

～いっしょに学ぼう、考えよう～

**「人権」の基本**  
—「人権啓発推進員」と人権—

大阪企業人権協議会  
企業人権協サポートセンター長  
芝本 正明

Ⅰ

**私たちと「人権」**

# はじめに

「一人ひとりの人権が尊重され、  
誰もが自分らしく  
安心して暮らすことができる  
まちづくり」

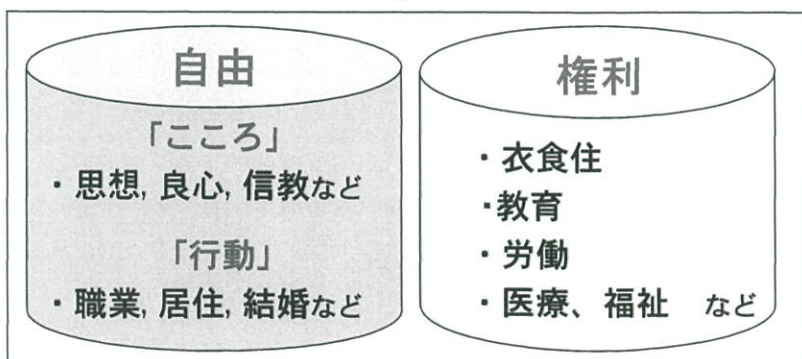


- 生命の尊さがすべての根本
- とともに生きる社会
- 人は違うからこそ尊い

## そもそも「人権」とは

「人権」とは、全ての人々が、  
人間らしく幸せに生きるために、  
持っている「自由」と「権利」の総称です。

大阪府「公正採用選考人権啓発推進員研修テキスト」



保障・擁護

日本国憲法・個別法等



## 私たちの社会のさまざまな人権課題

人権課題	個別課題の人権侵害内容
女性	性別役割分担意識から生まれる偏見や差別、夫・パートナーからのDVやストーカー、性犯罪、職場等におけるセクハラ
子ども	学校等におけるいじめ・体罰、児童虐待・児童買春・児童ポルノ
高齢者	高齢者に対する入居差別、介護者による身体的・心理的虐待
障がい者	入店・入居拒否、就職差別などの障壁(バリア)
同和問題 (部落差別)	歴史的過程で形づくられた差別意識による結婚・入居・就職差別
アイヌの人々	先住民族の権利回復問題、就職や結婚等における偏見や差別
外国人	入居・結婚・就職差別、在日コリアンに対するヘイトスピーチ
HIV陽性者・肝炎患者	病気に対する理解不足による患者・回復者への日常生活、職場、医療現場などでの差別やプライバシー侵害
インターネット	匿名性を悪用した個人の名誉を侵害、差別助長行為
LGBTなど性的マイノリティ	性的少数者への日常生活や職場での偏見や差別的取扱い

※上記の他にも、法務省「人権啓発活動強調事項」には、刑を終えて出所した人、犯罪被害者等、北朝鮮当局によって拉致された被害者等、ホームレス、人身取引、東日本大震災に起因する人権問題が掲げられています。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

4

## 人権と日本国憲法

人権は、日本国憲法や個別の法で保障され、守られています。

### 【基本的人権の尊重】

日本国憲法の三つの原理のひとつであり、基本的人権については、第11条「侵すことの出来ない永久の権利」のほか多数の規定がある。

- ・個人の尊重(同13条)
- ・法の下での平等(同14条)
- ・自由権(自由に生きる権利)
- ・社会権(人間らしく生きるための権利) など

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

5

# 人権にかかわるさまざまな法

(注)法の名称は略して記載しています。

人権課題	主な法律	人権課題	主な法律
人権啓発	・人権教育・啓発の推進に関する法律	外国人	・ヘイトスピーチ解消法
女性	・男女雇用機会均等法 ・男女共同参画社会基本法 ・ストーカー規制法 ・配偶者からの暴力防止法 ・女性活躍推進法	ハンセン病回復者	・らい予防法の廃止の法律 ・ハンセン病問題解決促進法
子ども	・児童買春、ポルノ規制処罰法 ・児童虐待防止法 ・子どもの貧困対策推進法	犯罪被害者やその家族	・犯罪被害者等基本法
高齢者	・高齢者雇用安定法 ・高齢者居住安定法 ・高齢者虐待防止法	個人情報	・個人情報保護法
障がい者	・障害者雇用促進法 ・障害者基本法 ・障害者虐待防止法 ・障害者差別解消法	インターネット	・児童誘引行為規制法
同和問題 (部落差別)	・部落差別解消推進法	北朝鮮による拉致	・拉致被害者支援法
		性的マイノリティ	・性同一性障害者の性別取扱特例法
		ホームレス	・自立支援特別措置法
		アイヌの人々	・アイヌの人々の誇りが尊重される社会実現に向けた施策推進法

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

6

## 国際的な人権保障の枠組み

### ①世界人権宣言 (1948年12月10日 第三回国連総会にて採択)

(抜粋)

第一条

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。……

第二条

1 すべての人は、人種、皮膚の色、性、(略)若しくは社会的出身、財産、門地、その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別を受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

### ②国連の国際人権規約・条約

○ 国連が採択した国際人権規約・条約の批准に伴い、日本では国内法の整備が行われるなど、さまざまな取組みが進められる。

例： 女子差別撤廃条約 ⇒ (男女雇用機会均等)法  
障害者権利条約 ⇒ (障害者差別解消)法

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

7

# SDGs (持続可能な開発目標) と人権

- 貧困、飢餓、保健、教育、ジェンダー、労働、気候変動などに取組み、経済・社会・環境の3側面がバランスのとれた形で持続可能な世界を次世代に受け継ぐことを目指した世界規模の目標
- 2015年9月、国連総会にて採択、2016－2030迄に達成する国際目標
- 途上国だけでなく、先進国も含めた世界全体で目標・ターゲット
- 中心は持続可能な開発目標 (SDGs) ⇒ 17ゴール・169ターゲット
- 「誰一人取り残さない」社会の実現を目指すとしている。

(持続可能な開発のための2030アジェンダより)



※ 大阪府・大阪市の共同提案が内閣府の「SDGs未来都市及び自治体SDGsモデル事業」に選定されています。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

8

## II

### 何が人を傷つけるのか

～「差別」とは？～

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

9

## 人を傷つける「差別」とは

差別とは、自分の力では、  
どうしようもない事由によって、  
さまざまな不利益をこうむること！

※「差別」と「区別」はどのように違うのか。

- ・「区別」とは、単に違いを表すこと。  
(⇒人権を否定する目的・効果がない)
- ・「差別」とは、「出身地」「民族」「性別」など、本人の努力で乗り越えられないことを理由に、不当に不利益な扱いをすること。(⇒区別が、人権を否定し、侵害している)

## 「差別」(人権水準)は変化する

時代により人権水準(差別か否かの判断・感じ方)も変化する。かつては社会的に差別・人権問題とされなかった事柄も、時を経て人権水準が変化して(高くなって)、差別・人権問題と認識されるようになってきている。

### (例1) 就職差別

- ・ 会社の社員採用で、女性は採用から除外している。

### (例2) セクシュアル・ハラスメント

- ・ 同性に対する性的言動やLGBT等の人たちを侮辱する言動

### (例3) 障がい者に対する差別

- ・ 盲導犬を連れていることを理由に、入店や施設の利用を拒否する。

## 「言葉」と「人権」を考えるにあたって

- “言葉“は、話し手の人間性を表し、相手との信頼関係を築く重要な役割を持っています。一人ひとりが、自らが発する“言葉”に責任を持つこと、そして人権を尊重したコミュニケーションを日頃から心がけることが、全ての基本です。
- 使ってはいけない“言葉”はありません。しかし、現実には、二つの“言葉“で「傷つけられた」「差別された」と感じる人がいる以上、その“言葉“を使用することは慎まなければなりません。
- また、問題のある“言葉“の暗記や、言い換えではなく、その“言葉“に込められている偏見・差別意識に問題の本質があることを理解することが大切です。

考えてみましょう！

その“言葉“を使った、あなたの「人権意識」を！

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

12

## 「差別」の形態・段階

### ●差別の形態と段階

(偏見の強さの度合いにより発露する行為)

第一段階 「誹謗」「侮辱」

第二段階 「忌避」

第三段階 「排除」

第四段階 「隔離」

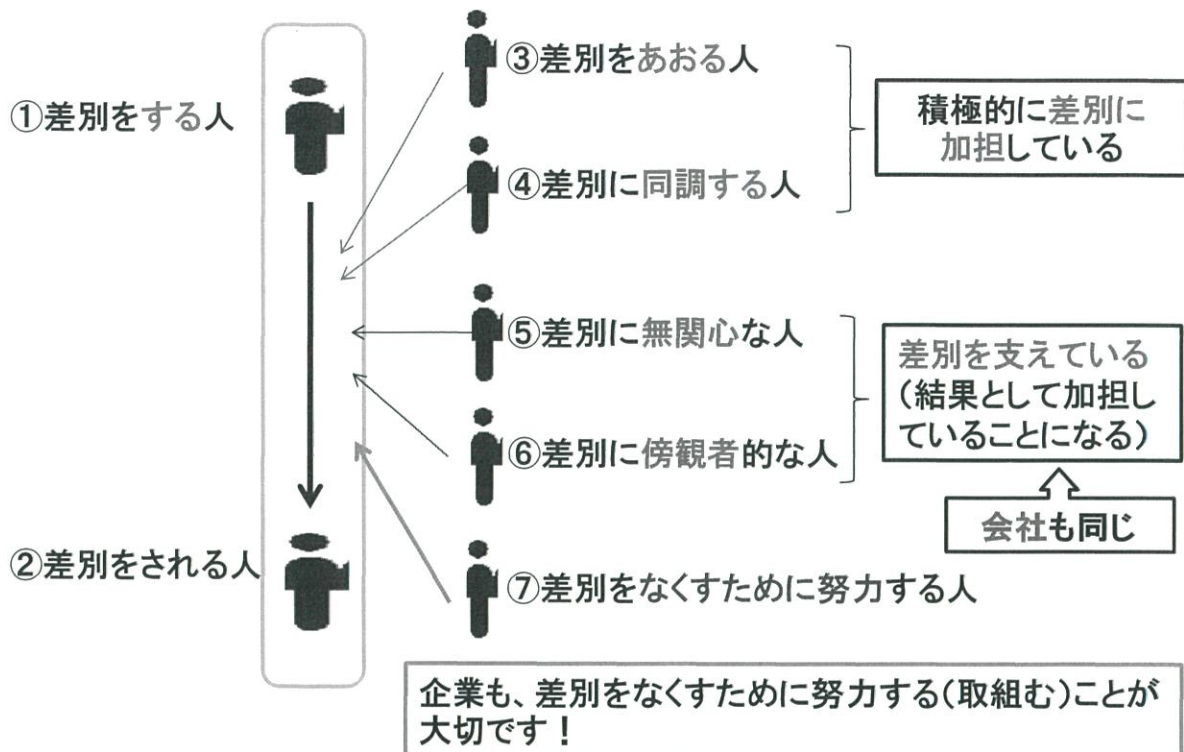
第五段階 「身体的攻撃」

第六段階 「絶滅」

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

13

# 「差別」に対する7つ立場

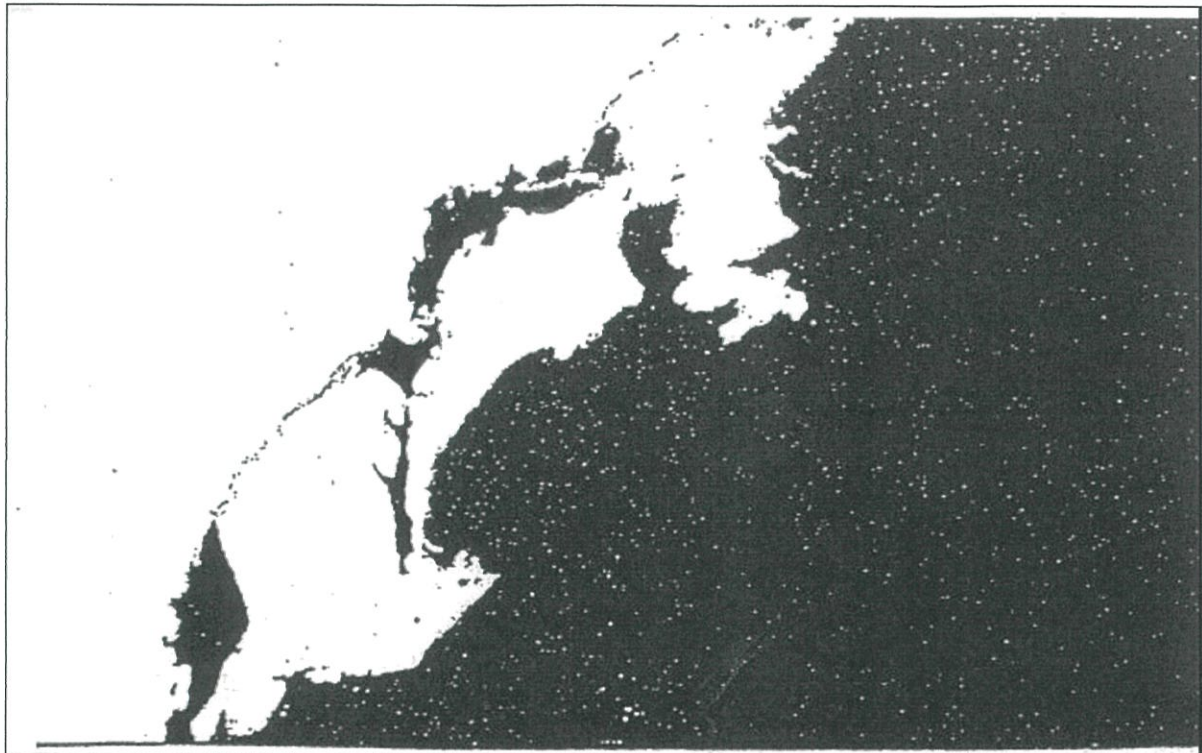


## III

### 思い込み、固定観念、ステレオタイプ



## Q. これって、何に見えますか？



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

16

## Q. あなたは、どう思いますか？

路上で交通事故がありました。  
大型トラックが、父親と、彼の息子を轢きました。  
父親は、即死しました。  
息子は、瀕死の重傷で病院に運ばれました。  
治療にあたった外科部長は、彼を見るなり、  
「息子！これは私の息子だ」と、叫びました。

（問）この外科部長は、どうして“私の息子”と叫んだのでしょうか？

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

17

## 「ステレオタイプ」を理解しよう

わたしたちの意識の中には、いろいろな思い込みや固定観念があり、自分以外の特定の人たちに対して、一面的に決めつけたイメージを思い描きがちになります。

このような一面的なイメージのことを「ステレオタイプ」といいます。

○ 私たちは元々ステレオタイプを持ちやすい習性があり、私たちの身近に多く存在しています。

・血液型 ・県民性 ・若い人、お年寄り ・男性・女性 ・性的指向・性自認  
・外国人(人種・民族等) ・職業 ・容貌・服装 など

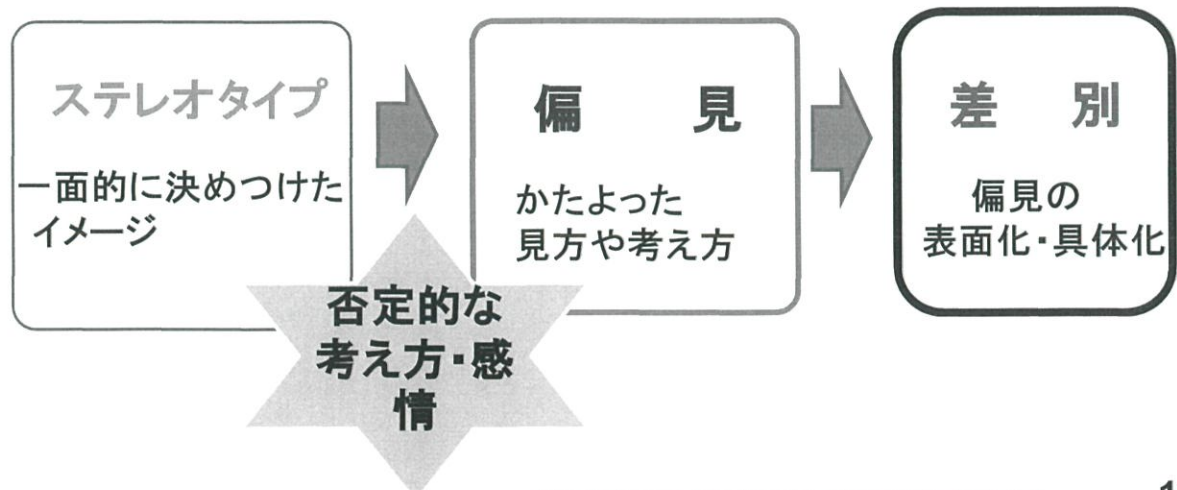
大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

18

## 「ステレオタイプ」と「差別」のメカニズム

人に対するステレオタイプのものの見方に価値観や優劣の考え方が加わると、ある一面を持っているという理由だけで、排除したり避けたりするという偏見や差別を引き起こすことがあります。ステレオタイプは、容易に偏見や差別に結びつくのです。

### ◆ステレオタイプ・偏見と差別の関係



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

19

# 「ステレオタイプ」を生む社会要因

ステレオタイプの発生に、社会の様々な要因が影響していることがある。

## 流言・デマ・SNS等によるフェイク(嘘)情報

- ・ 外国人労働者の暴行流言
- ・ 農産物の放射能汚染報道の風評被害
- ・ 新型コロナウイルス感染に伴うデマや医療従事者等への中傷SNS

## 風習・しきたりと迷信

- ・ 清め塩
- ・ 六曜(大安、仏滅、友引など)
- ・ 女人禁制(穢(けが)れ、トンネル開通式) 等

## 参考資料

# 新型コロナ関連の偽情報を信じた人の割合

## 総務省調査

こまめに水を飲むと  
新型コロナウイルス  
予防に効果がある。

**28.7%**

ニンニクを食べると  
新型コロナウイルス  
予防に効果がある。

**14.8%**

納豆を食べると  
新型コロナウイルス  
予防に効果がある。

**9.6%**

日本で緊急事態宣言が  
発令されたら3週間ロッ  
クダウン(外出禁止)

**15.5%**

新型コロナウイルスは中  
国の研究所で作成され  
た生物兵器である。

**21.0%**

漂白剤を飲むと  
新型コロナウイルス  
予防に効果がある。

**3.1%**

## 日本以外の事例

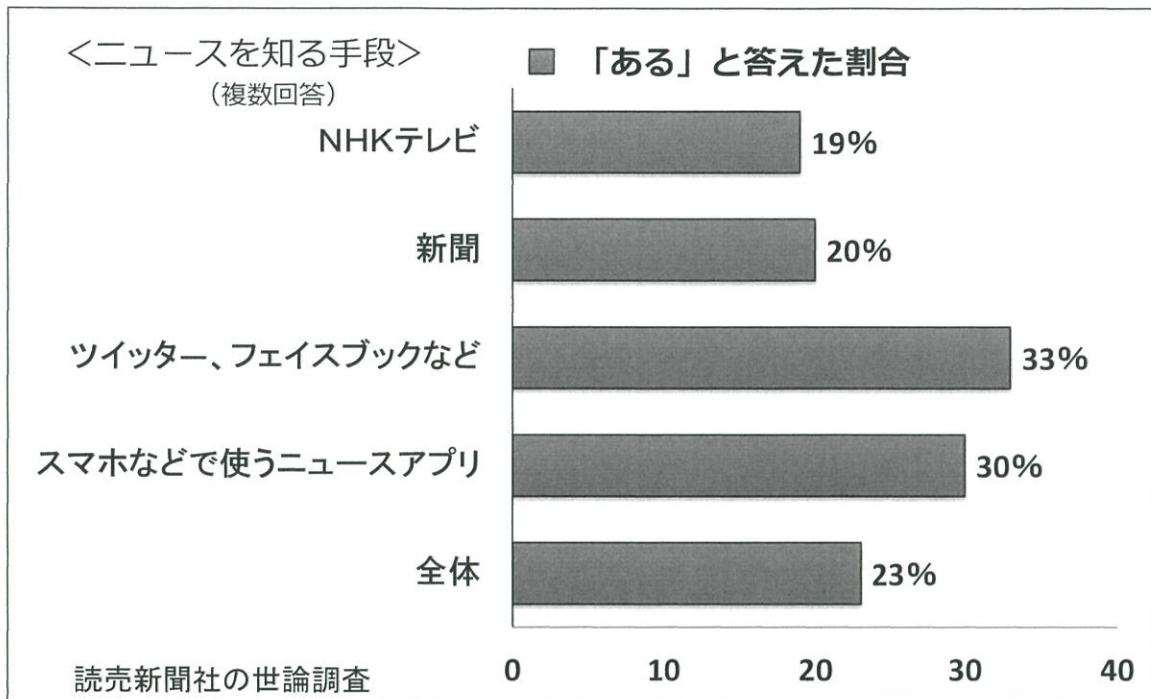
- ◆イラン: 燃料用アルコール「メタノール」を飲むと予防効果があるというデマを信じ、500人以上が中毒死
- ◆英国: 次世代通信規格「5G」の電波が感染拡大の原因とのフェイクニュースで通信設備が放火された。

発熱症状のある武漢からの旅行客が関西国際空港の検疫検査を振り切って逃げた。

**21.5%**

# コロナ禍と「ネット」を取り巻く問題

インターネット上に流れる新型コロナウイルスの偽情報を信じたことがあるか



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

## 「過度(不当)な一般化」

私たちは、わずかの限られた経験や情報に基いて、物事を簡略化し、「だから、あの人(たち)は△△だ」と十把一絡げにして、人や集団全体を決めつけてしまい、一人ひとりの多様性を正しく見ないことがある。

＜不当な一般化の例＞

- ・レストランの店頭に、新型コロナウイルスの感染者が在籍する大学と「同じ大学の関係者の入店お断り！」の張り紙が貼られた。

## IV

# 身近な人権問題について

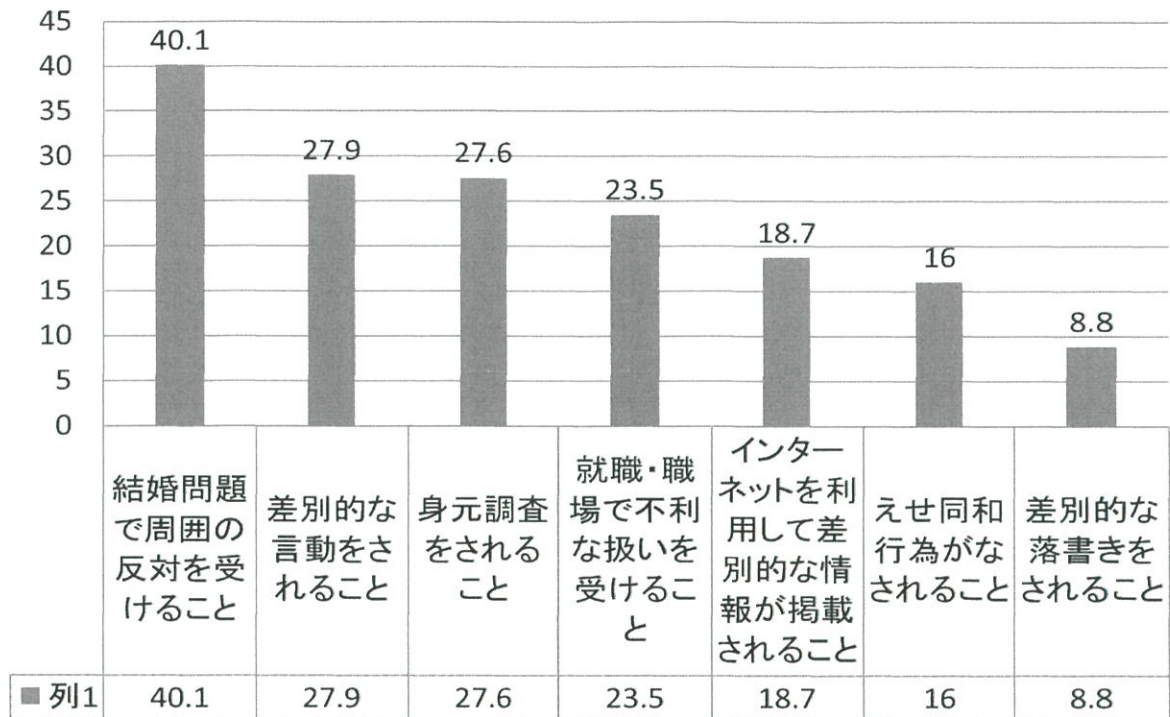
## 同和問題(部落差別問題)

### 同和問題とは

同和問題は、日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分階層構造により、日本国民の一部の人々が長い間、経済的、社会的、文化的に低位の状態を強いられ、現在でも日常生活の上で差別を受けるなどの日本固有の人権問題です。

(「ゆまにてなにわシリーズ」vol.35 大阪府2021年3月発行)

# 今でも、部落差別はあるのでしょうか？



内閣府「人権擁護に関する世論調査」(平成 29 年 10 月)

問: 部落差別についてどのような人権問題が起きていると思うか? (複数回答)



同和问题(部落差別)に関する  
様々な人権問題が  
今なお起きています。

## インターネット上の差別書き込み

インターネット上に同和地区と称して多数の地名や地域を書き込む行為等、匿名性と拡散性を利用した人権侵害が発生しています。

## 身元調査

出身地を調べたり、特定の地区が同和地区かどうか調査したりするなどの事案が発生しています。こうした調査は、結婚差別や就職差別など、不当な差別取り扱いにつながりかねないものです。

## 土地差別

都市開発、マンション建築や土地の売買等で、対象の土地が同和地区であるかどうかを調査したり、同和地区の物件を避けたりする、いわゆる「土地差別」の事例が報告されています。

## 「部落差別解消推進法」が

平成28(2016)年12月16日に  
施行されました。



依然として部落差別が存在する現状を踏まえ、部落差別の解消に向け、国・地方公共団体が相談、教育、啓発等の施策に一層取り組むことになりました。

## ポイント 部落差別解消推進法

### 第1条(目的)

「現在もなお部落差別が存在する」とし「部落差別は許されないものである」とした上で、「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」ことを目的としています。



### 第2条(基本理念)

国民一人一人の理解を深めるように、部落差別の解消に関する施策を行います。



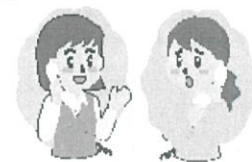
### 第3条(国及び地方公共団体の責務)

国は部落差別の解消に関する施策、地方公共団体はその地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めています。



### 第4条(相談体制の充実)

国・地方公共団体は、相談体制の充実を図ります。



### 第5条(教育及び啓発)

国・地方公共団体は、教育及び啓発の推進に努めます。



### 第6条(部落差別の実態に係る調査)

国は地方公共団体の協力を得て「部落差別の実態に係る調査を行う」としています。



# 障がい者の人権

## パラリンピックから「障がい」を考える

I'm POSSIBLE ← Impossible

パラリンピッククイズ  
3人が背泳ぎの同じレースに出場する。  
どうやってスタートするかな？

A かたうで片腕が不自由

B 両腕が不自由

C 自分の体をうまくコントロールできない

国際パラリンピック委員会公認教材 4

国際パラリンピック委員会公認教材

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

28

## 「障害者差別解消法」

(2016年4月施行)

この法律の背景となる考え方

- 古くからある「障がい」観 ⇒歩けない、見えない等“身体の欠損”が問題(かわいそう)  
(医学or個人モデル) ⇒克服するのは本人(家族)の責任！
- 新しい「障がい」観 ⇒障がい者を排除してきた社会のあり方こそが問題！  
(社会or人権モデル) ⇒社会が変われば障がいがあっても社会参加できる！

### ①「不当な差別的取扱いの禁止」

- ・会社やお店などの事業者が、障がいのある人に対して、正当な理由なく、障がいを理由として差別することを禁止している。

### ②「合理的配慮の提供義務」

- ・会社やお店などの事業者に対して、障がいのある人から、バリア\*を取り除くために、何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が過ぎない範囲で対応すること

\* 社会の中にあるバリアとは

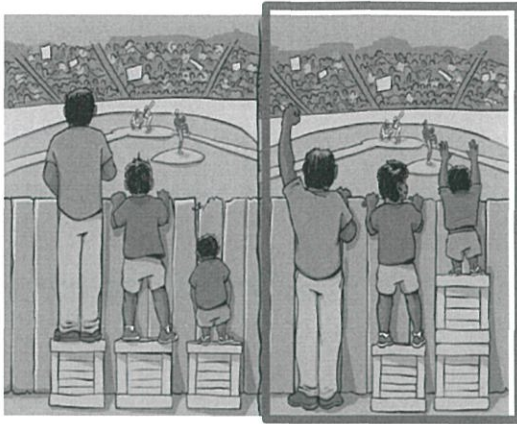
- ①社会における事物(物理的障壁) ②社会における制度(制度的障壁)
- ③社会における慣行(文化・情報面での障壁) ④社会における観念(人々の意識上での障壁)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

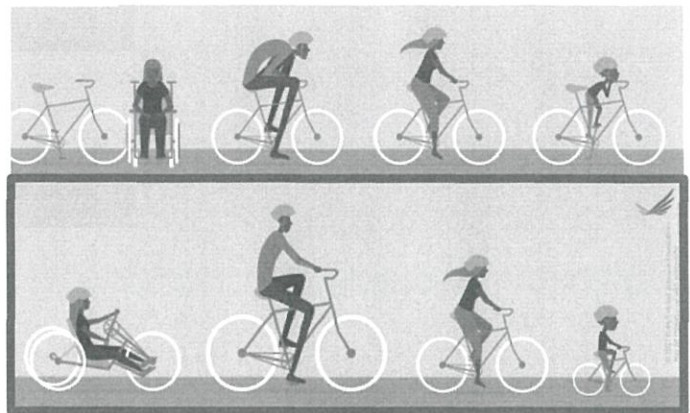
29

# 全員が楽しめているのはどっち？

イラスト①



イラスト②



それぞれの状況に応じたサポートをすることが  
「合理的配慮」

## 「合理的配慮」とは

- ・個人の気持ち次第の「思いやり」ではない。
- ・共生社会にとって不可欠の前提である機会平等、障がい者の意向、両当事者の対話を重視するもの。
- ・また集団（障がい者というカテゴリー全体）向けのものではなく、障がい者一人ひとりに対するものである。
- ・はじめから答えがあるのではなく、対話の中で着地点を見つけていくことが大切！

### 合理的配慮の3類型

#### ①物理的環境への配慮

- ・車いす利用者のために、段差に携帯スロープを渡す
- ・高い所に陳列された商品を取って渡す など

#### ②意思疎通の配慮

- ・筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション
- ・分かりやすい表現を使って説明をする など

#### ③ルール・慣行の柔軟な変更

- ・障がいの特性に応じた休憩時間の調整
- ・順番を待つことが苦手な障がい者に対して、周囲の者の理解を得たうえで、手続き順を入れ替える など



これは、何に使われている、  
何のためのマークでしょう？

①



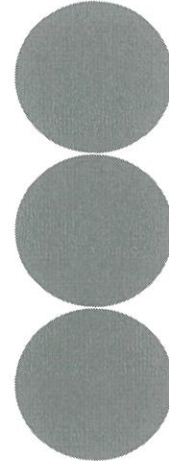
②



③



④



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

32

## 在日外国人の人権問題

### 日本で暮らす外国人 その1

大阪市 145,857人 (全体の約5%)

日本の総人口の約2.3%

全国  
293万人



韓国・朝鮮	65,362人	(46%)
中国	43,384人	(28%)
ベトナム	17,135人	(10%)
フィリピン	4,215人	(4%)
ネパール	2,389人	(1%)
米国	1,679人	(1%)
インドネシア	1,673人	(1%)
タイ	1,194人	(0.8%)
ブラジル	1,010人	(0.7%)
インド	757人	(0.5%)
英国	606人	(0.4%)
その他	6,453人	(4%)

令和元年末 市民局調べ

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

33

## 日本で暮らす外国人 その2

日本で暮らしている韓国籍・朝鮮籍の人たちの多くは、日本が朝鮮半島を領土としていた歴史的経緯により、第二次世界大戦以前から日本で暮らしている人とその子孫です。

- ◆これらの人たちは、一般の外国人と異なって、就職などの活動に全く制限はありません。また、その法的地位を証明するものとして、「在留カード」ではなく、「特別永住者証明書」が交付されます。
- ◆差別を避けるため、本名(民族名)ではなく、日本名(通名)で生活している人も少なくありません。

外国人住民には、日本で暮らすことになった経緯が大きく異なる人たちがいることを理解しておきましょう！

## 外国人の人たちに 壁を作っていないか？

実際に接する場面では…

身近な存在の  
外国人

壁

特別な存在

「ジロジロ見る」  
「距離を置く」  
「不振な目で見る」  
…

# 外国人に対する差別・人権侵害

## <日本に住む外国人>

差別を受けた経験がある：3割

\* 2016年法務省調査

### ■ 近隣住民とのトラブル

・ゴミ出し、騒音などで近隣住民と外国人との間で反目・対立

### ■ 地域の中で孤立

### ■ 偏見を助長する報道、SNS、流言・デマ、風評

### ■ 日本人と異なる取扱い

- ・サービスの提供や施設利用の拒否
- ・住居への入居や入店の拒否
- ・賃金や労働時間の不利益 など

### ■ 嫌がらせや差別的言動

- ・職場で外国人に対するからかい、侮辱、嫌がらせ(レイシャルハラスメント)
- ・特定の民族や国籍の人たちを排除する差別的言動(ヘイトスピーチ)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

36

# 性的マイノリティの人権

**L**esbian (レスビアン)  
**G**ay (ゲイ)  
**B**isexual (バイセクシュアル)  
**T**ransgender (トランスジェンダー)

女性同性愛者

男性同性愛者

両性愛者

心と体の性別  
が一致しない人

性的マイノリティは、必ずしもLGBTの4つの分類に限定されるわけではない。

・身体の性 (Sex) : 身体つき、子どもを産む機能、性遺伝子など

男性的 ○ ○ ○ ○ ○ 女性的

・性自認 (Gender identity) : 自分の性別をどう思うか

男性的 ○ ○ ○ ○ ○ 女性的

・性的指向 (Sexual Orientation) : 好きになる相手の性別

男性的 ○ ○ ○ ○ ○ 女性的

・性表現 (Gender Expression) : 服装、しぐさ、言葉遣いなど

男性的 ○ ○ ○ ○ ○ 女性的

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

37

## 性的マイノリティの人たちが抱える困難性

- ・「知られることで、家族関係が悪化したり、解雇などの差別対応を被ったりする」
  - ・「トイレや病院の受診を控える」
  - ・「意図しない暴露(アウティング)により、自死に追い込まれることもある」
  - ・「公的書類の性別記載欄にとまどう」
  - ・「住まいの確保が困難」
  - ・「解雇や内定取消など深刻な差別事例が多い」
- 等

出典：大阪府人権施策推進審議会における当事者への現状・課題等に対するヒヤリング（平成31）

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

38

## カミングアウトへの理解

### ○カミングアウトは信頼の証拠

一少しでも差別的な言動のある人には、そもそも言わない。

○過剰に驚かず、「そうなんだ」と笑顔で落ち着いて受け止める。

○知ったかぶりをしない。まずはじっくり話を聞く。

○性自認・性的指向が少数派でも、なんら能力は変わらない。

### 是非、留意したいこと！

1. アウティング
2. 無理解な言動
3. カミングアウトの強制
4. 他の性的マイノリティの当事者を探すこと

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

39

## 配慮の方法

### CHECK !

- ① アンケート・申込み書の性別欄  
男・女⇒男・女・その他、又は削除
- ② チラシの写真・イラスト  
健全者、日本人だけ？
- ③ 景品を男女別に色分け？
- ④ カップル対象の割引、募集  
※同性パートナー可の表記
- ⑤ 誰でも使える トイレ



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

40

## コロナ禍における偏見・差別

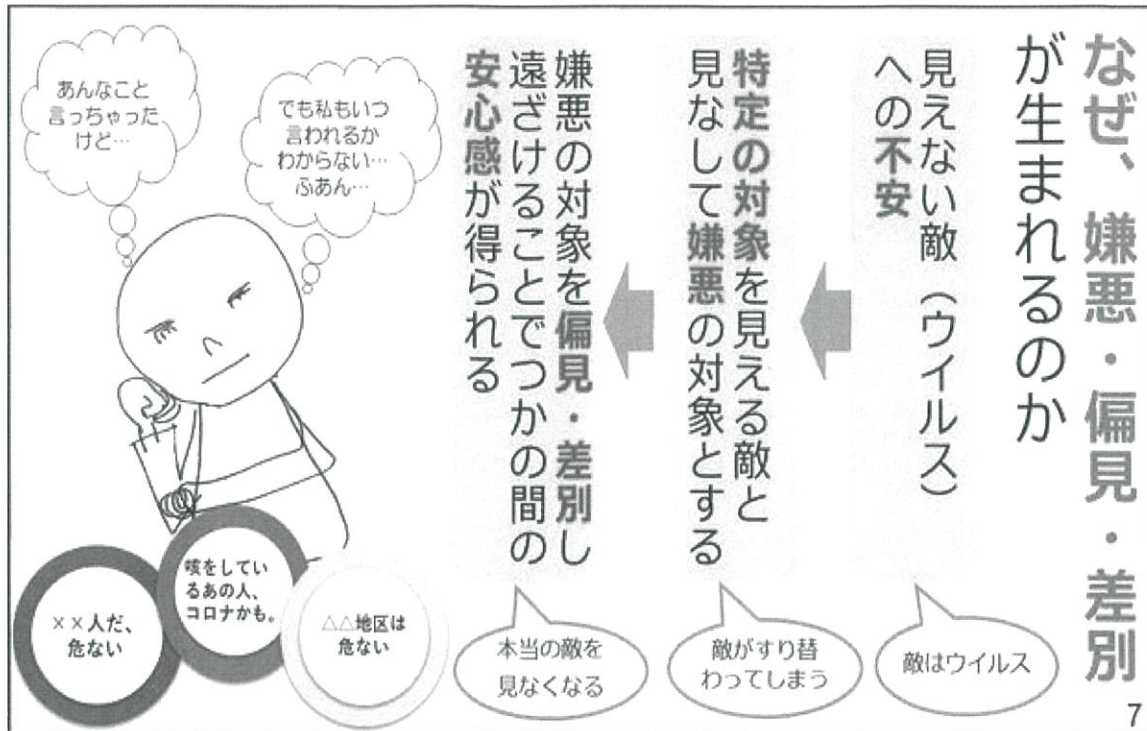
### コロナ禍での差別事例

- 医療機関や高齢者福祉施設等で大規模な施設内感染が発生し、医療・福祉従事者等に対する偏見や差別。また、陽性者・感染者への差別。
- 長距離トラック運転手の子どもの登校拒否や宅配業者への憎悪言動。
- 陽性者・感染者の存在やクラスター発生を公表した学校、事業所、保育所や介護施設の関係者らへの差別的言動。
- 流行が拡大している地域の住民、そこからの帰省者や来訪者への差別的言動。
- 「道徳自警団」「自粛警察」等による監視や店舗張り紙。
- コロナデマ(噂)のSNS拡散・営業妨害(悪意なき差別者)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

41

## コロナ禍における偏見・差別が生まれるのは？



出典：日本赤十字社『新型コロナウイルスの3つの顔を知ろう！』

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

42

## コロナ差別が社会にもたらすものは

何か落ち度があったかのように感染者・回復者やその家族・関係者等を非難したり中傷したりすることは、社会に対して危険をもたらしうる行為である！

- 感染者やその日常生活を困難にするだけでなく、過度な不安や恐怖を与える
  - ⇒ 感染した事実を表面化することに躊躇したり周囲から咎められる
  - ⇒ 周囲への感染の報告や検知を遅らせ、更なる感染の拡大を招く
- 医療・福祉従事者などの社会を支える人々のモチベーションを下げる
  - ⇒ 休職や離職を助長し、医療崩壊など重大な事態に繋がりがねない
  - ⇒ 交通・流通事業者や小売・販売事業者、警察関係者など、職務上多くの人と接する人たちの業務にも大きな影響を与える
- 弱い立場に置かれている人ほど、コロナ禍で受ける被害は深刻で致命傷になりかねない。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

43

# 恐怖に振り回されず、今日、私たちにできること

日本赤十字社からの大切なメッセージ

1. 「恐怖に餌を与えない」
2. 「立ち止まって考えよう」
3. 「恐怖から距離を取る」「恐怖や差別の根っこには、過剰な防衛本能がある」
4. 「冷静に客観的に恐怖を見つめれば、恐怖は薄れていく」
5. 「恐怖の嫌がることをする」
6. 「恐怖は誰の心の中にもいる。だから励ましあおう、応援しあおう」
7. 「人は団結すれば恐怖よりも強く、賢い」「正しく知り、正しく恐れる」
8. 「今日、私たちのできることを、それぞれの場所で」

**お疲れさまでした！**

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】