

啓発の取り組みガイドライン [:必須項目(会員企業であれば実施すべき) :推奨項目(あったほうが望ましい)]

2006.10.4

大項目	中項目	小項目	レベル	ポイント	自主チェック
1. 基本方針	1) 基本方針の明確化	明文化されているか		企業内の人権啓発取組みの基本方針(数年間は変わらない方針)を明確に定め、その行動指針として明文化されていることが重要。	
		人権尊重を基本とした方針か		基本方針は、人権尊重を謳っていること。	
	2) 基本方針の理解	トップ(社長)は理解しているか		基本方針を確実に実行するには、トップの理解は欠かせない最重要事項。	
		従業員(含派遣等、以下同様)への周知及び理解に努めているか		人権啓発推進には、従業員に対し基本方針を周知し、理解させることが重要。	
		従業員は、なぜ自社が人権問題に取り組むのかを理解しているか		基本方針の理解促進には、企業における人権問題取組みの原点や人権問題への取組みがなぜ必要であるのかを押さえることが大切。	
2. 推進体制	1) 推進組織	推進組織(人権推進委員会等)は確立しているか		人権推進への取組みに当たっては、推進の母体となる全社の組織をしっかりと確立しておくことが必要。	
		推進組織のトップは社長もしくは社長から任命されたトップ層か(権限があるか)		推進組織を効果的に機能させることが肝要であり、組織の長は企業トップまたは同等の権限を持つトップ層であるべき。	
		推進組織の活動目的は明確になっているか		明確な目的を持った活動こそ、推進組織の活性化となる。	
		事務局体制が整備されているか(担当者特定 役割発揮 認知)		推進組織の円滑な運営のため、事務局体制が整備されているか、担当者が特定されていることが必要。	
		従業員に周知されているか		社内啓発を円滑に推進するためには、その推進組織が従業員に周知されていることが望ましい。	
	2) 推進会議(形式)	推進組織のトップは参加しているか		推進会議へは推進組織トップが必ず出席し、運営の実効性をもたせるべきである。	
		推進委員は全員出席か		推進委員全員が出席し、方向性を共有すべきである。	
		定期的(年1回以上)に開催されているか		年1回以上、定期的に開催されることが重要。	
	3) 推進会議(内容)	前年の取組み総括、人権問題事象報告がなされているか		前年度の取組みについて総括し、今後の方向性を確認するとともに、人権問題事象をお互いの課題として共有することが必要である。	
		今年度の研修計画、テーマ、日程が提案されているか		今年度の活動目的、取組課題を踏まえた研修計画・テーマ・日程の提案が必要。	
		自社の人権課題を明確にして運営しているか		自社の人権課題を明確にした上で、その対策検討のための推進会議運営が大切である。	
		推進会議の内容が従業員に周知されているか		推進会議の議事内容を従業員に周知し、自社の抱える課題等を従業員に共有させることが望ましい。	
		大阪同企連の活動報告をしているか		大阪同企連活動報告をすることで、同企連の活動内容を社内に周知させることが必要。	
3. 研修体系	1) 研修計画	中長期計画を基に当年度計画がなされているか		中長期的展望からの当年度研修計画立案が望ましい。	
		研修計画は従業員に周知されているか		当該年度の研修計画を従業員に周知し、日頃から人権意識を持たせることが望ましい。	
		従業員が全員年1回以上研修を受けるようになっているか		研修計画の立案に当たっては、従業員全員が年1回以上、人権研修を受講できるよう計画、工夫することが重要。	
		計画立案に当たり本社・支店・工場間の連携は取れているか		研修計画立案にあたっては、各現場にその計画を諮り、決定することが望ましい。	
	2) 研修内容	十分な研修時間を確保しているか(90分以上目安)		研修には、受講者が理解できるよう十分な時間をとることが必要。	
		テーマは同和問題をはじめとして人権問題全般を扱っているか(偏っていないか)		研修テーマについては、各社の課題を踏まえた上で、偏りが無いことが望ましい。	
4. トップ層研修	1) トップ層研修	研修は年1回以上実施されているか		企業の人権取組みの方向性に大きく関わるトップ層研修は、毎年1回以上開催されるべきである。	
		トップ層は全員参加しているか		トップ層全員が参加の上で、自社の人権意識を高めることが重要。	
		研修内容、講師選定等が適切な運営となっているか		研修内容、講師を十分吟味して開催されることが望ましい。	
5. 社員研修	1) 階層別研修	階層別研修をおこなっているか(管理職、一般社員、新入社員など)		職責に応じた研修や昇格時研修、新入社員研修等の実施が重要。	
		階層に応じた内容(テーマ・レベル)で実施しているか		理解を深めるために、階層別研修対象者に合わせたテーマ、内容で実施することが必要。	
		効果的な手法(講義型、参加型、ビデオ視聴など)で実施しているか		研修内容や階層対象者にあった講義型、参加型等の研修方法を検討し、実施することが必要。	
		同企連担当者が講師をしているか		人権問題に精通した同企連担当者が講師をすることが望ましい。	
		十分な研修時間を確保しているか(90分以上目安)		研修には、受講者が理解できるよう十分な時間をとることが必要。	
		定期的におこなわれているか		昇格時や新入社員受入れ時等、定期的に実施することが重要。	
	2) 職場内研修	職場内研修をおこなっているか(事業所、部門、職場グループなど)		全員参加を図るため、部門、事業所単位などの職場内研修をすることが重要。	
		職場に応じた内容(テーマ)で実施しているか		職場の人権課題等を検討した上で、内容、テーマを選定することが必要。	
		効果的な手法(講義型、参加型、ビデオ視聴など)で実施しているか		テーマや内容にあった効果的な手法(講義型、参加型など)を検討し、実施することが重要。	
		講師は同企連担当者あるいは研修リーダーか		人権に精通した同企連担当者または研修リーダーで実施することが望ましい。	
		社員全員(派遣社員等を含む)が対象か		パートや派遣社員等を含む全従業員に対し研修を実施することが重要。	
		十分な研修時間を確保しているか(90分以上目安)		参加者が理解できるよう、十分時間をかけた研修を実施することが必要。	
		研修は年1回以上実施されているか		全員が年1回以上必ず受講できるよう計画、工夫されていることが重要。	

5. 社員研修	3) 外部参加研修	外部研修を取り入れているか(同企連主催人権講座)	同企連主催の啓発講座への参加を積極的に取り入れて、社員研修の一助にするよう工夫することが重要。
		外部研修を取り入れているか(外部団体主催人権講座、市民講座など)	外部研修講座を研修メニューとして取り入れていくことが望ましい。
		参加者に偏りがないか	外部参加研修においては、受講者に偏りがないよう配慮することが望ましい。
	4) 現地研修	現地研修を活用しているか(人権関連施設、同和地区など)	理解を深める上で、現地に学ぶことが望ましい。
		事前学習はしているか	事前学習の上、十分な知識をもって現地研修に臨むことが望ましい。
	5) 研修評価	研修後アンケートを実施しているか	研修後のアンケート実施により、研修結果の検証、事後への課題を明確にすることが重要。
		アンケート結果を次回に活かしているか	次回の研修に活かすために、テーマや内容また参加者の意識等、課題を明確にすることが必要。
受講状況を把握しているか		全員参加実現へのステップとして重要。	
研修後のレポート提出を義務付けているか		受講者の意識付けや問題把握のため、事後のレポート提出は効果的である。	
6. 研修リーダー育成	1) 研修リーダーの役割	研修リーダーの役割は明確か	研修啓発の推進役として、研修リーダーの役割が明確になっていることが重要。
		研修リーダーは正式に任命されているか	研修リーダーの職務について、重要性を本人も自覚し、また社内に周知するためにも、正式に任命されていることが重要。
		研修リーダーは社内啓発に積極的にかかわっているか	研修リーダーは、その職務を自覚して積極的に社内の啓発に関わるべきである。
	2) 研修リーダーの育成	育成は体系的・計画的におこなわれているか	研修リーダーの役割の重要性から、その育成は計画性をもって、体系的に行なわれなければならない。
		育成に外部研修や現地研修を取り入れているか(人権夏期講座、現地研修など)	効果的な育成のために、人権夏期講座や現地研修などを取り入れることが望ましい。
		部落解放・人権大学を計画的に受講しているか	研修リーダーを養成するため、人権大学の計画的受講が望ましい。
		定期的にフォローアップを実施しているか(情報提供、社内研修、外部研修等)	研修リーダーには、情報提供や社内研修、外部研修参加等の計画性あるフォローアップは欠かせない。
7. 関係会社	1) 研修体制	関係会社に推進組織があるか	関係会社の推進組織形態は関係会社単独でも本社の推進組織あるいはグループ推進組織の一部でもよいが、実質的に機能していることが重要。 なお、関係会社の定義は各社判断による。
		関係会社は人権研修をおこなっているか	関係会社においても、全員が年1回以上受講できるよう研修実施することが重要。
		関係会社に人権啓発推進担当者がいるか	関係会社においても啓発推進担当者による社内の啓発推進が望ましい。
	2) 支援体制	人権取組みの基本方針を関係会社に明示しているか	関係会社と取組みの基本方針を共有することが重要。
		関係会社の研修計画の作成に関与しているか	関係会社が独自で実施できない場合は、研修計画の作成から関与し、支援することが望ましい。
		関係会社に定期的に人権に関する情報発信をしているか	人権情報をお互いに共有し、グループとしての啓発に資することが望ましい。
		関係会社に研修ノウハウ・ツールなどの提供をしているか	研修ノウハウ・ツールを提供して啓発推進に積極的に関与し、関係会社の人権水準の向上を支援することが望ましい。
	関係会社へ講師派遣・紹介をしているか	研修講師派遣や講師紹介を通して、関係会社の研修の質が向上するように支援をすることが望ましい。	
	自社の人権研修に関係会社員も参加させているか	自社の人権研修実施については、広く関係会社社員の積極的参加を呼びかけることが望ましい。	
8. 啓発推進施策	1) 人権標語	人権標語の募集をしているか	社内の人権標語を広く募集し、社員の人権意識向上につなげることが重要。
		標語入選作の顕彰・掲示をしているか	社内人権標語入選作の社内顕彰・掲示、あるいは同企連ポスターの掲示により、人権意識の向上を図ることが重要。
	2) 人権・憲法週間	人権・憲法週間行事を実施しているか	社内の人権週間・憲法週間のポスター掲示・告知により、人権意識の向上につなげていくことが重要。
	3) 社内報・イントラ	社内報、イントラネットに人権関連記事の掲載をしているか	社内報や社内イントラネットなどのツールを活用した社内啓発推進を図ることが望ましい。
	4) 人事制度との連携	社内人事制度と連携させているか	人権問題を取り入れた昇格試験、研修リーダーの社内資格化、人権研修の受講率などを社内人事制度と関連付けることで社員の人権問題への動機付けを図ることが望ましい。
	5) 研修ツールの整備	社内で活用できるよう研修ツール(資料、ビデオ、図書等)は整理されているか	直ぐに有効活用できるように社内の研修ツールが整備されていることが重要。
		人権教育の社内テキストは整備されているか	社内の人権課題に即した独自のテキストの整備が望ましい。
	6) 理解度調査	理解度調査を定期的実施しているか	同企連作成の「理解度調査」を、一定の期間をもって定期的実施することは、企業内における人権に関する理解度を時系列的に把握し、研修啓発に活用することからも意味がある。
理解度調査の結果を分析し社内啓発に活かしているか		「理解度調査」の結果を分析し、社内の研修啓発に有効活用することが望ましい。	