





## どうして人権研修が必要なの？

企業や地方公共団体による「人権」への対応に注目が集まっています

企業・団体活動のグローバル化や技術革新などにより、これらが社会に与える影響は、ますます大きくなっています。これに伴い、企業・団体の社会的責任（SR = Social Responsibility）が問われる時代になってきました。社会的責任（SR）とは、企業・団体を取り巻くあらゆる人々に対して責任ある行動をとるべきとする考え方です。企業・団体は、お客さま、取引先、株主、地域の人々など、実に様々な人から支えられているからこそ、これらの人々に誠実に対応し、正義と良心に従って行動していく必要があるのです。

今や、「人権」にいかにか配慮しているかが企業・団体を評価するときの大きな要素となっています。「人権」を身近な問題として捉え、「人権」についての理解を深めることが求められているのです。

## こんな研修テーマがあります

| 主な研修テーマ        | 内容   |
|----------------|--|
| 人権全般           | 人権とは何か 日本国憲法と人権 日本の人権状況 国連の取組 など                           |
| 企業と人権          | CSR ESG SDGs 職場の人権 雇用と人権 ビジネスと人権 人権デュー・ディリジェンス など          |
| 参加体験型人権学習      | 参加型人権学習の必要性と意義 アプローチの方法 など                                 |
| メンタルヘルスと人権     | 職場のストレス パワハラ対策 セクハラ対策 効果的なマネジメント 職場環境改善のポイント アンガーマネジメントなど  |
| 障害のある人の人権      | 様々な障害 個人モデルから社会モデルへ 不当な差別的扱いの禁止 合理的配慮 ユニバーサル社会の実現 障害者雇用 など |
| 外国人の人権         | 国際化の現状 外国人雇用 多文化共生社会 ハイトスピーチ など                            |
| 部落差別（同和問題）     | 同和問題の歴史と現状 インターネット上の人権侵害の現状や対応方法 えせ同和行為 など                 |
| インターネットによる人権侵害 | SNSと人権 ネット依存 名誉棄損 侮辱 脅迫 さらし ネットいじめ など                      |
| 性的指向・性自認（性同一性） | 性の多様性と人権 性的マイノリティとは？ 性的マイノリティを取り巻く日本や世界の状況 など              |

※この他、子どもの人権、女性の人権、高齢者の人権、感染症と人権、アイヌの人々と人権など、様々なテーマでお受けいたします。お気軽にご相談ください。

## 受講者の声

### ◆ 企業と人権

SDGsや人権デュー・ディリジェンスについて、それを企業の中でどのように進めていけば良いか、具体的な事例を挙げて説明されており、とても分かりやすかった。

### ◆ ハラスメント

ハラスメントは個人ではなく組織の問題だということが理解できました。

意見交換の場では、自分のパワハラに対する認識と、他人の認識の違いの大きさを感じました。ハラスメントは自分ではしていないつもりでも、相手の受け取り方や状況によって十分ハラスメントになってしまうという事に驚きました。

### ◆ 部落差別（同和問題）

資料も講義も論理的で大変分かりやすく、興味を持ち続けながら受講することができた。テーマは同和問題であるが、他の人権課題にも通じる内容だった。また、人権教育の意義そのものにも触れられており、非常に勉強になった。

### ◆ 障害のある人

発達障害の種類や、ものの見え方の違いなど、初めて知ることばかりだった。啓発活動を行う場合、ホームページやポスターなどの、フォントを変えたり、写真や絵を加えるなどして誰にでも分かりやすく制作することを心がけたいと思った。

### ◆ 性的指向・性自認

単に性的マイノリティについての説明にとどまらず、職場としてどのような対応をすれば良いかについても具体的に話してくれたので、大変勉強になった。自分の職場でもできることから取り組んでいこうと思った。

## 人権研修実施のお悩みは 人権センターへ

### ◆ 「うつ病で出社できない職員がいます」

職場環境の改善をしなければならないと考えていますが、まずは、メンタルヘルスの研修を行いたいと思っています。当社の実情にあった講師を提案してください。

### ◆ 「人権方針を作成しました」

取引先などの人権侵害リスクを調べて予防する「人権デュー・ディリジェンス（DD）」の指針が出されると聞きました。サプライチェーン（供給網）に強制労働や児童労働が行われていないかの調査の手順が示されるようです。それに伴い当社でも人権方針を作成しました。この人権方針に沿って、社員研修をすることはできますか。

### ◆ 「性的マイノリティの職員がいるかもしれませんが」

自分の周りには性的マイノリティの人はいないと思っている職員が多いようです。不用意な発言で傷つく人がないよう、基本的なことを学ぶ研修を実施できますか。

