

## 第1章 基本計画の策定にあたって

### 1 計画策定の背景

#### (1) 国際的経過と背景

人類に大きな惨禍をもたらした二度にわたる世界大戦の反省から、世界平和を希求して昭和20(1945)年10月に創立された国際連合は、基本的人権の確立のため、すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準として、昭和23(1948)年12月に「世界人権宣言<sup>※</sup>」を採択しました。そして、その理念の実現のため、「国際人権規約<sup>※</sup>」をはじめとした人権に関する各種条約を採択してきました。

平成6(1994)年、第49回国連総会において、平成7(1995)年から平成16(2004)年までの10年間で「人権教育のための国連10年」とする決議が採択されました。さらに平成16(2004)年には、世界各国で引き続き人権教育を積極的に推進することを目的に「人権教育のための世界計画」の決議が採択され、平成17(2005)年から第一段階として初等中等教育に焦点を当てた取組が進められました。平成22(2010)年からは、高等教育及びあらゆるレベルにおける教員、公務員等の人権研修に重点を置いた第二段階の取組が展開されています。

しかし、このような国際的な取組を経た現在においても世界の各地では、人種や民族、宗教などの対立による地域紛争、あるいは政治的対立や経済的利害によって、戦争や迫害、差別などが生じ、人権が侵害され、生命の危険にまでさらされているという現状があります。

#### (2) 国内における取組

日本国憲法は、第13条で「すべての国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする」と規定し、基本的人権の尊重をその基本原理の一つとしています。また、第14条で「すべての国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と規定し、法の下での平等を保障しています。

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、人権関連の諸条約を締結するとともに、人権に関わる諸法令が施行されてきました。

国連決議の「人権教育のための国連10年」に関しては、平成7(1995)年12月に「人権教育のための国連10年推進本部」が設置され、平成9(1997)

年に「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ました。この計画の中で、人権という普遍的文化を構築することを目的に、あらゆる場を通じて訓練・研修、広報、情報提供努力を積極的に行うこととしています。また、人権の重要課題として、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV感染<sup>\*</sup>者等、刑を終えて出所した人などに対する人権課題を設定して、取り組むこととされました。

平成 12（2000）年には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行され、国に対しては、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画の策定及び実施が責務とされ、地方公共団体においても、人権教育・啓発に関する施策を策定・実施することが責務とされました。

さらに、この法律に基づき、平成 14（2002）年に「人権教育・啓発に関する基本計画」を策定し、「人権が共存する人権尊重社会の早期実現に向け、人権教育及び啓発を総合的かつ計画的に推進していく」こととされました。

茨城県では、「誰もが健やかに暮らせるやすらぎに満ちた社会」の実現を目指し、平成 16（2004）年に「茨城県人権施策推進基本計画」を策定し、総合的かつ計画的な推進に取り組んできました。

### （3）本市における取組

本市では、第二次守谷市総合計画において「緑きらめき 人が輝く 絆つなぐまち もりや」を将来像とし、このまちづくりの実現に向けた計画において「こころ豊かに暮らせるまち」を掲げ、市民の人権尊重の意識の高揚に努めているほか、人権に関する啓発や教育の施策を総合的に推進しています。

分野別における人権課題に対しては、同和問題の早期解決に向けた取組をはじめとし、男女共同参画社会<sup>\*</sup>の早急な実現を目指すための「守谷市男女共同参画推進条例」及び「守谷市男女共同参画都市宣言」の策定、また、「守谷市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」や「守谷市障がい福祉計画」の策定による保健・福祉サービスの充実、子どもの健やかな成長を目指すための「のびゆく守谷子ども未来プラン」や人権擁護委員による児童を対象とした「人権教室」の開催など、人権に関する各分野の施策を実施しています。

しかし、女性の人権をはじめ、子ども、高齢者、障がい者、同和問題等の人権問題が依然として存在しています。また、情報化社会の進展に伴い、インターネット等を悪用した人権侵害など新たな問題が生じており、人権尊重の意識を高めることは市政の重要な課題となっています。

このため、人権教育・啓発に係る施策を総合的に推進するための指針として、「守谷市人権施策推進基本計画」を策定することになりました。

なお、策定にあたっては、本市の人権に係る意識や実態を把握するため「人権に関する意識調査」を実施し、地域の実情を踏まえた計画にするものです。

## 2 計画の基本理念

人権は、すべての人が生まれながらにして持っている、人間の尊厳に基づく固有の権利であり、すべての人が人間らしく生きていくために欠かすことの出来ない基本的権利です。互いに相手を思いやり、自分の権利のみならず、相手の権利も大切に守りながら、その権利の行使に伴う責任を自覚しつつ共生することができるよう「**市民が人権尊重の理念に対する理解を深め行動することができ、誰もが心豊かにすごせる社会の実現**」を、本計画の基本理念とします。

## 3 計画の性格

この計画は、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された、国の「人権教育・啓発に関する基本計画」及び、茨城県の「茨城県人権施策推進基本計画」の趣旨を踏まえるとともに、「第二次守谷市総合計画」に基づく各施策の人権に係わる課題を横断的に捉え、今後の人権教育・啓発を総合的に推進するため、基本的方向を示すものです。

## 4 人権に関する意識調査結果の概要

人権尊重のまちづくりに向けた本市の今後の人権教育・啓発施策の効果的な取組のための基礎資料とするため、平成 24（2012）年 7 月、無作為に抽出した 20 歳以上の市民 2,000 人を対象にした「人権に関する市民意識調査」、並びに無作為に抽出した市内の 700 事業所を対象にした「人権に関する企業の意識調査」（251 事業所 有効回答率 35.9 %）を実施しました。

市民意識調査では、男性 351 人、女性 401 人、性別未記入 11 人の計 763 人（統計学的にサンプル数が概ね 400～1,100 程度で 目標誤差：3～5% 以内）から回答がありました。年代別の回答者は、多い順に 60 歳代が 25.8%、30 歳代が 20.4%、40 歳代の 15.3%となっています。有効回答率は 38.2% でした。人権が尊重されていると思う人は全体の 24.4%で「いちがいには言えない」との回答が 64.5%と最も多くなっている結果が出ており、人権が尊重される社会の実現のために必要な取組では、「学校や地域における人権教育の充実」が 62.3%と最も多い結果となっています。

このような結果を基礎資料として、人権尊重のまちづくりに向けた本市の考え方や各分野の現状と課題、それらに対する施策の方向性を明らかにするものとします。

### 参考

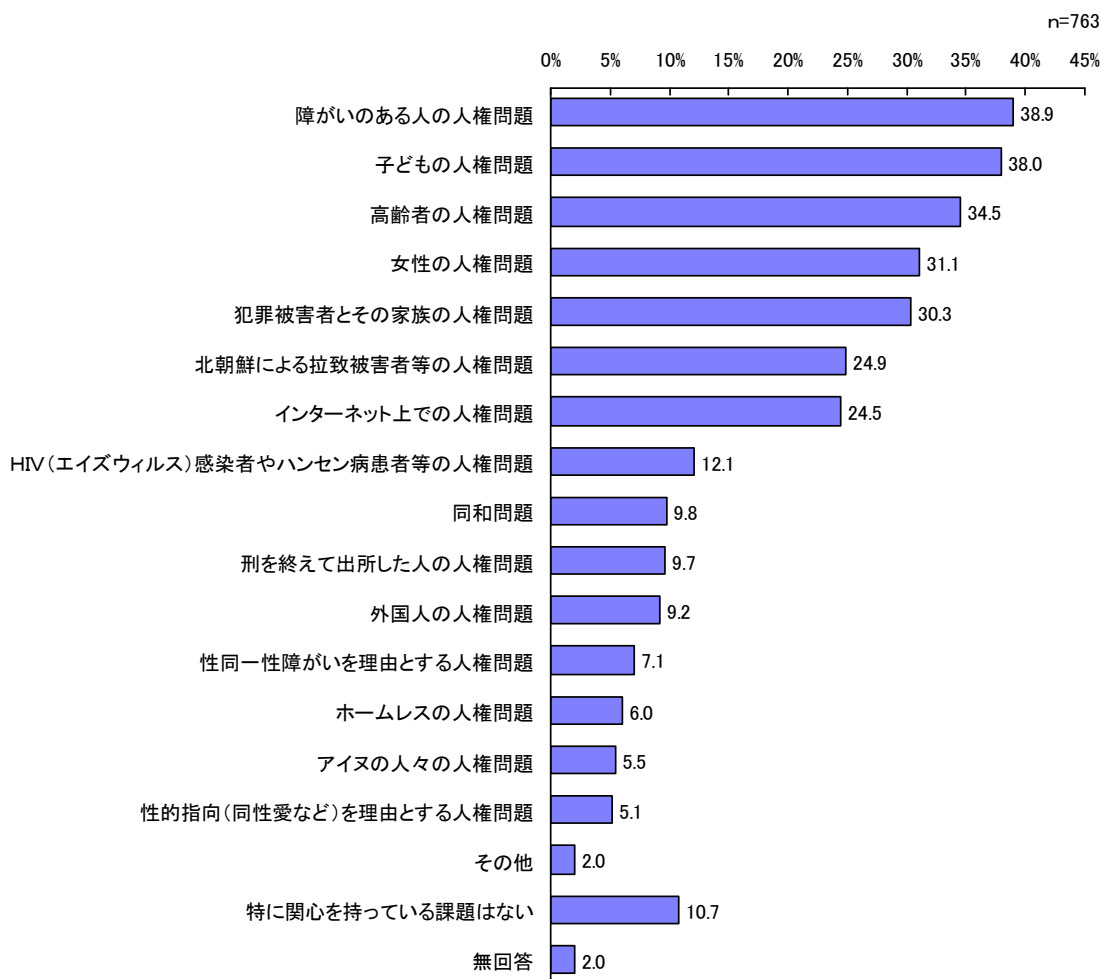
平成 24 年 8 月に内閣府で実施した「人権擁護に関する世論調査」においても、人権をめぐる課題の解決のために国はどのような点に力をいれるべきかの質問で「学校内外の人権教育を充実」が 55.3%と最も多い結果となっています。

## (1) 市民意識調査の概要

### ○関心のある人権問題 「障がいのある人の人権問題」(38.9%)

設問1 関心のある人権問題に関する質問では、「障がいのある人の人権問題」が38.9%で最も多く、次いで順に「子どもの人権問題」、「高齢者の人権問題」と答えています。

図ー1 市民設問1 関心のある人権問題



○今の日本社会は人権が尊重されているか 「そう思う」(24.4%)

設問2及び設問2-1「今の日本の社会は人権が尊重されている社会だと思いますか」の質問では、全体の「そう思う」は4分の1、「そう思わない」は1割弱となっています。

図-2 市民設問2 人権が尊重されている社会

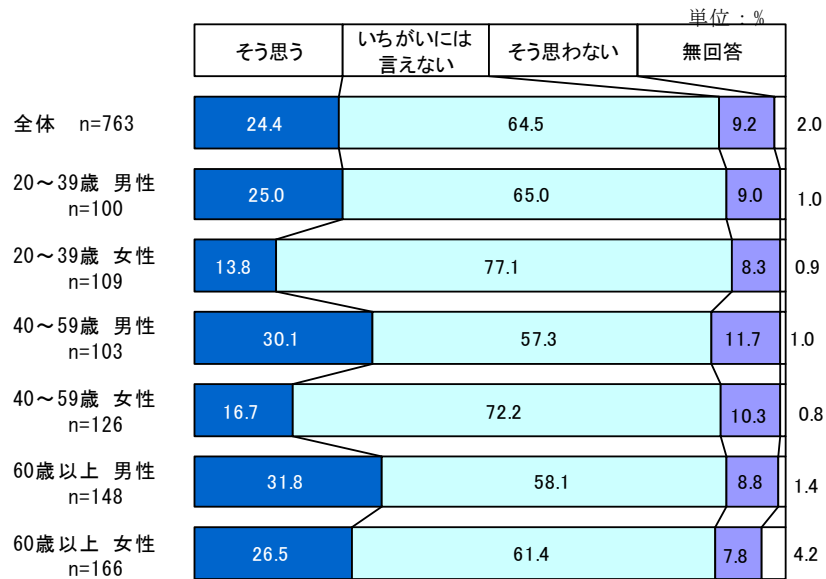
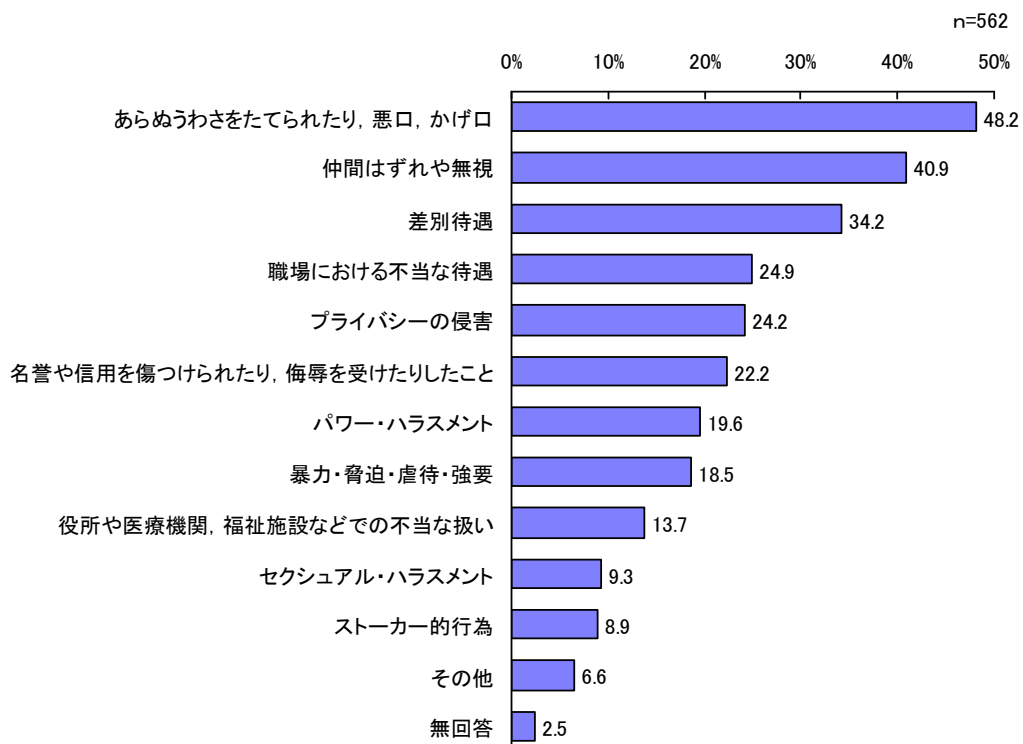


図-3 市民設問2-1「いちがいいに言えない」「そう思わない」理由

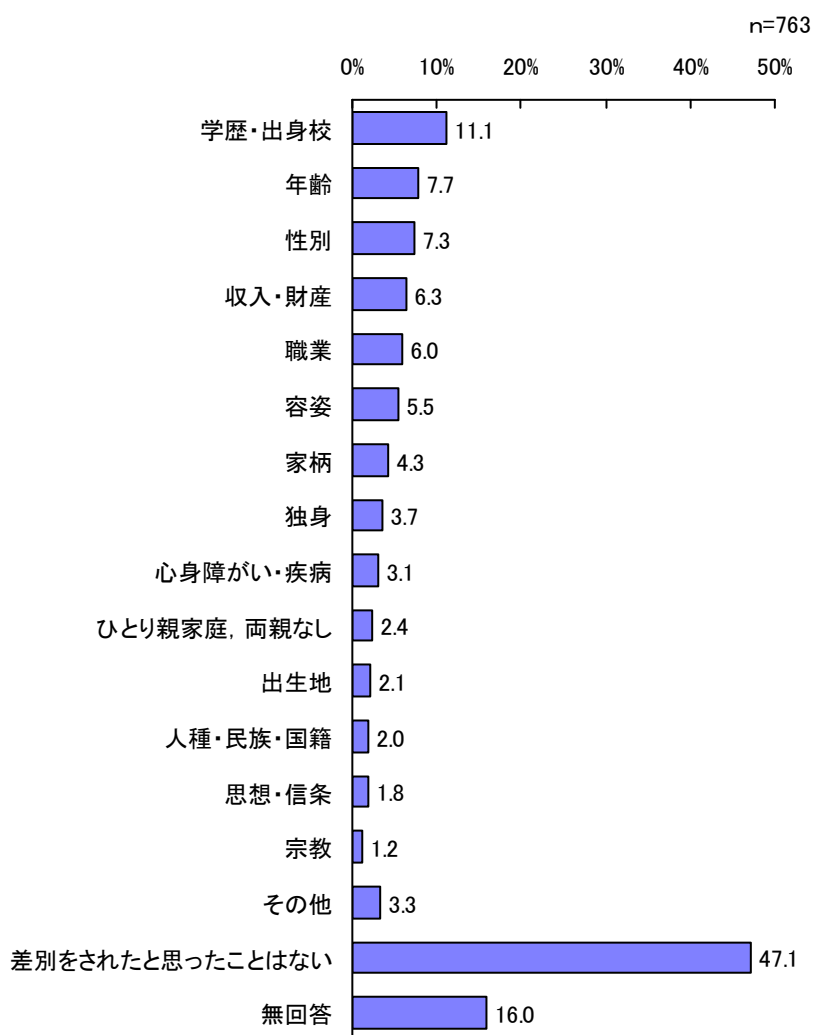


## ○受けた差別や人権侵害の内容

「差別をされたと思ったことはない」(47.1%)

設問3 差別をされたり、人権を侵害されたと思ったことがあるかの質問では、「差別をされたと思ったことはない」が47.1%で最も多く、無回答をはさんで、多い順に「学歴・出身校」「年齢」「性別」と答えています。

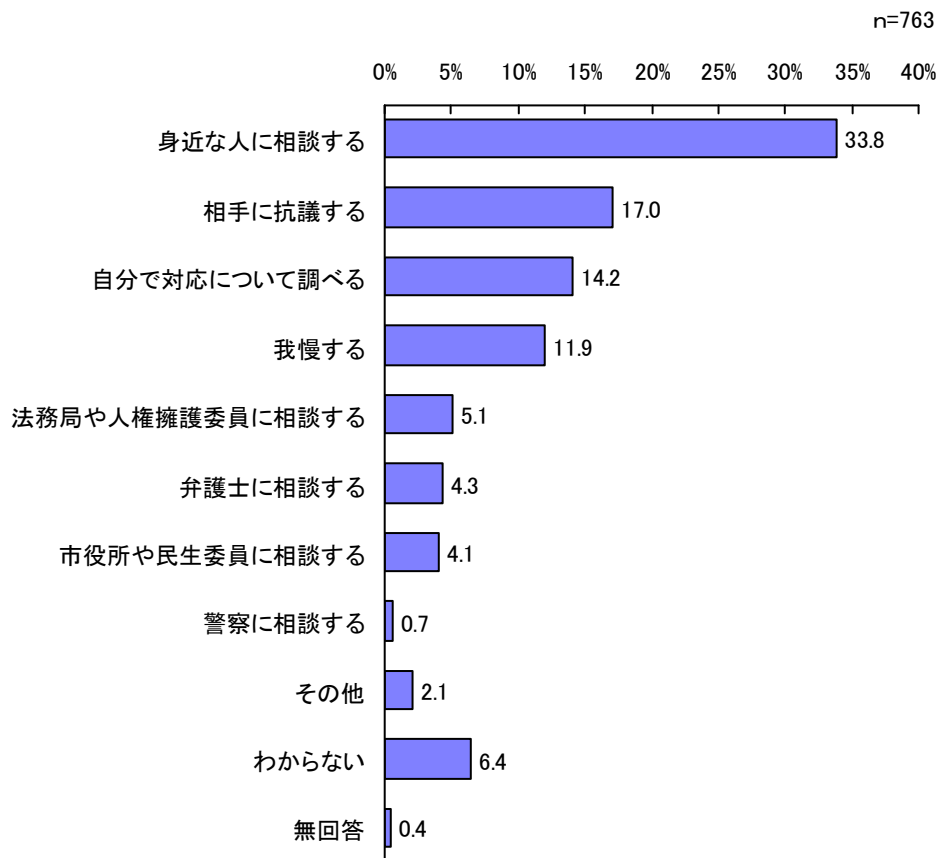
図-4 市民設問3 受けた差別や人権侵害の内容



○差別や人権侵害をされた場合の対応「身近な人に相談する」(33.8%)

設問4 差別や人権侵害をされた場合の対応に関する質問では、「身近な人に相談する」が33.8%で最も多く、次いで多い順に「相手に抗議する」「自分で対応について調べる」と答えています。

図ー5 市民設問4 差別や人権侵害をされた場合の対応

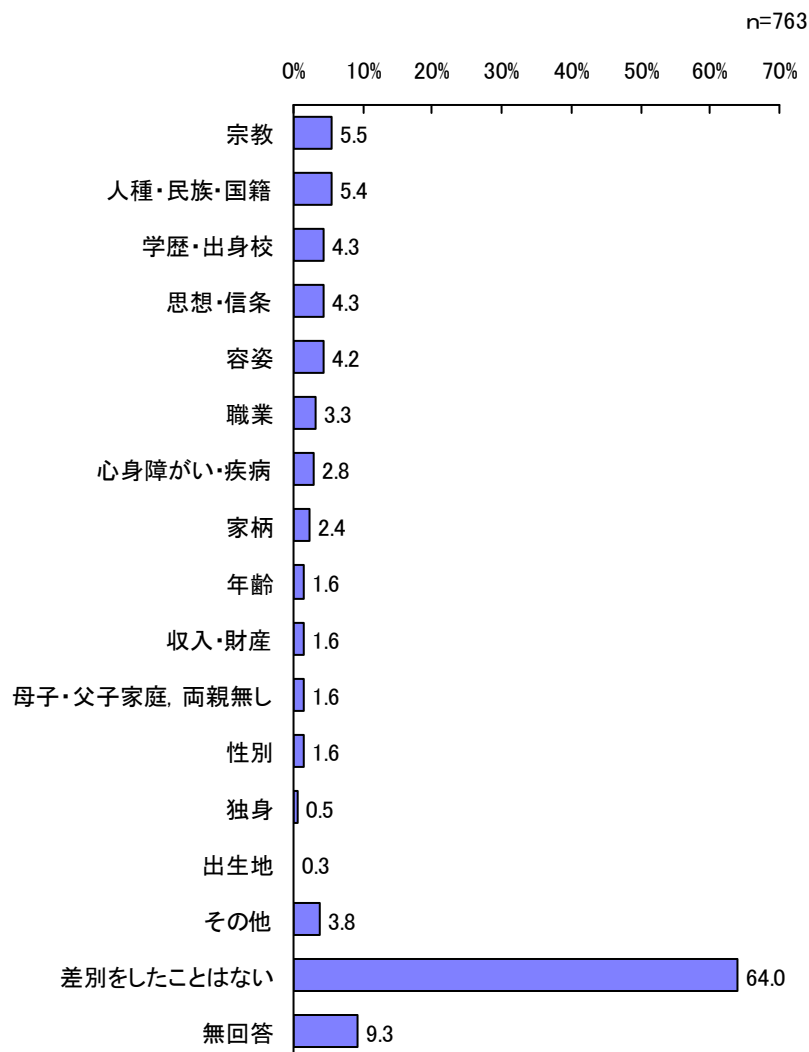




○他人への差別や人権侵害の有無 「差別をしたことはない」(64.0%)

設問5 他人を差別したり、人権を侵害したことの有無とその内容に関する質問では、「差別をしたことがない」が64.0%で最も多く、無回答を以ては、多い順に「宗教」「人種・民族・国籍」と答えています。

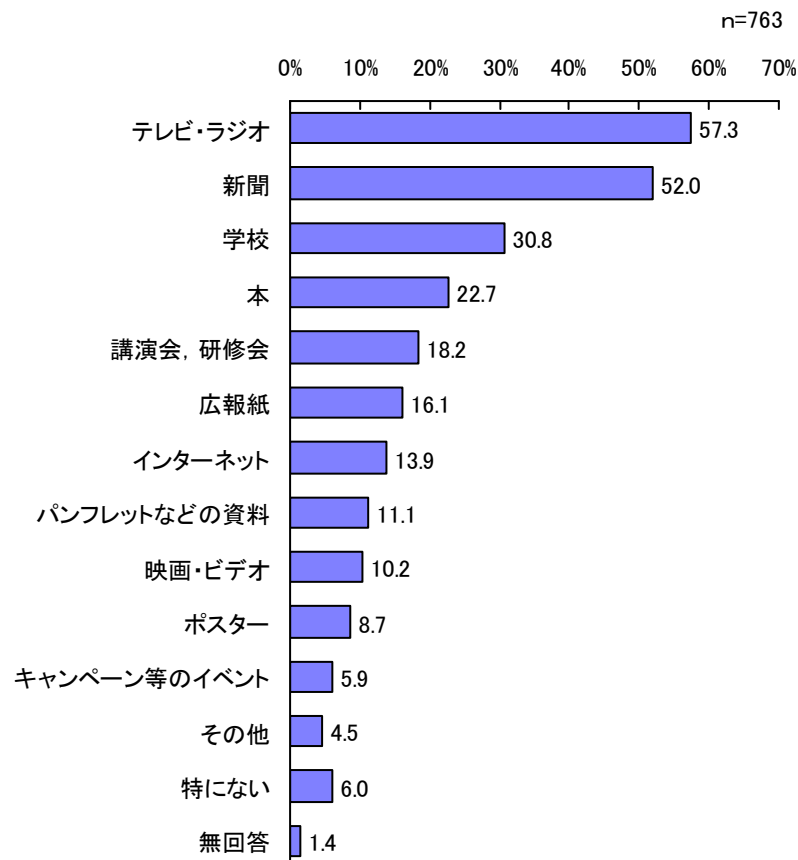
図-6 市民設問5 他人への差別や人権侵害の有無とその内容



○人権問題に関する知識や情報の入手先 「テレビ・ラジオ」(57.3%)

設問27 人権に関する知識や情報の入手先に関する質問では、「テレビ・ラジオ」が57.3%で最も多く、次いで多い順に「新聞」「学校」と答えています。

図ー7 市民設問27 人権問題に関する知識や情報の入手先

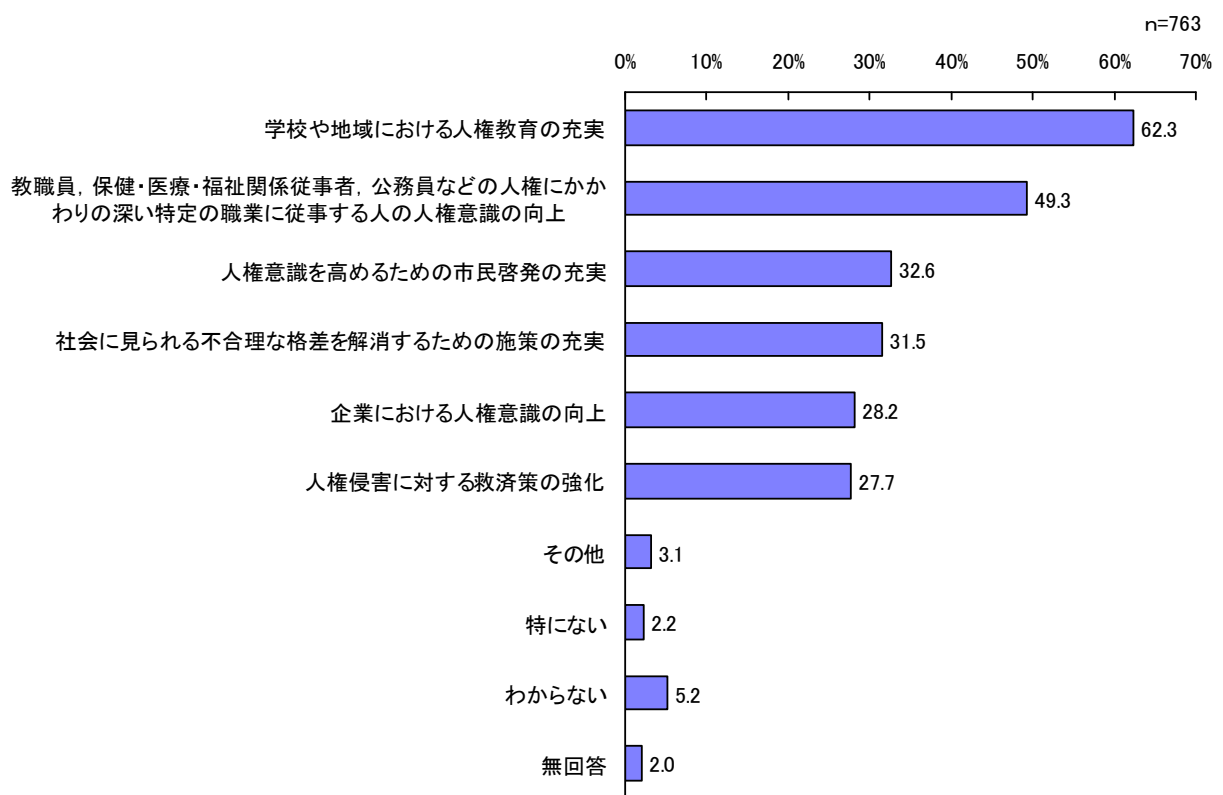


## ○人権が尊重される社会の実現のために必要な取組

### 「学校や地域における人権教育の充実」(62.3%)

設問 2 8 人権が尊重される社会の実現に必要な取組に関する質問では、「学校や地域における人権教育の充実」が 62.3%で最も多く、次いで「教職員、保健・医療・福祉関係従事者、公務員などの人権にかかわりの深い特定の職業に従事する人の人権意識の向上」と答えています。

図一 8 市民設問 2 8 人権が尊重される社会の実現のために必要な取組

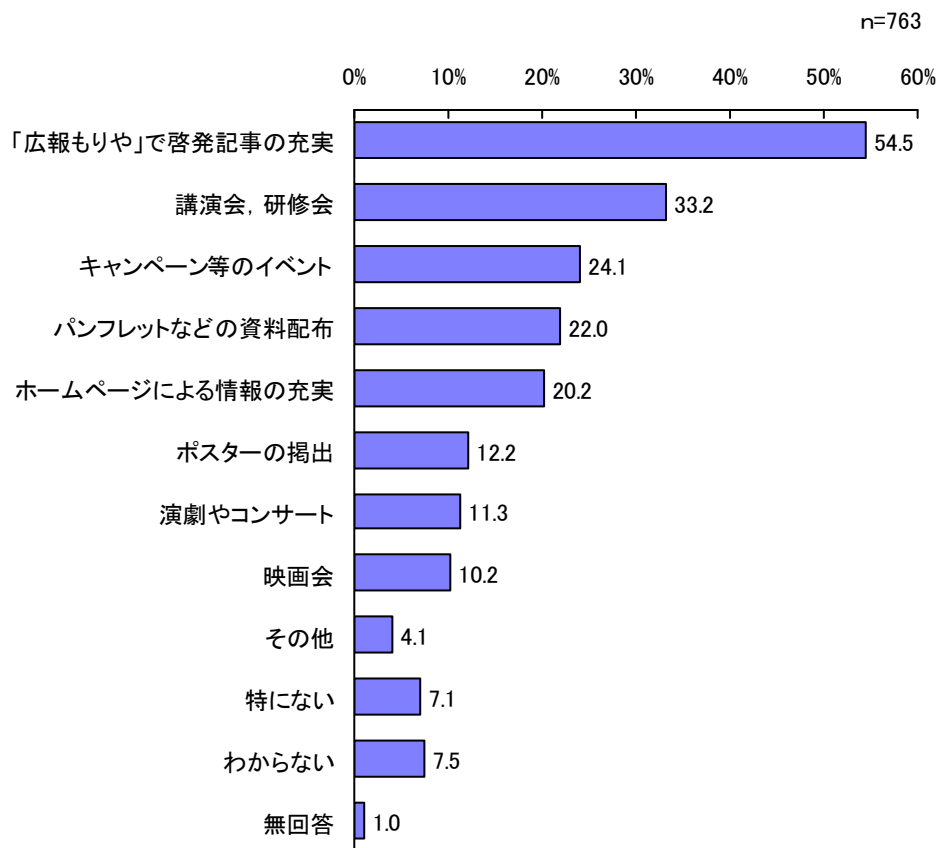


## ○人権について今後充実させていくべき取組

### 「広報もりやで啓発記事の充実」(54.5%)

設問 29 人権について今後充実させていくべき取組に関する質問では、「広報もりやで啓発記事の充実」が 54.5%で最も多く、次いで多い順に「講演会, 研修会」「キャンペーン等のイベント」と答えています。

図ー9 市民設問 29 人権について今後充実させていくべき取組

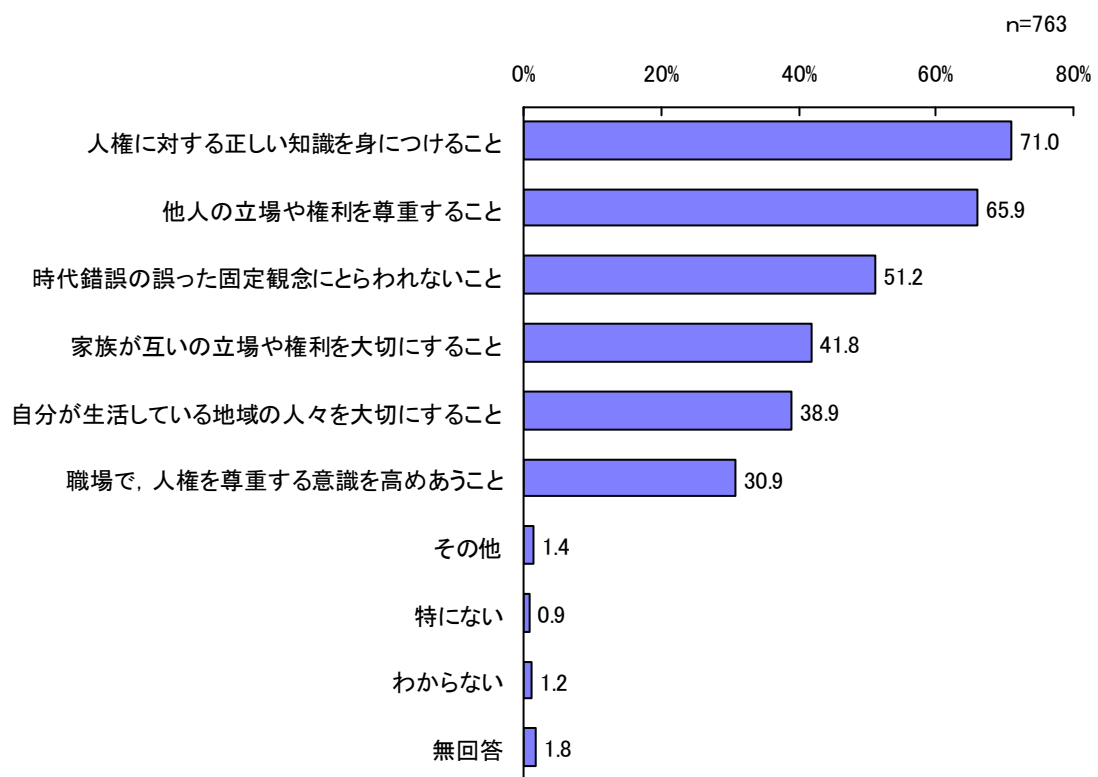


○人権を尊重しあうために心がけたり行動すべきこと

「人権に対する正しい知識を身に付けること」(71.0%)

設問30 人権を尊重しあうために心がけたり行動すべきことに関する質問では、「人権に対する正しい知識を身につけること」との回答が71.0%で最も多く、次いで多い順に「他人の立場や権利を尊重すること」「時代錯誤の誤った固定観念にとらわれないこと」と答えています。

図-10 市民設問30 人権を尊重しあうために心がけたり行動すべきこと

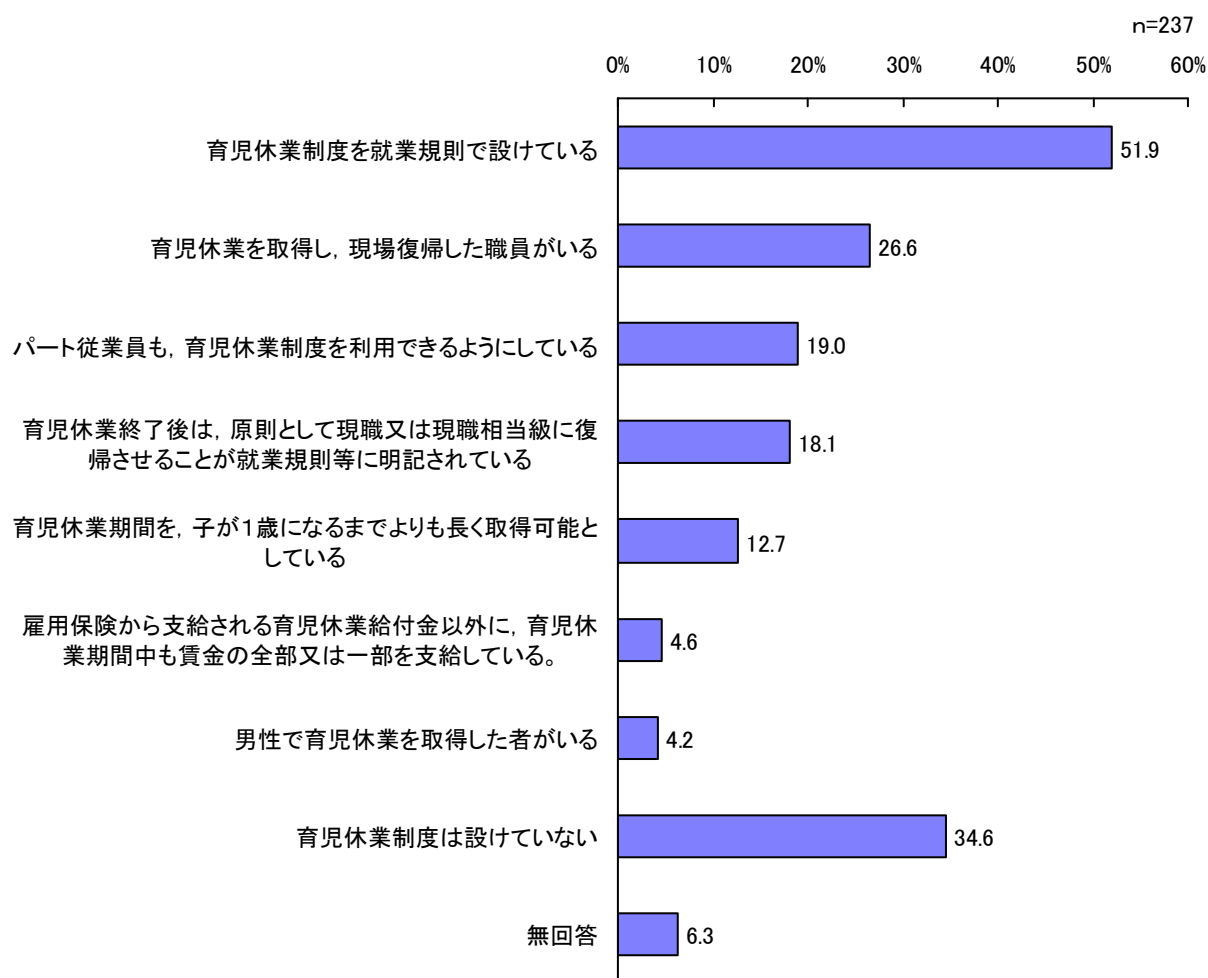


## (2) 企業意識調査概要

### ○育児休業制度について「育児休業制度を就業規則で設けている」 (51.9%)

設問5 育児休業制度に関する質問では、「育児休業制度を就業規則で設けている」は約半数で、「育児休業制度は設けていない」と約3分の1が答えています。なお、「育児休業を取得し、現場復帰した職員がいる」は26.6%いるなか、「男性で育児休業を取得した者がいる」は4.2%にとどまっています。

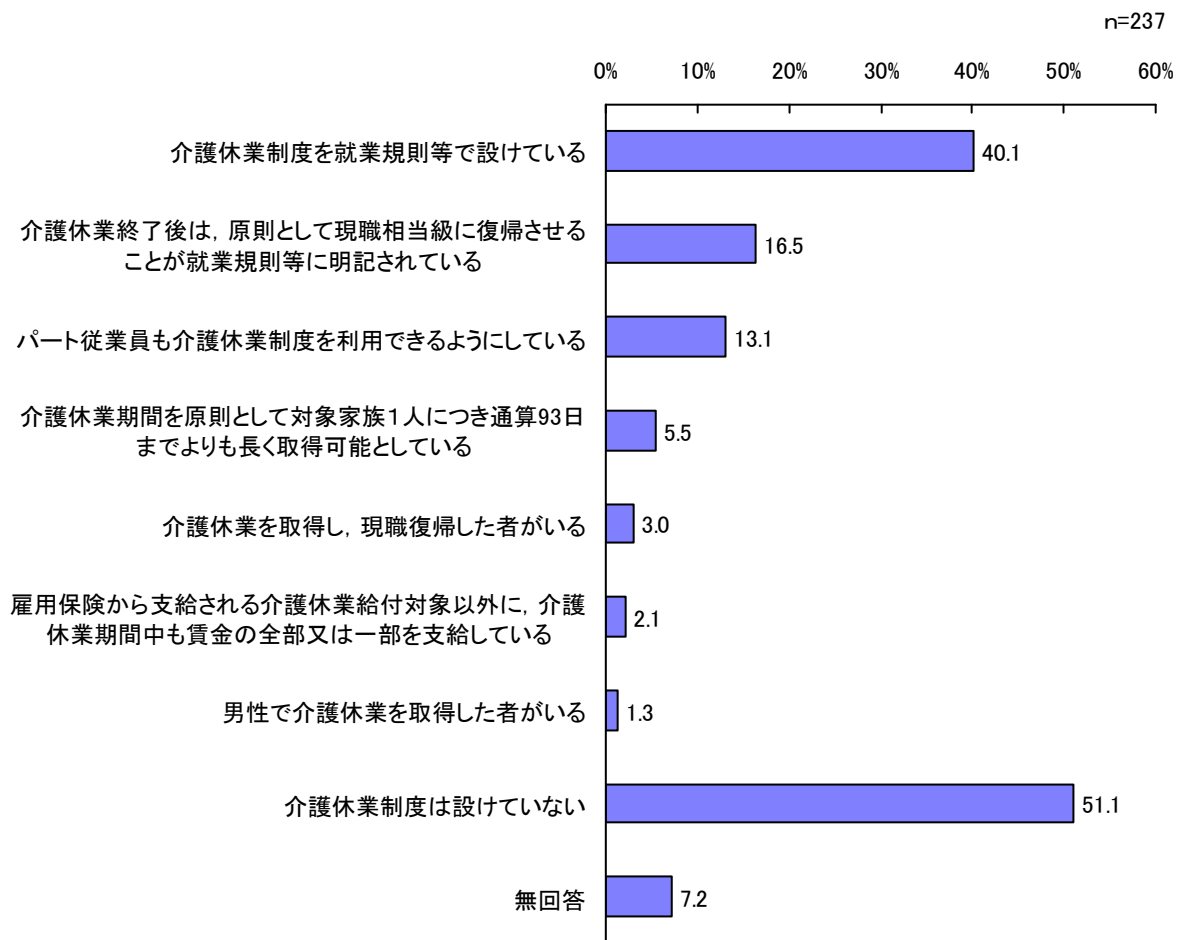
図-11 企業設問5 育児休業制度について



○介護休業制度について「介護休業制度を就業規則等で設けている」  
(40.1%)

設問6 介護休業制度に関する質問では、「介護休業制度を就業規則等で設けている」は4割となっており、「介護休業制度は設けていない」と過半数が答えています。

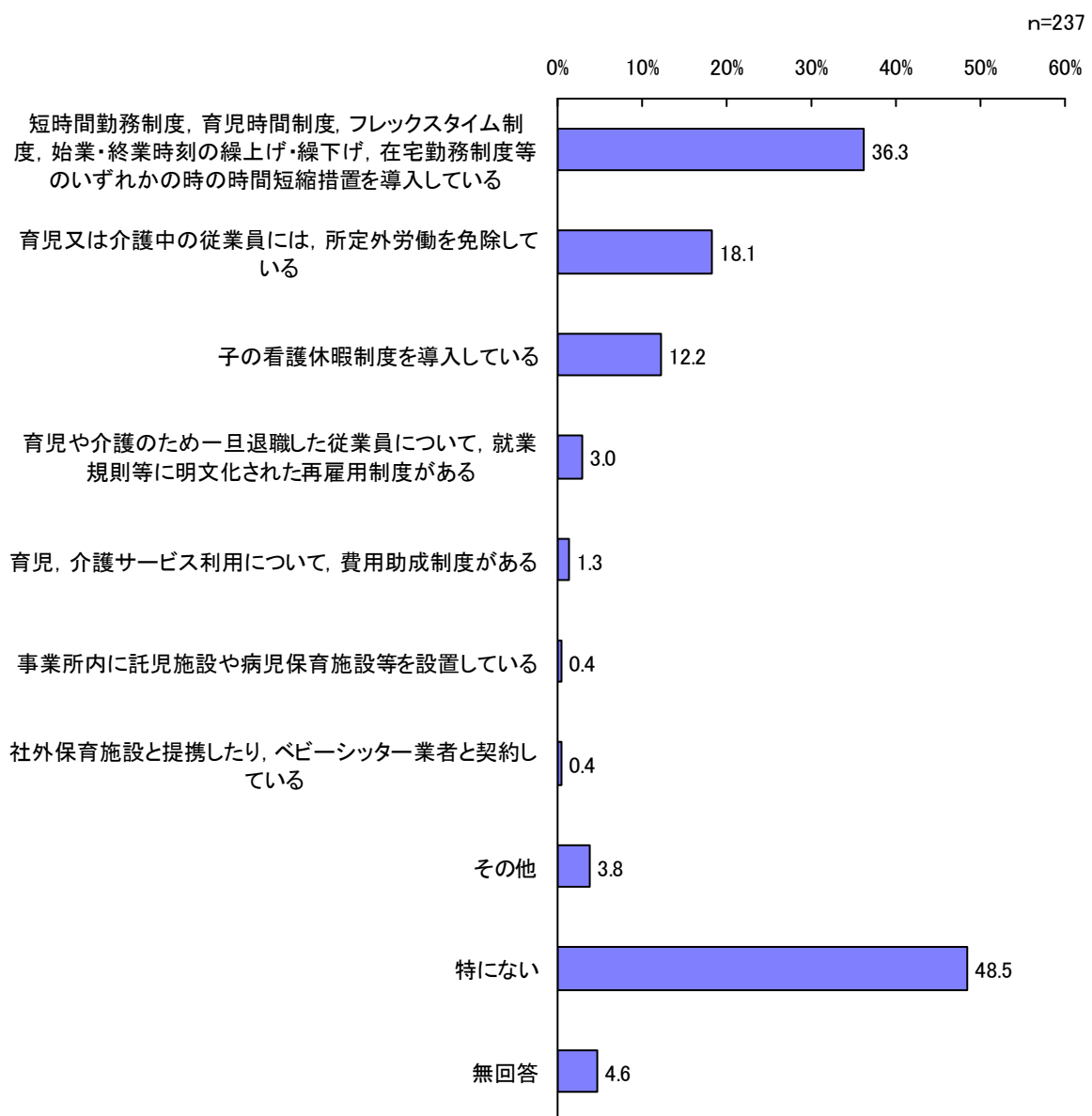
図-12 企業設問6 介護休業制度について



○仕事と家庭の両立支援について 「特にない」(48.5%)

設問7 仕事と家庭の両立支援に関する質問では、「特にない」が48.5%で最も多く、次いで多い順に「短時間勤務制度、育児時間制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、在宅勤務制度等のいずれかの時の時間短縮措置を導入している」「育児又は介護中の従業員には、所定外労働を免除している」と答えています。

図-1.3 企業設問7 仕事と家庭の両立支援について



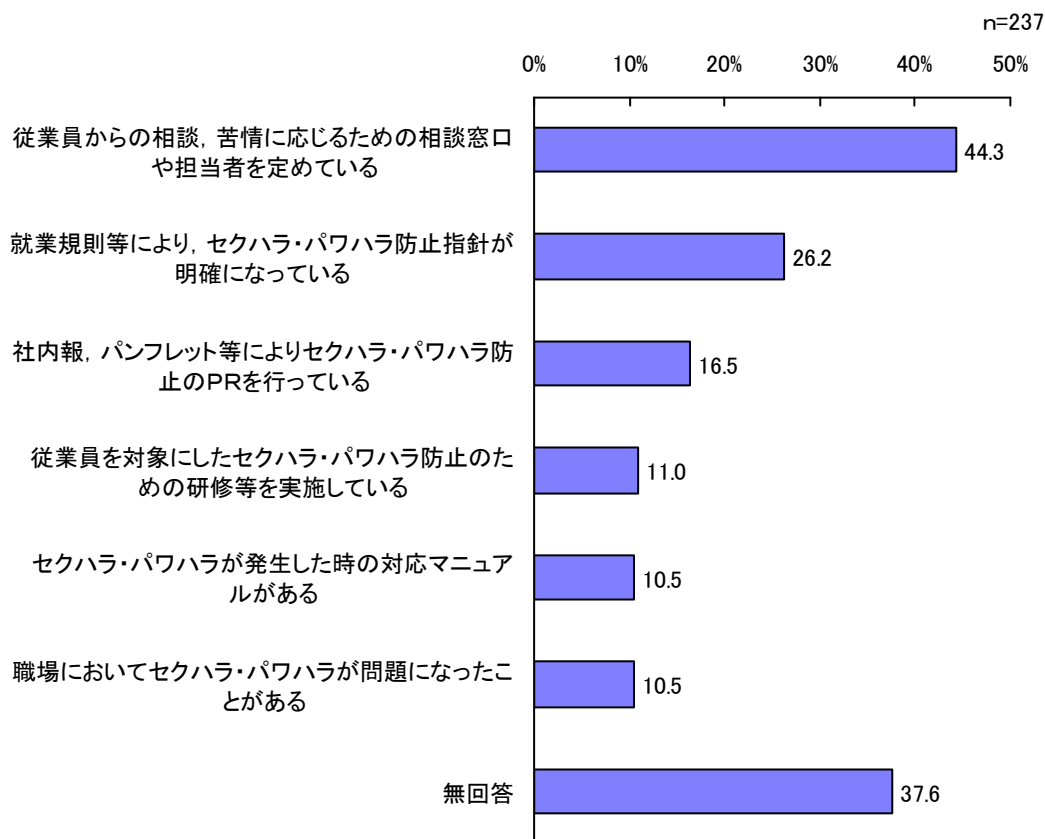


## ○セクハラ・パワハラ対策について

「従業員からの相談, 苦情に応じるための相談窓口や担当者を定めている」  
(44.3%)

設問8 セクハラ・パワハラ対策に関する質問では、「従業員からの相談, 苦情に応じるための相談窓口や担当者を定めている」が44.3%で最も多く, “特に対策をしていない” が含まれると思われる無回答をはさんで, 次いで多い順に「就業規則等により, セクハラ・パワハラ防止指針が明確になっている」「社内報, パンフレット等によりセクハラ・パワハラ防止のPRを行っている」と答えています。

図-14 企業設問8 セクハラ・パワハラ対策について

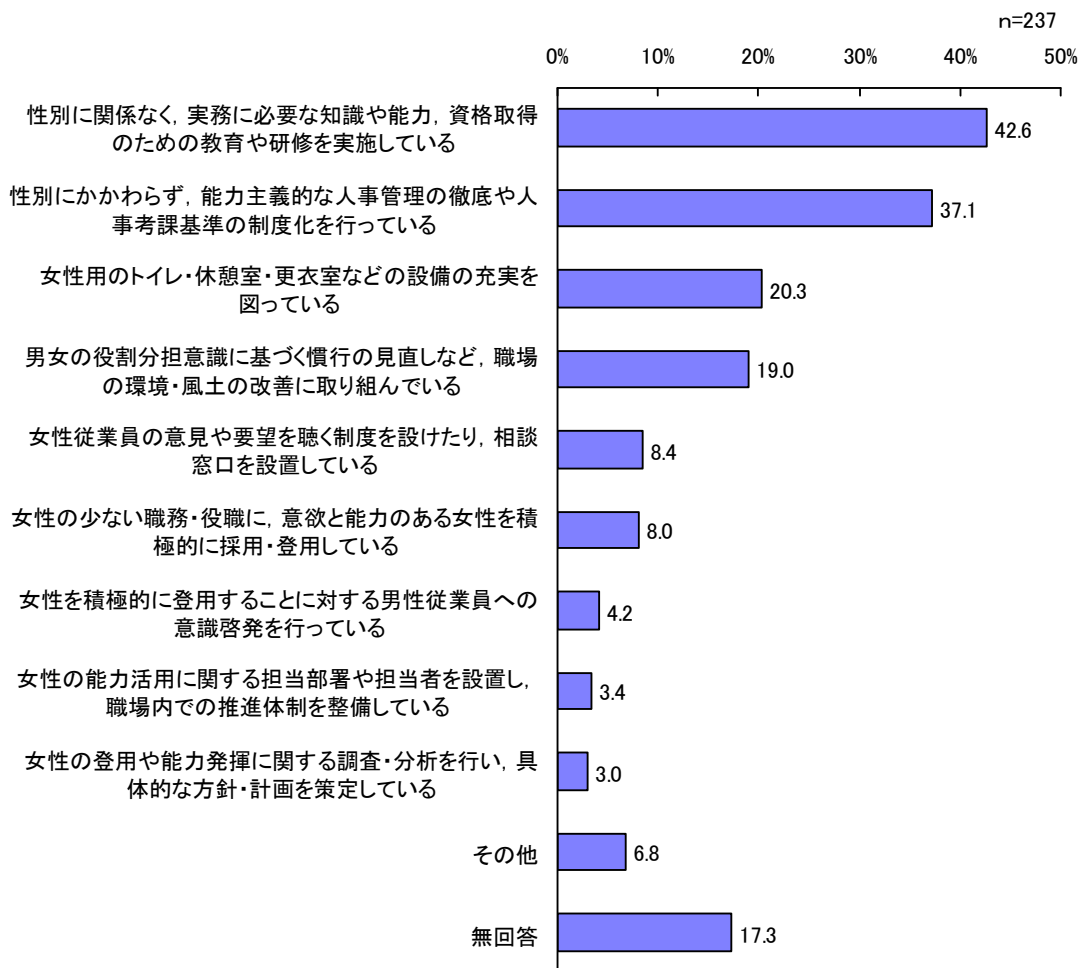


## ○女性の登用や能力開発・発揮に関する取組

「性別に関係なく、実務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を実施している」(42.6%)

設問9 女性の登用や能力開発・発揮の取組に関する質問では、「性別に関係なく、実務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を実施している」が42.6%で最も多く、次いで多い順に「性別にかかわらず、能力主義的な人事管理の徹底や人事考課基準の制度化を行っている」「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの整備の充実を図っている」と答えています。

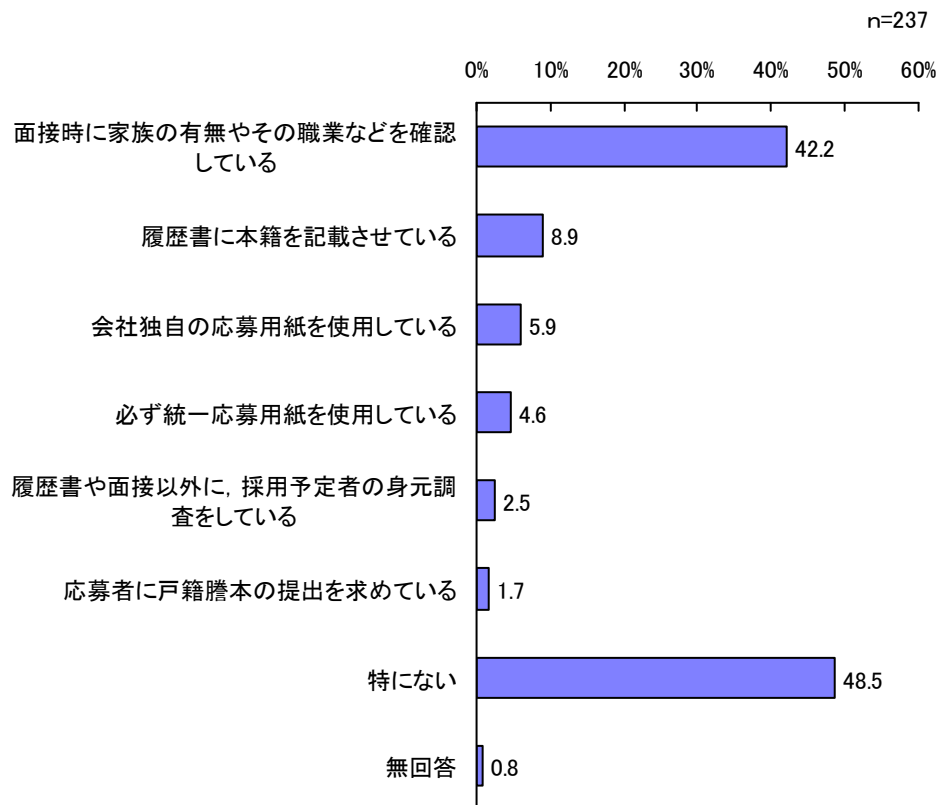
図－15 企業設問9 女性の登用や能力開発・発揮に関する取組



○従業員の募集にあたり実施していること 「特にない」(48.5%)

設問10 従業員の募集に関する質問では、事業所において実施していることは「特にない」が48.5%で最も多く、次いで「面接時に家族の有無やその職業などを確認している」と答えています。

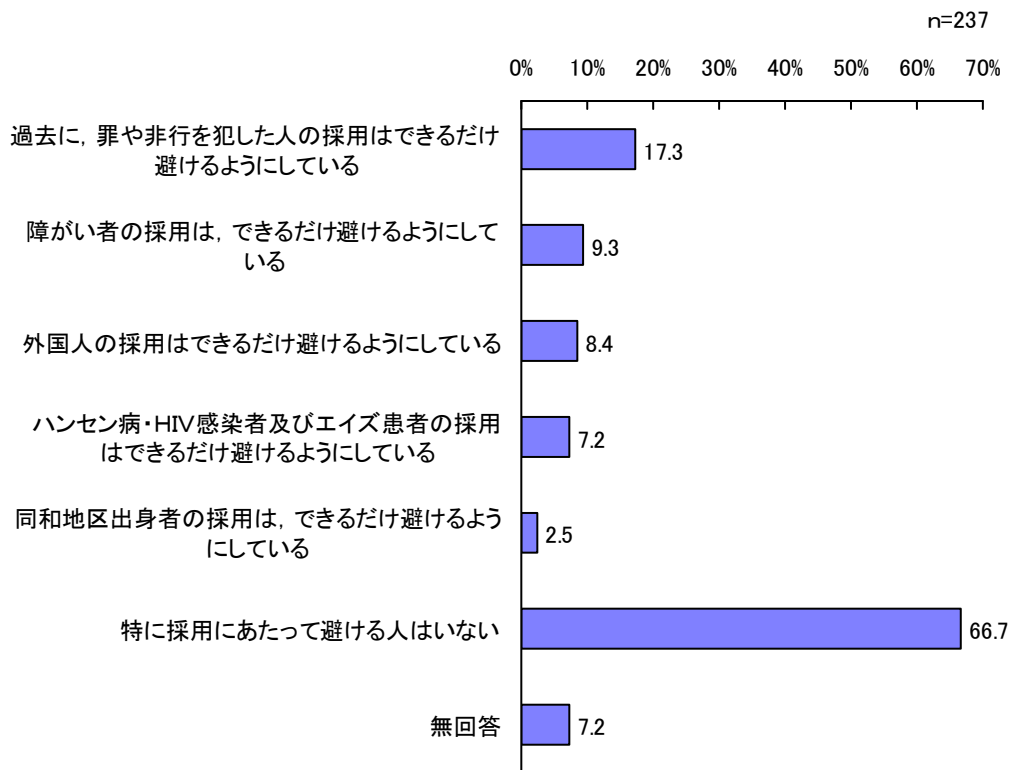
図-16 企業設問10 従業員の募集にあたり実施していること



○従業員の採用選考について 「特に採用にあたって避ける人はいない」  
(66.7%)

設問 1 1 従業員の採用選考に関する質問では、「特に採用にあたって避ける人はいない」が66.7%で最も多く、次いで多い順に「過去に、罪や非行を犯した人の採用はできるだけ避けるようにしている」「障がい者の採用は、できるだけ避けるようにしている」と答えています。

図－17 企業設問 1 1 従業員の採用選考について



## ○従業員の採用選考について 「受け入れることの条件」

設問 1 1 - 1 設問 1 1で「できるだけ採用を避ける」と答えた方に、どのような条件があれば受け入れることができるか聞いたところ、以下のように答えています。

### ■卸売・小売業

- ・日本語ができるならOK〔外国人〕
- ・職務を十分に果たせる日本語力（会話・書字）と日本文化に対する理解力を有することが条件〔外国人〕
- ・人間としての真摯な態度と周りに対する感謝の気持ちを持つこと。〔過去に罪や非行を犯した人〕

### ■サービス業

- ・接客業のため接客において問題のないようなら。〔障がい者, ハンセン病・HIV感染者〕
- ・警備業法第14条規定に該当しなければ採用します（過去5年間に禁固刑以上の犯罪歴や現在執行猶予中の方）。〔過去に罪や非行を犯した人〕
- ・過去5年間の確認が取れば可〔外国人〕
- ・過去の職場での勤務態度や現在の生活等を証明できるものから、採用に当たって問題ないことが判明すれば受け入れる可能性はある。〔障がい者, 同和地区出身者, ハンセン病・HIV感染者, 過去に罪や非行を犯した人〕
- ・接客上, 問題がなければ採用いたします。〔障がい者〕
- ・トラック運転手としての職業ですので運転免許証が必要であること, また大手企業との取引による配送業務ですから, 一人ひとりが営業マンとして対応しなくてはなりません。従って日本語も必要条件となります。〔外国人〕

### ■建設業

- ・身元や性格を保証する人〔障がい者, 同和地区出身者, 外国人〕

### ■製造業

- ・身元保証人（信頼できる方）〔障がい者, 外国人, 過去に罪や非行を犯した人〕
- ・日本語を理解できコミュニケーションができればOK〔外国人〕

### ■金融・保険業

- ・更生が確認できた時〔過去に罪や非行を犯した人〕
- ・簿記検定2級以上, 税理士資格, 会計士資格などの資格を有する方ならば受け入れることができます。〔過去に罪や非行を犯した人〕

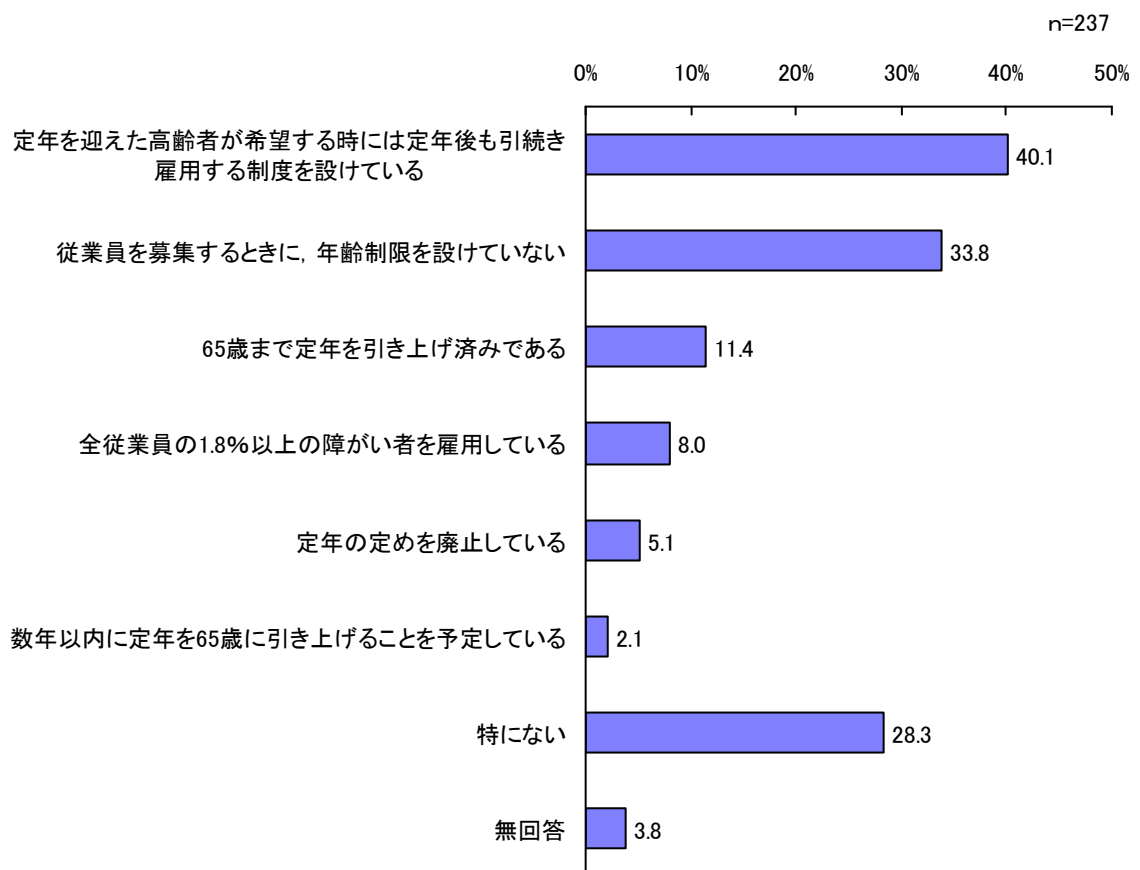
### ○高齢者及び障がい者の労働について

「定年を迎えた高齢者が希望する時には定年後も引続き雇用する制度を設けている」(40.1%)

設問12 高齢者及び障がい者の労働に関する質問では、「定年を迎えた高齢者が希望する時には定年後も引続き雇用する制度を設けている」が40.1%で最も多く、次いで多い順に「従業員を募集するときに、年齢制限を設けていない」「特にない」と答えています。

「全従業員の1.8%以上の障がい者を雇用している」は8.0%となっています。

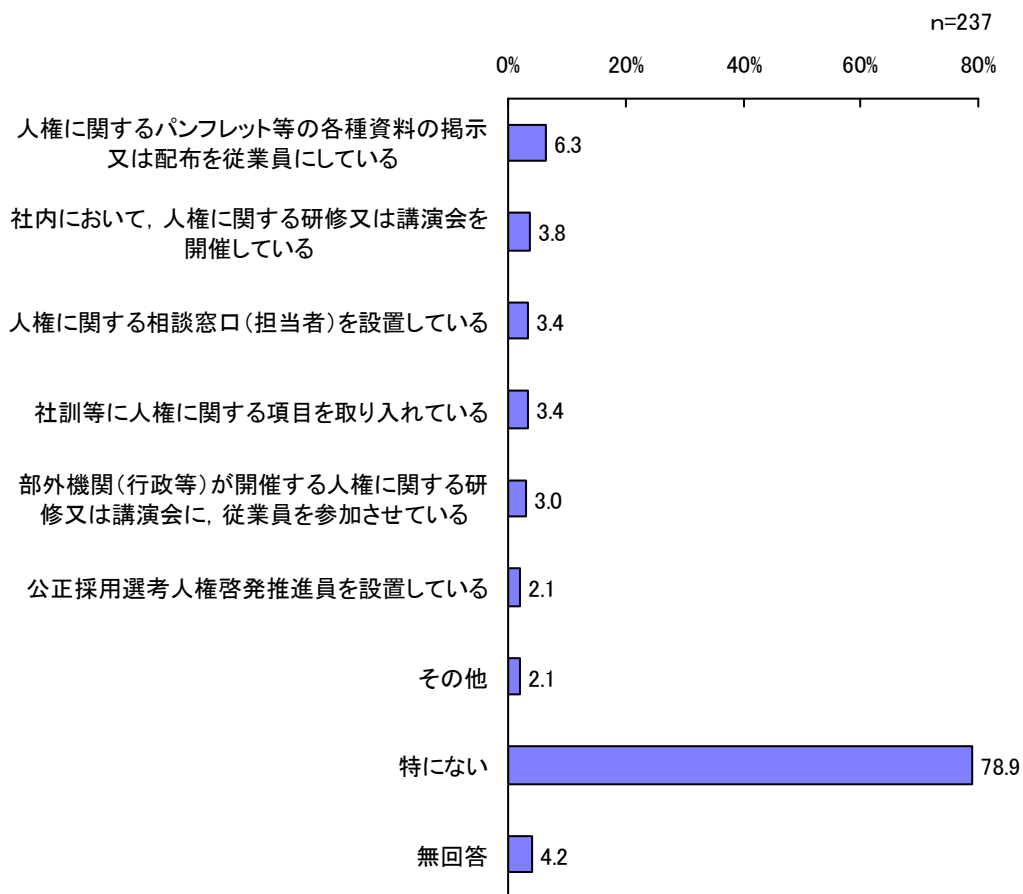
図-18 企業設問12 高齢者及び障がい者の労働について



### ○従業員を対象とした人権問題全般への取組 「特にない」(78.9%)

設問15 従業員を対象とした人権問題全般への取組に関する質問では、「特にない」が約8割を占めており、取組として最も多い「人権に関するパンフレット等の各種資料の掲示又は配布を従業員にしている」も6.3%にとどまっています。

図-19 企業設問15 従業員を対象として人権問題全般への取組



○社内の人権意識が高まることによってもたらされる効果 「特にない」  
(45.1%)

設問 1 6 社内の人権意識が高まることによってもたらされる効果に関する質問では、「特にない」が 45.1%で最も多く、次いで多い順に「人権侵害の防止につながる」「企業の社会的責任の推進につながる」と答えています。

図ー 2 0 企業設問 1 6 社内の人権意識が高まることによってもたらされる効果

