

目黒区人権に関する意識調査結果

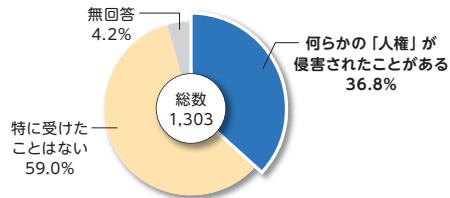
(平成30年度に18歳以上の区民3,000人に実施)

詳細は、目黒区ホームページに掲載しています。

人権を侵害されたことがある人が4割弱

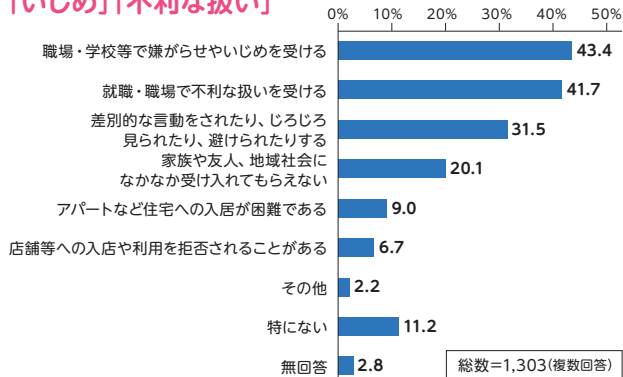
これまでに自分や家族の「人権」が侵害されたことがあるという回答者が全体の36.8%となっています。

具体的には、「男女(性)差別」「学歴差別」「子どもへのいじめ・虐待」などが見られます。



性的マイノリティに関する特にひどい人権問題:

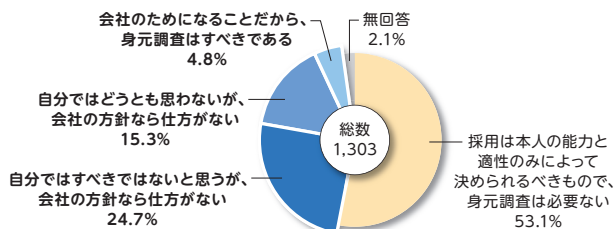
「いじめ」「不利な扱い」



採用試験で「身元調査を認める」回答が5割近い

就職にあたり、採用試験の際に行われる身元調査は、本人に責任のない理由で採用の可否が決められ、就職差別につながる許されない行為です。

しかし、身元調査を認めるという回答が5割近くを占めており、未だに差別意識が存在することを示す結果となりました。



企業経営とSDGs

SDGsは、地球規模のさまざまな課題を解決するため2015年に国連が定めた「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」の頭文字です。環境破壊や貧困、格差などの負の遺産を次世代に残さない、という強い危機感のもと、「誰も置き去りにしない」を理念に、世界中が17の目標達成に向けて動き出しています。

多くの課題の中でも、働き方改革や女性活躍の推進、多様性の尊重など、あらゆる人々が活躍する社会やジェンダー平等の実現が経済的にも有益なことは明らかです。SDGsは、企業価値をも高める普遍的な目標でもあります。

多くの課題の中でも、働き方改革や女性活躍の推進、多様性の尊重など、あらゆる人々が活躍する社会やジェンダー平等の実現が経済的にも有益なことは明らかです。SDGsは、企業価値をも高める普遍的な目標でもあります。

目指すゴールは、2030年。企業活動をSDGsの達成につなげましょう。

企業内で人権研修を行いませんか

資料提供、講師派遣、DVDやパネルの貸出等を行っています。お気軽にご相談ください。

公益財団法人 東京都人権啓発センター

☎03-6722-0085 FAX 03-6722-0084

港区芝2-5-6 芝256スクエアビル2階

講師派遣

DVD貸出

資料提供

公益財団法人 人権教育啓発推進センター

☎03-5777-1802 FAX 03-5777-1803

港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4階

研修企画

教材制作

教材販売

人権ライブラリー

☎03-5777-1919 FAX 03-5777-1954

港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4階

DVD貸出

パネル貸出

図書貸出

東京都総務局人権部人権施策推進課

☎03-5388-2588 FAX 03-5388-1266

新宿区西新宿2-8-1

資料提供

目黒区総務部人権政策課

☎03-5722-9214 FAX 03-5722-9469

目黒区上目黒2-19-15 目黒区総合庁舎

資料提供

DVD貸出

目黒区総務部人権政策課

☎03-5722-9214 FAX 03-5722-9469

R2.10

企業と人権

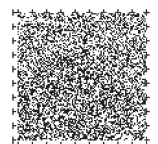
human rights

— 経営に人権の視点を —



企業は、従業員、消費者、取引先、株主・投資家、地域社会など様々な利害関係者と関わるうえで、すべての人の人権に配慮することが求められます。長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント、新たな感染症対策など、様々な問題が社会の注目を集める中で、人権にいかに対応して活動しているかが、企業評価の大きな要素になっています。

企業経営に人権の視点を積極的に取り入れ、人権尊重意識が根付いた信頼される企業を目指しましょう。



人権尊重は企業の責任

すべての従業員が人権の大切さを正しく認識し、安心して力を発揮できる職場環境が実現すると・・・

●働く意欲が高まります！

●優秀な人材が確保しやすくなります！

●企業の社会的評価・イメージの向上につながります！

公正な採用選考を心がけていますか？

本籍・出身地・家族・性的指向など本人に責任のない事項や、宗教、支持政党、愛読書などの思想信条、労働組合への加入状況を、応募書類や面接で尋ねることは、職業安定法第5条の4に抵触する場合があります。

応募者に広く門戸を開き、本人の持つ適性・能力のみを採用基準としてください。



厚生労働省の5分動画



差別につながる土地調査行為は、断じて許されません

不動産の取引物件が、同和地区内かどうかを調査したり、同和地区であるかを答えたりすることは、差別を意識して行う差別行為です。取引関係者などから質問があった場合には、差別行為であることを説明する必要があります。



その言動、
ほんとに職場に必要ですか？



ハラスメントが起きていませんか？

誰もがいきいきと活動できる安定的な企業の存続には、自分と異なる考えや価値観を持つ人を認め合い、あらゆるハラスメントをなくすことが欠かせません。

- アウト!** **セクシュアルハラスメント（セクハラ）**
相手の意に反した不快な性的言動。性の多様性（性別、性的指向、性自認等）への理解も必要です。
- アウト!** **パワーハラスメント（パワハラ）**
同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為。
- アウト!** **マタニティハラスメント（マタハラ）**
妊娠・出産、育児休業を理由とする不利益な扱いや嫌がらせ。

パワーハラスメント対策は、事業主の義務です

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（パワハラ防止法）により、大企業は2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日から施行。厳正な対処方針を示して予防の研修を行うこと、きちんと働き手の相談に応じて再発を防ぐことなどが義務づけられています。

◆ 差別落書きがあった場合

特定の民族や宗教、個人を攻撃したものなど、人権を否定し差別を助長する内容の「差別落書き」は、決して許されるものではありません。

企業の管理下の施設でこのような落書きがあった場合は、右のように対応してください。

警告文の文面や警察に通報するかなど、事例により、人権政策課と連携して対応する。

- 〈遮へい〉**
施設管理者は落書きが公衆の目に触れないようブルーシート等で覆い隠す
- 〈連絡〉**
人権政策課に連絡する
- 〈記録〉**
人権政策課が現場を確認し、写真に撮る等記録する
- 〈警告〉**
施設管理者が落書きを消去し、警告文を掲示する

◆ えせ同和行為を受けた場合

えせ同和行為とは、同和問題を口実に、企業や個人に対して不当な利益や義務のないことを求める行為で、同和問題に対する誤った意識を植え付ける大きな原因となっています。

具体的には、機関紙・図書等の購入、寄付金・賛助金、講演会・研修会への参加、下請けへの参加を強要するなど、様々な形態があります。

不当な要求に対しては、毅然とした態度で応対し、契約等の意志がなければきっぱりと断ることが重要です。

困ったときは、担当者や組織で抱え込まず、

➔ 東京法務局人権擁護部

（みんなの人権110番 ☎0570-003-110）や最寄りの警察署にご相談ください。

