



熊本県人権啓発キャラクター
「コッコロ」

- もくじ
- 2~3 p 特集
部落差別の解消の推進に関する法律について
 - 4~5 p 講演会レポート
『企業と人権～部落差別解消推進法施行を踏まえ～』芝本正明さん
 - 6~7 p 人権課題について学ぼう
「障がい者の人権」
「インターネットによる人権侵害」
「性同一性障がい・性的指向をめぐる人権」
 - 8 p 人権センターからのお知らせ

『部落差別の解消の推進に関する法律』が施行されました

同和問題とは……

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基づく差別により、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、日常生活の上で様々な差別を受けるなどの、わが国固有の重大な人権問題です。

これまでの主な取組み

国 昭和21年 「日本国憲法」公布

基本的人権の享有、法の下での平等を規定。

昭和36年 「同和对策審議会」設置

全国的な実態調査を実施。

昭和40年 「同和对策審議会」からの答申

- ・憲法が保障する基本的人権や法の下での平等を侵害する最も深刻にして重大な問題であること、
- ・同和問題の早急な解決こそ国の責務であり、国民的課題であること、等を指摘。

昭和44年 「同和对策事業特別措置法」施行

この法律の施行以降、法律の延長や名前の変更を行いながら、33年間にわたり、道路・下水道の整備等の生活環境の改善、隣保館の建設など対策事業を実施。

平成8年 「地域改善対策協議会」からの意見具申

対策事業により物的な基盤整備は概ね完了し格差は大きく改善されたが、依然として存在している差別意識の解消に向けた人権教育・人権啓発を推進することを提言。

平成12年 「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」施行

平成14年 「人権教育・啓発に関する基本計画」策定

県 平成7年 「熊本県部落差別事象の発生防止及び調査の規制に関する条例」施行

平成16年 「熊本県人権教育・啓発基本計画」策定

これまで様々な取組みを進めてきました。しかしながら……

- ・現在もなお部落差別が存在
- ・情報化の進展に伴う状況の変化（インターネット上での差別事象の発生等）

平成28年12月16日 『部落差別の解消の推進に関する法律(部落差別解消推進法)』施行

- ①国、地方公共団体は、相談に的確に応ずるための体制の充実を図ること。(第4条)
- ②国、地方公共団体は、必要な教育及び啓発を行うこと。(第5条)
- ③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こと。(第6条)

コッコロの遺人 桜田幸子



自分にできることを考えましょう

「同和問題は一部の特定の人の問題で、自分とは関係ない。」、本当にそうでしょうか？
自分自身の意識や態度、行動について考えてみましょう。

1. 同和問題について正しい認識を持ちましょう

(1) 同和問題は教えるからかえって差別が広がるのでは？

「人権に関する県民意識調査(H26 実施)」の結果では、

①教育や啓発を通して同和問題を初めて知った人 …… 37.7%

②家族や友人、テレビやインターネット等を通して知った人 …… 29.4%

つまり、教育や啓発以外に、何らかの形で同和問題を知る機会は数多くあります。

同和問題について正しく理解をしておかないと、何かの機会に事実に基づかない情報に接し、それによって予断・偏見が形成され、差別を生みだすおそれがあります。

「寝た子を起こすな」ではなく、「正しく起こす」ことが必要です。

(2) もう同和問題は解決したのでは？

33年間にわたって実施された特別措置法による事業は終了しましたが、現在でも、同和地区の人々の教育・就労・経済状況などの生活実態面の課題、また、心理的な面での差別意識が未だに残っています。

特別措置法の失効により同和問題は解決したのではなく、現在も一般対策の中で差別の解消を目的とした様々な施策に取り組んでいます。

2. 日常生活の中で「人権感覚」を磨きましょう

(1) 思い込みや偏見をなくしていきましょう

日常生活の中で、つい何気なく、

「女のくせに料理もできないのか」

「年寄りのくせにそんな派手な服を着て」

「子どものくせに生意気なことを言うな」などと、言うことはありませんか？

固定的にレッテルをはってしまうのは、偏見や差別につながります。

(2) 次の世代の子どもたちに人権を尊重する心を伝えていきましょう

家庭内での日頃の何気ない家族の対話が、子どもの人生に大きな影響を与えるとされます。大人たちが、子どもたちに誤った知識を教えることなく、相手を尊重する心を持つよう、普段から心がけ、言葉や行動で示していきましょう。

「誰かがなくしてくれる」では、差別はなくなりません。

「私」自身が差別をなくすために、どう行動するのが大切です。

まず、『自分にできることから始めましょう。』

平成29年7月4日(火)・5日(水)に、やつしろハーモニーホール・熊本県立劇場で「人権同和問題に関する事業主等研修会」を開催しました。大阪企業人権協議会企業人権協サポートセンター長の芝本正明(しばもとまさあき)さんに「企業と人権～部落差別解消推進法施行を踏まえ～」というテーマでご講演いただいた内容を、再構成して掲載します。



1 企業はなぜ人権(問題)に取り組むのか

(1) 企業市民としての人権の尊重

人権尊重というのは社会の営みの基本ですが、これは市民に限らず、「企業市民」とよく言われるように、企業はお客様や従業員、地域住民の方々等、人が関わって仕事が成り立っています。ニッセイ基礎研究所の資料では、2000年以降不祥事が発生していない業界は1つもなく、その多くに人権が関わっているため、日頃の仕事において人権を常に意識した製品やサービスの提供、職場運営を行っていることが、信頼や信用の獲得、つまりは会社のブランドの維持・獲得につながります。

人権を確保するため、日本国憲法や様々な個別の法律に加えて、社会的な倫理、マナーといった広い意味での人権を尊重した事業活動が求められているのではないのでしょうか。

(2) 企業の人権取組みの原点

1965年に同和対策審議会答申が出され、国を挙げて同和問題の解決に向けて取り組んでいた時期に、特定の社会的カテゴリーに属する人たちを、企業の就職から排除するということが行われていました。そのツールとしていわゆる「社用紙」が使われていたことから、1971～1974年にかけて、統一応募用紙が作られました。ところが、1975年に部落地名総鑑事件が起きました。これにより企業への社会の批判が高まり、企業は差別問題や人権問題の解決への責任を自覚します。そして公正採用選考という動きが高まり、企業内での人権研修が始まりました。今日、多様な人権問題が存在しますが、企業の人権取組みの原点に就職差別の問題があることを忘れてはならないと思います。

(3) 企業の社会的責任(CSR)と人権

企業が本来の任務に加えて社会からの要請にも応える、これを社会的責任(CSR)と言い、国際基準として様々な基準やガイドラインが出されています。①グローバル・コンパクト(人権、労働、環境、腐敗防止の4つの柱に関する10原則からなる)、②ISO26000、等がそうです。

グローバル・コンパクトの人権の2原則は次のとおりです。

①国際的に宣言されている人権の擁護尊重

企業は、世界人権宣言、国連の人権規約・条例、それをもとに整備される国内法をしっかりと認識しておく。

②人権侵害に加担しない

自身の会社のみならず取引先、関係企業、グループ企業に至るまで人権の水準を高める。差別に関して無関心であること、傍観の立場をとることも加担行為であると理解しておく。

2 部落差別解消推進法の施行

昨年12月16日に「部落差別解消推進法」が施行されました。この法律は、1965年の同和対策審議会答申の精神を継承したもので、部落差別が今日もなお存在し、許されないものであるということにしました。この法の目的・理念を踏まえ、差別の解消に向けて企業内における研修や啓発を進めて行くことが求められていると思います。一方で、企業の人権取組みのテーマが多様化し、原点である同和問題に対する取組みが風化しているのではないかと思います。今一度、御自身の会社の研修を振り返っていただけたらと思います。

3 部落差別事件に学ぶ

次に部落差別事件の事例を見ていきますが、「そんな事件もあるんだ」と思うだけに留まらず、「どうい問題で根底にはどんな偏見や差別意識があるのか」を理解し、自身の会社を振り返り、そして、自身の会社で起こる可能性はあるか、あるとしたらこれからの会社での研修はどうあるべきか、学んでいただけたらと思います。

現実起きた事業活動に関わる部落差別事件には、次の3つの発生領域があります。

- ①従業員自身の偏見・差別意識による言動が職務遂行中に発露した事件。(例。「子供の将来のために同和地区に本籍を移さない方が良い」と発言。)
- ②企業の事業運営そのものに関連した差別事件。(例。採用選考で差別につながる質問をうっかり投げかける。CMで、被差別部落と関わりの深い産業をマイナスイメージで描く。)
- ③差別に「加担」した事件。(例。就職差別につながるような調査報告書を、業者から問題意識なく受け取っていた企業が多数存在。)

4 差別事件をもとに、企業の人権取組みを考える

企業における人権の取組みを考える際のいくつかの観点を挙げます。

- (課題1) 差別がいけないことは分かっているが、業務において何が差別に当たるかというのを理解しているか。
- (課題2) 公正採用選考において、「面接で聞いてはいけない事項」ではなく、「何のために聞き、何に利用するか」を考えているか。採否に関係なければ聞く必要はない。また、最終面接を担当する役員まで、組織全体で公正採用選考の意義を理解しているか。
- (課題3) 人権に取組む姿勢が受身的でないか。生産性や業績には結びつかずとも、企業価値を高めるために人権に取組むという受け止め方が大切。
- (課題4) 研修が目的になっていないか。
- (課題5) 人権研修を自らの日々の事業活動や業務運営の問題として理解しているか。日頃の仕事内容と結びつくテーマを取り上げ、差別の未然防止につなげることが大切。

5 人権啓発担当者の役割の重要性

人権啓発担当者の役割は、仕事にからめた人権研修を行う等の啓発の工夫をしたり、日々の業務に人権の視点をもたらしたりすることで、社内に「人権の世間」を作ることです。また、人権研修、人権啓発は確かに大切ですが、社内に人権問題を未然に防止するシステムを作ることも大切です。要するに、企業活動を誰が人権の観点からチェックするか、ということ。個人の気づきで留めず、誰かが気づいたことを会社全体の対応として繋いでいく社内の仕組み、システムを是非作っていただきたいと思えます。

障がい者の人権

Q1 どんな課題がありますか？

障がい者の社会参加をはばむ障壁

- 関係施設を設置する際の地域住民の反対や、障がい者等用駐車スペースへの駐車といった、障がいや障がい者に対する誤解や偏見、理解のない行動などが多くみられます。
- 発達障がいや精神障がいについては、社会的認知不足による誤解や偏見がみられます。
- 就労意欲が高くても、事業所の障がい特性についての理解不足などにより、働く場所がない、働き始めても長続きしないといった問題があります。

Q2 どんな取組みが行われていますか？

【国際的な主な取組み・日本の主な取組み】

国際的には、「障害者の権利に関する条約」が2006年に国連総会で採択され、日本も2014年に批准しています。この条約では、障がいのある人の「尊厳」「自律及び自立の尊重」「非差別」「社会への安全かつ効果的な参加及び包容」「機会均等」「施設等の利用の容易さ」などが一般原則として規定されています。

日本では、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律[2013制定]」や「障害者の雇用の促進等に関する法律[1960制定、2013改正]」等により、障がいのある人への差別の禁止や合理的配慮の提供を求めることを通じて、「共生社会」の実現を目指しています。

* 合理的配慮

障がいのある人から、社会の中にある障壁（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、負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者においては、対応に努めること）。

【熊本県の主な取組み】

やさしいまちづくり条例 [1995 制定]

障がい者等の自立と社会参加を妨げる様々な障壁（バリア）を取り除き、県民誰もが共にいきいきと暮らせるやさしいまちづくりを目指して制定されました。

障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例 [2011 制定]

全ての県民が障がいの有無に関わらず安心して暮らすことができる共生社会（共に生きる熊本）の実現を目指して制定されました。

第5期熊本県障がい者計画「くまもと障がい者プラン」[2015年度～2020年度]

障がいのある人もない人も、一人ひとりの人格と個性が尊重され、社会を構成する対等な一員として、安心して暮らすことのできる共生社会の実現を目指して策定されました。

Q3 わたしたちにできることは？

障がいのある人も、そうでない人も、同じように能力と個性を発揮し、社会の一員として、共に生きる社会をつくっていきましょう。

障がいのある人が、ありのままで受け入れられ、不利益を受けることなく生活できる社会は、誰にとっても暮らしやすい社会であるはずです。

このような社会の実現のためには、障がいのある人が日常生活や社会生活で受けている制限や制約をなくすために必要な変更及び調整（合理的配慮）を行ったり、障がいや障がい者のことを正しく理解し、日常的な触れ合いや交流を深めたりすることが大切です。



インターネットによる人権侵害

Q1 どんな課題がありますか？

- インターネットの特性（匿名性、拡散性、利便性など）を悪用して引き起こされる人権に関わる問題の多発
- 他人を誹謗中傷する書き込み（「ネットいじめ」など）
- 差別を助長する情報や不確かな情報の流布
- 他人のプライバシーに関わる情報を無断で公開する
- 詐欺や悪質商法などの犯罪やトラブル
- 児童ポルノなどの有害情報の氾濫
- 個人情報の流出
- 迷惑メールやサイバー攻撃による被害



Q2 どんな取組みが行われていますか？

【日本の主な取組み】

法務省の人権擁護機関では、「インターネットを悪用した人権侵害をなくそう」を年間強調事項として掲げ、啓発活動を行っています。また、インターネット人権相談受付窓口の設置や、インターネット上で名誉毀損やプライバシー侵害などの人権侵害があったときの、被害回復への手助け・削除要請を行っています。

【熊本県の主な取組み】

熊本県少年保護育成条例 [2007 改正]

少年がインターネット上の有害情報を閲覧し、又は視聴することを防止するため、フィルタリングソフトの活用等を進めています。

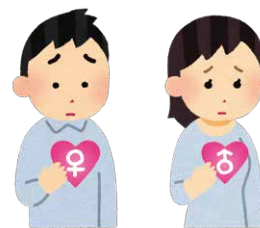
* その他、「くまもと携帯電話・スマートフォンの利用5か条」や「情報安全・情報モラル教育に関する指導資料」の作成、配布などにより、家庭・学校の両輪から情報安全・情報モラル教育を推進しています。

性同一性障がい・性的指向をめぐる人権

Q1 「性同一性障がい」とは？

「出生時に割り当てられた性別（からだの性）」と「自分はどの性別に属していると感じるかという自己の性別の認識（こころの性）」が一致せずに、違和感を感じており、医療が必要な人を指す疾患名です。

→ 奇異な目で見られる等の精神的苦痛を受けるとともに、就職をはじめ、自認する性での社会参加が難しいといった不利益や差別を受けています。



Q2 「性的指向」とは？

人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうかを示す概念をいいます。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）などをいいます。

→ 同性愛者や両性愛者等の人々は少数派であるがために正常と思われず、場合によっては職場を迫られることさえあります。また、性的少数者に対して、生育環境に起因するとか、選択可能な性的嗜好などといった間違った知識を信じている人がいまなお存在します。

Q3 わたしたちにできることは？

性的少数者と言われる人たちは私たちの身近にいます。しかし、私たちはその存在にあまり気付かずに生活しているのではないのでしょうか。それは当事者が自分のありのままを言えないことが理由にあげられます。当事者の問題ではなく、社会の問題と捉え、そのような性の多様性について正しく知り、尊重することが大切です。

人権啓発映画上映会のお知らせ

人権センター
からの
お知らせ

こんな方はぜひご来場ください♪

- ・各職場等での研修の一環として参加したい……。
- ・職場内や学校の授業で使えるビデオを探している……。
- ・個人でビデオ (DVD) を見て学習したい……。



- ★会場 熊本県人権センター (県庁新館2階)
★日時 毎週木曜日と金曜日に1日3作品
★時刻 午前の部 11:15~12:00
 昼の部 12:15~12:55
 午後の部 13:15~14:00

- *作品により、終了時刻が変動します。
*都合により、上映日時を変更する場合があります。
*会場の都合上、各時間帯につき、先着順で定員40名です。
研修、個人どちらの参加も、事前にご予約をお願いします。
(座席に余裕があれば、当日参加も可能です。)

上映スケジュールは、熊本県人権センターのホームページで確認できます。

新着図書・DVDのご紹介

新着図書 (平成28年3月入荷)

「ことば・表現・差別」再考

[著者] おとなの学び研究所
[発行者] 解放出版社
[発行年] 2015年
[分類番号] A324



企業、行政、部落解放運動、教育、研究者など多様な立場から、日頃「ことば・表現・差別」について悩んでいることやすっきりとした正解を得られないことを出し合い、共に考える一冊です。

新着DVD (平成29年3月入荷)

外国人と人権 違いを認め、共に生きる

[企画・制作] 法務省人権擁護局 東映(株)
公益財団法人人権教育啓発推進センター
[制作年] 2016年
[分類番号] G8 [上映時間] 33分



外国人に関する人権問題をドラマや解説で明らかにし、多様性を認め、人が人を大切にする人権尊重の社会を上げるために何ができるかを考えるDVD。外国人に対する偏見や差別をなくし、皆が住みよい社会を築くために私たちにどのようなことが問われているのかを学びます。

貸出のご案内♪

図書
ビデオ・DVD
人権啓発パネル

おひとりさま
おひとりさま
1団体につき

3冊まで (2週間以内)
2本まで (1週間以内)
1週間以内

熊本県部落差別事象の発生の防止及び調査の規制に関する条例

熊本県では、部落差別につながるような結婚や就職に際しての身元調査をしてはならないと条例で定めています。

人権に関する相談をお受けします

熊本県人権センターでは、相談員が面接や電話で人権に関する相談をお受けし、助言や情報提供を行っています。(相談は無料。プライバシーは守ります。)

下記の相談専用電話までご連絡ください。

相談専用電話 096-384-5822

相談時間 平日9:00~12:00/13:00~16:00

熊本県環境生活部県民生活局

人権同和政策課 (熊本県人権センター)

本情報誌への
ご意見・ご感想を
お寄せください

住所 〒862-8570 熊本市中央区水前寺6丁目18番1号
(県庁行政棟新館2階)

開館時間 8:30~17:15

休館日 土曜・日曜・祝日・年末年始

電話 096-333-2299 096-333-2300(DVD・図書専用)

FAX 096-383-1206

メール jinken@pref.kumamoto.lg.jp

発行者: 熊本県
所属: 人権同和政策課
発行年度: 平成29年度

この冊子は再生紙を使用しています。