



セクハラ



パワハラ



えせ同和行為

あなたの
職場は
大丈夫？

平成 22 年度
人権啓発ビデオ

活用の手引き

あなたの
職場は
大丈夫？

このビデオのねらい	P3
必要な機材等	P3
主な登場人物	P4～5
パート1	
セクシュアル・ハラスメント	
ビデオの内容構成一覧	P6
チェックリスト	P7
研修展開例	P8～9
セクハラ編の板書例	P10～11
パート2	
パワー・ハラスメント	
ビデオの内容構成一覧	P12
チェックリスト	P13
研修展開例	P14～15
パワハラ編の板書例	P16～17
パート3	
えせ同和行為	
ビデオの内容構成一覧	P18
チェックリスト	P19
研修展開例	P20～21
えせ同和行為編の板書例	P22～23

このビデオは、平成 21 年度に法務省委託で制作された
人格啓発教材「企業における人権研修シリーズ」の
関連映像作品として制作されました。
ビデオ視聴の際にはこの冊子も併読されるとより理解が深まります。



■この冊子に関する問い合わせ先
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
ホームページ：http://www.jinken.or.jp

このビデオのねらい

■「セクシュアル・ハラスメント」や「パワー・ハラスメント」、また同和問題を口実に、
企業等に不当な利益や義務のないことを要求する行為である「えせ同和行為」は、
見過ごすことのできない人権問題です。企業の社会的責任（CSR）が重視される
時代、人権への配慮を怠った企業は、顧客や社会から信頼を失うことになります。
このビデオでは、「セクハラ」「パワハラ」「えせ同和行為」をテーマに取り上げた3
つのドラマを通じて、一人ひとりが人権問題に向き合い、人権について考えていく
ことを目的としています。

必要な機材等

■テレビモニター又は、プロジェクターとスクリーン
ビデオデッキ又は、DVD プレーヤー
その他

監 修：全国人権擁護委員連合会
制作協力：株式会社毎日映画社
企画・製作：法務省人権擁護局
財団法人 人権教育啓発推進センター

主な登場人物

パート1 セクシュアル・ハラスメント



(株)けいわいカンパニー 企画課
佐伯 栄子 (26歳)

酒席でお酌を要求され、断ったことから性的な内容の怪文書を社内に流される。社長にも直訴するのだが…。



(株)けいわいカンパニー 企画課
高橋 義実 (30歳)

“女性だから”ということを理由に、佐伯にお酌を強要しようとするが、拒否され、腹いせに社内に怪文書を流す…。



(株)けいわいカンパニー デザイン課 契約社員
前田 知香 (23歳)

WEBデザイナーを目指す契約社員。正社員になるべく頑張っている。課長と打合せを兼ねて酒席をとにもするが…。



(株)けいわいカンパニー デザイン課 課長
中田 英男 (45歳)

前田知香に以前から好意を抱き、仕事の延長という名目で食事に誘う。正社員登用をちらつかせ親密な関係を迫るのだが…。

パート2 パワー・ハラスメント



(株)〇山商事 営業課
吉田卓也 (28歳)

提案型の営業を目指しているが、佐藤課長との仕事のスタイルや考え方の違いから、怒鳴られ、無視され、一人悩む日々。



(株)〇山商事 営業課
岸本涼介 (28歳)

同期の吉田卓也とは異なり、佐藤課長と気が合う。吉田と小島主任のやりとりを佐藤課長にこっそりと教え、その結果…。



(株)〇山商事 営業課 課長
佐藤太一 (52歳)

先輩から受け継いだ営業スタイルを正しいと信じ、吉田に伝えようとするが、思うようにいかず、指導がエスカレートし、逸脱していく。



佐藤課長の娘
佐藤美香 (28歳)

父親が吉田に対して行っている指導に対して憤る。それぞれに合った指導の仕方があることを父親に対して示唆する。

パート3 えせ同和行為



(株)〇山商事 経理課 主任
山本聡 (34歳)

えせ同和行為の被害に合い一人悩むが、上司や同僚と協力し団結してえせ同和行為者に立ち向かう。



(株)〇山商事 経理課 課長
中島邦夫 (50歳)

山本から、えせ同和行為の被害を受けていることを報告され、最初は「今回だけは…」と安易な解決策を選ぶ…。



(株)〇山商事 営業課 主任
小島徹 (35歳)

えせ同和行為に対して、安易な解決策を選ぶ…とする山本たちに助言し、協力してえせ同和行為者たちと立ち向かう。



同和団体の理事長を名乗る男
鈴木龍三 (57歳)

電話に出た山本を脅し、無理やり参考図書と一緒に高額な請求を送りつけ、支払いを強要する。

このビデオは、平成 21 年度に法務省委託で制作された人権啓発教材「企業における人権研修シリーズ」の関連映像作品として制作されました。右のチェックリストはこの冊子にも掲載されています。

ビデオの内容構成一覧

CHAPTER 1	ドラマ「打ち上げの席で」	00:00 ~
プロジェクトの成功を祝う宴席で、佐伯は先輩・高橋から、女性であることを理由に、課長へのお酌を求められる。しかし、佐伯と主任がそれを「セクハラ」と指摘する。		
CHAPTER 2	解説「セクハラとは」	02:39 ~
セクハラは、被害を受けた当事者が最大の被害者であるが、そうした行為を許した企業にも大きな損失をもたらしかねないことを解説。		
CHAPTER 3	ドラマ「怪文書」	03:49 ~
高橋は腹いせに、佐伯を誹謗中傷する性的な内容の怪文書を、社内にメールで流す。		
CHAPTER 4	解説「環境型セクハラ」	05:50 ~
厚生労働省の指針では、セクハラを環境型と対価型に分けている。そのうち、環境型セクハラについて解説。		
CHAPTER 5	ドラマ「正社員になりたい」	06:44 ~
正社員になりたいと日々努力を続ける契約社員の前田は、ある日課長に食事に誘われる。酔った課長は、正社員登用をちらつかせ、前田に親密な関係を迫る。		
CHAPTER 6	解説「対価型セクハラ」	09:07 ~
対価型セクハラについて解説。		
CHAPTER 7	ドラマ「損害賠償請求」	10:40 ~
佐伯は社長に直訴するが、社長は真剣に取り合おうとしない。佐伯は会社を辞め、会社に対して損害賠償請求訴訟を起こす。		
CHAPTER 8	解説「セクハラは人権問題」	11:55 ~ 14:13
セクハラは人権問題であり、企業は組織として真摯に対応すべき問題であることを説明する。		

パート1 セクシュアル・ハラスメント チェックリスト

「自分はセクハラとは全く無縁の人間」と思っているかもしれません。まずは、チェックリストで自分の意識を見てみましょう。

- 可愛い子にはラクな仕事を担当させたいと思う
- 女性の身体的特徴を話題にする
- 食事やデートにしつこく誘う
- 職場でも性的な話題も時には必要だと思う
- 短いスカートや胸元が開いたブラウスはセクハラの原因だと思う
- 性的な冗談は女性も喜んでいると思う
- 宴会でのハダカ踊りは誰が見ても楽しいと思う
- お酒のお酌やカラオケでのデュエットを執ように誘う
- 女性の身体をじっと眺める
- 体調の悪そうな女性に「生理日か」などと言う
- 女性の肩に手を触れるのはスキンシップである
- 雑誌のヌード写真を他人に見せることがある

*コピーして使用する場合は、A4 の場合は 160%、B5 の場合は 140%で拡大コピーしてください。

パート1 セクハラ編の 研修展開例



これは、研修時間 60 分を想定した展開例です。
全体の時間や参加人数など状況に応じて変更してください。

時間	項目	内容	留意点
00	はじまり	●入室、講師が研修参加者に自己紹介	
1'00	導入	●チェックリスト記入 研修の前に P7 のセクハラチェックリストを記入してもらう。 ●ホワイトボード等に「セクハラ」と書く ●参加者の意見を聞く Q：セクハラという言葉からどんなことを想像しますか？	★板書例① 「セクハラ」と板書する。「職場で性的な会話をする」「職場で肩や手に触られる」「執ように性的な内容のメールを送る」など、研修参加者から意見を簡潔に聞く。
3'00	ビデオ視聴前半	●ビデオの「セクハラ編」の 6 分 43 秒のところでビデオを一時停止する (DVD の場合、チャプター 5 の直前まで)	★ビデオを一時停止し、質問を行って、参加者の意見を聞く。
11'00	①話し合い「セクハラ」する側の心理は？	●参加者の意見を聞く Q：セクハラをする人の心理は？ ●まとめ セクハラを人権問題であると認識することが、セクハラを防止するスタートになると説明。	★板書例② 参加者の意見を板書する。意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。
16'00	②話し合い「セクハラ」の被害者の心理は？	●参加者の意見を聞く Q：セクハラ被害者の心理は？ ●まとめ セクハラは、職務上の地位を利用した対価型や性的な言動などで不快にさせる環境型がある。いずれも被害者の心身を傷つける人権侵害であることを説明。	★板書例③ 参加者の意見を板書する。意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。

時間	項目	内容	留意点
21'00	③話し合い職場の仲間や企業との姿勢は？	●参加者の意見を聞く Q：職場の仲間や企業としての姿勢についてどう思いますか？ ●まとめ セクハラが職場や企業にもたらす損失は大きい。男女雇用機会均等法の法令違反、損害賠償や刑事責任を認め裁判の判例もあることを説明。	★板書例④、⑤、⑥ ★参加者の意見を板書する。意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。
27'00	ビデオ視聴後半	●ビデオの「セクハラ編」の最後まで上映 (DVD の場合、チャプター 5 から最後まで)	
35'00		●参加者の意見を聞く Q：職場のセクハラを防止するためにはどうすればよいか、あなたの考えを聞かせてください。	★板書例⑦ 「セクハラ」を防止するために必要と考えたことやポイントとなる意見を板書する。時間があれば、参加者の意見の発表や討議を行う。
40'00	まとめ	●セクハラに関する法務局等の公的な相談窓口やセクハラを禁止する関連法令なども紹介しながら、人権擁護委員の役割についても説明する ●参加者の振り返り Q：今回の研修を受けて、セクハラに対する意識はどのように変わりましたか？最初に記入したチェックリストを確認し、振り返ってください。	★相談窓口 人権相談窓口 (全国共通ナビダイヤル) 0570-003-110 女性の人権ホットライン (全国共通ナビダイヤル) 0570-070-810 ★関係法令は 人権啓発教材「企業における人権研修シリーズ① セクシュアル・ハラスメント」P15～16に掲載。
60'00	終了		

① セクハラとは…

- 「職場で性的な会話をする」
- 「職場で肩や手に触れられる」
- 「執ように性的な内容のメールを送る」

② セクハラをする側の心理

- 「相手を性的対象と見ている」
- 対価型 → 地位の利用
- 「冗談で悪気はない」
- 環境型 → 性的な言動など

③ セクハラの被害者の心理

- 「仕事上、弱い立場なので我慢する」
- 「誰にも相談できず孤立している」

④ 職場の周囲の社員の心理

- 「職場では注意しにくい」
- 「個人が解決すべき問題」
- 「怪しいけれども確証がない」
- 「本人がどう受け止めているかわからない」

⑤ セクハラは人権問題！

⑥ 企業の損失

- 人材の流失・職場環境の悪化
- 企業イメージの悪化
- 損害賠償請求

⑦ 対策

相手の立場で考える！

「相手の立場」に立ち、人権意識を持って仕事に取り組む

秘密厳守で相談できる社内・社外窓口の設置（二次被害の防止）

セクハラなど職場の人権問題を話し合えるよう、日頃からコミュニケーションと雰囲気づくりを心がける

このビデオは、平成 21 年度に法務省委託で制作された人権啓発教材「企業における人権研修シリーズ」の関連映像作品として制作されました。右のチェックリストはこの冊子にも掲載されています。

ビデオの内容構成一覧

CHAPTER 1 ドラマ「回想」 00:00 ~

佐藤課長からつらく当たられていることを思い悩む吉田。怒鳴られ続け、徐々に無視されるようになったこれまでの出来事を回想する。



CHAPTER 2 解説「パワハラとは」 03:11 ~

パワハラには法令上明確な定義がないが、一般的に「職場内での地位や権限を利用したいじめ」を指し、職場でのいじめは増加傾向にあることを解説。



CHAPTER 3 ドラマ「逸脱」 03:54 ~

同僚・岸本の告げ口を発端に、佐藤課長による吉田への厳しい叱責が始まる。そして、会社に来なくていいと告げられる。



CHAPTER 4 ドラマ「無視～欠席」 07:35 ~

佐藤課長は吉田を無視するようになり、吉田はついに会社しなくなる。



CHAPTER 5 解説「パワハラは人権侵害」 09:52 ~

業務指導の範囲を超えた、個人の尊厳を不当に傷つけるような言動は人権侵害であることを解説。



CHAPTER 6 ドラマ「発症」 10:20 ~

吉田との電話でのやりとりを聞いていた娘にたしなめられる佐藤課長。吉田がうつ病になり実家で療養していることを知る。



CHAPTER 7 解説「パワハラは人権問題」 11:53 ~ 13:34

パワハラは労働問題であるとともに、人権問題であることを改めて説明する。



パート2 パワー・ハラスメント チェックリスト

パワハラ（パワー・ハラスメント）は、企業で働く者であれば誰もが考えなければならない問題です。

まずは、チェックリストで自分の意識を見てみましょう。

●上司の立場から

- 人前で部下をよく説教する
- 人前で部下の趣味や性格について話す
- 部下の発言を無視することがある
- 部下から相談しにくい上司とされていると感じる
- 仕事に関係ない個人的なことを頼むことがある
- 個人的な感情を業務に持ち込む
- 部下に対する好き嫌いが激しい

●部下の立場から

- 上司から無視されていると感じる
- 職場には自由に意見を言える雰囲気がない
- ノルマがきつと思う
- 上司から屈辱的な言葉を浴びせられることがある
- 重要な仕事をやらせてもらえない
- 会社に行きたくないと思うことがある
- 心理的にきつと思うことがしばしばある

*上記の行為が、直ちにパワハラに該当するわけではありません。
*コピーして使用する場合は、A4 の場合は 160%、B5 の場合は 140%で拡大コピーしてください。

パート2 パワハラ編の 研修展開例



これは、研修時間 60 分を想定した展開例です。
全体の時間や参加人数など状況に応じて変更してください。

時間	項目	内容	留意点
00	はじまり	●入室、講師が研修参加者に自己紹介。	
1'00	導入	●チェックリスト記入 研修の前にP13のパワハラチェックリストを記入してもらう。 ●ホワイトボード等に「パワハラ」と書く ●参加者の意見を聞く Q：パワハラという言葉からどんなことを想像しますか？	★板書例① 「パワハラ」と板書する。 「職場のいじめや嫌がらせ」「職場での無視」など、研修参加者から意見を簡潔に聞く。
3'00	ビデオ視聴前半	●ビデオの「パワハラ編」の3分54秒のところでビデオを一時停止する(DVDの場合、チャプター3の直前)	★ビデオを一時停止し、質問を行って、参加者の意見を聞く。
7'00	①話し合い「パワハラ」する側の心理は？	●参加者の意見を聞く Q：パワハラをする上司の心理をどう思いますか？ ●まとめ パワハラを人権問題であると認識し、何がパワハラか理解することからスタートすると説明。	★板書例② 参加者の意見を板書する。 意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。
16'00	②話し合い「パワハラ」の被害者の心理は？	●参加者の意見を聞く Q：パワハラを受ける人の心理をどう思いますか？ ●まとめ パワハラは、職場の上下関係を利用し、本来の業務を超えて継続的に相手の人格と尊厳を傷つける人権侵害であることを説明。	★板書例③ 参加者の意見を板書する。 意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。

時間	項目	内容	留意点
20'00	③話し合い職場の仲間や企業の姿勢は？	●参加者の意見を聞く Q：パワハラを見ている周囲や会社の姿勢をどう思いますか？ ●まとめ パワハラが職場や企業にもたらす損失は大きい。職場への悪影響や被害者が心身の健康を損なうだけでなく、損害賠償や刑事責任を認めた裁判の判例もあることを説明。	★板書例④、⑤、⑥ 参加者の意見を板書する。 意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。
27'00	ビデオ視聴後半	●ビデオの「パワハラ編」の最後まで上映(DVDの場合、チャプター3から最後まで)	
36'00		●参加者の意見を聞く Q：職場のパワハラを防止するためにはどうすればよいか、あなたの考えを聞かせてください。	★板書例⑦ 「パワハラ」を防止するために必要と考えたことやポイントとなる意見を板書する。 時間があれば、参加者の意見の発表や討議を行う。
40'00	まとめ	●パワハラに関する法務局等公的な相談窓口やパワハラを禁止する関連法令なども紹介しながら、人権擁護委員の役割についても説明する ●参加者の振り返り Q：今回の研修を受けて、パワハラに対する意識はどのように変わりましたか？最初に記入したチェックリストを確認し、振り返ってください。	★相談窓口 人権相談窓口 (全国共通ナビダイヤル) 0570-003-110 ★関係法令は 人権啓発教材「企業における人権研修シリーズ② パワー・ハラスメント」P15に掲載。
60'00	終了		

① パワハラとは…

- 「職場で無視される」
- 「何度も執ようにミスを非難される」
- 「職場のいじめ・暴力」

②

パワハラをする側の心理

- 「教育的指導・愛のムチ」
- 「部下の能力に問題がある」
- 「業績が上がらず、イライラして」

③

パワハラの被害者の心理

- 「仕事だから我慢する」
- 「上司には逆らえない」

⑤

パワハラは人権問題！



⑥

企業の損失

- 人材の流失・職場環境の悪化
- 企業イメージの悪化
- 損害賠償請求

④

職場の周囲の心理

- 「注意すれば自分にも累が及ぶ」
- 「本人にも問題がある」
- 「自分には関係がない」
- 「かわいそうだが我々にはどうにもできない」
- 「あいつ大丈夫かな」

⑦ 対策

相手の立場で考える！

「相手の立場」に立ち、人権意識を持って仕事に取り組む

経営トップが先頭に立った意識改革と相談窓口等、防止体制の確立

職場の人間関係が萎縮しないよう、日頃からコミュニケーションを図る

このビデオは、平成 21 年度に法務省委託で制作された人権啓発教材「企業における人権研修シリーズ」の関連映像作品として制作されました。右のチェックリストはこの冊子にも掲載されています。

ビデオの内容構成一覧

CHAPTER 1 ドラマ「はじまり」 00:00 ~

山本が一本の電話に出たことから「えせ同和行為」が始まる。山本は鈴木に脅され参考図書の購入を承諾してしまう。



CHAPTER 2 解説「えせ同和行為とは」 03:16 ~

えせ同和行為とは、同和問題を口実に、企業や行政機関などに不当な利益や義務のないことを要求する行為であることを解説。



CHAPTER 3 ドラマ「不当請求」 04:46 ~

山本のもとに参考図書と一緒に高額な請求書が届く。そして鈴木が代金の支払いを強要してくる。



CHAPTER 4 解説「えせ同和行為の手口」 07:24 ~

「機関紙・図書等物品購入の強要」をはじめ、様々なえせ同和行為の手口を紹介。



CHAPTER 5 ドラマ「対策」 09:32 ~

山本は上司の中島課長に相談し、一旦は参考図書を購入する方向に傾きかけるが、小島主任がえせ同和行為への断固たる対応を主張し、3人で対策を練る。



CHAPTER 6 解説「えせ同和行為への対処法」 11:02 ~

えせ同和行為への対処法を、えせ同和行為者に対する山本たちの対応を通じてわかりやすく紹介。



CHAPTER 7 ドラマ「対決」 15:16 ~ 18:07

断固とした態度で対応する山本たち。これ以上交渉しても無駄だと知り、鈴木たちは帰っていく。



パート3 えせ同和行為 チェックリスト

同和問題は日本固有の重大な人権問題です。

皆さんはどのくらい同和問題について知っているでしょうか？

また、同和問題に対して、誤った認識を持っていないでしょうか？

まずは、チェックリストで自分の意識を見てみましょう。

- 同和地区に住む人たちにも差別される原因があると思う
- 就職の面接で家族の職業を聞いても問題があるとは思わない
- 採用時に戸籍謄本や抄本を提出することは問題ないと思う
- 友人が同和地区出身だと知ったら正直なところ悩むと思う
- 同和問題を知らない人に、今更教える必要はないと思う
- 結婚や就職に際しては相手をよく知るため身元調査はしても構わない
- 「えせ同和行為」の被害に遭うのはごく稀である
- 同和問題の解決のために企業は不要な本でも買うべきだ
- 「えせ同和行為」への対応では、断固拒否の姿勢は逆効果になる
- 自分は差別をしていないから同和問題とは関係ない
- 同和問題はオープンに議論してはいけない問題だ

*コピーして使用する場合は、A4の場合は160%、B5の場合は140%で拡大コピーしてください。

パート3 えせ同和行為編の 研修展開例



これは、研修時間 60 分を想定した展開例です。
全体の時間や参加人数など状況に応じて変更してください。

時間	項目	内容	留意点
00	はじまり	●入室、講師が研修参加者に自己紹介	
1'00	導入	●チェックリスト記入 研修の前に P19 のえせ同和行為チェックリストを記入してもらおう。 ●ホワイトボード等に「同和問題」と書く ●参加者の意見を聞く Q：皆さんは同和問題を知っていますか？ Q：えせ同和行為とはどんな行為なのでしょう？	★板書例① 「同和問題」と板書する。 ★研修参加者から意見を簡潔に聞く。
3'00	ビデオ視聴 前半	●ビデオの「えせ同和行為編」の9分32秒のところまで一時停止する（DVDの場合、チャプター5の直前）	★ビデオを一時停止し、質問を行って、参加者の意見を聞く。
13'00	①話し合い「同和問題」を理解して「えせ同和行為」を排除する	●参加者の意見を聞く Q：えせ同和行為をどう思いますか？	★板書例② 参加者の意見を板書する。 ★意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。
16'00	②話し合い「えせ同和行為」の被害者の心理は？	●参加者の意見を聞く Q：あなたが担当者としてえせ同和行為に直面したときどう思いますか？ ●まとめ えせ同和行為は、同和問題を口実に「ゆすり」・「たかり」の手法で、企業などに不当な利益を要求する悪質な行為であることを説明。	★板書例③ 参加者の意見を板書する。 ★意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。

時間	項目	内容	留意点
19'00	③話し合い職場の仲間や企業の姿勢は？	●参加者の意見を聞く Q：えせ同和行為に対する周囲や会社の姿勢をどう思いますか？ ●まとめ えせ同和行為に安易に妥協することは被害を大きくするだけでなく、同和問題の解決を阻害することにもつながることを説明。	★板書例④ 参加者の意見を板書する。 ★意見が出ない場合は、講師が指名して、意見を聞く。
24'00	ビデオ視聴 後半	●ビデオの「えせ同和行為編」の最後まで上映（DVDの場合、チャプター5から最後まで）	★えせ同和行為は差別解消の努力を踏みにじる行為であり、勇気を持って排除する必要があることを伝える。
33'00		●ビデオ終了 Q：えせ同和行為を排除するためにはどうすればよいか、あなたの考えを書いてください ●まとめ 同和問題を理解することが、えせ同和行為を排除するスタートになることを説明。	★板書例⑤、⑥ 「えせ同和行為」を排除するために必要と考えたことやポイントとなる意見を板書する。 ★対応のポイントは人権啓発教材 P7～10に掲載
40'00	まとめ	●えせ同和行為に関する法務局等公的な相談窓口や関連法令などを紹介する ●時間があれば、参加者の意見の発表や討議を行う ●参加者の振り返り Q：今回の研修を受けて、えせ同和行為に対する意識はどのように変わりましたか？最初に記入したチェックリストを確認し、振り返ってください。	★相談窓口 人権相談窓口 （全国共通ナビダイヤル） 0570-003-110 ★関係法令は 人権啓発教材「企業における人権研修シリーズ③ 同和問題とえせ同和行為」P15～16に掲載。
60'00	終了		

① 同和問題…

「よく知らない」「既に解決した問題」etc

特定の地区に生まれ育ち、暮らしているというだけで 様々な差別を受けるという
人権問題

② えせ同和行為

同和問題を口実に企業や行政機関などに不当な利益や 義務のないことを要求する行為

③

担当者としてえせ同和行為に直面した人の 気持ち(会社の対応)

「差別だと言われたら反論できず、要求に応じてしまう」

「怒鳴られたり、脅されて怖い」



同和問題に対する誤った認識

④ えせ同和行為は、差別解消のための努力を踏みにじる行為

「えせ同和行為」に安易に妥協することは被害を大きく するだけでなく、
同和問題の解決を阻害することにもつながる

⑤ えせ同和行為を排除するには、

同和問題についての正しい理解が必要!

⑥ 対策

毅然と断る!

経営トップが、
えせ同和行為を
許さないという意思を
社員全員に伝え
会社全体で取り組む

日頃から一人ひとりが
人権感覚を磨き、職場で
えせ同和行為への正しい
対応方法を研修、構築する

法務局など、関係機関に
早期に相談し、
助言や協力を得る

●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、お探しの方、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ご活用ください。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ホームページをご参照ください。

◎人権ライブラリー 財団法人 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

ホームページ <http://www.jinken.or.jp/jinken-library>

クリック

●女性の人権ホットライン(全国共通ナビダイヤル)

ゼロナナゼロのハートライン

電話番号 **0570-070-810**

※PHS・IP電話からは接続できません。

受付時間 平日午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで

●常設人権相談所(全国共通ナビダイヤル)

ゼロゼロみんなのひやくとおぼん

電話番号 **0570-003-110**

※PHS・IP電話からは接続できません。

受付時間 平日午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで

●インターネット人権相談受付窓口

○パソコンからはこちら

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>

クリック

○携帯電話からはこちら

<http://www.jinken.go.jp/soudan/mobile/001.html>

24 時間 365 日相談を受け付けています。



●えせ同和行為を排除するために

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken86.html>

※この人権啓発ビデオは、YouTube の法務省チャンネル (<http://www.youtube.com/MOJchannel>) でもご覧になれます。