

# 資 料



## 参考法令関係条文抜すい

### 日本国憲法（抜すい）

第 11 条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、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へ与えられる。

第 12 条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであって、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負う。

第 13 条 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、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第 14 条 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。

華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

栄与、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴わない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

第 19 条 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

第 20 条 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又政治上の権力を行使してはならない。

何人も宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。

国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。

第 22 条 何人も公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

何人も外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。

第 25 条 すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。国は生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第 26 条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

第 27 条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

児童は、これを酷使してはならない。

第 97 条 この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であって、これらの権利は、過去幾多の試練に堪え、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

## 労働基準法（抜すい）

### （労働条件の決定）

第 2 条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

### （均等待遇）

第 3 条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

## 職業安定法（抜すい）

### （職業選択の自由）

第 2 条 何人も公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

### （均等待遇）

第 3 条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によって雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。

### （個人情報の取扱い）

第 5 条の 4

} P18～P21参照

## 職業安定法施行規則（抜すい）

### （法第 2 条に関する事項）

第 2 条 公共職業安定所は、できるだけ多くの職業について求人開拓に努めると共に、求職者に対しては、できるだけ多くの適当な求人についての情報を提供し他に、より適当な求職者がいない場合においては、その選択するいかなる職業についても紹介するよう努めなければならない。

### （法第 3 条に関する事項）

第 3 条 公共職業安定所は、すべての利用者に対し、その申込の受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として差別的な取扱いをしてはならない。

2 職業安定組織は、すべての求職者に対して、その能力に応じた就職の機会を多からしめると共に、雇用主に対しては絶えず緊密な連絡を保ち、労働者の雇用条件は、専ら作業の遂行を基礎としてこれを定めるように指導しなければならない。

3 職業安定法第 3 条の規定は、労働協約に別段の定めがある場合を除いて、雇用主が労働者を選択する自由を妨げず、又公共職業安定所が求職者をその能力に応じて紹介することを妨げない。

## 労働組合法（抜すい）

（労働組合として設立されたものの取扱）

第5条 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第2条及び第2項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第7条第1項の規定に基く個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

(1) ～ (3) 略

(4) 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと。

(5) ～ (9) 略

## 部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）

（目 的）

第1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2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3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4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5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6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。

平成 8 年 5 月 17 日

労働大臣  
永井孝信 殿

地域改善対策協議会  
会長 宮崎 繁 樹

## 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）

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。

別 添

# 地域改善対策協議会 総括部会報告書

平成 8 年 3 月 28日

総 括 部 会



地域改善対策協議会においては、同和問題の早期解決を図るため、平成3年12月の地域改善対策協議会意見具申が地域改善対策の今後の基本的な課題として掲げている、①心理的差別の解消に向けた啓発等のソフト面の推進の方策、②行政運営の適正化等今後の地域改善対策を適正に推進するための方策、③地域改善対策特定事業（物的事業及び非物的事業）の一般対策への円滑な移行方策等を審議する機関として、平成5年7月28日の総会で当部会の設置を決定した。

当部会は、平成5年10月6日の第1回会合以来、これまで約2年半にわたり、29回に及ぶ部会を開催し、関係各省庁からの説明、政府が実施した平成5年度同和地区実態把握等調査をはじめとするこれまでの関係諸調査、民間運動団体・民間研究所及び地方公共団体からの意見聴取、さらには現地視察等を踏まえ、国際的な潮流や人権問題全般も視野に入れつつ、同和問題の早期解決に向けた今後の方策の在り方について、幅広く審議を行ってきた。

今般、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当部会の意見を取りまとめたので、審議の結果として別紙のとおり報告する。

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な検討を要するものと考えられる。本報告が地域改善対策協議会に報告された後、政府においても検討が行われるものと考えるが、いずれにしても、当部会としては、同和問題が早期に解決され、我が国が基本的人権の尊重の面で国際社会において積極的な貢献を果たせる存在になっていくことを期待したい。

平成8年3月28日

地域改善対策協議会総括部会

部会長 宮 崎 繁 樹

## 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重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年の同和对策審議会答申（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見えよう。

## 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年間の現特法として制定され、平成4年に5年間延長された。地対財特法失効後は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の一部を改正する法律が平成9年3月施行され、平成14年3月31日をもって失効した。同和関係の特別対策は終了したが、国では、今後必要とされる施策を適宜適切に実施していくことにしている。

## (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によって約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限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な要因があり、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、真撃に施策を実地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た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、法の下での平等、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成すべきである。

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た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があるが、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。

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帯の下に、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つ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、小集落地区等改良事業の場合は、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の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、され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きけるよう、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、様々な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り組みが必要である。

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り組みが必要である。

##### 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、著しく均衡を失った低家賃の是正、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の啓発の効果を覆し、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見られるものの、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よい」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。

資料 3

## 人権問題啓発ビデオテープ等貸出一覧

人権問題に関する啓発資料として、各公共職業安定所に次のビデオテープ等を用意して貸出を行っておりますので、社内研修会等の際にご活用ください。(借用申請書は、59頁をコピーで使用可)

また、県福祉保健部人権啓発室及び県立生涯学習推進センターを始め県下の視聴覚センター・視聴覚ライブラリー・視聴覚教育協議会等にも各種のビデオテープ、16mmフィルムがあり、各事業所等に貸出(営利目的を除く)を行っております。

\*新潟県福祉保健部福祉保健課人権啓発室……新潟市中央区新光町4-1(県庁12階) 電話 025-280-5181

\*新潟県立生涯学習推進センター……新潟市中央区女池南3-1-2 電話 025-284-6110

\*視聴覚センター等設置11市(12か所)

新潟市(西蒲区旗屋・秋葉区日宝町) 長岡市 上越市 三条市 柏崎市 新発田市 十日町市  
燕市 村上市 魚沼市 佐渡市

ビデオテープは新潟公共職業安定所で保管、DVDは新潟・長岡・上越公共職業安定所で保管

題名 (制作年度)	時間 (分)	主な内容
1 みんなで考える 部落の歴史 ① つくられた身分制度 ② 部落差別の強化 ③ 部落差別をなくすあ ゆみ (H2)	21 29 27	福岡県の史実を題材に、身分制度が形成されるなかで被差別部落がつくられ、部落差別が強化されていった過程と部落解放運動、さらには従来見落とされていた部落の産業・文化を取り上げることにより、同和問題の歴史を多面的に理解させようとするもの。 東映
2 にんげんの詩 (S63)	26	アニメーションにより、江戸時代から現代にいたるまでの同和問題の歴史をわかりやすく描いたもの 学研
3 心みつめて (H3)	46	部落差別をのりこえて結婚した夫婦が周囲の人々の差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
4 夢風船 (H3)	55	同和地区の近隣に引っ越してきた家族が同和地区出身の子供たちとの交流をとおして周囲の人々の差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
5 あすを豊かに (S62)	50	不況の影響を受けて経営難となり人員整理を考えている中小企業事業主が、同和地区出身の労働者を解雇の対象に考えることから生ずる心の葛藤とそれを克服していく姿を描いたもの。 東映

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 内 容
6 春の嵐 (H1)	51	あるスーパーマーケットの差別投書事件を通して、同和問題だけでなく広く人権問題について考えさせるもの。 東映
7 私たちと人権 — 職場編 — (H2)	29	ある企業の係長が人権問題の職場研修リーダーに任命されたことから、人権問題の関心が深まり積極的に活動を進めるようになる姿を描きながら、職場での人権問題の取り組みのあり方について考えさせるもの。 東映
8 我ら心をつなげ (H3)	44	信用金庫に勤める会社員が、弟と同和地区出身との結婚問題を契機に、同和問題に対して誤った認識を持っていたことに気づき差別意識を克服していく姿と企業の同和問題に対する姿勢について考えさせるもの。 東映
9 にぎやかな家族 (H3)	55	同和地区に引っ越したあるサラリーマン一家が、近隣の人々との交流を通じて差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
10 チェリーブLOSSAM (H4)	42	親友が同和地区出身であることを知った女子中学生が、悩みながらも心を開いていく姿と、同和地区出身の女性と結婚しようとする男性が、自分では同和問題を理解しているつもりなのに実際は心の中にわだかまりをもっていることに気づき反省する姿を美しいアニメーションで描いた作品。 電通プロックス
11 獅子頭に雪が降る (H3)	55	若い新聞記者が、60年前に起こった事件を取材するなかで、この事件の背景に同和問題があること、そして今なお同和問題が解決していないことを知り、差別に立ち向かっていく姿を描きながら、今日の同和問題について考えさせるもの。
12 翔べ明日へ (H2)	57	区役所の同和対策室勤務の主人公が、ある企業の就職差別事件に取り組んでいたところ、自分がつきあっている女性を両親が身元調査をしていることを知り、両親と対立する姿を描きながら、就職差別、結婚差別、身元調査等について考えさせるもの。 同和問題啓発映画四区製作会 (株)仕事

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 な 内 容
13  父の一番長い日  (H5)	54	主人公は一人娘から、交際相手が同和地区出身であることを知らされ、結婚に反対し、自分の職場では部下が客から差別発言を受けトラブルを起こす。上司として父親として、どうあるべきかを悩み考え、自ら意識変革を行っていく姿を通じて、今日の人権・同和問題について考えさせるもの。 東映
14  不意の旅人  (H4)	55	南国の古い城下町を舞台に、三十余年行方の知れなかった男が、彼の姪の家族と、同和地区に住む母子家庭の一家に、様々な波紋を投げかけ、真剣に生きる人々がくり広げる人間ドラマの中で、次第に「見えない差別」の実像が照射され、部落差別の本質を考えさせるもの。 東映
15  誇りうる部落の歴史  (H6)	30	東日本を中心に近世被差別民の仕事・技術・文化を検証した成果に基づき、この人たちが当時の主要な生産関係と社会生活の中で重要な役割を担ってきた事実を知り、正しい部落観を理解させようとするもの。 東映
16  ザ・会社〔えせ同和行為をなくすために〕  (H5)	30	建設業の下請への参加強要という、えせ同和行為に直面した会社の担当者を通して、えせ同和行為を排除するため、会社を挙げていかに取組んでいくかを紹介し、同和問題への正しい理解と認識をさせるもの。 東映 法務省企画
17  贈られた湯飲み茶碗  (H7)	48	湯飲み茶碗をとおして、心の底に潜む差別意識に気づき、生き方を改めていくことが、差別のない、明るい社会を築いていく基盤になることを訴えようとしたもの。 東映 法務省企画
18  菜の花  (H7)	57	同和問題をテーマに、私たち人間の心の中に、知らず知らずのうちに根を下ろしている差別意識、エゴイズム、無知に対する甘えといった、ネガティブな部分に目を向け、一人ひとりの問題として、人が人を差別することの愚かしさ、不当さを考え、自分自身の心のあり方を見つめ直してもらうことをねらいとしたもの。 岩波 総務庁企画

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 な 内 容
19 ウェット・ブルー (H8)	54	会社が、同和地区にあることから、製品が売れないという仕事上の差別の事実を知った新入社員は、退職まで考えるが、やがて差別に負けずに頑張っていく姿を通して差別のない社会になるよう訴えたもの。 東映 大阪府教育委員会企画
20 サンセット・サンライズ (H8)	49	民宿経営の家族を舞台に、同和地区出身の青年と姪の結婚問題をめぐって、その家族や周囲の人々は戸惑い、揺れ動く。自らの人権意識を見つめ直し、自立した生き方を身につけるとともに、積極的に周囲の人々に働きかけていく生き方が、差別のない明るい社会の創造につながることを訴えようとするもの。 東映 兵庫県企画
21 結 婚 (S58)	55	愛しあっているがゆえに部落出身者の彼女は不安におののいていた。彼を信じてよいのだろうか。二人のためを思う家族や知人。ドラマは様々な問題を投げかけながら進む。そして彼は「愛とは相手のすべてを受け入れる事なのだ」という心を深めて行く。 総理府 58
22 コスモスの咲く街 (S53)	54	面接試験ではねられた高校3年生。彼の兄はある夏の日、ボートが転覆して溺れかかっていた姉弟を助けていた。その姉弟の父親が弟を落とした人事課長だったのだ。若い人々の愛の問題、親子のかかわりをからめながら就職差別というテーマを追究する。
23 未来からのメッセージ (H1)	25	スーパーマーケットを経営する敏夫は、娘の依頼で娘の同級生誠一と面接した。適性も能力も申し分ないことから採用する方向に傾いたのだが、妻や姉・義兄らから、部落出身者であることを理由に強く反対され、悩んだあげく、身元調査を実施した。 その結果、誠一の母親に離婚歴等いろいろ問題があることが判り、不採用にすることにしたのであるが……
24 ふ れ ん ど (S63)	57	オーストラリアからのホームステイを引き受けた太田家の人々が、日常生活の中で出会う様々な出来事と留学生が体験した部落差別を通して、自分達の差別意識に気付き、変革していく様子を描いている。

(注) 21～24の4本については、新潟公共職業安定所のみで保管

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 な 内 容
25 だ け ん ・ な ん (H10)	58	「だけん・なん」が、人や集団を十把一からげに考えてしまうような不合理な言動に断固として反発する言葉として使われます。そして、差別や偏見の不合理さを訴え、併せて次の世代の子供たちにいじめや差別に立ち向かう勇気を伝えることの大切さを描いています。
26 誇 り 高 き 男 (H10)	56	この作品は、たった一つの価値観にすがって生きてきた一人の青年の「ひよわな自尊心」を丹念に淡々と描いています。この青年を通して、「偏見」を持ったり、「差別」という恥ずべき行為を無自覚かつ日常的に行っている「我々」自身と向き合うことをねらいとしています。
27 ～いま一度、見直して みませんか～採用と選考 (H11)	25	ある企業の人事部を舞台に「募集」、「選考」、「面接」等の各場面を設定し、公正な採用選考のための重要なポイントを提起し、チェックポイントを設け、「就職差別につながるおそれのある事項」とは何かを考えるもの。
28 雲 の 晴 れ た 日 (H11)	53	祖母の介護に直面した家族が、高齢者、女性、障害者、外国人、同和地区住民だからといった差別をしていたことに気づき、それを克服して助け合っていこうとするまでの物語。 共生と人権という問題を身近なものとしてとらえられるようにというもの。
29 風 の ひ び き (H11)	54	どんな人々でも共に暮らせる社会というノーマライゼーションの理念を現実化するために何が必要なのか。一人一人が違いを認め合いながら、ともに生きて行こうとする姿勢が大切である。聴覚障害の主人公が、ホームヘルパーとして働きながら、様々な現実の壁を体験し、悩みながらも前向きに生きるというもの。
30 公 正 な 採 用 と 選 考 (H12)	26	新しく採用選考を任されることになった女性担当者の活動をドラマ構成で描き、公正な採用選考の在り方を見直し、忘れられている視点を理解する展開となっており、高校の進路指導室という実践現場も絡め、応募者の基本的人権尊重の意味を考えさせると同時に、公正な採用選考の重要性を訴えるというもの。
31 ト モ ダ チ (H13)	30	主人公の女子大生と中国人留学生、日本人の少年とベトナムの少年との交流の中から、文化の多様性を知り尊重すること、そして一人一人の人間として様々な違いを乗り越え触れ合うことの大切さを訴える。



題名 (制作年度)	時間 (分)	主 な 内 容
32 翔太のあした (H13)	54	性別の役割分担にこだわることなく、「その人らしさ」を尊重し、一人一人の個性や特性で社会に関わることを理念とする「男女共同参画社会」の実現の意義と実現するために必要な行動について、学校、職場、家庭における場面での男女の意識の差を描くことにより訴える。
33 心のメガネ 曇ってませんか？ (H12)	20	私たちのまわりにある人権問題の多くは、誤った思い込みや偏見が一つの原因になっている場合が多くみられます。日常生活の中に見られるいくつかの事例を紹介して、思い込みや偏見がどのように形成され、どうやってなくしていくか問いかける。
34 同和問題これからの課題 (H14年)	28分	昭和44年より政府によって実施されてきた「同和対策事業」は、平成14年3月末をもって終了した。当作品では、この33年間を総括し、同和地区のドキュメンタリーな映像を通じて、何が変わり、何が変わらなかったかを検証し、これからの同和問題を考えます。 東映㈱
35 Meet the ヒューマンライツ (H14年)	27分	ありきたりな6人の若者が、人権問題に取り組んでいる人、当事者等に出会い、話を聞き、事実を知ることにより、日常的に無自覚に行われている「偏見」や「差別」を自覚するとともに、人権問題を他人事ではなく、自分自身の課題として考えていくようになる過程を描いた作品である。 東京都教育委員会 東映㈱
36 こころの交響楽 (H14年)	43分	市民病院を舞台に、入院患者達のいじめや虐待、夫から妻に対する暴力など、様々な社会問題を取り上げ、人間の尊厳・命の尊さ、自他共によりよく生きていくためには何が必要か、家族のあり方などを問いかける作品である。 東映㈱
37 マイ・プロジェクト (H14年)	60分	研修目的に応じて活用いただけるよう2つのストーリーからなるオムニバス形式で構成されている作品。 人事課の主任に起用された主人公が、職場内のいじめ、セクハラ、公正な採用選考の取扱い等さまざまな人権問題にぶつかりながら、解決に向けた提案をする。 新任の所長が直面した同和問題。根強く残る差別意識にとまどいながらも解決に向け行動する主人公に、次第に理解と協力の輪が広がってゆく。社内を動かした決断とは。

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
38  え せ 同 和 行 為 排 除 の た め に  (H14年)	30分	<p>ある日小包が届く。その後の電話から同和問題に関する書籍の購入を求めるものであった。対応に出た主任が結論を先延ばししていると、次第に相手は高圧的になりその本性を現してきた。的確な対応ができず悩む主人公は、ある時、人権擁護委員を紹介され、直面する問題はえせ同和行為の可能性が高いことを知らされる。早速相談に行った主人公は、えせ同和行為の対応を身につけるとともに、同和問題への認識と理解を深めていく。</p> <p>後日、書籍を送りつけた2人が突然オフィスに乗り込んでくる。主人公の対応は……？</p> <p>えせ同和行為に対する対応を描く作品。</p>
39  人 権 に 向 き 合 う た め の 6 つ の 素 材  (H15年)	27分	<p>私たちが何気なく身を置いている「日常」の中にこそ人権問題の芽が潜んでいるという観点から、人権問題を考えていく素材として6つの課題を取り上げ、誰の生活の中にも身近に人権があることを考えさせられる内容であり、視聴者に対し、様々な角度から人権問題を気づかせる作品である。</p> <p style="text-align: right;">東映(株)</p>
40  公 正 な 採 用 選 考 を め ざ し て  (H17)	28分	<p>採用にあたっては、応募者の基本的人権を尊重し適性・能力のみを選考の基準としなければならない。人種、民族、信条、性別、社会的身分、障害などを理由に差別することは許されない。この作品は、誤った固定概念に囚われた人事担当者が、同僚や応募者とのやり取りの中で採用選考の基本に立ち返り、より良い採用選考をめざす姿を描きつつ、採用選考の基礎的な考え方や知識を解説したものである。また個人情報の保護も重要な要素として取り上げた。</p> <p style="text-align: right;">東映(株)</p>
41  人 権 入 門  (H17)	23分	<p>人権てなんだろう……と関心を持って周りを見るといろいろな人が自分の言葉で人権を語っている。人権は、それを侵害されている人の問題ではなく全ての人、一人ひとりの大切な想いが必要だと考えさせる作品となっている。</p> <p>本作は、日常生活の中から人権について考えるヒントを与え、チェック項目(シート)を設けるなどして、それぞれの項目に対する具体例を上げ、意見や感想を自由に話し合うなど、幅広く活用する事が可能である。</p> <p style="text-align: right;">東映(株)</p>
42  企 業 に 求 め ら れ る 人 権 意 識 と は  (H18)	24分	<p>会社案内の担当を任された若い社員の目を通じて、公正採用選考の考え方など、企業に求められる人権意識のあり方をわかりやすく描き、問題提起する。</p> <p style="text-align: right;">東映(株)</p>

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 な 内 容
43 人権を行動する (H19)	25分	現代社会を生きる者にとって人権は重要なキーワードであり、人権的な視点でものを考え、行動することが求められている。この作品では、三つのケースを設定して、行動するかしないかの分岐点を提示し、その中で人権をいかに行動につなげていくかを考える。
44 選考基準 公正な採用のために (H19)	24分	人材を採用する際には、応募者の基本的人権に配慮し、公正な採用選考を心がけることが大切である。この作品では、企業サイドと応募者の両面から採用選考の場面を描き、企業にとっても応募者にとっても幸せな採用選考のあり方を考える。
45 公正採用選考のこころ 【DVD】 (H20)	25分	公正な採用選考をしていくうえで最も大切なのは人権尊重の意識をもつことである。このDVDビデオでは就職活動中の3人のケースを取り上げ、女性への偏見、年齢を問わない採用、部落問題など公正採用選考のための情報を取り上げ、採用選考における人権意識のあり方を考える。
46 内定者からの手紙 公正な採用選考のために 【DVD】 (H21)	26分	採用選考のメインとなる応募用紙や面接、筆記試験などには注意が行き届いても、内定後の書類提出などで人権的な配慮を欠くケースがあったり、採用選考が事業所ごとの判断に任されていて、公正な採用選考の異議が社内に広く浸透していない場合がある。 こうした中で、公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が、採用選考後も広くいきわたらせることの重要性を考えさせる作品。
47 どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために 【DVD】 (H22)	27分	エントリーシートを活用することは、採用選考の新たな可能性につながる反面、それにまつわる問題事例も発生する可能性もあります。予断や偏見を取り払い適性と能力のみを判断基準とする公正な採用選考をすることが大切です。 この作品では、エントリーシートのあり方を考えるきっかけに、採用選考担当者にとって必要十分な、公正採用選考のための情報を紹介する作品。
48 本当の出会いのために ～エントリーから始まる 公正採用選考～ 【DVD】 (H23)	27分	ネット社会が広がり、採用選考をめぐる状況も変化する中で、企業のサイトからエントリーシートを使ってエントリーする方法が応募の主流となっている。そのため、受験者一人がエントリーする企業数は増加し、それに対応して企業の採用担当者の業務も多忙となっている。 そうした状況を背景に、エントリーから筆記試験、面接といった一連の流れの中で、いかにして受験者の基本的人権を守り、企業・受験者双方にとって望ましい採用選考のあり方を実現させるかについて考えさせる作品。

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 な 内 容
49  だれにでも開かれていますか？ 公正な採用選考を求めて 【DVD】 (H24)	28分	<p>就職における採用選考は、応募者の人生を左右しかねないとしても重要な機会です。採用する側も、応募者の基本的人権を尊重し、公正な採用選考をすることが求められます。採用する側が門戸を狭め、特定の人に絞った採用を志向するようなことになれば、応募者の職業選択の自由を侵すことになります。</p> <p>この作品は、採用選考において企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくことが非常に重要であるという視点で、公正な採用選考を進めることを図る内容。</p>
50  みんなで語ろう！ 公正な採用選考 【DVD】 (H25)	26分	<p>企業の人事部門の担当者にとって、公正な採用選考の知識とそれを具現化する技能は体得しておくべきものです。公正な採用選考について知っているつもりでも、その基本的な考え方を改めて学ぶことは、人事採用における更なるスキルアップにつながります。</p> <p>この作品は、職場でありがちな採用選考に関わる事例を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用選考の基本的な考え方を学ぶことを図る内容。</p>
51  なぜ企業に人権啓発が必要なのか 【DVD】 (H26)	22分	<p>企業にとっての人権啓発の必要性や、差別や偏見なく人権に配慮して行動しなければいけないと知っていても、自分の日々の業務の中で何ができるのか、その理由を知るとは、人権啓発を進める上で重要です。</p> <p>この作品は、人権啓発を考えるためのヒントを、企業を舞台に日常の会社生活の一コマをドラマとして構成し、あらためて人権啓発について考えるための素材として活用を図る内容。</p>
52  フェアな会社で働きたい 【DVD】 (H27)	25分	<p>企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、また、そのための社員教育も重要になっています。しかし、社員が人権について具体的に自分のこととしてとらえることは、難しいことでもあります。</p> <p>この作品は、人事部の新入社員の体験をドラマにして、公正な採用選考をはじめとする企業における人権のあり方について学ぶ内容。</p>
53  人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか 【DVD】 (H28)	25分	<p>いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとってある存在であるという立場が求められています。そのため、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。</p> <p>この作品は、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかということ、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていく内容。</p>

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 内 容
54 “尊重する”から始めよう ～公正採用選考の基本を学ぶ～ 【DVD】 (H29)	29分	<p>いま、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任ある存在であることが求められています。そのものさしとなるのが企業の採用選考活動です。採用選考は短い期間ですが、その一瞬の間に会社と応募者双方の将来がかかっています。</p> <p>この作品では、採用選考に関わる事例を短く取り上げ、公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題と人権尊重のころを学びます。</p>
55 公正な採用選考が企業にもたらすもの 【DVD】 (H30)	25分	<p>企業において採用選考は会社の未来を描くために大切な業務であり、それを公正に行うことによってよい人材を確保することは、企業の発展に不可欠なことです。採用選考が公正に行われず、予断や偏見により採用担当者が合否の判断を誤ると、かけがえのない人材を永久に失ってしまいます。また、そればかりではなく、採用選考時に応募者の人権をないがしろにすれば、その情報が広く伝播し、会社そのものの信頼を失いかねません。</p> <p>この作品では、公正な採用選考の意義や、公正さをいかに守っていくかなどについて、具体的な事例をふんだんに盛り込み、企業の採用担当者の目線でわかりやすく描くものです。</p>
56 なぜ公正採用選考は基本なのか 【DVD】 (R1)	25分	<p>公正な採用選考をすることは、企業にとって基本であるというテーマで作成した作品です。企業にとって、良い人材を採用し育てていくことはたいへん重要なことです。採用選考に公正さを欠くと、適正と能力を備えた人材を探し出すことができないということになりかねません。また、採用選考の場は、企業にとって、その企業のあり方を社会に提示する窓になっているという面もあります。フェアな採用選考をすることは、その企業のあり方を社会に向けて表現するという側面につながります。</p> <p>この作品は、ある企業を舞台に、人事部の採用担当者たちがさまざまな部署を訪ね、採用選考のため面接のロールプレイを重ねることを描いた作品です。様々な部署の多様な意見を受け止め、応募者が質問を受けたときどう感じるのか。不適切な質問とはどのようなもので、なぜ、不適切なのか。また、逆に適切な質問とはどのようなものか。そして、そもそもなぜ公正な採用選考は基本なのかということに向き合っていく内容です。</p>

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 な 内 容
57 出会いを豊かなものに -公正さでのぞむ採用選考- <b>【DVD】</b> (R3)	30分	<p>採用選考は、企業にとって、未来を左右するようなどても大事なものです。採用選考の場を豊かな出会いの場とする事は、会社にとっても応募者にとっても有益となります。よりよい採用選考のためには、予断と偏見にとらわれず、応募者の適性と能力のみを判断基準とし、応募者の基本的人権を尊重した採用選考を行うことが重要です。</p> <p>この作品では、公正な採用選考を行うために、どのようなことに気をつければよいか、また、より良い採用選考の方法はどんなものかを解説するためのものです。立場や知識の違う多様な担当者が登場しますので、いろいろな立場の採用担当者の目線で視聴することが可能な作品となっています。</p>
58 想いの“架け橋”になる -公正な採用選考のために- <b>【DVD】</b> (R4)	28分	<p>採用選考は、応募者と企業の想いを結ぶ“架け橋”と言えます。応募者はいきいきと働けるより良い職場を求め、企業は優秀な人材を採用して思い切り働いてもらいたい。その両者をつなぐ採用選考の場においては、応募者の人権を尊重し、広く門戸を開くことが大切です。また、適性と能力をはかる適切な評価基準をつくることも重要です。</p> <p>この作品は、人事部に配属された新入社員が、上司のあたたかい指導を受け、同期入社社員と心の交流をしながら、人事部員として採用選考の基本を身に着けていく成長のものがたりです。</p>
59 とともに歩むために ~公正な採用選考の 理解と認識をめざして~ <b>【DVD】</b> (R5)	28分	<p>この作品は、ある企業の人事職員が採用選考において相次ぐ内定辞退に直面し、さらに就活情報サイトでの批判的な書き込みコメントをきっかけに、自身の会社できちんと公正な採用選考が行われていたのか、人権意識やCSR（企業の社会的責任ある活動）の観点で無意識のつまずきが無かったか、採用プロセスの検証と点検を行っていくことで、改めて公正な採用選考に向き合う物語です。</p> <p>新たな仲間を探して出会い、互いを知って共に歩むために。そして働く従業員ひとりひとりが人権意識を持って共に歩むために、公正な採用選考の理解と認識をめざす映像教材です。</p>
60 扉をひらく、未来をひらく ~公正な採用選考~ <b>【DVD】</b> (R6)	30分	<p>本作品では、初めて採用責任者を務める人事部の主人公を中心に、家族に関する質問に応募者にしてしまった社員、WEB面接時に応募者の部屋について触れてしまった社員など若手から部長、社長まで様々な年代、立場の人物が登場します。</p> <p>そのような登場人物の失敗事例をドラマ形式で振り返り、「本人に責任のない事項の把握」「本来自由であるべき事項の把握」「採用選考の方法」などをテーマに、「公正な採用選考」についての理解を深めていく映像です。</p>

# 人権問題啓発ビデオ用テープ等借用申請書

年 月 日

( 公共職業安定所 経由 )  
公共職業安定所長 殿

申請者職氏名

印

人権問題啓発ビデオ用テープ等を利用したいので、下記のとおり申請します。

記

1. 利用者	名 称						
	所 在 地	市 郡		町 村		( 電 話 )	
2. 利用目的							
3. 対 象 及び人数				4. 担 当 者 氏 名 (職名)	氏名		
5. 利用日時	月 日 から		月 日 まで		利用回数		回
6. 受領方法	郵 送		7. 返済		返済月日		月 日
	訪問受領				返済方法		
8. 利用教材	題 名			題 名			
* 事務処理欄	経由安定所担当者			印			
	発送日	月 日	担当者	受領日	月 日	担当者	

\* 印欄は記入しないこと。

借用を希望する際は、本頁をコピーして使用してください。

# [コラム] LGBTをめぐる考え方

LGBTとは、以下の性的マイノリティの頭文字を並べたものです。

- [L] レズビアン
- [G] ゲイ
- [B] バイセクシャル
- [T] トランスジェンダー

一般的には

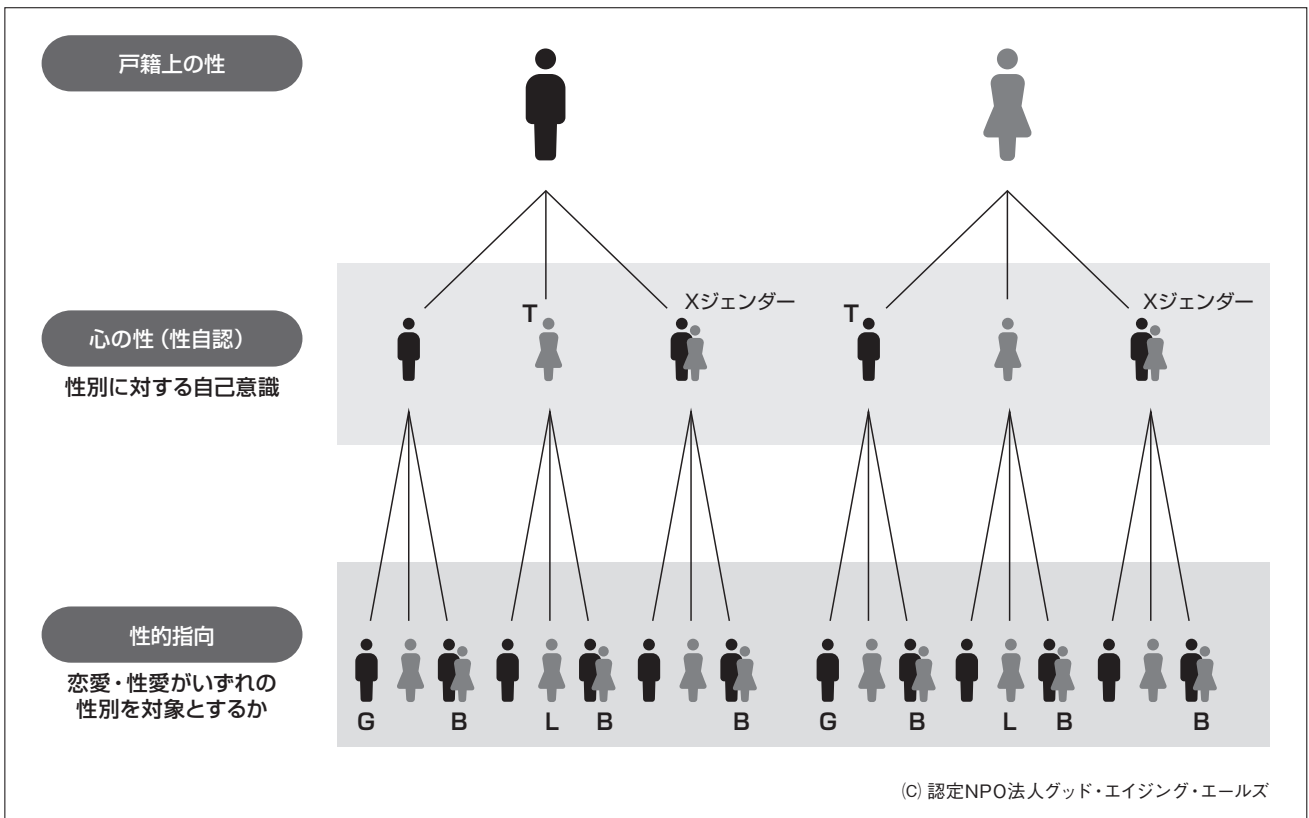
- [レズビアン] 女性同性愛者
- [ゲイ] 男性同性愛者
- [バイセクシャル] 両性愛者
- [トランスジェンダー] 体の性と心の性が一致しない者

LGBT以外にも以下のようなセクシャリティの方もいるとする分類もあります。

- [Xジェンダー] 女性・男性いずれでもない、女性・男性いずれでもある、中性等 男女の枠にとられない
- [アセクシャル] 異性も同性も恋愛対象と見ない

下図はLGBTを図で表しています。(様々な考え方があり、これが全てではありません。)

このように性自認や性的指向は多様です。



## LGBTの割合

各種調査がありますが、その調査方法、対象者、設問、集計方法等には違いもあり、結果には差があります。\*  
しかし、どの調査でも自分が性的マイノリティであると回答した方が一定数存在します。

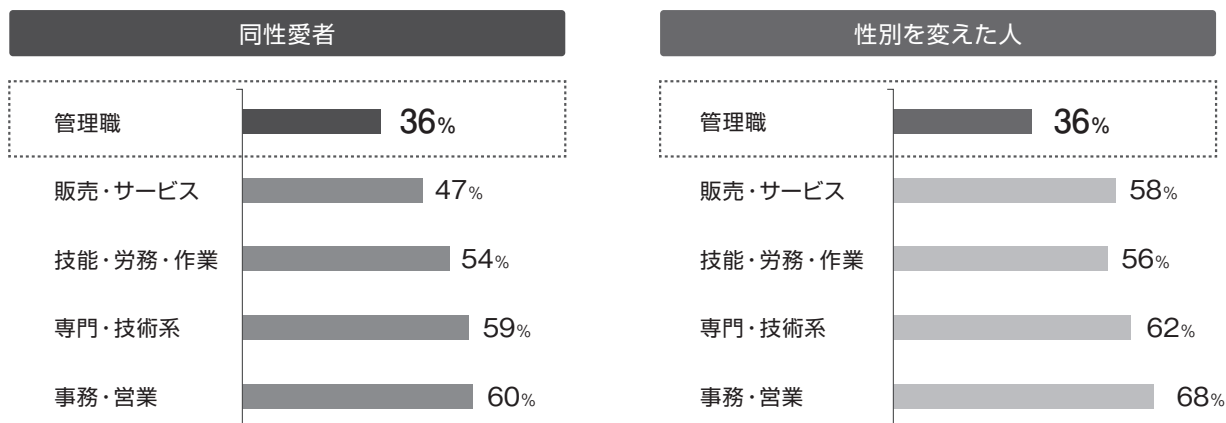
\* 「[LGBT等 (性的マイノリティ) 当事者] は8%」 出典：日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」2016。  
「LGBT層に該当する人は8.9%」 出典：電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」。  
「LGBT・性的少数者に該当する人は約10.0%」 出典：株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」。



## 職場における理解の実態※

### ● 同僚が同性愛者、性別を変えた人だったらどう思うか？

男性：仕事の種類別、嫌ではない・どちらかといえば嫌ではないの割合



管理職において、「(どちらかといえば)嫌ではない」の割合が低い

※出典：釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也 2016『性的マイノリティについての意識---2015年全国調査報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ（研究代表者 広島修道大学 河口和也）編

### 当事者の声

- 面接時に自分でオープンにしたいが、面接が打ち切られるか不安
- 性別欄に男・女のどちらの性を記載すべきか悩む



### 企業の取組事例

- 人権に対する考え方をまとめた方針でLGBTの差別を禁止し公表
- 性別記入欄を設けないエントリーシートを設定 など

LGBT当事者という理由だけで採用面接を打ち切ったり、面接官が相手に対して不快な態度を示すようなことをしていませんか？

また、管理職は採用選考などの場面において、当事者と接することがあります。

LGBTという理由だけで嫌悪感を示すのではなく、「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

まず **LGBTを理解すること**から始めましょう。