

## TOPICS

第42回

### 人権啓発詩・読書感想文募集・表彰事業の 入選者が決定しました。

大阪府・大阪府教育委員会・人権啓発推進大阪協議会(愛ネット大阪)では、府民の人権意識の高揚を図るため、府内の小・中学(部)生を対象に、人権の尊さやお互いの人権を守ること、差別のない明るい社会を築くことの大切さ、平和の尊さなどを訴えることを内容とする「人権啓発詩・読書感想文」を毎年夏に募集し、入選作品の表彰を行っています。

今回は、詩・読書感想部門あわせて457作品の応募があり、その中から30作品が入選しました。

入選作品集(A5判・無料)を作成しましたので、ご希望の方は大阪府人権局までお申し込みください(送料はご負担ください)。



### 大阪府インターネット誹謗中傷・トラブル相談窓口 「ネットハーモニー」を開設しました。



インターネット上の誹謗中傷やトラブルに関する府内初の専門相談窓口を令和5(2023)年11月に開設しました。相談はLINE、電話などで簡単にできます！ひとりで悩まず、まずはご相談ください!!  
☎06-6760-4013 FAX06-6760-4014



ホームページ  
はこちら



LINEでの  
相談はこちら

人権相談窓口やさまざまな人権のことは「ゆまにてなにあ web」で検索!

大阪府人権ポータルサイト

ゆまにてなにあ WEB



令和6(2024)年3月発行

発行／大阪府府民文化部人権局

〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16 大阪府咲洲庁舎38階  
TEL:06-6210-9281 FAX:06-6210-9286  
http://www.pref.osaka.lg.jp/s\_jinken/

編集／一般財団法人大阪府人権協会

〒552-0001 大阪市港区波除 4-1-37 HRCビル 8階  
TEL:06-6581-8613 FAX:06-6581-8614  
http://www.jinken-osaka.jp

おおさか人権情報誌

# そうぞう

No.51

2024年3月

特集

## 1 ビジネスと人権…………… 2~5

誰もが「ビジネスと人権」の当事者 ~変わる一歩は「意識」することから~  
菅原 絵美さん(大阪経済法科大学国際学部教授)

## 2 ビジネスと性的マイノリティ…………… 6~9

対話から始める人権啓発と、当事者の安心安全を守る仕組みづくり  
長谷川 満子さん(大和ハウス工業株式会社 Well-being推進室 DE&I推進グループ グループ長)  
鳥生 由紀江さん(大和ハウス工業株式会社 ヒューマンライツ推進室 次長)



- 団体紹介(一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター、認定NPO法人 ReBit)……………10
- 大阪府の取組紹介……………11
- トピックス……………12

## 誰もが「ビジネスと人権」の当事者

～変わる一步は“意識”することから～

菅原 絵美さん

大阪経済法科大学国際学部 教授



近年、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっています。

企業による人権尊重の取組とは、何が求められており、またどんなことをすればよいのでしょうか。

大阪経済法科大学国際学部教授の菅原絵美さんに、お話を伺いました。

### 「ビジネスと人権」の問題意識は1970年代から

国内ではここ数年「ビジネスと人権」という言葉がメディア等でよく見聞きするようになりました。「ビジネスは人権を侵害する可能性を常にはらんでいる」という問題意識と改善に向けた動きは、世界的には1970年代から始まっています。

1960年代から植民地の独立が相次ぐと同時に、先進国の企業が途上国に進出を始めました。そこで環境汚染問題や先住民の強制移動といった問題が生まれました。

一方で、ビジネスと人権に関する国際的な共通枠組みが成立したのは2010年代に入ってからです。平成23(2011)年、国際連合(以下、「国連」)の

人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認されました。法的拘束力はありませんが、国家や国連機関、企業、市民社会に普及し、実行されています。

平成27(2015)年、国連から「持続可能な開発目標(SDGs)」が出されました。人権尊重は17ゴールすべてに組み込まれていますが、なかでも「ビジネスと人権」に深く関わるものとしてゴール8「働きがいも経済成長も」のターゲット7があります。この項目は劣悪な環境での労働を強いられている人をなくそうということですが、実現のためには、自社だけでなくサプライチェーン(原材料の調達から製造、販売を経て消費者に届くまでの一連の流れ)も含めた取組が不可欠であり、国際的な流れです。日本では、令和2(2020)年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画』が国によって策定されました。



#### SDGsの目標 8

「働きがいも経済成長も」

ターゲット7

強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終わらせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。

### 誰もが当事者であるという自覚を持って

日本では特にSDGsの広がりとともに「ビジネスと人権」という考え方が広がってきました。

「ビジネスと人権」というと、それぞれの企業が活動をするうえで気を付けるべきことと思われるかもしれませんが、例えば、ある企業で人権侵害事案があったとき、その企業だけの問題と捉えるべきではありません。取引先は、その企業で人権侵害が起きていることを知っていながら放置していなかったか。そして消費者も、消費行動を通じて社会や企業を動かす力になり得るのですから、その企業のサービスを受けているのであればステークホルダー(利害関係者)であり、無関係ではありません。

「人権」という言葉に尻込みする感覚をもつ人は少なくないかもしれませんが、けれど、誰もが「労働者」「消費者」「地域住民」など、複数かつ多様な側面を持っています。つまり、誰もがあらゆる局面で直接的あるいは間接的に人権を侵害したりされたりする可能性を常に持っており、「ビジネスと人権」の当事者でもあることをぜひ認識してほしいと思います。

### 消費者が変われば企業も必ず変わる

日本、特に大阪は中小企業が多数を占めますが、会社の規模が小さくとも、できる取組はあります。

従業員を雇う立場としては、「なんでも相談してと言っているから」「うちは意見が言いやすい職場だから」といった感情や思い込みではなく、例えば、雇用者が従業員に対して、行政や民間の相談窓口を紹介することや、従業員の労働時間やシフト等社内の仕組みを変更する際は、育児や介護をしながら働いている同僚など、影響を受けやすい従業員に相談、確認してからにすることなどといった従業員を尊重する姿勢によって信頼関係が築けたり、安心感を持ってもらえるようになるのではないのでしょうか。

また、「ビジネスと人権」では、人権侵害の防止に取り組むことも求められています。しかし現実には、どんなに予防しても起こるのが人権侵害です。だからこそ、雇用者は従業員と普段から対話や仕組みづくりができる空気をつくり、関係者同士が納得できる形を見つけていくという姿勢が大事であり、それが一人ひとりの人権を守る原点となります。

一方、消費者としての行動を通じて、私たちは「ビジネスと人権」に関わっています。商品を購入する際に、フェアトレード(適正な取引で輸入された製品)のものを選ぶのもその一つです。海外のニュースにも敏感であれば、購入しようとする商品の生産国やブランドにも敏感になるはずです。消費者の意識が変わることで、企業は必ず変わっていくでしょう。

## ビジネスの分野で求められる取組

現在、企業には、従業員や取引先をはじめ、企業活動に係る様々な関係者等に対して、人権を尊重した行動をとることが求められています。また、人権の尊重は、「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成にとっても重要なものとなっています。

では、国際社会や日本において、ビジネスにかかわる人権尊重の取組はどのような状況にあるのか、私たち一人ひとりができることはあるのか、考えていきたいと思います。



### 「ビジネスと人権」を取り巻く動向

平成23(2011)年、国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」<sup>※1</sup>(以下、「指導原則」)が承認されました。指導原則は、あらゆる企業に対し、人権を尊重する主体として責任を果たすことを求めています。指導原則に法的拘束力はありませんが、欧米では、法制化により「人権デュー・デリジェンス(以下、「人権DD」)」の実施等を企業に義務付けている国もあります。

こうした流れを受け、国では令和2(2020)年、関係府省庁連絡会議において「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定しました。行動計画では、その規模や業種にかかわらず、企業が人権DDのプロセスを導入することへの期待が表明されています。

また、令和4(2022)年9月には経済産業省が「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」を定め、企業による人権尊重の取組を促進しています。

大阪府では、庁内の各所属を通じて業界団体や事業者が開催する取組において、人権に関する研修の実施を促進しています。そのなかの「採用選考」においては、企業における採用担当者向けの啓発冊子の発行や研修を開催しています。また、企業の人権担当者に関与する情報や、研修を進めていく教材に関する情報を大阪府のホームページで紹介しています。

#### ※1 ビジネスと人権に関する指導原則の3つの柱

- ① 人権を保護する国家の義務
- ② 人権を尊重する企業の責任
- ③ 救済へのアクセス

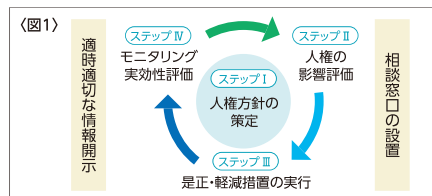
### 人権DDとは

#### ① 人権DDとは

人権DDとは、「企業の事業活動に伴い顕在化する(または潜在的な)人権への負の影響(人権リスク)を特定し、そのリスクを軽減または防止するために、研修や社内環境の整備、サプライチェーンの管理などの対応策を実施し、フォローアップを行っていくプロセス」のことです。

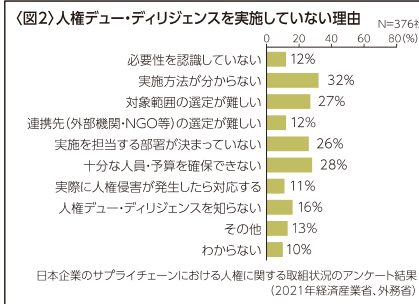
人権DDを実施することで企業はステークホルダーからの信頼の向上を通じ、企業価値の向上や経営基盤の強化、従業員の離職率の低下や生産性の向上、優秀な人材の獲得やブランドイメージの向上が期待されます。

人権DD実施にあたっては、I. 人権方針の策定、II. 人権の影響評価、III. 是正・軽減措置の実行、IV モニタリング・実効性評価、の4つのステップがポイントとされています(図1参照)。



#### ② 人権DDの取組状況

国内企業における人権DDの取組状況はどのようになっているのでしょうか。令和3(2021)年の国の調査結果によると、「人権DDを実施している」と回答した企業は52%でした。一方で、48%が「実施していない/わからない」と回答しています。その主な理由として、「実施方法が分からない」「十分な人員・予算を確保できない」等となっています(図2参照)。



#### ③ 人権DDの実施は小さな一歩から

では、企業が行うべき人権DDへの取組としては、どのようなものがあるのでしょうか。

例えば、人権方針を策定する、人権研修を実施する、社内で啓発活動を実施する、社内環境や制度の整備について人権の視点で見直す、従業員の勤務状況等から人権リスクを把握し、是正措置を実施する、といった取組が考えられます。

企業規模によっては、こうした取組はハードルが高く、難しいかもしれません。しかし、例えば担当者が外部の人権研修に参加してみるなど、まずはできることから段階的に進めていくことや、自社だけでできないことは外部の助けを借りることを念頭に、早期に着手することで、すべてのステークホルダーを大切にすること(人権を守る)企業としての価値が高まっていくことにつながるのではないのでしょうか。

### できることから取り組み、選ばれる企業へ

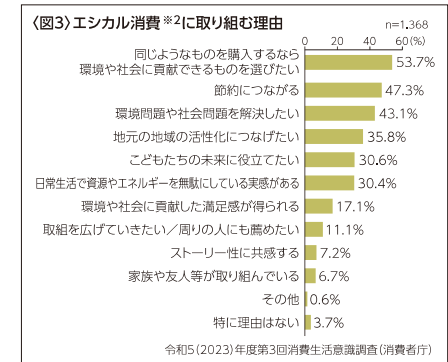
令和5(2023)年の消費者庁の調査結果によると、「同じようなものを購入するなら環境や社会に貢献できるものを選びたい」という割合が高いなど、消費の面からも企業活動への関心が高まっています(図3参照)。

企業に人権侵害が発覚した場合、不買運動が発生し売上高が低下したり、企業ブランドイメージの低下や学生が就職を辞退するような事態につながる恐れもあります。人権DDを適切に実施することで、人権侵害の発生を未然に防ぎ、万が一発生した場合には、速やかにその是正に取り組むことができます。

また、企業活動は、企業と消費者だけでなく、株主や投資家、仕入れや卸先等、事業・製品・サービスと結びついている様々な人や組織が関係します。「指導原則」では、発注元の企業が仕入れ先に無理な値引きを要求するといった直接的な行為だけでなく、自らの一方的都合で取引内容を突然変更することにより取引先従業員

の長時間労働を誘発するといった、間接的に負の影響を助長・関与する人権侵害への対応も求めています。

自社において、差別やハラスメントの発生防止策を確認し必要に応じて研修を実施する、取引先が自社から人権侵害を受けたときに外部の相談窓口を利用できることを周知するなど、それぞれの立場でできることに取り組むことで、企業価値を高め、取引先や消費者にも選ばれる企業となっていくのではないのでしょうか。



※2…消費者それぞれが各自にとっての社会的課題の解決を考慮したり、そうした課題に取り組む事業者を応援しながら消費活動を行うこと

#### 参考情報

国連

ビジネスと人権に関する指導原則

国

「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」の策定

ビジネスと人権に関する行動計画

ビジネスと人権

～責任あるバリューチェーンに向けて～

大阪府

採用と人権

教材・啓発冊子の紹介

その他

中小企業のための人権デュー・デリジェンス・ガイドライン

～持続可能な社会を実現するために～



## 対話から始める人権啓発と、 当事者の安心安全を守る仕組みづくり

大和ハウス工業株式会社 Well-being推進室 DE&I推進グループ グループ長 長谷川 満子さん  
ヒューマンライツ推進室 次長 鳥生 由紀江さん

行政だけでなく、企業においても性的マイノリティへの理解を広げたり、偏見や差別をなくす取組等が進められています。

性的マイノリティに関する取組を積極的に進めておられ、大阪府と包括連携協定を結んでいる大和ハウス工業株式会社の人事担当者お二人にお話をお伺いしました。



### 無自覚な決めつけや偏見が 企業活動に影響を及ぼす

当社では、いわゆるパワハラ防止法の制定や東京オリンピック・パラリンピックにおける人権尊重の取組を契機に、性的マイノリティをめぐる人権課題に取り組み始めたのが令和2(2020)年度です。性的マイノリティに関する学習会でゲイ(男性を好きになる男性)の方を招いて意見交換を行ったことも大きかったです。「週末、彼女と何していたの?」などと聞かれることで居心地の悪さや疎外感を感じ、仕事で十分に力を発揮できなかつたと聞き、驚きました。

私たちの無自覚さが、性的マイノリティ当事者である従業員の仕事ぶりにも影響しているのでは

れば、人事担当として全社的な対応が必要と考えました。

### 一方的な指導ではなく、 双方向での対話を重視する取組

私たちは人事担当として、性の多様性の実現をアピールするパレードに参加したり、勉強会を継続するなど、性的マイノリティに関する理解を深めるための情報や経験の更新を意識しています。

取組は外部のトランスジェンダー(自認する性と出生時に割り当てられた性が異なる人)の方にも加わっていただきながら、進めてきました。まずは令和2(2020)年に、全社員約1万7千人を対象に

アンケートを実施、1万人以上から回答が集まりました。思った以上に知識や理解があることがわかると同時に、性的マイノリティ当事者のお客様とのやりとりで戸惑う声等も寄せられました。この結果を踏まえて、全社員に研修としてeラーニングを実施しました。また、性的マイノリティ当事者である従業員が相談しやすいよう社内だけでなく社外にも相談窓口を設置しました。

人事制度として「同性パートナーシップ制度」を開始し、同性パートナーを配偶者とみなして、規程や福利厚生を改定しました。法定上失効する有給休暇を最大100日まで積み立てて、必要に応じて使用できる有給休暇積立制度の利用条件項目を追加して、性的適合手術やホルモン治療での利用も可能にしています。また、人事・総務部門に直接要望や希望を相談しやすいようにするなど、当事者である従業員が安心して仕事ができる環境の整備を進めています。他には住宅展示場でのお客様アンケートの改訂も実施し、家族構成や性別欄を必須項目から外しました。これは現場から「性別欄は必須でいいの?」という声があがってきたのがきっかけです。

この例のように、上から指導するような形ではなく、現場から声があがり、対話が生まれて改善されていく空気が醸成されてきたのは大きな喜びです。

### 想像力で補おうとせず、 知ることから始める

性的マイノリティに関することに限らず人権課題に取り組む上で大切なのは、従業員が率直に話せることだと考えています。そのためにはネガティブな

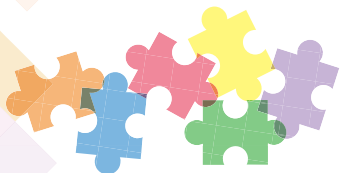


反応を恐れないことも大事です。社内研修で「同性カップルが子どもをもちたいというのはエゴではないか」という発言が出たことがありました。それを「差別だ」と頭から否定するのではなく、「なぜそう思うのか」というところから対話を始めました。

人権について考える時、「想像力を働かせて」と言われがちですが、知らないことは想像もできません。私たちは「想像力で補おうとせず、まずは知りましょう」と伝えています。社内における人権教育の一環として、自分自身の無自覚な偏見や差別に気付いてもらうために、例えば『今日の服装は女性らしく(男性らしく)て素敵だね』と褒めたことがある。』といった質問項目を入れたチェックシートで自分自身の言動を見直すことにも取り組みました。

人権にはさまざまな観点があり、「従業員が安心して働く権利」もそのひとつ。従業員同士が交わす何気ない雑談の中に、従業員の安心を脅かされるような発言があるような環境では、従業員は十分に力を発揮できず、企業にとっても弊害となるでしょう。「誰かの安心を守ることは、自分の安全が守られること」という意識につながる知識や情報を従業員に提供していきたいと考えています。

# 性的マイノリティが働きやすい企業とは



性的マイノリティに関して、法制度の整備や施策の推進とともに、企業においても様々な取組が進んでいます。

国の動きや企業における具体的な取組例から、性的マイノリティ当事者が働きやすい職場づくりのために何が求められているか、また何ができるのか、考えていきたいと思います。

## ビジネスと性的マイノリティを取り巻く動向

### ①国の動き

性的指向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が必ずしも十分でない現状に鑑み、令和5(2023)年6月「性的指向及びジェンダーアイデンティティ」<sup>\*1</sup>の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律<sup>1</sup>が施行されました。

この法律では、国や地方公共団体は理解増進に関する施策の策定及び実施に努めることとされています。また事業主は、雇用する労働者の理解増進のために普及啓発や就業環境の整備、相談機会の確保等に努めることとされています。

また、令和元(2019)年には、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する調査(厚生労働省)」が行われ、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」が作られるなど、企業における取組を後押しする動きが進んでいます。

<sup>\*1</sup>…自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識

### 性的マイノリティに関する取組の例

- ◆ 方針の策定・周知や推進体制づくり
- ◆ 研修・周知啓発等による理解の増進
- ◆ 相談体制の整備
- ◆ 採用・雇用管理における取組
- ◆ 福利厚生における取組
- ◆ トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備
- ◆ 職場における支援ネットワークづくり

[多様な人材が活躍できる職場環境に関する事例集～性的マイノリティに関する取組事例～(厚生労働省)]より作成

### ②大阪府の取組

大阪府では、性的指向及び性自認の多様性が尊重され、すべての人が自分らしく生きることができるとの社会的実現をめざし、令和元(2019)年10月に「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を施行しました。

性的多様性の理解増進に向けた取組の一環として、令和2(2020)年1月22日より、性的マイノリティ当事者の方を対象にした「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」を実施しています。

宣誓により府から交付された受領証を提示することで、公営住宅の入居申込をはじめとする各種行政サービスのほか、民間事業者においても携帯電話の家族割引や、住宅ローンの連帯債務などのサービスが受けられます。

そのほか、専門の相談員による人権相談窓口を開設し、性の多様性に関する内容も含めた、人権に関するさまざまな相談を受け付けています。

#### (大阪府人権相談窓口)

☎06-6581-8634

✉so-dan@jinken-osaka.jp

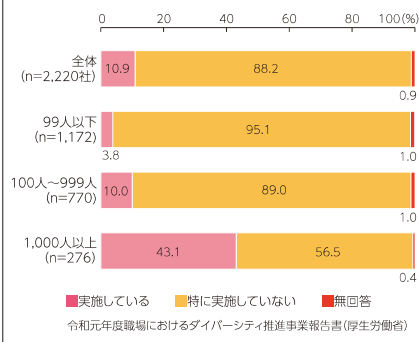


## 企業ができる取組とは

### ①企業における取組状況

令和元(2019)年に厚生労働省が実施した、従業員50人以上の企業を対象としたアンケート調査結果によると、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を実施している企業の割合は全体で10.9%であり、従業員規模別でみると「99人以下」では3.8%、「100人～999人」では10.0%、「1,000人以上」では43.1%でした(図参照)。

(図)性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無



現在取組を行っておらず、今後も実施する予定がない企業について、実施予定がない理由をみると「全体」では、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」が50.3%、「取組の必要性を感じていないため」が34.7%でした。従業員規模が「99人以下」や「100人～999人」では、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」の割合が高い一方、「1,000人」以上では、「他に優先して対応すべき人事労務の課題があるため」の割合が高い傾向がみられます。

### ②着しやすいたところから取り組んでみる

上記①のように、多くの企業が現在取組を実施していない、あるいは実施する予定がない理由として、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」と答えています。

しかし、性的マイノリティの人の割合は約3～10%という国内調査結果<sup>\*2</sup>もあることから、実際は当事者が職場でカミングアウトしておらず、困難を抱えていても声をあげにくい状況にあるのかもしれない。

近年、性的マイノリティ当事者を含め、多様な人材が安心して働ける環境をめざし、職場に性的マイノリティの当事者がいることを前提として対応に着手する企業が増えてきています。

それらの企業が行っている取組の一例(表参照)を示します。取組例の中には、ハードルが高いと感じるものがあるかもしれませんが、それぞれの企業規模や状況にあわせて、社内研修などの比較的着しやすいたところから取り組んでみるなど、まず一歩を踏み出すことが大切です。

<sup>\*2</sup>…釜野ほか(2019年)「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」:LGBTが2.7%、「アセクシュアル(恋愛感情や性的欲求を持たない人)」が決めたくない・決めていないを含めると8.2%。佐藤・福島・野口・岩瀬・多田(2017)「岩手県の高校生の生と性に関する調査(2013-2014)ーセクシュアリティの実態ー」『思春期学』第35巻2号P217-227:セクシュアルマイノリティが10.1%

(表)具体的な取組例

- 就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記する。
- 広報で性的マイノリティの情報を配信する。
- 性的マイノリティに関する研修を実施する。
- ハラスメント対応や福利厚生制度に関する相談窓口を設置する。
- 同性パートナーを法律婚の夫婦と同等とみなし、社内規則や福祉厚生制度を適用する。
- 健康診断の問診票を男性用・女性用の両方を配る。
- 多様な性を考慮した服装の規定を設ける。
- アライ<sup>\*3</sup>であることを表明できるグッズを希望者に配布する。

<sup>\*3</sup>…アライとは、英語の「Ally(味方/仲間)」を語源とする言葉。性的マイノリティの理解者、支援者をさす。

## 性的マイノリティをはじめ多様な人材が活躍する企業へ

行政による性的マイノリティの理解を深めるための取組や、企業による性的マイノリティが働きやすい職場づくりは、性的マイノリティ当事者だけでなく、多様な人材が活躍できるようにも必要な取組だといえます。

こうした中、性的マイノリティをはじめ、多様な人材を雇用したり、多様性を認める働き方を示したりすることで、社外からの評価も高まり、また多様性を認め、生かす企業として評価されれば、優秀な人材の確保や離職防止にもつながるでしょう。

このように、企業による性的マイノリティの取組は、性的マイノリティの従業員だけでなく、多様な人材が活躍できる企業へと成長していけるために必要な取組だといえるのではないのでしょうか。

### 参考情報

#### 国

性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進



性的マイノリティに関する理解増進に向けて～厚生労働省の取組～



多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例



#### 大阪府

性的マイノリティの人権問題について





## 団体紹介

2つの特集(ビジネスと人権、ビジネスと性的マイノリティ)に関わって、活動をされている民間団体の活動を紹介します。

### 一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター

#### 団体について

公正採用選考システムの確立、社内人権研修等の推進に関する基準を定める等、行政や関係団体と連携しながら公正な採用選考の実現に向けた支援を行うことを目的に、平成23(2011)年に企業自らが設立しました。(令和6(2024)年1月現在の会員数149)

#### 活動について

##### ①「宣言」「認証」制度

センター独自で「公正採用」「人権啓発」について遵守すべき基準を提供し、この基準に基づき積極的に取り組むことを自発的に宣言いただけます。宣言企業のうち、認証申請した企業について第三者委員会の審査を経て認証しています。当センターのホームページ等で広く紹介するとともに、企業イメージや社会的な評価を高めることができます。(「宣言」80企業、「認証」24企業)

##### ②研修会・講演会の開催

公正採用や人権啓発に役立つ会員向けの研修会や講演会を定期的に開催しています。

〈最近のテーマ(例)〉

「LGBTQの基礎知識と公正採用におけるポイント」「採用選考におけるデータ・AIの活用と法的問題」「ビジネスと人権に関する指導原則」「就活ハラスメント防止」等



##### ③ハンドブック類の作成、提供

「LGBTQ公正採用のためのハンドブック」「採用関係法令一覧」等専門家の監修による各種資料を作成し会員へ提供しています。

##### ■今後に向けて

ビジネスと人権、ダイバーシティ、AIの利活用等、「公正採用」「人権啓発」を取りまく大きな環境変化にも対応し、人権デューデリジェンスの視点を入れた取り組み等、行政や関係団体とも連携した活動を推進します。

一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター  
🌐 <https://kousei-jinken.or.jp/> ☎ 06-6949-8410  
✉ [info@kousei-jinken.or.jp](mailto:info@kousei-jinken.or.jp)

### 認定NPO法人 ReBit

#### 団体について

ReBitはBit(少しずつ)をRe(何回も)繰り返し、LGBTQを含めたすべての子どもが育ちながら大人になれる社会をめざし活動しています。平成21(2009)年に学生団体として発足し、平成26(2014)年にNPO法人化しました。

#### 活動について

教育、キャリア、福祉の3軸で、LGBTQも包摂した社会づくりに取り組んでいます。

学齢期には、「(先生に)性別違和の相談をしたら口止めされ、自認する性別で通学できなかった」「(身近なおとなに)「思春期の気の迷い」「あなたはおかしい」と言われてつらかった」等の困難があり、いじめや不登校の割合も高い状況です。

また、「トランスジェンダーだと伝えたら内定を取り消された」「同性パートナーが家族と認められず、看護休暇や慶弔休暇が取れなかった」等、就活・就労時のハラスメントや、LGBTQが想定されていない制度設計に困ることも。

さらに、LGBTQは精神疾患のハイリスク層ですが、福祉・行政サービスを利用する際に困難が多く、セーフティネットを利用しにくい現状があります。

教員・企業担当者・福祉関係者等各分野の皆さまへ、研修や教材で情報を届け、実践に伴走することで、この状況を変えること



をめざしています。

##### ■今後に向けて

福祉のなかでLGBTQも包摂するモデルを実現するため、就労移行支援事業所を運営しており、令和5(2023)年12月に大阪市北区に拠点を開所しました。福祉は地域に根差したもの。みなさまと連携しながら、LGBTQも暮らしやすい地域づくりに取り組んでいきたいです。

認定NPO法人ReBit  
🌐 <https://rebitlgbt.org/> ☎ 06-6766-4969  
✉ [info@rebitlgbt.org](mailto:info@rebitlgbt.org)

## 大阪府の取組紹介

### 大阪府人権白書「ゆまにてなにわ38」を 発行しました。

大阪府では、様々な人権問題に対する大阪府の取組みや、人権関係経程の趣旨・内容等について分かりやすく解説した「大阪府人権白書 ゆまにてなにわ38」を発行しました。(A4判・無料)

市役所・役場のロビーや図書館、学校等に配置し広く府民にご覧いただくとともに、自治体の人権研修はもちろんのこと、企業・施設等での人権研修での資料としても広く活用されています。

冊子をご希望の方は、本誌裏面記載の大阪府人権局までお申し込みください(送料はご負担ください)。



### 教材「インターネットにおける人権侵害」を 作成しました。

インターネット上の人権侵害の防止を目的として、参加体験型学習を通じてインターネット・リテラシーを学ぶことができる教材を作成しました。

本教材は、企業や地域の研修教材として幅広い世代の方にお使いいただけます。

是非、ご利用ください。



### 「人権週間」に合わせて 啓発活動を行いました。

我が国では、毎年12月4日から世界人権宣言が採択された10日(人権デー)までの1週間を「人権週間」と定めています。大阪府でも大阪モジュール各駅においてデジタルサイネージを使った人権啓発メッセージの呼びかけや、大阪府立図書館において「インターネット上の人権問題」や「性的マイノリティ」をテーマとした関連図書、パネル企画展示を実施しました。



### 北朝鮮当局による拉致問題に関する 啓発活動を行いました。

北朝鮮当局による日本人拉致は、我が国に対する主権侵害であるとともに、重大な人権侵害です。我が国では、法律により毎年12月10日から16日までを「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」と定めています。

大阪府においても、令和5(2023)年度は府内18の施設でブルーリボンにちなんだブルーライトアップを実施したほか、啓発パネルの展示、各種啓発チラシやブルーリボンの街頭配布、デジタルサイネージでの放映を行うなど様々な団体等と連携し、啓発活動を実施しました。

