

No. 1

生きがいがある職場 行きがいのある職場

2022年度 資料No.5
松山市役所 市民部
人権啓発課

働きがいのある
生きがいがもてる
行きがいのある
…職場について
考えてみましょう



松山市が誇る「企業市民」として…

社会的責任を果たして
くださっています。

社会的責任の①～⑤について
簡潔にお話いたします。



企業の社会的責任⇒「企業市民」としての責任

- ①人権尊重
- ②法令遵守（人権尊重）
- ③情報開示（人権尊重）
- ④環境への配慮（人権尊重）
- ⑤社会貢献（人権尊重） …行われる企業

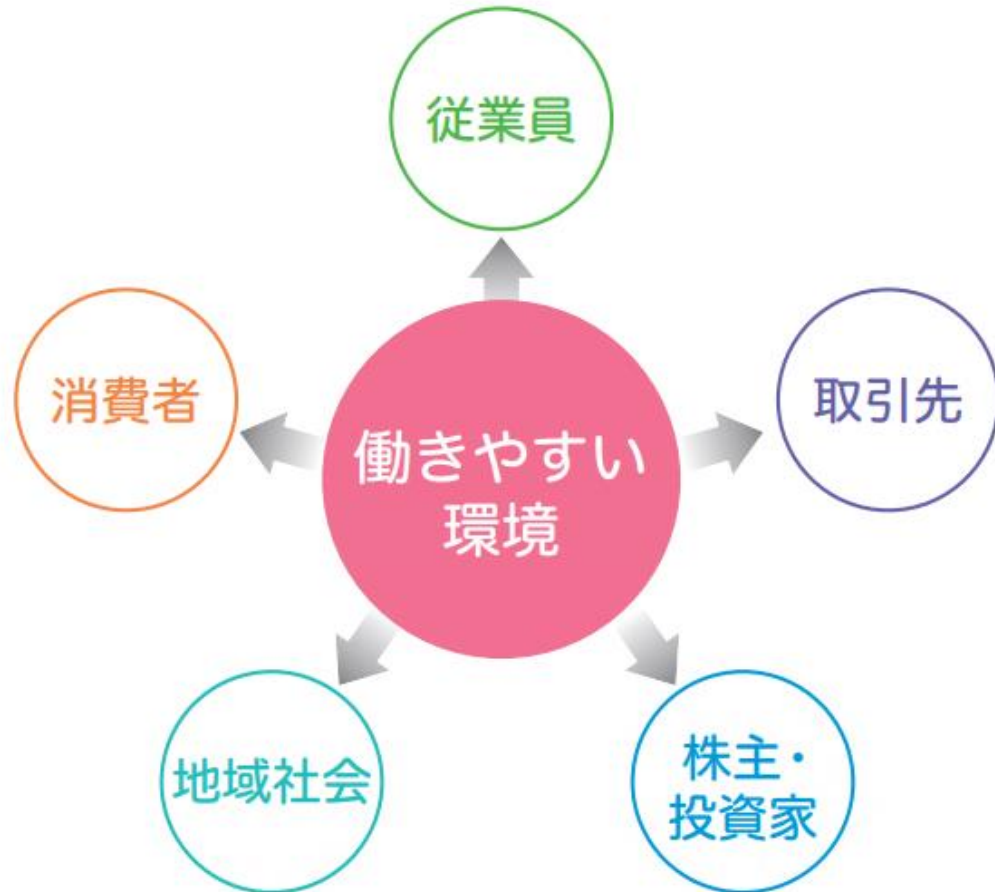
いのち
自由
しあわせ

信頼される企業＝人権尊重の企業

企業の社会的責任⇒「企業市民」

No.5

① 人権尊重の精神が確立された企業



人権共存の企業

互いの人権を
徹底して守り抜く

企業の社会的責任⇒「企業市民」

②法令遵守が厳格に行われている企業

(一例) 障害者差別解消法

ア 合理的配慮の徹底

イ 不当な差別的取扱の禁止

ウ 共生社会の実現

熟知

実行

企業の社会的責任⇒「企業市民」

②法令遵守が厳格に行われている企業

(一例) 障害者雇用促進法

雇用分野における障がいを理由とする「不当な差別的取扱の禁止」

募集・採用、賃金、配置、昇進…等で

熟知

実行

③情報開示が積極的に行われる企業

(一例) 収支決算に関する内容

(一例) 経営方針、理念、業務内容等

(一例) SDGsに関する取組内容

(一例) 社会貢献に関する取組内容

↓
信頼
誠実な取組

④環境への配慮が徹底されている企業

(一例) 環境保護活動に関する取組内容

(一例) 環境マネジメント実施内容

(一例) 数値化された環境データの公表

(一例) 3R (Reduce、Reuse、Recycle) 推進内容

信頼

企業の社会的責任⇒「企業市民」

No. 10

⑤社会貢献が主体的に行われる企業

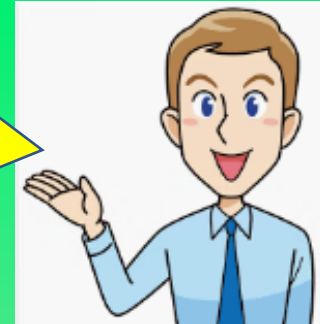
(一例) 良質な商品やサービスの提供

(一例) 児童生徒の見守り活動への協力

(一例) 職場周辺の公共場所の清掃奉仕

(一例) 地域の文化、教育、スポーツ支援

信
頼



互いの人権を尊重
する思いをみんなが
もてた=人権の共存

5つに
共通の
要です

働きがいのある
(生きがい、行きがい)
企業・職場 **社会**

消費者

取引先

地域
社会

従業員

株主・
投資家

No. 1 1

松山市が誇る「企業市民」として…

No. 12

互いの人権を尊重する
思いを職場のみんな
ながもてること＝人権
の共存ができる職場

そのため、職場としての成長
が大切です。



企業・職場（社会）の成長

成長の視点

① 人権侵害の判断 =

差別に気付く
差別を見抜く

② 人権感覚 =

差別への怒り
擁護の喜び

③ 人権意識 =

差別をしない
人権を守る思い

人権を守る
実践行為・行動

人権共存の
企業・職場

No. 13

引用：「人権教育の指導方法等の在り方について(第三次とりまとめ)」(文部科学省)

【成長のために…】～習得内容

No. 14

- ① 人権に関する正しい認識と知識
- ② 人権感覚～日常的な喜怒哀楽の表明
- ③ 人権(尊重)意識～人権感覚の錬磨により

ポイントです

職場内で納得・合意できるものをつくる
話し合い(対話)の日常化



【練習】二つの法律に照らして
次に示す、障がいのある人にかかわる
三つの人権問題を考えてみましょう

No. 15

「障害者差別解消法」

「障害者雇用促進法」
これら二つです。



ちゅう せい しき めいしゅう しょうがい り ゆう さ べつ がいしゅう すい しん かん べつ ほう りつ
(注) 正式名称は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」で、
へい せい ねん がつ つい たち
平成28年4月1日からスタートしています。

② 不当な差別的取扱の禁止

③ 共生社会の実現

No. 16

法律
一つの

「障害者差別解消法」を
象徴する三つのキーワード
① 合理的配慮の提供



法律 二つ目の

【ご存じですか？】
雇用分野での障がいのある人に対する差別は禁止されています。

No. 17

障害者雇用促進法



禁止
されている
こと

- 労働者の募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練など雇用に関するあらゆる局面で、
- 障がい者であることを理由に障がい者を排除すること
 - 障がい者に対してのみ不利な条件を設けること
 - 障がいのない人を優先すること

障がいのある人に対する人権侵害

①社内のエレベーターに車椅子ユーザーの方が乗ろうとすると、「乗ってくるのか。」と、気に入らないような感じの対応をしたり、通りすがりに車椅子に当たったりされています。

No.18

この事例をどのように考えますか。



障がいのある人に対する人権侵害

②知的障がいのある人が全社員対象の研修を受ける場合、理解するのに大変な時間がかかるために、研修を免除できるよう、配慮をしました。このことにより、障がいのある社員は研修を受けずに済みました。

No.19

この事例をどのように考えますか。



障がいのある人に対する人権侵害

③営業職への異動希望調査を行ったところ、障がいのある人となない人から希望がありました。人事担当者は、営業だから障がいのない人のほうが適任であろうと判断しました。結果、営業職には障がいのない社員が就きました。

No.20

この事例をどのように考えますか。



障がいのある人に対する人権侵害

三つの事例にみられる人権侵害とは何でしょうか。問題を見抜く、「判断力」が必要でしょう。そして、問題意識を強くもつことが大切です。

法に基づいて…

No.21

問題意識を自らもつことが大切です。



【問題の解答】

二つの法律に基づいて…

No.22



解答の一例を
ご紹介
いたします



人権問題①の解答例

「合理的配慮」の欠如

障がいのある方に対する

No.23

意識面のバリア

(心のバリア)

最も大きな妨げ

偏見、無理解
無関心



エレベーターに乗ろうと
する車椅子ユーザーの方
に対する心のバリアが、
職場にあること
↓
これが問題でしょ

人権問題②の解答例

「合理的配慮」の欠如

No.24

理解するのに時間がかかるため、知的障がいのある人には全社員対象の研修を受けなくてよいという考えが職場にあること

↓これが問題でしょ

研修が受けられるための配慮が必要



文化・情報面のバリア



読む、聞く、話す、理解することの機能に障がいがある方への妨げ

人権問題③の解答例

障害者雇用促進法に抵触

「障がいのある人の排除、障がいのない人の優先」＝法の禁止事項行われていること → 問題でしょ



障害者雇用促進法

No.25

雇用分野での障がいのある人に対する差別は禁止されています。

禁止
されている
こと

労働者の募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練など雇用に関するあらゆる局面で、

- 障がい者であることを理由に障がい者を排除すること
- 障がい者に対してのみ不利な条件を設けること
- 障がいのない人を優先すること

さて、企業（職場）の成長の
ためには…

人権文化の創造
が不可欠です



では、
「人権文化の
創造」とは？



成長のための「王道」です

「企業市民」の皆様にとって

●人権教育・啓発の推進と重要課題への対応●

(松山市人権啓発施策に関する基本方針より)



No.27

★学校★

いじめがあったら、どうしたらいい…?



★家庭★

介護は、誰がするの?



人権文化の創造

★職場★

誰もが働きやすい職場って?



★地域社会★

みんなが暮らしやすいまちづくりって?



「人権文化の創造」は

みんなが分かち合う

No.28

14の人権問題解決のため

互いの人権を尊重し合うことが当たり前となる

「企業市民」の皆様

人権文化の創造

互いの人権を尊重し合うことはどんなことか

みんなが「そのとおり」と
思えることを明らかにする

対話(話し合い)

○人権文化は、企業市民一人ひとりが人権尊重の精神を正しく身に付け、人権を尊重することが市民の日常生活の中で当たり前前の行動として自然に出てくる有様のこと。

➡人権尊重の日常化・生活化

○ **人権文化の創造**は、**人権尊重の行動**とはどういう行動かについて考え、考えたことが、互いの人権が守られる、よりよい行動であるかどうかについてみんなが話し合いによって確かめること。

(**人権尊重行動の正しさの吟味**)

➡ **正しい人権尊重の行動の共有**

話し合い(対話)のポイントです。



経験の
積み重ね

No.31

①相手の思い・考えを受け容れる
強い意思

人権尊重

②両者が納得・合意する内容を
考え、創造しようとする強い意思

多様性の
受容

③そのためには、自分も相手も、それぞれの思
い・考えを変えていこうとする強い意思

創造

「誇れる人権尊重で笑顔に」なる、
松山市へと更なる成長、発展を
目指し、その強力な推進役の・・・

企業（職場）の
皆様への
お願いです





では、お願いします 基本

No.33

◎企業様としての得意分野をもちましよう

- ①女性
- ②子ども
- ③高齢者
- ④障がい者
- ⑤同和問題
- ⑥外国人
- ⑦HIV感染者など
- ⑧ハンセン病患者・元患者など
- ⑨刑を終えて出所した人
- ⑩犯罪被害者等



では、お願いします 基本

No.34

◎企業様としての得意分野をもちましよう

- ⑪ インターネットによる人権侵害
- ⑫ 性的マイノリティ
- ⑬ 北朝鮮による拉致問題
- ⑭ その他～「アイヌ」「ホームレス」
「被災者」の方々、人身取引

(まとめ) 日常、意識してできることの実行

No.35

① 自分の思い込みや無意識の偏見に気付くこと(他者との対話、自己内対話で確かめ)

【対話力(コミュニケーション能力)】

② 人権についての確かな学力を身に付けること(生涯学び続ける姿勢、日常として)

【正しい知識、技能の習得】

人権の

【思考力、判断力等の向上】

判断力

【関心、意欲、態度の醸成】

人権意識



企業市民の皆様方のご活躍に期待いたします

職場の皆様（企業という社会）の
人権尊重意識 その成長が楽しみみです

本日は、ご高覧賜り
誠にありがとうございました

