

「誰もがずっと、安心して、暮らせる社会」

- 日本生命グループが目指す企業像-
- 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

本日の内容

- 1.日本生命グループのご紹介
- 2.日本生命の目指す企業像と社会
- 3.日本生命におけるDE&I推進
- 4.全ての人々の人権を尊重する経営
- 5.社内人権研修のご紹介
 - (1) 社内推進体制
 - (2) 2024年度重点取組テーマ
 - (3) 2024年度社内人権研修等体系
 - (4) 主な研修コンテンツの具体内容について
- 6.テーマ別の社内研修教材（資料素材）のご紹介

1. 日本生命グループのご紹介

日本生命グループ

2024.4現在

社名	日本生命保険相互会社
代表取締役社長 社長執行役員	清水 博
創立	1889年7月4日
連結従業員数	85,740名 (うち本社営業職員数 47,937名)
事業所数	支社等 : 108、営業部 : 1,466 海外事務所 : 3、代理店 : 19,162
子会社等	保険および保険関連事業 : 21社 資産運用関連事業 : 60社 総務関連事業等 : 11社

グループ会社等の概要

保険関連事業 21社

グループ各社の強みを生かした商品・サービス・顧客接点の高度化による提供価値の拡大



等

資産運用関連事業（アセットマネジメント事業他）60社

責任ある期間投資家として、ご契約者利益の長期安定的な拡大を目指す



新宿NSビル 大宮ソニックシティ アロマスクエア 等

総務関連事業 11社

ヘルスケアおよびライフサポート関連/特例子会社/人材派遣/シンクタンク/他



等

当社設立の公益財団法人 5社

医療/文化振興/児童・青少年育成/高齢化問題/環境問題への対応



5

2. 日本生命グループが目指す企業像と社会

6

日本生命グループが目指す企業像

“安心の多面体”

「生命保険を中心にアセットマネジメント・ヘルスケア・介護・保育等の様々な安心を提供する安心の多面体としての企業グループ」



7

日本生命グループが目指す社会

人生100年時代。
日本生命グループは、一人ひとりの夢や希望、不安に向き合い、
人・地域社会・地球環境のサステナビリティ向上に取り組み、
「誰もが、ずっと、安心して暮らせる社会」を目指します。



8

3. 日本生命におけるDE&I推進

日本生命におけるDE&I推進（ダイバーシティ推進方針）

ダイバーシティ推進方針

制定日：2017/03/25

日本生命は、永きにわたりお客様を支える社会的使命を全うするため、環境の変化に柔軟に対応しながら社会に新しい価値を提供し、持続的に成長する企業を目指し、ダイバーシティ推進に取り組みます。

- 性別・年齢・国籍・障がいの有無・働き方・価値観・性的指向/性自認等による違いを尊重し、多様な人材の雇用・育成に努めます。
- 多様な視点・個性を受容し認め、相互に学び、高め合い、一人ひとりがその意欲・能力を最大限に発揮できる組織風土づくりを進めます。



性別や年齢、働き方といった外形的な違いのみならず、知識・スキル・経験、価値観等、内面的な違いを含めた様々な多様性を有する人材の活躍を推進しております

日本生命におけるDE&I推進（女性活躍の推進）

上位職登用・任命推進	育成支援	両立できる環境整備									
<p>「女性活躍指針に関する行動計画」における、登用目標</p> <p>①女性取締役比率 ⇒2030年までに30%以上</p> <p>②女性部長相当職比率 ⇒2027年度始までに10%程度</p> <p>③女性管理職比率 ⇒2030年までに30%以上</p>	<p>次世代女性リーダー育成プログラム</p> <table border="1"> <tr> <td>部長</td> <td>社外経営者講演会・意見交換会</td> <td>意見交換</td> </tr> <tr> <td>管理職</td> <td>女性管理職強化プログラム 役員メンター選定 社外派遣 きらめき塾 特別研修</td> <td></td> </tr> <tr> <td>管理職候補層</td> <td>ステップアップ研修(内務職員 課長候補) 社内派遣 きらめき塾研修(内務職員 主任層) 各営業フロント 管理職育成研修</td> <td>社外派遣</td> </tr> </table> <p>☆エリア業務職Campus新設(2023年度) ・全国のエリア業務職同士の交流 ・キャリアビジョンの醸成</p>	部長	社外経営者講演会・意見交換会	意見交換	管理職	女性管理職強化プログラム 役員メンター選定 社外派遣 きらめき塾 特別研修		管理職候補層	ステップアップ研修(内務職員 課長候補) 社内派遣 きらめき塾研修(内務職員 主任層) 各営業フロント 管理職育成研修	社外派遣	<p>【育児と仕事】 ・男性育休100%取得 ⇒2013年度より実施。取得率11年連続100%達成</p> <p>「男性育休+α」取組</p> <p>①出生時育児休業の取得 ②所得日数 連続10日以上 ③16時早帰りはまたは在宅勤務を活用した育児参画デュー設定</p> <p>【介護と仕事】 ・「介護に向き合う全員行動」(2016年度～) ⇒介護と両立しやすい職場環境づくり ⇒ハンドブック・オンラインセミナーを通じた情報提供</p> <p>【病気治療と仕事】 ・「専業主婦制度」の設定 ・オンラインセミナー ⇒がん罹患経験のある職員の経験等から学ぶ</p>
部長	社外経営者講演会・意見交換会	意見交換									
管理職	女性管理職強化プログラム 役員メンター選定 社外派遣 きらめき塾 特別研修										
管理職候補層	ステップアップ研修(内務職員 課長候補) 社内派遣 きらめき塾研修(内務職員 主任層) 各営業フロント 管理職育成研修	社外派遣									

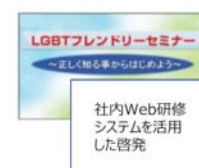
さらなる女性活躍の推進へ

日本生命におけるDE&I推進（LGBTフレンドリー）

(本社ダイバーシティ推進方針より)

「性別・年齢・国籍・障がいの有無・働き方・価値観・性的指向/性自認等による違いを尊重し、多様な人材の雇用・育成に努めます」

当方針のもと、多様な人材が多彩に活躍できる職場づくりを目指しています。



【社内における主な対応・施策等】

- ・LGBTQ+テキストの配布 ・Web研修の実施 ・当事者や有識者によるセミナーやトークセッション
- ・メルマガ配信 ・「NISSAY LGBTQ+ ALLシール」の配布
- ・毎年12月に「LGBTフレンドリーウィーク」を設定
- ・福利厚生制度の一部において、同性パートナーを配偶者とみなす運用実施

【お客様への対応】

- ・生命保険契約の死亡保険金受取人に同性パートナーの指定が可能
- ・加入後の保険契約において、性別変更することが可能

4. 全ての人々の人権を尊重する経営

13

全ての人々の人権を尊重する経営

■【人権方針（全掲）】 ※当社ホームページより

2023.3.25改定

日本生命保険相互会社（以下、「当社」）は、当社の定める経営基本理念のもと、お客様をはじめとする、あらゆる企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、バリューチェーン全体を通じて「安心・安全で持続可能な社会」の実現に貢献していくため、以下の方針を定めます。なお、当方針は、定期的に見直し要否を検討し、必要に応じて見直しを図ってまいります。また、経営会議の諮問機関である「サステナビリティ委員会」と「同和・人権研修推進委員会」の連携を通じ、当方針に基づく人権尊重に向けた取組の高度化に努めてまいります。

1. 国際規範の遵守

- 1) 当社は、国際人権章典や国連グローバルコンパクト、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」など、人権に関する国際規範を支持します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（ラレーフレームワーク）」に基づき、人権を尊重してまいります。
- 2) 当社は、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令等を遵守するとともに、国や地域の法令等が国際的に認められた人権と相反する場合は、それぞれの国や地域の法令等を遵守しつつ、人権を尊重するための方法を追求してまいります。

2. 事業活動全体を通じた人権尊重

- 1) 当社は、事業活動のバリューチェーンのすべてのプロセスにおいて、当社にかかわるステークホルダーの人権を尊重します。また、お客様・従業員をはじめとするすべてのステークホルダー一人ひとりの様々な違いを尊重し、理由・形態を問わず、あらゆる差別・ハラスメントを許さず、児童労働や強制労働・人身取引を認めません。
- 2) 当社は、当社にかかわるステークホルダーの人権が尊重される企業風土・職場環境の醸成に取り組み、事業活動のあらゆる局面において、常に高い倫理観と社会的良識をもって行動し、持続的な成長を目指します。
- 3) 当社は、同和・人権問題に関して、別途定める「同和・人権問題に対する基本方針」に則り、その解決に向けた取組をすすめてまいります。
- 4) 当社は、人権尊重の視点を含むESG要素を考慮した投資取組に取り組んでまいります。
- 5) 当社は、業務委託先をはじめとするビジネスパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを期待するとともに、人権への負の影響を引き起こされている場合には、当社として適切に対応することにより、人権尊重を推進します。

3. 人権デューデリジェンス

当社は、企業活動の様々な場面で起こりうる人権に対する負の影響を継続的に特定・評価するとともに、防止または軽減に努めてまいります。

4. 救済・是正

当社は、人権課題を含めた各種相談や苦情を適切に受け付ける体制整備に継続的に取り組むとともに、企業活動において人権に対する負の影響が生じていることが明らかとなった場合は、救済・是正に向けて適切に対応してまいります。

5. 教育・啓発

当社は、当社のすべての従業員が当方針の実効性を確保するために、適切な教育、幅広い人権啓発に取り組んでいます。

6. 対話・協議

当社は、人権課題の対応について、当社にかかわるステークホルダーとの対話・協議に努めてまいります。

7. 情報開示

当社は、当方針に基づく人権尊重の取組について、当社オフィシャルホームページやサステナビリティレポート等で情報を開示してまいります。

8. グループ全体での推進

当社は、当社グループ会社とも当方針を共有するとともに、人権デューデリジェンスをはじめとする各種取組について、協議・協力し、グループ全体での人権尊重取組の高度化に努めるとともに、当社グループ各社の従業員一人ひとりが、人権尊重に向けた取組を実践してまいります。

14

全ての人々の人権を尊重する経営

■【同和・人権問題に対する基本方針】

当社は、2018年の『人権方針』の策定以前より、下記の「同和・人権問題に対する基本方針」を策定し、取組を進めてまいりました。当基本方針は、現在の人権方針策定後も、その第2条第3項からの引用として内容を維持しており、日々の取組の基礎となっております。

《「人権方針」第2条第3項で定める「同和・人権問題に対する基本方針」》

当社は、同和・人権問題に対して、以下の基本方針のもと、その解決に向けた取り組みを進めています。

同和問題の解決は国民的課題であり、その解決をはじめとして、さまざまな人権に関わる差別をなくすことが企業の社会的責任であることを自覚し、同和・人権問題に対する認識と理解を深めることにより、「差別を排除し、これをさせない・許さない」という企業体質を確立する。

このことは、「社会・お客様の信頼を受けて発展する企業」であり続けるためにも、当社が取り組まなければならない必須の課題であります。この基本方針のもとに、全役員・職員が同和・人権問題に対する認識と理解を深めるよう取り組んでいます。

15

全ての人々の人権を尊重する経営

■【人権啓発に向けた推進体制】

当社は、経営会議の諮問機関である「サステナビリティ委員会」と「同和・人権研修推進委員会」の連携を通じ、人権尊重に向けた取組の高度化に努めるとともに、人権啓発の推進に関する年間の取組計画や重点取組を決定し、全社・グループ全体での人権啓発を推進しています。

<人権啓発（負の影響防止・軽減）取組（例）>

- 全役員・職員が年1回以上の人権研修を受講
 - ・「ビジネスと人権」理解浸透研修
 - ・同和・人権研修、差別・ハラスメント防止研修 等
- 新入職員、管理職向けをはじめとする各種層別研修
- 「人権標語」の募集

<委員会での主な検討・報告事項>

- 【サステナビリティ委員会】
- ・「人権方針」の改定
 - ・グループ全体での意識啓発強化 等
- 【同和・人権研修推進委員会】
- ・人権意識啓発に関する取組テーマ 等

※人権に関する担当部署：人事企画部・人事部

16

全ての人々の人権を尊重する経営

■【人権デューデリジェンスの実施】

<取組の概要とPDCAサイクル>

当社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスを実施しています。

《当社における人権デューデリジェンスのPDCAサイクル》



17

全ての人々の人権を尊重する経営

■【人権デューデリジェンスの実施】

<ビジネスパートナーも含めた当社ビジネスモデルにおける潜在的な人権リスク(例)>

ステークホルダー	人権課題	リスク例	軽減措置の一環として実施した対応
従業員	パワハラ、セクハラ マタハラ（バタハラ） 介護ハラメント	従業員に対する各種ハラメントという形で人権侵害を惹起するリスク	ハラメント防止に向けた教育・啓発や、ハラメントを許さない旨について経営層からのメッセージを発信
お客様	差別、ジェンダー問題 プライバシーの権利 消費者の安全と知る権利	商品開発・保険募集・各種手続きに際し、保険契約者の人権侵害を惹起するリスク	保険・サービス面でのユニバーサル対応の導入。 社外の専門家との対話等を通じ、社会動向等を踏まえた教育・啓発取組を実施
ビジネスパートナー 従業員	強制労働、人身取引、児童労働、賃金の不足・未払、労働安全衛生	ビジネスパートナーの従業員の労働環境等に関する人権侵害に対し責任を問われるリスク	委託先における人権尊重・環境等に関する考え方・取組等を確認するアンケートを実施(年1回)
投融資先	強制労働、人身取引、児童労働、賃金の不足・未払、労働安全衛生 先住民・地域住民の権利 環境・気候変動に関する人権問題	投融資先企業における人権侵害に対し責任を問われるリスク	人権尊重の視点を含むESG要素を考慮した投資判断や企業との対話（ステュワードシップ活動） 対象案件における人権リスク評価を含む、赤道原則の遵守

18

全ての人々の人権を尊重する経営

■【人権デューデリジェンスの実施】

<人権侵害の救済・是正（苦情処理メカニズム）>

当社では、お客様をはじめとするステークホルダーの方々から、人権を含めたさまざまな相談や苦情を受け付けるための体制を整えています。

《受付窓口》

➢ 通報窓口

- 社内通報窓口
- 社外通報窓口（社外弁護士事務所）
- 日本生命グループ共通通報窓口

➢ 当社ホームページ

➢ ニッセイコールセンター

オペレーターによる確認に加え、2022年度から、人権リスクにつながる懸念のあるワードが含まれる申出内容を機械的に抽出可能なシステム対応を実施。人権担当所管にて日々確認。

当社グループが提供する商品・サービスに関し、人権に対して負の影響を与えている事象が生じていることが明らかになった場合には、課題を集約し、適切に対応し、その救済に取り組みます。

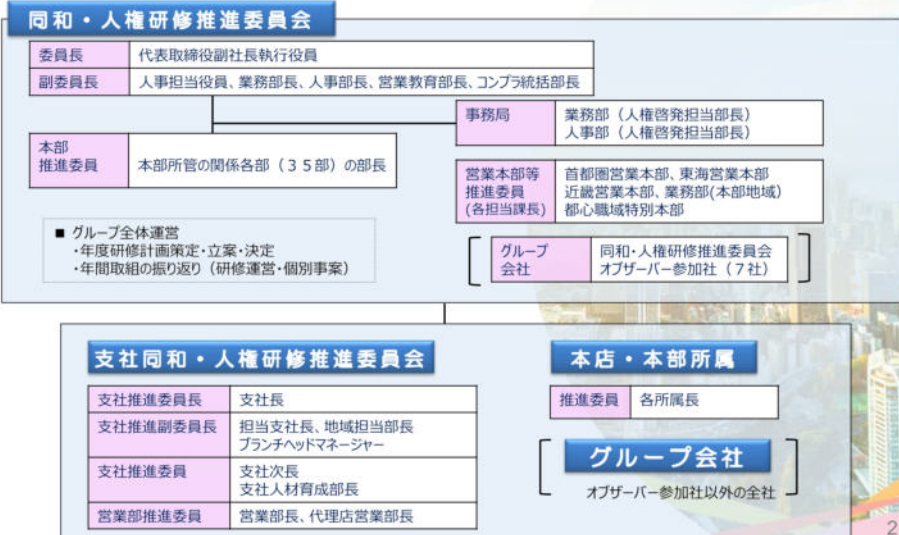
19

5. 社内人権研修のご紹介

20

社内人権研修のご紹介

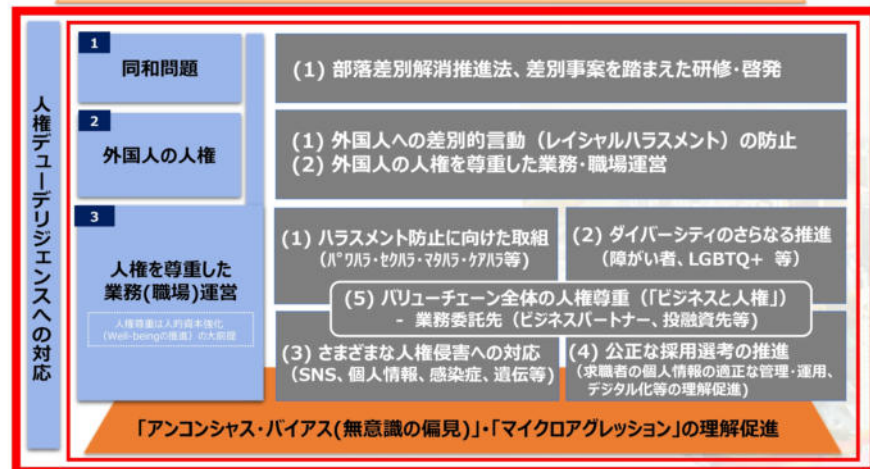
(1) 社内推進体制



社内人権研修のご紹介

(2) 2024年度重点取組テーマ

経営基本理念のもと、お客様をはじめとする、あらゆる企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、バリューチェーン全体を通じて“安心・安全で持続可能な社会”の実現に貢献していく



社内人権研修のご紹介

(3) 2024年度社内人権研修等体系



社内人権研修のご紹介

(4) 主な研修コンテンツの具体内容について

① 支社・営業部

	研修概要	補足
支社同和・人権研修推進委員会（年3回実施）	<第1回> アンコンシャス・バイアス研修 ■講師：(株)リススキル講師 ■概要：アンコンシャス・バイアスの基礎 自身のアンコンシャス・バイアスに気づくためのワークショップ	・市販の動画教材。自身のアンコンシャス・バイアスに気づき、チェックする方式のワークショップが含まれており、基礎習得には最適な教材
	<第2回> ベットワーク研修 ■講師：(一社) 日本ベットワーク普及協会 代表 岩崎 由純 さん ■概要：「元氣・活気・やる気を引き出す言葉のカ〜ハラスメントのない職場づくり」	・ベットワークの基本スキルを学ぶ研修。支社や営業拠点の管理職のマネジメントスキルの向上を企図。ハラスメントの無い職場づくりを目指す。
	<第3回> 人権事例研修 ■講師：社内業務部人権啓発部長 ■概要：実際の事例に基づくケーススタディ	・社内外の個別事案を題材にしてその背景や課題性を理解し、管理職として必要な予防・対処法を学ぶ。
支社推進担当者研修（5月）	「部落問題の今」 ■講師：(一社) 山口県人権啓発センター事務局 事務局 川口 泰司 さん ■概要：ネット環境（SNS含む）等、差別の態様の変化や対策について。	・ネット人権侵害と部落差別の現状を「寝た子」はネットで起こされる!?と題して講義。ネット社会ならではの差別問題の態様・対策を学ぶ。

社内人権研修のご紹介

(4) 主な研修コンテンツの具体内容について

①支社・営業部

	研修概要	補足
営業職員特別研修 (8月)	同和問題 ■概要：部落差別解消を目指す川口さん自身の活動を通じて、部落差別の背景・現状を学ぶ。	・「覆た子を起すな」論ではなく、正しい知識を身に付けることの大切さを説く。
支社人材育成リーダー研修 (9月)	アンコンシャス・バイアス研修 ■講師：(株)リススキル講師 ■概要：アンコンシャス・バイアの基礎自身のアンコンシャス・バイアスに気づくためのワークショップ	・各営業部にて部下を育成する管理職として、支社幹部・営業部長と同教材にて学習。
全国営業職員同和・人権研修 (12月)	アンコンシャス・バイアス研修(予定) ※外部教材を活用した動画視聴による研修を実施する方向で検討中。	・全国一斉研修を実施

25

社内人権研修のご紹介

(4) 主な研修コンテンツの具体内容について

②本部

	研修概要	補足
全部門経営会議 (9月)	「企業経営と人権」 ～生成AIの進化とビジネスと人権の視点をふまえて～ ■講師：近畿大学人権問題研究所主任教授 北口 末広 ■概要：アンコンシャス・バイアスへの気づき日常的なマイクロアグレッションをなくすためにチャットGPT(生成AI)と人権	・例年、秋の全部門経営会議(本部部長クラス以上が出席)で実施される同和・人権研修において、北口先生による特別研修を実施。「企業経営と人権」と題して、時宜に応じた内容の講義をいただいている。
管理職層同和・人権研修 (12月)	「生命保険会社におけるビジネスと人権」 ～課題と取り組み～ ■講師：(株)三菱UFJリサーチ&コンサルティングシニアマネージャー 櫻井 洋介 ■概要：ビジネスと人権とは生命保険業界における人権課題の特定企業事例と最新動向	・ビジネスと人権に関する行動計画で求められる諸対応について、生命保険協会作成の人権対応ハンドブックの内容を中心に学ぶ
部門別人権研修 (11月)	動画教材各自視聴(「必修講座」+「選択講座」) ■テーマについて ・必修講座：「ビジネスと人権」 ・選択講座：「バウハラ」「セクハラ」「プライバシー」「外国人問題」「ジェンダー」等	・過年度の取組において、各部門毎の業務特性との関わりの深いテーマを選択講座として動画教材を準備。(法務省教材等の活用)

26

社内人権研修のご紹介

(4) 主な研修コンテンツの具体内容について

全層向け同和・人権研修(支社・本部内勤共通)

	研修概要	補足
全層向け同和・人権研修 (年2回)	「アンコンシャス・バイアス」研修(全2回) ■講師：大阪企業人権協議会 企業人権協賛センター長 芝本 正明 ■概要：<第1回：7月>アンコンシャス・バイアの基礎<第2回：11月>アンコンシャス・バイアスへの対処	・2024年度の重点取組テーマを踏まえ、アンコンシャス・バイアスおよびマイクロアグレッションの理解浸透を企図するもの。 ・第1回では基礎的部分を中心。定義、特徴、種類、具体例を中心にした内容 ・第2回では、アンコンシャス・バイアスを理解した上での対処法を学ぶことで、日々の実践に役立ていく。

27

社内人権研修のご紹介

(4) 主な研修コンテンツの具体内容について

人権標語取組

	取組概要
人権標語取組 (12月)	<p>《優秀作品表彰状》</p> <p>《所属掲示用ポスター》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■取組時期 <ul style="list-style-type: none"> ・例年12月の人権週間に合わせて実施 ■取組趣旨 <ul style="list-style-type: none"> ・年に一回は、しっかり人権について考えてみよう ■募集範囲 <ul style="list-style-type: none"> ・ニッセイグループ全体 ■選考方法 <ul style="list-style-type: none"> ・各所属からの優秀作品を集約し、「同和・人権研修推進委員会」の本部推進委員(本部部長クラス)による審査を実施。 ■優秀作品 <ul style="list-style-type: none"> ・グループ全体で12作品を選定 ※優秀作品に対しては、社内の「同和・人権研修推進委員会」委員長名の表彰状を授与(表彰状には、本社特例子会社が手すき作業で製造した紙面を使用) ※優秀作品をポスター化して、全所属に掲示

28

社内人権研修のご紹介

(4) 主な研修コンテンツの具体内容について

<ご参考> 主な社外研修参加等の活動実績(2024年度)について

東京・大阪に常駐する社内人権啓発担当を中心に、社外の研修・集会に参加しています。

研修・集会等名	主催等	参加者等
部落解放・人権大学	部落解放・人権研究所	4名(内2名は東京講座)
同和・人権問題啓発講座(入門)	大阪同企連	3名
人権確立社会・全九州研修集会	(実行委員会)	13名
部落解放・人権西日本夏期講座	(実行委員会)	4名
部落解放・人権東日本研究集会	(実行委員会)	2名
多民族共生人権研究集会	多民族共生人権教育センター	7名
同和・人権問題啓発講座(管理職層)	大阪同企連	10名
部落解放・人権夏期講座(高野山)	(実行委員会)	10名
ヒューマンライツセミナー	IMADR	2名
部落解放研究全国集会	(実行委員会)	2名
全国同企連全国集会	全国同企連	8名
人権啓発研究集会	(実行委員会)	2名

29

6. テーマ別の社内研修教材(資料素材)のご紹介

31

社内人権研修のご紹介

(4) 主な研修コンテンツの具体内容について

<ご参考> 生命保険協会作成の「生命保険会社における人権対応ハンドブック」



目次	目次
第1章 「なぜ企業に人権への対応が求められるのか」 4	第7章 生命保険会社に必要な課題と対応 41
1. 人権とは何か 4	1. 生命保険業務における人権意識の考え 41
2. ビジネスと人権の関係性 6	2. 生命保険会社における人権意識の整理 43
3. 関連「ビジネスと人権に関する国連原則」とは 7	3. 生命保険会社において重要と考えられる人権意識の例 46
(1) 国連原則の概要 7	4. 生命保険会社における重要と考えられる人権意識の例 49
(2) 国連原則の目的 7	(1) A社 49
(3) 国連原則の適用 8	(2) B社 50
4. SDGsと人権 9	(3) C社 50
第2章 「企業の人権管理責任と対応」 11	第8章 「ビジネスと人権に関する国際的動向」 53
1. 企業の人権管理責任の基本的な考え方 11	1. ビジネスと人権に関する国際的動向 53
(1) 企業に求められる人権の範囲 11	(1) ビジネスと人権に関する国際的動向の背景 53
(2) 国連原則に照らした人権とは 12	(2) 国連原則の概要 54
(3) 国連原則の適用 12	2. 日本経済の発展的発展 57
第3章 「国連原則が定める3つの原則」 13	(1) 国連原則の目的 57
1. 人権の尊重 13	(2) 人権尊重の原則と人権対応のフレームワーク 58
2. 人権デュー・ディリジェンスの実施 17	(3) 国連原則が定める3つの原則 59
(1) 人権に与える影響の特定・評価 18	第9章 「ビジネスと人権に関する国内動向」 61
(2) 国連原則の適用 19	1. 国連原則の国内動向 61
(3) 国連原則の適用 20	2. 国連原則に関する動向 66
3. 国連原則の適用 25	(1) 国連原則の国内動向 66
(1) 国連原則の適用 25	(2) 国連原則に関する動向 66
(2) 国連原則の適用 26	(3) 国連原則に関する動向 66
(3) 国連原則の適用 26	第10章 「生命の尊重と生命保険会社に関する国際的動向」 69
第4章 「国連原則が定める3つの原則」 28	1. UNDPの「SDG+」と生命保険会社に関する国際的動向のロードマップ 71
1. 人権の尊重 33	2. 生命保険会社における人権意識の整理 74
2. 人権デュー・ディリジェンスの実施 35	3. ビジネスと人権に関する国際的動向への対応 76
3. 国連原則の適用 37	
4. 国連原則の適用 38	
5. 国連原則の適用 40	

※生命保険協会のホームページに登載 <https://www.seiho.or.jp/activity/sdgs/human-rights/>

30

テーマ別の社内研修教材(素材)

【登載している研修教材(素材)一覧】

No.	テーマ	No.	テーマ	No.	テーマ	No.	テーマ
1	企業の人権研修に取り組みの原点	16	在日外国人問題(数値規模)	31	セクハラのない職場を創るための視点	46	ハラスメントをなくすために(4)
2	業務運営上知っておくべき人権課題	17	在日コリアンの歴史理解	32	(1)セクハラをしない(留意点)	47	ハラスメントをなくすために(5)
3	企業の人権尊重責任の範囲の広がり	18	人種の偏見に基づくバリエーション発露例	33	(1)セクハラをしない(言動の事例)	48	障がい者の人権問題(障がい者数)
4	人権デュー・ディリジェンスとは?	19	職場における代表的なハラスメント	34	(1)セクハラをしない(相手の気持ち)	49	障がい者に対する考え方の変遷
5	日本生命の管理職に求められる立場	20	ハラスメントの定義を確認	35	(2)セクハラをさせない(職場づくり)	50	ノーマライゼーションとは?
6	人権懸念事象判明時の3つの初期対応	21	ハラスメントを防止すべき理由(1)	36	(2)セクハラをさせない(意思表示)	51	障がい者雇用と企業の社会的責任
7	差別やハラスメントにつながる構図	22	ハラスメントを防止すべき理由(2)	37	(3)セクハラを見逃さない	52	障がい者への配慮義務
8	他者の視点について(必要な意識)	23	ハラスメントを防止すべき理由(3)	38	SOGI(ソジ)ハラとは?	53	言葉と人権(お客様文書審査)
9	他者の視点について(背景にあるもの)	24	職場におけるパワハラ/ハラの定義	39	LGBTの概念について	54	お客様文書審査のポイント
10	アンコンシャス・バイアスへの対処	25	職場におけるパワハラ/ハラの類型	40	身近なLGBTQ+の人権問題	55	差別語とは?
11	マイクロアグレッションへの対処	26	パワハラ 管理職としての心得	41	マタニティハラスメント(マタハラ)とは?	56	差別表現とは?
12	差別やハラスメントを起こさない構図	27	パワハラを起こしやすい人	42	ケアハラスメント(ケアハラ)とは?	57	不快語・不快表現について
13	同和問題は今なお存在する人権問題	28	パワハラセルフチェック	43	ハラスメントをなくすために(1)	58	レイシャルハラスメントに繋がる言動
14	インターネットの脅威(人権侵害)	29	職場におけるセクハラ/ハラの定義	44	ハラスメントをなくすために(2)	59	差別語・差別表現と不快語・不快表現
15	「産た子を産まない」論に対する考察	30	職場におけるセクハラ/ハラの具体事例	45	ハラスメントをなくすために(3)	60	

32

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ1】：企業が人権研修に取り組む原点

●第2次世界大戦の終戦（1945年）

●日本国憲法（1947年5月3日施行：憲法記念日）

「すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」

●世界人権宣言（1948年12月10日、国連総会で採択）

国内の企業を巡る差別・人権問題
（身元調査による就職差別、「部落地名総鑑」事件）

●国際的な諸法則・規約の整備
⇒企業の社会的責任（CSR）

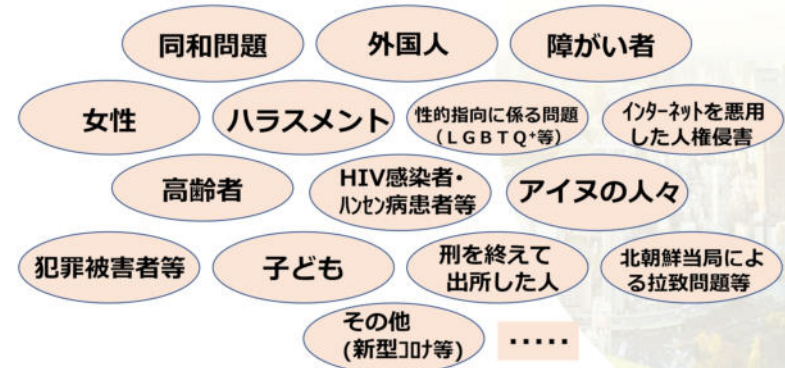
33

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ2】：業務運営上知っておくべき人権課題

「人権教育・啓発に関する基本計画」で掲げられている人権課題を参照

【日本における様々な人権問題】



34

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ3】：企業の人権尊重責任の範囲の広がり

自社やグループ会社内だけでなく、取引先や顧客・消費者（サプライチェーン全体=ビジネスパートナー）にまで及ぶ

【ビジネスパートナーの範囲】



35

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ4】：人権デューデリジェンスとは？

人権侵害(人権リスク)を予防・発見し、救済等の適正な対応をとる仕組み

社内環境としての必要性

-ダイバーシティ&インクルージョンの推進
-お客様本位の経営を通じた、ES・CSの好循環

社会的要請を踏まえた必要性

+
-世界的潮流を踏まえた、国内企業への要請
-社会的規範に対する意識の高まり



36

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ5】：日本生命の管理職に求められる立場

差別・ハラスメントに関する7つの立場 ～立場に中立は無い～

- ① 差別・ハラスメントする人
- ② 差別・ハラスメントをあおる人
- ③ 差別・ハラスメントに同調する人
- ④ 差別・ハラスメントに無関心な人
- ⑤ 差別・ハラスメントに傍観者の立場をとる人

発言、目くばせ、態度

笑う、うなづく

聞こえないフリ、黙っている

差別に関与

差別に加担

- ⑥ 差別・ハラスメントされる人

⑦ 差別・ハラスメントを見過ごさず、なくす立場

= 日本生命の
管理職

37

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ6】：人権懸念事象判明時の「3つの初期対応」

1 **第1報報告**
まずは速やかに本部関係所管に第1報報告

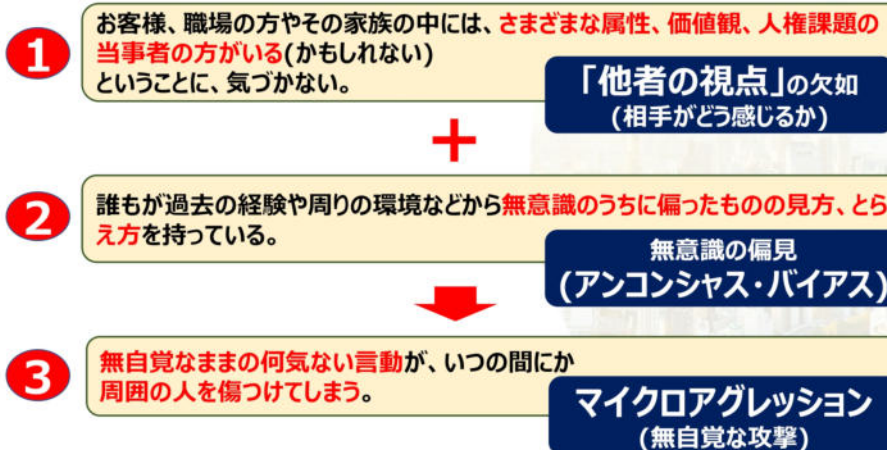
2 **被害者の心情フォローと情報拡散防止対応**
被害者、関係者の心情フォローとともに、被害が拡大しないよう、情報の拡散を防止

3 **事実確認**
関係所管部と連携し、事実確認を行う。

38

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ7】：差別やハラスメントにつながる構図



39

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ8】：「他者の視点」について（必要な意識）

私たちの周囲(お客様・職場・家族など)には、多様な属性、価値観、人権課題の当事者など「さまざまな人」がいる



相手がどう感じるか

「他者の視点」を常にもつことが重要

など

40

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ9】：「他者の視点」について（背景にあるもの）

皆さんに認識しておいて欲しいことは、

- ・LGBTQ+は、日本の人口の約8%~9%とされている
LGBT:電通等民間企業による調査
障がい者：厚生労働省（令和5年度障がい者白書）
在日外国人：法務省（2023年6月末）
- ・障がい者は、約1,160万人※で、日本の人口に占める割合は約9.2%※
（身体の障がい約436万人、知的障がい約109万人、精神障がい約614万人）
※「約1,160万人」は、単純合計。複数の障がいを併せ持つ方もいるため、単純な合計にはならないもの、国民のおよそ9.2%が何らかの障がいを有していることになる。
- ・定住外国人は約322万人で、日本の人口の2.58%

単純に、これら3つの人権課題だけに限っても、
⇒ 合計すると、LGBTQ+、障がい者、定住外国人の合計は、約20%である。

所属員50名の所属では、単純計算で、少なくとも10名以上の方が、当事者としていずれかに該当してもおかしくないということになる。

<参考>
被差別部落の人口
：推計300万人 人口の2.5%
（2003年「国連身分制研究会報告書」香木伸明）

- ①人権課題の当事者は、気づかないだけで、常に周囲のどこかに必ずいらっしゃるということ
- ②当事者の方がいらっしゃる前提で業務運営を行うこと

41

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ10】：アンコンシャス・バイアスへの対処

1 アンコンシャス・バイアス （無意識の偏見）

気づく

- ① 普段から周囲とのコミュニケーション、啓発学習により、相手の考え方、ものの見方を知り、お互いの偏見に気づく
- ② 自分の「当たり前」、「普通は〇〇」、「〇〇であるべき」を疑う

42

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ11】：マイクロアグレッションへの対処

2 マイクロアグレッション （無自覚に誰かを傷つける言葉、態度）

自覚
自制

- ① 自分の言動に対する相手、周囲の「モヤモヤ感（ネガティブな反応）」を感じとる
- ② その気づきを周囲と共有、アップデート

相手や周囲が傷ついたと感じた場合、すぐ「謝罪」

気がついたら、フォロー、声かけ

43

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ12】：差別やハラスメントを起こさない構図

1 アンコンシャス・バイアス （無意識の偏見）

気づく

2 マイクロアグレッション （無自覚に誰かを傷つける言葉、態度）

自覚
自制

人権
尊重

背景

社会の多様性進化/人権関連法整備を踏まえ
「相手がどう感じているか」
（「他者の視点」）の重要性の高まり

理解
認識

44

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ13】：同和問題は今なお存在する人権問題

第1条 目的 （部落差別解消推進法 2016.12.16 施行）

この法律は、**現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている**ことを踏まえ、

全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

第2条 基本理念

第3条 国及び地方公共団体の責務

第4条 相談体制の充実

第5条 教育及び啓発

第6条 部落差別の実態に係る調査

45

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ14】：インターネットの脅威（人権侵害）

知らない事は、まずネット検索

デマや偏見、差別を助長するようなサイトほど
アクセスが多く、検索の上位に出現。

つまり正しい情報が検索の上位にあるとは限らない。

悪いことに、**上位10位くらいまでを見て
確認したつもりで…**

本人に正しい知識がなければ、誤った情報や悪意に満ちた
偏見を信じてしまう。
「寝た子はネットで間違っ起こされる！」

46

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ15】：「寝た子を起こすな論」に対する考察

「寝た子を起こすな」論

「同和問題を知らない人は、知らないままの方がよい。そっとしておけば、いずれこの問題を知らない人ばかりになり、物理的に差別する人はいなくなるハズ。」

□誰でも生まれた時から部落に対して、差別的な予断や偏見を持っている訳ではないが、**成長の過程で差別的な誤った情報を与えられ、「間違っ起こされる」ことが多い。**

□特に現在は、インターネットによって「誤った内容で起こされる」ことが大きな問題になっており、様々な差別問題の温床に。

本社のスタンス

同和問題に対する正しい知識を習得し、差別を見抜く感性を身に付けることにより、同和問題のみならず、他の様々な人権問題も同じように理解・対応できるようになることを目標

47

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ16】：在日外国人問題（数量規模のまとめ）

多民族化する社会

日本には、どれくらいの数の
外国人と外国にルーツを持つ人がいるのか？

- ① 在日外国人人口 （法務省発表）
2023年6月末の外国人登録者は、**322万3,858人**（2.6%⇒38人に1人）
(1) 中国 788,495人（構成比24.5%）(4) フィリピン 309,943人（構成比9.6%）
(2) ベトナム 520,154人（構成比16.1%）(5) ブラジル 210,563人（構成比6.5%）
(3) 韓国 411,748人（構成比12.8%）(6) ネパール 156,333人（構成比4.8%）
- ② 1952年～2022年の間に日本国籍取得が許可された人の累計 （法務省発表）
59万2,545人（0.48%⇒207人に1人）
- ③ 国際結婚の状況（2021年）
（厚生労働省 人口動態調査 人口動態統計 確定数 補報） **3.3%⇒30組に1組は国際結婚**
- ④ ダブル/ミックスルーツの子どもの出生状況（2021年）
（厚生労働省 父母の国籍別により出生数の年次推計） **2.1%⇒47人に1人はダブル/ミックス**

48

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ17】：在日コリアンの歴史理解

外国人登録者数
(2023年6月末)

約322万人
(総人口の2.58%)

- ①中国 78.8万人
- ②ベトナム 52.0万人
- ③韓国・朝鮮 41.1万人
(内 特別永住者※28.4万人)
- ④フィリピン 30.9万人
等々

在日コリアンの歴史

在日韓国・朝鮮人の人たちは日本と朝鮮半島を巡る歴史の中で、**日本に来ることを余儀なくされた人々とその子孫**である。

その人々は韓国併合（1910年）以降、1952年まで日本国籍とされていたが、以後日本国籍を失った。

国籍条項により戦後長らく公的制度の対象外とされ、公務員への採用や民間企業への就職も同様の理由で殆ど扉が閉ざされていた。

また、日本統治下に於ける創氏改名政策により、戦後も差別を避けるために**日本風の名前を使うことを余儀なくされたり**、市民生活のさまざまな場面において差別を受け続けてきた。

49

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ18】：人種的偏見に基づくハラスメント発言例

☆こんな発言を、言ったり・聞いたりしたことはないでしょうか？

- 相手の同意を得るために「同じ日本人として～」「日本人なのだから」等と言った・聞いた。
- 「〇〇さんは、外国人（〇〇人）らしくない/いかにも外国人（〇〇人）らしい」と言った・聞いた。
- 外国の食べものについて、「そんなものも食べるの?」と言った・聞いた。
- 本人がいない前で「〇〇さんは、実は〇〇人」という話をした・聞いた。
- 「〇〇さんは外国人(〇〇人)だから、自分(日本人)とは考え方が違う」と言った・聞いた。
- 「〇〇国(〇〇人)のことが気に食わない、嫌いだ」等と言った・聞いた。

50

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ19】：職場における代表的なハラスメント

日本労働組合総連合会〔連合〕による「ハラスメントと暴力に関する実態調査」から

◆職場でハラスメントを受けた・見聞きしたことがある人は5割半ば。
パワハラが45%と最も多く、次いでセクハラが41%。

内容	%
パワハラ	45.0
セクハラ	41.4
ジェンハラ	25.4
マタハラ	21.4
ケアハラ	19.8
SOGIハラ	13.7
該当なし	43.8

いずれかを受けた・見聞きした人
56.2%

内容	%
仕事へのやる気の喪失、ミス・トラブルの増加	47.2
心身に不調をきたした	33.1
夜、眠れなくなった	19.3
退社・転職	18.9
自分が価値のない存在と感じた	15.7
仕事を短期間休んだ	14.6
仕事を長期間休んだ	7.1

ジェンハラ：ジェンダーハラスメント。性に関する固定観念や差別意識のもとづく言動。「男のくせに」「女なのに」等。

(2017年 日本労働組合総連合会〔連合〕による「ハラスメントと暴力に関する実態調査」から)

51

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ20】：ハラスメントの定義を確認

「ハラスメント」とは、いろいろな場面での「嫌がらせ・いじめ」を言う。その種類は様々だが、他者に対する発言・行動等が、行為者本人の意図には関係なく、

- 相手を不快にさせたり
- 尊厳を傷つけたり
- 不利益を与えたり
- 脅威を与えること

を指します。

何より理解しておかないといけないことは、ハラスメントは、コンプライアンス問題であることはもちろん、**「人権侵害」であり**
相手 および 自分のキャリアと組織のリスク となり得る
ということです。

52

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ21】：ハラスメントを防止すべき理由(1)

○企業活動における人権尊重の取組の重要性

- ◇企業に人権尊重を求める声が高まっており、「ビジネスと人権」の取組は日々重要性を増している。
- ◇企業が、取引先に対しても、「人権問題が起きていないか調査+人権問題に適切に対応するよう要請」する時代。

⇒人権対応に問題があると、取引停止の可能性も

○全ての事業主はハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じる法律上の義務がある

- ※セクハラ、マタハラ・パタハラ・ケアハラ、パワハラ全てについて
- ※パワハラについて、中小企業は2022年4月1日より法的義務化

⇒ハラスメント防止措置を講じていない場合→労働局による企業名公表

53

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ22】：ハラスメントを防止すべき理由(2)

【ハラスメントにより生じるリスク1/2】

損害賠償の金額が上昇しています。

- ① 被害者からの訴訟リスク・金銭上の損失
ハラスメントの行為者だけでなく会社も連帯して法的責任（損害賠償責任）を問われ得る（数十万円～1000万円を超えるケースも）
※被害者が精神疾患・自殺に至るケースもあり
- ② 行為者・会社のレピュテーションの失墜（SNSですぐ拡散）
- ③ 有用、有能な人材の流失
行為者：懲戒処分（懲戒解雇含む）、人事上の措置（降格等）、退職
被害者：休職、退職
- ④ 被害者・周囲の従業員のやる気・生産性の低下
- ⑤ ハラスメントの行為者に対する刑事責任

54

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ23】：ハラスメントを防止すべき理由(3)

【ハラスメントにより生じるリスク2/2】

<パワーハラスメントの場合>

- ・ 傷害罪（刑法204条）：15年以下の懲役または50万円以下の罰金
- ・ 暴行罪（刑法208条）：2年以下の懲役もしくは30万円以下の罰金または拘留もしくは科料
- ・ 脅迫罪（刑法222条）：2年以下の懲役または30万円以下の罰金
- ・ 名誉毀損罪（刑法230条）：3年以下の懲役もしくは禁錮または50万円以下の罰金
- ・ 侮辱罪（刑法231条）：1年以下の懲役若しくは禁錮若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料
(2022年7月7日より法定刑を引き上げ)
- ・ 強要罪（刑法223条）：3年以下の懲役

<セクシュアルハラスメントの場合>

- ・ 強制わいせつ（刑法176条）→6ヶ月以上10年以下の懲役

事例：元取締役営業部長が、カラオケ店で部下（20代女性社員）を無理矢理抱き寄せ、胸や尻を触った
→強制わいせつ罪。懲役2年、執行猶予4年の有罪判決
(大阪地判平成26年2月7日)

55

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ24】：職場におけるパワハラの定義

「職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

その雇用する労働者の

- ③ 就業環境が害されること」

⇒労働施策総合推進法に規定

⇒事業主にパワハラ防止措置を義務づける（30条の2第1項）

56

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ25】：職場におけるパワハラの種類

＜6つの行為類型＞

		業務との関係性
1	身体的な攻撃 ・殴打、足蹴りを行うこと。 ・相手に物を投げつけること。等	犯罪であり業務ではない
2	精神的な攻撃 ・人格を否定するような言動 ・相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動 ・他の労働者の面前における大声での叱責 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責 等	業務には不必要なこと
3	人間関係からの切り離し ・仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離 ・同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる 等	業務上の適正な指導との線引きが容易でなく、各企業・職場で認識をそろえ、適正な業務範囲がどこまでかを明確にすることが望ましい
4	過大な要求 ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。等	
5	過小な要求 ・管理者である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること ・嫌がらせのために仕事を与えないこと。等	
6	個の侵害 ・職場外でも継続的に監視したりすること。 ・了解を得ずに他の労働者に暴露すること。等	

57

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ26】：パワハラ 管理職としての心得

＜管理職としての心得＞

そもそも上司は、部下を指導・注意する際に、**適切な言辞を選ばなければならない注意義務がある。**

どのような職場においても、部下の人格をいたずらに傷つける言動は無論のこと、**粗暴な言葉遣いや相手の意に反する不用意な発言の反復継続は避けるべきである。**

パワハラ申し出があるのに適切に対応しなかったため更に被害が大きくなった場合は、**企業の安全配慮義務違反が問われる事態も起こる。**

被害者が深刻な精神的ダメージを被って、**通院・入院等の事態になっている場合は、明らかに他の要因によるものがなければ、たとえ適正な業務の範囲の指導等と主張しても不当な行為と認定される可能性は高い**（事実上の挙証責任の転換）

58

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ27】：パワハラを起こしやすい人

＜パワーハラスメントを起こしやすい人＞

- **自分の価値観・判断が絶対に正しいと思い込んでいる人**
- **他人の意見に耳を傾けない人**
- 「それは違う」「でも・・・」など、**相手を否定するコミュニケーションから始める人**
- **負の感情をコントロールできない人、感情の起伏が激しい人**
- **自分のミス絶対に認めない人、「ごめんなさい」が言えない人**
- **部下の失敗やミスの責任をとらない人、保身に走る人**
- 「余計な一言」や「嫌味」が多い人
- **自分の持つ「パワー」に無自覚な人**

59

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ28】：パワハラセルフチェック

【自身のマネジメントスタイルのチェック】

- 自分が間違っていたとしても、部下に対して謝ることはない。
- 自身が指示をした際に、部下や年下の人から意見や口答えをされるとイラッとす。
- 部下が失敗したり、誤っている時には、ハッキリ厳しく指導をすることで、部下は育つと思う。
- 目標未達の部下に対して、さらに高いノルマを与えて、そのプロセスの中で成長させることができると思う。
- 業績のためであれば、夕刻に指示を出し、明朝の結果を求めることもやむを得ない。
- 人前かどうかを気にせずその場で叱責することで、叱責の効果が増すと思う。
- 徹底をするために、同じことで何度も叱責を重ねることがある。
- 時間を問わずメール等を活用して指示・指導を繰り返す事で相手に重要性が伝わると考えている。
- 「[カヤロー]」「のろま」などの暴言も、使うタイミング等考慮すれば一定の効果もあると考えている。
- 「辞めてもいいんだぞ」「クビになるぞ」といった恫喝も、時には必要だと考えている。
- 指導の中で、執拗な詰問を繰り返す、追い込むことで、指導の徹底を図っている。
- トップがしっかり目を光らせて指導をしないと、部下は十分に働かない気がする。

日々のマネジメントスタイルがもたらす負の影響

【部下の状況・職場環境面からのチェック〜予兆】

- 自身の説明や判断に誤りがあっても部下からの指摘が無い。
- 支社幹部会での他の支社幹部からの自由闊達な発言がない。
- 幹部会席上で議論が捗らず、沈黙の時間が発生し、上司の判断・発言を待つ雰囲気強い。
- 執行計画策定の場面では、判断・決定よりも、起案段階から自身が口を出さないと進まない。
- 部下からの報告の大半は、良い報告である。
- 部下や組織員に状況をヒアリングしても、具体性のあるマイナスの報告は殆ど無く、『頑張ってます』『大丈夫です。』のような上向き基調の意見が多い。
- 部下や組織員の表情に明るさや闊達さが減った気がする。
- 不振の営業所長と懇談をした際、叱責や指示を待つ態度が目立ち、営業所長としての対応策がなかなか出てこない。
- 朝の支社フロアの雰囲気が暗くあいさつの声が聞こえてこない。

60

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ29】：職場におけるセクハラの定義

「職場で行われる相手の意に反した性的な発言や行動により、労働者の対応によって、労働条件について不利益を与えたり、繰り返すことによって、就業環境を悪化させること」
（男女雇用機会均等法11条1項）

<「職場」とは？>

- 業務を遂行する場所（業務時間外・職場の外も該当）
- 顧客の自宅 ●取引先事務所等 ●親睦会の宴会等

⇒ **ポイントは、「職場の人間関係が続いているかどうか」という点**

<「労働者」とは？>

- 被害者：職員、スタッフ、派遣社員、取引先業者※、内定者、男女を問わず
 行為者：事業主（及びその役員）、事業主が雇用する労働者（派遣労働者、内定者を含む）
 取引先等※の他の事業主、及びその雇用する労働者顧客・利用者、患者及びその家族、学校における生徒 等

※行為者は事業主自ら雇用する労働者とは限られない。自社従業員が取引先等外部の第三者から被害を受けた際には、取引先への事実関係確認の協力や、再発防止への協力を求めることが義務付けられている

<「相手の意に反した」とは？>

相手方の意に反する = 平均な労働者の感じ方を基準に判断
 ※「同意」の有無の認定は非常に難しい
 →その立場、人間関係、その場の雰囲気などから、あからさまには拒絶できないものであることを理解する

※優越的な関係が存在する当事者間では、「同意」は成立しない

<「性的な発言や行動」とは？> （裁判で違法とされた例）

- 身体への不必要な接触（髪をなでる、肩を抱き寄せる、手や腕を触る、等）
- 強制わいせつ行為、強姦行為
- 食事やデートへの執拗な誘い、性的な関係の強要

61

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ30】：職場におけるセクハラ具体事例

<言葉によるセクハラ> 性的な言葉や冗談、侮辱的なコメントなどを

- 性的な内容を含んだ冗談やジョーク
- 相手の性的な特徴や私生活、性的経験についてのコメントや質問
- 女性に関する侮辱的な発言
- 意図的に性的な噂を流す
- ハラスメント研修をバカにしたり、茶化したりする発言

<電子的なセクハラ> 電子メールやテキストメッセージなどの電子的な手段で行われるセクハラ行為を指します。

- 電子メールやチャットツールを使用して、性的なメッセージや画像を送信
- ソーシャルメディアやオンラインプラットフォームを通じてのセクシャルハラスメント
- オンラインストーキング（電子的な手段を使って、相手を追跡する行為）や嫌がらせ行為

※オンライン上のコミュニケーションにおいても、職場環境を悪化させる可能性があります。

<視覚的なセクハラ> 視覚的な手段を使用して、他者を不快にさせる行為を指します。

- 露骨な視線や視線での全身のチェック
- 性的なポスターや画像を掲示
- 不適切な服装や露出の強い衣装

<肉体的なセクハラ> 身体的な接触や行動によって他者を不快にさせる行為を指します。

- 不要な身体接触
- 非適切なタッチや、身体的な接触

※肉体的なハラスメントは、被害者の身体的な尊厳を侵害し、心理的な苦痛や不安を引き起こす可能性もあります。
 ※相手の同意を得ずに身体に触れたり、不適切な動作をすることは、他者のプライバシーと尊重を侵害します。

<権力を利用したセクハラ>

- 組織内の権力関係を背景に、上司や管理職が、部下や従業員に対して性的な要求や嫌がらせをする行為を指します。
- 男進や昇給の取引
- 業務やプロジェクトへの参画
- 報復や嫌がらせ⇒要求を断った報復

※権力を利用したセクハラは、被害者に対して精神的な苦痛や恐怖を与えるだけでなく、キャリアの発展や仕事の環境にも深刻な影響を与える可能性があります。
 ※組織内の不平等な権力関係に基づいて行われるため、被害者は報復や仕事への悪影響を恐れて黙ってしまうことがあります。

<注意のポイント>

- ①加害者・被害者ともに男女を問わない（同性間、性自認、性的指向）
- ②加害者、被害者の上下関係を問わない

62

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ31】：セクハラのない職場をつくるための視点

3つの視点

(1) セクハラをしない

(2) セクハラをさせない

(3) セクハラを見過ごさない

63

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ32】：（1）セクハラをしない（留意点）

日常の何気ない言動に注意

★「性的な噂を流す」こともセクハラに

★ セクハラは性別を問わない

- ・「男性から女性」「女性から男性」の異性間で
- ・「女性から女性」「男性から男性」の同性間で
- ・LGBTQ+の人に対して（※LGBTQ+は後掲）

★プライバシーに関する話題も、セクハラに該当することが…

あなたがセクハラ行為者になる可能性も！

64

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ33】：（1）セクハラをしない（言動の事例）

同性間でも・異性間でも

- 「あの子は遊んでいるらしい」と噂する
- 「ちゃんづけ」「女の子」「男の子」「おばさん」「おじさん」等と呼ぶ。
- 「結婚はまだか」「子どもはまだか」と聞く。
- ダイエットに関する質問「やせたの？」「肥ったの？」と聞く。
- 必要以上にプライベートに踏み込む。興味本位の質問をする。
- ひげ、頭髪、身長・体型について茶化する。
- 飲み会などで、恥ずかしい格好を強要する。
- 性的な経験を無理に聞き出す。
- 「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動を行う。性的性質の言動。 等

65

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ34】：（1）セクハラをしない（相手の気持ち）

◎相手の感じ方が重要

- ・相手の気持ちや立場を尊重
- ・勝手な思い込みをしない…「これくらいなら」は **×**
- ・不快に感じるかどうかは個人差
…親しさの表現のつもりでも、相手が不快に思うことも。



- ◎相手が必ず「**NO!**」と言えるとは限らない。
また、相手が「No!」と言わないからといって、
相手が受け入れている訳ではない。

66

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ35】：（2）セクハラをさせない環境づくり

セクハラが起こる環境をつくらない

★以下のお申し出については、お断りする。

1. 個人の連絡先をお知らせすること
(電話番号・メール・LINE等)
2. 個人的な飲食等のお誘いを受けること
3. お客様の車に同乗すること、私たちの車へ同乗いただくこと
4. お客様お一人のお部屋・事務所等に一人で入ること

67

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ36】：（2）セクハラをさせない（意思表示）

セクハラが起こる環境をつくらない

自分の気持ちを明確に出す → **NO!**の意思表示

アサーティブな態度での表現

「相手を尊重しながら、率直に、対等に、自分の要望や意見、気持ちを伝えていく」という態度を「アサーティブな態度」と言います。

ハッキリ・キッパリと**NO!!**の意思表示

68

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ37】：（3）セクハラを見過ごさない

セクハラにあったら！

一人で抱え込まない

身近な上司・所属長に相談する

セクハラを見かけたら！

注意を促す

上司・所属長に相談するようアドバイス

69

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ38】：SOGI（ソジ）ハラとは？

好きになる人の性

性的指向：

Sexual Orientation

自分がどの性別か

という認識

性自認：Gender Identity

に関連して、

SOGI（ソジ）ハラ スメント

- 差別的な言動や嘲笑
 - いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせ
 - 望まない性別での学校生活
 - 心の性が一致しない学生に戸籍上の性の制服を強要
 - カミングアウトしたことなどを周囲に言いふらす※
- 等の行為

※カミングアウト(告白)したことを、本人の了解なしに、他人に暴露(アウティング)することは、絶対にダメです!!

70

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ39】：LGBTQ+の概念について

「LGBTQ+」 = 性的少数者（性的マイノリティ）
を総称することば

※ 「LGBT」⇒「LGBTQ」と発展し、LGBTQ+と表現されるようになりました。
『+』の部分は、LGBTQに含まれないその他の性的指向や性自認を表します。

L	レズビアン	女性の同性愛	性的指向
G	ゲイ	男性の同性愛	
B	バイセクシュアル	両性愛	
T	トランスジェンダー	割り当てられた性別との違和	性自認

Q（Questioning クィスチョニング または Queer クイア）
= 自分の性について定義づけできない

71

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ40】：身近なLGBTQ+の人権問題

○どれくらいの人がいるのか？

民間団体の調査によると、労働生産人口の約10%におよぶと推定され、
学校40人クラスであれば、3人くらいはいることになります。
(電通グループ「ダイバーシティ」：9.7%(2023年調査)、博報堂DYグループ 10.0%(2019年調査))

↓
とても身近なことなのです。

○何が問題なのか？

LGBTQ+などの性的マイノリティについては、正しい知識がなく、
また、正しい理解がされていないことで、何気ない言動により、
身近で傷ついている人がいるかもしれない。

72

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ41】：マタニティハラスメント（マタハラ）とは？

妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したことを理由として、不利益な取り扱いを受けたり、上司・同僚から就業環境を害する言動を受ける事。

<一般的に、マタハラに該当する言動の実例>

- 「休めていいよね。」
- 「自己中（心）」「迷惑なんだけど」
- 「妊婦でも特別扱いはしない」
- つわりがひどくて点滴をしながら生活していた時に、「本当に仕事する気があるのか！」と恫喝された。

73

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ42】：ケアハラスメント（ケアハラ）とは？

両親や親族などへの介護が必要な者が「育児・介護休業法」にある介護休暇を取得、あるいは取得しようとするを受けてしまうハラスメント。

<一般的に、ケアハラに該当する言動の実例>

- 「たびたび休まれたんじゃ仕事にならない。」
- 「正社員を続けられたら困るから、非正規社員になってもらうしかない。」
- 「プライベートな事情を会社に持ち込むな。」

74

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ43】：ハラスメントをなくすために（1）

【よく見られる問題点】

- ① 管理サイドの管下従業員の意識の違いについての認識が不足しているにもかかわらず、これを放置
- ② ハラスメントの兆候があるのに、これを見逃す、または気に留めない
- ③ **（初動）対応のまずさ**

★ 判例でも事業主の事後対応のまずさを**事業主の責任の1つ**として認定している例は少なくない

- 問題を軽く扱う
- 個人間のプライベートな問題としてとらえる
→当事者間で内々に解決すべく、秘密裏に処理しようとする
- 実態の把握等の対応が鈍く、被害者の精神的負担が増加する
- 調査もせず被害者にのみ我慢を強いる解決方法をとる

75

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ44】：ハラスメントをなくすために（2）

【ハラスメント防止のためにできること・すべきこと】

- ① 自らハラスメントをしない（社内、社外問わず）
 - ・自分の言動を客観視してみる
 - ・部下は上司の言動を拒絶できない
- ② **上長・出向者であることが「パワー」であり「圧」であることを自覚する**
- ③ 人の嫌がることはしないー相手の立場になって考える
同時に、自分の感じ方は相手とは違うかもしれないという謙虚な気持ちも持つ
- ④ 仕事で知り合う人は、職場の関係でしかない（友達ではない）
→職場における公私混同はしない
= 職場の人間関係に個人的な利害・感情を持ち込まない
自分の価値観の押し付けや、相手の人格否定はしない

重要ポイントです。

76

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ45】：ハラスメントをなくすために（3）

【ハラスメント防止のためにできること・すべきこと】

- ⑤ 上司は部下に対する**指導・監督責任**があり、部下は、**社会人として、業務上の注意や指導、他人との接触により生じるトラブルに対する受忍義務**がある

⇒ 上司からの注意や指導が不快だったからといってパワーハラスメントになるわけではない

⇒ 「業務上必要かつ相当な範囲の言動」であればパワーハラスメントには該当しない

⑥ 相談窓口に相談する

- ・外部の第三者から不快な言動を受けた場合でも相談してよい
- ・自分が被害者でなくても相談してよい
- ・他の人から相談を受けたら、相談窓口に行くように勧める

77

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ46】：ハラスメントをなくすために（4）

【ハラスメント防止のためにできること・すべきこと】

- ⑦ 飲み会では**理性を失わず、仕事の延長と意識する**
(セクシュアルハラスメント防止の観点から)

- ⑧ **行動・プロダクトに焦点を当てて具体的に毅然と注意する**
(パワーハラスメント防止の観点から)

- －**人格攻撃、人格否定**となるような発言はしない
- －注意の態様にも留意（**大声、威圧・威嚇**するような態度・言動）
- －間接的な言動にも注意（**ため息、独り言、物に当たる、舌打ち**、等）
- －暴力は厳禁（会議中テーブルの下で足蹴り、等）

- ⑨ **上司・同僚は、妊娠・出産・育児・介護について否定的な言動はしない**

妊娠・育児・介護中の従業員はできる範囲で仕事を一生懸命やり、周囲に対する感謝の気持ちを持つ

(マタニティハラスメント・ケアハラスメント防止の観点から)

78

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ47】：ハラスメントをなくすために（5）

【ハラスメントに関する相談を受けたら】

- ◇ **まずきちんと話を聞き、相談者の話を受け止める**
 - ・なぜ相談されたのか考える＝信頼しているから
 - ・お説教したり、口止めしたりしない
 - ・何が起こったのか、具体的な事実を確認する
- ◇ **一人で抱え込まない、無理矢理一人で対応・解決しようとしな**
⇒他部門（人事・相談窓口等）と連携する
- ◇ **被害者のプライバシーに十分配慮する**
被害者は、相談、申立を行ったことによる加害者からの報復を非常に恐れている（⇒被害者の見えないところで勝手に動かない）
- ◇ **被害者の精神状態に十分配慮する**

ずさんな対応が、取り返しのつかない大事件に発展します。
慎重・丁寧な対応が大事です。

79

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ48】：障がい者の人権問題（障がい者数）

- ・日本における障がい者は、**約1,160万人**※

- － 身体障がい 約436万人
- － 知的障がい 約109万人
- － 精神障がい 約614万人

で、**人口に占める割合は国民の約9.2%**※

※「約1,160万人」は、単純合計。複数の障がいを併せ持つ方もいるため、単純な合計にはならないもの、国民のおよそ9.2%が何らかの障害を有していることになる。

＜厚生労働省「令和5年度 障がい者白書」による＞

80

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ49】：障がいに対する考え方の変遷

従来の考え方（医学モデル）

障がいは、その人が克服すべき、個人的問題



現在の考え方（社会モデル）

障がいのある人が、障がいのない人と同じようにできない社会環境であることが「障がい」

81

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ50】：ノーマライゼーションとは？

障がいがあるままでも、障がいのない人と何ら遜色なく、日常生活を送れるような、生活環境や条件を社会的に整備すること。



様々なバリアを取り除くこと

- ① 物理的バリア
- ② 制度的バリア
- ③ 文化・情報上のバリア
- ④ こころのバリア

82

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ51】：障がい者雇用と企業の社会的責任

障害者雇用促進法

【障害者法定雇用率】 ※2024/4月に2.3%から2.5%へ変更
2026/7月には2.7%に引き上げ

民間企業 2.5%（※）

日本生命の法定雇用率は、
2024年6月1日現在 2.72%

企業の社会的責任

企業の評価

83

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ52】：障がい者への配慮義務

障害者差別解消法 <2016年4月施行>

不当な差別的取扱いの禁止

「障がいを理由として、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりすることは禁止。」

合理的配慮の提供

「障がいのある人から何らかの配慮を求められた場合には、負担になりすぎない範囲で、社会的障壁を取り除くための合理的な配慮が求められる。」

84

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ53】：言葉と人権（お客様宛文書の視点から）

① 2001年度から、お客様宛文書を全件審査

② 不快な表現を使わない（差別語は一切使用禁止）

・文書のみならず、会議・職場等での不快な表現は使用しません
（「手短に」「足がない（車・交通手段がない）」「白い目で見る」等、
身体的な比喻表現・慣用句で、障がいのある人に不快感・
疎外感を与えかねない表現を使用しない）

③ 差別を助長しかねない「科学的根拠のない迷信
や慣習」に関する表現を使わない

・六曜カレンダー（「仏滅」「大安」といった六曜を掲載したもの）
は一切使用しません
・「血液型性格判断」等は使用しません
・“だるま”の目入れ等の使用は禁止しています

85

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ54】：お客様宛文書審査のポイント

＜お客様宛文書審査において＞

人権尊重の視点に立って文書を作成します。
「差別語・差別表現」にとどまらず、相手が「その表現で傷つく
ことのない」「不快を感じることはない」等、あらゆる人達（高
齢者、女性、LGBTQ+、障がいのある人、外国人等）から
見て、問題のない表現としています。

また、お客様宛文書審査においても、業務上においても、

使ってはならない言葉等 ⇒ **【差別語・差別表現】**
使用を避ける言葉等 ⇒ **【不快語・不快表現】** があります。

86

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ55】：「差別語」とは？

【差別語】とは？

- ① 他者の人格を個人的にも集団的にも傷つけ、蔑み（さげすみ）、
社会的に排除し、侮蔑・抹殺する暴力性を持つ言葉。
- ② それ自身に固有の歴史的、社会的背景をもつ。
そのときどきの歴史状況から生みだされ、社会的偏見に
もとづく差別性（マイナスの価値）を含んだ言葉。
- ③ なにが差別なのか、なにが差別語であるのかは、時代の
変化、社会の進展によって大きく変化する。

➡ **一切使用禁止です。**

87

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ56】：「差別表現」とは？

【差別表現】とは？

- ① 話し手のいいあらわし方、書き手
の書き表し方のなかに差別性が存
在するもの。差別語が使われてい
るか否かを問わず、文脈のなかに
差別性（侮辱の意志）が存在して
いる表現のこと。
- ② 言葉だけでなく、まなざしやジェス
チャーなど、しぐさや態度による差
別表現もある。直接的な差別語を
使わず隠喩・隠語・動作などで侮
辱する行為も差別表現に含まれる。

事例

「昔は、そういう地区だった。」
「あなたはあっちの地区の人？」

これらの発言は、その地区は、他の地区と異なる
地区であると識別させる意図を感じさせる発言です。
潜在意識のなかにある同和地区、被差別部落に対す
る偏見や避けようとする忌避（きひ）意識があり、
差別表現といえます。

88

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ57】：「不快語」・「不快表現」について

□不快語・不快表現：「使用しない」、「他の表現を使う」よう注意

男女いずれか一方のみを意味し、もう一方を排除する印象を与えない表現

- ビジネスマン ⇒ ビジネスパーソン
- 父兄 ⇒ 保護者

性別に中立な表現に改められているもの

- 看護婦・看護士 ⇒ 看護師
- 保母 ⇒ 保育士
- スチュワーデス ⇒ 客室乗務員（CA）

ジェンダー（男女平等の問題、男女の役割分担等）に関する表現等

- 「女性ならではの・・・」 ⇒ **使用しない** または文脈の中で言い換える
- 母子家庭・父子家庭 ⇒ ひとり親家庭（統計データ等、必要な場合は可）

ステレオタイプな表現

- 肌色 ⇒ ベールオレンジ、うすだいたい

障がいに対する表現

- 障がいを持っている人 ⇒ 障がいのある人
- 精神薄弱 ⇒ 知的障がい
- 精神分裂病 ⇒ 統合失調症
- 文盲 ⇒ 非識字者・読み書きできない人

体の部位を使用したネガティブな表現

- 片手落ち ⇒ 不十分、不用意、不足、漏れ、等
- 手短に ⇒ 短くor 簡単に
- 足がない ⇒ 車・交通手段がない

障がいのある人を劣位・弱者と決めつけ、見下した表現

- 「彼は障がい者なのに頑張っているね」
- 「障がい者にしては、明るく元気な性格よね・・・」
- 「障がいがあって苦労されているのに、ご立派に・・・」

89

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ58】：レイシャルハラスメントに繋がる言動

人種的偏見に基づくハラスメント（レイシャル・ハラスメント）にあたる言動

- 相手の同意を得るために「同じ日本人として～」「日本人なのだから」等
- 「〇〇さんは、外国人（〇〇人）らしくない／いかにも外国人（〇〇人）らしい」
- 外国の食べ物について、「そんなものも食べるの？」
- 「〇〇さんは外国人（〇〇人）だから、自分（日本人）とは考え方が違う」
- 本人がいない前で「〇〇さんは、実は〇〇人」と暴露する
- 「〇〇国（〇〇人）のことが気に食わない、嫌いだ」

90

テーマ別の社内研修教材（素材）

【テーマ59】：「差別語・差別表現」と「不快語・不快表現」

□「差別語・差別表現」、「不快語・不快表現」に対する人権的視点

「差別語・差別表現」「不快語・不快表現」と言われるものは、単にその言葉や表現を使わなければ良い、言葉の言い換えをすれば良い、というわけではない。

その言葉に込められた差別的な意味を知っておくことが大切

91

おつかれさまでした。