

スポーツと人権

～仲間を思いやる気持ちが強さに繋がる～

一般財団法人北海道ラグビーフットボール協会「セーフガーディング講習会」【第2部】



- 日時：令和5年4月27日（木）
- 会場：ウイステリアホール



環境生活部くらし安全局道民生活課

主幹（啓発） 古川 悟一

本日の目次

- 1 スポーツ現場におけるハラスメントとは何か
- 2 なぜ、ハラスメントは起きるのか
- 3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか
- 4 仲間を思いやる気持ちを強さに繋げる
- 5 情報提供



1 スポーツ現場での「ハラスメント」

日本スポーツ協会ホームページ スポーツ現場ハラスメント防止動画



<https://www.japan-sports.or.jp/women/tabid1331.html>



1 スポーツ現場での「ハラスメント」とは何か？

ハラスメントとは

「相手を不快や不安な状況に追い込む言動」または
「その環境や状況を作ること」

暴力

暴言

差別

セクハラ

無視

練習に参加させない



スポーツに特徴的な構造の中で起こるため、
簡単に「いやだ！」と言えない

「ハラスメント」をなくし
誰もが安心して 思い切りラグビーを楽しめる環境を
作っていくために
ここで、

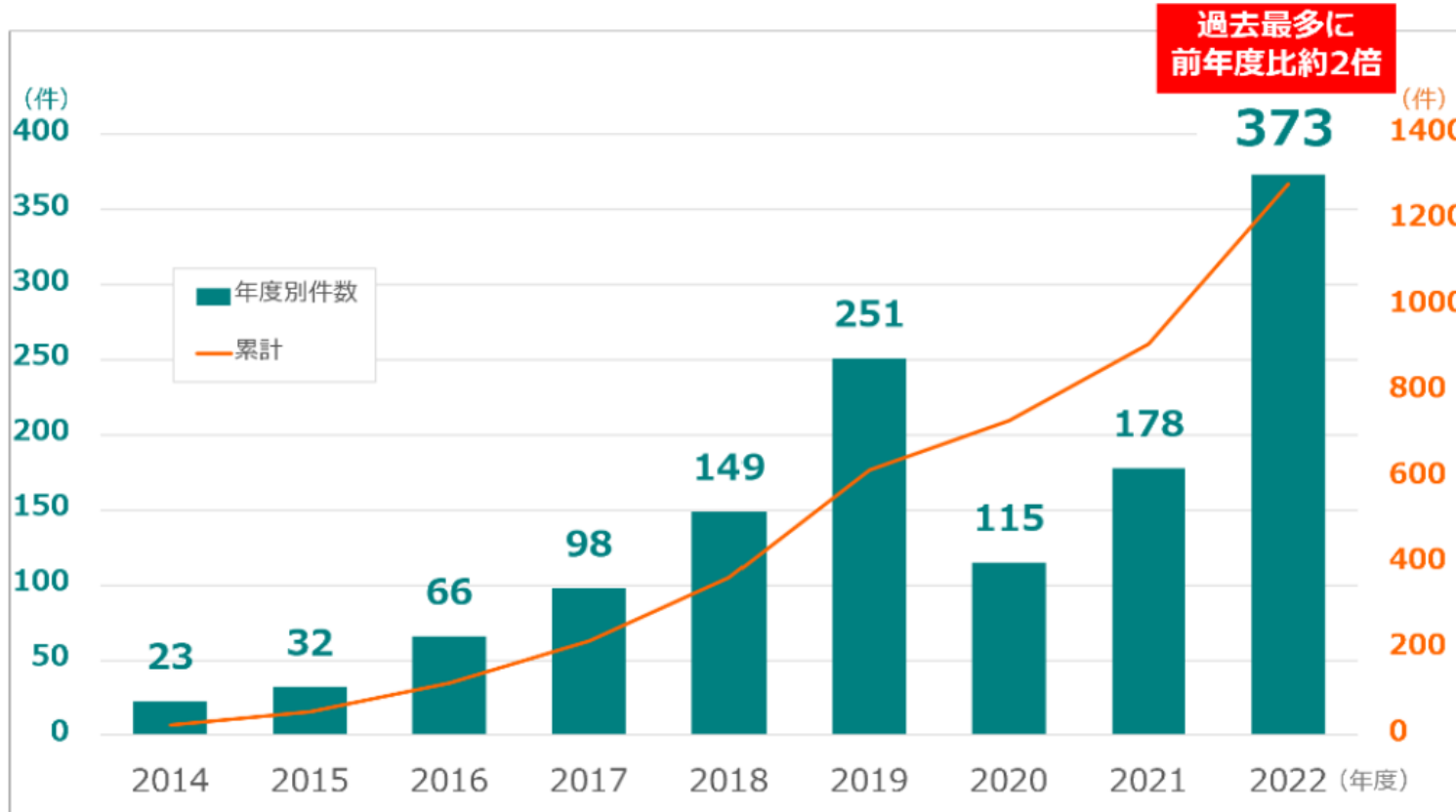
「スポーツ指導者のための倫理
ガイドライン」(JSPPO)などを基に、

- ① 「**具体的な事例**」
- ② 「**その背景**」
- ③ 「**対策方法**」を学んでいく



1 スポーツ現場での「ハラスメント」 ハラスメント等の現状①(相談件数)

日本スポーツ協会 スポーツにおける暴力行為等相談窓口相談実績



▲年度別相談件数推移 (2022年度末現在)

○2022年度の相談件数は、

過去最多 (373件)

○前年度と比較

→ **約2倍**

○コロナ以前の2019年度と比較

→ **1.5倍**

【相談窓口 (Webフォーム、電話) の概要】

①対象となる行為者

- ・ JSPO公認スポーツ指導者資格認定者、
スポーツ少年団登録者等

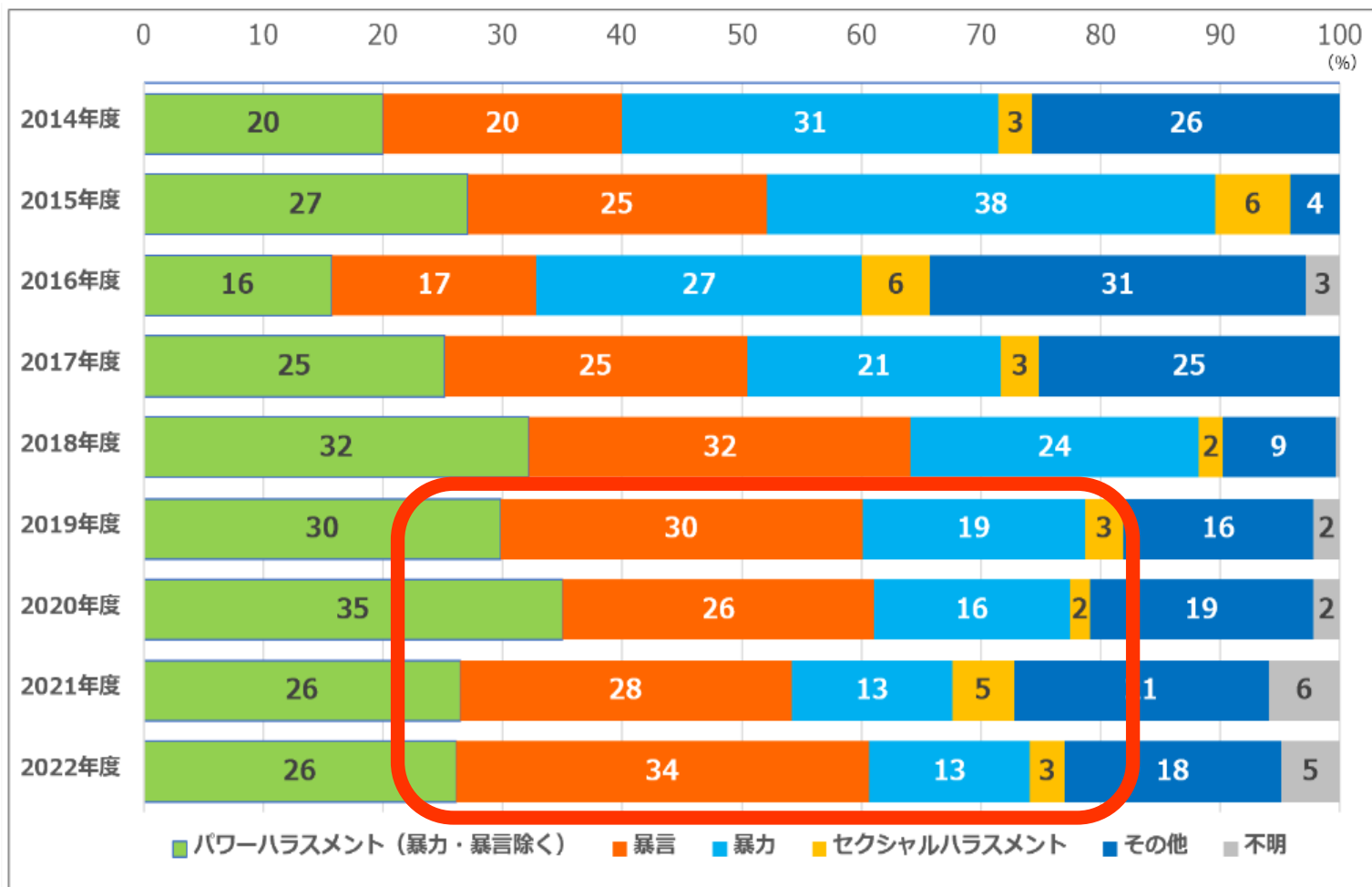
②対象となる行為

- ・ スポーツ活動現場等での暴力、暴言、
各種ハラスメント、差別的言動、不適切指導等(行為から5年以内)

③利用できる人

- ・ 被害を受けた方・家族・知人・チーム
メイト・スタッフ等

1 スポーツ現場での「ハラスメント」 ハラスメント等の現状②(相談内容)



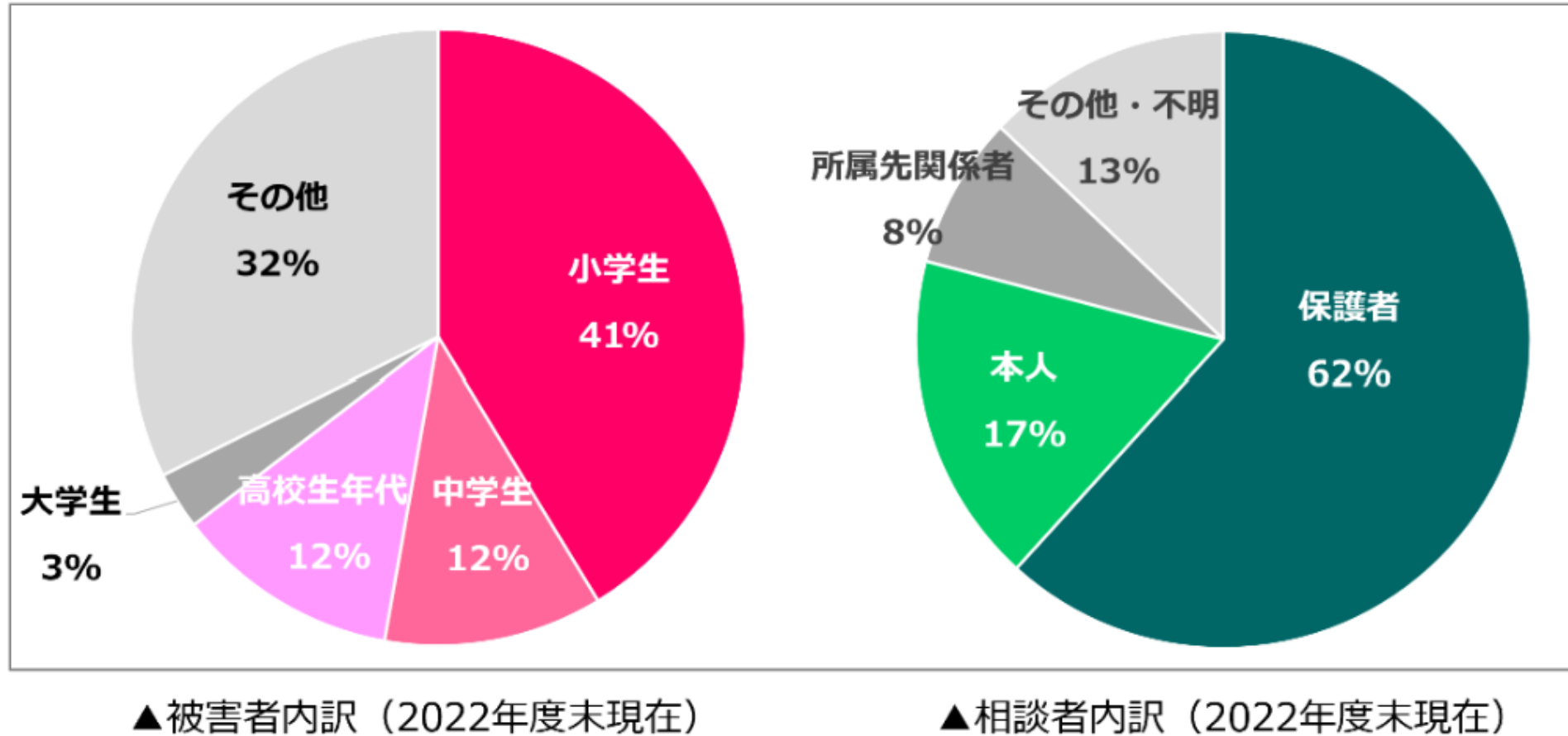
▲年度別相談内容内訳 (2022年度末現在)

○かつては「暴力」が最も多い相談内容だった

○近年は不適切行為か判断するのが難しい「**暴言**」や「**ハラスメント**」に関する相談が多く寄せられる傾向



1 スポーツ現場での「ハラスメント」 ハラスメント等の現状③(相談者内訳)



- 相談の被害者の6割以上が小・中・高の子どもたちです
- 相談者は、保護者からの相談が6割以上を占めています

1 スポーツ現場での「ハラスメント」「暴言」がどれほど選手を傷つけるか①

日本スポーツ協会ホームページ スポーツ現場ハラスメント防止動画



<https://www.japan-sports.or.jp/women/tabid1331.html>



1 スポーツ現場での「ハラスメント」「暴言」がどれほど選手を傷つけるか②

- **暴言**とは「**他人を傷つけるような言葉**」「**乱暴な言葉**」
- 日本スポーツ協会に寄せられる**相談の「34%」が暴言**に関すること（2022年度）
- **暴言は人格否定につながり、暴力と同様に相手を傷つける違法行為**
- 明らかに不適切な言葉でなくても、舌打ちやため息を繰り返すなど、相手に**精神的に強い苦痛を与えれば、それはハラスメント**であることを自覚すべき

2 なぜ、ハラスメントは起きるのか 構造的な要因①

スポーツ界全体の要因	スポーツ集団内の要因
男性中心的な風潮や制度	指導者とプレーヤー間の権力関係
競技成績が進学や就職に役立つ	プレーヤー間の厳格な上下関係
スポーツの場が社会から閉鎖的になっている	勝利至上主義や集団主義

2 なぜ、ハラスメントは起きるのか 構造的な要因②

スポーツが行われる環境

- 一般社会以上にハラスメント等が生じやすい要因が潜んでいる。
- 競争性と楽しさ・喜びなどとのバランスが崩れると、指導者からの暴力や選手間でのいじめなどの問題が生じやすくなる。
- 構造的な要因から、スポーツ現場では、ハラスメントなどの被害者がそれを拒否する明確な意思表示ができない。

※意思表示がないからといって、受け入れているわけではない



スポーツの現場では、

問題が表面化しにくい

組織内で隠蔽・見て見ぬふりをされる恐れ

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか

STEP 1 知る

～ ハラスメントにあたる言動を知る

STEP 2 理解する

～ ハラスメントが及ぼす影響や、なぜハラスメントにつながるのかを理解する

STEP 3 行動する

～ 習慣化する、環境を整える

「ハラスメント」と「指導」の境界線

その指導方法や内容が、

○「合理的かどうか」

○「そのプレーヤーにとって本当に必要なことだったのか」

という視点をもって、客観的に振り返る必要がある。



その行為が必要だったのは、

プレーヤーですか？ それとも自分ですか？

ほかの方法はなかったのですか？

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 1 知る

「ハラスメント」ととられ得る言動と範囲の例

1 身体的・精神的暴力及び言葉の暴力

身体的暴力

- 殴る、蹴る、平手打ち、バットや竹刀でたたく
- 物を投げつける
- 同様の行為により「威圧」する



言葉の暴力

- プレーヤーの人格や尊厳を否定する発言

精神的暴力

- 上記のような発言や相手の存在を「無視」する言動により、相手をコントロールしたり精神的に追い詰める

2 性暴力及びセクシュアルハラスメント

性暴力

○身体的**暴力**や**脅迫**を伴う、相手の望まない性行為

【具体例】・強姦、準強姦

・強制わいせつ

・性的虐待

(権力を濫用してあたかも相手が望んで受け入れているように見える事例を含む)

刑法・児童福祉法

セクシュアルハラスメント

○相手が不快や不安を感じる性的な言動で、拒否したり受け入れたりすることで相手に利害が及ぶ言動

3 差別

○ 年齢、性別、性的指向や性自認、障がいの有無、国籍、文化、言語、民族、人種、宗教などの特徴を理由とする次のような言動

- 相手の扱いに差をつける
- 相手を嘲笑・侮辱する
- 集団から除外する
- 関わりを拒否する



4 その他の行為

不適切な指導

① スポーツに関する**医学・科学的根拠**を欠く指導

【具体例】・罰として正座をさせる

・不適切な負荷を設定したトレーニングをさせる

・ケガをしているのにプレーを強要する



② 個人の**尊厳**を傷つける行為

【具体例】・脱衣や断髪の強要



③ **スポーツ**を行う**権利**を奪う(正当な理由なくプレーさせない)行為

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 1 知る

④ドーピング・禁止薬物等の使用



⑤金銭等の不適切処理

- 【具体例】
- 贈収賄、金銭や接待などの強要、受領や提供
 - 指導者の立場を利用した便宜・物品供与の強要、受領や提供



【参考例】 ハラスメントと考えられる指導の例 ～1

文科省 運動部活動での指導のガイドライン

- ①殴る、蹴る等。
- ②社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課す。

(例)

- ・長時間にわたっての無意味な正座・直立等特定の姿勢の保持や反復行為をさせる。
- ・熱中症の発症が予見され得る状況下で水を飲ませずに長時間ランニングをさせる。
- ・相手の生徒が受け身をできないように投げたり、まいったと意思表示しているにも関わらず攻撃を続ける。
- ・防具で守られていない身体の特定の部位を打突することを繰り返す。

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 1 知る

【参考例】 ハラスメントと考えられる指導の例～2

- ③ **パワーハラスメント**と判断される**言葉や態度**による脅し、**威圧・威嚇的発言**や**行為**、**嫌がらせ**等を行う。
- ④ **セクシャルハラスメント**と判断される**発言や行為**を行う。
- ⑤ **身体や容姿**に係ること、**人格否定的**（人格等を侮辱したり否定したりするような）**発言**を行う。
- ⑥ **特定の生徒**に対して独善的に**執拗かつ過度に肉体的、精神的負荷**を与える。

※ これらの発言や行為について、指導者と生徒との間での信頼関係があれば許されるとの認識は誤り

※ 上記には該当しなくとも、社会通念等から、指導に当たって**身体接触**を行う場合、**必要性、適切さに留意**することが必要

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ~ STEP 2 理解する

1 ハラスメントがもたらす影響を理解する

個人（プレーヤー）に対する影響

身体・精神面

心身の健康状態の悪化
やる気や意欲の低下
自尊感情や自己評価の低下
不眠症、抑うつ感、
摂食障害など

行動面

スポーツや社会活動への
参加の減少
競技成績や学業成績の低下
など

社会生活面

スポーツや社会生活から
の離脱
自傷行為、自殺未遂
自殺 など

集団（チーム）に対する影響

集団内に不愉快な環境を作り出す
権利侵害や権力濫用の放置
集団内のモラルや機能の低下 など

社会に対する影響

スポーツそのものや、チーム、指導者の
社会的イメージや評判を悪くする
など

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 2 理解する

2 指導者としての「3つの心得」を理解する

心得の一 ～ 「勝利至上主義」から、「**プレイヤーズセンタード**」へ

心得の二 ～ 指導者の持つ「**影響力**」についての「**3つの自覚**」

心得の三 ～ ハラスメント等に「**3つの強い意志**」をもって対処

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 2 理解する

心得の一 ～ 「勝利至上主義」から、「プレイヤーズセンタード」へ

プレイヤーの「自発的行動」を促す指導

- プレイヤーが主役、指導者は「サポート役」である自覚
- プレイヤーが主体的に判断し行動できるように促す
- プレイヤーの権利や尊厳、人格を尊重し、公平に接する
- プレイヤーとの信頼関係を築きつつ、適切な距離を保つ
- プレイヤー間やOB・OG、保護者などにも注意を払う

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 2 理解する

勝利至上主義から
脱するヒント

東京オリンピック柔道男子60kg級金メダリスト
高藤直寿さんのことば

「子どもたちが『勝ちたい』と思う気持ちと
大人たちが『勝たせたい』と思う気持ちは全く別もの」

「勝利至上主義は、親や指導者の『勝たせたい』
という気持ちが強すぎて生まれたもの」



「プレイヤーズセンタード」を忘れない



3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 2 理解する

心得の二 ～ 指導者の持つ「影響力」についての「3つの自覚」

指導者は、倫理的に望ましい環境を確立するためのキーパーソン

- ① 指導者はプレイヤーに対して「権力」を持っていることの自覚
- ② 指導者の「ハラスメント」は、指導者の持つ権力を背景に生じることの自覚
- ③ 指導者の「ハラスメント」は、プレイヤーの人権やスポーツを行う権利を侵害することの自覚

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 2 理解する

心得の三 ～ハラスメント等に、「3つの強い意志」をもって対処

「しない」・「許さない」・「見逃さない」

- ① あらゆる「暴力」や「ハラスメント」をしない・許さない
- ② あらゆる「差別的言動」をしない・許さない
- ③ あらゆる「ハラスメント」を黙認・隠蔽・見逃さない

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 3 行動する

「行動する」ための「3つのヒント」

ヒントの一 ～ パワハラ指導に陥らない関係づくり

ヒントの二 ～ ハラスメントをなくしていくための環境整備

ヒントの三 ～ セクハラを防ぐための注意点

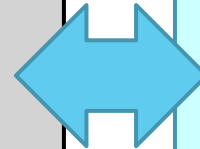
3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 3 行動する（人間関係）

ヒントの一 ～ パワハラ指導に陥らない関係づくり

ラグビー界の「しくじり先生」、松井英幸元監督の言葉①

「外的コントロール」による指導

- 罰など、外部からの強い刺激によって相手に干渉し、**行動させる**
- 即効性が高く**、すぐに、相手の行動を変えられる
- 結果を重視
- 自ら考えて判断し行動しなくなる
- 長期的に維持できない



「内的コントロール」を促す指導

- 相手を受け入れ、相手が求めているものを理解し、自分の求める行動を交渉により**相手に選択してもらう**
（**自発的・主体的な行動を促す**）
- プロセスを重視
- 自ら考え、自ら気づいてより良い行動を選択できるようになる

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ~ STEP 3 行動する (人間関係)

ラグビー界の「しくじり先生」、松井英幸元監督の言葉②

	致命的な7つの習慣 (外的コントロール)
①	批判する
②	責める
③	罰する
④	脅す
⑤	文句を言う
⑥	ガミガミ言う
⑦	褒美でつる



	身につけたい7つの習慣 (内的コントロール)
①	傾聴する
②	支持する
③	励ます
④	尊敬する
⑤	信頼する
⑥	受容する
⑦	意見の違いを交渉する

ラグビー界の「しくじり先生」、松井英幸元監督の言葉③

○選手が自ら考えて内発的に動いたことで、
教えたことだけじゃなく、
想像を超えたようなプレーがみられた。



○外的コントロールで指導していたときは、
教えたことの範囲のプレーはよく出ますけれども、
想像を超えたようなプレーはありませんでした。

それでもつい、「カッとすること…」ありますよね？

すぐできる「アンガーマネジメント」(さわりだけ…)

「怒り」と上手に付き合うために、次のヒントを参考にしてください。

6秒ルール

- 怒りを感じたとき、「反射的」に対応しない
→ 冷静に考えられるようになるまで、「6秒」かかる

距離をとる

- 「物理的」にでも、「心理的」にでも、怒りの対象から距離をとる(気をそらす)。
→ 物理的に離れられないときは、他の人と話す、深呼吸をする、別の方をみる…など、心理的に「離れる」

※自分の中の「〇〇すべき」といった理想や価値観から離れてみるのも有効です

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ STEP 3 行動する（環境整備）

ヒントの二

～ ハラスメントをなくしていくための環境整備

大阪体育大学 土屋裕睦 教授（スポーツカウンセリング）

○不適切な指導が起きるには、**機会・動機・正当化**がある。

※ **機会＝密室性**、**動機＝地域や関係者からのプレッシャー**、**正当化＝他チームや自らの経験から作られる考え** など

⇒ これらをなくしていく**環境づくり**が必要

○被害者の相談窓口は充実してきたが、

⇒ **指導者側が相談できる場**や**研修制度**があると良い。

○**体罰**を見たらどうすれば良いか

⇒ 指導者が**お互いに話し**をして、**学び直す**関係が良い。

⇒ 指導者同士が**安心して語れる状況**を作り、**学べる時間**が必要。 33

日本バレーボール協会「暴力撤廃アクション」

日本バレーボール協会（JVA）は、バレーボール指導の現場において、暴力・暴言・ハラスメントなどいき過ぎた指導が問題となっている状況を危機感を持って受け止め、「暴力撤廃アクション」を開始いたします。本アクションは、昨今のスポーツ指導の在り方を見つめ直し、指導現場から暴力を完全に撤廃することを目的として立ち上げたものです。

JVAは暴力の撤廃に向けてこれからも断固たる決意で臨みます。加えて、この「暴力撤廃アクション」では、**暴力的指導になるさらに前の段階で防ぐことができたのではないか？**という視点から、指導の現場にある、**明らかな「暴力」とは判断しづらいが、将来的に暴力に発展する可能性を秘めた、注視すべき状態**である「**未暴力**」について皆さまと一緒に考え、話し合うきっかけを作り、**暴力的指導への発展を防ぐこと**を目指してまいります。



<主なアクション>

- ①ウェブサイト開設
 - ・学びのコンテンツ
 - ・グッドコーチングセミナー動画
 - ・相談窓口
- ②啓発メッセージの発信
「それって、指導ですか？
暴力ですか？」
- ③指導者宣誓の実施
 - ・各種大会で選手宣誓と対で行う

<https://minnano-volleyball.jp/action-against-violence/>

3 どうすればハラスメントを防ぐことができるのか ～ セクハラを防ぐ

ヒントの三

～ セクハラを防ぐための注意点

堀口雅則 弁護士（日本ラグビーフットボール選手会顧問弁護士）

狭い人間関係・近い距離感がセクハラの土壌になりやすい

○ 年少者の場合、セクハラ被害に遭わないためには、**日頃のコミュニケーション**が重要

⇒ こどもには普段から**意に反して身体を触られることは良くないことだ**と伝えておくことが大事

⇒ 普段から**こどもの変化に敏感**になっておくといい

○ 年長者の場合、セクハラ**の通報先を共有**しておくこと

○ 閉鎖的な環境 ⇒ **客観的な視点、周囲の様々な支え**

4 仲間を思いやる気持ちを強さに繋げる 組織としての取組①

ハラスメント対策の基本的枠組み

～「パワーハラスメント対策導入マニュアル」(厚生労働省)

予防するために①

① トップのメッセージ

- ・ ハラスメントをチームや組織からなくすべきであるとの方針を明確に示す
(宣言、組織の長からのメッセージなど)

② ルールを決める

- ・ 予防や解決についての考え方、方針やガイドラインなどを作成する

③ 実態を把握する

- ・ 組織内の実態把握 (匿名でのアンケートや聞き取りなど) と改善策の実施

4 仲間を思いやる気持ちを強さに繋げる 組織としての取組②

予防するために②

④教育する

- **研修**の実施（集合研修、自習形式）
（**全員**受講、**定期的**な実施がポイント）

⑤周知する

- ハラスメントを許さない方針を**トップ**
自らが周知
- **相談窓口**や相談**方法**の案内
（実際に利用できるよう丁寧に情報提供）

4 仲間を思いやる気持ちを強さに繋げる 組織としての取組③

解決するために

① 相談や解決の場を 設置しておく



② 再発防止のための 取組

- 組織内、組織外(上部団体など)に**相談窓口**を設置する。
- **外部の相談先を確保**、明らかにしておく
- 組織内の対応責任者を決めておく。
- **再発防止研修**
- 行為者への継続的なフォローアップ
- 適切なモニタリング

結びに 本日のポイント（ハラスメントのない安心な環境づくり）

- 「選手に手をあげない」「怒鳴らない」を徹底する。
- 「プレイヤーズセンタード」の追求
- 指導者向け相談窓口や学びの機会、話し合える環境づくり

皆さん一人一人が置かれている環境の中で、不安や不信感を感じている方がいないかどうか、知識と想像力をもって見渡して見ましょう。

W杯開催の本年、皆さんがお互いの人権を大切にされることで、誰もが安心して、思い切りラグビーを楽しむ環境づくりをよろしくお願いいたします。



5 情報提供 ～ 小冊子「スポーツを心から楽しむために！」

Enjoy Sports

スポーツを心から
楽しむために！
セクハラ・暴力のない環境を



公益財団法人人権教育啓発推進センター

CASE

1

愛のムチは人権の無知!!



スポーツの場では、「愛のある指導であれば、ある程度の暴力は仕方がない」といった誤った考え方が根深く存在しますが、たとえ選手のことを思った上での行為であっても暴力は許されません。

10

CASE

2

なぐったら強くなるの？



スポーツの場では、「喝を入れる」、「士気を高める」ために暴力がふるわれることがあります。指導者からの体罰は、学校教育法で禁止されている決して許されない行為です。どのような理由をつけようと体罰は、絶対にあってはなりません。

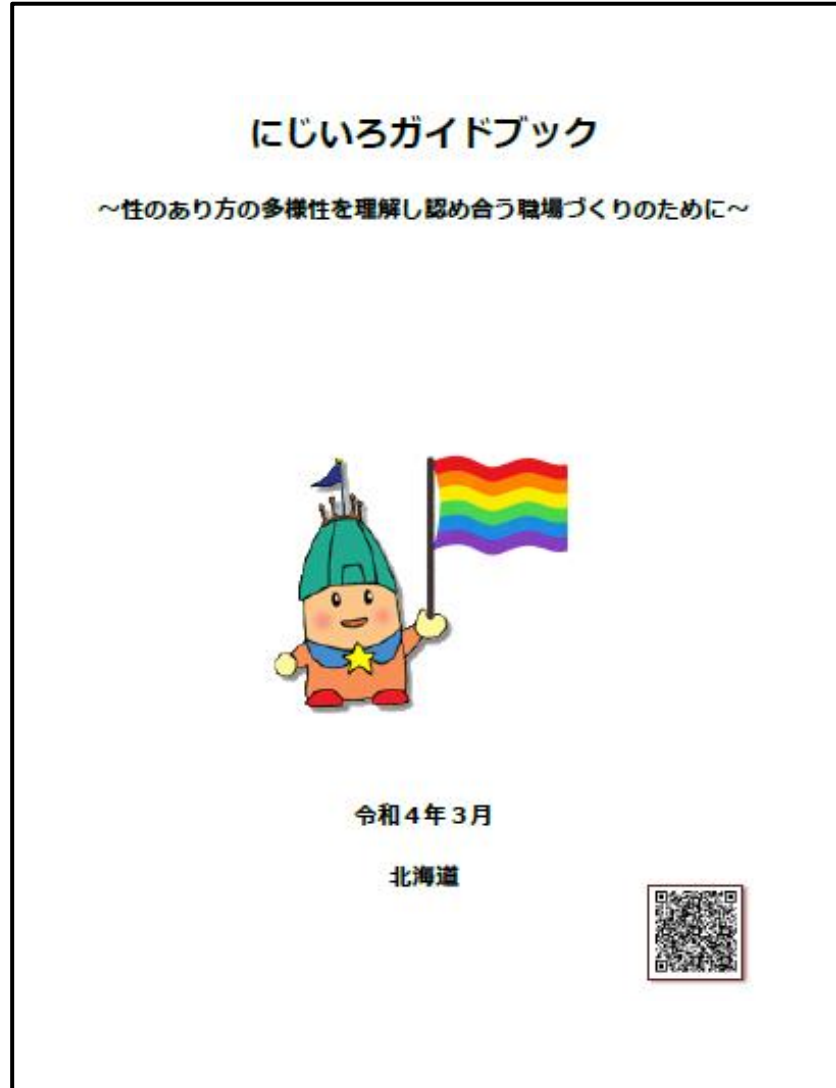
11

公益財団法人 人権教育啓発推進センター作成 (A5版 16ページ)

※若干ですが、在庫がありますので、クラブ等で配布するなどしたい場合はお問い合わせください。

5 情報提供 「にじいろガイドブック」と「概要版」をご活用ください

性のあり方の多様性について理解し、行動するためのガイドブック



I 性の多様性 (P1～5)

- 性のあり方の多様性について
性のあり方は多様です。性のあり方の多様性を理解するために、次の4つの要素で考えてみましょう。

1 生まれたときに割り当てられた性別	戸籍に記載された性別 「生物学的な性」「からだの性」
2 性自認(Gender Identity)*	自分がどの性別であるかの認識 「こころの性」
3 性的指向(Sexual Orientation)*	恋愛感情や性的な関心についての指向 異性、同性、男女両方に向かうなど多様
4 性表現(Gender Expression)	言葉づかいや服装、しぐさ等、自分自身が どのように性別を表現するかという概念

※SOGI (ソジ・ソギ)
性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の漢文字をとり称したもので、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではなく、全ての人に開かれた概念。

- 性的指向と性自認
LGBTとは・・・
性的指向に関わる表現のレズビアン、ゲイ、バイセクシュアルと性自認に関わる表現のトランスジェンダーの漢文字をとり称したもので、その他のセクシュアリティを含めてLGBTsやLGBTQと表現される場合もあります。この資料では、LGBT以外のセクシュアリティも含めた総称として「性的マイノリティ」と表記します。

レズビアン Lesbian	同性を好きになる女性
ゲイ Gay	同性を好きになる男性
バイセクシュアル Bisexual	異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人
トランスジェンダー Transgender	出生時に割り当てられた性別と自認する性別が異なる人
アセクシュアル Asexual	恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない人
トランスジェンダー Xgender	性自認を男性、女性のどちらでもないと感じている人
クエスティング Questioning	自分の性自認、性的指向が分からない、又は明確にしたいくない人

- いないのではなく気づいていないだけかもしれません
* 性的マイノリティに該当する人の割合は、1.6%～10.0% (民間を含む各種調査)。
* 差別や偏見を恐れて自身の性のあり方を伝えることができない方は多く、身の回りに性的マイノリティはいないと思っても、それは、あなた自身が気づいていないだけかもしれません。

5 情報提供 「にじいろガイドブック」～ 内容のご紹介①

○ 性のあり方の多様性について

多様性を理解するため4つの要素で考える

1 生まれたときに割り当てられた性別

戸籍に記載された性別、「生物学的な性」
「からだの性」

2 性自認(Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識、
「こころの性」

3 性的指向(Sexual Orientation)

恋愛感情や性的な関心についての指向
異性、同性、男女両方に向かうなど多様

4 性表現(Gender Expression)

言葉づかいや服装、しぐさ等、自分自身が
どのように性別を表現するかという概念

○ 多様な性的指向と性自認

Lesbian 同性を好きになる女性
(レズビアン)

Gay 同性を好きになる男性
(ゲイ)

Bisexual 異性を好きになることもあれば
(バイセクシャル) 同性を好きになることもある人

Transgender からだの性とこころの性
(トランスジェンダー) が異なる人

Asexual 恋愛や性的な感情を誰に対して
(アセクシャル) も抱かない人

Xgender 性自認を男性、女性どちら
(エックスジェンダー) でもないと感じている人

Questioning 自分の性自認、性的指向
(クエスチョニング) が分からない・明確にし
たくない人

5 情報提供 「にじいろガイドブック」～ 内容のご紹介②

○ いないのではなく**気づいていないだけ**かもしれません

- * 性的マイノリティの人の割合は1.6%～10.0%(AB型や左ききの人と同じ割合)。
- * **差別や偏見を恐れて自身の性のあり方を伝えることができない方は多く、身の回りに性的マイノリティはいないと思っ**ていても、それは、**あなた自身が気づいていないだけ**かもしれません。

○ **カミングアウト** … 自らの性的指向・性自認のあり方を自覚して、それを**他者に開示**すること

あなたが、**カミングアウト**されたときは？

- 勇気を出して**カミングアウト**してくれたことに対する**感謝**を伝える。
- してほしい／ほしくないこととなど、**本人の希望**をきちんと聞く。
- **どこまで情報を知らせていいのか意向を確認**し、本人の**同意なしに暴露（アウトティング）**したり、カミングアウトを**要求・強制**しない。



5 情報提供 ～ 北海道人権配慮企業登録・紹介制度について



北海道人権配慮企業登録・紹介制度 (仮称) 試行登録実施中!

Webサイトで、紹介イメージや操作性などをご確認できます!

「北海道人権配慮企業登録・紹介制度」とは
北海道人権施策推進基本方針に掲げる12分野に関連する人権配慮の取組を行われている道内企業等を登録し、道がHP等で紹介することにより、人権への配慮が企業の評価や信頼性を高めることへの理解を広げていく制度です。

制度の試行登録とは?

制度の本格導入の前に、Webサイト上で紹介イメージや操作性などを実際にお試しいただくものです。試行登録が完了した企業等は、本格導入開始時に本登録をさせていただきます。

「北海道人権施策推進基本方針」について

道では、道民一人一人が互いの個性や人格、多様性を尊重しながら、助け合い、支え合って暮らしていくことができる地域社会の実現に向けて、この基本方針を定の、様々な主体の参画と協働のもとに取組を進めています。

【12の人権分野】



この基本方針は、SDGsの趣旨にも対応するものです。企業等の皆様方には、SDGsを入口に、本制度への登録をご検討いただくことができます(裏面参照)。

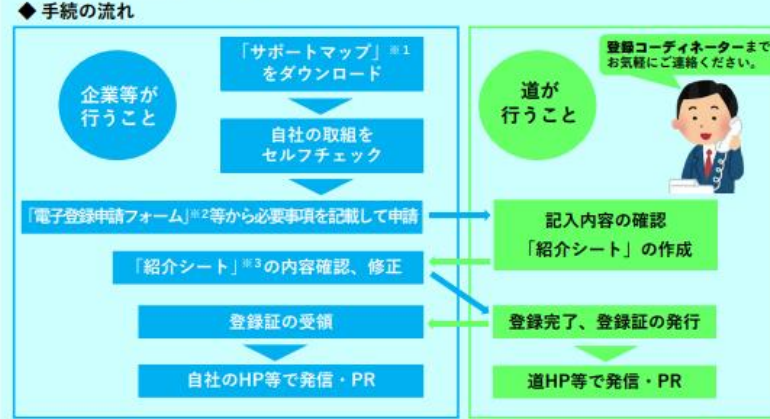
SDGs(Sustainable Development Goals/持続可能な開発目標)とは
SDGsとは持続可能な社会の実現のため、2030年までの目標を国連が定めたものです。
17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人取り残さないことを誓っています。



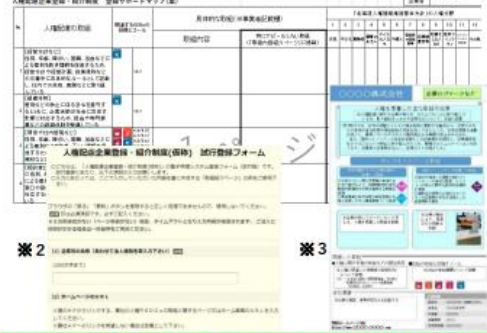
北海道人権配慮企業登録・紹介制度の概要

※制度の詳細い内容は、道HPをご参照ください。

- ◆登録対象者
北海道内に事業所があり、道内において事業活動を行う企業等(法人、団体又は個人事業主)
- ◆登録要件
基本方針に掲げる12分野の中から、1分野以上で人権を尊重した取組を行っていること。
- ◆登録の有効期間
登録の日から3年間。更新をする場合は、有効期間満了の日までに更新申請を行うこと。登録期間中の内容変更も可能。



＜イメージ＞



登録いただくメリット

- ◆道から登録証が交付されます。
 - ◆道ホームページ等で、登録企業等の取組や成果を紹介します。
- SDGsなど人権への関心は高まっており、
企業価値の向上 人材の確保・育成
ビジネスチャンスの拡大
などにつながる事が期待されます!

その他、詳細については、
道ホームページでご確認ください。
北海道人権配慮企業登録制度

お問い合わせ：登録コーディネーター連絡窓口(北海道環境生活部くらし安全局道民生活課)
TEL: 011-206-6148 (直通) / E-mail: kansei.dousei@pref.hokkaido.lg.jp