

久留米市人権啓発センターを職場での 人権・同和問題研修にぜひご利用ください

職場で人権・同和問題研修を企画するとき「研修は難しい」「資料もないし、誰に講師を頼めば良いかわからない」と感じたことはありませんか。市人権啓発センターでは、研修の内容や方法・講師・資料など、相談をお受けしています。お気軽にご相談ください。

日程調整や事前準備のため、相談はお早めをお願いします。

施設利用のご案内

○人権・同和問題に関する研修企画・講師派遣などの相談

新入社員研修や職場研修に関する相談をお受けしています。事業所において研修会を開催される場合は、センター職員や市に登録されている講師を派遣しています。講師のあっせんにかかる費用は市が負担します。

○人権啓発センターにおける研修

人権啓発センターには、人権資料の展示室があります。展示室を見学される際は、センター職員がご説明します(40分~60分程度。要予約)。あわせて、えーるピア久留米の研修室において、センター職員による研修(60分~90分程度。要予約)を行うことができます。

○人権・同和問題資料(DVD・ビデオ・図書等)の貸し出し

同和問題をはじめ、女性、子ども、高齢者、障害者、外国人など、さまざまな人権問題に関する学習・啓発のためのDVD・ビデオ・図書等の貸し出しを行っています。

◆お問い合わせ・ご相談先

久留米市人権啓発センター
(久留米市諏訪野町1830-6 えーるピア久留米内)
TEL: 0942(30)7500 FAX: 0942(30)7501
E-mail: jinken@city.kurume.lg.jp

人権について考えるパネルの展示や、映像の上映などを行っています



▲常設展示室

- 利用時間: 9時30分~17時
- 入場料: 無料
- 休館日: 月の末日、祝・休日、12月29日~1月3日



<発行元>久留米市

〒830-8520 久留米市城南町15番地3

商工観光労働部労政課

TEL: 0942(30)9046 FAX: 0942(30)9707 E-mail: rousei@city.kurume.lg.jp

2024年2月発行

取り組もう 同和問題をはじめとする 人権問題研修



なぜ、企業は人権問題研修に取り組む必要があるのでしょうか

- 今日、企業活動・職場運営における人権尊重の推進と、人権侵害の未然防止は、「企業の社会的責任」として、国際的にも重要なものとなっています。
- 企業が経営の柱として人権尊重に取り組むことは、顧客をはじめ、地域や社会からの信頼を得ることにつながり、企業の発展に役立ちます。

企業において、経営層を含めた、全従業員の人権意識を高めていくためには、日常業務の中での教育に加え、継続的に人権研修を行っていく必要があります。

同和問題をはじめとするあらゆる人権問題について、一人ひとりが考え、学び続けていきましょう。

国民的課題の「同和問題」とは

人は生まれる場所を自分の意思で選択できません。

しかし、日本には、特定の場所に生まれたことなどを理由に差別されるという重大な人権問題「同和問題(部落差別の問題)」があります。

同和対策審議会答申[1965(昭和40)年]では、同和問題を「日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題」としています。

現在もなお存在する差別

1975(昭和50年、全国の同和地区・被差別部落の所在地などを記載した図書「部落地名総鑑」が発行され、多くの企業が購入していたことが判明しました。企業が社員を採用する際の資料とするなど、この図書により就職における差別が起こりました。

この事件を契機に、久留米地域では企業の社会的責任を果たすため、同和問題の解決に向けて「久留米地区企業内同和問題研修推進委員会」が設立され、公正な採用選考体制の確立及び企業内研修の推進に取り組まれています。

しかし、最近でも、部落地名総鑑が復刻・販売されようとしていたり、それに類する情報がインターネット上に掲載されたりするといった新たな問題が発生しています。

同和問題解決のための法令

このような状況を受けて、2016(平成28)年12月に「部落差別解消推進法」が施行され、相談体制の充実や教育・啓発等を行う責務が規定されました。

また、2019(平成31)年3月には「福岡県部落差別解消推進条例」が改正施行され、結婚や就職に際しての部落差別事案の発生防止の協力を県民と事業所に引き続き求めるとともに、新たに「部落差別解消推進法」の基本理念や諸規定が加えられました。

今後も「人権教育・啓発推進法[2000(平成12)年制定]」や「部落差別解消推進法」などに基づき、同和問題解決のための取り組みを続けていくことが必要です。

人権問題研修の例

| | |
|-----|---|
| 対象者 | 全従業員 |
| テーマ | 同和問題(部落差別の問題) |
| 時間 | 90分 |
| 方法 | DVDの視聴とグループ討議 |
| ながれ | 1. 同和問題とは【10分】 2. 企業と同和問題【15分】 3. 被差別部落の歴史【15分】 4. 部落差別の実態【25分】DVD視聴 5. 同和問題から人権を考える【15分】 6. えせ同和行為への対応【10分】 |

01 目的を明確にする

- ▶ 人権問題研修は、社内における人権尊重の推進と人権侵害の未然防止を目的として実施します
- ▶ 会社の人権尊重の姿勢と、研修の目的を従業員に徹底することが大切です
- ▶ 研修の中で具体的な事例を紹介し、日常の業務の中で人権上の配慮ができていないか、人権上問題ないか、という視点で考える機会となるように実施しましょう

職場での人権問題研修の進め方

テーマをはっきりと、
形式はねらい(目的)に応じて



※職場で人権問題研修を実施するときの例です



06 研修資料を作成する

- ◎内容
 - ▶ ポイントとなる主な項目を簡潔にまとめたもの
 - ▶ 話す内容を文章化したもの
(内容が系統立てて整理され、分かりやすい)
- ◎資料の形式
 - ▶ 紙媒体
 - ▶ スクリーンへの投影など



02 目標を設定する

- ▶ 業務に関わる人権問題を理解し、日常業務に生かす
- ▶ 国際的な人権意識について理解する
- ▶ さまざまな人権問題に共通する人権の基礎知識を習得する
- ▶ 過去の差別事案を風化させない
- ▶ 短時間でも継続して学ぶことで人権意識を高める
- ▶ 人権啓発推進担当者を育成するなど



03 対象者を設定する

- ▶ 全従業員
- ▶ 管理職
- ▶ 新入社員
- ▶ 新任課長、新任主任
- ▶ 業務別の所属員
 - 業務の特性に応じて、業務に関わる従業員を対象とする
- ▶ 各職場の人権啓発推進担当者
 - 職場人権リーダーとして、人事部門だけでなく、各職場の従業員の中から、高い人権意識を持った人材を育成する など



04 テーマを選定する

- ▶ 同和問題 ▶ ハラスメント ▶ 男女平等
- ▶ 外国人 ▶ セクシュアル・マイノリティ
- ▶ 感染症 ▶ 高齢者 ▶ 子ども ▶ 障害者
- ▶ 個人情報・プライバシーの保護についてなど
- ◎ テーマ選定のポイント
 - ▶ 自社に関連する人権問題を選定する
(例) 社会福祉法人 → 被害者・高齢者の人権
 - ▶ タイムリーなテーマを選定する
(例) 法改正などの最新情報に合わせたテーマ
 - ▶ 従業員の関心の高いテーマを選定する
(例) 研修アンケートで関心のあるテーマを聞き取り、次回の研修に取り入れる

05 研修方法を選定する

- ◎ 研修形式
 - ▶ 講義(対面・オンライン)
 - ▶ グループ討議(参加型)
 - ▶ 映像上映
 - ▶ フィールドワーク
 - ▶ ポスター・パネルの掲示
 - ▶ 資料の配布
※ これらを組み合わせると効果的です
- ◎ 外部講師の活用
 - ▶ より専門的な内容や、地域実態を踏まえた内容について理解を深めるのに有効です

