

## 人権尊重の企業づくり - 職場での具体的な取り組みについて -

～気づきを職場に生かそう～

大阪ガス株式会社

人事部 人権啓発センター

富田 寛司

## 本日の内容

1. 大阪ガスとDaigasグループのご紹介
2. 人権尊重と人権啓発活動
3. 社内人権研修のご紹介
  - (1) 新入社員研修
  - (2) 管理者向け研修 (新任リーダー、新任管理者)
  - (3) 全社員向け研修 (2021年度・2022年度)

2

### 会社概要

#### 大阪ガスの概要

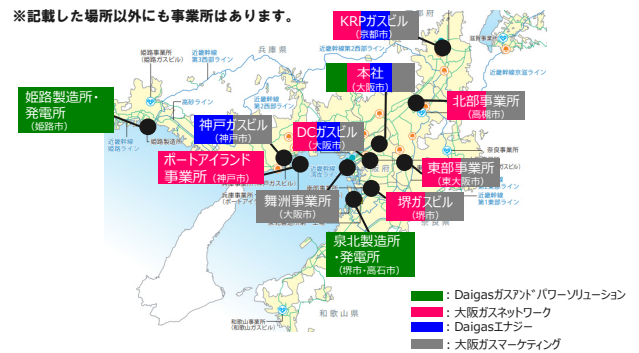
創業	1905(明治38)年10月19日 (118年目)
主要な事業内容	1. 都市ガスの製造・供給および販売 2. 発電および電気の販売 3. ガス機器販売 4. ガス配管工事
供給区域	大阪、京都、兵庫、奈良、和歌山、滋賀、岡山
供給件数	約489万件 (都市ガス)、約170万戸 (電気)
資本金	1,321億円
売上高	[連結] 2兆2,751億円
従業員数	[単体] 1,163名(出向者除く)・[連結] 21,017名

2023.3末現在 3

### 会社概要

主な事業所は、近畿2府4県を中心に点在しています。

※記載した場所以外にも事業所があります。



4

### 会社概要

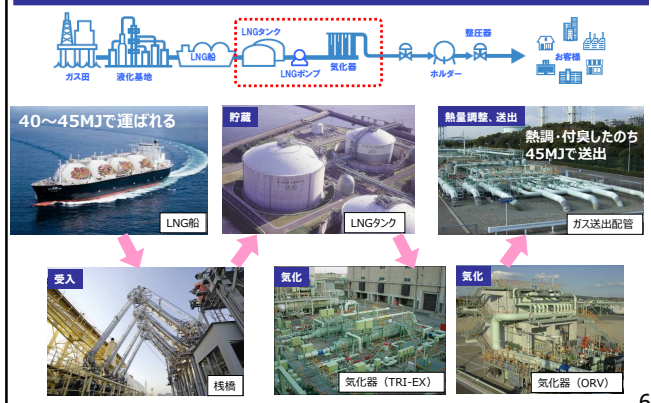
約490万件のお客さまにガスを、約170万件のお客さまに電気をお届けしています。



### 会社概要(製造・発電部門)

#### Daigasガスアンドパワーソリューション

天然ガスから都市ガスができるまで



6

**会社概要【輸送・供給部門】 大阪ガスネットワーク**

製造所で製造された都市ガスをお客さまのもとへお届けするまでのガス導管の建設・維持管理ならびに都市ガスの普及促進を行っています。

つくる まもる かけつける ふやす

輸入 製造・発電 輸送・供給 販売

“都市ガスを送る” “電気を送る”

7

**会社概要【製造・発電部門】 Daigasガスアンドパワーソリューション**

天然ガスから電気を作っています。

発電出力：110.9万kW（4基合計）

1号機 2号機 3号機 4号機

東北製造所第二工場 (高石市) 東北製造所第一工場 (堺市)

発電方式	ガスタービン コンバインドサイクル発電	発電方式	ガスタービン コンバインドサイクル発電
発電規模	1号機：277,000kW 2号機：277,000kW	発電規模	3号機：277,000kW 4号機：277,000kW
メーカー	日立製作所	メーカー	東芝
ガスタービン	GE製 (7FA+e)	ガスタービン	GE製 (7FA+e)

＜発電所運転開始までの工程＞

事業化	2002.5	環境影響評価 調査開始	2002.12	環境影響評価書 方法書届出	2006.3	3,4号機 着工	2006.10	1,2号機 運転開始	2009.4~5	3,4号機 運転開始	2009.10~11
-----	--------	----------------	---------	------------------	--------	-------------	---------	---------------	----------	---------------	------------

リードタイム：7年～7年半

8

**日本全国でエネルギービジネスを展開**

国内電源は約201万kW保有 ※2019年3月末時点

国内広域にエネルギーを供給

Daigas大分みらいソーラー 松阪水質バイオマス発電所 福島天然ガス発電所 高島市都市ガス供給 静岡ガス株 四国ガス株 日本ガス株 沖縄電力株 広川明神山風力発電所

取引中の主なエネルギー事業者

- 天然ガス火力発電
- 再生可能エネルギー
- 広域エネルギーサービス

9

**地域・事業の枠を超えた取り組み(首都圏)**

首都圏で都市ガス製造/発電事業に参画

首都圏でガス製造・発電事業に出資し、都市ガス事業・発電事業に参入。

順島都市ガス供給(株) 福島ガス発電(株)

首都圏で電力・ガス販売

電力会社と新会社を設立。首都圏で電力・ガス販売、暮らしやビジネスに関わるサービス事業を展開。

新会社名：CDエナジーダイレクト

10

**エネルギー事業のエリアを拡大**

海外でのエネルギービジネスを拡大

ノルウェー製LNG (LNG船) オーロラ 太陽光発電 大阪ガス 大阪ガス 大阪ガス

シウワイハット82 (高純度水素) ゴーコンLNG プロジェクト フリーポート LNG基地

ナナスカゲートウェイ 発電所 (IPP事業)

LNGプロジェクト・ガス田などのアップストリーム事業への参画100案件

LNG輸入基地・PPAなどのダウンストリーム事業への参画24案件

大阪ガス関係会社

11

**Daigasグループはいろいろなビジネスを行っています**

<p><b>材料ソリューション (大阪ガスケミカルグループ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>炭素繊維材料、活性炭・浄水器</li> <li>携帯電話カメラレンズ用等の樹脂</li> </ul>	<p><b>情報ソリューション (オージス総研グループ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ソフト開発・情報処理サービス</li> <li>情報システムコンサル</li> </ul>	<p><b>都市開発事業 (大阪ガス都市開発グループ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>不動産賃貸事業</li> <li>分譲マンション事業</li> </ul>
--	---	--

さまざまなグループ事業

<ul style="list-style-type: none"> <li>フィットネス (オージススポーツ)</li> <li>介護・老人ホーム (アクティブライフ)</li> <li>研究開発 (KRI)</li> <li>クレジット・保険 (大阪ガスファイナンス)</li> <li>自動車リース (大阪ガスオートサービス)</li> <li>料理教室 (大阪ガスクッキングスクール)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>金文化情報の提供 (クリエイティブ)</li> <li>セキュリティ (大阪ガスセキュリティサービス)</li> <li>住宅事業 (大阪ガス住宅設備)</li> <li>ビジネスサポート事業 (OGBC・KBI)</li> <li>ビルメンテナンス事業 (OGFA)</li> </ul>
---	--

12

## 本日の内容

1. 大阪ガスとDaigasグループのご紹介
2. 人権尊重と人権啓発活動
3. 社内人権研修のご紹介
  - (1) 新入社員研修
  - (2) 管理者向け研修 (新任リーダー、新任管理者)
  - (3) 全社員向け研修 (2021年度・2022年度)

13

## Daigasグループにおける 人権尊重・人権啓発について

14

## 人権尊重はDaigasグループの基本

### Daigasグループ企業理念体系の再整理 (2021年4月)

#### 企業理念

Daigasグループの目指す姿 暮らしとビジネスの“さらなる進化”のお役に立つ企業グループ  
 Daigasグループの宣言 Daigasグループは、4つの価値創造を実現します  
 Daigasグループ社是 サービス第一 お客さま価値、社会価値、株主さま価値、従業員価値

### Daigasグループ企業行動憲章

【会社の企業姿勢】  
 I. お客さま価値の創造  
 II. 環境との調和と持続可能な社会への貢献  
 III. 社会とのコミュニケーションと社会貢献  
**IV. 人権の尊重**  
 V. コンプライアンスの推進  
 VI. 人間成長を目指した企業経営

#### 【企業の姿勢表明】

##### 【各分野の企業姿勢】

Daigasグループ 環境方針  
 Daigasグループ 生物多様性方針  
**Daigasグループ 人権方針**  
 Daigasグループ ダイバーシティ推進方針  
 Daigasグループ 調達方針

### Daigasグループ企業行動基準

役員・従業員が守るべき行動基準 (18項目)

#### 【社員の行動規範】

1. 人権の尊重  
 2. 安心して働ける職場づくり  
 5. 各国・地域の法令の遵守、人権に関するものを含む各種の国際規範の尊重

15

## 人権尊重はDaigasグループの基本

### ★Daigasグループ企業行動憲章 (2021年4月CSR憲章を改定)

#### IV 人権の尊重

Daigasグループは、人権が全ての人が生まれながらにもっている基本的権利であることを理解し、人権に関する国際的な規範を支持するとともに、Daigasグループに関わるステークホルダーの人権の尊重に努めます。

### ★Daigasグループ企業行動基準 (2021年4月改定)

#### 1. 人権の尊重

私たちは、人権があらゆる場面で最大限に尊重されるべきものであることを自覚して行動します。私たちは、人権に関する正しい知識を身につけ、国内外を問わず、お客さま・取引先・サプライチェーン・従業員・地域の人たちを公平かつ平等に扱い、決して差別しません。

#### 2. 安心して働ける職場づくり

私たちは、多様な人材を受容し、各々が能力を発揮できるよう、常に相手に敬意をもって接し、相手の立場に十分配慮して行動し、雇用形態にかかわらず、快適に働き、ハラスメントのない健全な職場づくりに努めます。

#### 5. 各国・地域の法令の遵守、人権に関するものを含む各種の国際規範の尊重

私たちは、グローバルな事業展開にあたっては、各国・地域の法令の遵守や、人権に関するものを含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮します。

16

## Daigasグループ人権方針 (2021年4月策定)

### <背景・目的>

- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を受けて、2020年10月「日本国行動計画」が策定された。
  - ・その中で、企業に対する国内外のサプライチェーンにおける取組みおよび人権デュー・デリジェンスのプロセス導入への期待が示された。
- これを受け、**Daigasグループとして人権方針を策定**した。

### <方針概要>

#### 主なポイント

	主なポイント
前文	・Daigasグループ全体で人権尊重の責任を果たすことを宣言
サプライチェーンにおける取組み	・事業活動すべてのプロセスにおいて、人権の負の影響の防止と軽減に努める
人権デュー・デリジェンス	・事業活動がおよぼす人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための取組みを行う
是正と救済	・Daigasグループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたり、あるいは助長したりすることが明らかになった場合、適切な手続きを通じて、その是正と救済に取り組む

17

## Daigasグループ人権方針 (2021年4月策定)

Daigasグループは、グローバルで事業を展開する企業として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際基準に則り、「Daigasグループ人権方針」(以下、本方針)を定め、グループ全体で人権尊重の責任を果たしていきます。

#### 1. 国際規範の支持・尊重

Daigasグループは、国際人権章典(世界人権宣言および国際人権規約)や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」をはじめとする人権に関する国際的な基準を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権を尊重します。

#### 2. 適用範囲

本方針は、Daigasグループのすべての役員および従業員に適用します。

#### 3. 適用法令遵守と国際的に認められた人権の尊重

Daigasグループは、事業活動を展開する国や地域で適用される法令を遵守します。国際的に認められた人権基準と各国・地域の法令との間に矛盾がある場合には、国際的な人権基準を最大限尊重するための方法を追求していきます。

#### 4. 事業活動のすべてのプロセスにおける人権の尊重

事業活動のすべてのプロセスにおいて、Daigasグループに関わるステークホルダーの人権への負の影響の防止と軽減に努めます。

4-1 従業員の人権を尊重し、健全で働きやすい職場環境づくりを行います。

4-2 お客さまや取引先との関係において、人権を尊重します。また、取引先やその他の関係者による人権への負の影響が、Daigasグループの事業、製品またはサービスと直接につながっている場合には、Daigasグループは、当該取引先等に対しても、人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

4-3 事業活動が地域社会に与える影響について理解し、対処していきます。

18

## Daigasグループ人権方針 (2021年4月策定)

Daigas Group

**5. 人権デュー・デリジェンス**  
Daigasグループは、人権デュー・デリジェンスを実施していきます。事業活動が及ぼす人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための取り組みを行います。

**6. 是正と救済**  
Daigasグループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたり、あるいは助長したりすることが明らかになった場合、適切な手続きを通じて、その是正と救済に取り組みます。

**7. 対話と協議**  
Daigasグループは、人権に対する実際の影響あるいは潜在的な影響への対処について、関連するステークホルダーと真摯に対話・協議します。

**8. 教育と啓発**  
Daigasグループは、役員および従業員が本方針を理解し、一人ひとりの業務において本方針に基づいた行動が実践されるように、必要な教育を行います。

**9. 情報開示**  
本方針に基づく人権尊重の取り組みについて、Daigasグループのウェブサイト等を通じて報告します。

2021年4月1日  
大阪ガス株式会社

## (ご参考) Daigasグループ ダイバーシティ推進方針

推進方針 1 多様な人材が、差別されことなく尊重しあい承認され、やりがいを感じられる企業グループを実現します。

育児・介護期間等  
ライフステージにおける働き方

トランスジェンダー  
レズビアン・ゲイ・バイセクシャル等

## (ご参考) Daigasグループ ダイバーシティ推進方針

推進方針 2 誰もが活躍できる環境基盤として、生産性の高い働き方を推進し、ワーク・ライフ・バランスを追求します。

誰もが活躍できる環境基盤の整備

ワーク・ライフ・バランスの追求

## 人権デュー・デリジェンス

● 事業活動によって発生しうる各組織の人権リスクを調査・評価し、是正・救済や予防といった対応等を行うサイクルを回しています。

● 企画部ESG推進室、総務部コンプライアンス室、人事部人権啓発センターが連携

1 人権リスクの調査・評価

- アンケートおよびヒアリングによるリスク調査
- 相談窓口案件の確認
- 重要な人権テーマの特定

2 人権リスクへの対応 (是正と救済・予防等)

- 課題が顕在化した場合の是正と救済
- 相談窓口の周知と個別対応
- 特定したテーマに基づいた人権啓発

3 取り組みの振り返り

- 取り組み全体の振り返り
- 振り返り結果を翌年度の活動に反映

4 情報開示

- ウェブサイト上での取り組み報告

## 人権デュー・デリジェンス 実施体制

Daigas Group

ESG推進会議 (経営会議)  
人権に関する取り組みについて報告 (年1回)

報告

付議・報告

付議・報告

報告等

調整・推進等

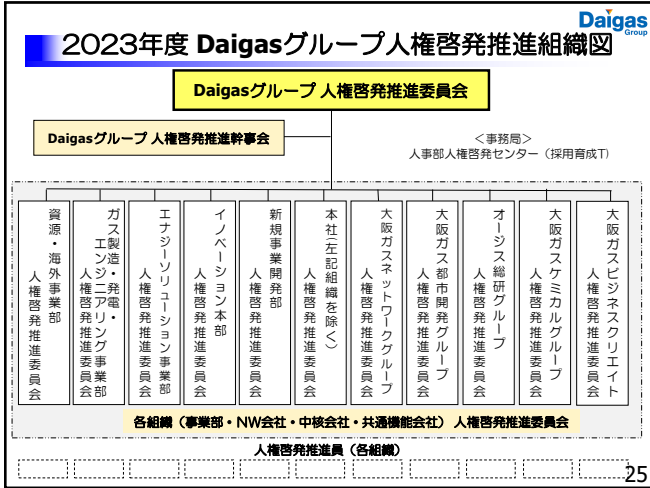
大阪ガス基本組織・関係会社

## 重要な人権テーマ (2021年度)

Daigas Group

侵害の深刻度	高	<ul style="list-style-type: none"> <li>先住民・地域住民の権利侵害</li> <li>環境に関する人権問題</li> <li>強制労働</li> <li>部落差別</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーン上の人権問題</li> </ul>	
	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人労働者・技能実習生の権利侵害</li> <li>児童労働</li> <li>居住移転の自由</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい、人種や国籍・ジェンダー等に対する差別</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生への配慮不足</li> <li>過剰・不当な労働時間</li> </ul>
	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>賄賂・偽装</li> <li>消費者の安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プライバシー権侵害 (個人情報含む)</li> <li>消費者の知る権利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント</li> </ul>
		低	中	高
発生可能性				

人権テーマのなかでもより重要度の高いサプライチェーン上の人権問題については、原材料調達や委託業務発注において留意が必要と考えていますが、人権侵害の深刻度と発生可能性において、至急対応が必要なテーマは発見されませんでした。当社グループの事業では、バイオマス発電事業や活性炭事業における原材料の調達、そして、人手不足が課題となっている建設・土木業界における国内の外国人雇用や技能実習生の受け入れについて、サプライチェーン上の実態把握が重要と考え、リスク対応に取り組んでいきます。



### 人権啓発活動 主な年間スケジュール

	2023年			2024年								
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1.委員会	△ 幹事会			△ 幹事会			△ 幹事会			△ 委員会		
2.啓発活動	△ 階層別研修 △ 新入研 新任リーダー △ 管理者			△ 階層別研修 △ 新入研 新任リーダー △ 管理者			△ 階層別研修 △ 新入研 新任リーダー △ 管理者			△ 階層別研修 △ 新入研 新任リーダー △ 管理者		
	△ 社員向け（人権標語）			△ 社員向け（人権標語）			△ 社員向け（人権標語）			△ 社員向け（人権標語）		
	△ 社員向け（金員向け研修）			△ 社員向け（金員向け研修）			△ 社員向け（金員向け研修）			△ 社員向け（金員向け研修）		
3.社外活動	△ 同和連、C-STEP 大阪市企業人権協 公正雇用人権啓発			△ 同和連、C-STEP 大阪市企業人権協 公正雇用人権啓発			△ 同和連、C-STEP 大阪市企業人権協 公正雇用人権啓発			△ 同和連、C-STEP 大阪市企業人権協 公正雇用人権啓発		

### Daigasグループの主な人権啓発活動

- 階層別研修**  
新入社員、新任管理者／リーダー、役員、全社員
- 個別研修**  
組織、関係会社での個別研修
- 人権講演会**  
外部講師による講演会など
- 人権リーダー育成**  
各種社外研修会、講演会派遣など
- 人権標語**  
毎年Daigasグループを対象に募集  
最優秀賞等表彰、ポスター作成・掲示



(2023年度 人権・コンプラ標語ポスター)

### 2022年度の主な啓発活動

- \*人権問題役員研修会（9/21）（29名参加）  
講師：北口 末広氏（近畿大学人権問題研究所主任教授）  
演題：「企業と公正採用・人権一過去・現在・未来～デジタル情報時代をふまえて～」
- \*組織長・管理者人権講演会（7/11）460名参加  
講師：内田 龍史氏（関西大学社会学部教授）  
演題：「部落問題の現在～”無意識の偏見”から考える差別解消～」
- \*全社員向け人権講演会（2/1開催）450名参加  
講師：奥田 知志氏（NPO法人抱樞（ほうぼく）理事長）  
演題：「“無意識の偏見”と社会的孤立一伴走型支援とは何か～」

**社外活動**

- \*大阪同和・人権問題企業連絡会（大阪同和連）
- \*大阪市企業人権推進協議会（大阪市企人協）
- \*（一社）公正採用人権啓発推進センター
- \*（一社）おおさか人材雇用開発人権センター（C-STEP）

### 2022年度：階層別人権研修の状況

■従業員	対象者	実施時期	延べ参加人数(人)
研修実績	役員	9月	29
	管理者・リーダー	5、6、11、12月	212
	新入社員	4月	146
	全社員研修	11～3月	約17,100
	人権講演会（組織長・管理者）	7月	460
	人権講演会（全社員）	2月	450
	関係会社新入社員（キャリア含む）	4、6、10、2月	329
	その他（推進委員会ほか）	通年	142
合計			約18,800

■社外	講座名	延べ参加人数(人)
研修実績	同和・人権問題啓発講座（管理職層）	110
	人権・同和問題企業啓発講座	
	部落解放・人権夏期講座（高野山）	
	部落解放・人権大学講座	
	その他	

### （新入社員研修）

## 仕事 + 人権


～気づきを職場に生かそう～

大阪ガス（株）  
人事部人権啓発センター

突然ですが、クイズです

「外科医」と「息子」の関係は？

路上で交通事故が起きました。  
大型トラックが、  
父親と彼の息子をひきました。  
父親は即死しました。  
彼の息子は重症で病院に運ばれました。  
病院で外科医が重症の息子を診察に来ました。  
外科医は大声で、  
「息子、これは私の息子！」と叫びました。



31

なぜ差別は起こるのか？

ステレオタイプとは？

一定の社会的対象に関して、ある集団の中で共通に受け入れられている単純化された固定的な概念やイメージ  
アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）と呼ばれるもののひとつ

例えば・・・

- 「血液型」・・・ A型はまじめ・几帳面  
B型は自由・マイペース など（科学的根拠なし）
- 「人種」・・・ 日本人は、みんな相撲が好きに決まっている  
彼はアメリカ人なので、肉が好きははずだ
- 「性別」・・・ 彼は男なので、度胸があるに決まっている  
女性が家事をするのは当たり前だ

ステレオタイプ+マイナスイメージ= 偏見  
偏見を具体化 → 差別

32

なぜ差別は起こるのか？


まずは「気づくこと」→ 認識されない差別はなくせない

「知らなかった」「気づかなかった」「そんなつもりではなかった」  
しかし、それによって傷つけられる人がいます

放置することは差別に加担することに

無関心、傍観者にならないでください

＜サッカーJリーグでの事例（2014年3月）＞  
「JAPANESE ONLY」の横断幕がスタンドの応援席入口に掲示され、試合終了まで放置された  
（この事件後のリーグチェアマンのコメント）  
「試合終了までそのまま放置したことは、違反行為をサポートがただでなく、差別的な行為に加担したのと同じである。」  
→ 無観客試合のパナルティ




33

仕事と人権の関係って？

人権の視点をもって仕事に取り組む

事業活動のあらゆる場面にステークホルダーの人権が関わっている  
（株主・投資家、お客さま、取引先さま、従業員、地域・行政等）  
人権を大切にされた企業活動が社会やお客さまからの信頼・信用（ブランド）の獲得につながる



企業は社会を構成する一員。人権尊重は企業の責務！

34

仕事と人権の関係って？

人権の視点をもって仕事に取り組む

人権の尊重

職場において  
誰もがいきいきと気持ちよく働くことができ、  
一人一人の働く意欲を高める

対外的な企業活動  
安全・安心、環境にやさしく、  
誰もが利用しやすい製品・サービスの提供

業績を伸ばし、社会的信頼・評価を高める

社会からの強い要請  
日本経団連「企業行動憲章」 第4条「人権の尊重」を新たに追加(2017.11)

世界的な人権尊重への潮流  
CSR/国連グローバル・コンパクト/ISO26000/ 世界人権宣言 1948.12.10採択  
国連ビジネスと人権に関する指導原則/SDGs (持続可能な開発目標)

35


仕事と人権の関係って？

企業の社会的責任として問われる「人権」

- ◇企業活動がグローバルに拡大し、地球環境や社会に及ぼす影響が大きくなる
- ◇従来は企業価値の評価は売上や利益、シェアなどの経済的な側面だけだった
- ◇現在は人権や環境、雇用などの社会的側面も企業価値を高める評価軸に

企業の社会的責任（CSR）に関する主な国際規範

1. 国連グローバル・コンパクト（1999年）→ 大阪ガスは2007年に参加  
企業が守るべき原則。人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則から成る
2. ISO26000（2010年）  
あらゆる組織の社会的責任の国際的なガイダンス（規格）
3. 国連ビジネスと人権に関する指導原則（2011年）  
全ての国と企業が尊重すべきビジネスと人権に関する国際基準
4. SDGs（持続可能な開発目標）（2015年）  
持続可能な開発のために2030年までに達成すべき、17の目標と169の達成基準。平等や差別等の人権に深く関わる内容が含まれている



私たち一人ひとりが確かな人権感覚をもって仕事に取り組むことが不可欠に


36

**働きやすい職場環境とは**

働きやすい職場環境を築くことが大きな成果をあげるにつながります

一人ひとりが確かな人権感覚をもって行動することが必要

☆年齢、性別、障がいの有無、出身、国籍、雇用形態、性的指向・性自認などが異なる多様な人々が、職場で各自の持てる力を存分に発揮するために  
 ☆良好な職場環境では、働く意欲も増し、コミュニケーションが活発になります  
 ☆多様な意見やアイデア・情報が交換されることで新しい価値が創造され、企業全体の成果が上がります



37

**男女平等**


性別に関係なく能力を発揮できる職場をめざして

男女雇用機会均等法から38年・・・

男女の雇用状況は完全に平等とは言えない  
 日本の働く女性3,002万人。男性は3,711万人  
 賃金水準は男性を100とすると75.2  
 非正規雇用の割合が53.6%と多い（男性21.8%）  
 (2022年版男女共同参画白書より)

ワーク・ライフ・バランス  
 「家事・育児・介護・地域活動は女性の役割」？  
 働く女性の負担を軽減し、男性も女性も仕事と生活を調和させられる環境の整備  
 育児・介護休業を取得する男性はまだ少ない  
 男性の育児休業取得率(既婚者)  
 17.1%  
 (2022年厚生労働省)

性別役割意識に縛られない  
 男女共同参画社会を目指す



38

**ハラスメント**

ハラスメントを許さない職場作りを

ハラスメントは決して許されない重大な人権侵害です

セクシャルハラスメント (セクハラ)  
 ・職場においての性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘いなど  
 ・男性から女性だけでなく、その逆や同性間でも、セクハラとみなされます  
 ・「冗談」や「そんなつもりはなかった」は通用しません

マタニティハラスメント (マタハラ) / ケアハラスメント (ケアハラ)  
 ・妊娠・出産・育児や介護を理由としたハラスメント  
 ・企業は妊娠・出産・育児や介護を理由とした不利益取扱いを禁じています

パワーハラスメント (パワハラ)  
 ・職場内での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為  
 ・精神的・身体的な攻撃や人間関係からの切り離し、過大・過小な要求など

⇒企業にはハラスメントの防止措置が義務付けられています

39

**障がいのある人**

ソーシャル・インクルージョン\*を目指す



\*障がいのある人を社会から隔離排除するのではなく、社会の中で共に助け合って生きていこうという考え方

全国に約965万人の障がい者 (2022年版障害者白書)  
 身体障がい者 436万人  
 知的障がい者 109.4万人  
 精神障がい者 419.3万人

・外見からはわからなくても、あなたの周りにもいるかもしれません  
 ・交通事故や病気で、誰もが障がい者になる可能性

障がい者の自立や社会参加のためには雇用・就労支援が重要な柱に

障がい者法定雇用率 (障害者雇用促進法)  
 従業員数の2.3%以上の障がい者雇用を義務付け (43.4名に1人)  
 全国平均:2.25% (2022年6月)

40

**障がいのある人**

ソーシャル・インクルージョン\*を目指す


\*障がいのある人を社会から隔離排除するのではなく、社会の中で共に助け合って生きていこうという考え方

・障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法の施行 (2016年4月)

・障がいを理由とした不当な差別の禁止  
 ・合理的配慮の提供

不当な差別の禁止  
 障がいがあるというだけで差別してはならない。例えば、お店に入ることやサービスを提供することを拒否したり、採用の対象から除外するなど

合理的配慮の提供  
 障がいのある人も社会の中にあるバリアがなければ十分に能力を発揮することができます。合理的配慮とは著しい負担にならない範囲でバリアを取り除くために必要な配慮をすること。  
 障がいのある人には、何ができないのか、どのような支援を必要としているのか、率直に聞いてみましょう。



ヘルプマーク (援助が必要な方のマーク)

41

**同和問題(部落差別)について**


・日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分差別  
 ・一部の人々が経済的、社会的、文化的に低い状態を強いられた  
 ・同和对策事業特別措置法に基づき、地域環境や住宅環境は大きく改善されたが、心理的差別 (忌避・排除等) は依然存在

1975年 部落地名総鑑事件  
 全国の同和地区の地名等が記載された差別図書  
 約220の企業が求職者の採否決定のため購入

企業が「差別・人権問題解決の責任」を自覚

その後も発生している部落差別  
 1998年 日本アイビー・リック身元調査事件  
 2007年 土地差別調査事件  
 最近ではネットやSNSによる同和地区の暴露や住民への誹謗中傷

今もなお、同和地区出身者への差別的な意識は続いている  
 部落差別解消推進法 (2016年12月成立・施行)



42


Daigas Group

## 性の多様性 (LGBT)

### 「違い」を認め、理解し、尊重しましょう

主な分類	大まかな定義
性的指向	L : レズビアン 同性を好きになる女性
	G : ゲイ 同性を好きになる男性
	B : バイセクシャル 性別にかかわらず、異性も同性も好きになる人
性自認	T : トランスジェンダー 生まれたときに法律的/社会的に割り当てられた性別にとられない性別のあり方を持つ人 (性同一性障害者を含む)

※LGBTかどうかは、見た目 (服装、しぐさ、言葉遣い) では分からない  
 ※自分がLGBTだと気付く年齢は、学齢期が多い  
 ※LGBT以外にも多様な性的マイノリティがあり、最近ではLGBTQなどと呼ばれる (Q : Questioning, Queerなど)



性の多様性のシンボル (6色レインボーカラー)

43

Daigas Group

## 性の多様性 (LGBT)

### 「違い」を認め、理解し、尊重しましょう

**LGBTは人口の8.9% (2020年電通調べ)**  
 ・かなり理解が進んできているものの、まだまだ誤解や偏見が残る  
 ・LGBT当事者の61.4%がいじめを経験  
 オカマ・ホモ・レスなどと言われた、無理やり服を脱がされるなどした ほか  
 (宝塚大学日高教授らの高校生1万人調査結果による)

このような環境の下、LGBTであることを  
**カミングアウトすることは大きな困難を伴います**

**友人や知人からのカミングアウトを受けた場合**  
**あなたは信頼されて、カミングアウトを受けたのです**  
 → 落ち着いて話を聞いてください  
 → 興味本位の質問はしないでください  
 → 差別的な呼び方 (オカマ・ホモ・レスなど) は使わないでください

**※本人の許可なく他人に暴露 (アウティング) しないでください**  
 → **アウティングは重大な人権侵害です!**

ダイバーシティ & LGBT ALLY  
 誰もが働きやすい職場環境づくりに貢献します。  
 Daigas  
 Diversity & LGBT ALLY  
 Daigas

44

Daigas Group

## 企業活動と人権

### ステークホルダーと共存共栄の関係を築く

**コンプライアンスの徹底**  
 ・法令を守ることはもちろんのこと、社会的な規範や倫理を守ることを意味します  
 ・コンプライアンスの徹底はお客さまをはじめ、**多くのステークホルダーの人権を守る**ために欠かせません

**環境保護**  
 ・環境破壊によって、私たちの生活基盤が脅かされ、深刻な被害をもたらすことで**安心して生きる権利を侵害**します  
 ・環境破壊は人権問題でもあるという意識をもって行動することが大切です

**情報管理** ・プライバシーの侵害につながる**個人情報の適切な管理**が大切です

**誰もが利用できる製品・サービスの提供**  
 ・一人一人の人権が尊重されるためには、**誰もが安全・安心・快適に暮らせ社会参加できる生活環境が築かれる**ことが大切  
 ・建物・各種施設のバリアフリー化やユニバーサルデザインの製品・サービスの提供など

45

Daigas Group

## (新任リーダー研修)

# 企業と人権

## 人権尊重の職場風土の醸成

**大阪ガス (株)**  
**人事部人権啓発センター**

46

Daigas Group

## アンコンシャス・バイアスに気づく

### 気づかぬうちに差別しているかもしれない

☆ 一人ひとりが無意識に持っているかもしれません  
 思い込み、予断、偏見、ステレオタイプ...

☆ 自分は、**誰も差別してない (つもりだ) から大丈夫**  
**誰にも差別されてない (と思う) から大丈夫**  
**誰の人権も侵してない (つもりだ) から大丈夫**  
**誰にも人権を侵されてない (と思う) から大丈夫**

⇒ **本当に大丈夫ですか?**

**人権や差別は他人ごとではありません  
 常に人権に関心を持ちましょう!**


47

Daigas Group

## なぜ企業が人権を大切にするのか?

### 企業は社会の一員として人権に配慮した活動を!

◆ 企業活動のあらゆる場面にステークホルダーの人権が関わっている (お客さま、取引先さま、従業員、株主・投資家、地域・行政等)  
 ◆ 人権を大切にされた企業活動が社会やお客さまからの信頼・信用 (ブランド) の獲得につながる



48



Daigas Group

## 企業の社会的責任 (CSR)

### ステークホルダーと共存共栄の関係を築く

**環境保護**

- 環境破壊によって、生活基盤が脅かされ、深刻な被害をもたらすことは **人が安心して生きる権利を侵害する**
- ※地球温暖化、大気汚染、森林破壊、天然資源大量消費 など

**コンプライアンス徹底**

- 法令の遵守だけでなく、健全な倫理観に基づく良識ある企業行動を実践し、ステークホルダーの期待に応え続ける
- ※法的責任のみで判断すると失敗することがある
- コンプライアンス徹底は **ステークホルダーの人権を守る**ために欠かせません

**情報管理**

- 個人情報を適正に管理することが求められる
- **プライバシーの侵害は人権問題**
- ※目的外で利用しない、無断で第三者に提供しない、流出を防止する など

49

Daigas Group

## 部落差別 (同和問題) について

企業が関わった主な差別事件

★**日本アイピー・リック身元調査事件** (1998年発覚)

- コンサルの日本アイピー社と子会社のリック社が、依頼された採用身元調査で差別的な報告を行っていたことが発覚。
- クライアントは1400社に及んだ。

★**土地差別調査事件** (2007年発覚)

- マンションなどの建設予定地周辺の立地条件を調査するマーケティングリサーチ会社が、同和地区の所在地などの情報を報告書としてまとめ、依頼主に提出していることが発覚。

企業は差別的な表現のある報告書を受け取り続けていた  
→ **結果として差別に加担・差別を助長**

50

Daigas Group

## 部落差別 (同和問題) について

企業がかかわった差別事件 → 何が問題なのか？

- 1. 契約書や仕様書を明確にしなかったこと**  
調査項目や内容を指示せずフリーハンドで調査を依頼  
→ **調査を相手任せにしたことが差別を助長**
- 2. 相手に指摘しなかったこと**  
差別表現等に気づいたにもかかわらず、相手に指摘するなどの行動をとらない  
→ **指摘しなかったことも差別を助長**
- 3. 差別表現に気がつかなかったこと**  
「業界で一般的に使われているから・・・」  
「重要でない部分なので・・・」「指示をしていないことだから・・・」  
などは差別を受ける側には理由にならない  
→ **報告書を受け取った企業としての責任**

◆ **調査依頼、調査報告書に対する人権意識徹底 (企業確認、仕様書の明確化、契約時の明記、報告書確認など)**

51

Daigas Group

## まず皆さんの職場から

**人権は身近にあるもの**

「知らなかった」「気づかなかった」  
「そんなつもりではなかった」「何気なく」

↓

**しかし、それによって傷つけられる人がいる**

リーダーの皆さんが率先して  
**人権尊重の職場風土の醸成を!**

52

Daigas Group

## 人権啓発活動

**認識されない差別はなくせない**

さまざまな機会を通じて人権啓発を実施  
(階層別研修、講演会、人権標語、社外研修 ほか)

「人権教育・啓発に関する基本計画」に記載の人権課題  
(閣議決定、2011年変更)

女性	HIV感染者・ハンセン病患者等
子ども	刑を終えて出所した人
高齢者	犯罪被害者等
障がい者	インターネットによる人権侵害
同和問題	北朝鮮当局による拉致問題等
アイヌの人々	その他
外国人	(LGBT、新たに生起する問題)

※時代とともに新たな人権課題が発生 → **常に人権に関心を**  
非正規社員、ハラスメント、ホームレス、忘れられる権利・・・

53

Daigas Group

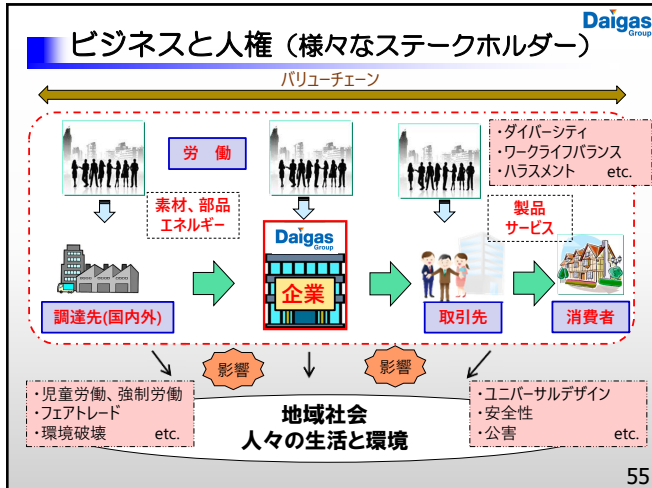
## (新任管理者研修)

# ビジネスと人権

**企業には人権を尊重する責任がある**  
(国連ビジネスと人権に関する指導原則 より)

大阪ガス (株)  
人事部人権啓発センター

54



### 働く人の人権

#### 人を大切にする職場になっていますか？

職場には多様な人が働いている

- お互いの“ちがいを認めながら働く人一人ひとりの人権を考慮することが必要
- 働く人はまず“人”でありその人権を大切することが必要

人権が大切にされる職場

- やりがいを感じ
- いきいき働け
- 能力を発揮できる など

↓

- ◆生産性向上、業績向上
- ◆新しい価値
- ◆しなやかで強靱な組織

【Daigasグループ ダイバーシティ推進方針】より

性別、年齢、障がいの有無、国籍、雇用形態、ライフスタイル、宗教、性的指向／性自認に関わらず多様な人材が、差別されることなく尊重しあい承認され、やりがいを感じられる企業グループを実現します

5

### 働く人の人権

#### 人を大切にする職場になっていますか？

<職場で働く多様な人>

例えば

- ◆ジェンダーの違い (男女、性的マイノリティ)  
男女共同社会基本法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法 など
- ◆障がいの有無 (合理的配慮)  
障害者雇用促進法、障害者差別解消法 など
- ◆雇用形態の違い (正規/非正規)  
労働基準法、働き方改革関連法、パートタイム・有期雇用労働法 など
- ◆国籍の違い  
労働基準法、職業安定法 など

57

### 働く人の人権

#### 人を大切にする職場になっていますか？

<職場環境 (職場のあり方、業務の進め方) >

例えば

- ◆ハラスメント防止 (パワハラ、セクハラ、マタハラなど)  
労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法 など
- ◆ワーク・ライフ・バランス推進 (仕事と生活の調和)  
働き方改革関連法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 など
- ◆公正採用選考  
職業安定法、障害者雇用促進法、個人情報保護法 など

まず、みなさんの職場から  
さらなる人権尊重の職場風土を！

58

### グローバル化の中の企業と人権

#### バリューチェーン全体の中での人権を考える

◆サプライチェーン、バリューチェーン

全体のつながりの中で、様々な関係者(ステークホルダー)に対して人権に悪い影響を与えていないかについても評価される

- ・資源や原材料等の調達先での自然破壊や先住民排除
- ・委託先での強制労働、児童労働、劣悪な労働環境 など

調達元・委託元の企業も人権侵害に加担したとみなされる

⇒ 企業はバリューチェーン全体の中で人権侵害を回避することが求められている

59

### グローバル化の中の企業と人権

#### すべての関係者に配慮が求められる時代 (ステークホルダー資本主義)

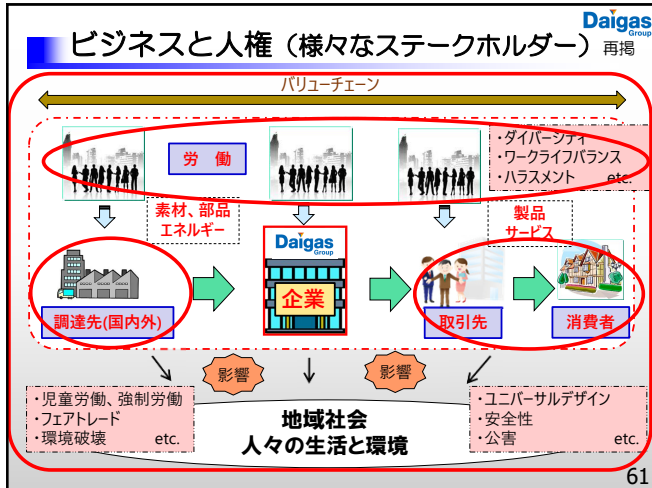
2020年1月のダボス会議(世界経済フォーラム年次総会)での発言

- ・米セールスフォース・ドットコム最高経営責任者  
「企業は株主への利益の最大化ばかりに目を奪われ、不平等と地球環境の緊急事態を招いた」
- ・IBM最高経営責任者  
「すべてのステークホルダーに配慮することが事業継続の条件になる」

⇒ 近江商人「三方よし」に通じる

※これまでの資本主義 (株主資本主義) の問題が顕在化  
格差拡大、環境問題への対応遅れ ほか

50



Daigas Group

## 2021年度 Daigasグループ 全社員向け人権研修

～アンコンシャス・バイアス  
(無意識の偏見) に気づこう～

大阪ガス株式会社  
人事部人権啓発センター

62

Daigas Group

## 受講される皆様へ

今年度の全社員向け人権研修は、動画配信により実施します。  
受講後、下記URLの「確認テスト&アンケート」をご回答ください。

<URL>

確認テストの解答は動画の中で説明しています。  
「確認テスト&アンケート」に回答いただくことで、受講済とさせていただきます。  
期限までに受講・回答いただきますようよろしくお願いいたします。

「確認テスト&アンケート」の回答

動画視聴・確認テストの実施

受講済!

63

Daigas Group

(これまでの振り返り)

## 身近な人権に気づく 「認識されない差別はなくせない」

育てよう 一人一人の人権意識

人権啓発センター  
AKENおもちゃ

人権啓発センター  
AKENあひちゃん

Daigas Group

## 身近にある人権

「人権教育・啓発に関する基本計画」に記載の人権課題  
(2002年3月閣議決定、2011年変更)

- 女性
- HIV感染者・HIV患者等
- 子ども
- 刑を終えて出所した人
- 高齢者
- 犯罪被害者等
- 障がいのある人
- インターネットによる人権侵害
- 同和問題
- 北朝鮮当局による拉致問題等
- アイヌの人々
- 上記以外の人権問題
- 外国人(ヘイトスピーチなど) (性的マイノリティなど)

\* 非正規社員、ホームレス、セクハラ、パワハラ、マタハラ等も新たな課題に

「人権」は自分には関係ないと無関心にならない  
→ 認識されない差別はなくせない

65

Daigas Group

## ハラスメント

セクシュアルハラスメント (改正男女雇用機会均等法 2017年1月施行)

パワーハラスメント (改正労働施策総合推進法 2020年6月施行)

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント  
(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法 2017年1月施行)


例えば、妊娠・出産に関して不利益な取り扱いをすることや、育児・介護等の制度利用を阻害する言動をすること など

⇒ 企業にハラスメントの防止措置義務  
(研修の実施、相談窓口の設置など)

- ・ハラスメント防止には、日頃からの良好なコミュニケーションが大切
- ・「冗談のつもり」、「この程度なら許される」、「親しさの表れ」、「本人の成長のため」など、自分勝手に思い込まない
- ・職場で「どうかな」と思うことがあれば、早い段階で上司や総務担当、あるいは相談窓口にご相談

66

## 公正採用選考について



＜現在の公正採用選考では＞

採用選考の質問は、職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な項目に限定し、「差別につながる恐れのある質問」をしないこととなっています。

◆“差別につながる恐れのある質問”とは：  
「本人に責任のない事項」、「本来自由であるべき事項」など


＜差別につながる恐れのある質問項目＞

<ul style="list-style-type: none"> <li>① 本籍や生い立ち、生まれ育った所</li> <li>② 住居とその環境</li> <li>③ 家族構成や家族の学歴・職業・地位・収入</li> <li>④ 家庭の資産</li> <li>⑤ 思想、生活信条、宗教、尊敬する人物など</li> <li>⑥ 支持政党、加入団体</li> <li>⑦ 男女雇用機会均等法に抵触する質問</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">本人に責任のない事項</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-top: 10px;">本来自由であるべき事項</div>
--	--

（参考：大阪府HP「採用と人権」 <http://www.pref.osaka.lg.jp/mosei/koseisaivo/400-saiyo-linken.html>）

67

## 性的マイノリティ(LGBT)について



◆LGBTは身近な問題です

- ・人口の8.9%（2020年電通ダイバーシティラボ調査）
- ・しかし、LGBTは、「テレビの中の話」「海外の話」で、周囲にはいないし自分とは遠い話だと考える人が大勢います

◆日本では、LGBTに関して学ぶ機会がありません（教育カリキュラムにない）

→ 人づてに聞いたLGBTの偏見や勝手な思い込みが流布

◆このような社会の中で、LGBTであることを自分自身が認めること、友人や家族等に伝えること（カミングアウト）は大きな困難を伴います


→ LGBTは見えない存在になっている（知らないだけ）

\* カミングアウトされた場合は、まず落沉着いて話を聞く  
理解を深める質問はいいが興味本位の質問はしない

\* 差別的、侮蔑的な呼び方（“おかま”“オネエ”など）は使用しない  
そのような言動に同調しない（同性間でもセクハラの対象）

68

## 障がいのある人



「障害者差別解消法」「改正障害者雇用促進法」（2016.4施行）

↓ ↓ ↓


**障がいを理由とした不当な差別の禁止**  
**合理的配慮の提供**

（差別的取扱いの事例）

- ・障がいがあることだけで、入店・サービス提供を拒否、採用の対象から除外 など

（合理的配慮の事例）

- ・「お手伝いできることはありますか」と尋ねる
- ・通路にモノが置かれてないように気をつける など




障がいのある人もそうでない人も、誰もが安心して暮らせる豊かな**共生社会の実現**を！

⇒ 一方的でない双方向のコミュニケーションが大切

69

## 障害者関連法へのDaigasグループの対応



◆**不当な差別の禁止**

- ・障がいを理由に正当な理由なく商品・サービス等の提供を拒否したり、制限したりしない
- ・正当な理由のある場合は、十分に説明し理解を得る


◆**合理的配慮**

- ・相談窓口の設置（対従業員）  
各組織の人権啓発推進員などが対応
- ・定期的な対話機会の確保（対従業員）  
面談や契約更新の意思確認・業務目標設定時などの機会を利用
- ・要望に対する誠実な検討（対お客さま、従業員）
- ・合理的配慮の確定と対応できない場合の理由のフィードバック（対お客さま、従業員）

**相互のコミュニケーションに基づいて事案ごとに対応**

70

## 人権尊重は世界の潮流




- \* **世界人権宣言**：人権を考える時の基本概念(1948年)
- \* **CSR**：企業の社会的責任
- \* **国連グローバル・コンパクト**：(2000年発足)  
4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）、10原則
- \* **ISO26000**：社会的責任に関する規格(2010年11月発行)
- \* **国連ビジネスと人権に関する指導原則**  
：人権を尊重する企業の責任（2011年）
- \* **SDGs（持続可能な開発目標）**：(2015年国連サミットで採択)  
人権、環境など世界を変えるための17の目標

人権尊重は、自社だけが守ればいいのではなく、**バリューチェーン全体を意識した活動が求められています**

71

## 確認テスト 2



過去に「身近にある人権」として、いくつかの具体例を用いて人権を学びましたが、以下の法律に関する記述で誤っているものはどれでしょう。

- ① パワハラやセクハラ、マタハラ。企業にはこのようなハラスメントの防止措置をするよう法律で定められていない。
- ② 障害者差別解消法では障がいを理由とした不当な差別が禁じられている。
- ③ 現在もなお部落差別は存在するとして、部落差別解消推進法が制定された。

72

確認テスト2 (正解)

過去に「身近にある人権」として、いくつかの具体例を用いて人権を学びましたが、以下の法律に関する記述で誤っているものはどれでしょう。

- ① パワハラやセクハラ、マタハラ。企業にはこのようなハラスメントの防止措置をするよう法律で義務付けられている。  
(改正労働施策総合推進法、改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など)
- ② 障害者差別解消法では障がいを理由とした不当な差別が禁じられている。
- ③ 現在もおお部差別は存在するとして、部差別解消推進法が制定された。

アンコンシャス・バイアス  
(無意識の偏見)

に気づこう

気づかないうちに差別しているかもしれません

☆ 自分は、誰も差別してない(つもりだ)から大丈夫  
誰にも差別されてない(と思う)から大丈夫  
誰の人権も侵してない(つもりだ)から大丈夫  
誰にも人権を侵されてない(と思う)から大丈夫

⇒ 本当に大丈夫ですか？

一人ひとりが無意識に持っているかもしれません  
思い込み、予断、偏見、ステレオタイプ...

「人権」は自分には関係ないと無関心にならない  
→ 認識されない差別はなくせない



考えてみよう①

以下のケースで、どんな人物像を思い浮かべますか？

- ① 来客時のお茶出し、コピー取りを担当している
- ② 月に1回は海外に出張に行く
- ③ 二人目の子どもが生まれるので、半年の育休を取得した
- ④ 平日、お弁当屋で週3回のパート勤務している



考えてみよう①

この設問に正解はありません

「シニアの男性」「既婚の女性」「若い女性」など、さまざまな人物像をイメージしたはずですが、

そこに偏った傾向が見られるなら、それが自身の抱いているアンコンシャス・バイアスです。

これらは一つの事例ですが、単語やシチュエーションから人がいかに簡単に思い込みにつなげてしまうのかを体験する良いきっかけとなります。

土木作業員



保育士



考えてみよう②

次のようなことを思うことはありませんか？  
思いあたるものをチェックしてみましょう

チェック	ケース
	「普通は●●だ」「たいてい●●だ」という言葉を使うことがある
	性別、世代、学歴、社歴、部署などで相手をみてしまうことがある
	何をすることでも「相手との上下関係」を意識してしまう
	雑用や飲み会の幹事は若手の仕事と思う
	お酒が飲めないと付き合いが悪いと思う
	定時で帰る社員はやる気がないと思う
	上司は部下より優秀でなければならぬと思う
	上司より先に部下が帰るのは失礼だと思う
	「親が単身赴任中」というと父親を想像する
	「男のくせに」や「女のくせに」と思うことがある
	年配の人は頭が固く、多様な働き方への融通が利かないと思う
	子どもが病気になったときは母親が休んだほうが良いと思う
	介護しながら働くのは難しいと思う
	障がいのある人は簡単な仕事しかできないと思う

**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）とは**

これらの事例は日常や職場にあふれている  
**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）** の一例です

↓ ↓  
 自分が持っているアンコンシャス・バイアスに  
 気づきましょう

**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）とは・・・？**  
 自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方の歪みや偏り」。過去の経験や知識、価値観、信念をベースに認知や判断を自動的にに行い、何気ない発言や行動として現れます。

79

**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）とは**

アンコンシャス・バイアスには以下のようなものがあります  
**ステレオタイプ、慈悲的差別、権威バイアス、確証バイアス、集団同調性バイアス、正常性バイアス** など

**ステレオタイプ**  
 特定のカテゴリー（性別、年齢、血液型など）の人に対して持つ一面的に決めつけたイメージ（先入観や固定概念などの類型化された概念）。

- ・性別に関するもの  
 女性は結婚や出産を契機に退職する  
 男性は稼いで、女性は家庭を守る など
- ・年齢や世代に関するもの  
 今どきの若者には根性がない  
 昭和生まれの社員は考えが古くて融通がきかない など
- ・その他属性に関するもの  
 血液型がA型の人は几帳面でまじめ  
 性的マイノリティ（LGBT）の人は何を考えているかわからない など

80

**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）とは**

**慈悲的差別**  
 自分より立場が弱いと思う他人に対して、本人に確認せずに良かれと思って、行き過ぎた配慮や気遣いをする事  
 ・障がい者は助けなければ（できることは自分でやりたい人もいる）  
 ・子どもがいる女性には残業や出張はさせられない など

**権威バイアス**  
 権威ある人や専門家の言動はすべて正しいと思い込み、深く考えずに信用してしまうこと  
 ・専門家の意見に従ってれば間違いない  
 ・上司の言うことはすべて正しい  
 ・有名なコメンテーターが話した非科学的な発言を正しいと信じる  
 ・俳優が白衣を着ると、それだけで立派な医者に見える  
 ・たくさんの肩書が書かれた名刺を出されるとすごい人なのだと思う

81

**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）とは**

**確証バイアス**  
 無意識のうちに自分の考えを肯定するような情報だけに注視し、逆に自分の考えに合わない情報は軽視する傾向のこと  
 ・自分の結論にそぐわない意見を無視する  
 ・「こうだ」と決めたら聞く耳を持ちにくい

**集団同調性バイアス**  
 ある集団に所属することで集団内の人たちの言動に同調し、同じよう行動してしまうこと  
 ・「みんなが言っている」ならばそれが正解だ  
 ・コンプライアンス違反やハラスメントが常態化しているが誰も意見しない

**正常性バイアス**  
 危機的状況になっても、自分にとって都合の悪い情報を無視したり過小評価したりする  
 ・うちの会社は大丈夫 ・自分の部署には関係ない  
 ・たまたま今回起こっただけ

82

**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）とは**

あからさまな差別や偏見ではなく、このような無意識で見えにくい重大な結果をもたらす差別や偏見について、アンコンシャス・バイアスのほかにさまざまな言葉で表現（＝議論）されるようになっていきます。

**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見） unconciaous bias**

- マイクロアグレッション (微細な攻撃) microaggression
- 暗黙の偏見 implicit bias
- ミクロな不平等 micro inequality
- 認識の不正義 epistemic injustice

83

**なぜアンコンシャス・バイアスが注目される？**

**働き方の多様化がすすんできたから！**

「日本人・既婚男性・中年・正社員」が組織構成の中心となっていた時代から、働く人の内訳は変化しました。  
 ⇒ **女性・障がい者・外国人などの就業者数の増加**

「女性は結婚したら退職」「子どもがいるならパート勤務」という従来からの考えは、現代において企業内での男女不平等を生み出すアンコンシャス・バイアスです。

性別・年齢だけではなく、人種や言葉、文化の異なるさまざまな人が働く組織では

**無意識の偏見が誰かを傷つける原因に**

84

Daigas Group

## アンコンシャス・バイアスは悪者？


「それでは、アンコンシャス・バイアスは悪者？  
なくさなくてはならないの？」

「いいえ、悪者というわけでもありません」

**アンコンシャス・バイアスは誰もが持っているもの**

本人の意図や思考とは別に、過去の経験や情報によって形成されます。脳は瞬時に物事を無意識に紐づけて素早く理解しようとする。大量の情報を処理し、すばやく行動するためには欠かせないものです。アンコンシャス・バイアスが機能することで大枠で物事を理解したり判断することが可能となります。

一方で、その情報や知識が偏っていたり思い込みによるものであっても、自動的に瞬時に処理するため修正することができません。



85

Daigas Group

## アンコンシャス・バイアスに対処する

アンコンシャス・バイアスは誰もが持っているものです

**問題なのは、気づかないうちに、「決めつけ」たり、「押しつけ」たりしてしまうこと**

- ・「普通は●●だ」、「それって常識だろ」という**決めつけ**
- ・「どうせダメ、きつとムリ、そんなことできるわけない」などの能力の**決めつけ**
- ・「そんなはずはない、こうに決まってる」などの解釈の**押しつけ**
- ・「こうあるべきだ、こうでないといけないだ」という理想の**押しつけ**

↓

**組織風土の悪化 ⇒ 差別やハラスメントの発生**

86

Daigas Group

## アンコンシャス・バイアスに対処する

**「決めつけ」たり、「押しつけ」たりしないために**

**① アンコンシャス・バイアスを知る**

自分の先入観や思い込み、勝手な解釈で、無意識に発した言葉や態度が、たとえよかれと思ったことでも、否定的なメッセージとなり相手を傷つけたりストレスを与えることがあります。

**こんなことはありませんか？**

- ・小さなお子さんを持つ女性社員に対して、上司が配慮のつもりで「泊りがけの出張は無理だろう」と出張に行かせない。
- ・プライベートを大切にしている傾向がある社員に対して「昇進には興味がなさそうだ」と思い込んでしまう。
- ・「この上司は自分の意見を聞いてもらえることはないだろう」と決めつけて発言しなくなってしまう。

→ これらもすべてアンコンシャス・バイアスです

87

Daigas Group

## アンコンシャス・バイアスに対処する

**「決めつけ」たり、「押しつけ」たりしないために**

**② 自身のアンコンシャス・バイアスに気づく**

「誰もが偏見を持っている」ことを前提に、自分の心の奥底にあるバイアスを認識することが、アンコンシャス・バイアスを乗り越える第一歩です。

**マジョリティの持つ力に留意しよう**

マジョリティ(多数派)側の人たちにとって当たり前とされる価値観が、マイノリティ(少数派)にとっては当たり前でないことが多々ある。 <b>「人種・民族」、「性別」、「異性愛」、「経済」等</b>	管理者が持つパワー。 <b>「それくらいのこと？」</b> <b>「何が問題？」</b> <b>「どうして気にするの？」等</b>
---	--

88

Daigas Group

## アンコンシャス・バイアスに対処する

**「決めつけ」たり、「押しつけ」たりしないために**

**③ 自己認知力を高める**

いつでも、どこでも、だれにでも起こりうることを自覚したうえで、自己認知力(メタ認知)を高めていく必要があります。

**STEP1** 直感で判断しない  
(直感で判断したものはいったん立ち止まる)

**STEP2** 思考停止はNG、いつも感度を上げておく  
(自分の見方、考え方、価値観に気づく)

**STEP3** 自分の確信を疑い、アンコンシャス・バイアスがないかを考える

**STEP4** 常に対話による確認で、ほかの選択肢を増やす  
相手をよく知る(思考・環境・キャリアプランなど)


**自分の思考のクセを気づくことから始まる**

(2020年度 J-Win報告書より) 89

Daigas Group

## まとめ

- ◇アンコンシャス・バイアスを『まず知ろう』
- ◇自分のアンコンシャス・バイアスを『気づきましょう』
- ◇『～なんだ』と決めつける前に、『～かもしれない』と考え、stop and look しましょう
- ◇事情や理由があらかじめ分かっていると、アンコンシャス・バイアスに陥らずにすみませす。相手の理解を深めるためのコミュニケーションをもっと大切にしましょう。
- ◇思い込み排除のため、相手に確認しましょう。



(参考: 2020年度 J-Win報告書) 90

## 確認テスト3

「アンコンシャス・バイアス」について学びました。それでは「アンコンシャス・バイアス」に関する記述で誤っているものはどれでしょう。

- ① アンコンシャス・バイアスの一例として「血液型による性格判断」のようなステレオタイプがあげられる。
- ② アンコンシャス・バイアスはあってはならないものなので、無くしていくよう努力しなければならない。
- ③ アンコンシャス・バイアスは誰もが持っています。気づかないうちに、その考え方を押し付けないようにすることが大事。

91

## 確認テスト3（正解）

「アンコンシャス・バイアス」について学びました。それでは「アンコンシャス・バイアス」に関する記述で誤っているものはどれでしょう。

- ① アンコンシャス・バイアスの一例として「血液型による性格判断」のようなステレオタイプがあげられる。
- ② アンコンシャス・バイアスはあってはならないものではありません。これによって人は大枠で物事を理解し判断することができます。しかし、情報の偏りや思い込みがあることに注意が必要です。
- ③ アンコンシャス・バイアスは誰もが持っています。気づかないうちに、その考え方を押し付けないようにすることが大事。

92

受講後は、下記URLの「確認テスト&アンケート」をご回答ください。  
 期限までにご回答いただきますようよろしくお願いいたします。

&lt;URL&gt;



「確認テスト&amp;アンケート」の回答



受講済!

動画視聴・確認テストの実施

93

2022年度  
Daigasグループ  
全社員向け人権研修

～気づいて一歩踏み出そう～

大阪ガス株式会社  
人事部人権啓発センター

## 受講される皆様へ

今年度の全社員向け人権研修は、動画配信により実施します  
**受講後「理解度テスト」にご回答ください**  
 「理解度テスト」に回答いただくことで、受講済とします  
 期限までにご回答いただきますようよろしくお願いいたします

キーワード①「部落差別」



「理解度テスト」の回答



受講済!

動画視聴の実施

95

無意識の偏見による差別  
～ 部落差別（同和問題）～





Daigas Group

## こんなこと、ないですか？

1 人権啓発/ネル 42

### フツーの人の「自覚無き差別」

～「差別があり続ける社会」を支えているのは？～

Aさんが働く会社では、この日「部落問題」がテーマの人権研修が行われました。

研修後、同僚の会話を聞いたAさんは、心がクタクタ、モヤモヤ、悲しいような腹立たしいような気持ちになりました。Aさんは被差別部落出身ですが、同僚にそのことを話していません。

「僕らみたいな若い世代は、部落差別なんて別に気にしないけどね」「だよな～。私も被差別部落の人と普通に付き合っているし」

Aさんは被差別部落出身ですが、同僚にそのことを話していません。

Aさんは同僚の会話を聞き、悲しいような腹立たしいような気持ちになりました。

**なぜ、そのような気持ちになったのでしょうか？**

(公益社団法人 鳥取県人権文化センター人権啓発/ネル42) 97

Daigas Group

## こんなこと、ないですか？

2 人権啓発/ネル 42

### あの時も、あの時も…

Aさんの過去の思い出 (あの時も…)

- ◆高校の人権学習で…「人権学習ってダレいよな～」「寝るかも」
- ◆外出先で「〇〇さんって言い方がキツイ」「▲▲地区の人って…」
- ◆学生時代、被差別部落出身であることを友人に打ち明けた時「どこで生まれたとか関係ないよ！」
- ◆人権研修で若い社員が言った言葉に「どかが“そういう”地域とか、だれかが“そういう人”とか、僕、全然知らないんで」

Aさんはモヤモヤ

- ・なんか傷つく。多分、悪気はないんだよね
- ・差別とまでは言えないかも
- ・よかれと思って言ってくれてるんだ
- ・きっとよく知らないんだ

(公益社団法人 鳥取県人権文化センター人権啓発/ネル42) 98

Daigas Group

## こんなこと、ないですか？

3 人権啓発/ネル 42

### もし、発言に抗議したら…

もし、発言に抗議したら…

「何でもかんでも差別とくっつけようとし過ぎ！」「こんなんじゃないや何も言えなくなっちゃうよ！」

「何か悪いこと言った？意味がわからないんだけど」

「どうしたの？急に…なんか怒ってる？」

あの人たちにとっては、きっと「ささいなこと」なんだよね。それをいちいち気にする私がおかしいの？こんなことがあるたびにしんどい、いつまたこんなことがあるかと思うと、不安になるよ…

(公益社団法人 鳥取県人権文化センター人権啓発/ネル42) 99

Daigas Group

## こんなこと、ないですか？

4 人権啓発/ネル 42

### “チクチク” “モヤモヤ” させるものの正体は？

それ、マイクロアグレッションです！

発する側には相手を傷つかけたり差別したりする意図はないものの、社会的マイノリティ (少数派) に対する無知や存在の無視、偏見や差別意識が伝わる言動のことをマイクロアグレッション (「ささいな」「見えにくい」攻撃) と言います。

行う人にとっては、その場限りの「ささいな」言動かもしれませんが、マイノリティは日常的に不特定多数の人から「ささいな」攻撃を受け続けており心理的ダメージが蓄積していきます

(公益社団法人 鳥取県人権文化センター人権啓発/ネル42) 100

Daigas Group

## こんなこと、ないですか？

昨年、全社員向け研修のテーマ「アンコンシャス・バイアス」でご紹介した「マイクロアグレッション」の例です

これを行う人は自分の無知や偏見に気づかず、「自分は差別しない」と思っています。

→ 表面的には「差別しない私」を装い「私たちは違う人」「触れないほうが無難」「避けたい」「関わりたい」と考える

これ、いいですか？

無知・無理解・無関心などがマイクロアグレッションを引き起こし、ひいては差別があり続ける社会を支えているのです。

**部落差別 (同和問題) について学んで行きましょう**

101

Daigas Group

## 部落差別 (同和問題) の現状

部落差別 (同和問題) として、どのような具体的な課題が発生しているのでしょうか

課題	今回調査 (%)	平成24年8月調査 (%)
結婚問題で周囲の反対を受けること	40.1	37.3
差別的な言動をされること	27.9	24.9
身元調査をされること	27.6	27.8
就職・職場で不利な扱いを受けること	23.5	23.2
インターネットを利用して差別的な情報が掲載されること	18.7	15.0
受け皿削減 (四和問題を口実に企業や官公庁等に不当な要請をする行為) がなされること	16.0	-
差別的な落書きをされること	8.8	7.6
その他	0.8	0.8
特にない	11.8	18.6
わからない	13.1	12.0

平成29年 内閣府「人権擁護に関する世論調査」より (部落差別等の同和問題を「知っている」とする者に、複数回答)

102

**部落差別（同和問題）の現状**

部落差別（同和問題）として、どのような具体的な課題が発生しているでしょうか

◆ **結婚差別**  
結婚相手やその家族が同和地区関係者かどうかを興信所などで調査し、同和地区と関係がある（ありそう）とわかると婚約破棄など結婚を拒む事案



◆ **土地差別**  
家や土地など不動産購入時に「同和地区ではないか」などを業者や行政に問合せ、そうとわかると購入しない事案




103


**部落差別（同和問題）の現状**

部落差別（同和問題）として、どのような具体的な課題が発生しているでしょうか

◆ **インターネット等への差別書込み**  
ネットの掲示板などに多くは匿名で同和地区に対する差別的書込みや同和地区の地名を書込むなどの事案



◆ **えせ同和行為**  
「部落問題はこわい、面倒だ、できれば避けたい」という意識につけこんで、高額の高額購入を強要するなど、部落への偏見を助長する事案



104

**部落差別（同和問題）の歴史（明治以降）**

■ 1871（明治4）年 「差別されてきた人々の身分を廃止して、これからは身分・職業ともに平民と同じにする」という太政官布告（いわゆる「解放令」）が出されました。


・明治政府は差別をなくすための具体的な取組を行わず  
・被差別部落の人々は、団結して差別に立ち向かう

■ 1922（大正11）年 全国水平社は被差別部落出身の若者らの呼び掛けで、全国から約3千人が京都市の岡崎公会堂（当時）に集い、創立大会が開かれた。そこで採択された宣言は、「日本最初の人権宣言」とも評されている。

・太平洋戦争により全国水平社消滅  
（その活動は現在の部落解放同盟に継承されている）  
・戦後の日本国憲法「基本的人権の尊重」  
・高度経済成長に取り残される被差別部落  
→ 同和对策審議会答申による特別立法  
同和对策事業の推進

■ 1975（昭和50）年 部落地名総鑑事件 発覚

2022年 創立100周年



105

**部落差別（同和問題）の歴史（明治以降）**

「同和对策審議会答申（同対審答申）」とは…


1960（昭和35）年 総理府の附属機関として「同和对策審議会」を設置

内閣総理大臣から受けた「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての諮問に対し、全国的規模の実態調査を基に審議が重ねられる

1965（昭和40）年 「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申が提出された。

■ 「同和对策審議会答申（同対審答申）」  
・同和問題の早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題である  
・同和对策の具体化の方向性を明示

1969（昭和44）年度～2001（平成13）年度末まで  
特別立法による同和对策事業が推進される



106


**部落差別（同和問題）の歴史（明治以降）**

「部落地名総鑑事件」とは…

**企業関わった重大な差別事件**  
全国の被差別部落の地名・主な職業などが記載された差別図書を約220社の企業が求職者の採否決定のため購入したことが発覚。（1975～78年にかけて合計8種類の部落地名総鑑が発覚）

→ 企業の差別体質が厳しく問われた  
→ 公正採用選考人権啓発推進員制度設置へ（厚労省）

その後も、企業に関わる差別事件は続いた…  
・アイベリック身元調査事件（1998年）  
・土地差別調査事件（2007年）  
企業は差別的な表現のある報告書を受け取り続けていた  
→ 結果として差別に加担・差別を助長



107

**部落差別（同和問題）の歴史（明治以降）**

「部落地名総鑑事件」とは…

**その後も部落地名総鑑はインターネット上で復刻**  
2016年2月 示現舎が『全国部落調査・復刻版～部落地名総鑑の原点～』を出版・販売するためAmazon（通販サイト）で予約受付を開始 → **取引中止**


示現舎は他の書店を通して出版を計画。解放同盟からの抗議、東京法務局長からの「説示」を受けても、出版する姿勢を崩さず

**ネット上に同書籍のデータを公開し、拡散を扇動**

被差別部落の地名リストをウェブサイトに掲載し、書籍化するのには「差別を助長する行為だ」として、部落解放同盟と幹部ら234人が川崎市の出版社「示現舎」側に削除や計約2億6500万円の損害賠償を求め提訴

東京地裁は2021年9月「出身者が差別や誹謗中傷を受けるおそれがあり、プライバシーを違法に侵害する」と判断。その上で、示現舎の代表らに、該当部分のサイト削除と出版禁止、約488万円の賠償支払いを命じた。

（注）その後、2023年6月、2審の東京高裁判決では、「差別を受けない権利の侵害にあたる」と判断して「僅かながら広い範囲で訴えを認めたが、現在も最高裁に向けて争争中」



108

Daigas Group

## 部落差別（同和問題）をなくすために

**2016年12月 部落差別解消推進法が施行**

(第1条より) 現在もおお部落差別が存在し、情報化の進展に伴って差別に関する状況の変化が生じている

↓

部落差別のない社会の実現を目的に「部落差別解消推進法」が成立

＜「部落差別解消推進法」の特徴＞

- ・部落差別の解消に関する**理念法**（罰則、財政措置なし）
- ・「**部落差別**」という名称を法律で初めて使用
- ・「**現在もおお部落差別が存在する**」と明記
- ・部落差別の解消は**国及び地方公共団体の責務**と明記（相談体制の充実、教育・啓発、実態調査を行う）

109

Daigas Group

## 部落差別（同和問題）をなくすために

「関わらないのが一番」それ本当？  
「寝た子を起こすな？」差別はなくなりません！

**知らなければ、誰かを傷つけてしまうかもしれません**

- ・知らない、関わらないでは誤った知識が伝わってもわかりません
- ・「部落」出身者の多くはそのことを周りに言いません(言えません)  
言えれば、差別されるかもしれないからです
- ・「部落」の人とそうでない人には、何の違いもありません

部落差別（同和問題）をなくすためには

- \* 正しく部落差別（同和問題）を理解し
- \* 漫然と感じているマイナスイメージや忌避意識をなくしていくこと

110

Daigas Group

## 気づかぬうちに差別しているかもしれません

**最近もこのような差別発言が続いています**

- ◆不動産会社の人事部長が飲み会の席で部下に「お前みたいな部落出身者がえらそうにいな」「滋賀県は部落だからブラックバスが住んでるねん」などの部落差別発言（2020.1）
- ◆S市の市長がある会合での挨拶のなかで、少子化対策に言及する中で「男性の年収と婚姻率は比例する」「男性の所得を上げていかないと人口問題は解消しない」「今度の美人会長も楽しみにしている」と発言（2021.10）
- ◆東京オリ・パラ大会組織委員会会長（当時）「女性がたくさん入っている理事会の会議は時間がかかります」（2021.2）
- ◆タレントDさんはYouTubeで配信した動画の中で「生活保護の人たちに食わせる金があるんだったら、猫を救ってほしいと僕は思う」「自分にとって必要もない命は軽い。だからホームレスの命はどうでもいい。正直、邪魔だし、プラスにならない」などと発言（2021.8）

**みなさんはどう感じますか？**

111

Daigas Group


## 気づかぬうちに差別しているかもしれません

**最近もこのような差別発言が続いています**

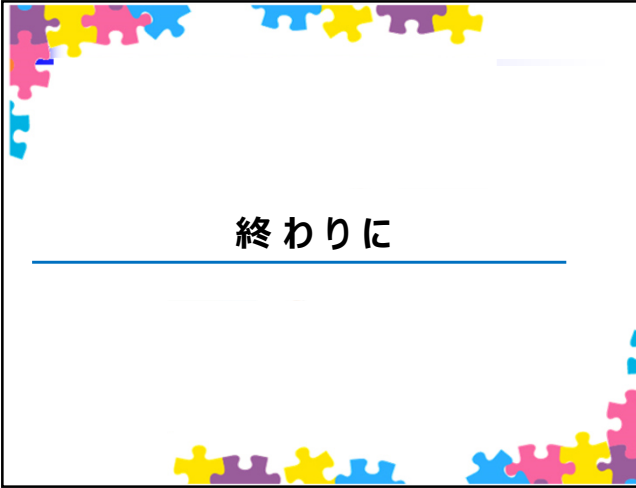
いろいろな発言がありますが、発言の方々は  
「これくらいの発言は大丈夫」  
「誰も差別してない（つもりだ）から大丈夫」  
「誰の人権も侵してない（つもりだ）から大丈夫」  
と思っていたかもしれません。けれども  
**これらの発言で傷つけられる人がいるのです**

無意識に持っている思い込みや偏見、ステレオタイプなどは簡単に払拭できません。日頃から、**自分には関係ないとして無関心にならないよう**気をつけましょう。決して「**誰か**」のことじゃない。」のです

「人権」は自分には関係ないとして無関心にならない  
→ **認識されない差別はなくせない**



112



終わりに

Daigas Group

## 人権を大切に企業に向けて

- 1. 人権啓発推進体制の整備**
  - 会社幹部をトップとする人権啓発推進体制の構築
  - 人権啓発推進責任者を明確にし、日常活動の中で相互チェックできる体制の構築 など
- 2. 人権啓発活動の推進**
  - 会社として人権問題に真摯に取り組むという決意と合意
  - 社内人権研修の体系化と継続的な実施
  - 人権団体等主催の社外研修会等への積極的参加 など
- 3. 各人が普段から人権尊重の意識を！**
  - 普段から一人ひとりが人権について考え、無関心にならずお互いを尊重し、あらゆる差別を許さない意識と行動を！

114