雇用推進の一步となります。

障害のある人の雇用状況（職業別）

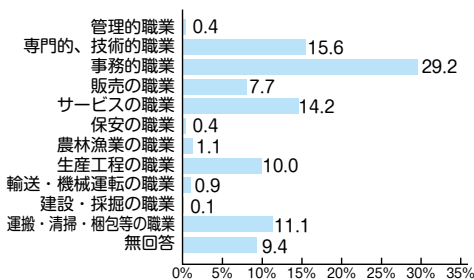
● 身体障害のある人



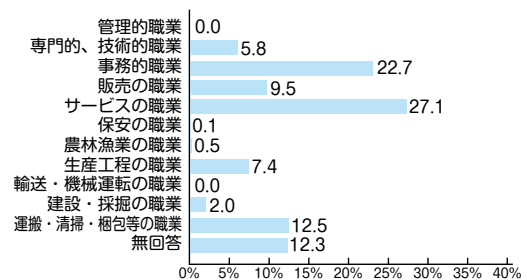
● 知的障害のある人



● 精神障害のある人



● 発達障害のある人



厚生労働省 「令和5年度障害者雇用実態調査結果」

障害者雇用率制度：※令和8年7月からは（ ）内の率

- ・民間企業：2.5% (2.7%)
- ・特殊法人等：2.8% (3.0%)
- ・国、地方公共団体：2.8% (3.0%)
- ・教育委員会：2.7% (2.9%)

障害者雇用納付金：障害者雇用率を達していない事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて障害者雇用納付金を納付しなければならないこととされています。

3

地域・家庭における
高齢者・障害のある人

尊厳ある暮らしを守る

近年、認知症や介護を必要とする人をはじめとする高齢者への虐待が増加しています。2022（令和4）年度の「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果」（厚生労働省）によると、虐待であると判断された事案が17,525件となっています。高齢者への虐待は、家族や社会福祉施設職員など介護している人が虐待するケースが多く、被害も表面化しにくいいため、実際はもっと多いとも考えられます。

また、障害のある人への虐待についても、家庭や施設など密室状態の中で行われるため、早期に発見・介入することが難しいという問題があります。

さらに、高齢者を狙った住宅リフォーム詐欺等の悪質商法や、振り込め詐欺等も多く発生しています。

地域社会の中で、虐待や悪質な犯罪から尊厳のある暮らしを守ることは、人権擁護の基本といえます。高齢者や障害のある人に対する人権侵害は、目に付きにくいところで発生することが多いため、その発見・防止には周囲の身近な人々の協力が不可欠です。身の回りで人権侵害ではないかと思われることが発生した場合は、専門機関等へ相談することが、問題解決につながります。

心のバリアをなくすために

1994（平成6）年の「ハートビル法」及び2000（平成12）年の「交通バリアフリー法」の施行に伴い、建築物や各種交通機関を中心に、バリアフリー化が広がってきました。2006（平成18）年には「ハートビル法」と「バリアフリー法」を統合した「高齢者、障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律（バリアフリー新法）」も施行され、歩道に敷設されている点字ブロック、ノンステップバス、駅のエレベーターやエスカレーターなど、私たちの身の回りにも様々な設備の整備が進められていることがわかります。しかし、点字ブロックの上に自転車が停めてあるといった配慮に欠けた状況も見受けられます。

また、2002（平成14）年に施行された「身体障害者補助犬法」では、公共交通機関や飲食店、宿泊施設などで補助犬（盲導犬、聴導犬、介助犬）の同伴を拒否してはならないことが規定されましたが、残念ながら、いまだ入店を拒む店が少なくありません。

「障害者差別解消法」の改正法が2024（令和6）年4月1日に施行され、民間事業者においても合理的配慮の提供が法的義務化されました。

真のバリアフリーは、物理的なバリアや制度的なバリアを無くすだけでは実現しません。私たち一人一人の心の中にあるバリアを取り除くことが欠かせないのです。

部落差別（同和問題）



部落差別（同和問題）について

部落差別（同和問題）とは同和地区・被差別部落などと呼ばれる特定の地域出身であることや、そこに住んでいることを理由に、結婚に反対されたり、就職や日常生活で様々な差別を受けるという問題です。この問題の解決のために、これまで国や地方公共団体等が様々な取組を行った結果、生活環境など物質的な面ではかなりの成果を上げましたが、今もなお、心理的な面での差別意識は残っているのです。

1975（昭和50）年頃全国の同和地区・被差別部落の所在地などを記載した図書「部落地名総鑑」が発行され、相当数の企業が購入していたことが判明しました。これらはすぐに回収・処分されましたが、この図書は企業における採否決定の資料とされるなどの就職差別につながりかねないものでした。

このように、被差別部落・同和地区出身者であるか否かといった、本人の能力や適性とは関係のないことを理由に採否を決めることは、重大な人権侵害です。

また、最近では「部落地名総鑑」に類するよ

うな情報がインターネット上に掲載されるといった、情報技術を悪用した新たな問題も起きています。

2016（平成28）年12月には「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され、さらなる取組が求められています。

「えせ同和行為」の横行が同和問題の解決を妨げる

「えせ同和行為」とは、部落差別（同和問題）を口実に企業・行政機関等に不法・不当な要求をする行為で、「部落差別（同和問題）は怖い」という誤った意識に乗じて不当な利益や義務のないことを求めるものです。「えせ同和行為」は、部落差別（同和問題）に対する誤った意識を植え付け、偏見を助長し、その解決を遅らせる原因となっています。こうしたえせ同和行為に対しては、き然とした態度で断固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。

法務省の委託で（公財）人権教育啓発推進センターが行った「平成30年中におけるえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査結果概要」によると、回答があった2,736事業所のうち、「えせ同和行為」の被害率は0.2%と減少しているとみられるものの、依然として被害が存在しています。

◇「えせ同和行為」には、どのように対応すればよいのでしょうか？

● 基本的な態度

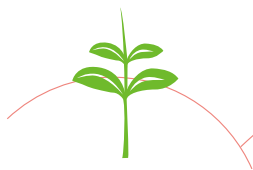
- 不当な要求は、き然たる態度で断固拒否しましょう。
- 同和問題への取組等を口実に不当な要求を受けたときは、「今後どうすべきか法務局の処理に委ねたい」と伝え、法務局に連絡しましょう。
- 窓口担当者に対応を任せきりにしてしまうのではなく、組織全体の問題として対応しましょう。
- 具体的な要求を受けたときは警察（全国暴力追放運動推進センター）、弁護士会、法務局へ相談しましょう。

● 具体的対応の要点

- 面談は当方の管理が及ぶ場所（例えば自社応接室等）で行いましょう。
- 対応者は必ず2名以上とし、幹部職員が直接対応することは、差し控えましょう。
- 面接の場合でも電話の場合でも、話の内容を録音し、又は詳細に記録を取りましょう。
- 応対は、おそれず、あわてず、ゆっくりと丁寧にしましょう。

法務省人権擁護局ウェブサイト
(<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken86.html>) より抜粋

外国人



違いを尊重する

経済のグローバル化等により人やモノの国境を越えた移動が増え続ける中で、外国人と共に仕事をする機会は、様々な企業において増えています。

実際に外国人と仕事をしてみると、戸惑うことも多くあるでしょう。日本人であれば言葉にしなくてもわかることが、相手によっては文化が異なるため全く通じないこともあるからです。

しかし、そのような時に、自分たちの文化を押し付けたり、相手の文化を否定したりするだけでは、双方の距離は離れていくばかりです。相手の立場を考え、異文化を尊重し、コミュニ

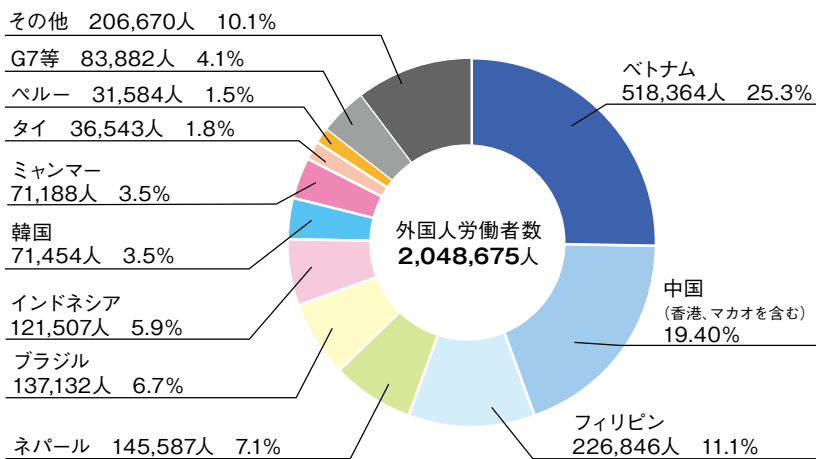
ケーションを重ねることで、誤解やトラブルを避けることができるはずです。日本から海外に進出する場合にも、現地の法令を守るのはもちろん、相手国の文化や習慣を理解することが大切です。

言葉、文化、生活習慣、宗教などが異なる人々が共に仕事を為し遂げていくためには、お互いの違いを尊重するという基盤が必要です。それは、とりもなおさず一人一人の人権意識が問われているということに他なりません。

外国人労働者の人権

日本で働いている外国人は約205万人で、外国人を雇用している事業所は31万か所を超えています(2023〔令和5〕年10月末現在、厚生労働省調査)。外国人の労働者は増えていますが、雇用が不安定であるなどの問題があります。

国籍別外国人労働者の割合



※G7/8=イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、ロシア

厚生労働省 令和5年10月「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」より

COLUMN 在日韓国・朝鮮人

1910(明治43)年の日韓併合などの結果、日本に住むようになった多くの韓国・朝鮮人の人々がいます。第二次世界大戦後、多くの人々

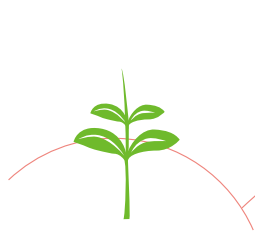
は帰国しましたが、様々な事情により約60～70万人とも言われる人々が日本に残りました。この人々とその子孫が「在日韓国・朝鮮人」と呼ばれています。

また外国人だからという理由で、低賃金で働かせる、社会保険に加入していないといった問題も起きていますが、外国人労働者も日本人と同様に労働基準法をはじめとする労働関係法令が適用されます。

また、長く日本に暮らしている在日韓国・朝鮮人の人たちについても、採用選考時に不公

平に扱われる等様々な問題が指摘されています。2016（平成28）年に施行された「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（ヘイトスピーチ解消法）」にもあるとおり、外国人に対する「ヘイトスピーチ」が許されないことは言うまでもありません。

様々な人権課題



子ども

1989（平成元）年に国連が採択した「児童の権利条約（児童の権利に関する条約）」では、子ども（18歳未満）の人権の尊重及び確保の観点から必要となる詳細かつ具体的な事項を規定しています。大人と同様、子どもにも人権があり、一人の人間として尊重されなければなりません。

1994（平成6）年、日本もこの条約を批准しました。しかし、いじめ、不登校、虐待、自殺や児童ポルノ・児童買春など、子どもに関する様々な人権問題が後を絶ちません。

大人には、子どもの人権を尊重するとともに子どもの人権を守る役割があり、子どもたちが幸せにいきいきと暮らせる環境づくりが求められています。さらに、子どもたちが、自分だけではなく他者についてもかけがえのない存在として尊重できるよう、学校だけではなく、家庭や地域社会の中でも人権教育を推進していく必要があります。

アイヌの人々

アイヌの人々は、中世末期以降の歴史の中でみると、当時の「和人」との関係において北海道を中心に先住していた民族で、独自の言語や文化・伝統を持ち、固有の文化を発展させてきた民族です。しかし、江戸時代以降の松前藩による支配や、明治時代以降の「北海道開拓」の過程において、日本語使用の強制や、伝統的な



COLUMN

「子どもの権利」を侵害する途上国の生産現場

私たちの身の回りにある衣料品や雑貨などの流通を遡っていくと、その最上流にある途上国の生産現場では、今なお、児童労働が行われているケースがあります。国際労働機関（ILO）の調査によると世界には「児童労働」を強いられ

ている子どもが、約1億6,000万人いるとされています。サプライチェーンを含め、児童労働が撤廃されるよう、企業は自らの責任としてその対応が求められています。

風習を禁止する「同化政策」によって、固有の民族文化や伝統的な生活手段を奪われ、苦しい生活を強いられてきました。現在でも、アイヌの人々への理解は十分ではなく、学校や職場、結婚などでの差別や偏見が、依然として残されています。

1997（平成9）年、「アイヌ文化の振興並びにアイヌの伝統等に関する知識の普及及び啓発に関する法律（アイヌ文化振興法）」が制定され、明治以降約100年続いた「北海道旧土人保護法」は廃止されました。その後、2008（平成20）年6月に衆参両院で「アイヌ民族を先住民族とすることを求める決議」が採択され、アイヌ民族が日本における先住民族であることが、ようやく公的に認められたのです。また、2019（令和元）年5月、法律として初めてアイヌの人々を先住民族として明記し、基本理念にのっとりアイヌ施策を推進する国及び地方公共団体の責務などが定められた、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律（アイヌ新法）」が施行されました。

感染症

エイズ、肝炎、新型コロナウイルス感染症等、感染症に対する知識や理解の不足から、日常生活、職場、医療現場など社会生活の様々な場面で、差別やプライバシー侵害などの人権問題が発生しています。

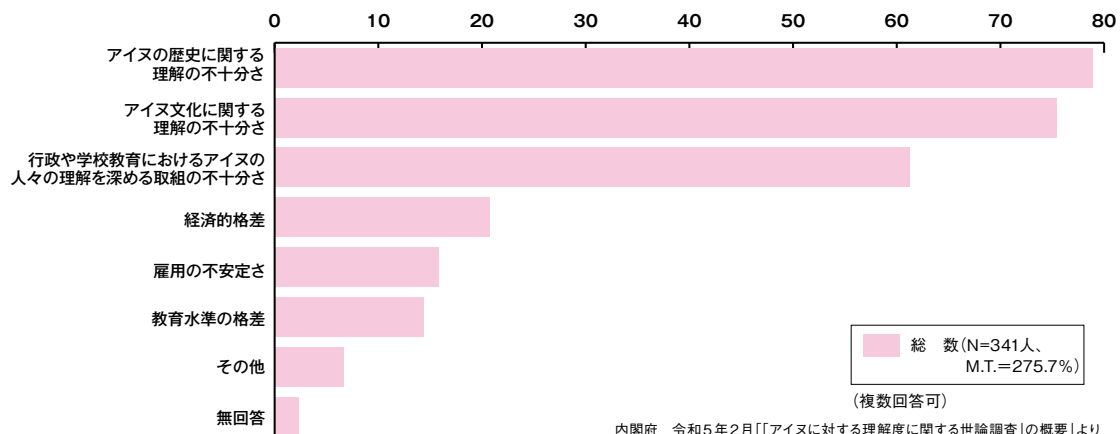
HIV（ヒト免疫不全ウイルス）は、性的接触に留意すれば、日常生活で感染する可能性はほとんどありません。仮にHIVに感染したとしても、早期発見及び早期治療を適切に行うことで、エイズの発症を予防し、他人への感染リスクも大きく低下させることができます。

肝炎は、肝臓の細胞が傷つけられ、その働きが損なわれる病気で、多くはB型肝炎ウイルス、C型肝炎ウイルスに起因するものですが、血液や体液を介した感染のほか普段の生活では感染しませんし、必要な検査や適切な治療をすれば、ウイルスの排除や抑制をして進行を抑えることができます。

また、新型コロナウイルス感染症では、感染拡大に伴い、その不安から「コロナ差別」、「コロナいじめ」などと呼ばれる様々な人権問題が発生しました。

企業においても、感染症に係る差別やプライバシーの侵害がない就労環境づくりが必要となります。また、職場内で感染について開示された場合、その情報をもとの範囲まで伝えるか、必要な配慮は何か等、本人と相談することが重要です。感染症についての正しい知識を持ち、理解を深めていくことが必要です。

●（アイヌの人々に対して、現在は差別や偏見が「あると思う」と答えた者に）差別や偏見の原因・背景は何だと思うか？



内閣府 令和5年2月「アイヌに対する理解度に関する世論調査」の概要より

感染症に関する情報サイト

- エイズ予防情報ネット
<https://api-net.jfap.or.jp/>
- 知って、肝炎
<https://www.kanen.org/>
- 内閣感染症危機管理統括庁サイト
<https://www.caicm.go.jp/>

ハンセン病患者・元患者や その家族

ハンセン病は、らい菌による感染症ですが、治療法が確立され、現在では早期発見と適切な治療で、後遺症も残らずに治る病気です。しかし、かつては、顔や手足が変形するといった外観から偏見や差別の対象となり、1931（昭和6）年には、「癩予防法」（旧法）が成立し、患者を療養所に強制的に収容する隔離政策が始まりました。そして、1940年代には、有効な治療薬が開発されたにもかかわらず、隔離政策は継続され、1996（平成8）年に「らい予防法」が廃止されるまで隔離が続きました。

1998（平成10）年、入所者は、らい予防法違憲国家賠償請求訴訟を提起し、2001（平成13）年、原告（患者・元患者）が勝訴。また、2016（平成28）年には患者・元患者の家族が、国に対し、ハンセン病家族国家賠償請求訴訟を提起し、2019（令和元）年に原告が勝訴。どちらもの訴訟も、国はハンセン病問題を早期に解決する必要があるとして控訴せず、原告の主張を受け入れました。

しかし、入所者や社会復帰者、その家族に対する偏見や差別はいまだに根深く、安心して退所できない人、退所しても自分の故郷に戻れない人が多くいます。また、入所者の高齢化が進んでいるにもかかわらず、療養所の医療、看護、介護の体制が十分でない現状があります。2009

（平成21）年には「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律」が施行されましたが、まだまだ多くの課題が残っています。

ハンセン病について正しく理解するとともに、同じ過ちを繰り返さぬよう、一人一人が自分の問題として考えることが必要です。

全国のハンセン病療養所

※黒字は国立



刑を終えて出所した人やその家族

罪を犯した人に対する偏見も根深いものがありますが、犯罪や非行をした人が立ち直るためには、それを支える様々な力が必要です。特に、就労を支援することは、再犯を防止する観点からも非常に重要です。

民間事業者には、罪を犯した人を積極的に雇用する「協力雇用主」と呼ばれる人が全国に約25,000人います。先入観や偏見を持たずに採用することと同時に、他の従業員の理解を得ることも必要となりますが、経営者、従業員一体となって取り組んでいる企業も多くあります。

犯罪や非行をした人の社会復帰について、身近な問題としてとらえ、一人一人ができることを考えることが必要です。

犯罪被害者やその家族

犯罪被害者やその家族は、生命、身体、財産上の直接的な被害だけではなく、犯罪に遭ったことによる精神的なショック、医療費や失職等による経済的負担、捜査や裁判の段階での精神的・時間的な負担、さらには、周囲の人々の無責任な噂話や過剰な取材等による精神的苦痛など、様々な問題に苦しめられています。

地方公共団体や警察などの公的機関や、医療機関、自助グループなどの民間団体が、様々な支援を行っていますが、一人一人が犯罪被害者やその家族の置かれた状況と、支援の必要性について理解することが重要です。

インターネットの世界においても、画面の向こうに、他者の存在を意識することが求められています。

企業活動においても、インターネットの利用は不可欠となっており、個人情報保護や情報セキュリティについて十分な対策を推進することが企業の責務となっています。

● これらは人権侵害です！

例)

- ・差別表現
- ・誹謗中傷の書き込み
- ・プライバシーの暴露
- ・児童ポルノの掲載
- ・個人情報の流出
- ・著作権の侵害
- ・ネットいじめ
- ・嫌がらせメール など

インターネット上の人権侵害

インターネットは、知りたい情報を、誰でも簡単に、すぐに手に入れられる情報メディアとして、私たちの生活にはなくてはならない存在となっています。しかし、私たちの生活を豊かにする便利な道具である反面、使い方を間違えたり、悪意を持って使うことで“凶器”にもなります。例えばブログの開設者に対する誹謗中傷や、掲示板などへの差別的な書き込みなど、その匿名性、情報発信の容易さを逆手に取った人権侵害が後を絶ちません。

ホームレス

様々な事情から、路上生活を余儀なくされている人々（ホームレス）がいます。その数は、全国で2,820人^[注1]（2024[令和6]年厚生労働省調査）。また、生活実態調査によると、路上生活に至った理由として、「仕事が減った」、「倒産や失業」、「人間関係がうまくいかなくて、仕事を辞めた」が上位を占めています。一方、「アパートに住み、就職して自活したい」、「福祉の支援を受けながら、軽い仕事をみつきたい」と希望を持っている人もいます。

[注1] 能登半島地震の影響により調査を実施していない石川県を除いた数値

◇ インターネット上の人権侵害の特徴

● 加害の容易性

誰でも、簡単に書き込みができる。また、デジタルデータであるため、複製・画像等の合成も簡単にできる。

● 匿名性

匿名での書き込みが可能のため、内容が悪質なものになりやすい。被害者自身がすぐに加害者を特定するのが困難であり、被害者の精神的な不安や負担が大きい。

● 被害の急速・拡大化

いったんネット上に掲載されると、世界中から閲覧可能に。内容が別サイトに次々とコピー、転載され、短期間に大量のデータが世界中に広がることも。

● 被害の回復・困難性

情報の発信者・サイト管理者が特定できない場合が多く、削除要請が困難。

国や地方公共団体、NPOなどでホームレスの自立を図るための様々な取組が行われている反面、ホームレスに対する嫌がらせや暴行事件などの人権問題も発生しています。この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

性的マイノリティ

性的マイノリティの人々の人権についての認識は、近年、世界中で急速に高まってきました。多くの国々で、性的マイノリティの人々は、偏見・差別にさらされ、時には暴力によって命を奪われることもありました。もちろん日本も例外ではありません。理解が進んでいるとはいえ、まだまだ偏見は根深く、性的マイノリティの人が職場や学校等でさまざまな差別を受けるという事態があります。

職場においては、2020(令和2)年6月に施行された「労働施策総合推進法」の改正に基づき定められた「パワーハラスメント防止のための指針」に、性的マイノリティに係る侮辱的な発言がパワーハラスメントに該当すると考えられると記載されるなど、さまざまな取組が進められています。

2023(令和5)年には、「性的指向及びジェンダー及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」が施行されました。同法では、性的マイノリティへの理解の増進に関する基本理念等を定めています。性的マイノリティについて正しく理解し、偏見・差別をなくすことが必要です。

北朝鮮当局によって拉致された被害者等

不当にも北朝鮮に拉致され、日本に帰ることができない人々があります。拉致は北朝鮮による日本国民への重大な人権侵害です。拉致された被害者が、一刻も早く日本に戻れるよう、この問題への関心と認識を深めましょう。

人身取引(性的サービスや労働の強要等)

性的搾取、強制労働等を目的とした人身取引(性的サービスや労働の強要等)は、重大な犯罪であるとともに、基本的人権を侵害する深刻な問題です。特に女性や子どもが被害者となる場合が多く、日本でも、外国人が強制的に連れてこられ、劣悪な環境・条件で労働を強いられるという事例が多く報告されており、日本は人身取引の主要な受入国の一つとして、国際的な批判を受けています。また、児童買春、児童ポルノ、売春、性労働の強制など、日本人の被害者も存在しています。

まずは、人身取引が実際に日本で起きている重大犯罪であることを認識するとともに、周囲に被害者と思われる人を見かけたり、被害者から助けを求められたときには、最寄りの警察署や出入国在留管理庁に連絡してください。

震災等の災害に起因する人権問題

東日本大震災をはじめとする大きな地震や全国各地で多発する風水害等の自然災害により、長期間の避難生活に伴う諸問題など人権問題が発生しています。

原発事故により避難した被災者への偏見・差別などの背景には放射能についての知識の不足や誤った思い込みがありました。

風評による偏見・差別の解消が大きな課題となっています。

一人一人が問題を認識し、その解決に取り組むことが求められています。

人権関係カレンダー

(国際的なものには、英語表記を括弧内に併記。紙面の都合上割愛したものもある。)

1月	17日	防災とボランティアの日	
	24日	法律扶助の日	
2月	21日	国際母語デー (International Mother Language Day)	
3月	3日	全国水平社創立	
	8日	国際女性の日 (International Women's Day)	
	21日	国際人種差別撤廃デー (International Day for the Elimination of Racial Discrimination)	
	22日	国連水の日 (World Water Day)	
4月	7日	世界保健デー (World Health Day)	
	28日	職場での安全と健康のための世界デー	
5月	3日	憲法記念日	
		世界報道自由デー (World Press Freedom Day)	
	8日	世界赤十字デー (World Red Cross Day)	
	12日	民生委員・児童委員の日	
	15日	国際家族デー (International Day of Families)	
	17日	国際反ホモフォビアの日	
	21日	対話と発展のための文化的多様性の世界デー (World Day for Cultural Diversity for Dialogue and Development)	
	25日~31日	自由、独立および人権のために闘うすべての植民地人民との連帯週間 (Week of Solidarity with the Peoples of All Colonial Territories, Fighting for Freedom, Independence and Human Rights)	
	6月	1日	人権擁護委員の日
		5日	世界環境デー (World Environment Day)
12日		世界児童労働反対デー (World Day Against Child Labour)	
13日		国際アルビニズム啓発デー (International Albinism Awareness Day)	
20日		世界難民デー (World Refugee Day)	
22日		らい予防法による被害者の名誉回復及び追悼の日	
26日		国際拷問被害者支援デー (International Day in Support of Victims of Torture)	
23日~29日		男女共同参画週間 ■ 男女雇用機会均等週間 ■ 外国人労働者問題啓発週間	
7月	11日	世界人口デー (World Population Day)	
	30日	人身取引反対世界デー (World Day against Trafficking in Persons) ■ "社会を明るくする運動" 強調月間	
8月	6日	広島原爆忌	
	9日	長崎原爆忌	
	9日	世界の先住民族の国際デー (International Day of the World's Indigenous People)	
	12日	国際青少年デー (International Youth Day)	
	23日	奴隷貿易とその廃止を記念する国際デー (International Day for the Remembrance of the Slave Trade and Its Abolition)	
9月	8日	国際識字デー (International Literacy Day)	
	16日	オゾン層保護のための国際デー (International Day for the Preservation of the Ozone Layer)	
	21日	国際平和デー (International Day of Peace) ■ 障害者雇用支援月間	
10月	1日	国際高齢者デー (International Day of Older Persons)	
	第1月曜日	世界ハビタット・デー (World Habitat Day) (人の住居に関する記念日)	
	第2水曜日	国際防災デー (International Day for Natural Disaster Reduction)	
	10日	世界メンタルヘルスデー (World Mental Health Day)	
	16日	世界食糧デー (World Food Day)	
	17日	貧困撲滅のための国際デー (International Day for the Eradication of Poverty)	
	24日	国連デー (United Nations Day)	
	24~30日	軍縮週間 ■ 高齢者雇用支援月間	
	11月	16日	国際寛容デー (International Day for Tolerance)
		20日	世界子どもの日 (Universal Children's Day)
25日		女性に対する暴力撤廃の国際デー (International Day for the Elimination of Violence against Women)	
29日		パレスチナ人民との連帯の国際デー	
12月	1日	世界エイズデー (World AIDS Day)	
	2日	奴隷制度廃止国際デー (International Day for the Abolition of Slavery)	
	3日	国際障害者デー (International Day of Disabled Persons)	
	10日	人権デー (Human Rights Day)	
	18日	国際移民デー (International Migrants Day)	
	3日~9日	障害者週間	
	4日~10日	人権週間	

人権関係年表 ①【国連関係】

1945年 6月 26日	「国連憲章」及び「国際司法裁判所規程」、サンフランシスコで調印
1946年 6月 21日	国連人権委員会の設置
1948年 12月 9日	「集団殺害罪の防止及び処罰に関する条約」採択
1948年 12月 10日	「世界人権宣言」採択
1949年 12月 2日	「人身売買及び他人の売春からの搾取の禁止に関する条約」採択
1951年 7月 28日	「難民の地位に関する条約」採択
1953年 3月 31日	「婦人の参政権に関する条約」採択
1953年 12月 7日	「1926年の奴隷条約を改正する議定書」及び「1926年の奴隷条約の改正条約」採択
1954年 9月 28日	「無国籍者の地位に関する条約」採択
1956年 9月 7日	「奴隷制度、奴隷取引並びに奴隷制度に類似する制度及び慣行の廃止に関する補足条約」
1957年 1月 19日	「既婚婦人の国籍に関する条約」採択
1959年 11月 20日	「児童の権利に関する宣言」採択
1961年 8月 30日	「無国籍の削減に関する条約」採択
1965年 12月 21日	「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」(人種差別撤廃条約) 採択
1966年 12月 16日	「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」(社会権規約/A規約)、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(自由権規約/B規約)及びその「選択議定書」採択
1967年 1月 31日	「難民の地位に関する議定書」採択
1968年 11月 26日	「戦争犯罪及び人道に対する罪に対する時効不適用に関する条約」採択
1973年 11月 30日	「アパルトヘイト犯罪の禁止及び処罰に関する国際条約」採択
1975年 12月 9日	「障害者の権利に関する宣言」採択
1979年 12月 18日	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女性差別撤廃条約) 採択
1984年 12月 10日	「拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約」(拷問等禁止条約) 採択
1985年 12月 10日	「スポーツ分野における反アパルトヘイト国際条約」
1986年 12月 4日	「発展の権利に関する宣言」採択
1989年 11月 20日	「児童の権利に関する条約」(子どもの権利条約) 採択
1989年 12月 15日	「市民的及び政治的権利に関する国際規約の第2選択議定書」(死刑廃止) 採択
1990年 12月 18日	「すべての移住労働者及びその家族の権利の保護に関する条約」採択
1993年 12月 20日	国連人権高等弁務官を新設
1995年 1月 1日	「人権教育のための国連10年」スタート (~2004年12月31日)
1995年 9月 15日	「第4回世界女性会議」で「北京宣言及び行動綱領」採択
1999年 1月 31日	「国連グローバル・コンパクト」提唱
1999年 6月 17日	ILO「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約」(1999年の最悪の形態の児童労働条約(第182号)) 採択
1999年 10月 6日	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の選択議定書」採択
2000年 5月 25日	「武力紛争における児童の関与に関する児童の権利に関する条約の選択議定書」及び「児童の売買、児童買春及び児童ポルノに関する児童の権利に関する条約の選択議定書」採択
2002年 7月 11日	「国際刑事裁判所に関するローマ規定」発効
2002年 12月 18日	「拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約の選択議定書」採択
2005年 1月 1日	「人権教育のための世界計画」スタート
2006年 3月 15日	「人権理事会」設立決議を採択
2006年 12月 13日	「障害者の権利に関する条約」及びその「選択議定書」採択
2006年 12月 20日	「強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約」(強制失踪条約) 採択
2007年 9月 13日	「先住民族の権利に関する国連宣言」採択
2008年 6月 18日	第8回人権理事会「ハンセン病差別撤廃決議」採択
2008年 12月 10日	「世界人権宣言」採択60周年
2010年 9月 30日	第15回人権理事会「ハンセン病差別撤廃決議」採択
2010年 11月 1日	ISO26000発行
2010年 12月 21日	「ハンセン病差別撤廃決議」採択 (附帯文書「ハンセン病差別撤廃のための原則及びガイドライン」)
2011年 1月 1日	「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関 (UN Women)」発足
2011年 6月 16日	人権理事会「企業と人権に関する指針原則: 国連「保護、尊重、救済」枠組みの実施」採択
2011年 12月 19日	「児童の権利条約の通報手続に関する選択議定書」採択
2011年 12月 19日	「人権教育及び研修に関する国連宣言」採択
2014年 6月 11日	ILO「1930年の強制労働条約の2014年の議定書」採択
2015年 9月 25日	「持続可能な開発目標 (SDGs)」採択
2018年 12月 10日	「世界人権宣言」採択70周年

人権関係年表②【国内】

1947年 5月 3日	「日本国憲法」施行	2006年 4月 1日	・精神障害者に対する雇用率制度の適用 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）一部改正
1947年 9月 1日	「労働基準法」施行	2006年 4月 1日	・65歳定年への段階的移行義務化
1948年 1月 1日	「民法」改正 ・家父長制の廃止、戸籍が夫婦単位になる等改正	2006年 6月 23日	「障害者自立支援法」施行 「拉致問題その他北朝鮮当局による人権侵害問題への対処に関する法律」（北朝鮮人権法）施行
1948年 4月 1日	「児童福祉法」施行	2006年12月 20日	「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」（バリアフリー新法）施行 ・対象者：身体障害者→すべての障害者に
1950年 5月 4日	「生活保護法」施行	2007年 4月 1日	「児童虐待の防止等に関する法律」（児童虐待防止法）改正 ・保護者が出頭要求に応じない場合、裁判所の許可を得て、児童相談所が強制的な立ち入り調査を行う権限の付与
1960年 7月 25日	「身体障害者雇用促進法」施行	2007年 4月 1日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（男女雇用機会均等法）施行
1969年 7月 10日	「同和対策事業特別措置法」（同対法）施行	2007年 4月 1日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）改正 ・間接差別禁止 ・男性に対する差別も禁止
1982年 4月 1日	「地域改善対策特別措置法」施行	2008年 1月 11日	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）改正 ・生命・身体に対する脅迫を受けた被害者も保護命令の申立て可能 ・被害者に対する電話・電子メール、親族に対しても接近禁止
1986年 4月 1日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（男女雇用機会均等法）施行	2008年 3月	「人権教育の指導方法等の在り方について」第三次とりまとめ
1987年 4月 1日	「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」（地対財特法）施行	2008年 5月 28日	「インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律」（出会い系サイト規制法）改正
1993年12月 3日	「障害者基本法」施行	2008年 6月 6日	「アイヌ民族を先住民族とすることを求める決議」衆参両院で採択
1994年 9月 28日	「高齢者・身体障害者が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律」（ハートビル法）施行	2008年 6月 10日	「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（性同一性障害特例法）改正
1995年12月 16日	「高齢社会対策基本法」施行	2008年 6月 18日	「少年法」改正 ・犯罪被害者やその家族の少年審判傍聴が可能に
1996年 4月 1日	「らい予防法」廃止	2008年 6月 18日	「青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法律」（青少年インターネット環境整備法）公布
1997年 3月 25日	「人権擁護施策推進法」施行	2008年 6月 18日	「ハンセン病問題解決の促進に関する法律」（ハンセン病問題基本法）公布
1997年 7月 1日	「アイヌ文化の振興並びにアイヌの伝統等に関する知識の普及及び啓発に関する法律」（アイヌ文化振興法）施行	2008年 7月 1日	「犯罪被害者等給付金支給法」改正 ・休業補償分が加算された
1997年 7月 4日	「北海道旧土人保護法」廃止	2009年 5月 20日	「高齢者の居住の安定確保に関する法律」改正
1998年 4月 1日	「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）改正 ・60歳以上定年制義務化	2009年 6月 5日	「消費者安全法」公布
1998年 7月 1日	「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）改正 ・障害者雇用率（1.8%）の設定	2009年 7月 1日	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」改正
1999年 4月 1日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）改正 ・女性に対する差別的な努力義務規定が禁止規定に ・ポジティブ・アクション、セクシュアル・ハラスメントに係る規定の創設 ・母性健康管理措置の義務規定化	2009年 7月 8日	「子ども・若者育成支援推進法」公布
1999年 4月 1日	「精神薄弱の用語の整理のための関係法律の一部を改正する法律」施行 ・精神薄弱者から知的障害者への用語改正	2009年 7月 15日	「障害者の雇用の促進等に関する法律」改正
1999年 6月 23日	「男女共同参画社会基本法」施行	2009年 9月 1日	「消費者安全法」施行
1999年 7月 29日	人権擁護推進審議会「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について」（諮問第1号答申）を提出	2010年 4月 1日	「子ども・若者育成支援推進法」施行
1999年 11月 1日	「児童買春・児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」（児童買春・児童ポルノ禁止法）施行	2010年12月 17日	「第三次男女共同参画基本計画」策定
2000年 4月 1日	「民法」改正 ・成年後見制度改正	2011年 3月 25日	「第二次犯罪被害者等基本計画」策定
2000年 4月 1日	「外国人登録法」改正 ・指紋押捺全廃	2011年 4月 1日	「人権教育・啓発に関する基本計画」一部変更
2000年10月 1日	「民事法律扶助法」施行	2012年 3月 21日	「JIS Z 26000」制定
2000年11月 1日	「刑事訴訟法及び検察審査法の一部を改正する法律」施行	2012年10月 1日	「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（障害者虐待防止法）施行
2000年11月 15日	「犯罪被害者等の保護を図るための刑事手続に付随する措置に関する法律」（犯罪被害者保護法）施行	2013年 4月 1日	「障害者総合支援法」施行
2000年11月 20日	「高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律」（交通バリアフリー法）施行	2013年 6月 30日	「公職選挙法」改正
2000年11月 24日	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（ストーカー規制法）施行	2013年 9月 28日	「いじめ防止対策推進法」施行
2000年12月 6日	「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」（人権教育・啓発推進法）施行	2013年10月 3日	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（ストーカー規制法）改正
2001年 5月 23日	ハンセン病訴訟、政府控訴断念	2014年 1月 3日	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV防止法）改正
2001年 5月 25日	人権擁護推進審議会「人権救済制度の在り方について」（諮問第2号答申）を提出	2014年 1月 17日	「子どもの貧困対策の推進に関する法律」施行
2001年 8月 5日	「高齢者の居住の安定確保に関する法律」施行	2014年 7月 15日	「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」（児童買春・児童ポルノ禁止法）改正
2001年10月 13日	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）施行	2014年11月 27日	「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」施行
2001年12月 21日	人権擁護推進審議会「人権擁護委員制度の改革について」（諮問第2号に対する追加答申）を提出	2014年12月 16日	「人身取引行動計画2014」策定
2001年12月 28日	「高齢社会対策大綱」閣議決定	2016年 4月 1日	「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）施行
2002年 3月 15日	「人権教育・啓発に関する基本計画」閣議決定	2016年 4月 1日	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）全面施行
2002年 5月 27日	「特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律」（プロバイダ責任制限法）施行	2016年 6月 3日	「本邦外出生者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」施行
2002年 8月 7日	「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」（ホームレス自立支援法）施行	2016年12月 16日	「部落差別の解消の推進に関する法律」施行
2002年10月 1日	「身体障害者補助犬法」施行	2017年 1月 1日	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）改正 ・マタハラ・パワハラ防止措置義務新設 ・性的少数者（LGBTなど）に対する差別的な言動がセクハラに当たるとを、「セクハラ指針」に明記
2002年12月 24日	「障害者基本計画」閣議決定	2017年10月 1日	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）改正
2003年 5月 30日	「個人情報保護に関する法律」施行	2017年11月 8日	経団連「企業行動憲章—持続可能な社会の実現のために—」改定
2004年 6月 4日	「障害者基本法」改正 ・差別禁止理念明文化	2018年 4月 1日	障害者法定雇用率引き上げ（2.2%）
2004年 6月	「人権教育の指導方法等の在り方について」第一次とりまとめ	2019年 5月 24日	「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律」施行
2004年 7月 16日	「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（性同一性障害特例法）施行	2019年 7月 12日	ハンセン病家族国家賠償請求訴訟、政府判決受入れ 内閣総理大臣談話・政府声明発表
2005年 4月 1日	「犯罪被害者等基本法」施行	2019年11月 22日	「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律の一部を改正する法律」施行
2005年 4月 1日	「発達障害者支援法」施行	2020年 6月 1日	「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」施行・パワーハラスメント対策法制化
2005年12月 27日	「第二次男女共同参画基本計画」閣議決定	2020年10月 16日	「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020—2025）」策定
2005年12月 27日	「犯罪被害者等基本計画」閣議決定	2021年 4月 1日	障害者法定雇用率引き上げ（2.3%）
2006年 1月	「人権教育の指導方法等の在り方について」第二次とりまとめ	2022年 9月 13日	「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定
2006年 4月 1日	「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」（高齢者虐待防止法）施行	2023年 6月 23日	「性的指向及びジェンダー及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」施行
2006年 4月 1日	「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）改正	2024年 4月 1日	「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）改正法施行
		2024年 4月 1日	障害者法定雇用率引き上げ（2.5%）

主な国際年と国際の10年等

1959 / 1960年	世界難民年
1968年	国際人権年
1971年	人種差別と闘う国際年
1973 ~ 1983年	第1次人種主義及び人種差別と闘う10年
1975年	国際婦人年
1976 ~ 1985年	国連婦人の10年
1978 / 1979年	国際反アパルトヘイト年
1979年	国際児童年
1981年	国際障害者年
1982年	南アフリカ制裁国際年
1983 ~ 1993年	第2次人種主義及び人種差別と闘う10年
1983 ~ 1992年	国連障害者の10年
1987年	家のない人々のための国際居住年
1990年	国際識字年
1993年	世界の先住民の国際年
1990 ~ 2000年	第1次植民地主義撤廃のための国際の10年
1993 ~ 2003年	第3次人種主義及び人種差別と闘う10年
1994 ~ 2004年	世界の先住民の国際の10年
1995 ~ 2004年	人権教育のための国連10年
1996年	貧困撲滅のための国際年
1997 ~ 2006年	貧困撲滅のための国連の10年

1999年	国際高齢者年
2001年	人種主義、人種差別、排外主義、不寛容に反対する動員の国際年
2001 ~ 2010年	第2次植民地主義撤廃のための国際の10年 世界の子どもたちのための平和の文化と非暴力のための国際の10年
2003 ~ 2012年	国連識字の10年:すべての人に教育を
2004年	奴隷制との闘争とその廃止を記念する国際年
2005年	国際マイクロレジット年
2005 ~ 2014年	国連持続可能な開発のための教育の10年
2005 ~ 2014年	第2次世界の先住民の国際の10年
2005 ~ 2015年	「命のための水」国際の10年
2006 ~ 2016年	被災した地域の回復と持続可能な開発のための10年
2008年	国際言語年
2008 ~ 2017年	第2次国連貧困根絶のための10年
2009年	国際和解年
2010年	文化の和解のための国際年
2011年	アフリカ系の人々のための国際年

2011~2020年	第3次植民地主義撤廃のための国際の10年
2011~2020年	国連生物多様性に関する10年
2012年	すべての人のための持続可能なエネルギーの国際年
2014 ~ 2024年	すべての人のための持続可能なエネルギーの国連の10年
2015 ~ 2024年	アフリカ系の人々のための国際の10年
2016 ~ 2025年	栄養に関する行動の10年
2018 ~ 2027年	第3次貧困根絶のための10年
2018 ~ 2028年	国際行動の10年「持続可能な開発のための水」
2019 ~ 2028年	ネルソン・マンデラ平和の10年
2019 ~ 2028年	家族農業の国連の10年
2021 ~ 2030年	生態系の回復に関する国連の10年
2021 ~ 2030年	国連持続可能な開発のための海洋科学の10年
2022 ~ 2032年	先住民言語の国際の10年

各種機関のURL

- 国連 (英語)
<http://www.un.org/>
- 国連グローバル・コンパクト (英語)
<http://www.unglobalcompact.org/>
- グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク
<http://www.ungcnj.org/>
- 国連広報センター
<http://www.unic.or.jp/>
- 国連人権高等弁務官事務所 (英語)
<http://www.ohchr.org/>
- 国連難民高等弁務官事務所 (独語)
<http://www.unhcr.ch/>
- 国連難民高等弁務官事務所
<https://www.unhcr.org/jp/>
- 国連児童基金 UNICEF (英語)
<http://www.unicef.org/>
- 公益財団法人 日本ユニセフ協会
<http://www.unicef.or.jp/>
- 国連教育科学文化機関 UNESCO (英語)
<http://www.unesco.org/>
- 公益社団法人 日本ユネスコ協会連盟
<http://www.unesco.or.jp/>
- 国際労働機関 ILO 駐日事務所
<http://www.ilo.org/tokyo/lang--ja/index.htm>
- 日本ILO 協議会
<http://www.iloj.org/>
- 国連開発計画東京事務所
<http://www.undp.or.jp/>
- 法務省人権擁護局
<http://www.moj.go.jp/JINKEN/index.html>
- 法務省常設相談所 (法務局・地方法務局・支局内)
<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>
- 法務省「えせ同和行為」を排除するために
<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken86.html>

- 外務省 外交政策 人権・人道・難民
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken.html>
- 外務省 国連「人権教育のための世界計画」
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/kyoiku/index.html>
- 内閣府男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/>
- 内閣府政策統括官 (政策調整担当)
<https://www8.cao.go.jp/souki/index.html>
- 厚生労働省エイズ治療薬研究班
<https://www.aidsdrughlw.jp/aidsdrughlw/portal>
- 経済産業省産業構造審議会
<https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/>
- ISO (英語)
<http://www.iso.ch/iso/en/ISOOnline.frontpage>
- 日本産業標準調査会
<http://www.jisc.go.jp/>
- 日本弁護士連合会
<http://www.nichibenren.or.jp/index.html>
- 独立行政法人 国民生活センター
<http://www.kokusen.go.jp/>
- 一般社団法人 日本経済団体連合会
<http://www.keidanren.or.jp/indexj.html>
- 公益社団法人 経済同友会
<https://www.doyukai.or.jp/>
- 日本商工会議所
<http://www.jcci.or.jp/>
- 全国商工会連合会
<http://www.shokokai.or.jp/>
- 全国中小企業団体中央会
<http://www.chuokai.or.jp/>

2024(令和6)年8月発行

経済産業省中小企業庁委託事業

発行

公益財団法人 人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F

TEL 03-5777-1802(代) FAX 03-5777-1803

<http://www.jinken.or.jp>

※ 経済産業省中小企業庁では、人権啓発に関連する資料をウェブサイトで公開しています。

https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.html

経済産業省人権関係部局

機関名	郵便番号	住所	電話番号
経済産業省中小企業庁財務課(人権担当)	100-8912	千代田区霞が関1-3-1	03-3501-5803(直)
北海道経済産業局産業部中小企業課	060-0808	札幌市北区北8条西2-1-1	011-709-1783(直)
東北経済産業局産業部中小企業課	980-8403	仙台市青葉区本町3-3-1	022-221-4922(直)
関東経済産業局産業部中小企業課	330-9715	さいたま市中央区新都心1-1	048-600-0321(直)
中部経済産業局産業部中小企業課	460-8510	名古屋市中区三の丸2-5-2	052-951-2748(直)
近畿経済産業局産業部中小企業課	540-8535	大阪市中央区大手前1-5-44	06-6966-6023(直)
中国経済産業局産業部中小企業課	730-8531	広島市中区上八丁堀6-30	082-224-5661(直)
四国経済産業局産業部中小企業課	760-8512	高松市サンポート3-33	087-811-8529(直)
九州経済産業局産業部中小企業課	812-8546	福岡市博多区博多駅東2-11-1	092-482-5448(直)
沖縄総合事務局経済産業部中小企業課	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1	098-866-1755(直)



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

