

第2部 各論

第1章 あらゆる場を通じた人権教育・啓発の推進

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」であり、その目的を達成するためには、まず、人権や人権擁護に関する基本的な知識を正しく学び、その内容と意義についての知的理解を徹底し、深化することが求められます。また、人権が持つ価値や重要性を直感的に感受し、それを共感的に受けとめるような感性や感覚、すなわち人権感覚を涵養することが併せて必要となります。さらに、こうした知的理解と人権感覚を基盤として、自己と他者の人権を擁護しようとする意識・意欲や態度を向上させること、そしてそれを実際の行為に結びつける実践力や行動力を育成することが求められます。

この「知的理解の促進」「人権感覚の涵養」「実践力・行動力の育成」を3つの柱とし、人権教育・啓発に係る施策を推進します。

1. 幼児教育及び学校教育における人権教育

(1) 人権教育・啓発の3つの柱に基づく人権教育

ア. 人権に関する知的理解の促進

学校・保育所・認定こども園（以下「学校等」という。）においては、人権に関わる概念や人権教育が目指すものについて、教職員・保育士・保育教諭等（以下「指導者」という。）の知的理解を深めるための研修等を行い、指導力の向上を図ります。その上で、指導者は子どもたちに対して、人権尊重の概念を発達段階に応じたわかりやすい言葉で指導し、人権に関する知的理解を促します。

イ. 学習・生活環境の改善による人権感覚の涵養

指導者は、学校等における生活全体を通して、子どもたちがそこを「自己と他者の大切さが認められている環境である」と実感できるような人間関係づくりや雰囲気づくりに意識的かつ組織的に取り組み、子どもたちの「自己や他者を尊重しようとする感覚や意志の芽生え」を促します。

ウ. 実践力・行動力の育成

指導者は、学校等における集団生活・学習活動を通じて、子どもたちの、他者とともにによりよく生きようとする態度や、集団生活における規範等を尊重し義務や責任を果たす態度、いじめ等の具体的な人権問題に直面しても、それを自ら解決しようとする実践力・行動力を育成します。

(2) 発達段階に応じた人権教育

ア. 保育所(園)等・認定こども園における人権教育の推進

幼児期は、生涯にわたる人格形成の基礎を養う時期であり、人権教育をはじめとするすべての教育の出発点と言えます。一人一人の園児の個性を十分に理解し、それぞれの発達度合いや個性に応じた就学前教育（保育）の充実に努めます。

また、保育所(園)等では、「保育所保育指針^{*34}」に基づく「全体的な計画」において、認定こども園では「幼保連携型認定こども園教育・保育要領^{*35}」に基づく「教育及び保育の内容並びに子育ての支援等に関する全体的な計画」において、園児の人権の尊重を明確に位置付け、所長・園長等の強いリーダーシップのもとで下記の取組を組織的に推進します。

①指導力の向上及び維持

指導者を対象に、人権問題への知的理解を深め人権意識と感性を豊かなものにするための研修等を充実するとともに、外部研修への積極的な参加を促します。また、全国保育士会刊行の「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」等を指導者の定期的な振り返りに活用するなど、「子どもを尊重する保育」について、認識の共有と意識醸成を図ります。

②自尊感情の育成

指導者は常日頃から園児の自己肯定感が高まるような接し方を心掛け、園児の「自尊感情」の確立を援けます。また、集団生活において、園児が自己を発揮し、指導者や他の園児に認められる体験を通して自分の良さや特徴に気づき、自信を持って行動できるように導きます。

③他者を尊重する心の育成

他の園児と様々な体験活動を重ねる中で他者との関わりを深め、相手の気持ちに共感したり、相手の立場に立った行動ができるように導きます。

また、幼児の人権感覚を養うためには家庭・地域等との連携が効果的であることから、保護者と園児がともに人権感覚を養うことができる学習機会の確保や情報の提供に努めます。家族や地域の大人・高齢者等との触れ合いの中で、人に対する愛情と信頼感、そして他者の人権を尊重する心を育てるとともに、自主・協調の態度を養い、道徳性や規範意識の芽生えを促します。

イ. 小・中・高等学校・特別支援学校における人権教育の推進

児童期から青年期への過渡期にあるこの時期の児童・生徒は、社会的視野が少しずつ広がり、差別や偏見に対する理解と関心・探求心が深まります。

学校では、校長のリーダーシップのもと、教職員が一体となって人権教育に取り組む体制を整え、組織的に下記の事項に取り組みます。

①人権尊重の精神に立つ学校づくり

校長は、人権教育推進の視点に立って学校の教育目標を作成し、教職員相互の共通理解を図り、効果的な実践と適切な評価が行われるようマネジメントを行います。

また、校長のリーダーシップのもと、すべての教職員の人権教育への意識的な参画、児童生徒の主体的な学級参加等を促し、人権が尊重される学校教育を実現・維持するための環境を整備します。そして、その環境を基盤に、児童生徒間において望ましい人間関係を形成し、人権尊重の意識と実践力を養う学習活動を展開します。

②人権教育の充実を目指した計画策定及び教育課程の編成

学校は、「人権教育の全体計画」及び「年間指導計画」において、「人権に関する知的理解」とともに、「人権感覚の育成」にあたって、身に付けさせたい資質・能力を明確化します。また、人権教育の目標と各教科の目標やねらい、人権に関する意識・態度・実践力を養う活動と各教科等における目標やねらいに基づく指導とが、有機的・相乗的に効果を上げられるように配慮します。

教育課程の編成にあたっては、地域の教育力を積極的に活用し、体験的な活動を取り入れたり、学習形態や指導方法上の工夫を凝らすなどしながら個に応じた指導を充実するとともに、一人一人が大切にされる授業を展開することで、人権尊重の意識や実践力を養います。

③人権尊重の理念に立った生徒指導

生徒指導とは、集団指導や個別指導の中で個々の児童生徒の自己指導能力の育成を目指すものです。一方、人権教育においても、児童生徒の自己肯定感形成の支援、受容的・共感的・支持的な人間関係の育成、自己決定力や責任感の育成等が含まれるため、生徒指導と歩調を合わせることで、相乗的により大きな効果を上げることができます。「自己の大切さとともに他者の大切さを認める」という人権尊重の理念のもとで積極的な生徒指導を推進します。

④指導者の知的理解促進と人権意識の涵養

学校における人権教育を進める上では、まず、教職員が人権尊重の理念を十分理解

し、常日頃から人権に配慮した態度や言動を示すことが重要です。自らの言動により児童生徒の人権を侵害することがないように常に意識して行動・発言することはもとより、児童生徒の心の痛みに気付き、日常の生活場面において人権が尊重されているかを判断できる確かな人権感覚を身に付けるべく、自己研鑽に努める必要があります。

以上を踏まえ、教育委員会は、人権教育に関する研修機会の充実を図るとともに、外部研修への参加勧奨や情報提供を積極的に行い、教職員自身の人権教育に関する知的理解の促進を図ります。また、日ごろの行動や言動に決めつけや偏見が潜んでいないか、児童生徒一人一人を大切にしているかなど、自らの人権意識を繰り返し見直すために必要な振り返りを行うため、人権尊重に関する自己診断チェックシート等を活用して、教職員の人権感覚の涵養を図ります。

⑤進路保障への取組

児童生徒それぞれの実態とその背景に寄り添い、進路を阻む要因を取り除き、学習権を保障した上で、すべての児童生徒の学力向上を図るとともに、一人一人が豊かな自己実現を図ることができるよう総合的な取組を行います。

(3) 組織間の情報共有と連携

保育所（園）等、認定こども園、小・中・高等学校、特別支援学校等異校種間で連携し、積極的な情報共有を行い、発達段階に応じた人権教育を系統的・計画的に実施します。

また、障がいのある児童生徒の教育にあたっては、特別支援学校との連携を特に密にし、児童生徒一人一人の教育的ニーズを把握し、生活や学習上の困難を改善・克服するための教育を行うとともに、将来の自立や社会参加に向けて必要な支援を行います。

(4) 家庭・地域社会との連携

学校が地域に開かれた人権教育・啓発の推進拠点となり、その役割を十分に果たすため、家庭・地域との間で人権問題に関わる様々な情報を共有するなど、緊密な連携を図ります。また、PTA・保護者会や自治会・地域コミュニティとも連携を密にし、人権教育の充実を図ります。

2. 社会教育における人権教育・啓発

これまで社会教育施設等を中心に、人権に関する多様な学習機会が提供され、参加者は様々な人権課題について学びながら、人権が尊重される社会の実現を目指してきました。

しかし人権学習への参加者には、もともと人権問題に関心を持っている人が多いという傾向がみられます。これまで学習機会があまりなかった市民も参加できるような学習の場の提供が、社会教育における人権教育・啓発の大きな課題となっています。

人権に関する学習においては、単に人権問題を知識として学ぶだけではなく、日常生活において態度や行動に現れるような人権感覚を養うことが求められています。本市における取組については、江津市人権・同和教育推進協議会を中心に、自治会・地域コミュニティや職場等、それぞれの場所で、同和問題をはじめとする様々な人権問題の一日も早い解決に向けて教育・啓発の推進に努めてきました。

しかし、市民の人権・同和問題への関心は特に強いとは言えず、根気強い取組が求められています。今後も地域に暮らす人々が生涯を通じて人権について学ぶことができるよう、学習の場の提供や機会の充実を図るとともに、研修講師の派遣、紹介や学習プログラムの研究、指導者の養成等、社会教育における指導体制の充実に努めます。

(1) 地域コミュニティを中心とした地域住民の人権学習の充実

これまで、地域住民に対しては、人権問題について正しい理解と認識を高めるため、人権学習の機会と情報を提供するとともに、各地域コミュニティの計画に従いながら巡回講演会を実施してきました。また、同和地区においては、集会所等で住民による学習活動を推進してきました。

今後さらに市民の学習意欲を高めるために、学習方法に工夫を凝らすとともに、多様な学習機会の提供に努めます。

(2) 人権に関する講演会・イベント等の実施

市民の人権意識の高揚を図る啓発活動の一環として、「人権・同和教育講演会」「人権を考えるつどい」「人権啓発作品展」等に取り組んでいます。

今後も市民が楽しく気軽に参加して人権問題について考え、人権意識を高めることができるようなイベントや講演会を企画し、啓発に努めます。

(3) 社会教育関係団体による人権学習の推進

社会教育関係団体は、地域の人々を基盤として結成・活動しており、人権が尊重される地域社会づくりに大きな影響力があります。自治会・PTA・女性団体・青年団体・高齢者団体等が自主的に人権学習に取り組めるよう、各種研修会に関する情報提供を行うとともに、人権啓発センター所蔵の啓発ビデオ映像や図書等の貸出し体制を整備し、必要な情報や資料の提供に努めます。

(4) 市民一人一人へのきめ細かな人権啓発

これまで、市民が人権問題を身近に考える機会づくりとして、人権に関する標語やポスター・イラスト・作文・メッセージ等の作品募集や発表を行ってきました。また、市の広報紙への啓発記事掲載や、人権啓発作品を掲載したカレンダーの配布等により人権意識の高揚を図っています。今後は、一人一人の市民が日常生活を送る中で人権教育・啓発に触れる場面を具体的に想定しながらその機会をさらに増やし、内容の充実を図ります。

3. 家庭における人権教育

家庭は、あらゆる教育の出発点であり、人格形成の上で重要な役割を果たすことはもとより、他者への思いやりや善悪の判断、基本的な規範意識等、人権意識の基盤となる資質を育む上でも極めて重要な場と言えます。

家庭における人権教育にあたっては、家庭内の人間関係を安定させ、家族が安らげる場所とした上で、保護者をはじめ家族全員が、偏見を持たず、差別をしない、差別を許さないという一貫した態度を、日常生活のあらゆる場面において子どもに示すことが重要です。

また、親権が「子どもの利益のために行使する権利であり義務である」ことを踏まえ、「虐待」と「しつけ」の違いや育児放棄（ネグレクト）、メディアとの関わり方等、子どもの人権に関する保護者の知識を高める取組も必要です。

市は、家庭における人権教育に必要な知識や人権感覚を養うため、保護者と子どもがともに人権について学ぶことができる学習機会の確保や情報の提供、相談体制の整備等を行い、家庭における人権教育の充実を促します。

4. 企業等における人権教育・啓発

近年、企業の社会的責任（CSR）がクローズアップされており、企業は社会を構成す

る一員として、環境保全や人権保護、労働環境の改善等に積極的に取り組み、社会全体の利益と発展に貢献することが望まれています。また、仕事におけるハラスメントについては、2019（令和元）年に国際労働機関（ILO）が「仕事の世界における暴力及びハラスメントの除去撤廃に関する条約*8」を採択し、国際労働基準として決めました。国内においても同年、「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（労働施策総合推進法*9）」が改正され、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ました。しかし、依然として不公正な採用やセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等が横行しており、高齢者・障がい者の雇用や外国人労働者への待遇についても数々の課題が残されています。

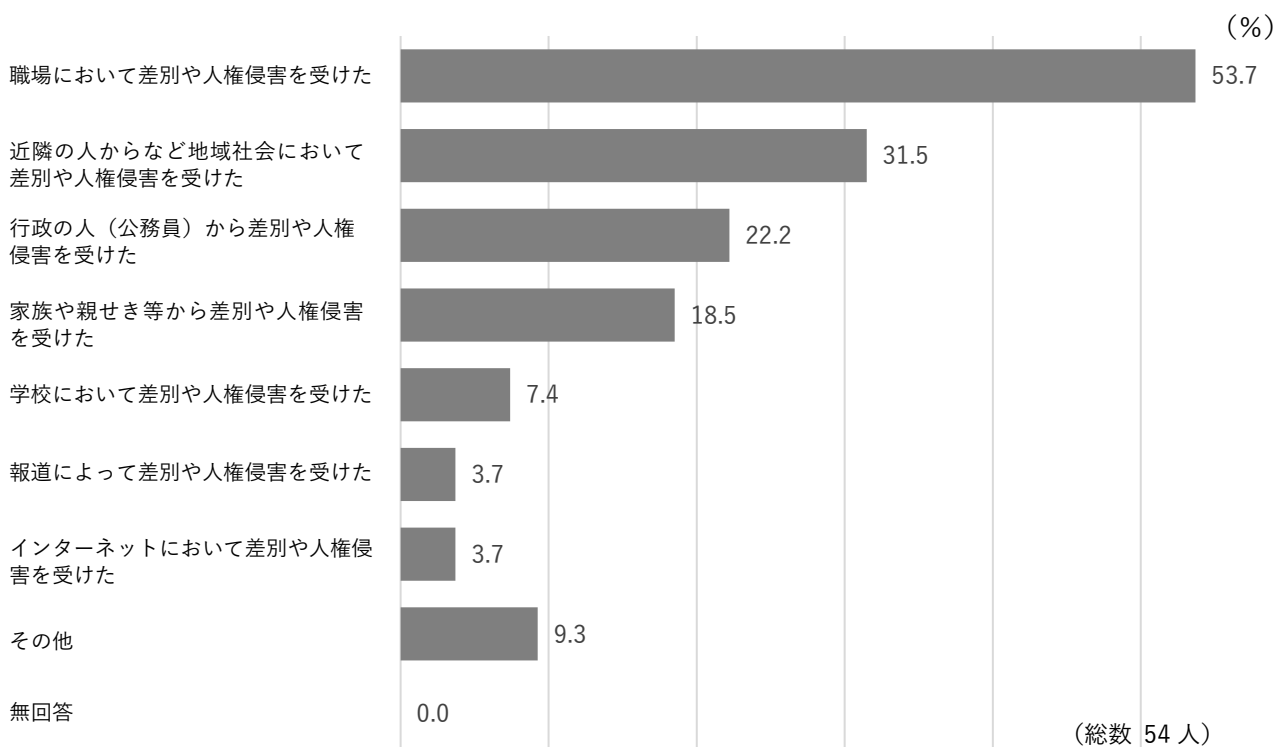
2019（令和元）年 11 月に本市において実施した「人権問題に関する市民意識調査」の結果においては、「過去 5 年くらいの間に差別や人権侵害を受けたと感じた人」のうち「職場において差別や人権侵害を受けた」と感じた人の割合が 53.7%と最も高く、他の項目の割合を大きく上回りました。職場における抜本的かつ早急な対策が求められています。

（資料）人権問題に関する市民意識調査結果

■人権侵害を受けたと感じた人は8人に1人

過去 5 年間くらいの間で人権侵害を受けたと感じた人は 12.5%で、平成 21 年の調査時の 32.9%から減っている。平成 28 年度島根県人権問題県民意識調査（以下「県」）では 14.8%の人が人権侵害を受けたと感じている。

問. その差別は誰から（どこで）受けましたか。（〇はいくつでも）



■「職場において人権侵害を受けた」が5割強

過去5年間くらいの間で人権侵害を受けたと感じた人に相手・場所を聞いたところ、「職場」が53.7%（県47.8%）と最も多く、次いで「近隣の人からなどの地域社会」31.5%（県33.5%）「行政の人」22.2%（県14.3%）、「家族や親せき等」が18.5%（県19.9%）となっている。

（1）人を大切にする職場づくりの推進

本市においては、2016（平成28）年度から実施している「江津市企業魅力向上事業」の中で、「人を大切にする経営」に向けての経営者意識改革を目指した各種講演会や経営者研修を計画的、継続的に行っています。人を大切にする企業姿勢は、人材の確保や定着に大きく影響するのみならず、労働者一人一人の能力発揮による生産性の向上等を通して企業の発展に大きな影響を与えます。労働者一人一人の能力が十分に発揮されるためには、個性が尊重され、年齢や性別、国籍等を理由に差別的な扱いをされない職場であることが必要です。

しかしながら、市内には職場内研修体制の整っていない事業所も多く、人を大切にする経営理念が職場の末端にまで行き届くようにするためには、まずは職場内研修体制を整え、組織的かつ具体的な取組を計画的・継続的に行っていく必要があります。

今後は、「人を大切にする経営」への参画事業所をさらに募るとともに、その理念を職場の隅々まで行き渡らせるため、人権に関する知的理解を深めるための職場内研修を継続的に行うよう働きかけを行います。

（2）女性が活躍できる職場環境の整備

内閣府が5年ごとに実施する「人権擁護に関する世論調査結果」によると、「女性が職場で差別待遇を受ける」との回答が50.05%となり、前回調査から10.7ポイント増加しました。職場における女性への人権侵害としては、セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント・ジェンダーハラスメント^{*19}等のほか、賃金や昇進・昇格、就業形態における男女差等多岐にわたっています。

これらの差別が解消され、すべての職場においてジェンダー平等と女性のエンパワーメントが実現されるよう、市内事業所等への啓発活動を積極的に行い、職場内における「ポジティブアクション^{*20}」を促し、女性の人権を尊重した職場環境づくりを推進します。

(3) 障がい者雇用の促進と職場環境への配慮

「障害者雇用促進法^{*46}」においては、雇用における障がい者差別について「障がい者であることを理由に障がい者を排除すること」「障がい者のみ不利な条件を設けること」「障がいのない人を優先すること」と定義づけられています。障がい者差別が起これない職場とするためには、まず雇用主が個々の障がい者について、配慮が必要な要件を把握・確認し、必要な配慮について障がい者本人との話し合いにより確認した上で、本人の意向を尊重しつつ、提供する「合理的配慮^{*45}」を確定すること、また、職場内の他の従業員に対して、障がいの内容や提供する合理的配慮に関する説明と啓発を行うことが重要です。

これらの配慮事項について、雇用主と障がい者本人、そしてその他の従業員が共通認識を持つための研修や意識啓発活動を支援し、障がい者雇用の促進と、障がいを理由とした差別のない職場環境の構築を図ります。

(4) 外国人労働者への配慮

少子・高齢化等により生産年齢人口が減少し、労働力不足が顕著になる中、その対策として外国人労働者の受け入れが急速に進んでいます。しかし、外国人労働者の受け入れ条件緩和に向けて制度改革が進む一方で、外国人が対等な労使関係を築いて労働者としての権利を保障される仕組みの整備が遅れており、多くの外国人労働者が低賃金かつ不安定な雇用関係の下で危険な作業に従事させられたり、最低賃金法違反やセクシュアルハラスメント、恣意的な強制帰国等の様々な人権侵害が発生し、大きな社会問題となっています。企業等には、賃金等の労働条件における国籍や民族を理由とする差別を行わないことはもとより、言語や習慣等に基づく相違を認めてこれを尊重する労働環境の整備が求められています。

職場内における外国人に対する不当な差別を排除し、外国人が安心して就業できる職場環境づくりを市内事業所等と連携して推進します。

(5) 職場内研修の支援

市内事業所等における職場内研修を充実させるため、人権に関する講演会や研修会等に関する情報提供、市内事業所等で実施される研修会への指導員の派遣等を行います。また、人権啓発センター所蔵の資料や教材から職場内研修で使用できるものを抽出して一覧化し、市内事業所等へ情報提供するとともに、必要に応じて貸与・提供します。

5. 人権に関わりの深い職業従事者に対する人権教育

人権尊重の理念を市民に根付かせるためには、あらゆる人々を対象に人権教育を進める必要がありますが、とりわけ公務員や医療・保健・福祉関係者等は、日常の仕事を通じて、自ら人権尊重の理念に基づいた行動を実践するとともに、人権の大切さを市民に理解してもらえるように努めることが重要です。そのため、これらの職業従事者に対する人権教育を重点的に推進します。

(1) 市職員

市職員は、行政に携わる者の責務として市民一人一人の基本的な人権を守る姿勢が求められます。人権尊重に関する深い知的理解と人権感覚を持ち、きめ細かい実践活動を行うことができるよう、職場内研修を積極的に行うとともに外部機関による研修を有効活用し、あらゆる研修等の場を通じて人権意識の高揚を図ります。

(2) 医療・保健関係者、福祉関係者、消防職員

医療・保健関係者、ケースワーカー、民生委員・児童委員、保健師、母子父子自立支援員、ホームヘルパー、社会福祉施設職員、消防職員等に対し、人権尊重の視点に立った判断・実践ができるよう研修会等の充実を図ります。

用語解説

*8 仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約

仕事の世界における暴力とハラスメントの問題を扱う初の国際労働基準。第 108 回国際労働機関（ILO）総会で 2019（令和元）年 6 月 21 日採択（発効日は 2021（令和 3）年 6 月 25 日）。仕事の世界における暴力とハラスメントを、人権の侵害あるいは虐待の一形態と位置づけ、機会均等に対する脅威であり、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と両立せず、容認できないものであるとしている。また、家庭内暴力が仕事に影響を及ぼす恐れについても記載している。

*9 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）

1966（昭和 41）年 7 月 21 日に施行された「雇用対策法」を前身とし、2018（平成 30）年の改正で現在の名称に変わり、労働条件政策や労働人権政策が大量に追加された。その後、2019（令和元）年の改正（2020（令和 2）年 6 月 1 日施行）により、以下の条項が盛り込まれ、パワーハラスメント対策が事業主の義務と位置付けられた（中小事業主は 2022（令和 4）年 4 月 1 日から義務化）。
第 30 条の 2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理

上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

*19 ジェンダーハラスメント

性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせを指し、女性又は男性という理由のみで性格や能力の評価や決め付けを行うこと。広義のセクシュアルハラスメントとされる。

*20 ポジティブアクション

社会的、構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。主に、仕事に対する意欲の高い女性を積極的に登用し、能力を発揮できる環境や機会を提供する等、企業の自主的な取組みや制度を表す場合に用いられる。

*34 保育所保育指針

保育所保育の基本となる考え方や保育のねらい及び内容等保育の実施に関わる事項と、これに関連する運営に関する事項について定めたもの。1965（昭和 40）年に策定されて以降数度の改定を経て 2018（平成 30）年改定版が本基本方針策定時点で最新のもの。全国の保育所はこの指針に基づき、子どもの健康・安全を確保しつつ、子どもの一日の生活や発達過程を見通し、それぞれの保育の内容を組織的・計画的に構成して保育を実施する。

*35 幼保連携型認定こども園教育・保育要領

幼保連携型認定こども園の、教育課程その他の教育及び保育の内容に関する事項を定めたもの。2014（平成 26）年 4 月に内閣府・文部科学省・厚生労働省共同告示により公示し、2015（平成 27）年 4 月に施行した。「幼稚園教育要領」及び「保育所保育指針」との整合性を保ち、小学校における教育との円滑な接続に配慮して策定されている。

*45 合理的配慮

障がいのある人が障がいのない人と平等に人権を享受し行使できるよう、一人一人の特徴や場面に応じて発生する障がい・困難さを取り除くための、個別の調整や変更のこと。「障害者差別解消法」及び「障害者雇用促進法」により規定された。

*46 障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）

障がい者の職業の安定を図ることを目的とする法律。障がい者に対し職業生活における自立を実現するための職業リハビリテーション推進について、また事業主が障がい者を雇用する義務（障がい者雇用率（法定雇用率）に相当する障がい者の雇用義務）をはじめ、差別の禁止や合理的配慮の提供義務等を定めている。1960（昭和 35）年に制定された「身体障害者雇用促進法」に、知的障がい者も適用対象に加えて 1987（昭和 62）年に名称変更された。1997（平成 9）年に知的障がい者の雇用義務を加え、2006（平成 18）年に精神障がい者及び短時間労働者も対象とし、2016（平成 28）年には「障害者権利条約」の批准や関係法制の変化により、障がい者差別禁止規定や合理的配慮の概念が導入されたほか、2018（平成 30）年には法定雇用率の算定基礎に、精神障がい者を加える改正法が施行された。