参　考　資　料

(1) 同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について（意見具申）

平成８年５月17日

内閣総理大臣
関係各大臣　殿

地域改善対策協議会
会長　宮　崎　繁　樹

本協議会は、平成３年12月11日の本協議会意見具申が指摘した地域改善対策の今後の基本的な課題について審議するため、平成５年７月28日、本協議会の中に総括部会を設置した。総括部会は、平成５年10月以来、29回にわたって審議を行い、本年３月28日に意見をとりまとめ、本協議会に対し別添のとおり報告がなされた。

本協議会は上記報告を踏まえて審議を行った結果、本日、同和問題の早期解決に向けた方策の基本的な在り方について、同報告の内容をもって本協議会の意見とし、これを具申することとした。政府におかれては、本協議会の意見を尊重し、同和問題の早期解決に向けた施策の推進に当たられるよう要望するものである。

１．同和問題に関する基本認識

今世紀、人類は二度にわたる世界大戦の惨禍を経験し、平和が如何にかけがえのないものであるかを学んだ。しかし、世界の人々の平和への願いにもかかわらず、冷戦構造の崩壊後も、依然として各地で地域紛争が多発し、多くの犠牲者を出している。紛争の背景は一概には言えないが、人種や民族間の対立や偏見、そして差別の存在が大きな原因の一つであると思われる。こうした中で、人類は、「平和のないところに人権は存在し得ない」、「人権のないところに平和は存在し得ない」という大きな教訓を得た。今や、人権の尊重が平和の基礎であるということが世界の共通認識になりつつある。このような意味において、21世紀は「人権の世紀」と呼ぶことができよう。

我が国は、国際社会の一員として、国際人権規約をはじめとする人権に関する多くの条約に加入している。懸案となっていた「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（人種差別撤廃条約）にも加入し、「人権教育のための国連10年」への本格的な取組みも開始された。世界の平和を願う我が国が、世界各国との連携･協力の下に、あらゆる差別の解消を目指す国際社会の重要な一員として、その役割を積極的に果たしていくことは、「人権の世紀」である21世紀に向けた我が国の枢要な責務というべきである。

ひるがえって、我が国固有の人権問題である同和問題は、憲法が保障する基本的人権の侵害に係

る深刻かつ重大な問題である。戦後50年、本格的な対策が始まってからも四半世紀余、同和問題は多くの人々の努力によって、解決へ向けて進んでいるものの、残念ながら依然として我が国における重要な課題と言わざるを得ない。その意味で、戦後民主主義の真価が問われていると言えよう。また、国際社会における我が国の果たすべき役割からすれば、まずは足元とも言うべき国内において、同和問題など様々な人権問題を一日も早く解決するよう努力することは、国際的な責務である。

昭和40年の同和対策審議会答申（同対審答申）は、同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であると指摘している。その精神を踏まえて、今後とも、国や地方公共団体はもとより、国民の一人一人が同和問題の解決に向けて主体的に努力していかなければならない。そのためには、基本的人権を保障された国民一人一人が、自分自身の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある。

同和問題は過去の課題ではない。この問題の解決に向けた今後の取組みを人権にかかわるあらゆる問題の解決につなげていくという、広がりをもった現実の課題である。そのような観点から、これまでの成果を土台とし、従来の取組みの反省を踏まえ、未来に向けた新たな方向性を見極めるべき時に差しかかっていると言えよう。

２．同和問題解決への取組みの経緯と現状

(1) これまでの経緯

明治４年の太政官布告は、同和問題の解決に向けた出発点になったが、十分な対策はとられず、強固な差別意識が残された。戦後、昭和28年度に隣保館設置の補助事業が始まり、昭和35年度からはモデル地区において総合事業が開始された。これらは新憲法の下での新しい一歩ではあったが、同和地区の生活実態はなお劣悪であり、全国的にみて対策の不均衡もみられた。

昭和40年の同対審答申は、あらゆる意味で今日までの対策の基礎になってきた。同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であるとの基本認識を明確にし、国や地方公共団体の積極的な対応を促したことなど、同和問題の解決を図る上でこの答申が果たした歴史的意義は極めて大きい。答申がなされてから既に30年余り経過しているが、同和問題の早期解決に向けて、この答申の趣旨を今後とも受け継いでいかなければならない。

同対審答申を踏まえ、昭和44年に10年間の限時法として同和対策事業特別措置法（同対法）が制定され、その後の３年間の延長も含め、特別対策が総合的に推進された。この間の対策により、物的な基盤整備が急速に進展するなど大きな成果をあげたが、心理的差別の解消の面では大きな課題が残った。また、事業の進展に伴い、一部に周辺地域との均衡や一体性を欠いた事業の実施がみられたり、えせ同和行為などの新たな問題も発生してきた。

このため、同対法に基づく事業の中で必要なものを継承しつつ、それまでの施策の反省を踏まえた地域改善対策特別措置法（地対法）が昭和57年に５年間の限時法として制定された。その後、昭和62年、地域改善対策の一般対策への円滑な移行のための最終法として提案された現行の地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律（地対財特法）が５年間の限時法として制定され、平成４年に５年間延長された。地対法、地対財特法を通じ、特別対策を必要に応じて見直しながら引き続き実施する一方、心理的差別の解消を目指した啓発事業の積極的な展開を図るとと

もに、行政の主体性の確立、えせ同和行為の排除などの適正化対策が推進され、現在、地対財特法の期限まで、残り約１年という段階に差しかかっている。

(2) 現状と課題

これまでの対策の効果を測定し、同和地区の実態や国民の意識等について把握するため、平成５年度に同和地区実態把握等調査（実態調査）が実施された。当部会では「同和地区実態把握等調査に関する小委員会」を設置し、この調査結果に基づいて、同和問題の解決に向けた課題を整理した。

以下は、その要点である（別添　同小委員会報告の「まとめ」の部分参照）。

① 現状

同和地区においては、若い世代が就職や結婚のために同和地区外へ転出する傾向がみられ、全国平均に対して高齢化の比率が若干高くなっている。同和関係者が同和関係者以外の者と結婚するケースは増加の傾向を示している。また、住宅、道路等の物的な生活環境については改善が進み、全体的には、同和地区と周辺地域との較差はみられない。下水道普及率は、全国平均に比べて大幅に低くなっているが、都市規模別にみると、大きな差はみられない。

高等学校等進学率は向上してきており、ここ数年９割を超えているが、全国平均と比べるとなお数ポイントの差がみられる。最終学歴については、高等教育修了者（短大・大学等）の比率が20歳代、30歳代では40歳以上に比べてかなり高くなっているが、全国平均との差はなお大きい。

就労状況は、若年齢層を中心に、安定化する傾向にあるが、全国平均と比較すると、不安定な就労形態の比率が高くなっている。就労先は全体的に小規模な企業の比率が高くなっている。また、年収の面では、全国平均に比べて全体的に低位に分布しており、世帯の家計の状況も、全般的にみると依然として全国平均よりも低位な状況にある。農業経営世帯は、小規模農家が多く、農業従事者が高齢化してきている。事業経営世帯では、小規模な個人経営が多い。

同和地区の人であるということで約３割の同和関係者が人権を侵害されたとしているが、公的機関に相談した者は少数にとどまっている。同和問題に関する国民の差別意識は、着実に解消へ向けて進んでいるものの、同和関係者との結婚問題を中心に依然として残っている。

隣保館の利用比率は高く、同和地区外住民も多数利用している。

地域改善対策の適正化については、改善された点もみられるものの、個人給付的事業の資格審査の実施、公営住宅等の家賃の見直し、地方公共団体単独事業の見直し、団体補助金の交付に際しての審査、公的施設の管理規程の整備などの点で、不十分な状況がみられる。

② これまでの成果と今後の主な課題

実態調査の結果からみて、これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された。

しかし、高等学校や大学への進学率にみられるような教育の問題、これと密接に関連する不安定就労の問題、産業面の問題など、較差がなお存在している分野がみられる。差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している。また、人権侵害が生じている状況もみられ、その際の人権擁護機関の対応はなお十分なものとは言えない。さらに、適正化対策もなお不十分な状況である。

同和問題の解決に向けた今後の主要な課題は、依然として存在している差別意識の解消、人権侵害による被害の救済等の対応、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の是正、差別意識を生む新たな要因を克服するための施策の適正化であると考えられる。これらの課題については、その背景に関して十分な分析を行い、適切な施策が講じられる必要がある。

３．同和問題解決への展望

(1) これまでの対策の意義と評価

同対法以来これまで三度にわたる特別法が制定され、四半世紀余にわたって同和地区、同和関係者に対象を限定した特別対策が実施されてきた。同対審答申の当時は、同和地区や同和関係者が事実上一般対策の枠外に置かれていたという状況や、心理的差別と実態的差別の相互作用が差別を再生産しているという悪循環がみられた。この悪循環を断ち切り、生活実態の早急な改善を図るには、迅速な事業の実施と全国的な水準の引上げを図ること等が必要とされ、これらの法律により期間を限って、国が財政上の特別措置を講じることにより、所要の施策の推進に努めてきた。

このような考え方の下に推進されてきた特別対策は、極めて大きな意義をもつものであった。すなわち、物的な生活環境をはじめ様々な面で存在していた較差が大きく改善された。また、これによって物的な生活環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。さらに、対策の実施は全国的に進展し、地方公共団体にとって財政的負担が特に大きい物的な基盤整備はおおかた完了したとみられる。これらを総合的に勘案した場合、全般的にみれば、これまでの特別対策は現行法期限内におおむねその目的を達成できるものと考えられる。

これまでの対策は上述のように大きな意義があったが、２（2）に述べたように深刻な課題が残されているとともに、現時点でみれば反省すべき点も少なくない。事業の実施に当たって周辺地域との一体性を欠いたり、啓発などのソフト面の取組みが不十分であったことにより、いわゆる「ねたみ意識」が表面化するなど差別意識の解消に逆行するひずみが指摘されてきた。また、これらの特別対策は、施策の適用上、地区や住民を行政が公的に区別して実施されてきたものであり、それが住民の意識に与える影響等、この手法に内在する問題点も指摘されている。

(2) 今後の施策の基本的な方向

特別対策は、事業の実施の緊要性等に応じて講じられるものであり、状況が整えばできるかぎり早期に一般対策へ移行することになる。一方、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の背景には様々の要因があり、短期間で集中的に較差を解消することは困難とみられ、ある程度の時間をかけて粘り強く較差解消に努めるべきである。

このようなことから、従来の対策を漫然と継続していたのでは同和問題の早期解決に至ることは困難であり、これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成９年３月末をもって終了することとし、教育、就労、産業等のなお残された課題については、その解決のため、４で述べるような工夫を一般対策に加えつつ対応するという基本姿勢に立つべきである。

本報告に盛り込まれた施策を実現していくため、法的措置の必要性を含め各般の措置について

具体的に検討し、これに基づいて、国及び地方公共団体は、基本的人権の尊重と同和問題の一日も早い解決をうたった同対審答申の精神とこれまでの成果を踏まえつつ、それぞれがその責務を自覚し今後とも一致協力して、これらの課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

同対審答申は、「部落差別が現存するかぎりこの行政は積極的に推進されなければならない」と指摘しており、特別対策の終了、すなわち一般対策への移行が、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものでないことは言うまでもない。一般対策移行後は、従来にも増して、行政が基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、一部に立ち遅れのあることも視野に入れながら、地域の状況や事業の必要性の的確な把握に努め、真摯に施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

４．今後の重点施策の方向

(1) 差別意識の解消に向けた教育及び啓発の推進

① 基本的な考え方

差別意識の解消のために教育及び啓発の果すべき役割は極めて大きく、これまで様々な手法で施策が推進されてきた。しかしながら、同和問題に関する国民の差別意識は解消へ向けて進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に推進していかなければならない。

教育及び啓発の手法には、法の下の平等、個人の尊重といった普遍的な視点からアプローチしてそれぞれの差別問題の解決につなげていく手法と、それぞれの差別問題の解決という個別的な視点からアプローチしてあらゆる差別の解消につなげていく手法があるが、この両者は対立するものではなく、その両者があいまって人権意識の高揚が図られ、様々な差別問題も解消されていくものと考えられる。

今後、差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである。

同様な観点から、「人権教育のための国連10年」に係る施策の中でも、同和問題を我が国の人権問題における重要な柱として捉え、今後策定される国内行動計画に基づいて教育及び啓発を積極的に推進し、同和問題に関する差別意識の解消に努めるべきである。

② 実施体制の整備と内容の創意工夫

国や地方公共団体においては、これまでの積み上げられてきた成果や手法への評価を踏まえて、実施体制の整備や必要な施策について検討すべきである。その際、「人権教育のための国連10年」に係る施策の積極的な推進等による差別意識の解消に向けた教育及び啓発の総合的かつ効果的な推進という観点を踏まえる必要がある。また、従来特別対策として行ってきた学校教育や社会教育の関係事業、及び就労対策、農林漁業対策、中小企業対策の中で行ってきたものを含む各種の啓発事業については、人権教育、人権啓発の推進という観点から再構築すべきである。

公益法人等の公的な性格を有する民間団体、社会教育関係団体や民間企業も、今後の教育及び啓発において重要な役割を担うことが期待される。特に、財団法人地域改善啓発センターは、啓発活動の実践、多様な主体が実施する教育・啓発活動に対する情報提供など種々の支援等の面で引き続き重要な役割を果していくことが期待され、今後の教育及び啓発との関連において、その在り方を必要に応じ見直していくことが望まれる。

今後の教育及び啓発を更に効果的なものとしていくためには、それぞれの主体における実施体制の整備とあわせ、多様な主体が連携協力するための横断的なネットワークの形成、その中核的な媒体となる情報データベースの整備、公務員研修等を通じた指導者の養成、優れた教材や手法を開発するための調査研究など、教育や啓発の共通基盤となる要素が整備される必要がある。また、人材養成等の観点から、大学教育においても人権問題に対する一層の対応が強く望まれる。

教育及び啓発の内容の面でも、様々な課題に対する国際的な人権教育・啓発の成果、経験等も踏まえ、公正で広く国民の共感を得られるような更なる創意工夫を凝らし、家庭、地域社会、学校などの日常生活の中で実践的に人権意識を培っていくことが必要である。このため、例えば、多様な興味関心への対応、知識の伝達にとどまらない日常生活や地域の実態に即した実践性、感性への訴えかけ、誰もが参加しやすい明るく楽しい雰囲気づくりと意見や感想の自由な交換の重視、マスメディアの活用といった観点から、その内容・手法については一層の創意工夫を凝らしていくことが望まれる。

また、いたずらに「禁句」にとらわれることにより、意識の中に建前と本音の乖離が生じ、問題の本質の正しい理解が妨げられることのないよう、特に留意すべきである。その意味でもメディアの役割は重要である。

(2) 人権侵害による被害の救済等の対応の充実強化

① 基本的な考え方

同和問題の本質的な課題は、同和関係者に対する人権侵害の解消を図るとともに人権侵害が発生しないような社会的意識を確立することであるが、残念ながら今なお同和関係者に対する人権侵害が生じている。不幸にして人権侵害が発生した場合には、司法機関による解決のほか、人権擁護機関が中立公正な立場から相談、勧告等の対応をしてきたところであるが、現行の体制では被害の簡易迅速な救済という観点からはなお十分なものとは言えない。

人権擁護制度の在り方は、その国の人権に対する姿勢を示していると言っても過言ではない。同和関係者に対する人権侵害などあらゆる人権侵害に対して、被害の救済を含めてより有効な対応が図られるよう、人権擁護制度の充実強化に取り組むべきである。教育及び啓発という観点からも、人権侵害が発生した際に、関係者に対し適切な人権擁護措置を講ずることは極めて大きな意味をもつものと考えられる。

② 人権侵害救済制度の確立

あらゆる人権侵害に対して、事実関係の調査や被害の救済等を含め簡易迅速かつ有効適切な対応が図られるよう、各国の取組み等国際的な潮流も視野に入れ、現行の人権擁護制度を抜本的に見直し、21世紀にふさわしい人権侵害救済制度の確立を目指して鋭意検討を進めるべきである。

③　人権擁護委員制度の充実と人権相談業務の推進

上述のように人権擁護制度全般にわたって突っ込んだ検討が必要であるが、人権擁護委員制度の在り方についても、既に種々の問題点が指摘されているところであり、より積極的な活動が期待できる適任者を確保するための方策、人権擁護委員の活動をより活性化するための方策、さらには、その活動を実効あるものにするための方策等について、総合的に検討する必要があるものと考えられる。

人権相談業務は、人権侵害による被害の救済等の対応の端緒として重要な意味を持っている。法務局等の人権擁護機関と地方公共団体は相互に緊密な連携の下に、公共施設などの国民の利用しやすい場所において市民がいつでも気軽に相談できるような窓口の整備を積極的に進めるべきである。また、相談に応じる職員や人権擁護委員の対応能力の向上を図ることが不可欠である。さらに、人権擁護制度について国民に知ってもらうための努力も重要であり、教育・啓発活動と連携を図りつつ、人権相談業務の内容、相談体制について積極的に周知を図るべきである。

(3) 地域改善対策特定事業の一般対策への円滑な移行

①　基本的な考え方

既に述べたように、現行の特別対策の期限をもって一般対策へ移行するという基本姿勢に立つことは、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものではない。今後の施策ニーズには必要な各般の一般対策によって的確に対応していくということであり、国及び地方公共団体は一致協力して、残された課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

この一般対策への移行を円滑に行うためには、下記に述べるような一部の事業等については一定の工夫が必要と考えられる。その具体化に当たっては、一般対策への移行の趣旨に照らせば限定的でなければならないが、既存の一般対策の状況、なお残されている課題の状況、地方公共団体の財政状況等を踏まえた上で、これまでの施策の成果が損なわれるなどの支障が生ずることのないよう配慮すべきである。

②　工夫の方向

環境改善の分野のうち、小集落地区改良事業の場合は、既に着工済みであるが地対財特法期限までの事業完了が困難と見込まれるものがみられ、かつ、この事業を実施している地方公共団体の中には財政力の弱いものがみられることから、当該事業の完了に支障が生じることのないよう、国として適切に対応すべきである。また、小規模な集落における環境改善のニーズに全体として的確に応えられるよう､受皿としての面的整備事業の手法を検討すべきである。なお、公共下水道については、中小都市や町村において全国的に普及が遅れており、整備の促進が図られるべきである。

社会福祉の分野においては、隣保館について、周辺地域を含めた地域社会全体の中で、福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティーセンターとして、今後一層発展していくことが望まれる。地域の実態把握や住民相談といった基本的な機能に加え、教養文化活動の充実や地域のボランティアグループとの連携など地域社会に密着した総合的な活動を展開し、さらにこれらの活動を通じて日常生活に根ざした啓発活動を行うことが期待される。

このため、隣保館等の地域施設において各種の事業を総合的にかつ活発に展開することができるよう、国として適切に対応すべきである。また、保育についても、家庭環境に対する配慮や地域との連携など、きめ細かな保育を行っていけるよう、国として適切に対応すべきである。

教育の分野においては、高等学校の進学率や中退率、また大学への進学率をみても全国平均と比べてなお較差がみられる状況であり、その背景にある様々な要因も考慮した場合、教育を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。高等学校等進学奨励費補助事業については、教育が就労の安定、生活水準の向上等社会生活の多くの分野の改善を図る上での基礎的条件をなすものであることにかんがみ、他の奨学資金制度との整合性、運用の適正化等、様々の論議に留意しながら、当面、所要の施策を講ずることが望ましいと考えられる。その際、これまでの成果が損なわれることのないよう十分配慮し、自立促進の観点に立ち、今後一層の進学意欲と学力の向上を目指して、学校、家庭、地域社会が一体となった総合的な取組みが必要である。

就労の分野においては、中高年齢層を中心に不安定就労者の比率が全国平均と比べて高い状況であり、就労を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。職業の安定は、直接生活水準の向上に寄与し、社会生活の改善を図る上で基本となるものである。このため、若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応すべきである。

農林漁業対策の分野においては、経営基盤の小規模零細性、高齢化、担い手の減少などの問題を抱えており、小規模零細な農林漁業者における生産基盤や共同利用施設の整備について、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、農林漁業の振興に努めるべきである。

中小企業対策の分野においては、生活水準の較差等につながる経営面での較差を是正するため、中小企業の共同化の促進、巡回相談等について全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、中小企業の振興に努めるべきである。

相談員、指導員等については、受皿の検討を含め円滑な移行に努めるべきである。

(4) 今後の施策の適正な推進

① 基本的な考え方

これまでの当協議会意見具申等の中で、行政の主体性の確立、同和関係者の自立向上、えせ同和行為の排除、同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくりの必要性が指摘されているが、今日においてもなお十分な状況とは言えない。それだけ、この問題の難しさがあるものと考えられるが、引き続き、これらを達成するための息の長い取組みが必要である。

② 行政の主体性の確立

これまでの指摘を踏まえた国や地方公共団体の努力により、改善された点もみられるものの、残念ながら、実態調査の結果からみてなお課題が残されている状況であり、具体的な問題点について引き続き厳しく是正すべきである。

このため、行政職員の研修の体系的な実施に努めるとともに、個人給付的事業における返還

金の償還率の向上等の適正化、著しく均衡を失した低家賃の是正、民間運動団体に対する地方公共団体の補助金等の支出の一層の適正化、公的施設の管理運営の適正化、教育の中立性の確保について、引き続き関係機関を指導すべきである。また、国税の課税については、国家行政の根幹にかかわる問題であり、その公正を疑われることのないよう、より一層の主体性をもって引き続き適正・公平な課税の確保に努力すべきである。地方税の減免措置についてもその一層の適正化に今後とも取り組むべきである。さらに、行政の監察･監査･会計検査等については、必要に応じてこれらの機能の一層の活用が図られるべきである。

また、今後、行政には、３でも述べたように、基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、真摯に、かつ的確に、地域の状況や事業の必要性に応じ、施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

③　同和関係者の自立向上

現在の同和地区が真に住みよい地域社会としてさらに発展していくためには、ソフト面での自主的な住民活動が重要であり、これを促進するためには、同和関係者の意識の醸成や指導者となる人材の養成が必要である。また、同和問題の解決を図る上で同和関係者の自立への意欲は重要な要素である。このため、教育や啓発の中で同和関係者の自立向上という目標を重視し、それらを支援するための方策も検討すべきである。

④　えせ同和行為の排除

えせ同和行為は、その行為自体が問題とされ排除されるべきものであるだけでなく、差別意識の解消に向けた教育や啓発の効果を覆し、同和問題の解決に真剣に取り組んでいる者や同和関係者に対する国民のイメージを著しく損ねるものである。そして、国民に対して、この問題に対する誤った意識を植え付け、同和問題解決の大きな阻害要因となっている。法務省が平成７年１月に実施したえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査によれば、１事業所当たりの要求件数の減少、要求に対する拒否率の上昇など改善された点もみられるものの、全体的には被害が依然として深刻な状況である。これまで、昭和62年に国がえせ同和行為対策中央連絡協議会を設置してえせ同和対策大綱を策定し、これに基づき情報交換、手引書の作成、啓発などに取り組んでいるが、被害が依然として深刻であることにかんがみ、えせ同和行為の排除の一層の強化を図るべきである。

えせ同和行為に対処するには、同和問題を正しく理解することが何よりも重要である。また、刑事事件に該当するものについては引き続き厳格に対処すべきであり、不当要求には毅然とした態度をとること、組織全体で対応すること、法務局、警察の暴力団取締担当部署、弁護士会の民事介入暴力被害者救済センターなどに早期に相談すること等を行政機関、企業等に更に徹底すべきである。なお、同調査結果では、えせ同和行為に対して行政機関が無責任な対応をし、企業が不信感を持っていることをうかがわせる事例もみられることから、行政機関が率先して毅然とした態度をとるよう特に徹底すべきである。

⑤　同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくり

「同和問題はこわい問題であり避けたほうがいい」という風潮は、依然としてえせ同和行為が

横行する背景となり、行政の主体性の欠如を生み、この問題に関する自由な意見交換を阻害してきた。教育や啓発を真に実効あるものとし、人権が尊重される社会を築きあげていくには、その基盤として同和問題に対する正しい認識を深めるための自由な意見交換のできる環境づくりが不可欠である。同時に、教育や啓発に当たって、意見や感想を表明しやすい方法を工夫することも重要と考えられる。

(5) その他

国においては、「人権教育のための国連10年」に係る施策の積極的な推進等を通じ、同和問題をはじめとする差別意識の解消に向けた教育及び啓発を総合的かつ効果的に推進できるよう、その体制の在り方について検討する必要があると考えられる。その際、既に述べた「人権の世紀」とも言うべき21世紀に向けた今後の政府全体としての取組みにおける連絡調整体制についてもその在り方を併せて検討すべきである。

地方公共団体においても、本報告を受けた国の施策の今後の方向及びその趣旨を踏まえ、地方単独事業について更に見直しを行うことが強く望まれるほか、同和問題の解決と人権の尊重に向けた行政の取組みについて改めて検討すべき時期にきているものと考えられる。その際、国と同様、「人権教育のための国連10年」に係る施策の推進体制の在り方や「人権の世紀」とも言うべき21世紀に向けた今後の取組みにおける連絡調整体制の在り方についても検討すべきである。

(2) 人権教育のための国連10年福岡県行動計画（抄）

平成10年５月

Ⅰ　基本理念

1　行動計画策定に当たって

(1) 行動計画策定の趣旨

人類社会は、長い歴史をかけ、自由や平等などの権利を確立し、一人ひとりの人間の尊厳が大切にされる社会の形成に努めてきた。

特に、20世紀における二度の大戦を通して、世界平和のための国際的な人権保障のシステムをつくる必要性を学び、国際連合（国連）を中心に世界的な取組みが進められてきた。そうして人権の保障を世界的規模で確かなものにするために、1994年（平成６年）「人権教育のための国連10年」が決議された。

こうした国際的潮流の中で、我が国の世界平和への貢献や人権の確立のための国際的役割が大きく期待され、併せて国内の人権問題に対する解決のための取組みを更に充実させるために、1997年（平成９年）「人権教育のための国連10年に関する国内行動計画」が策定された。

福岡県では、日本国憲法に定められている基本的人権を尊重し、豊かで活力ある県民生活を築くための諸施策を推進してきたが、未だに同和問題をはじめとする人権問題が存在している現状にある。

本年は、「世界人権宣言」50周年に当たる年であり、また「人権教育のための国連10年」に対する国際的・国内的推進と連携して取り組むことが必要であることから、「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」を策定することとした。

(2) 行動計画の性格

「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」は、次の性格を持つものである。

ア「人権文化」の構築を目指し、21世紀を「人権の世紀」とするために、人権教育の推進に関する基本的理念を示すこと。

イ　同和問題をはじめ人権問題の解決を図るための教育・啓発の在り方に関する方向性を示すこと。

ウ　この行動計画は、「ふくおか新世紀計画」に示された「人権文化の構築に向けた人権施策の総合的推進」によって具体化されていくものであり、本行動計画最終年である2004年（平成16年）を目標に、新しい人権社会の形成を目指すものである。

(3) 行動計画の視点

新しい時代に向けて、人権を取り巻く情勢は大きく変化している。特に、地球的規模での環境、エネルギー、食糧問題などが顕在化するに伴い、グローバルな視点が求められるようになった。

また一方、東西冷戦の時代が終わり、ボーダレス化の進展に伴い、多文化共生の問題が国際社会の新たな課題となってきた。

このような時代にあたっては、社会や経済のしくみを国際的に調和のとれたものとし、一人ひとりが地球的視点で考え、行動するための基盤として、人権教育・啓発が重要になっている。

また、少子・高齢化の進展や価値観が多様化するなかでは、より一層人権が尊重される社会を形成することが必要である。

このような情勢を踏まえ、次の視点に立って本県における人権教育の方向性を示すこととした。

ア　アジアとの共生時代における人権教育

国際化、情報化の進展に伴い、経済活動のみならず県民生活も海外諸国とのつながりが深くなり、特に、本県にとってアジアとの共生を目指すことが重要になっていることなどから、人権意識を高めることが重要になっている。

イ　生涯学習時代における人権教育

人々の生活を取り巻く環境が大きく変化しているなかで、県民の価値観が多様化し、自己実現を追求する時代を迎え、絶えず新しい知識や技術を習得するための学習需要が増大している。

また、将来を担う子どもたちの育成や世代・性別を越えた人材育成のための生涯学習の振興が図られている。それだけに、様々な場において、様々な人々に対する人権教育の重要性が増大している。

ウ　同和問題に関するこれまでの教育・啓発の成果を生かす人権教育

同和問題の解決を図るために、これまで様々な施策を実施してきた。依然として課題が残されているものの、これまでの教育・啓発についての取組の蓄積を踏まえ、人権教育の内容・方法を充実させることが重要である。

（略）

Ⅱ　基本方策

1　人権が尊重される社会の形成

人権を尊重することは個人の個性と能力を十分に発揮できる社会の基礎的条件であり、各国共通の課題である。これまで、同和問題をはじめ、女性、子ども、障害者など様々な分野での差別や偏見の解消のための取組が行われてきたが、依然として家庭、職場、地域社会などで人権にかかわる問題が引き起こされている。

さらに、近年では高齢化、国際化、高度情報化などを背景として新たな人権問題が発生しており、人権意識の高揚は豊かな県民生活を実現するための重要な課題となっている。このため、人権に配慮した行政を推進するとともに、一人ひとりの人権意識を高揚するための教育・啓発を進め、差別や偏見の解消を図らねばならない。

また、「人権教育のための国連10年」においては、個人の中にある可能性を発揮して、豊かな人生

を創造していく力（エンパワーメント）を育む教育も人権教育として捉えることを視野に入れて、行動計画を推進することが重要である。

2　あらゆる場における人権教育の推進

県民一人ひとりが人権意識を高めていくためには、子どもから大人まであらゆる年齢層に対する人権教育を行うことが大切である。

21世紀に生きる子どもたちを育む学校教育においては、発達段階に応じて就学前教育、小・中・高及び大学教育を通して一貫した人権教育を実施すると同時に、家庭や地域あるいは職場における人権教育が推進されるよう支援していく必要がある。

(略)

(5) 企業における人権教育

ア　企業は、その存在、企業活動、営業活動などを通じ、地域や多くの県民との深いかかわりがあり、社会性、公共性を有している。

特に、近年は、その社会的責任についての自覚に基づく行動が要請されており、地球環境の保全、男女共同参画社会の実現、高齢社会への対応などに果たすべき役割をはじめ、同和地区住民、障害者、外国人労働者などの、特に就職が困難とされる人々の採用選考、任用などに関しても、基本的人権に配慮した適切な対応が強く求められている。

イ　このため、県として「男女雇用機会均等法」、「高年齢者雇用促進法」「障害者雇用促進法」、「地対財特法」等に基づき多くの施策を推進してきているが、たとえば、男女の賃金や昇任等の格差の問題、同和地区住民の採用選考にかかわる不適正事象の問題、障がい者雇用率の未達成の問題など基本的人権の観点から、今後更に企業が取り組むべき課題は多く残されている。

ウ　これら、企業における課題の解決のためには、経営者団体等を通じ、企業の社会的責任の自覚を促していくことが重要であり、県としても、そのための広報誌等を発行し、企業の理解と主体的取組を求めていくことが必要である。

エ　また、国の施策として実施されている公正採用選考人権啓発推進員の設置促進の取組との密接な連携のもとに、当該推進員の社内的地位の確立を求めるとともに、推進員の資質向上のための研修の充実、研修教材の整備拡充、推進員の相互交流の機会の提供などの支援を行いながら、一人ひとりに対する人権教育・啓発を推進していく必要がある。

(略)

(3) 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

平成十二年十二月六日公布　法律第百四十七号

（目的）

第一条　この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動（人権教育を除く。）をいう。

（基本理念）

第三条　国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。

（国の責務）

第四条　国は、前条に定める人権教育及び人権啓発の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第五条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第六条　国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

（基本計画の策定）

第七条　国は、人権教育及び人権啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画を策定しなければならない。

（年次報告）

第八条　政府は、毎年、国会に、政府が講じた人権教育及び人権啓発に関する施策についての報告を提出しなければならない。

（財政上の措置）

第九条　国は、人権教育及び人権啓発に関する施策を実施する地方公共団体に対し、当該施策に係る事業の委託その他の方法により、財政上の措置を講ずることができる。

附則

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第八条の規定は、この法律の施行の日の属する年度の翌年度以後に講じる人権教育及び人権啓発に関する施策について適用する。

（見直し）

第二条　この法律は、この法律の施行の日から三年以内に、人権擁護施策推進法（平成八年法律第百二十号）第三条第二項に基づく人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策の充実に関する基本的事項についての人権擁護推進審議会の調査審議の結果をも踏まえ、見直しを行うものとする。

衆議院

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律案に対する附帯決議

この法律の施行に伴い、政府は、次の点につき格段の配慮をされたい。

一　人権教育及び人権啓発に関する基本計画の策定に当たっては、行政の中立性に配慮し、地方自治体や人権にかかわる民間団体等関係各方面の意見を十分に踏まえること。

二　前項の基本計画は、「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画等を踏まえ、充実したものにすること。

三　「人権の二十一世紀」実現に向けて、日本における人権政策確立の取組は、政府の根底・基本に置くべき課題であり、政府・内閣全体での課題として明確にするべきであること。

参議院

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律案に対する附帯決議

政府は、「人権の二十一世紀」を実現するため、本法の施行に当たっては、次の諸点について格段の努力をすべきである。

一　人権教育及び人権啓発の推進に関する本法の基本理念並びに国、地方公共団体及び国民の責務について周知徹底を図り、特に公務員による人権侵害のないよう適切な措置を講ずること。

二　人権教育及び人権啓発に関する基本計画の策定に当たっては、地方公共団体や人権にかかわる民間団体等関係各方面の意見を十分に踏まえること。

三　人権教育及び人権啓発に関する基本計画は、「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画等を踏まえ、充実したものにすること。

四　人権政策は、政治の根底・基本に置くべき重要課題であることにかんがみ、内閣全体でその取組に努めること。

右決議する。

(4) 人権教育・啓発に関する基本計画（抄）

平成14年３月

第1章　はじめに

人権教育・啓発に関する基本計画（以下「基本計画」という。）は、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（平成12年法律第147号、同年12月６日公布･施行。以下「人権教育･啓発推進法」という。）第７条の規定に基づき、人権教育及び人権啓発（以下「人権教育・啓発」という。）に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、策定するものである。

我が国では、すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の下で、人権に関する諸制度の整備や人権に関する諸条約への加入など、これまで人権に関する各般の施策が講じられてきたが、今日においても、生命・身体の安全にかかわる事象や、社会的身分、門地、人種、民族、信条、性別、障害等による不当な差別その他の人権侵害がなお存在している。また、我が国社会の国際化、情報化、高齢化等の進展に伴って、人権に関する新たな課題も生じてきている。

すべての人々の人権が尊重され、相互に共存し得る平和で豊かな社会を実現するためには、国民一人一人の人権尊重の精神の涵養を図ることが不可欠であり、そのために行われる人権教育・啓発の重要性については、これをどんなに強調してもし過ぎることはない。政府は、本基本計画に基づき、人権が共存する人権尊重社会の早期実現に向け、人権教育･啓発を総合的かつ計画的に推進していくこととする。

（略）

第4章　人権教育・啓発の推進方策

2　各人権課題に対する取組

(5) 同和問題

同和問題は、我が国固有の重大な人権問題であり、その早期解消を図ることは国民的課題でもある。そのため、政府は、これまで各種の取組を展開してきており、特に戦後は、３本の特別立法に基づいて様々な施策を講じてきた。その結果、同和地区の劣悪な生活環境の改善を始めとする物的な基盤整備は着実に成果を上げ、ハード面における一般地区との格差は大きく改善されてきており、物的な環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。

これらの施策等によって、同和問題に関する国民の差別意識は、「着実に解消に向けて進んでいる」が、「地域により程度の差はあるものの依然として根深く存在している」（平成11年７月29日人権擁護推進審議会答申）ことから、現在でも結婚問題を中心とする差別事象が見られるほか、教育、就職、産業等の面での問題等がある。また、同和問題に対する国民の理解を妨げる「えせ同和行為」も依然として横行しているなど、深刻な状況にある。

地域改善対策特定事業については、平成14年３月の地対財特法の失効に伴いすべて終了し、今後の施策ニーズには、他の地域と同様に、地域の状況や事業の必要性に応じ所要の施策が講じられる。したがって、今後はその中で対応が図られることとなるが、同和問題の解消を図るための人権教育・啓発については、平成８年５月の地域改善対策協議会の意見具申の趣旨に留意し、これまでの同和問題に関する教育・啓発活動の中で積み上げられてきた成果等を踏まえ、同和問題を重要な人権問題の一つとしてとらえ、以下の取組を積極的に推進することとする。

① 同和問題に関する差別意識については、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について（平成８年７月26日閣議決定）」に基づき、人権教育・啓発の事業を推進することにより、その解消を図っていく。（文部科学省、法務省）

② 学校、家庭及び地域社会が一体となって進学意欲と学力の向上を促進し、学校教育及び社会教育を通じて同和問題の解決に向けた取組を推進していく。（文部科学省）

③ 同和問題に関する偏見や差別意識を解消し、同和問題の早期解決を目指して、人権尊重思想の普及高揚を図るための啓発活動を充実・強化する。（法務省）

④ 雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う。（厚生労働省）

⑤ 小規模事業者の産業にかかわりの深い業種等に対して、人権尊重の理念を広く普及させ、その理解を深めるための啓発事業を実施する。（経済産業省）

⑥ 都道府県及び全国農林漁業団体が、農林漁業を振興する上で阻害要因となっている同和問題を始めとした広範な人権問題に関する研修会等の教育・啓発活動を、農漁協等関係農林漁業団体の職員を対象に行う。（農林水産省）

⑦ 社会福祉施設である隣保館においては、地域改善対策協議会意見具申（平成８年５月17日）に基づき、周辺地域を含めた地域社会全体の中で、福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティーセンターとして総合的な活動を行い、更なる啓発活動を推進する。また、地域における人権教育を推進するための中核的役割を期待されている社会教育施設である公民館等とも、積極的な連携を図る。（厚生労働省、文部科学省）

⑧ 同和問題解決の阻害要因となっている「えせ同和行為」の排除に向け、啓発等の取組を推進する。（法務省ほか関係省庁）

⑨ 同和問題に関しては、結婚や就職等における差別、差別落書き、インターネットを利用した差別情報の掲載等の問題があるが、そのような事案が発生した場合には、人権侵犯事件としての調査・処理や人権相談の対応など当該事案に応じた適切な解決を図るとともに、関係者に対し同和問題に対する正しい認識と理解を深めるための啓発活動を実施する。（法務省）

⑩ 同和問題に係る人権問題の解決を図るため、法務局・地方法務局の常設人権相談所において人権相談に積極的に取り組むとともに、同和問題に関し人権侵害を受けたとする者が利用しやすい人権相談体制を充実させる。なお、相談に当たっては、関係機関と密接な連携協力を図るものとする。（法務省）

（略）

(5) 福岡県人権教育・啓発基本指針（抄）

平成30年３月改定

第1章　はじめに

1　基本指針策定の趣旨

2000年（平成12年）に公布・施行された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」第５条の規定に基づき、本県の実情に即した人権教育･啓発に関する施策を推進するため、2003年（平成15年）に「福岡県人権教育・啓発基本指針」（以下「基本指針」という。）を策定しました。

本県では、この基本指針に基づき、日本国憲法で保障されている基本的人権を尊重し、豊かな人権感覚を身に付けることを通して、人権文化の構築と共生社会の実現に向けた人権施策を総合的に推進してきました。

しかしながら、依然として、学校、地域、家庭、職場など社会生活の様々な局面において、同和問題をはじめ、女性、子ども、高齢者、障がいのある人等に対する偏見や差別がみられます。

また、基本指針の策定以降、高齢化、国際化、情報化の進展などを背景に新たな人権問題が顕在化しており、さらに、子ども・高齢者・障がいのある人に対する虐待の防止を目的とした法律や、障がいを理由とする差別の解消、ヘイトスピーチの解消、部落差別の解消を目的とした法律など、個別の人権問題の解決に向けた法整備も進んでいます。

今回、これらの人権を取り巻く状況の大きな変化を踏まえ、必要な見直しを行うものです。

一人ひとりが幸福を実感できる社会を実現するためには、自他をかけがえのない存在として尊重し、自己の個性や創造性の伸長を図りつつ、社会参加や自己実現を可能にする社会的な環境や条件の整備が求められています。このため、人権尊重の精神の確立とすべての人々の共生に向けて、人権教育・啓発を創意工夫し、粘り強く展開していくことが必要です。

この新たな基本指針及びこれに基づく実施計画により、様々な人権問題の解決と人権が尊重される社会の実現を目指し、人権教育･啓発に関する施策を、さらに総合的かつ効果的に推進していきます。

2　基本指針の性格

この基本指針は、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」第５条の規定に基づき、本県における人権教育・啓発の基本的な方針を示すものであり、次の性格を有します。

(1) 国が策定した「人権教育・啓発に関する基本計画」及び国連総会における「人権教育のための国連10年」決議の趣旨を踏まえ、人権教育・啓発を総合的かつ計画的に推進するために策定するもの

(2) 「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」及び2003年（平成15年）に策定した基本指針の考え方を引き継ぎ、これまでの取組みを踏まえ、様々な人権問題の解決と人権が尊重される社会の実現を目指すための人権教育・啓発の在り方を示すもの

(3) 「福岡県人権問題に関する県民意識調査」等により明らかになった本県の実態を踏まえ、学校、地域、家庭、職場など社会生活の様々な局面で、それぞれのライフサイクルに応じて、人権尊重の

理念に対する理解を深め、これを体得できるよう、人権教育・啓発の中長期的な方針を示すもの

(4) 人権が尊重される社会づくりの担い手は県民であり、行政機関、企業、民間団体等が、それぞれの役割を踏まえた上で、連携・協働して、人権教育・啓発を推進するものであること

(略)

第4章　人権教育・啓発の推進

1　人権教育

(1) 学校教育における人権教育

ウ　施策の方向性

「県民意識調査」の結果を見ると、人権問題についての理解を深めるに当たっては、「学校での人権教育」が効果的な方法であると回答した人が多く、今後も学校教育における人権教育の充実を図ることが必要です。

このため、学校の教育活動全体を通して、児童生徒が、自分の人権だけでなく、他の人々の人権についても大切にし、自分らしさや能力を十分に発揮し、人権問題を主体的に解決していく力を身に付けることができるよう指導を更に深め充実することが重要です。

また、教職員の人権尊重の理念の理解・体得の必要があることから、児童生徒に対する確かな理解や実践的な指導力を高めるための研修の充実が求められています。

2　人権啓発

(2) 企業における取組み

ア　これまでの取組み

企業は、社会の一員として、顧客・従業員・株主・地域住民・社会一般に対し、社会的に責任を負っており、人権の視点で企業活動を行っていくことが求められています。

1975年（昭和50年）に発覚した「部落地名総鑑」事件を契機として、同和問題解決のための企業の社会的責任が強く求められるようになり、「企業内同和問題研修推進員制度」（現在の「公正採用選考人権啓発推進員制度」）が設けられました。

1999年（平成11年）には、職業安定法の改正に伴い、同法に基づく「労働者の募集に関する指針」が示され、社会的差別の原因となる求職者等の個人情報の収集禁止や新規高等学校卒業予定者の採用選考の際の全国高等学校統一用紙の使用等が明記されました。

今日、企業における公正な採用選考及び人権・同和問題に関する研修は、「公正採用選考人権啓発推進員」を中心に取り組まれています。

国及び県においては、企業が社会的責任を自覚し、上記の推進員が人権啓発活動を円滑に推進できるよう、事業者や事業者団体を対象とする研修会の開催や啓発冊子「企業と人権－公正な採用選考－」の作成・配布、企業内研修の際の講師のあっせん、啓発ビデオ等教材の提供に

より支援しています。

また、仕事と子育ての両立を支援し、職場における男女共同参画を促進するほか、高齢者・障がいのある人の雇用の場の確保など人権に配慮した施策を推進しています。

イ　課題

本人の適性と能力に基づかない不適切な採用選考や、近年では、エントリーシート（インターネットによる応募入力画面を含む。）における就職差別のおそれのある項目の設定が見受けられるなど、就職における機会均等の確保は不十分な状況であり、また、障がいのある人の雇用は、徐々に改善されているものの、いまだ法定雇用率の達成には至っていません。

さらに、貸金や昇進などの面での男女の均等な待遇の確保の問題やセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、長時間労働、賃金不払残業、過労死などの問題が発生しています。

1999年（平成11年）の人権擁護推進審議会答申でも指摘されているように「企業等の事業所は、その社会的責任を自覚し、公正な採用を促進するとともに、公正な配置昇進などの事業所内における人権の尊重を確保する」ことが引き続き重要な課題となっています。

また、組織の社会的責任に関する国際規格として、2010年（平成22年）に発行されたISO26000（社会的責任に関する手引き）においても、中核主題の一つとして「人権」が位置づけられ、企業が社会的責任を果たすうえで考慮すべき要素とされています。

ウ　施策の基本方向

企業が社会的責任をさらに自覚し、人権を大切にする企業づくりや人権尊重の意識の高い職場づくりが進むよう、事業者や事業者団体に対する啓発に努めます。

（ア）企業啓発の推進

「企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引（けんいん）する役割を担う。」（（一社）日本経済団体連合会「企業行動憲章」）ものです。

企業は、その社会的責任を自覚し、人権に配慮した企業活動が求められています。

このため、事業者やそこで働く人々の人権意識を高め、このことが企業活動に反映されるよう、企業内で取り組まれる啓発活動に、情報や教材の提供、研修講師のあっせんを行うほか、研修担当者の資質向上のための研修を実施します。

（イ）人権尊重の企業づくり

企業で働く一人ひとりが希望にあふれ、その能力を発揮して生き生きとして働ける職場を実現するためには、企業で働くすべての人の人権が尊重されることが必要です。

このため、人権が尊重される職場づくりに向けて自主的な取組みが行われるよう、事業者や事業者団体に対して、様々な機会をとらえて啓発に努めます。

（ウ）公正な採用選考の実現

公正な採用選考が実施されるためには、応募者本人の有する適性・能力を引き出し、これを有効に発揮させるという観点に立つことが必要です。

このため、職業安定法に基づく「労働者の募集に関する指針」や国、県、学校及び事業者団体等で構成する福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会における公正な採用選考に当たっての「申合せ」の周知徹底に努めます。

また、企業内の取組みの中心となる推進員の設置を促進し、事業主や人事担当責任者等に対する実効ある研修の推進等、就職の機会均等を確保するため、関係行政機関が相互に連携・協力して啓発に努めます。

(6) 福岡県部落差別の解消の推進に関する条例

平成三十一年福岡県条例第六号

第一章　部落差別の解消の推進

（目的）

第一条　この条例は、現在もなお差別落書きや差別につながる土地の調査などの部落差別が存在すること及びインターネットの普及をはじめとした情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法及び部落差別の解消の推進に関する法律（平成二十八年法律第百九号。以下「法」という。）の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、県の責務を明らかにし、相談体制の充実、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止等について必要な事項を定めることにより、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する。

（基本理念）

第二条　部落差別の解消に関する施策は、全ての県民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する県民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（県の責務）

第三条　県は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえ、国及び市町村との連携を図り、施策を講ずる責務を有する。

（相談体制の充実）

第四条　県は、国との適切な役割分担を踏まえ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

（教育及び啓発）

第五条　県は、国との適切な役割分担を踏まえ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条　県は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、法第六条の規定による国が行う調査に協力するとともに、必要に応じ、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

（意見の聴取）

第七条　知事は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、必要に応じ、学識経験者等をもって構成する協議会の意見を聴くものとする。

第二章　結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止

（趣旨）

第八条　県は、同和地区（歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域をいう。以下同じ。）に居住していること又は居住していたことを理由としてなされる結婚及び就職に際しての差別事象（以下「結婚及び就職に際しての部落差別事象」という。）の発生を防止することにより、部落差別の解消を推進するものとする。

（県の責務）

第九条　県は、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止し、部落差別の解消を推進するため、国及び市町村と協力して必要な教育及び啓発を行う責務を有する。

（県民及び事業者の責務）

第十条　県民及び事業者は、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止について、自ら啓発に努めるとともに、県が実施する施策に協力する責務を有する。

2　県民及び事業者は、結婚及び就職に際しての同和地区への居住に係る調査（以下「調査」という。）を行い、依頼し、又は受託する行為、調査に関する資料等を提供、教示又は流布する行為その他の結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生につながるおそれのある行為をしてはならない。

（指導及び助言）

第十一条　知事は、県民及び事業者に対し、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止する上で必要な指導及び助言をすることができる。

（申出）

第十二条　調査の対象とされた者又は当該調査の発生を知った者は、その旨を知事へ申し出ることができる。

（勧告等）

第十三条　知事は、事業者が調査を行い、依頼し、又は受託したと認めるときは、当該事業者に対し、当該調査を中止すべき旨並びに結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止のために必要な措置をとるべき旨を勧告することができる。

2　知事は、前項の勧告を行うに当たり必要な限度において、事業者に対し、必要な資料の提出又は説明を求めることができる。

3　知事は、事業者が第一項の規定による勧告に従わないとき又は前項の規定により必要な資料の提出若しくは説明を求めた場合においてこれを拒否したときは、その旨を公表することができる。

4　知事は、前項の公表をしようとするときは、あらかじめ、当該事業者に対しその旨を通知し、当該事業者又はその代理人の出席を求め、意見の聴取を行わなければならない。

第三章　雑則

（解釈及び運用）

第十四条　この条例は、基本的人権の尊重の精神に基づいて、これを解釈し、及び運用するようにしなければならない。

（規則への委任）

第十五条　この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附　則

この条例は、公布の日（平成三十一年三月一日）から施行する。

(7) 部落差別の解消の推進に関する法律

―平成二十八年十二月十六日公布　法律第百九号―

（目的）

第一条　この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、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する。

（基本理念）

第二条　部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条　国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2　地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条　国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2　地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条　国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2　地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条　国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、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ものとする。

附則

この法律は、公布の日から施行する。

衆議院

部落差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議

政府は、本法に基づく部落差別の解消に関する施策について、世代間の理解の差や地域社会の実情を広く踏まえたものとなるよう留意するとともに、本法の目的である部落差別の解消の推進による部落差別のない社会の実現に向けて、適正かつ丁寧な運用に努めること。

参議院

部落差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議

国及び地方公共団体は、本法に基づく部落差別の解消に関する施策を実施するに当たり、地域社会の実情を踏まえつつ、次の事項について格段の配慮をすべきである。

一　部落差別のない社会の実現に向けては、部落差別を解消する必要性に対する国民の理解を深めるよう努めることはもとより、過去の民間運動団体の行き過ぎた言動等、部落差別の解消を阻害していた要因を踏まえ、これに対する対策を講ずることも併せて、総合的に施策を実施すること。

二　教育及び啓発を実施するに当たっては、当該教育及び啓発により新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に部落差別の解消に資するものとなるよう、その内容、手法等に配慮すること。

三　国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するための部落差別の実態に係る調査を実施するに当たっては、当該調査により新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に部落差別の解消に資するものとなるよう、その内容、手法等について慎重に検討すること。

(8) 求職者等の個人情報の取扱いについて

1　平成 11 年６月に、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）が改正され、新たに職業安定法第５条の４（「求職者等の個人情報の取扱い」に関する規定）が設けられ、同年 12 月から施行されました。

職業安定法第５条の５（令和４年 10 月１日職業安定法第５条の４から同法第５条の５へ改正）では、「公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（中略）は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない」と定められております。

2　また、法に基づく指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）の第５では、**収集してはならない個人情報**（※ 42 ページ参照）や個人情報の収集方法等が具体的に示されており、労働者の募集を行う者は募集形態の如何（※文書募集、直接募集、委託募集）を問わず、法第５条の５の規定、指針第５を遵守して行わなければなりません。（※ 62 ページ参照）

3　採用選考に当たっては、従来から応募者の適性と能力のみを判断基準としていただくとともに、身元調査は行わないよう事業主の皆様方にお願いしてきたところです。

また、インターネット上の応募者個人のＳＮＳには、上記指針において原則として収集してはならないとされている情報が含まれている可能性があります。

就職差別を未然に防ぎ、公正な採用選考を実施していただくため、この法の規定、指針を遵守するだけでなく、応募者の適性と能力を基準とした公正な採用選考を実施していただくようお願いいたします。

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第５条の５　公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところ（※）により、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

（以下略）

※インターネットの利用、その他の適切な方法により行うこと。

◇違反した時は

○違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。

○改善命令に違反した場合は、罰則（6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

指針【平成 11 年労働省告示第 141 号】（抄）

第五 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第五条の五）

一　個人情報の収集、保管及び使用

(一)　職業紹介事業者等（※注）は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(二)　職業紹介事業者等は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、**次に掲げる個人情報を収集してはならない**こと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

※イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ関係

①　家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

②　容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報

ロ関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌・愛読書

ハ関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(三)　職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(四)　職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定める書類により提出を求めること。

(五)　個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

(六)　職業紹介事業者等は、法第五条の五第一項又は㈡、㈢若しくは㈤の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ　同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ　業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ　求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

二　個人情報の適正な管理

(一)　職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ　個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置

ハ　正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(二)　職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

(三)～(四)略

三　個人情報の保護に関する法律の遵守等

一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第二条第十一項に規定する行政機関等又は同法第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第五章第二節から第四節まで又は同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

※注　職業紹介事業者等は、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者を指します。

（9）個人情報保護法について

個人情報保護法で規定する「個人情報」とは、生存する「個人に関する情報」であって、これに含まれる氏名、生年月日その他の記述等により、特定の個人を識別することができるもの又は個人識別符号が含まれるものが該当します。

また、個人情報保護法（第２条第３項）には、不当な差別や偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして「要配慮個人情報」が定義されています。

個人情報取扱事業者（使用者等）における個人情報の取扱いは、個人情報保護法第４章の規定に基づいて行うことが義務付けられており、個人情報を取り扱うに当たって、利用目的の特定や適正な方法による取得等が必要です。

利用目的は、本人（労働者・応募者等）からみて、その個人情報がどのように利用されるのかが合理的に想定できる程度に具体的・個別的に特定しなければならず、また、要配慮個人情報を取得する場合には、利用目的の特定とともに、あらかじめ本人の同意を得る必要があるなどといった、個人情報の取扱いに関する義務があります。

個人情報の保護に関する法律（抜粋）

平成十五年法律第五十七号

（定義）

第二条 第三項　この法律において「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。

○　福岡県個人情報の保護に関する法律施行条例の制定

個人情報保護法の改正に伴い（令和５年４月１日施行）、本県においても、これまで条例によって運用されてきた個人情報の取扱いが、同法によることとなりました。

ただし、個人情報保護法に委任された範囲内で条例を制定することが可能なことから、本県では、福岡県個人情報の保護に関する法律施行条例（令和５年４月１日施行）を制定し、同和地区の所在地を含む記述が記載された「個人情報」を「条例要配慮個人情報」として規定することで、「要配慮個人情報」と同様に取扱いに特に配慮を要するものとして取り扱っています。

福岡県個人情報の保護に関する法律施行条例（抜粋）

令和四年十二月二十三日

福岡県条例第四十三号

（条例要配慮個人情報）

第三条 法第六十条第五項の条例で定める記述等は、福岡県部落差別の解消の推進に関する条例（平成三十一年福岡県条例第六号）第八条に規定する同和地区の所在地を含む記述等とする。