

## 事務局素案

## 第1章 背景

## 1 指針策定の趣旨

日本国憲法において、人権は、「侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。」（第11条）と規定され、個人の尊重、生命、自由、幸福追求の権利の尊重（第13条）と法の下での平等及び差別の禁止（第14条）という包括的な規定と、自由権、平等権、社会権などが具体的な保障規定で示されています。

平成14年3月に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」の中では、「人権とは、人間の尊厳に基づいて各人が持っている固有の権利であり、社会を構成するすべての人々が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営むために欠かすことのできない権利である。」と規定されています。また、人権尊重の理念は、「自分の人権のみならず他人の人権についても正しく理解し、その権利の行使に伴う責任を自覚して、人権を相互に尊重し合うこと、すなわち、人権共存の考え方」として理解すべきであるとされています。

本県では、「岡山県人権政策推進指針（平成13年3月）」を策定し、以後5年ごとに改訂を行い、平成28年3月以降は「第4次岡山県人権政策推進指針」（以下「第4次指針」といいます。）に基づき、国、市町村、関係機関等と連携・協力のもとに、人権施策を総合的に推進してきました。

しかし、依然として、女性、子ども、高齢者、障害のある人、同和問題、外国人、ハンセン病問題など様々な人権問題が存在し、複雑・多様化しています。

さらに、スマートフォンやSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）（\*1）の普及に伴う、個人情報流出などのプライバシーの侵害やインターネット上のいじめ・誹謗中傷、外国人等へのヘイトスピーチ（\*2）、性的マイノリティとされる人に対する人権侵害、災害時における被災者の人権に対する配慮の不足といった問題も起きています。

このため、第4次指針策定以降の社会経済情勢等の変化や法律等の制定や改正、新たな問題の発生、「人権問題に関する県民意識調査」（以下「意識調査」といいます。）の結果などを踏まえて、「第5次岡山県人権政策推進指針」（以下「第5次指針」といいます。）を策定し、今後も人権施策を総合的に推進します。

## 2 人権をめぐる国内外の取組

## (1) 国際社会の取組

二度にわたる世界戦争の反省から、人権の尊重が平和の基礎であるという国際的な認識に達し、昭和23（1948）年の国連総会で、「すべての人間は、生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」ことを定めた「世界人権宣言」が採択されました。そして、この宣言を実効あるものにするため、「人種差別撤廃条約（\*3）」「国際人権規約」「女子差別撤廃条約（\*4）」「児童の権利に関する条約」「障害者の権利に関する条約」等、多くの人権に関する条約の採択が進み、各種の宣言や国際年の設定などによる取組も行われ、人権の尊重が国際社会の基本的ルールの大きな柱となりました。

しかし、世界各地で紛争や内戦等が絶えず、大規模な自然災害さらには経済格差により、飢餓や難民問題など深刻な人権問題が表面化したため、国際社会全体で人権問題の解決に向けて取り組む気運が高まりました。このため、平成6（1994）年の国連総会において、平成7（1995）年から10年間を「人権教育のための国連10年」とするとともに、その具体的プログラムとして、「人権教育のための国連10年行動計画」を採択し、人権問題への取組が進められました。

さらに、「人権教育のための世界計画」は、第1フェーズ（段階）の平成17年～平成21年（2005年～2009年）

においては、初等中等教育への人権教育を、第2フェーズの平成22年～平成26年（2010年～2014年）においては、高等教育における人権教育及び公務員、法執行者等への人権研修を、第3フェーズの平成27年～令和元年（2015年～2019年）においては、第1、第2フェーズで目指したことのさらなる強化とメディア専門家及び報道関係者への人権研修の促進を進めてきました。そして次に、第4フェーズを令和2年～令和6年（2020年～2024年）として、これまでの第1～第3フェーズの取組の強化を求めるとともに、重点対象を若者として、平等、非差別、多様性の尊重に焦点を当てて「持続可能な開発目標」（SDGs）（\*5）の目標4.7（\*6）と連携した取組を盛り込んでいます。

### （2）国の取組

我が国においては、憲法で「基本的人権の尊重」を基本原理の一つとし、この基本的人権の尊重を担保するため、人権関連の諸条約を締結するとともに、人権問題に関する諸制度が整備され、様々な取組が進められました。第4次指針策定以降も、「障害者差別解消法（\*7）」「部落差別の解消の推進に関する法律」「ヘイトスピーチ解消法（\*8）」等の諸法令が施行され、取組が進んできています。

また、人権教育・啓発については、「『人権教育のための国連10年』国内行動計画」の策定（平成9年）や国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにした「人権教育・啓発推進法（\*9）」の施行（平成12年）及び同法に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」の策定（平成14年策定。平成23年一部追加）により、施策の総合的かつ計画的な推進が図られてきました。

### （3）県の取組

本県においては、岡山県人権政策審議会からの「岡山県の人権政策のあり方等について（答申）」（平成12年3月）を受け、人権全般を視野に入れた今後の施策の方向付けとなる「岡山県人権政策推進指針」を平成13年3月に策定し、以来、5年毎に指針の見直しを行ってきました。

これらの指針に基づき、国、市町村や関係機関等との連携・協力のもとに、人権尊重の視点に立った諸施策を総合的に推進してきました。啓発・教育については、県民の人権問題への関心を高め人権意識の高揚を図るため、人権啓発マトリックス（\*10）を中心に積極的に進めてきました。

また、すべての県民が、性別や年齢、国籍の違い、障害の有無などにかかわらず、お互いに尊重し支え合い、生き生きと明るく暮らしていくことを目指し、ノーマライゼーション（\*11）やユニバーサルデザイン（\*12）の考え方を県政の様々な分野に取り入れてきました。

平成21年には、意識調査を初めて実施し、その結果、9割を超える人が基本的人権について知っていること、障害のある人や高齢者の人権への関心が高いこと、啓発活動としては、テレビ・ラジオ、講演会や研修会が効果的であることなどが明らかになりました。また、平成26年の2回目の意識調査では、子どもに対しての虐待、高齢者への悪徳商法や詐欺による被害等が問題だと感じる人が前回調査より増加しました。さらに、令和元年8月の3回目の調査では、我が国で人権が侵害されるようなことが少なくなってきたと思っている人が増え、自身が人権侵害を受けた経験がある人も減少しました。一方で、重要だと思える人権課題としてインターネットによる人権侵害や多様な性（体と心の性別に違和感がある人・性的指向）を回答する人が増えており、こうした意識調査の結果を指針等の策定に生かすとともに、効果的な人権施策の実施に努めています。

（\*1）SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）：インターネット上で友人を紹介しあって、個人間の交流を支援するサービス

(\*2)ヘイトスピーチ：人種、国籍、思想、性別、性的指向、障害などの特定の属性を有する集団をおとしめたり、差別や暴力行為を煽る言動、あるいは少数者集団に対する侮辱、名誉毀損、憎悪、排斥、差別などを内容とする表現行為

(\*3)人種差別撤廃条約：あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約

(\*4)女子差別撤廃条約：女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

(\*5)「持続可能な開発目標」(SDGs)：2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標で、17のゴール・169のターゲットから構成される

(\*6)「持続可能な開発目標」(SDGs) 4.7：2030年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにするという目標

(\*7)障害者差別解消法：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

(\*8)ヘイトスピーチ解消法：本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律

(\*9)人権教育・啓発推進法：人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

(\*10)人権啓発マトリックス：複雑・多様化した人権問題に対し、人権啓発を総合的、効果的に推進するため、各人権課題を担当する庁内3部局12課室で構成する組織

(\*11)ノーマライゼーション：障害のある人等を特別視するのではなく、社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、共に生きる社会こそノーマルな社会であるとの考え方

(\*12)ユニバーサルデザイン：バリアフリーの考え方をさらに進め、年齢、性別、能力、国籍等にかかわらず、はじめからすべての人にとって安全・安心で利用しやすいように、建物、製品、サービスなどをデザインするという考え方

## 第2章 基本的な考え方

### 1 基本理念 「共生社会おかやま」の実現

県政の総合的な計画である「第3次晴れの国おかやま生き生きプラン（仮称）」（令和3年3月策定（予定）。以下、「第3次生き生きプラン」といいます。）では、すべての県民が、性別や年齢、国籍の違い、障害の有無などにかかわらず、お互いを尊重し支え合いながら、すべての県民が明日への希望で満たされ、明るい笑顔で暮らす岡山の実現を基本目標としています。

第5次指針においては、これまでの指針や第3次生き生きプランを踏まえ、一人ひとりが身近なことから人権に関する理解を深め、家庭や地域などのあらゆる場で自他の人権を守る意識を高め、すべての人々が、お互いに尊重し支え合いながら、明るい笑顔で暮らす「共生社会おかやま」の実現を目標とし、次のような社会を目指して、人権施策を総合的に推進します。

#### ○生命と尊厳を守る社会

すべての人々が、誰からも偏見や差別、さらには暴力を受けることなく、お互いの生命と尊厳を守り、安全に安心して暮らすことのできる社会

#### ○互いに多様性を認め支え合う社会

すべての人々が、多様な生き方や考え方を認め合い、きずなを大切にして、ともに支え合い、心豊かに暮らすことのできる社会

#### ○公平な機会を保障する社会

すべての人々が、性別や年齢、国籍の違い、障害の有無などにかかわらず、公平な機会を保障され、能力と個性を發揮し、希望を持って暮らすことのできる社会

### 2 指針の性格

この指針は、県の人権施策を推進する上で、次の性格を持つものです。

- (1) 「人権教育・啓発推進法」第5条の規定に基づき、「第3次生き生きプラン」を基本として、県が進める人権施策の基本的な考え方を示すとともに、女性、子ども、高齢者、障害のある人、同和問題、外国人、ハンセン病問題など様々な人権課題への基本方針と施策の方向などを示し、総合的な人権施策を推進するためのものです。
  - (2) 県が各種計画を策定し施策に取り組む際は、この指針の趣旨に沿ったものとします。
  - (3) 市町村はもとより、県民、ボランティア、NPO(\*13)、企業、大学などに対してこの指針の趣旨を踏まえ、人権が尊重される社会づくりのための協働を期待するものです。
- なお、社会経済情勢等の変化を考慮し、5年を目安に必要な応じ見直しを行います。

(\*13) NPO：利潤追求や利益配分を行わず自主的、自発的に公益的な活動を行う民間非営利組織・団体



### 第3章 施策の推進方策

#### 1 人権尊重の視点に立った行政

職員一人ひとりが、県行政のすべての業務は人権にかかわっているとの認識を持ち、職務のいかんを問わず、人権尊重の視点に立った行政の担い手であることを自覚して業務にあたるのが大切です。

このため、業務のあり方や進め方については、人権に十分配慮して取り組むとともに、業務上知り得た個人情報の管理等については、「個人情報保護法」「岡山県個人情報保護条例」等を遵守して、適切に行います。

また、個々の悩みや感じ方は異なっており、一人ひとりに向き合いながら人権について正しく理解し、人権尊重の視点から問題意識を持って業務にあたることができるよう、体系的な職員研修を行います。

#### 2 人権啓発・人権教育

##### （1）啓発・教育のあり方

県では、人権啓発を人権尊重思想の普及高揚を図ることを目的に行われる各種の研修・情報提供・広報活動等とし、人権教育を生涯学習の視点に立ち、基本的人権の尊重の精神が正しく身に付くよう、学校教育・社会教育において、その発達段階やライフサイクルに応じて実施される教育活動と考えています。

人権が尊重される社会を実現するため、人権に関する知識の習得のみにとどまらず、一人ひとりが自らの課題として捉え、日常生活で生かせる人権感覚を身に付けることができるよう、啓発・教育を進めます。

啓発にあたっては、国、市町村、岡山県人権啓発活動ネットワーク協議会(\*14)等の関係機関と密接な連携を図りながら、「人権週間（12月4日～10日）」をはじめ、女性、子ども、高齢者、障害のある人等の様々な人権に関する週間、月間等を中心に年間を通じて計画的に実施します。啓発資料については、時宜を捉えたテーマや具体的な人権課題に即し、県民に親しみやすく分かり易い表現を用いて作成し、その提供に努めます。

また、意識調査の結果からも有効とされている新聞、テレビ、ラジオなどのマスメディアやインターネットなどを効果的に活用するとともに、イベントの企画や広報等にも、NPO、スポーツ・文化団体等と協働し、民間のアイデアや手法を取り入れます。

研修にあたっては、講義形式のみならず、参加者間の意見交流、高齢者や障害のある人の疑似体験など、参加体験型の手法を積極的に取り入れます。

教育においては、第3次岡山県人権教育推進プランにもとづき学校教育、社会教育における人権教育を積極的に進めます。

情報化社会へ対応するため、社会教育の場や学校の情報教育に人権尊重の視点を正しく位置付け、人権問題に適切に対処できるよう努めます。

こうした専門的な教育や研修等を企画し実施するためには、指導者の役割が大きいと、講師や助言者になりうる人材の養成、指導者の資質の向上、人権に関する情報の収集・提供を積極的に行います。

##### （2）様々な場での啓発・教育

啓発・教育については、学校、家庭、地域、職場など様々な場で、対象者の発達段階、ライフサイクルなどに応じて進めます。また、生命や身体の安全、個人のプライバシー保護など、人権にかかわりが深い業務や職業の従事者に対して研修を実施します。

#### ア 学校等における教育

##### ① 学校等における人権教育の推進

学校等においては、人権尊重の理念や人権教育が目指すものについて明確にし、教育指導や学校運営に努めます。

幼児期は、生涯にわたる人間形成の基礎が培われる極めて重要な時期です。このため、就学前においては、幼児の発達の特徴を考慮し、生命の大切さに気付かせるとともに、自分も他の人も大切にしようとする心や態度を育てるなど、人権尊重精神の芽生えをはぐくみます。

小学校、中学校、高等学校等においては、人権教育推進体制を確立し、児童生徒がその発達段階に応じて、人権の意義、内容や重要性について理解すること及び、自分の大切さとともに他の人の大切さを認めることが、様々な場面で具体的な実践行動に現れるように、各教科等の指導計画に位置付けて取り組みます。

また、一人ひとりを大切に作る観点から、教育上配慮を必要とする子どもの自立支援に取り組むとともに、学校の教育活動全体を通じて、他の人の考えや気持ちが分かるような想像力や共感的な理解力、表現力、コミュニケーション能力、人間関係を調整する能力等を培います。取組を進めるにあたっては、学校園間や家庭、地域との連携を図ります。

さらに幼児児童生徒が、自分や他の人を尊重しようとする感覚や仲間としての連帯感等をはぐくんでいくことができる環境づくりに取り組みます。

## ② 体験的な活動の重視

多様な集団活動や豊かな自然体験、ボランティア活動などの社会体験、障害のある人、高齢者、外国人、ハンセン病元患者等との交流活動など豊かな体験の機会の充実を図ります。体験的な活動は、差別や偏見の実態を学び、人権問題についての認識を深める場ともなるものであり、今後、さらにこのような活動の場や情報の提供に努めます。

## ③ 高等教育機関における人権教育の推進

大学・短期大学等の高等教育機関においては、教養科目や憲法などの法学の科目等において、人権教育を取り入れています。また、学内におけるハラスメント（セクシュアル・ハラスメント(\*15)、アカデミック・ハラスメント(\*16)、パワー・ハラスメント(\*17)）などを防止するための規程や組織を設けるなどの取組が行われています。こうした独自の教育や取組を尊重しながら、今後も人権尊重の理念についての理解をさらに深め、それまでの教育の成果を確かなものにするよう人権教育等の充実を支援していきます。

## イ 家庭、地域における啓発・教育

### ① 家庭における人権教育の推進

家庭は、子どもにとって最初に行われる教育の場であり、そこで人権意識の基礎が培われます。そのため、子どもに豊かな情操や善悪の判断力、他の人に対する思いやりの心などが育つよう、保護者の養育能力の向上を目指した学習機会の充実や情報の提供等、家庭教育に対する支援に努めます。

### ② 地域における啓発・教育の推進

県民が、様々な人権問題についての理解と認識を深め、日常生活の中に生かせる人権感覚と実践的な態度を身に付けることができるよう、各種情報提供や指導者の養成等により市町村を支援します。

また、図書館や公民館等の社会教育施設における地域の実情に応じた人権に関する多様な学習機会や情報の提供等の支援にも努めます。

**③ 体験的な活動の促進**

多様な集団活動や、障害のある人、高齢者、外国人、ハンセン病元患者等との交流、ボランティア活動など、体験的な活動を取り入れた学習を促進します。

**ウ 企業等における啓発・教育**

企業等は社会を構成する一員として、人権や環境等に配慮して行動する「企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）」を果たすことが求められており、企業等の海外への進出や女性の社会進出が進む中、ダイバーシティ(\*18)の推進等も含めて、益々人権への理解や対応が重要になっています。

従前から、性別等による採用選考や待遇における差別は禁止されていますが、依然として違法な差別や格差が見られることから、国と連携して企業等への公正採用選考人権啓発推進員(\*19)の設置を促し、人権啓発に関する研修会を開催するとともに、企業等が長時間労働の是正などの働き方改革に自主的に取り組み、誰もがライフサイクルに応じて能力を十分に発揮できるよう、企業等と協働した施策を推進していきます。

また、近年顕在化しているパワー・ハラスメントをはじめとする職場における様々なハラスメント(\*20)については、労働施策総合推進法(\*21)等の改正により、令和2年6月から職場におけるパワー・ハラスメント防止対策が事業主に義務付けられるとともに、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の一層の強化が図られたことから、制度の周知を図り、ハラスメント防止対策を推進していきます。

**エ 特定の職業に従事する者への研修等****① 行政職員**

行政に携わるすべての職員が人権について正しく理解し、人権の尊重が行政の根幹であることを自覚して職務を遂行するよう、様々な人権課題について計画的に研修を実施し、資質の向上に一層努めます。

**② 教職員及び社会教育関係職員**

教職員が、人権尊重の理念について理解と認識を深めるとともに、豊かな人権感覚を身に付け、児童生徒の発達段階に応じた効果的な指導ができるよう、また、教職員の言動が児童生徒の人権を侵害することがないように、研修の一層の充実を図ります。

社会教育主事や公民館職員等については、幅広い識見のある指導者の確保に努めるとともに、研修や情報提供などを通じて、資質と指導力の向上に努めます。

**③ 警察職員**

警察学校での研修や職場における各種教育等の機会を通じて、警察職員一人ひとりが、被害者、被疑者、被留置者等、関係者の人権に配慮した警察活動を遂行するよう、職務倫理の徹底に努めます。

**④ 医療、保健、福祉関係者**

医師、歯科医師、薬剤師、看護師などの医療従事者等については、患者の人権やプライバシーに配慮した医療が確保されるよう、インフォームドコンセント(\*22)の考え方に基づいて、関係団体による研修を促進します。

また、民生委員・児童委員、保育士、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、ホームヘルパー等の福祉関係者については、相談者や利用者等の人権を尊重し、プライバシーに配慮した福祉サービスの提供ができるよう、研修を促進します。



## ⑤ 消防職員

消防職員は、住民の生命と財産を守る業務を遂行することから、消防学校等において人権意識の高揚を図る教育を進めます。

## ⑥ メディア関係者

メディアは、情報発信により社会への影響力が大きいことから、番組制作や出版等にあたって、メディア関係者に対して人権尊重の視点が徹底されるよう求めます。

## 3 相談・支援及び救済

差別、虐待、いじめ、名誉毀損やプライバシー侵害など、人権に関する相談・支援については、国、県、市町村、民間団体等が相談窓口を設置し、人権擁護委員や各相談員が対応しています。

被害者の救済については、国は、「人権侵害事件調査処理規程」（法務省訓令）に基づき、人権擁護機関で被害者等からの申告に対応しています。県は、暴力や虐待などにより、緊急に避難や保護を必要とする女性や子どもなどを、女性相談所や児童相談所で一時保護し安全を確保するほか、自立支援など様々なニーズに対応するよう努めています。

しかし、複雑・多様化する人権問題に迅速かつ適切に対応するためには、相談・支援及び救済体制の充実強化や相談機関相互の一層の連携が重要です。

このため、相談機関職員の資質向上のための専門的研修を行うとともに、様々な人権問題に応じた円滑に連携が行えるよう、相談機関の合同研修を実施し相互の活動内容の周知等情報交換を図ります。

また、相談・支援及び救済にあたっては、様々な機会を通じ、それぞれの人権問題に応じた相談窓口の周知を行うとともに、相談者の心情に十分配慮して対応するよう努めます。

なお、様々な人権侵害については、必要な救済を図るための制度の確立を国に要望するとともに、その動向を踏まえながら対応します。

(\*14)岡山県人権啓発活動ネットワーク協議会：県内における各種人権啓発活動を総合的かつ効果的に推進することを目的に、岡山地方法務局、岡山県人権擁護委員連合会、岡山県、岡山市及び岡山県社会福祉協議会で構成する組織

(\*15)セクシュアル・ハラスメント：他の者を不快にさせる性的な言動

(\*16)アカデミック・ハラスメント：教育研究上の優越的な地位を利用して、他の者に不当な不利益又は精神的・身体的苦痛を与える行為

(\*17)パワー・ハラスメント：職場内における優位性を背景に、他の者に不当な不利益又は精神的・身体的苦痛を与える行為

(\*18)ダイバーシティ：組織において、性別、年齢、障害の有無などにかかわらず、多様な人材をいかし、新たな発想や価値の創造を目指す考え方



(\*19) 公正採用選考人権啓発推進員：各事業所内で人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を推進する責任者

(\*20) 職場における様々なハラスメント：パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントの他にも、次のようなものがある。

・マタニティ・ハラスメント：女性社員に対して妊娠・出産等やそれに関する育児休業や子の養育などについて不利益な取扱いを行う行為

・パタニティ・ハラスメント：男性社員に対して、育児休業など育児のための制度を利用する際に、同僚や上司などから妨害を受けること

(\*21) 労働施策総合推進法：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

(\*22) インフォームドコンセント：患者に対して、病名や診療目的、検査法や治療法に係る複数の選択肢について、効果、治療成績、予後等に関する適切な説明を行い、患者が自らの自由意志により、医療方針に合意すること

**第5章 推進体制**

県は、人権に関する全庁的な推進体制のもと部局間の横断的かつ緊密な連携を図りながら、国、市町村、民間との一層の連携・協力のもと、総合的な人権施策を推進します。

**1 県における体制**

県では、学識経験者で構成する岡山県人権政策審議会を設置し、人権政策に関する重要事項について調査審議して、施策の推進に反映していきます。

また、政策推進会議、人権施策推進会議、人権啓発マトリックス等により、庁内関係部局や県民局とも連携を図りながら、全庁を挙げて人権尊重の視点に立った行政を推進します。

**2 国や市町村等との連携・協力**

国、市町村、関係機関等とそれぞれ情報交換・役割分担しながら、岡山県人権啓発活動ネットワーク協議会や県内4つの地域ネットワーク協議会を通じて、緊密な連携・協力を図り、人権施策を推進します。

なお、県民にとって一番身近な市町村に対しては、地域の実情に即した取組が行われるよう、情報の提供や事業の支援に努めます。

**3 民間との協働**

県民、ボランティア、NPO、企業、大学など様々な主体の果たす役割は大きく、それぞれの自主性を尊重しながら、民間と行政が協働して取組を一層推進します。