

第1章

基本計画の策定にあたって

第1章 基本計画の策定にあたって

1 計画策定の経緯

(1) 国際的背景

国際連合（以下「国連」という。）は、昭和23（1948）年の第3回総会において、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「世界人権宣言[※]」を採択し、その内容を基礎として条約化した「国際人権規約[※]」他、多くの人権に関する国際規範や「国際人権年」などの国際年[※]を制定してきました。

平成6（1994）年の第49回国連総会では、「国連憲章[※]」と「世界人権宣言」にこめられた基本的で普遍的な原則を再確認し、平成7（1995）年から平成16（2004）年までの10年間を「人権教育のための国連10年」とする決議がされました。

さらに、「人権教育のための国連10年」の取組が最終年を迎えた平成16年（2004年）には、国連総会において、世界各地で引き続き人権教育を積極的に推進することを目的に、平成17（2005）年から「人権教育のための世界計画[※]」を開始する決議が採択されました。

しかし、このような国際的な取組を経て、人権の世紀と言われる21世紀を向かえた現在においても世界の各地では、人種や民族、宗教などの違い、あるいは政治的対立や経済的利害によって、戦争や迫害、差別などが生じており、人権侵害や尊い生命が失われている現実があります。

(2) 国及び県の取組

日本国憲法は、国民が享受される権利として基本的人権について定めています。第13条では「すべて国民は、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、立法その他国政の上で、最大の尊重を必要とする。」と幸福を追求する権利等について定めています。また、第14条では「すべて国民は、法の下に平等であって、人権、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。」と法の下での平等を定め、人種、信条等による差別の禁止を謳っています。

さらに、国は、「人種差別撤廃条約[※]」等を批准するなど、国際社会と協調し人権に関する取組を行ってきました。国連決議の「人権教育のための国連10年」に関する我が国の取組については、平成7（1995）年の閣議決定により内閣に総理大臣を本部長とする「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。

※印の語句については、巻末の資料編に用語解説を五十音順に掲載しています。

この国内行動計画は、憲法の定める基本的人権の尊重の原則及び「世界人権宣言」などの趣旨に基づき、「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を目的としており、人権教育の推進にあたっては、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、H I V感染者*等、刑を終えて社会復帰した人などに関する人権問題を設定して、様々な施策に取り組むこととされました。

さらに、平成 11 (1999) 年に人権擁護推進審議会から「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について」が答申されました。この答申では、人権教育・啓発に関する施策を推進する責務を負う国や地方公共団体、学校等の実施主体が相互に連携・協力して人権教育・啓発を推進していくことが重要であると提言しています。

また、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、国の責務として人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し実施するため、基本的な計画を策定することになりました。このことにより平成 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て、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しました。

一方、県においては、「誰もが健やかに暮らせるやすらぎに満ちた社会の実現」を目指して、県民の人権意識の高揚に努めるほか、個別計画等により各種の施策を推進してきましたが、行政のあらゆる分野において総合的に人権に関する施策を推進することが求められていることから、平成 16 (2004) 年に「茨城県人権施策推進基本計画」を策定しました。平成 17 (2005) 年 7 月に「県民一人ひとりの人権が尊重され、互いの人権を尊重し合う社会とするため、人権啓発・人権教育及び人権擁護を総合的に推進する拠点として「茨城県人権啓発推進センター」を県庁内に開設しました。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律では

人権教育…人権尊重の精神の涵(かん)養を目的とする教育活動
人権啓発…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

(3) 本市の状況

本市では、第7次土浦市総合計画に基づき、市民一人ひとりが互いの人権を尊重し、共に生きる社会の実現を目指し、人権感覚や人権意識の醸成を図るため、関係機関と連携し学校教育や生涯学習などあらゆる機会を通して、人権尊重社会の実現に向け様々な施策に取り組んでいます。

学校教育における人権教育として、平成15(2003)年度から人権擁護委員^{*}を講師に迎え小学校4年生を対象に他人への思いやりや、いたわりの心といった人権尊重意識を養うことを目的に人権教室を開催しております。

また、人権問題は、個人の内心に深く関わる問題であり、市民一人ひとりが自分自身の課題として自ら学ぶことが肝要であることから、平成20(2008)年度から市民を対象に人権講演会を開催するなど、人権教育と人権啓発に関する施策の推進に取り組んでいます。

しかし、女性の人権をはじめ子ども、高齢者、同和問題などの人権問題が依然として存在しています。また、国際化、高齢化、少子化等の社会情勢の変化とともに、インターネット等による人権侵害など、新たな人権問題も生じており、人権尊重社会の実現に向け、市民一人ひとりの人権意識の高揚を図るため、さらなる人権教育・人権啓発を推進することと、人権侵害に対する相談体制と支援体制の充実が課題となっています。

このため、平成22(2010)年度に市民等の代表者による「土浦市人権施策推進協議会」を設置し、人権教育と人権啓発に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、本市の実情について調査・研究を行い「土浦市人権施策推進基本計画」を策定することとなりました。

なお、この計画は、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」第5条の規定を具現するものです。

2 計画の基本理念

この計画における人権施策の基本理念は、「市民一人ひとりが互いの人権を尊重し共に生きる社会の実現を目指す」こととします。

人権とは、誰もが生まれながらにして持っている基本的権利で人間の尊厳に由来するものです。日本国憲法では、侵すことのできない永久の権利として基本的人権が保障され、個人の尊重、並びに幸福追求権や平等の原則が謳われています。

また、個々の人権の行使に当たっては、その権利の行使に伴う責任を自覚し、自分の権利のみならず他人の権利についても深く理解し、人権を相互に尊重し合うことが大切です。

この計画における人権施策の基本理念を実現していくためには、人権教育及び人権啓発を積極的に推進し、人権を尊重する意識の醸成が必要不可欠です。

しかし、人権尊重意識の醸成は、個人の内心、心のあり方に深く関わる問題であることから、個々の自主性の尊重と人権意識の発達段階に応じた様々な機会の提供が必要であるため、関係機関と連携を図りながら人権教育及び人権啓発を総合的に推進します。

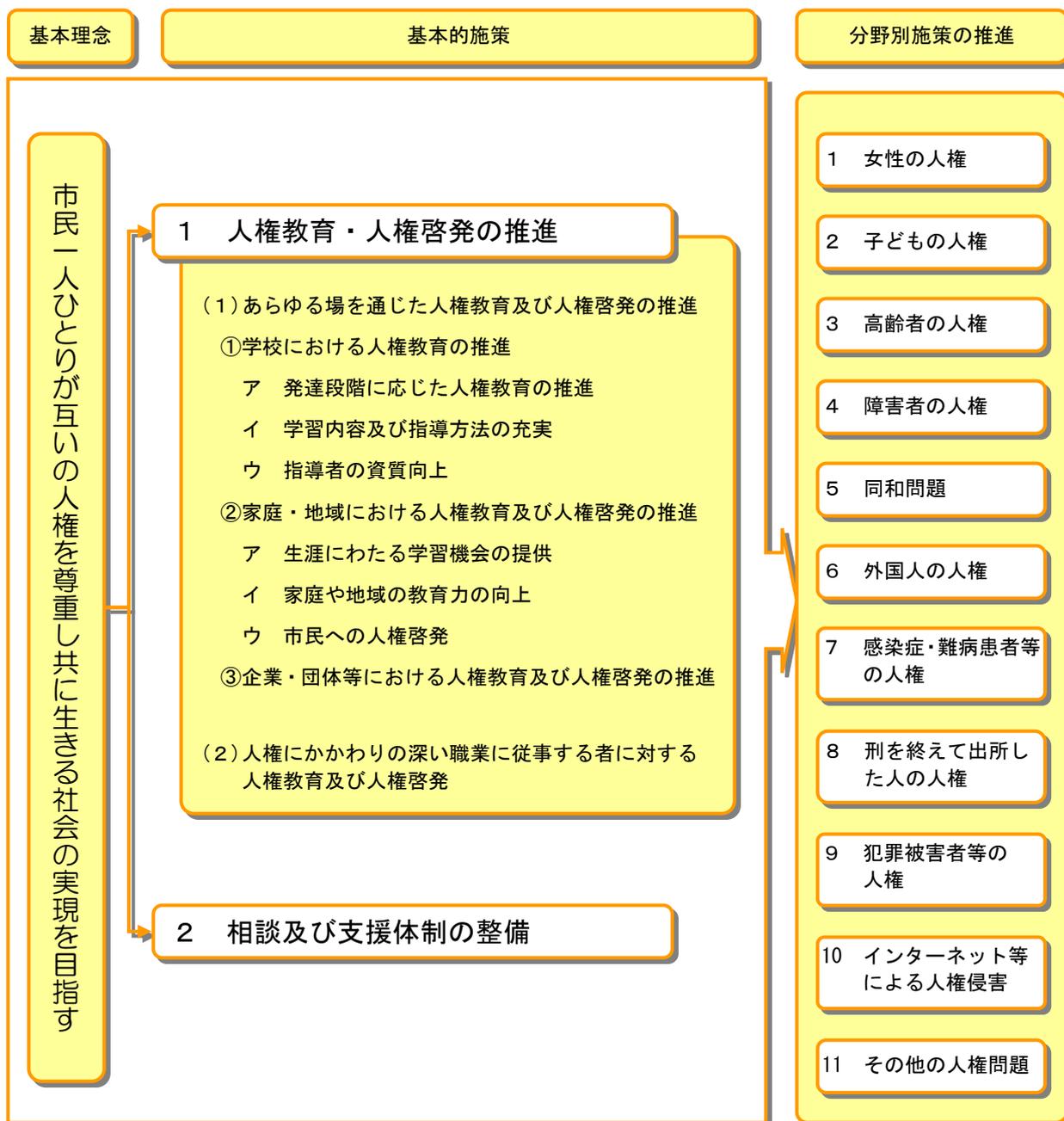
3 基本計画のあり方

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7次土浦市総合計画」に基づく各分野別計画の人権に関する施策を総合的に推進するため、基本的方向を示すものです。

なお、この計画の見直しについては、国や県の動向及び本市の実情や市民意識の変化など、今後の社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて行うこととします。

○施策体系図

この計画の施策体系を下図のように定め、全庁的な取組による施策の展開を図ります。



4 意識調査結果の概要

この計画を策定するにあたり、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22(2010)年9月、無作為に抽出した15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1,500事業所を対象にした「人権に関する企業の意識調査」を実施しました。

市民意識調査では、男性341人、女性435人、性別未記入17人の計793人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23.0%、50歳代が17.0%、30歳代の15.5%となっています。有効回答率は39.7%でした。

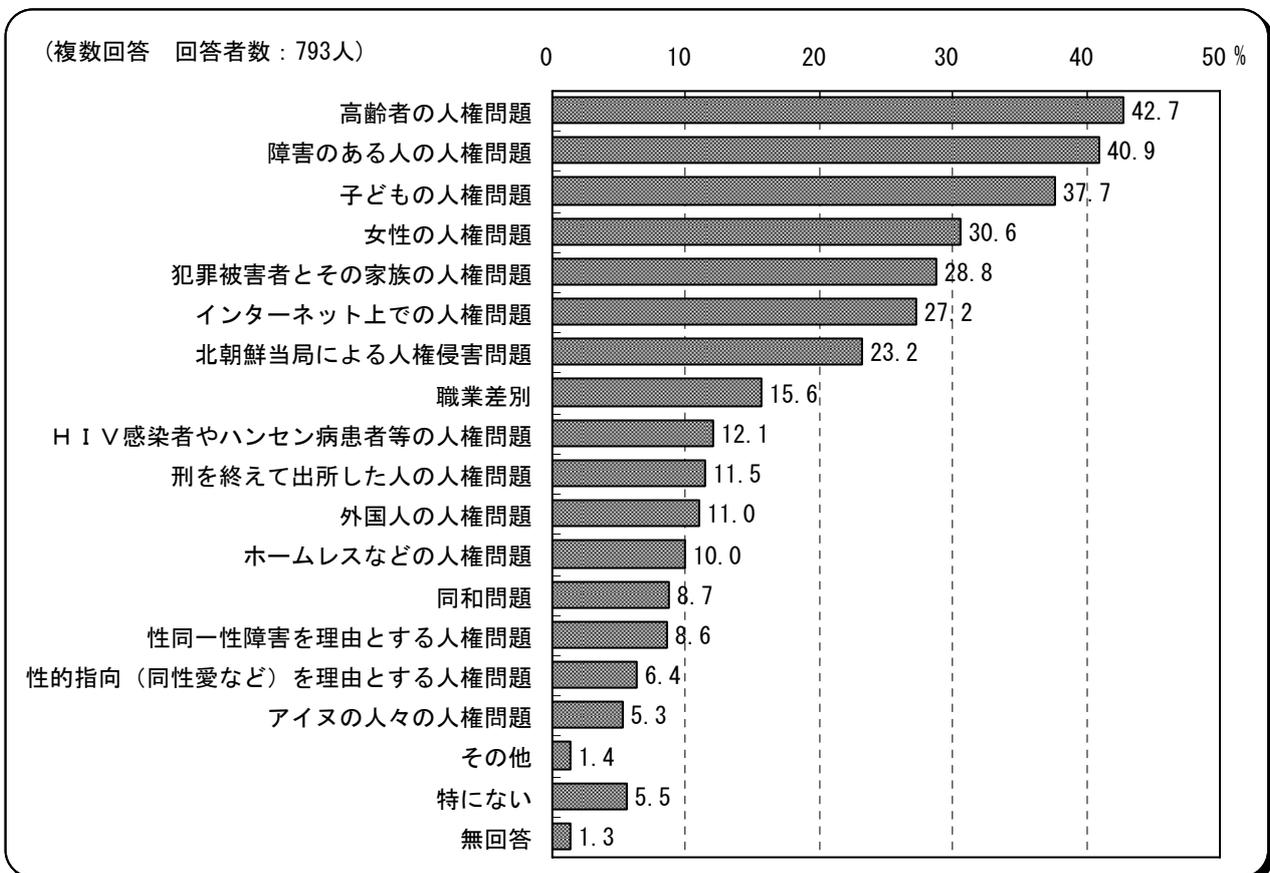
企業の意識調査では、550事業所、36.7%の回答がありました。

(1) 人権に関する市民意識調査の概要

○関心のある人権問題…「高齢者の人権問題」(42.7%)

問4「関心のある人権問題」に関する質問では、42.7%の人が「高齢者の人権問題」に関心があると回答しています。続いて多い順に「障害のある人の人権問題」「子どもの人権問題」に関心があると答えています。

図表-1 市民問4 関心のある人権問題



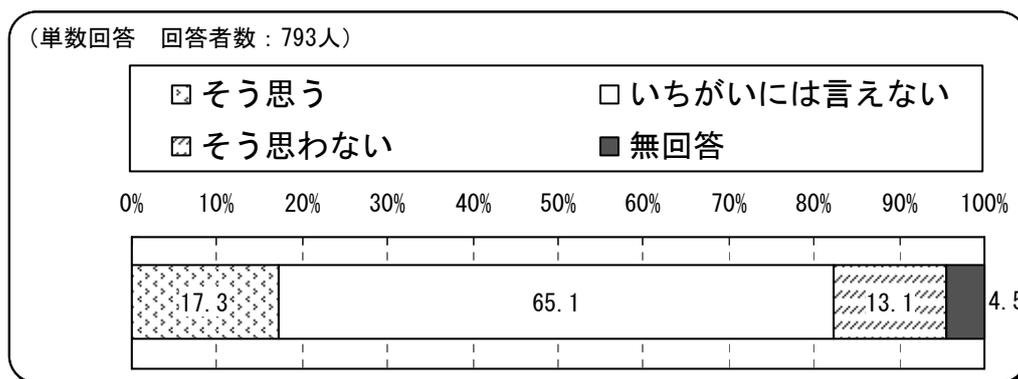
○日本社会での人権尊重の現状…「いちがいに言えない」(78.2%)

その理由…「あらぬ噂, 他人からの悪口, かげ口」(78.2%)

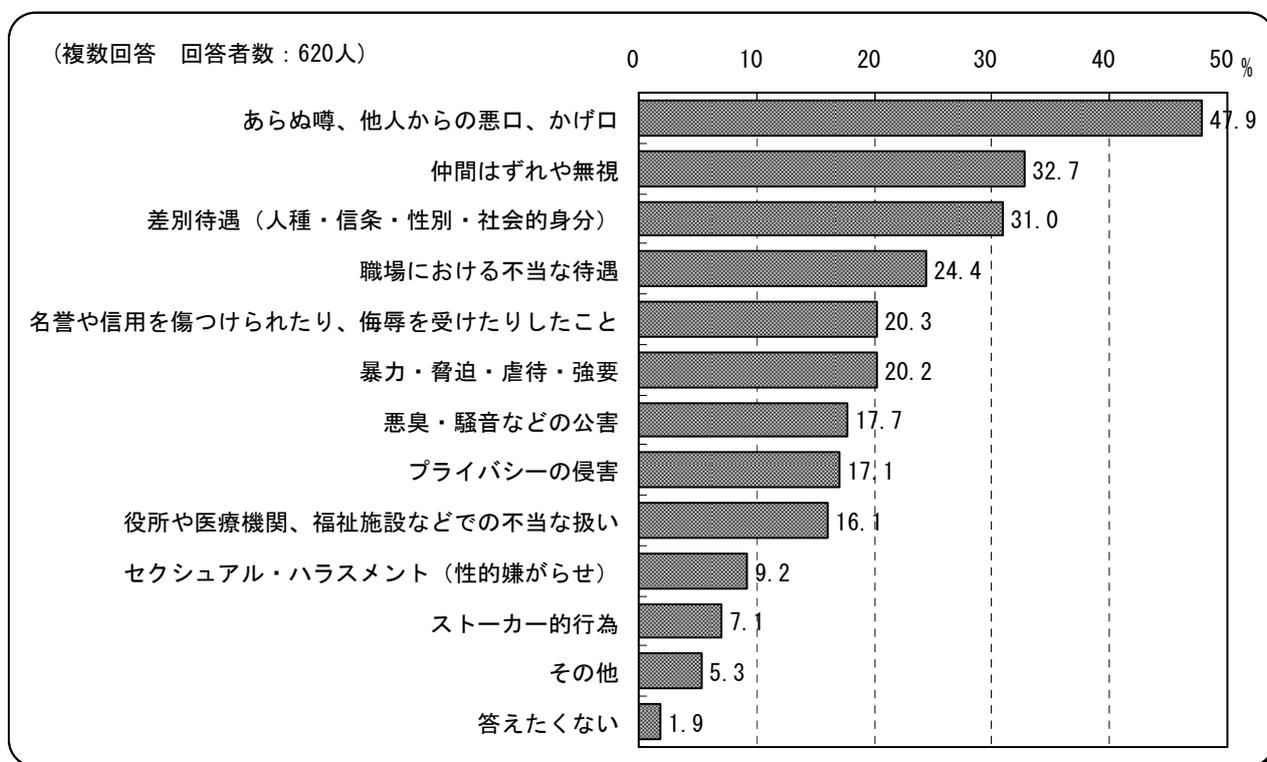
問5及び問5-1「今の日本の社会は人権が尊重されている社会だと思いますか」の質問では, 78.2%の人が否定しました。

また, その理由は, 47.9%の人が「あらぬ噂, 他人からの悪口, かげ口」と答えています。続いて多い順に「仲間はずれや無視」「差別待遇」と答えています。

図表-2 市民問5 日本社会は人権尊重の社会か



図表-3 市民問5-1 日本社会が人権尊重の社会と思わない理由

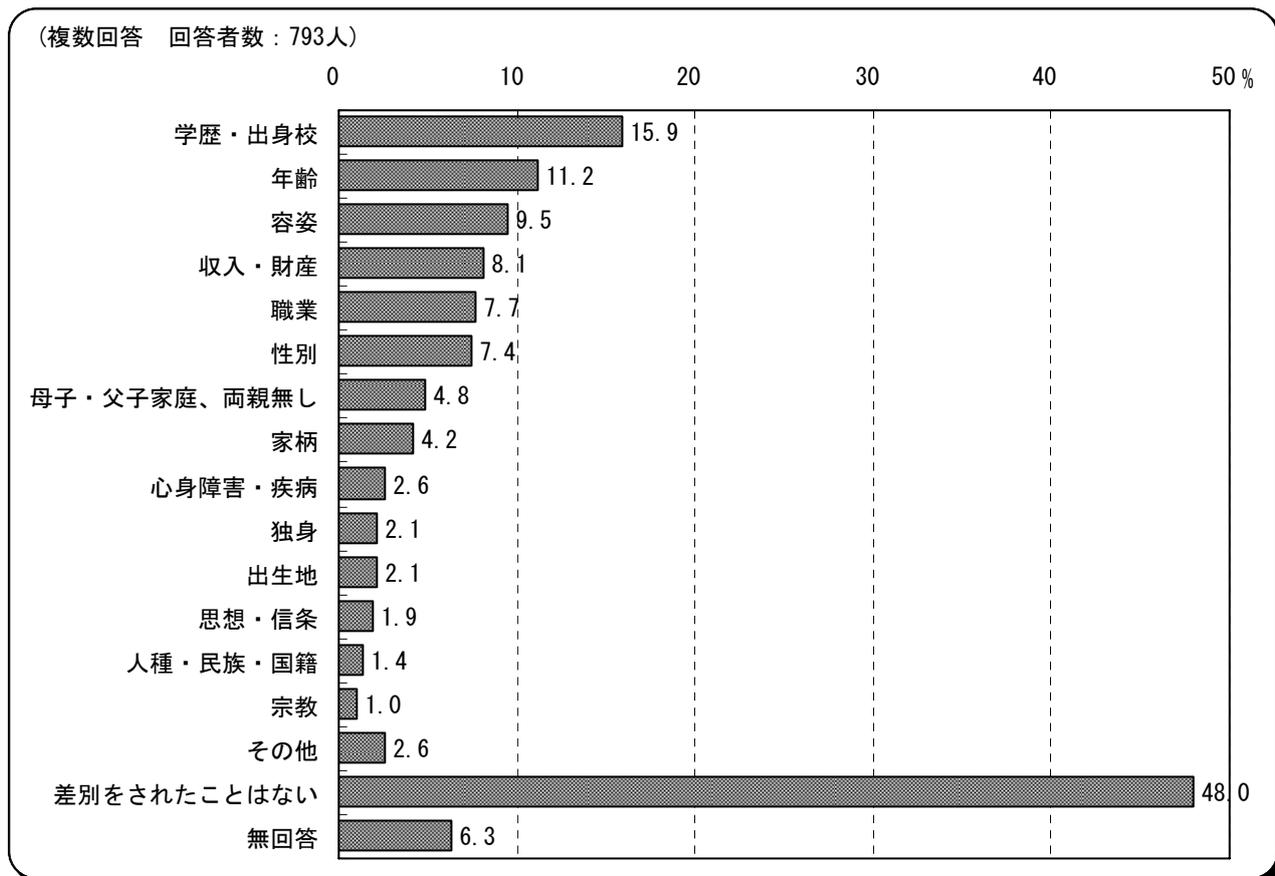


○差別を受けたと感じた内容…「差別をされたことはない」(48.0%)

「学歴・出身校」(15.9%)

問6 差別を受けたと感じた内容に関する質問では、48.0%の人が「差別をされたことはない」と答えています。差別を受けたと答えた人の内容は、15.9%の人が「学歴・出身校」と答えています。続いて多い順に「年齢」「容姿」と答えています。

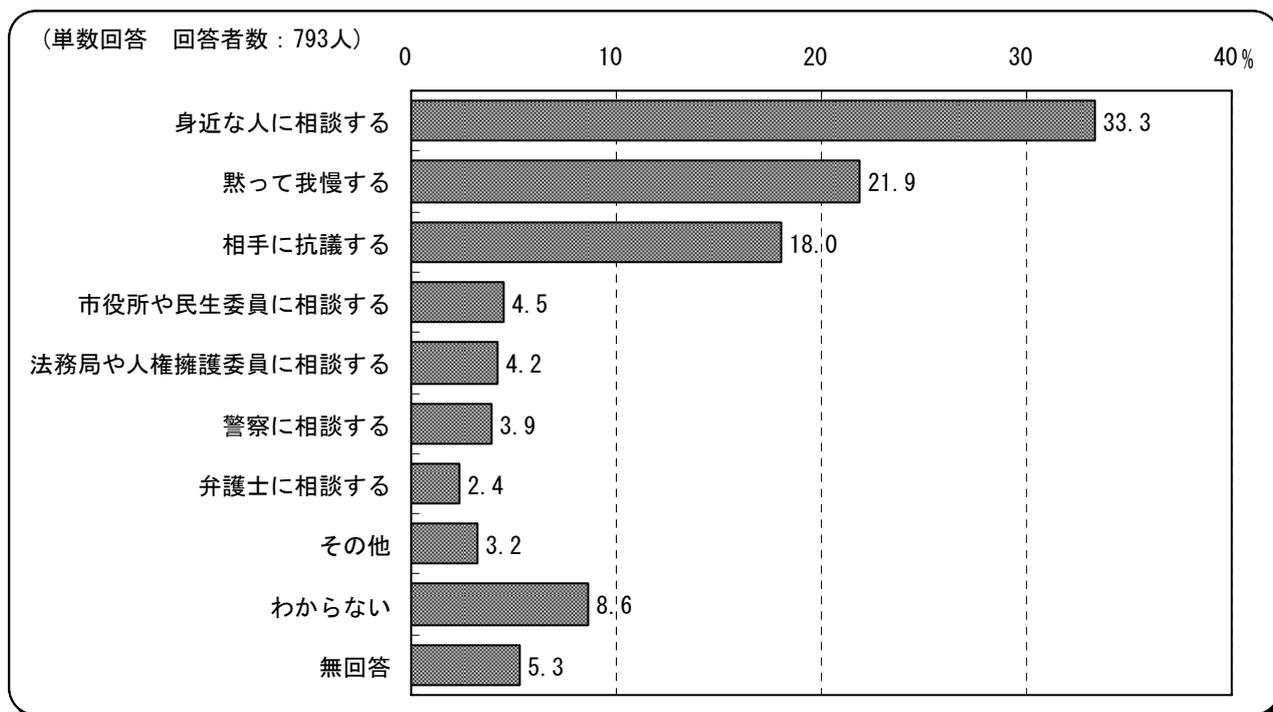
図表-4 市民問6 差別を受けたと感じた内容



○差別や人権侵害を受けた際の対応…「身近な人に相談する」(33.3%)

問7「差別や人権侵害を受けた際の対応」に関する質問では、33.3%の人が「身近な人に相談する」と回答しています。続いて多い順に「黙って我慢する」「相手に抗議する」と答えています。

図表-5 市民問7 差別や人権侵害を受けた際の対応

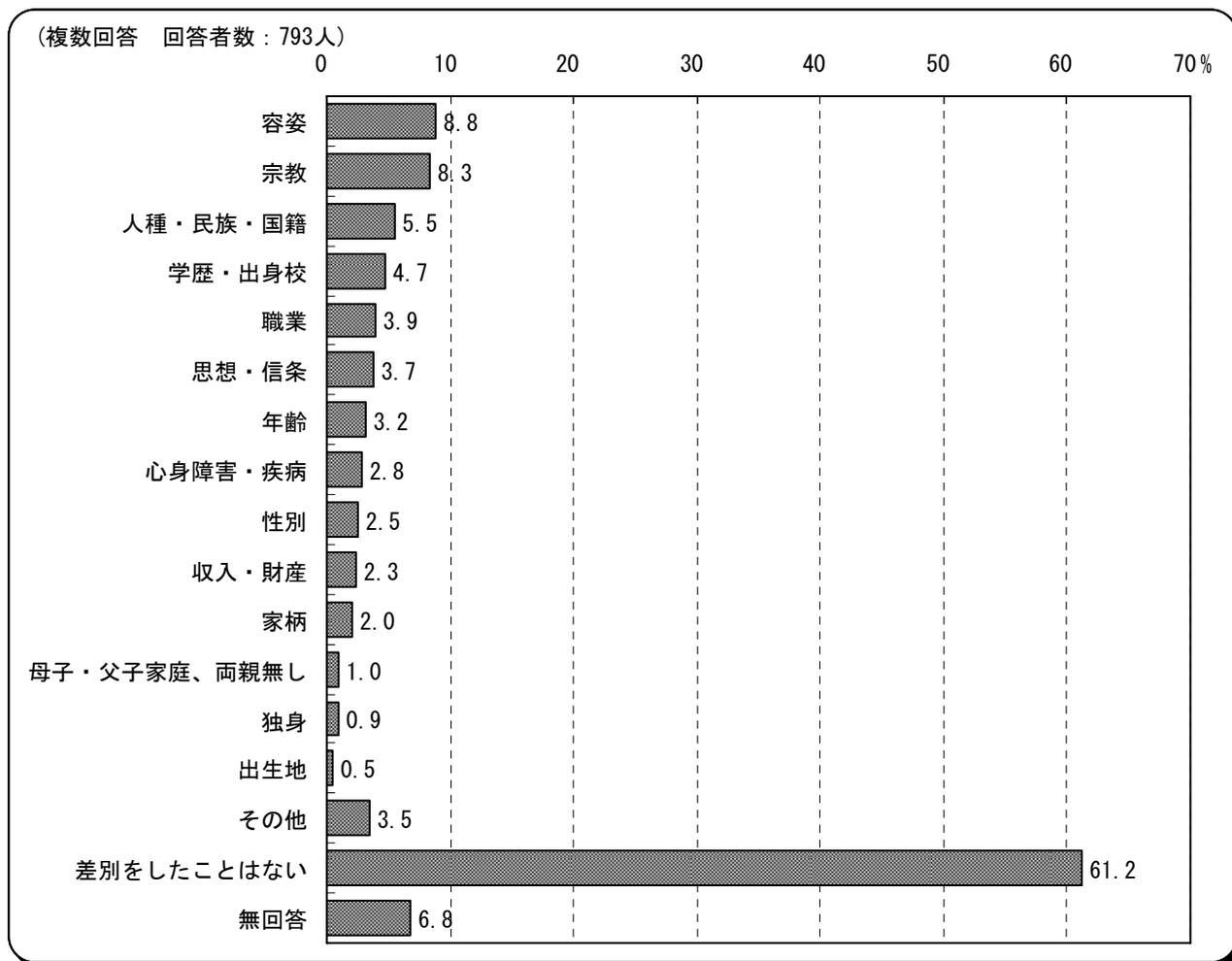


○他人を差別したことの有無…「差別をしたことはない」(61.2%)

差別した内容…「容姿」(8.8%)

問8「他人を差別したことの有無とその内容」に関する質問では、61.2%の人が「差別をしたことはない」と回答しています。差別したと答えた人の内容は、8.8%の人が「容姿」と答えています。続いて多い順に「宗教」「人種・民族・国籍」と答えています。

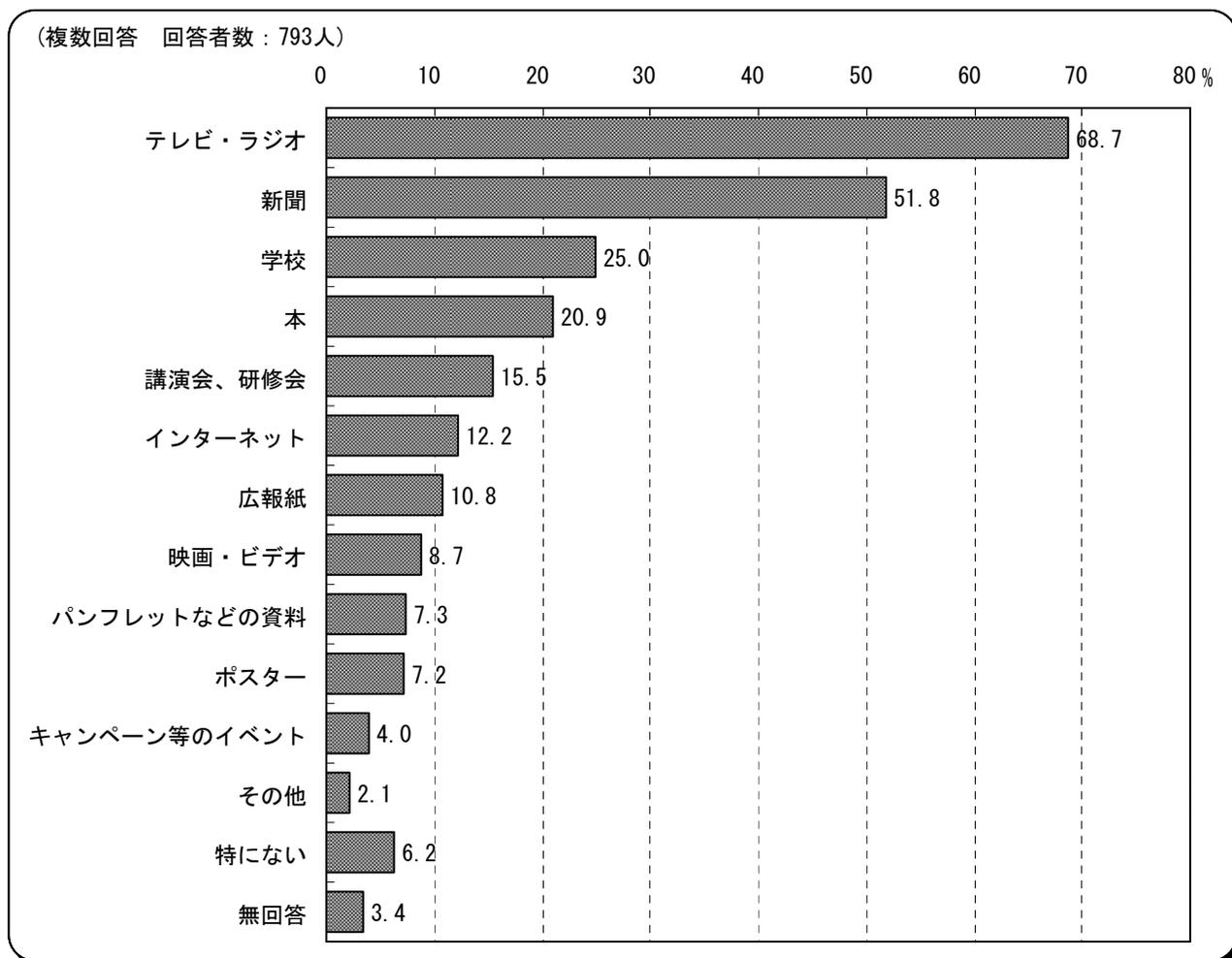
図表-6 市民問8 他人を差別したことの有無とその内容



○人権に関する知識・情報の取得方法…「テレビ・ラジオ」(66.7%)

問26「人権に関する知識・情報の取得方法」に関する質問では、68.7%の人が「テレビ・ラジオ」と答えています。続いて多い順に「新聞」「学校」と答えています。

図表-7 市民問26 人権に関する知識・情報の取得方法

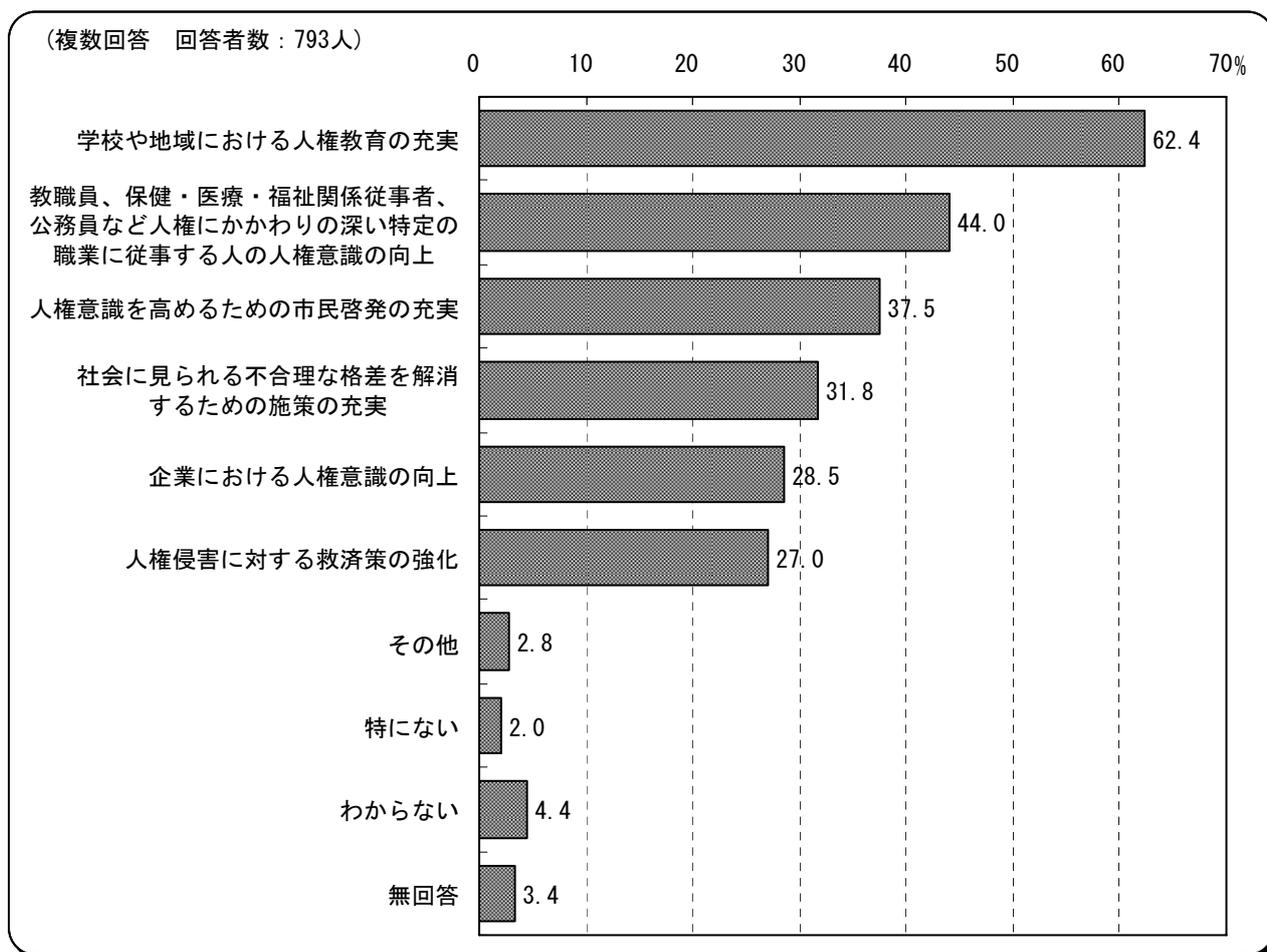


○人権尊重社会の実現に必要な取組…「学校や地域における人権教育の充実」

(62.4%)

問27「人権尊重社会の実現に必要な取組」に関する質問では、62.4%の人が「学校や地域における人権教育の充実」と答えています。続いて多い順に「教職員、保健・医療・福祉関係従事者、公務員など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」「人権意識を高めるための市民啓発の充実」と答えています。

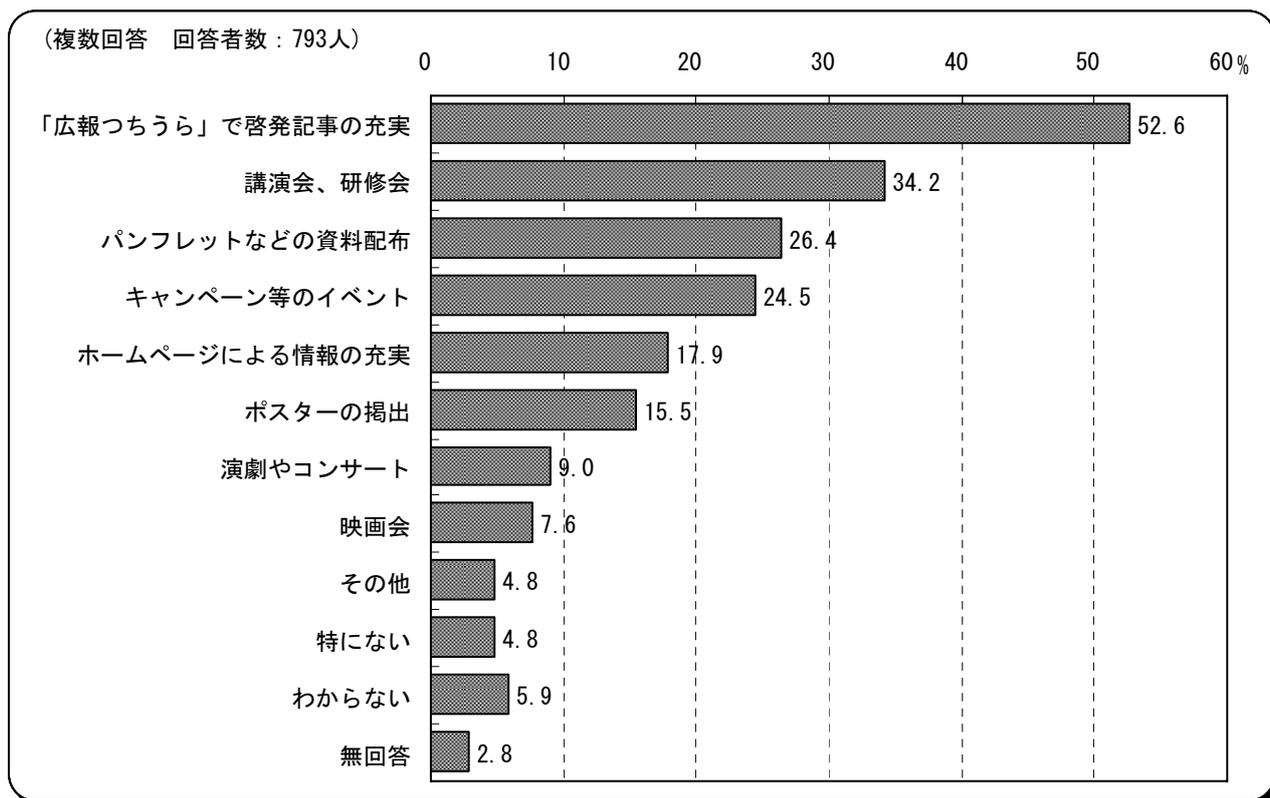
図表-8 市民問27 人権尊重社会の実現に必要な取組



○人権について理解を深めるために必要な取組…「広報つちうらで啓発記事の充実」
(52.6%)

問28「人権について理解を深めるために必要な取組」に関する質問では、52.6%の人が「広報つちうらで啓発記事の充実」と答えています。続いて多い順に「講演会、研修会」「パンフレットなどの資料配布」と答えています。

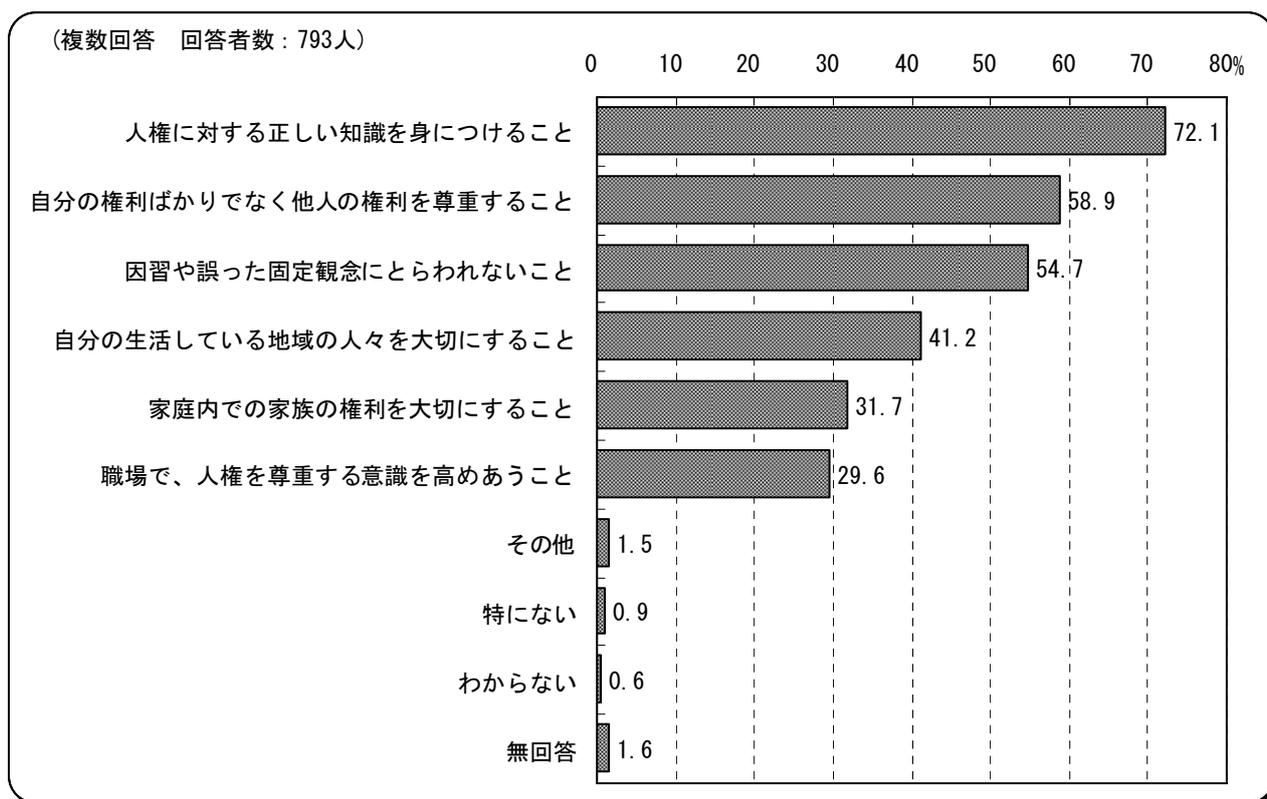
図表－9 市民問28 人権について理解を深めるために必要な取組



○人権を尊重しあうために心がけや行動すべきこと…「人権に対する正しい知識を身につける」(72.1%)

問 29 「人権を尊重しあうために心がけや行動すべきこと」に関する質問では、72.1%の人が「人権に対する正しい知識を身につける」と答えています。続いて多い順に「自分の権利ばかりでなく他人の権利を尊重する」「因習や誤った固定観念にとらわれない」と答えています。

図表-10 市民問 28 人権を尊重しあうために心がけや行動すべきこと

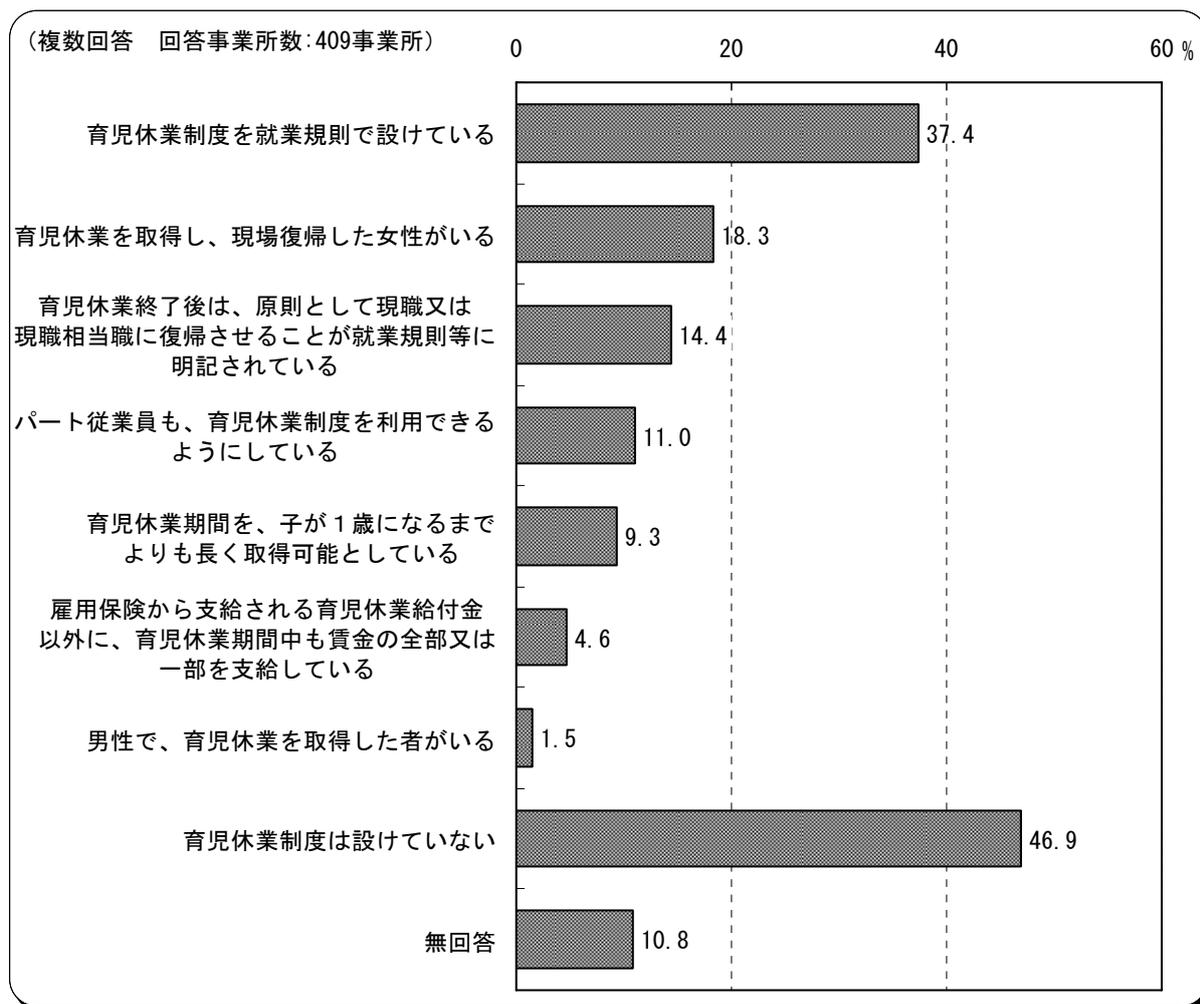


(2) 人権に関する企業の意識調査の概要

○育児休業制度…「育児休業制度は設けていない」(46.9%)

問5「育児休業制度」に関する質問では、46.9%の事業所が「育児休業制度は設けていない」と答えています。続いて多い順に「育児休業制度を就業規則で設けている」「育児休業を取得し、現場復帰した女性がいる」と答えています。

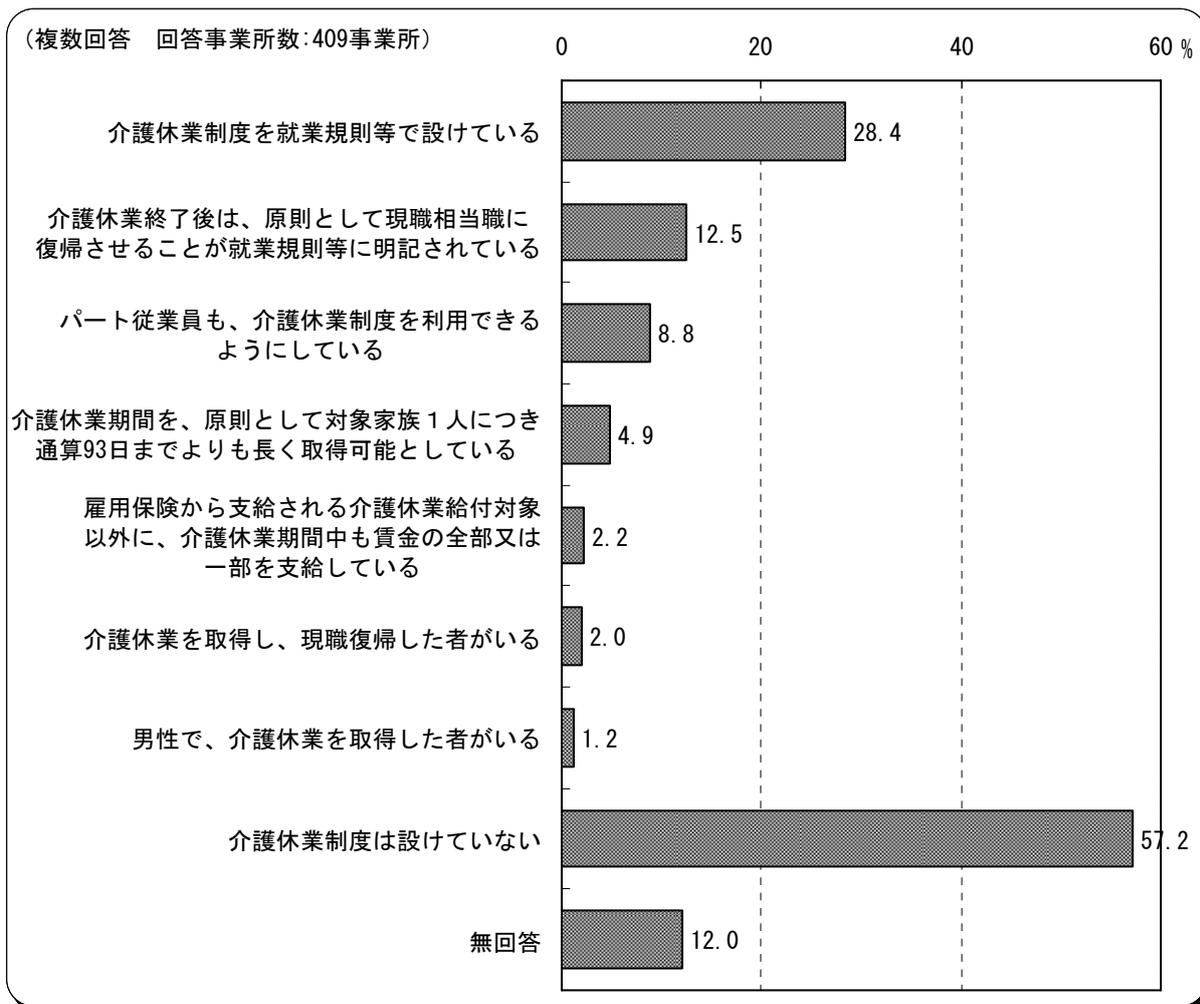
図表-11 企業問5 育児休業制度



○介護休業制度…「介護休暇制度は設けていない」(57.2%)

問6「介護休業制度」に関する質問では、57.2%の事業所が「介護休暇制度は設けていない」と答えています。続いて多い順に「介護休業制度を就業規則等で設けている」「介護休業終了後は、原則として現職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている」「介護休業終了後は、原則として現職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている」「パート従業員も、介護休業制度を利用できるようにしている」「介護休業期間を、原則として対象家族1人につき通算93日までよりも長く取得可能としている」「雇用保険から支給される介護休業給付対象以外に、介護休業期間中も賃金の全部又は一部を支給している」「介護休業を取得し、現職復帰した者がいる」「男性で、介護休業を取得した者がいる」と答えています。

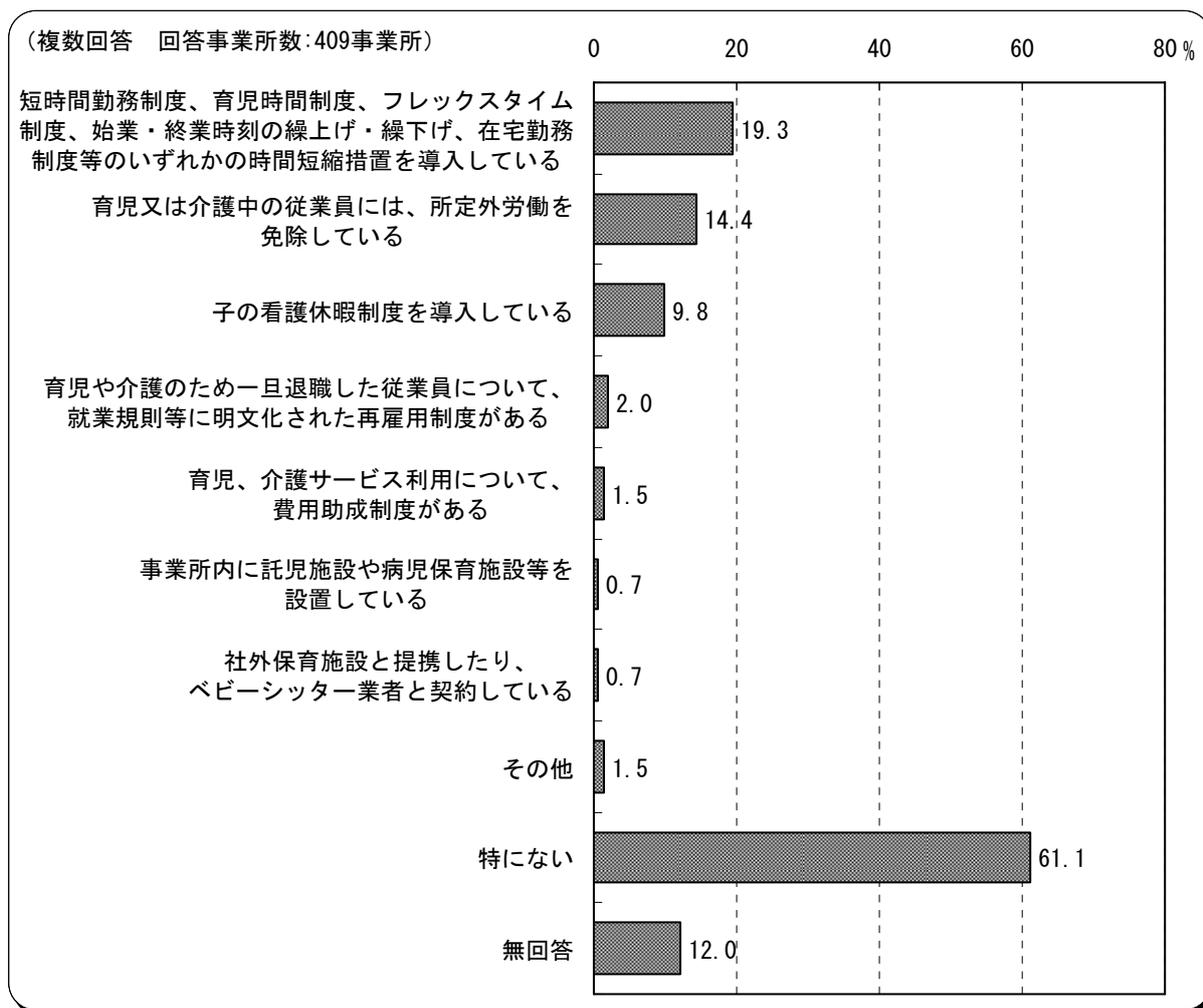
図表-12 企業問6 介護休業制度



○仕事と家庭の両立支援…「特にない」(61.1%)

問7「仕事と家庭との両立支援」に関する質問では、61.1%の事業所が「特にない」と答えています。続いて多い順に「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。

図表-13 企業問7 仕事と家庭の両立支援

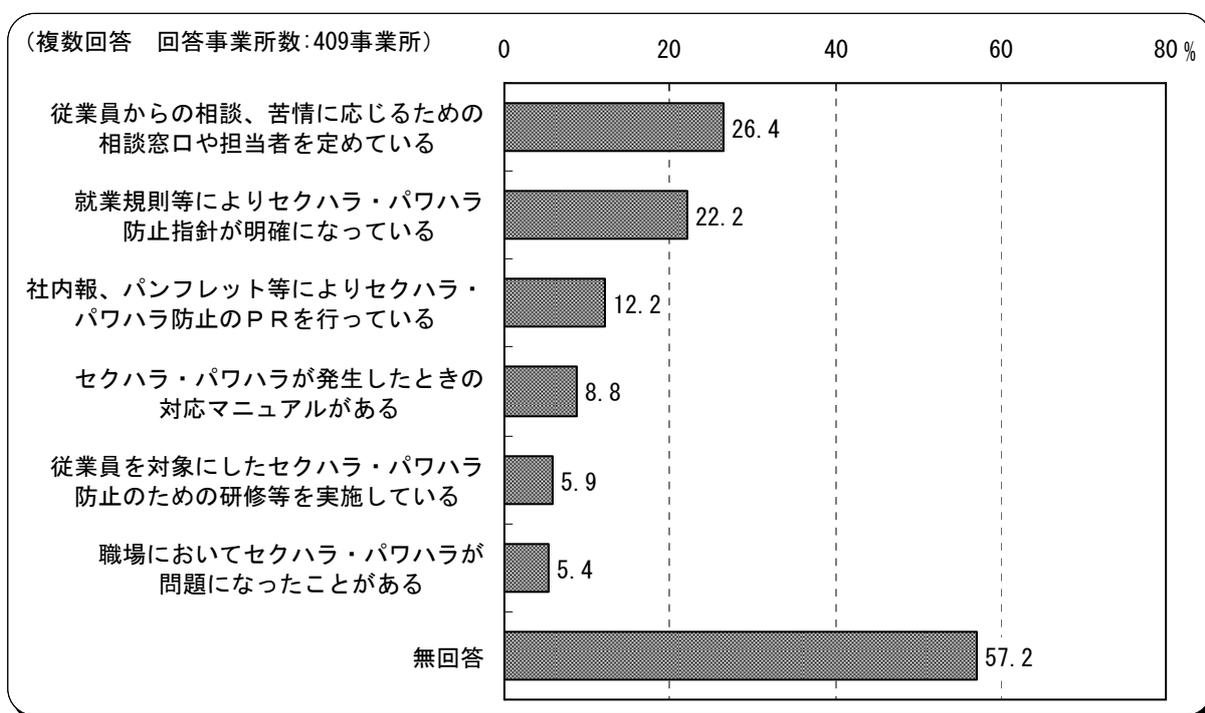


○セクハラ、パワハラ防止対策…

「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」
(26.4%)

問8「セクハラ、パワハラ防止対策」に関する質問では、26.4%の事業所が「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」と答えています。続いて多い順に「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」と答えている。

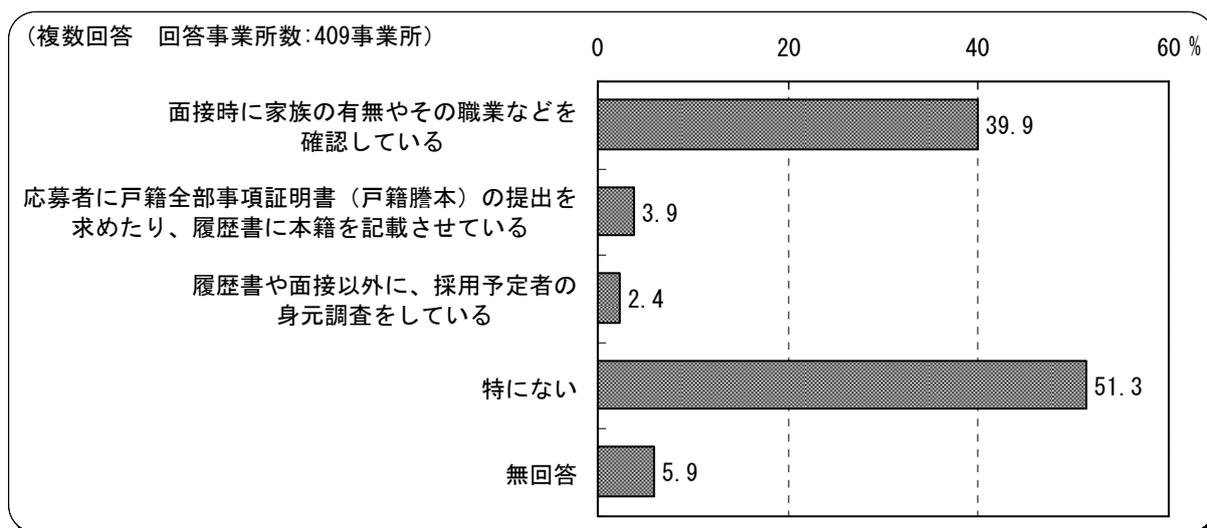
図表-14 企業問8 セクハラ、パワハラ防止対策



○従業員の募集及び採用選考の基準…「特にない」(51.3%)

問9「従業員の募集及び採用選考」に関する質問では、51.3%の事業所が「特にない」と回答しています。続いて多い順に「面接時に家族の有無やその職業などを確認している」「応募者に戸籍全部事項証明書(戸籍謄本)の提出を求めたり、履歴書に本籍を記載させている」、履歴書や面接以外に、採用予定者の身元調査をしている」と答えています。

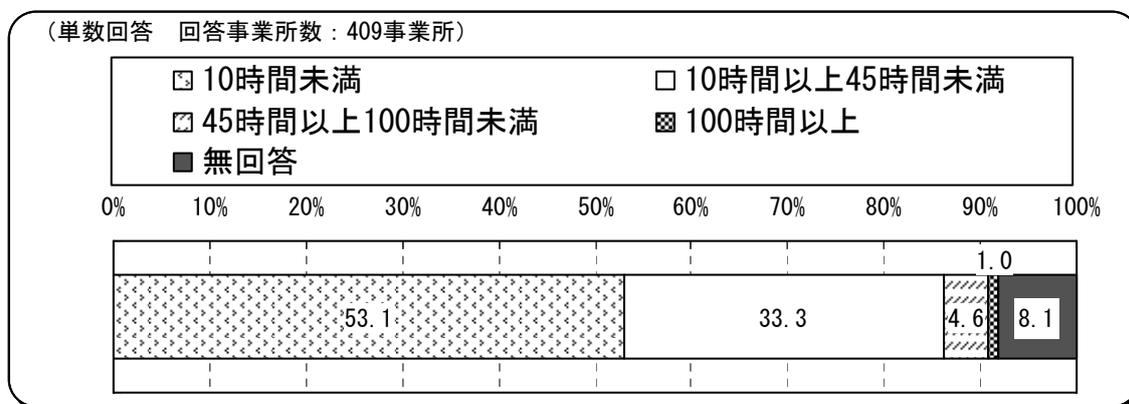
図表-15 企業問9 従業員の募集及び採用選考



○1ヶ月当たり平均的時間外労働時間…「10時間未満」(53.1%)

問12「時間外労働時間」に関する質問では、53.1%の事業所が「10時間未満」と答えています。続いて多い順に「10時間以上45時間未満」「45時間以上100時間未満」と答えています。

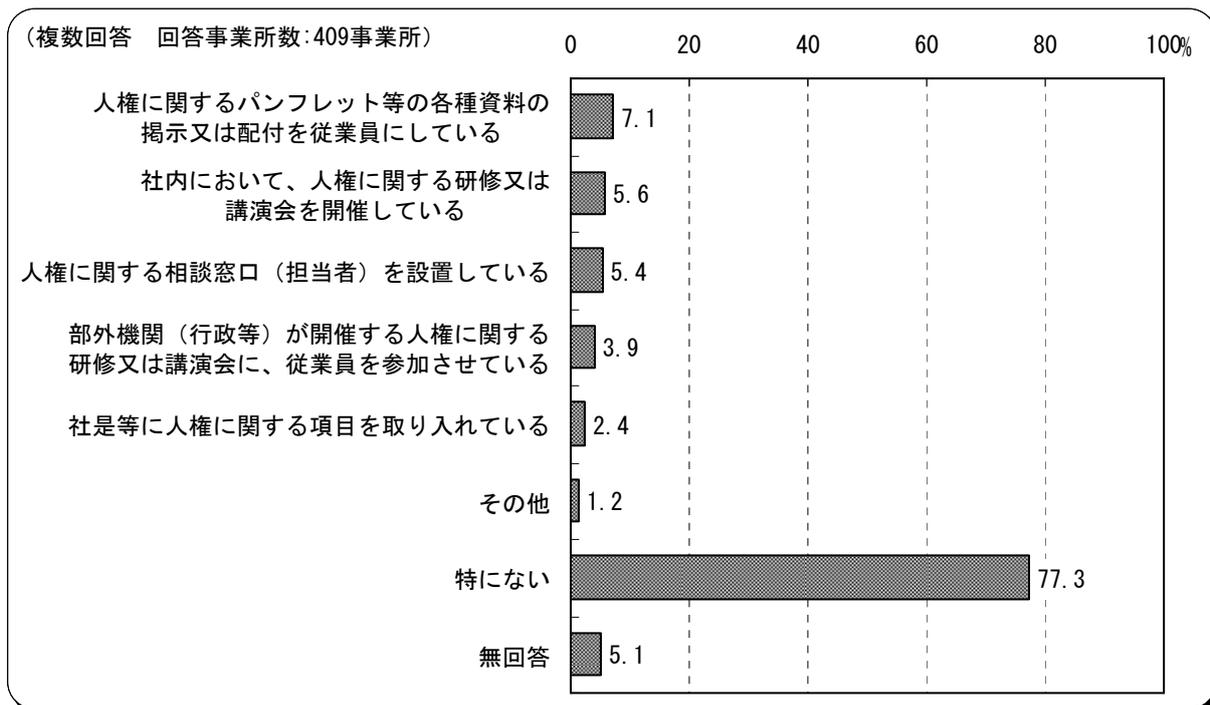
図表-16 企業問12 時間外労働時間



○従業員を対象とした人権問題全般への取組…「特にない」(77.3%)

問13「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、77.3%の事業所が「特にない」と答えています。続いて多い順に「人権に関するパンフレット等の各種資料の掲示又は配付を従業員にしている」「社内において、人権に関する研修又は講演会を開催している」と答えています。

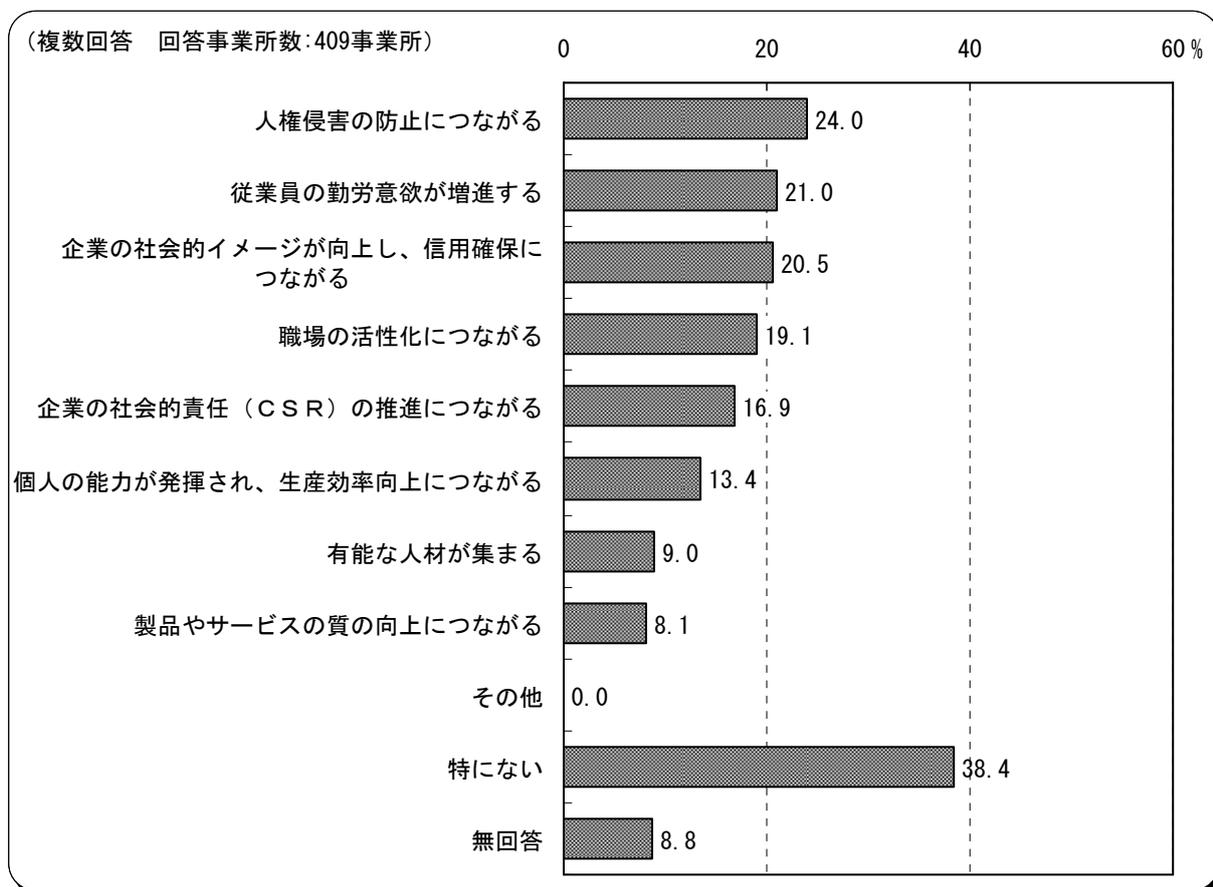
図表-17 企業問13 従業員を対象とした人権問題全般への取組



○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」(38.4%)

問14「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、38.4%の事業所が「特にない」と答えています。続いて多い順に「人権侵害の防止につながる」「従業員の勤労意欲が増進する」と答えています。

図表-18 企業問14 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



以上の調査結果を踏まえ、人権施策推進に関する基本計画を策定するものです。