

# 横浜市人権啓発推進計画

～人権啓発・研修の推進にあたって～

平成 16 年 3 月策定

平成 25 年 3 月改訂

横浜市市民局人権課





# 目次

第1章	計画策定の背景と改訂にあたっての考え方	1
1	計画策定の背景	1
2	改訂にあたっての考え方	1
第2章	人権に関する市民意識の現状～「人権に関する市民意識調査」結果から～	3
1	市民の人権に対する意識	3
2	市民の人権啓発に対する考え方	8
第3章	人権啓発を進める上での基本的考え方	11
1	人権啓発の意義	11
2	職員の基本姿勢	12
3	人権啓発推進の基本的考え方	12
第4章	人権啓発の推進方策と取組	14
I	市民への啓発	15
1	取組内容～様々な人権問題への理解を深めるために	15
	(1) 人権全般	
	(2) 女性	
	(3) 子ども	
	(4) 高齢者	
	(5) 障害児・者	
	(6) 同和問題	
	(7) 外国人	
	(8) 疾病	
	(9) 職業差別	
	(10) ホームレス	
	(11) 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）	
	(12) 自死・自死遺族	
	(13) インターネット等による人権侵害	
	(14) 様々な課題	
2	啓発手法～より多くの市民に人権について考える機会を提供するために	17
	(1) 多様な媒体の活用	
	(2) 啓発手法の工夫	
	(3) 啓発機会の多様化	
	(4) 対象者に応じた人権啓発	
	(5) 参加しやすい環境づくり	
	(6) 市民とともに進める啓発活動	

3	推進体制～効果的・計画的な取組の推進に向けて・・・・・・・・・・	19
	(1) 人権啓発の全庁的な取組の推進	
	(2) 人権擁護委員、法務局との連携	
	(3) 実施計画及び実施結果の作成・公表	
II	職員に対する啓発＝研修・・・・・・・・・・	20
1	目標・・・・・・・・・・	20
	(1) 自分自身と向き合う人権啓発研修を進め、人権感覚・人権意識の向上を図ります	
	(2) 人権尊重を基調とする市政運営を担う人材を育成します	
	(3) 研修の成果を、職員行動基準が求める行動や市民満足度の向上につなげます	
2	研修の推進・・・・・・・・・・	21
	(1) 人権啓発研修責任者は区局人権啓発研修のリーダーとして率先垂範します	
	(2) 人権啓発研修推進委員会を設置します	
	(3) 人権啓発研修計画を作成します	
	(4) 計画的に研修を実行し成果を検証します	
	(5) 全職員が必ず研修を受けることを目指します	
	(6) 所管団体・事業者等の職員に対する研修を推進します	
3	研修手法・・・・・・・・・・	23
	(1) 様々な研修教材を効果的に活用します	
	(2) 助言者・推進者及び外部人材を活用します	
	(3) 当事者の思いや現場に実際に触れる機会を持ちます	
	(4) 主体的に参加できるように研修の手法を工夫します	
	(5) 参加しやすい環境づくりに努めます	
4	研修内容・・・・・・・・・・	24
	(1) 当事者の立場を理解し、その思いに寄り添います	
	(2) 人権意識が日々の業務の基本となるような研修に取り組みます	
5	研修成果の活用・・・・・・・・・・	26
	(1) 市民啓発等に活かします	
	(2) 人権啓発研修を業務に活かします	
	(3) 働きやすい職場づくりに活かします	
	<参考資料>・・・・・・・・・・	27
	■様々な人権問題の解決に向けて	
	■横浜市職員人権啓発研修推進要綱	

# 第1章 計画策定の背景と改訂にあたっての考え方

## 1 計画策定の背景

横浜市では、人権の尊重を市政運営の基調とし、「一人ひとりの市民が互いに人権を尊重しあい、ともに生きる社会の実現」をめざして施策を推進しています。市民や企業への人権啓発については、平成10年12月に策定した「横浜市人権施策基本指針」（以下「指針」という。）に基づき、取組を進めてきました。

国においては、人権の擁護に資することを目的として、平成12年12月、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」を制定し、人権教育及び人権啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、平成14年3月、「人権教育・啓発に関する基本計画」を策定しました。

一方、横浜市では平成15年3月、「横浜市同和对策事業あり方検討委員会」から「市民に対する教育・啓発のあり方」について報告がなされました。この中で、今後とも同和問題をはじめ人権問題に関し、市民に対する「教育・啓発」をより一層推進していくことが必要であること、「教育・啓発」事業を計画的に進めていくために、横浜市の取組内容を体系化した「教育・啓発」の推進計画を策定し、積極的に推進すべきであるなどの提言がなされました。

このような人権をめぐる情勢を踏まえ、市民に対する人権啓発を体系的、計画的に行うため、平成16年3月に「横浜市人権啓発推進計画（以下「推進計画」という。）」を策定しました。

## 2 改訂にあたっての考え方

### （1）指針の改訂を踏まえた内容の見直し

この「推進計画」は、人権問題に関する国等の動向や社会情勢の変化を踏まえ、「指針」との整合を図りながら、随時修正していくものとしています。

社会状況の変化に伴い、新たな人権課題が出現していることなどから、人権施策の一層の推進を図るとともに、人権に対する理解と取組を社会全体で深めていくため、平成23年10月に「指針」の改訂を行いました。この改訂に基づき、推進計画の内容を見直しました。

### （2）市職員に対する啓発＝研修を新たに盛り込む

人権尊重を基調とする市政を運営するには、職員自身が人権問題の重要性を十分認識し、常に人権感覚を磨くことが必要です。市民に対する啓発だけでなく、「横浜市職員人権啓発研修推進要綱」に基づき全庁的に実施している市職員に対する啓発＝研修についても新たに盛り込みました。

### （3）啓発・研修の手引きとなるよう、考え方や取組を体系的に整理

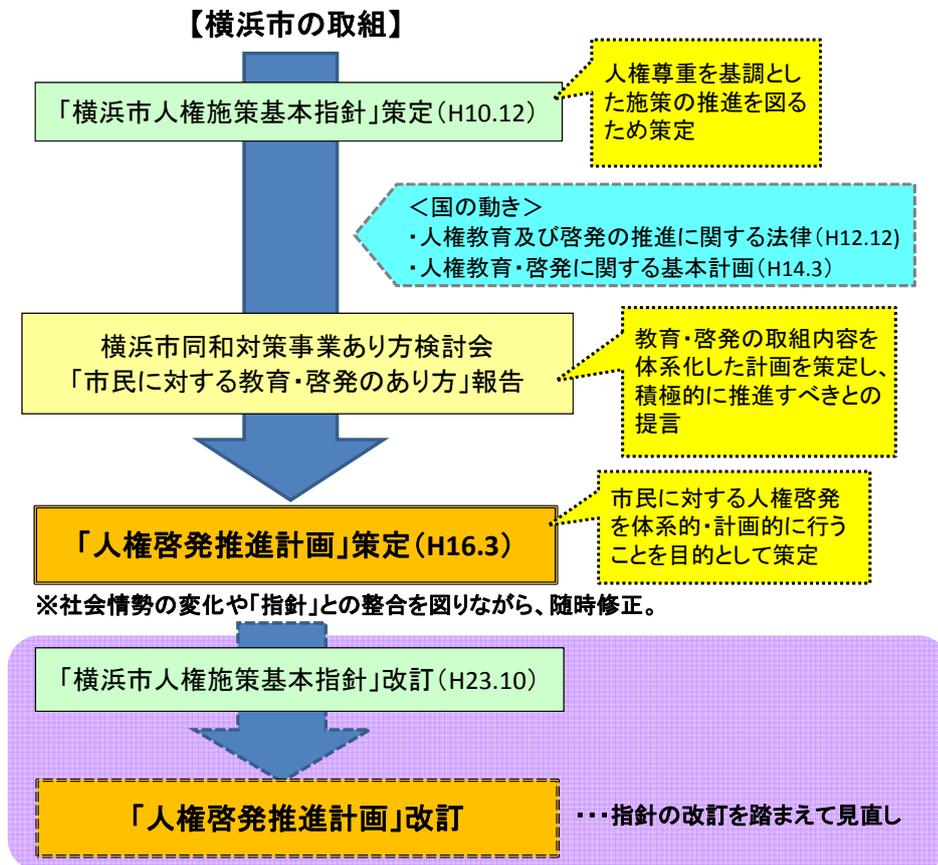
指針の「啓発」「研修」にかかる内容について、より具体的な手法等を記載するとともに、人権に関する啓発・研修の考え方や取組を体系的に整理し、各区局で啓発・研修を実施するうえでの手引きとなるようなものとししました。

また、市職員だけでなく、市民や企業の皆様の啓発活動の参考となるよう、内容を工夫しました。

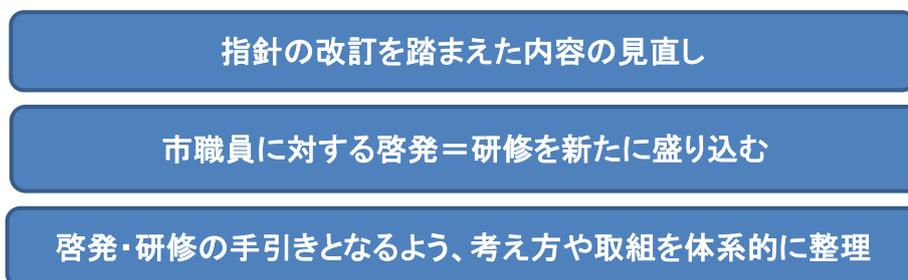
なお、学校教育については、平成15年5月に出された教育長通知「人権尊重の精神を基盤とす

る教育（人権教育）について」に基づき、だれもが、安心して、豊かに、自分が自分として生き生きと生活できる学校や「まち」を目指す取組を引き続き進めます。

### ●計画策定の背景



### ●改訂にあたっての考え方



※市職員だけでなく、市民や企業の皆様も活用できる内容とする。

※「教育」については、平成15年5月教育長通知「人権尊重の精神を基盤とする教育（人権教育）について」に基づき推進。

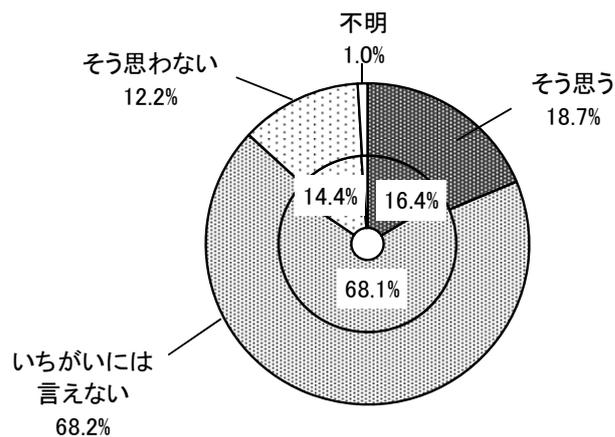
## 第2章 人権に関する市民意識の現状～「人権に関する市民意識調査」結果から～

### 1 市民の人権に対する意識

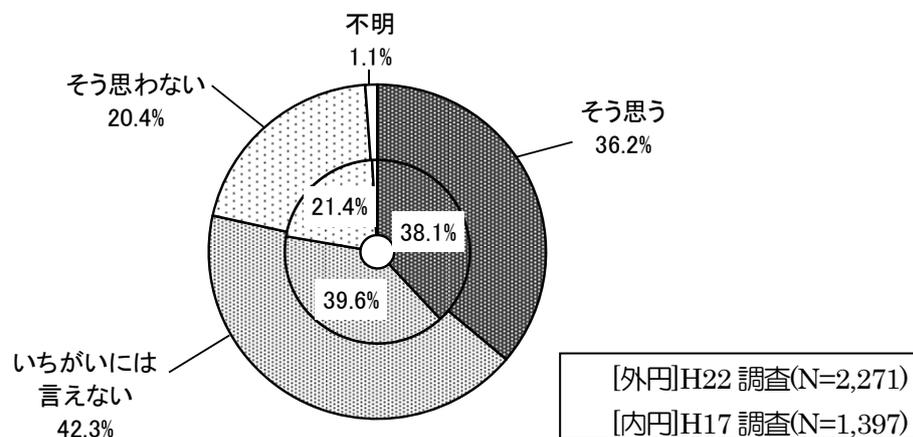
平成22年度に横浜市が実施した「人権に関する市民意識調査」（※調査の概要は10ページ参照）の結果をしてみると、「今の日本は基本的人権が尊重されている社会だと思うか」を尋ねたところ【図1】、「そう思う」が18.7%（前回調査16.4%）、「いちがいいには言えない」が68.2%（同68.1%）、「そう思わない」が12.2%（同14.4%）でした。また、「国民一人ひとりの人権意識は10年前に比べて高くなっていると思うか」を尋ねたところ【図2】、「そう思う」が36.2%（同38.1%）、「いちがいいには言えない」が42.3%（同39.6%）、「そう思わない」が20.4%（同21.4%）でした。

いずれの結果も前回調査からあまり大きな変化は見られず、「日本は基本的人権が尊重されている社会である」とも「国民一人ひとりの人権意識が高くなっている」とも言い切れない状況が窺えることから、今後も様々な人権啓発の取組を進めていく必要があります。

【図1 今の日本は基本的人権が尊重されている社会だと思うか】



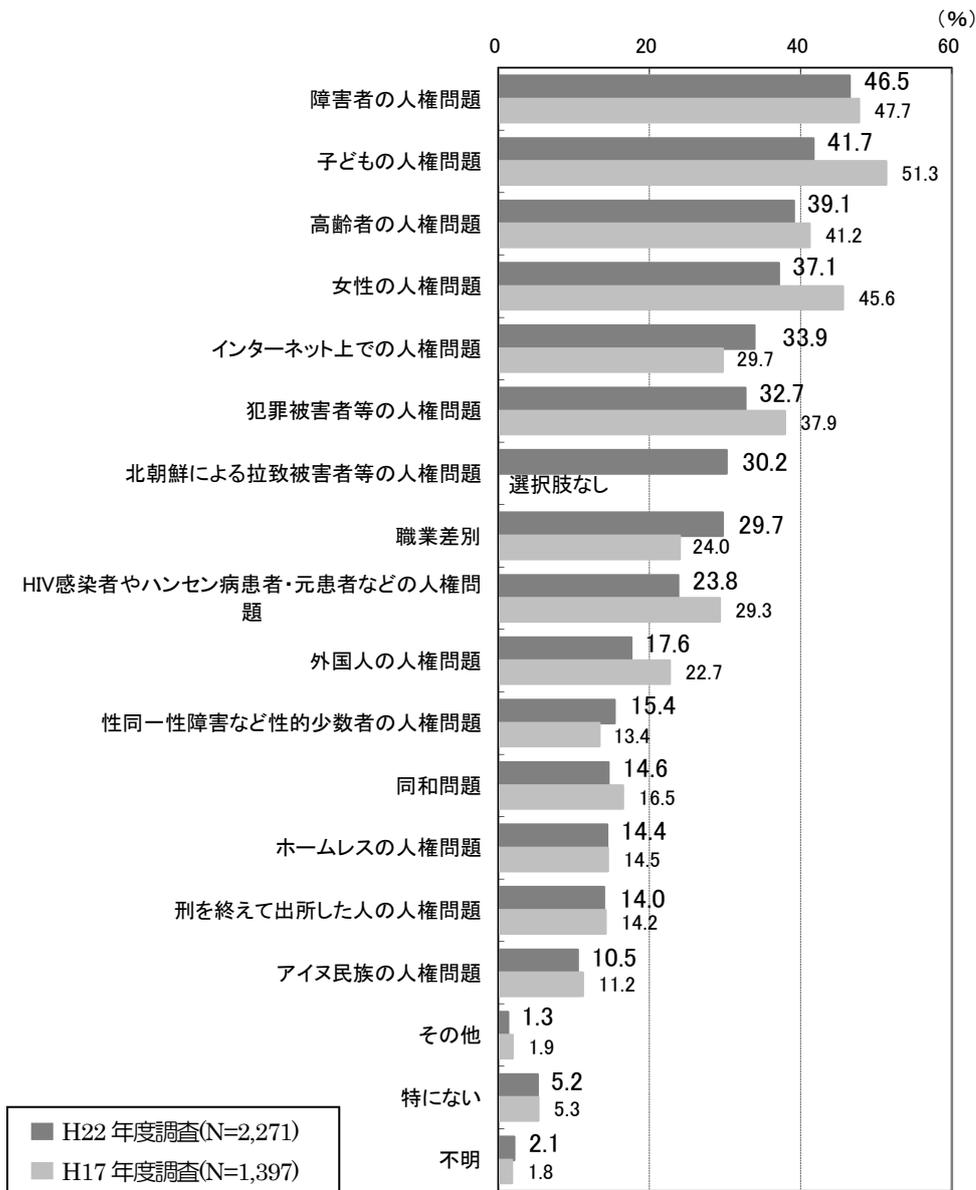
【図2 国民一人ひとりの人権意識は10年前に比べ高くなっていると思うか】



関心のある人権問題としては【図3】、「障害者」が46.5%と最も多く、次いで「子ども（41.7%）」「高齢者（39.1%）」「女性（37.1%）」の順で挙げられています。今回調査で新たに設けた「北朝鮮による拉致被害者等の人権問題」は30.2%となっています。

また、「インターネット上での人権問題」や「性同一性障害など性的少数者の人権問題」については前回調査より増加しており、これらの問題がマスメディアで取り上げられる機会が増えていることなどが背景にあると考えられます。

【図3 関心のある人権問題】

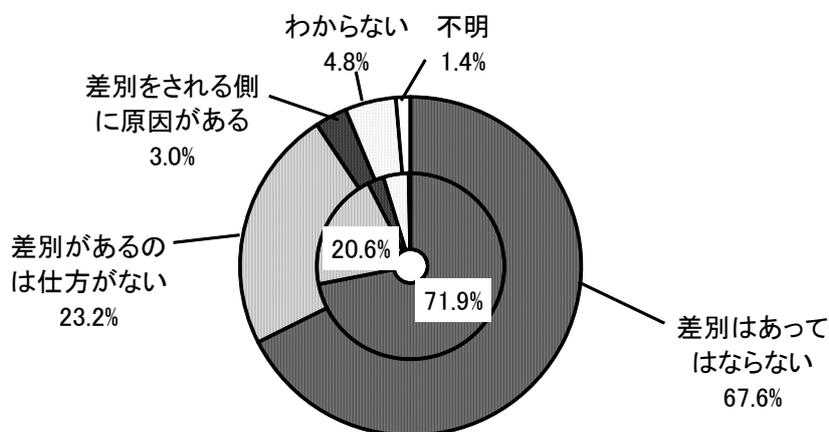


差別についての考えを尋ねたところ【図4】、「差別はあってはならない」が67.6%で前回調査より4.3ポイント減少、「差別があるのは仕方がない」が23.2%で2.6ポイント増加しています。今後、「差別はあってはならない」という市民意識を高めていく必要があります。

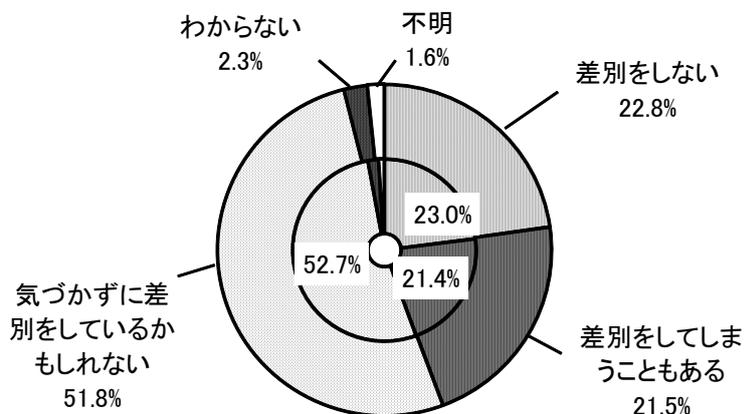
また、「自分は差別をしているか」を尋ねたところ【図5】、「差別をしてしまうこともある」が21.5%、「気づかずに差別をしているかもしれない」が51.8%でした。

「差別はあってはならない」と考える人が多いにもかかわらず、自分のこととして考えた場合には、差別をしてしまう、あるいは差別をする可能性があることを認識している人も多いという状況が窺えます。

【図4 差別についての考え】



【図5 自分は差別をしているか】



[外円]H22 調査(N=2,271)

[内円]H17 調査(N=1,397)

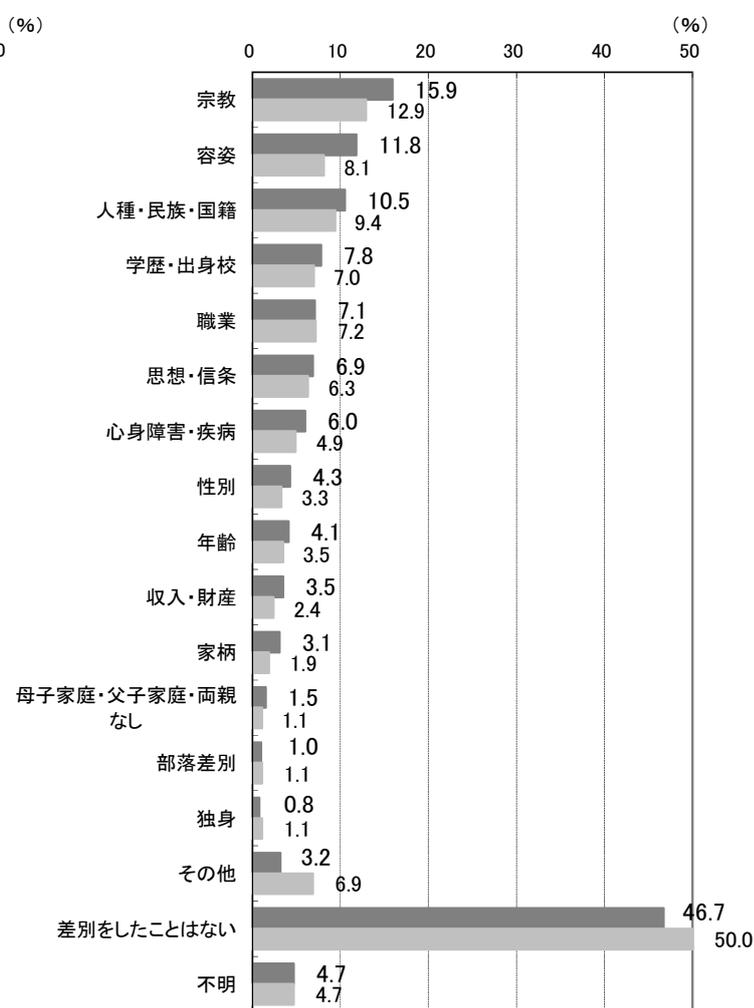
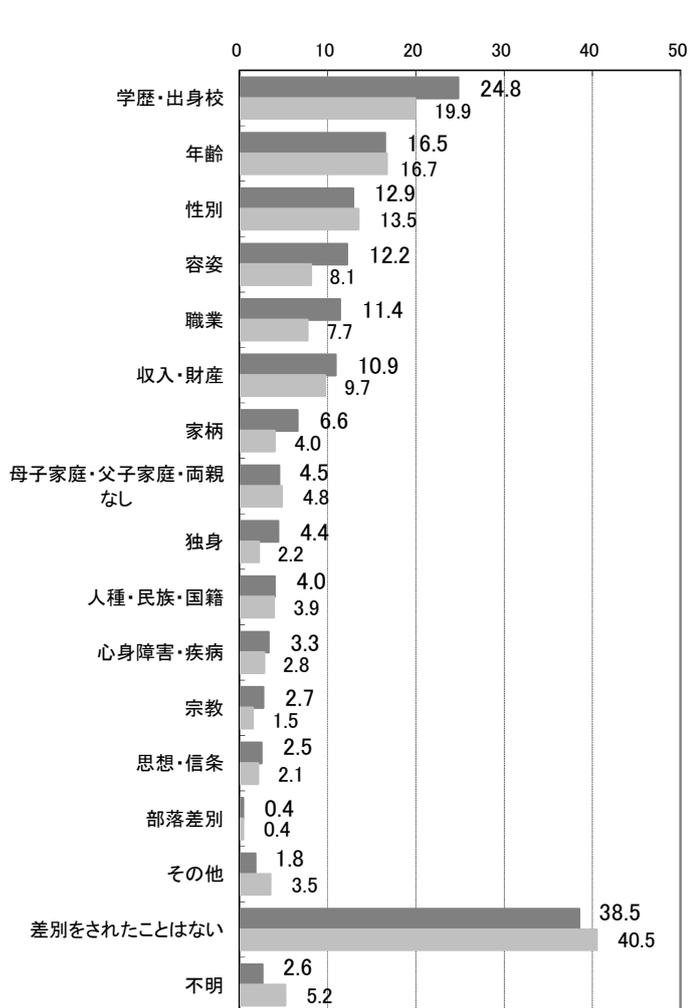
自分がこれまでに「差別をされたと思ったことがあるか、ある場合、何について差別されたか」を尋ねたところ【図6】、「学歴・出身校」が24.8%と最も多く、次いで「年齢」が16.5%、「性別」が12.9%を占めています。前回調査に比べ、「学歴・出身校」が4.9ポイント、「容姿」が4.1ポイント、「職業」が3.7ポイント増加しています。

また、「他人を差別したことがあるか、ある場合、何について差別したか」を尋ねたところ【図7】、「宗教」が15.9%と最も多く、次いで、「容姿」が11.8%、「人種・民族・国籍」が10.5%を占めています。

「差別をされる」あるいは「差別をする」ことが、日常生活の中の様々な事柄について起きている様子が窺えます。

【図6 差別をされた経験[複数回答]】

【図7 差別をした経験[複数回答]】

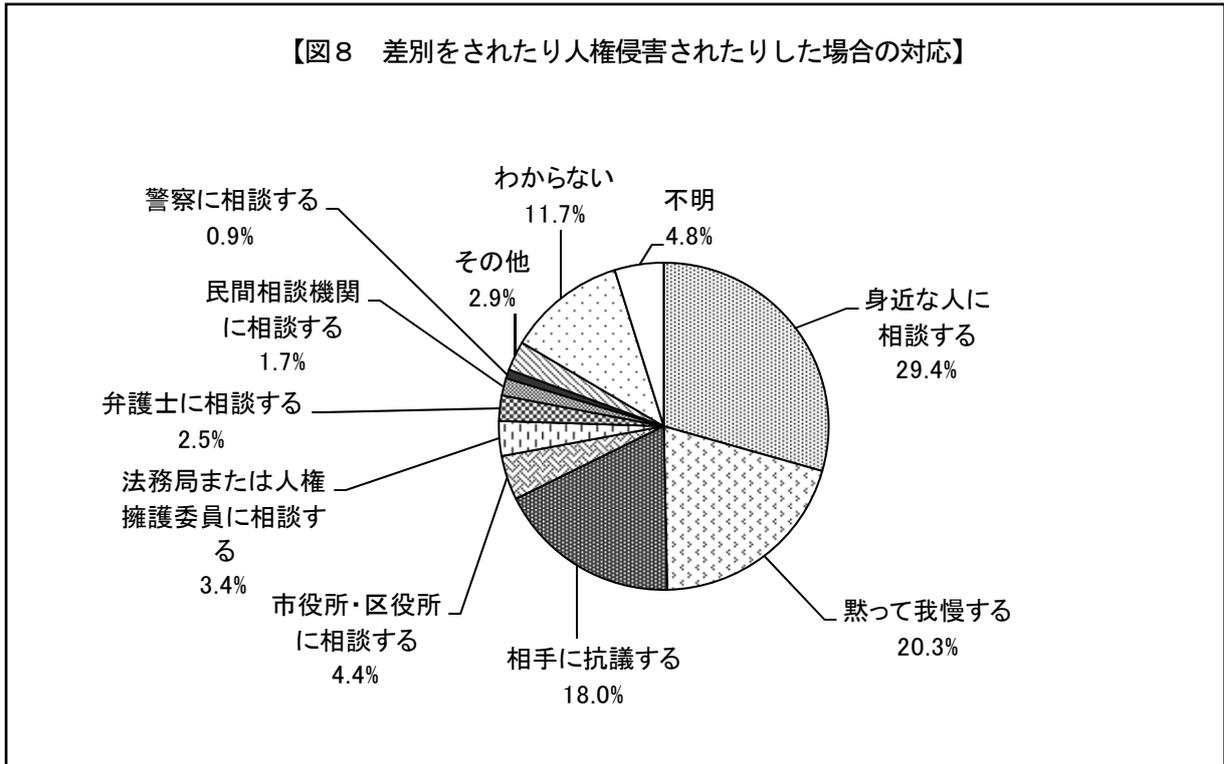


■ H22年度調査(N=2,271)  
 ■ H17年度調査(N=1,397)

差別をされたり人権を侵害されたりした場合の対応としては【図8】、「身近な人に相談する」が29.4%と最も多く、「市役所・区役所に相談する(4.4%)」「法務局または人権擁護委員に相談する(3.4%)」「弁護士に相談する(2.5%)」など、何らかの相談をするとの回答が全体の42.3%でした。

また、「相手に抗議する」との回答も18.0%ある一方で、「黙って我慢する」が20.3%と、約5人に1人は差別を受けたり人権を侵害されたりしても我慢する状況が窺えます。

今後、様々な人権に係る相談窓口を周知していく必要があります。

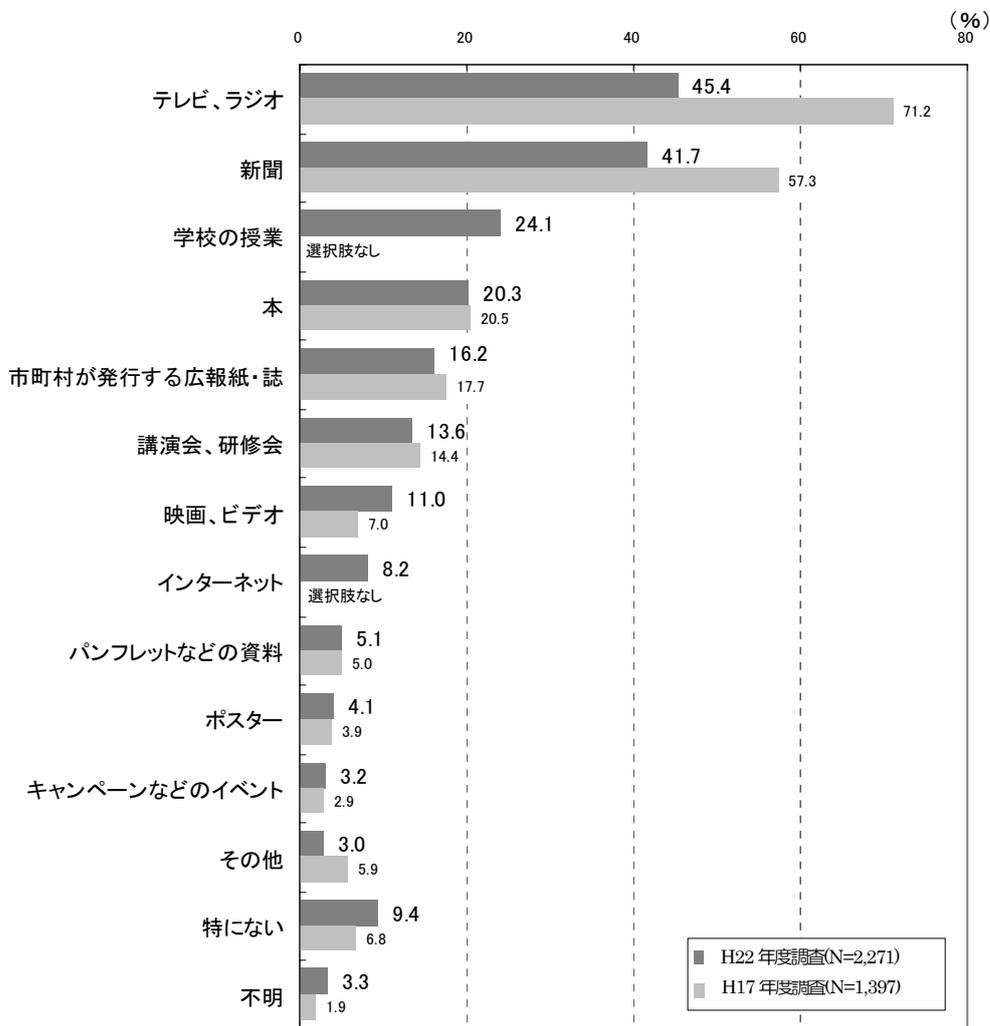


## 2 市民の人権啓発に対する考え方

### (1) 人権問題に関する知識や情報の収集源

自分がこれまでに人権問題に関する知識や情報を何から得たかを尋ねたところ【図9】、「テレビ・ラジオ」が45.4%と最も多く、次いで「新聞」が41.7%、「学校の授業」が24.1%、「本」が20.3%、「市町村が発行する広報紙・誌」が16.2%、「講演会・研修会」が13.6%を占めています。今回調査で新たに設けた「インターネット」は8.2%となっています。その他については、「職場・会社」「家族・知人」などの回答が多く見られました。

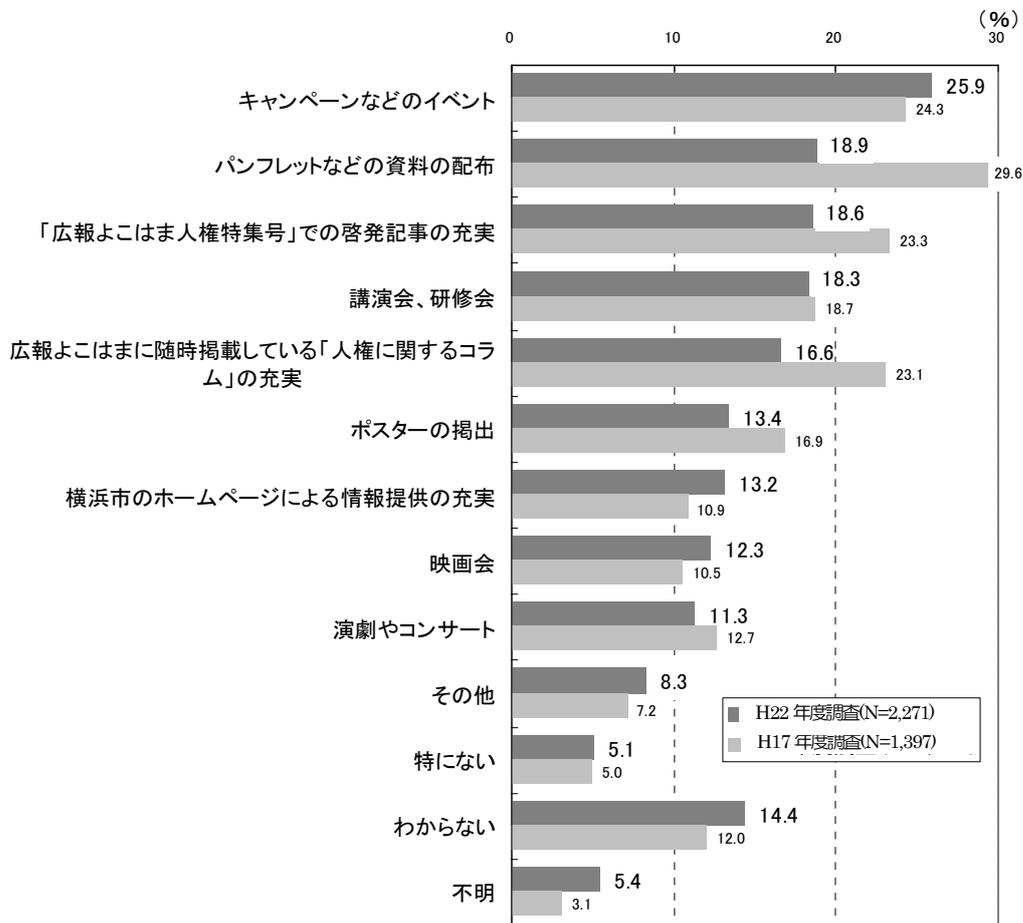
【図9 人権問題に関する知識や情報の収集源〔複数回答〕】



(2) 人権についての理解を深めるために充実すべき取組

横浜市では、人権についての理解を深めてもらうために様々な取組を進めています。今後どのような取組を充実させていくべきかと思うかを尋ねたところ【図 10】、「キャンペーンなどのイベント」が25.9%と最も多く、次いで「パンフレットなどの資料の配布」が18.9%、「広報よこはま人権特集号での啓発記事の充実」が18.6%、「講演会・研修会」が18.3%、「広報よこはまの人権コラムの充実」が16.6%、「ポスターの掲出」が13.4%、「ホームページによる情報提供の充実」13.2%を占めています。その他については、「学校・PTAでの教育・啓発を充実する」「新聞・テレビ・ラジオなどのマスコミを活用する」などの回答が多く見られました。

【図 10 人権についての理解を深めるために充実すべき取組[複数回答]】



今後は、広報紙やパンフレットなど紙媒体による啓発や、キャンペーン・講演会等の参加型の啓発活動に取り組んでいくのはもちろんのこと、ホームページやテレビ・ラジオ・新聞による情報発信など、視覚・聴覚に訴えるインターネットやマスメディアを積極的に活用した啓発に重点を置いていくことが求められます。

◆「人権に関する市民意識調査」の概要◆

<調査目的> 人権尊重の意識を高めるための人権啓発事業をはじめ、人権に関する様々な取組をより効果的に進めていくために、人権に関する市民の意識調査（アンケート）を行った。

<調査対象> 横浜市内の満20歳以上の男女5,000人について、住民基本台帳から4,900人及び外国人登録原票から100人を無作為に抽出した。

<調査方法> 郵送による配布及び回収（はがきによる礼状兼催促状を1回送付。外国人に対しては同じ内容でルビ付の調査票を送付）

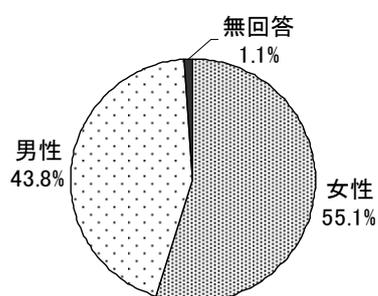
<調査期間> 平成22年7月1日～7月31日

<回収結果> 有効回収率45.4%（2,271票）

<回答者の属性>

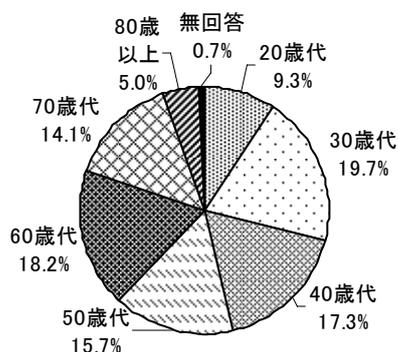
◆性別

女性	1,252人
男性	995人
無回答	24人



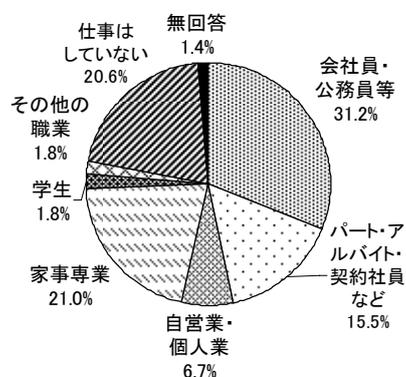
◆年齢

20歳代	212人
30歳代	447人
40歳代	393人
50歳代	357人
60歳代	413人
70歳代	320人
80歳以上	113人
無回答	16人



◆職業

会社員・公務員等	709人
パート・アルバイト・契約社員など	353人
自営業・個人業	153人
家事専業	477人
学生	41人
その他の職業	40人
仕事はしていない	467人
無回答	31人



### 第3章 人権啓発を進める上での基本的考え方

平成22年度に実施した「人権に関する市民意識調査」の結果から、市民の人権に対する意識や人権啓発に関する考え方を踏まえ、効果的な市民啓発につなげます。

#### 1 人権啓発の意義

私たちの社会には、女性や子ども、高齢者、障害者に対する差別や暴力・虐待、同和問題や民族・人種、疾病、職業による差別など、人権に関わる様々な問題があります。そして、社会情勢の変化とともに、人権をめぐる問題は複雑化・多様化しており、新たな課題も生じています。

横浜市では、性別や年齢、障害の有無や国籍にとらわれることなく、市民の誰もが互いに多様な個性を尊重しあい、市民自らが多様な力を発揮し、ともに生きる社会の実現をめざして施策を推進します。

「互いに人権を尊重しあい、ともに生きる社会」の実現のためには、人権尊重を基調とした市政運営、すなわち、職員一人ひとりに人権を尊重する意識と、豊かで鋭い人権感覚が求められます。職員は研修をとおして、人権に関する幅広い知識を身につけ、人権感覚を高めていく必要があります。一方、市民にとっては、人権尊重の重要性とその侵害の重大性について理性と感性の両面から理解を深めることが大切です。横浜市の行う人権啓発事業はその大きな役割を担います。

#### ●人権啓発の意義



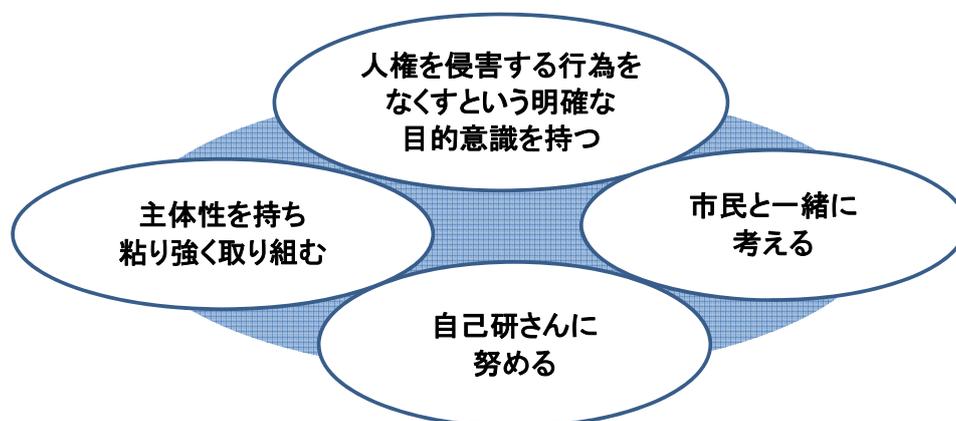
## 2 職員の基本姿勢

人権に対する考え、態度が様々な市民に対し、人権尊重の重要性とその侵害の重大性について訴えていくには、人権啓発に携わる者がそれらについて十分理解していることが必要です。このため、職員は日頃から自己研さんに努め、人権感覚を磨いていくことが求められます。

また、差別や暴力・虐待など人権を侵害する行為が人をどんなに深く傷つけるか、自分自身の問題として捉えるとともに、人権を侵害する行為をなくすという明確な目的意識を持つことが必要です。

人権啓発は市民一人ひとりの心のあり方に関わる問題でもあることから、その自主性を尊重しつつ、市民とともに一緒に考えるという基本姿勢に立ち、主体性を持って、粘り強く取り組んでいく必要があります。

### ●職員の基本姿勢



## 3 人権啓発推進の基本的考え方

人は誰もがかけがえのない生を生きています。人権はそのために誰にとっても等しく、なくてはならないものであり、侵すことのできないものです。人権啓発の推進にあたっては、「すべての人が人権の主体であること」を十分に認識するとともに、指針「第3章 人権施策推進の考え方」の「2 取組に向けた視点」を踏まえ、次の基本的考え方のもとに人権啓発に取り組みます。

### (1) 考えるきっかけ・行動するきっかけを提供する

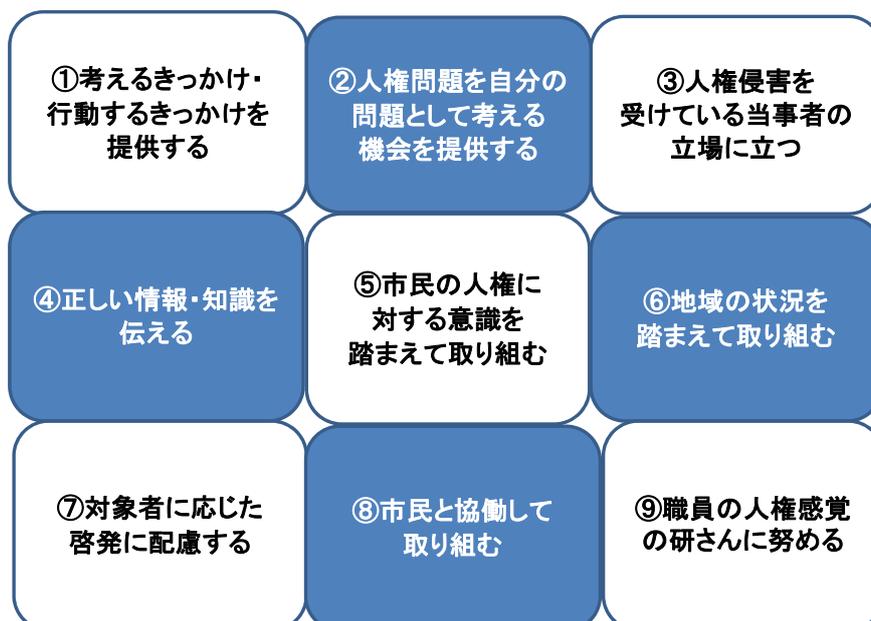
市民に対して「こう考えるべき」「こう行動するべき」と指示、指導するのではなく、「考えるきっかけ」「行動するきっかけ」を提供します。

### (2) 人権問題を自分の問題として考える機会を提供する

人権問題を自分とは関係のない問題として捉えるのではなく、一人ひとりが自分の問題として捉え、考えることができる機会を提供します。

- (3) 人権侵害を受けている当事者の立場に立つ  
当事者の立場に立ち、何が人権侵害にあたるかに気づき、人権侵害をなくすという視点をもって行います。
- (4) 正しい情報・知識を伝える  
一つひとつの人権問題に関し、正しい情報、知識を伝えます。
- (5) 市民の人権に対する意識を踏まえて取り組む  
市民の人権に対する意識を把握し、それらを踏まえて行います。
- (6) 地域の状況を踏まえて取り組む  
在住外国人が多いなど、市内の各地域の特性に配慮した啓発を行います。
- (7) 対象者に応じた啓発に配慮する  
人権啓発の対象者は年齢層なども様々であり、それぞれの対象者に合わせた手法・内容に配慮します。
- (8) 市民と協働して取り組む  
「互いに人権を尊重しあい、ともに生きる社会」の実現に向け、地域社会全体で取り組んでいくため、人権に関わる活動をしている市民、市民団体・NPO等の各種団体や企業などと連携を図ります。また、人権啓発に関する市民の自主的・主体的な取組を支援します。
- (9) 職員の人権感覚の研さんに努める  
啓発を行うにあたっては、職員人権啓発研修を計画的に実施し、職員の人権に関する理解と認識を深め、人権感覚の研さんに努めます。

●人権啓発推進の基本的考え方



## 第4章 人権啓発の推進方策と取組

### ●推進方策の体系

I 市民への啓発	
1	取組内容
(1)	人権全般 個人の尊厳の意義・相互の人権の尊重の大切さに気づくための啓発 人権侵害を未然に防ぐための啓発 人権を守るための手法に係る啓発(相談窓口等)
(2)	女性 男女共同参画に関する啓発 DV・デートDVの防止のための啓発 セクシュアル・ハラスメントに関する啓発 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する啓発
(3)	子ども 子どもの権利条約に関する啓発 児童虐待防止に関する啓発 児童ポルノの防止のための啓発 いじめの防止及びひきこもり・不登校に関する啓発
(4)	高齢者 高齢者虐待防止に関する啓発 認知症を正しく理解するための啓発 バリアフリー、ユニバーサルデザインの啓発
(5)	障害児・者 障害と障害児・者に対する理解を深めるための啓発 障害児・者虐待防止に関する啓発 障害者の就労支援に関する啓発 バリアフリー、ユニバーサルデザインの啓発
(6)	同和問題 同和問題の現状認識・解決に向けた啓発 えせ同和行為への適切な対応のための啓発
(7)	外国人 外国人に対する理解を深めるための啓発 在日韓国・朝鮮人等、外国人に対する偏見・差別をなくすための啓発
(8)	疾病 エイズや新型インフルエンザなど感染症についての正しい知識の普及と理解を深めるための啓発 ハンセン病についての正しい知識の普及と理解を深めるための啓発 インフォームド・コンセントの必要性に関する医療従事者に対する啓発
(9)	職業差別 と畜業務や犬・猫の収容業務に対する偏見・差別をなくすための啓発 斎場や墓地に関わる業務に対する偏見・差別をなくすための啓発 職業に対する偏見・差別をなくすための啓発
(10)	ホームレス ホームレスに対する偏見・差別をなくすための啓発
(11)	性的少数者(セクシュアル・マイノリティ) 性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)に対する理解を深めるための啓発
(12)	自死・自死遺族 自死・自死遺族に対する理解を深めるための啓発 自殺対策に関する啓発
(13)	インターネット等による人権侵害 インターネット等の使用におけるモラルやリスクに関する啓発
(14)	様々な課題 アイヌ民族に対する理解のための啓発 北朝鮮拉致問題の解決に向けた啓発 犯罪被害者に対する理解と適切な対応のための啓発 刑を終えて出所した人に対する理解のための啓発 人身取引に関する理解のための啓発 中区寿町周辺地域に対する偏見・差別をなくすための啓発

2 啓発手法	
(1)	多様な媒体の活用 広報紙、リーフレット等の紙媒体を活用した啓発 ポスター等の掲出による啓発 ホームページを活用した情報発信 マスメディアを活用した情報発信
(2)	啓発手法の工夫 参加・体験型のメニューの提供 当事者の思いを知る機会の提供 具体的な事例を活用した啓発
(3)	啓発機会の多様化 人権に関わる様々な機会を捉えた啓発 様々な事業での啓発
(4)	対象者に応じた人権啓発 対象者の発達段階に応じた啓発 地域で活動する団体に対する啓発 人権に関わりの深い職業に従事する人に対する啓発 企業に対する啓発
(5)	参加しやすい環境づくり 身近な場での啓発 参加しやすさへの配慮
(6)	市民とともに進める啓発活動 市民意見の啓発活動への反映 市民の自主的・主体的な取組への支援 当事者のエンパワメントに向けた啓発
3 推進体制	
(1)	人権啓発の全庁的な取組の推進
(2)	人権擁護委員、法務局との連携
(3)	実施計画及び実施結果の作成・公表

II 職員に対する啓発＝研修	
1	目標 (1) 自分自身と向き合う人権啓発研修を進め、人権感覚・人権意識の向上を図ります (2) 人権尊重を基調とする市政運営を担う人材を育成します (3) 研修の成果を、職員行動基準が定める行動や市民満足度の向上につなげます
2	研修の推進 (1) 人権啓発研修責任者は区局人権啓発研修のリーダーとして率先垂範します (2) 人権啓発研修推進委員会を設置します (3) 人権啓発研修計画を作成します (4) 計画的に研修を実行し成果を検証します (5) 全職員が必ず研修を受けることを目指します (6) 所管団体・事業者等の職員に対する研修を推進します
3	研修手法 (1) 様々な研修教材を効果的に活用します (2) 助言者・推進者及び外部人材を活用します (3) 当事者の思いや現場に実際に触れる機会を持ちます (4) 主体的に参加できるように研修の手法を工夫します (5) 参加しやすい環境づくりに努めます
4	研修内容 (1) 当事者の立場に立ち、その思いに寄り添います (2) 人権意識が日々の業務の基本となるような研修に取り組みます
5	研修成果の活用 (1) 市民啓発等に活かします (2) 人権啓発研修を業務に活かします (3) 働きやすい職場づくりに活かします

## I 市民への啓発

### 1 取組内容～様々な人権問題への理解を深めるために

人権侵害を受けて苦しんでいる当事者の存在を知り、その思いに寄り添うことができるよう、様々な個別の人権問題について啓発を行うとともに、人権を当事者だけの問題としてではなく自分自身の問題として捉えることのできる啓発を行います。

#### (1) 人権全般

- 個人の尊厳の意義・相互の人権の尊重の大切さに気づくための啓発
- 人権侵害を未然に防ぐための啓発
- 人権を守るための手法に係る啓発（相談窓口等）

#### (2) 女性

- 男女共同参画に関する啓発
- DV・デートDVの防止のための啓発
- セクシュアル・ハラスメントに関する啓発
- ワークライフバランスの推進に関する啓発

#### (3) 子ども

- 「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」に関する啓発
- 児童虐待防止に関する啓発
- 児童ポルノの防止のための啓発
- いじめの防止及びひきこもり・不登校に関する啓発

#### (4) 高齢者

- 高齢者虐待防止に関する啓発
- 認知症を正しく理解するための啓発
- バリアフリー、ユニバーサルデザインの普及啓発

#### (5) 障害児・者

- 障害と障害児・者に対する理解を深めるための啓発
- 障害児・者虐待防止に関する啓発
- 障害者の就労支援に関する啓発
- バリアフリー、ユニバーサルデザインの普及啓発

#### (6) 同和問題

- 同和問題の現状についての認識及び解決に向けた啓発
- えせ同和行為への適切な対応のための啓発

#### (7) 外国人

- 外国人に対する理解を深めるための啓発
- 在日韓国・朝鮮人等、外国人に対する偏見・差別をなくすための啓発

(8) 疾病

- エイズや新型インフルエンザなど感染症についての正しい知識の普及と理解を深めるための啓発
- ハンセン病についての正しい知識の普及と理解を深めるための啓発
- インフォームド・コンセントの必要性に関する医療従事者に対する啓発

(9) 職業差別

- と畜業務や犬・猫の収容業務に対する偏見・差別をなくすための啓発
- 斎場や墓地に関わる業務に対する偏見・差別をなくすための啓発
- 職業に対する偏見・差別をなくすための啓発

(10) ホームレス

- ホームレスに対する偏見・差別をなくすための啓発

(11) 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）

- 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に対する理解を深めるための啓発

(12) 自死・自死遺族

- 自死・自死遺族に対する理解を深めるための啓発
- 自殺対策に関する啓発

(13) インターネット等による人権侵害

- インターネット・携帯電話の使用におけるモラルやリスクに関する啓発

(14) 様々な課題

- アイヌ民族に対する理解のための啓発
- 北朝鮮拉致問題の解決に向けた啓発
- 犯罪被害者に対する理解と適切な対応のための啓発
- 刑を終えて出所した人に対する理解のための啓発
- 人身取引に関する理解のための啓発
- 中区寿町周辺地域に対する偏見・差別をなくすための啓発

急激な少子高齢化や家族形態の多様化、地域社会の連帯の希薄化、インターネットの普及など、社会情勢の変化の中で、人権問題はより一層複雑化・多様化しています。特に、非正規雇用の増加など、社会構造の大きな変化による格差社会の拡がり、様々な人権侵害の背景にある貧困の問題を深刻化する結果となっています。

また、個々の人権問題が複雑に関係して、複合的な困難を抱えている場合も少なくありません。人権啓発を行うにあたっては、人権問題が起こる背景を理解するとともに、上記（2）から（14）の人権問題を個別に捉えるだけでなく、複合的な問題として捉える視点を持つことも必要です。

なお、正規の職に就けずにひきこもる若者が増加し、そうした若者に対する偏見・差別も表面化しています。東日本大震災に起因する原発事故の影響により避難を余儀なくされている人たちに対する差別など、上記項目に該当しない新たな課題についても、それぞれの状況に応じて啓発を行っていく必要があります。

## 2 啓発手法～より多くの市民に人権について考える機会を提供するために

多様な媒体を効果的に活用するほか、参加してみようという気持ちを高める工夫に努めます。また、より多くの人に参加してもらえよう、参加しやすい環境づくりや適時適切な情報発信に努めます。

### (1) 多様な媒体の活用

#### ア 広報紙、リーフレット等の紙媒体を活用した啓発

人権について考えるきっかけとなる内容を盛り込んだ広報紙やリーフレット等を作成し、様々な機会を捉えて配布します。

#### イ ポスター等の掲出による啓発

人権尊重の大切さを訴えるポスター等を作成・掲出します。

#### ウ ホームページを活用した情報発信

人権に関わる講演会やイベントのお知らせのほか、人権について考えてもらうための資料をホームページで発信します。

#### エ マスメディアを活用した情報発信

新聞、テレビ、ラジオなどの各種メディアの特性に応じた効果的な啓発や情報提供に努めます。

### (2) 啓発手法の工夫

#### ア 参加・体験型のメニューの提供

人権に関する様々な視点からテーマを設定した講演会やイベント、学習会のほか、ワークショップ、フィールドワーク、人権作文コンテストの公募等、市民が主体的・能動的に参加できるような啓発手法を工夫します。

#### イ 当事者の思いを知る機会の提供

当事者との交流の場の提供や、当事者を講師に招いての講演会の開催など、当事者と触れ合い、声を聴くことを通して、当事者の思いに寄り添うことのできる機会を提供します。

#### ウ 具体的な事例を活用した啓発

人権上大きな社会問題となったタイムリーな事例など、市民が身近に感じられる関心の高いテーマを活用した啓発を行います。

### (3) 啓発機会の多様化

#### ア 人権に関わる様々な機会を捉えた啓発

人権週間や児童虐待防止推進月間など人権に関わる啓発期間を活用し、集中的な啓発を行うことにより啓発の効果を高めます。

#### イ 様々な事業での啓発

多くの人に人権への関心を持ってもらうため、人権を直接テーマとしていない各種イベントに自然な形で人権啓発を盛り込むなど、人権について考える機会を増やします。

### (4) 対象者に応じた人権啓発

#### ア 対象者の発達段階に応じた啓発

対象者の家庭、学校、地域社会、職域などにおける日常生活の経験などを人権尊重の観点から具体的に取り上げ、自分の課題として考えてもらうなど、対象者の理解度にあわせて適切な啓発を行います。

イ 地域で活動する団体に対する啓発

地域で活動し、その活動の目的や内容が深く人権に関わる民生委員・児童委員や青少年指導員等に対して、人権学習の機会を提供します。

ウ 人権に関わりの深い職業\*1に従事する人に対する啓発

医療・福祉従事者等、人権に関わりの深い専門的な職業に従事する人に対する啓発を充実します。

エ 企業に対する啓発

企業が人権問題に対する正しい理解と認識を深め、誰もが働きやすい職場づくりを推進することができるよう、企業を対象とした啓発を行います。

\*1：〈参考〉「国連 10 年国内行動計画」において、人権に関わりの深い特定の職業に従事する者として、次の 13 の業種に従事する者を掲げ、これらの者に対する研修等における人権教育・啓発の充実に努めるものとしている。

検察職員、矯正施設・更生保護関係職員等、入国管理関係職員、教員・社会教育関係職員、医療関係者、福祉関係職員、海上保安官、労働行政関係職員、消防職員、警察職員、自衛官、公務員、マスメディア関係者

(5) 参加しやすい環境づくり

ア 身近な場での啓発

市民が身近な問題として考えてもらえるよう、地域の特色を踏まえて啓発内容に工夫を凝らすとともに、市民が身近に参加できる機会を提供します。

イ 参加しやすさへの配慮

多くの方が活発に参加できるように、休日や夜間を含め講演会やイベントの開催日時に配慮します。また、講演会には一時保育や手話通訳を設置するなど、多くの方が参加しやすいよう配慮します。

(6) 市民とともに進める啓発活動

ア 市民意見の啓発活動への反映

市民意識やニーズを踏まえた効果的な啓発活動を推進するため、市民意識調査結果、講演会・イベント開催時の参加者からのアンケート及び横浜市人権懇話会等により、市民意見・意識の把握に努め、啓発事業の充実を図ります。

イ 市民の自主的・主体的な取組への支援

図書やビデオの貸出しや人権啓発に関する相談など、市民や企業の主体的な啓発活動・学習を支援します。

ウ 当事者のエンパワメント\*2に向けた啓発

当事者自身がいきいきと自分らしく生きていく力の源泉となるよう、当事者の思いを伝える活動を支援し、当事者の社会参加・社会貢献の機会とします。

\*2：エンパワメント（Empowerment）…個人や集団が、その置かれた状況に気づき、課題を自覚して自ら状況を改善する力を発揮すること。

### 3 推進体制～効果的・計画的な取組の推進に向けて

#### (1) 人権啓発の全庁的な取組の推進

各区局における取組を人権啓発の視点で捉え直し、市民局人権課を中心とした区局横断的な相互連携を図りながら、人権啓発の全庁的な取組を推進します。

#### (2) 人権擁護委員、法務局との連携

人権擁護委員や横浜地方法務局との連携を図りながら人権啓発事業を実施していきます。今後、人権啓発事業のさらなる充実に向けて、連携を深めていきます。

#### (3) 実施計画及び実施結果の作成・公表

人権啓発事業を計画的に実施するため、各区局の人権啓発に関わる事業・取組に関する実施計画を作成するとともに、実施結果を取りまとめ、公表します。

## Ⅱ 職員に対する啓発＝研修

### 1 目標

横浜市職員一人ひとりが人権問題に対する正しい理解と認識を深め、あらゆる人権問題の解決への取組ができることを目標に、次のとおり実施します。

(1) 自分自身と向き合う人権啓発研修を進め、人権感覚・人権意識の向上を図ります

職員一人ひとりが自分の問題として人権問題に向き合い、「差別をするつもりはなくても、差別をしてしまうかもしれない自分」に気づくことができる研修を進め、人権感覚・人権意識の向上を図ります。

また、「こだわり」や「固定的な価値観」が人を傷つける要因となることについて理解を深め、研修に取り組むことは、自分自身のためであることを問いかけていきます。

(2) 人権尊重を基調とする市政運営を担う人材を育成します

「横浜市人権施策基本指針」、「横浜市職員行動基準」及び「人権啓発研修の推進について（助役依命通達）」を踏まえ、継続的に研修に取り組み、人権尊重を基調とする市政運営を担う人材の育成を進めます。

(3) 研修の成果を、職員行動基準が求める行動や市民満足度の向上につなげます

研修により深めた人権尊重の理念・意識を日常業務に活かし、人権尊重の視点をもってあらゆる施策・事業を点検・推進し、市民満足度の向上につなげます。

---

#### ◆コラム◆ 研修教材編（その1）～教材選びで困ったら・・・

研修を実施する際、テーマが決まっても教材や資料収集に苦労することが多いのではないのでしょうか？

YCANの人権課のページに、貸出用ビデオ・図書のリスト、研修講師のリストのほか、人権コラムなど、研修に役立つ情報を掲載しています。ぜひ積極的に活用してください！

URL：<http://inw1.office.ycan/b/sh/jinken/>

※このほか、人権に関する新聞記事もあります。

#### ◆コラム◆ 研修教材編（その2）～オリジナルの教材をつくろう

人権啓発研修に「これを勉強すればOK」という教科書はありません。教材は、私たちの身の回りにたくさんあるのです。普段何気なく読んでいる新聞や雑誌も、人権の視点で眺めてみてください。きっと、みんなで議論できる記事を見つけることができます。切り抜いてスクラップして、オリジナルの研修教材にしましょう。記事について、みんなで意見交換をして、いろいろな見方・考え方を知る。そして、自分の心を見つめ直し、新しい自分に「気づく」ことが大切なのです。

## 2 研修の推進

各区局における人権啓発研修を効果的・効率的に実施するため、「横浜市職員人権啓発研修推進要綱」に基づき、計画的に人権啓発研修を推進します。

### (1) 人権啓発研修責任者は区局人権啓発研修のリーダーとして率先垂範します

人権啓発研修責任者は、研修を繰り返し行うことの意味を自分の言葉で語るとともに、自らの葛藤も含めて率直に語り、本音で話し合える研修になるようリードします。また、研修参加者が率直に意見交換しやすい雰囲気づくりにも努めます。

### (2) 人権啓発研修推進委員会を設置します

研修の企画等を行う人権啓発研修推進委員会（人権啓発研修責任者、人権啓発研修推進者で構成）を設置し、研修の推進を図ります。推進委員会のメンバーには、人権啓発研修推進者研修修了生を複数含めます。

### (3) 人権啓発研修計画を作成します

人権啓発研修推進委員会において、人権啓発研修の年度目標、スケジュール等を定めた研修計画を作成し、全職員に周知します。

### (4) 計画的に研修を実行し成果を検証します

研修計画に沿って、指導者研修（全体研修・グループ研修）及び職場研修を実施するとともに、年度内に実施状況を把握し、研修成果を検証できるよう研修を進めます。

### (5) 全職員が必ず研修を受けることを目指します

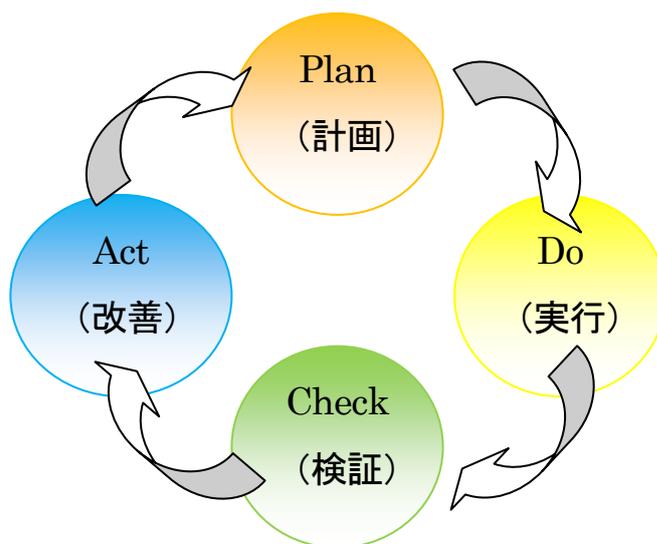
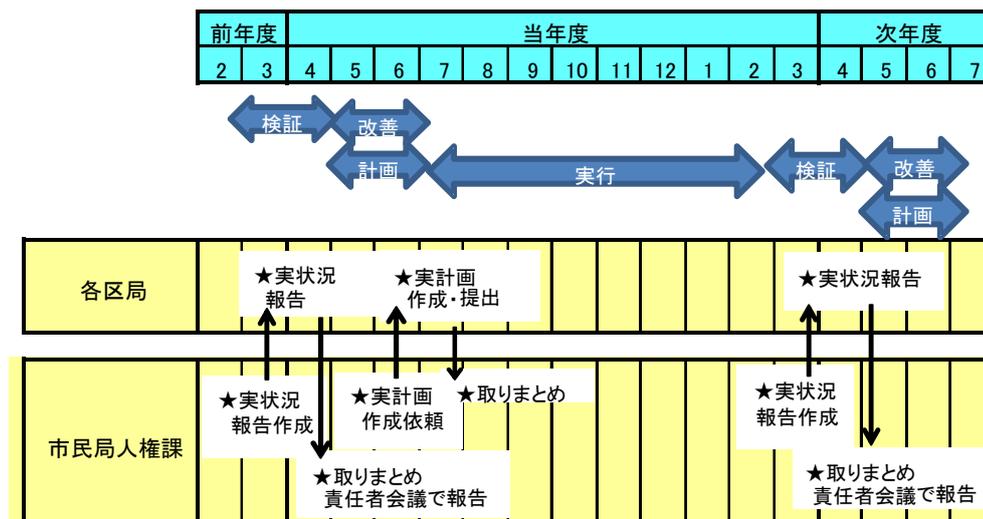
人権尊重を基調とする市政運営のために、市の事業に携わる職員一人ひとりが人権問題を自分自身の問題として取り組んでいけるよう、全職員が人権啓発研修を受ける必要があることを周知徹底し、朝礼や職場での討議の機会をつくるなど、研修参加を促進します。

### (6) 所管団体・事業者等の職員に対する研修を推進します

区局が所管する外郭団体、指定管理者、受託業者、その他団体（民生委員・児童委員、青少年指導員等）の職員に対する研修の実施や、研修に関する指導・助言など、所管団体・事業者等の職員の人権意識の向上のための取組を積極的に推進します。

<年間スケジュール>

- ・「横浜市職員人権啓発研修推進要綱」に基づき、年度末に全区局に実施状況報告を照会、区局からの回答を人権課が取りまとめ、翌年度始めに開催する人権啓発研修責任者会議で報告し、全区局で情報共有します。
- ・当該年度の実施計画については、責任者会議終了後、全区局に照会し、人権課が回答を取りまとめます。



人権啓発研修にも  
PDCA サイクルを  
取り入れましょう!

### 3 研修手法

様々な研修教材を効果的に活用するほか、当事者の思いに触れる機会を持ちます。また、全職員が主体的に参加できるよう研修の手法を工夫します。

#### (1) 様々な研修教材を効果的に活用します

視覚と聴覚に同時に訴えることのできるビデオや映画、人権問題を解説した図書・パンフレットのほか、実際に起こった人権問題を知ることのできる新聞記事など、それぞれの研修教材の特性を活かした効果的な研修を実施します。

#### (2) 助言者・推進者及び外部人材を活用します

人権啓発助言者及び人権啓発研修推進者研修修了生を積極的に活用し、職場研修の拡大等研修の充実を図ります。また、当事者や支援者の方々の「生の声」を聴くことのできる研修の実施を促進します。

#### (3) 当事者の思いや現場に実際に触れる機会を持ちます

当事者を知り、その思いに寄り添うことができるよう、当事者を講師に招いたり、施設訪問や疑似体験を取り入れたりするなど、当事者の思いや現場に実際に触れる機会を積極的に持つようにします。

#### (4) 主体的に参加できるよう研修の手法を工夫します

準備不足の研修や、啓発ビデオを見るだけの研修を繰り返しては、人権について深く考える研修とはならず、人権研修に対するマンネリ感を生み出します。研修に参加する職員全員が、主体的に人権に真摯に向き合い、自らを振り返り見つめ直すことができるように、研修の手法を工夫します。

#### (5) 参加しやすい環境づくりに努めます

全職員が年に1回以上参加できるよう、研修の日程を複数設けるなど、職員が研修に参加しやすい環境づくりに努めます。

#### ◆コラム◆ 研修手法編(その1) ~フィールドワークを取り入れよう

研修手法としては、大きくわけて講義型のものとフィールドワーク型のものがあります。講義型の研修が多いのが現状ですが、施設訪問や車椅子体験など、フィールドワーク型の研修を取り入れてみましょう。講義型研修では見えてこない新たな発見があること間違いなしです。

#### ◆コラム◆ 研修手法編(その2) ~ゲームを楽しむ感覚で?!

研修では、自発的に人権について考え、自分自身を見つめ直すことも目的の一つです。「講師の話聞いて終わり」「ビデオを見て終わり」にするのではなく、参加者が主体的に自分の意見を伝え、お互いの考えを共有できるように工夫しましょう。人権意識を確認するチェックシートやクイズ、ゲームを取り入れるなどして、参加型の研修にすることで研修効果を高めることにつながります。

## 4 研修内容

職員一人ひとりが積極的に研修に取り組めるよう、研修内容の充実を図ります。

### (1) 当事者の立場に立ち、その思いに寄り添います

当事者との交流などを通して、人権問題に直面している当事者の立場に立ち、その思いに寄り添い、自分を見つめ、向き合うことができる研修を進めます。また、研修での気づきを職場内で共有します。

### (2) 人権意識が日々の業務の基本となるような研修に取り組みます

すべての職員が人権問題を正しく理解し、自分の問題としてとらえ、それぞれの分野においてその解決に向けて取り組むよう、人権研修を充実します。

また、業務の性格上、人権に対する十分な認識や配慮が求められる各種相談業務や戸籍等業務に従事する職員に対する人権研修の取組を推進します。

### ◆コラム◆ 研修内容編～テーマ選びのコツ～

私たちの社会や日常生活の中には、性差別や子どもへの虐待、障害者や高齢者に対する差別、同和問題、民族や疾病による差別など、人権に関わる様々な問題があります。様々な人権問題の中から、業務や日常生活に関連したものや、タイムリーな話題を研修テーマに選ぶと身近に感じ、参加者から意見が出やすくなります。

また、研修では、それぞれのテーマをめぐってどのような問題があるのか、現状を知ることも大切です。27ページの参考資料「様々な人権問題の解決に向けて」を参考にしてください。

## ●人権について考える視点・・・日々の業務の中で心掛けましょう！

- ①**正しく知る**：知らないことは偏見や差別につながります。正しく知ることは正しい判断をするために不可欠です。思い込みや不確かな情報にとらわれない冷静さを持ち、正しい知識を身につける努力をしましょう。
- ②**少し視点を変えてみる**：私たちは思い込みや固定観念にとらわれていたり、物事を一面しか見ていなかったりすることがあります。それが原因で差別をしたり、知らず知らずのうちに他人を傷つけたり、また意見が衝突することがあります。少し視点を変えてみると違う見方ができます。違う見方があるときに謙虚な姿勢で対応することが大切です。
- ③**相手の立場に寄り添う**：いろいろな立場の人がいることを認識し、相手の立場に寄り添うことが大切です。相手の話によく耳を傾け、相手の気持ちをまず受け止めましょう。また、私たちの言動で相手を傷つけることがあってはなりません。自分がそれを言われたら、やられたらどう思うか、相手の気持ちに思いをめぐらす想像力を働かせましょう。
- ④**自分の内面と向き合う**：市民意識調査からもわかるように、物事を一般論で考えた場合と、自分のこととして考えた場合とで、大きな違いが見えるものがあります。人権問題を他人事ではなく自分自身の心の問題として考えましょう。「この言葉は使ってはいけない」というような問題としてその場をしのぐのではなく、自分の心の内を見つめてみましょう。
- ⑤**自尊感情・自己肯定感をもつ**：自分を大切にすることが、相手を大切にすることにつながります。自分の短所を肯定的に捉え（がんこもの→意志が強い、口下手→聞き上手、でしゃばり→前向き など）、ありのままの自分を受け入れましょう。また、他者の短所も肯定的に捉えましょう。そして自分の人生と同じように相手の人生を尊重しましょう。

## 5 研修成果の活用

研修の成果を活用し、市民の人権意識の高揚に努めるとともに、市民満足度の向上、働きやすい職場づくりに反映します。

### (1) 市民啓発等に活かします

人権啓発は行政の重要な責務であることから、施策・事業の実施の中で、市民や企業が自主的に人権啓発や研修に取り組むよう働きかけ、市民の人権意識の高揚に努めます。

### (2) 人権啓発研修を業務に活かします

研修により深めた人権尊重の理念・意識を日常業務に活かします。窓口・申請書類の改善や一人ひとりを大切に、相手の立場に立って考える市民サービスの提供など、あらゆる施策・事業を人権尊重の視点をもって点検・推進し、市民満足度の向上につなげます。

### (3) 働きやすい職場づくりに活かします

研修の成果を、組織の活性化や明るく働きやすい職場づくりに活かします。

### ●人権尊重を基調とした市政とは？・・・自分の業務に照らして考えてみましょう！

#### ①聴く・知る〔広聴〕

市民と接するときには、それぞれ様々な事情や考えがあることを認識して、話をよく聴き、相手の思いを受け止める／現状を把握し、市民の思いを市政に活かす など

#### ②伝える〔情報公開・広報〕

相手の立場にたったわかりやすい説明を心掛ける／ホームページや印刷物での情報発信の際には、障害児・者や高齢者等に配慮する（文字の大きさ、色調、点字版の作成等）とともに、偏見や差別を助長する（男性は背広姿、女性はエプロン姿など）ことのないよう留意する など

#### ③整える〔環境整備〕

わかりやすい案内表示の設置やバリアフリー化を推進する／誰もが参加できるよう講演会等では保育や手話・筆記通訳を備える／窓口などで困っている人に積極的に声をかける／セクハラ・パワハラのない働きやすい職場づくりに取り組む など

#### ④果たす〔事業者としての責任〕

個人情報の取扱いには最大限の注意を払う／思い込みや不確かな情報にとらわれず、正しい知識を身につける努力をする／人権啓発研修に積極的に参加し、人権感覚を磨く など

### 研修の約束事！

人権啓発研修は、自分の心を見つめ直し、普段は気付かない自分を発見する場です。自分の本音をさらけ出し、参加メンバーと意見交換することで、より深く考えることができるでしょう。本音で話し合うためには、「研修で話し合った“本音”は、一步研修の場を離れたら他の人には話さない」ということがメンバー間で保障されていることが必要です。研修参加の約束事として認識しましょう。

## ■様々な人権問題の解決に向けて

様々な人権問題の現状を認識し、解決に向けた取組を進めていく必要があります。

### ●女性

社会通念や慣習によってつくられた性別をジェンダーといい、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担、「女性は男性に従順であるべき」等との偏見から、性差別、個性や能力の発揮の妨げ、配偶者等からの暴力の問題につながっている場合があります。

セクシュアル・ハラスメントは、他の者を不快にさせる性的な言動であり、職場においては労働条件や就業環境を悪化させ、また、被害者は名誉やプライバシーを侵害されるだけでなく、心身の健康を深く害するなどの大きなダメージを受けます。

DV（ドメスティック・バイオレンス）は、配偶者や恋人など親密な関係にある人からふるわれる暴力で、その被害者の多くは女性です。DVは家庭・個人の問題として片づけてはならない重大な人権侵害であり、配偶者暴力防止法により犯罪であることも明確化されています。

横浜市では、平成22年度に「横浜市DV施策に関する基本方針及び行動計画」を盛り込んだ「第3次横浜市男女共同参画行動計画」（※①）を策定しました。男女が喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらずそれぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会を目指し、様々な事業を推進しています。

### ●子ども

いじめ、不登校、ひきこもり、虐待や児童ポルノなど、子どもたちを取り巻く環境はますます厳しくなっており、深刻な社会問題となっています。子どもの人権を守るためには、子どもが抱える問題を、社会・経済情勢など現在の様々な要因を反映したものとして捉え、子どもを一人の人間として尊重し、社会全体が一体となって解決に取り組んでいくことが大切です。

横浜市では、「かがやけ横浜子ども青少年プラン」後期計画（※②）に基づく取組をはじめ、学校教育においては「人権尊重の精神を基盤とする教育」を推進しています。

### ●高齢者

長寿・高齢社会を迎えている中で、高齢者をめぐっては、家庭や施設での虐待や認知症高齢者の増加への対応など様々な課題があります。高齢者の尊厳を大切にする社会意識の醸成と、高齢者と介護する家族が住み慣れた地域で安心して生活できるよう周囲の理解・支援が必要です。

横浜市では、「横浜市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」（※③）を策定し、援護を必要とする高齢者とその家族への支援を進めるなど、高齢者の人権を尊重した施策の充実を図っています。

### ●障害児・者

障害のある人は様々な社会のバリア（障壁）のために不利益を被ることが多く、自立と社会参加が阻まれている状況があります。「障害」は「障害のある人」にとっての問題ではなく、障害をわかろうとしない「社会の側」の問題という見方ができます。障害のある人が社会の中で安心して生き生きと生活できるように条件を整えること（ノーマライゼーション）、社会のバリアフリー化が必要です。

横浜市では、「横浜市障害者プラン（第2期）」（※④）を策定し、重点施策に疾病や障害についての理解を深めるための普及啓発を位置づけています。

### ●同和問題

同和問題は、特定の地域（同和地区または被差別部落ともいう。）に生まれたこと、また、その地域の出身であることを理由として続いている差別問題です。「人権に関する市民意識調査（平成22年度）」（※⑤）では、同和地区出身者との結婚について、2割を超える人が否定的な考えを持っていました。

人を生まれや住んでいる地域で判断し、差別するという行為は許されることではありません。同和問題の現状を認識し、行政・市民・地域・事業所が一体となって研修・啓発に取り組んでいく必要があります。

## ●外国人

市内在住の外国人数は年々増加し、国籍も多様化しています。外国人が地域社会の一員として自立し、円滑に生活していくためには、行政サービスの多言語化や福祉・医療分野等の生活支援、日本語学習支援などの取組が求められています。また、根強く残る在日韓国・朝鮮人に対する差別や、社会の様々なところで生じている外国人に対する差別の解消を目指すとともに、相互理解の促進に努める必要があります。

## ●疾病

エイズなどの感染症や難病、精神疾患などについて正しい知識と理解が、市民の間で十分に普及しているとはいえません。このため、これらの疾病にかかっている人の中には、知識・理解の不足による偏見や差別によって苦しんでいる人がいます。疾病にかかっている人々の人権が守られ、社会生活を営むことができるよう、正しい知識の普及や理解の促進など、偏見や差別を解消するための取組を行っていくことが重要です。

## ●職業差別

私たちの社会は、分業化された様々な職業により日常生活が支えられています。しかし、社会にとって不可欠な職業であるにも関わらず、その意義を正しく理解せず、蔑視したり、忌避したりする様々な偏見や差別が存在しています。

血や死に触れることを「穢れ<sup>けが</sup>」とする考えや、動物をかわいがることのみを良しとする一面的な考えは、社会の中で何ら疑問を持つことなく人々の意識の中に刷り込まれています。このため、命を絶つことを「かわいそう」と捉え、食肉を生産する「と畜」業務や動物の保護管理のために犬や猫の収容業務に従事している人やその家族を傷つけてしまいます。

また、人は誰も死を迎えます。斎場や墓地に関わる業務に対する忌避的な感情は身勝手な価値観です。

それぞれの職業に従事する人々が等しく尊重され、生き生きと生活できる社会の実現のため、職業に対する偏見や差別の解消に取り組むことが大切です。

## ●ホームレス

経済の低迷、雇用環境の流動化等を背景に、働く意欲はあるものの失業状態が続きホームレスとなることを余儀なくされる人たちがいます。一方で、「だらしない」「怠け者」といった偏見や差別意識から暴行事件も発生しています。偏見や差別は、社会からの疎外感を増幅させ、自立意欲を失わせる要因ともなっています。偏見や排除しようとする意識をなくし、ホームレスの問題を個人の責任だけに帰するのではなく、社会全体の課題として捉え、解決していく必要があります。

横浜市では、「横浜市ホームレスの自立の支援等に関する実施計画」(※⑥)を策定し、自立の支援に取り組んでいます。

## ●性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)

心の性と体の性が一致していない「性同一性障害者」は、自分の性別に対する違和感を持ちながらもその理由がわからず、強い孤独感や絶望感に陥りがちです。「同性愛者」は、異性愛が「普通」「正常」という社会意識の中では偏見やからかいの対象となり、自分を出すことができずに苦しむこととなります。出生時に性別の判断がつかない「性分化疾患」は、医療関係者の間でも十分に周知されておらず、出生時の性別判定が成長に伴って相違することで苦しんでいます。

施策の実施においては、これら性的少数者の人権を尊重するとともに、事業所・学校などにおいても、性的少数者への理解を深められるよう啓発に取り組むことが必要です。

※ ①～④ 横浜市トップページの「横浜市について→方針・計画・指針」

⇒「分野別の方針・計画・指針」

※ ⑤ 横浜市トップページの「分野別インデックス 人権・男女共同参画」⇒「人権のページ」

⇒「人権課へようこそ 参考資料」

※ ⑥ 横浜市トップページの「市の組織」⇒「健康福祉局」⇒「掲載情報→各部の目次」

⇒「生活福祉部→ホームレス支援」

### ●自死・自死遺族

自殺（自死）という言葉から連想しがちなこととして、「自ら選んだのだから仕方がない」「防ぎようがない」等がありますが、これらはいずれも間違った考え方です。自殺を個人的な問題として捉えるのではなく、その背景に潜む様々な社会的要因を考慮する必要があります。また、家族を自殺で失った遺族（自死遺族と呼ばれます）に対して、自殺の理由を聞いたり、「なぜ防げなかったのか」と問いかけたりすることは、自死遺族をさらに苦しくつらい状況に追い込むこととなります。

自殺対策においては、実態把握、相談体制の充実、普及啓発活動などについて、人権に十分配慮して取り組んでいく必要があります。

### ●インターネット等による人権侵害

インターネットが情報収集ツールからコミュニケーションツールへと進展し、誰もが気軽に情報を発信できる等利便性が大きく増す一方で、そのインターネットを悪用し、掲示板やブログへの他人の誹謗中傷や侮辱、無責任なうわさ、差別的な書き込みなどの人権侵害が社会問題となっています。

インターネットによる適切な情報提供や管理に努めるとともに、市民・事業者等に対するインターネット使用にあたってのモラルやリスクについての啓発や、児童生徒・保護者に対しては学校教育を通じて適切な利用について理解を図ることが必要です。

### ●様々な課題

#### 【アイヌ民族】

アイヌ民族の文化や歴史を理解し、民族としての誇りを尊重することで、ともに生きる社会を築くための取組を進めていきます。

#### 【拉致被害者】

神奈川県、川崎市や民間団体と連携した啓発活動を通して、一日も早い問題解決に向けて取り組んでいきます。

#### 【刑を終えて出所した人】

関係機関、関係団体とともに、本人及び家族等への偏見や差別をなくすよう啓発に努めていきます。

#### 【人身取引（ヒューマン・トラフィッキング）】

被害者からの訴えや相談に適切に認知・対応できるよう、国の取組を踏まえ、関係機関・関係団体との情報交換や啓発に努めます。

#### 【様々な課題】

- ・ 中区寿町周辺地域に対する差別意識や偏見。
- ・ ひとり親家庭、婚外子、児童養護施設や里親などの社会的擁護のもとで育った方々に対する差別や偏見。
- ・ 平成23年3月11日に発生した東日本大震災と、それに起因する原子力発電所の事故により、避難や転居を余儀なくされた方々に対する心ない言動など。

これらの課題への取組が求められます。

出典：横浜市人権施策基本指針（平成23年10月改訂）【概要版】

## ■横浜市職員人権啓発研修推進要綱

### (目的)

第1条 この要綱は、同和問題及び同和問題を根底とする職業差別問題をはじめとするあらゆる人権問題について、その解決を図るため、横浜市における人権啓発研修の推進体制に関する必要な事項を定め、もって本市職員一人ひとりの正しい理解及び認識を深め、人権尊重を基礎とした市政の運営を行うことを目的とする。

### (定義)

第2条 この要綱で局とは、横浜市事務分掌条例（昭和26年10月横浜市条例第44号）に定める局、会計室、水道局、交通局、病院経営局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局及び議会局をいう。

2 この要綱で区とは、区役所をいう。

3 この要綱で区局長とは、前2項に定める局及び区（以下「区局」という。）の長をいう。

### (市民局人権・男女共同参画担当理事の責務)

第3条 市民局人権・男女共同参画担当理事は、横浜市における人権啓発研修に関する総合調整を行い、総務局長と協議のうえ、その推進を図る。

2 市民局人権・男女共同参画担当理事は、人権啓発研修の効果的推進を図るため、必要に応じ関係区局長及びその他の職員と協議する。

3 市民局人権・男女共同参画担当理事は、第5条第2号に規定する人権啓発研修責任者に対し必要な指導及び助言を行う。

### (区局長の責務)

第4条 区局長は、区局における人権啓発研修を統轄する。

### (人権啓発研修推進組織の設置)

第5条 区局長は、区局に次に掲げる人権啓発研修を推進するための組織を置く。

(1) 人権啓発研修推進委員会（以下「推進委員会」という。）

(2) 人権啓発研修責任者（以下「責任者」という。）

(3) 人権啓発研修推進者（以下「推進者」という。）

(4) 人権啓発研修指導者（以下「指導者」という。）

### (推進委員会の構成及び職務)

第6条 推進委員会は、責任者及び推進者で構成し、次に掲げる人権啓発研修の企画及び推進を行う。

(1) 責任者、推進者及び指導者の資質向上を図るための研修（以下「指導者研修」という。）

(2) 原則として課及び課相当の事務所・事業所ごとに実施する研修（以下「職場研修」という。）

(3) その他必要な研修

### (責任者の指名及び職務)

第7条 責任者は、区局の研修担当課を所管する部長をもって充てる。ただし、これによりがたい場合は、区局長は、他の職員で、人権啓発研修の推進に相当と認める者を責任者とすることができる。

2 責任者は、推進委員会を主宰し、及び指導者研修を実施する。

3 責任者は、前条に掲げる人権啓発研修の実施状況を市民局人権・男女共同参画担当理事に報告する。

(推進者の指名及び職務)

第8条 推進者は、次条の指導者で、研修の推進に相当と認められる者のうちから、区局長が指名する者をもって充てる。

2 推進者は、責任者を補佐し、指導者研修の推進に当たる。

(指導者の指名及び職務)

第9条 指導者は、区局の研修担当課の課長及び区局長の指名する者をもって充てる。

2 指導者は、指導者研修に参加し、自ら資質の向上に努める。

3 指導者は、職場研修を実施する。

(研修担当課の課長等の職務)

第10条 区局の研修担当課の課長は、責任者と協議し、第6条第3号に定める人権啓発研修を実施する。

2 区局の研修担当課の課長は、責任者と協議し、人権啓発研修に必要な資料及び教材の収集及び整備を行う。

3 区局の研修担当課は、推進委員会の庶務を行う。

(人権啓発助言者の指名及び職務)

第11条 市民局人権・男女共同参画担当理事は、区局の職員のうちから横浜市における人権啓発研修に関し指導及び助言を行うとともに、必要に応じ講師となる者（以下「人権啓発助言者」という。）を指名することができる。

2 人権啓発助言者は、市民局人権課担当課長と連携を図り、その職務を遂行する。

(市民局人権課担当課長の職務)

第12条 市民局人権課担当課長は、市民局人権・男女共同参画担当理事の命を受け、次に掲げる職務を遂行し、人権啓発研修の推進を図る。

(1) 責任者に対し必要な支援を行うこと

(2) 第6条に定める研修の実施状況をまとめ、責任者に報告すること

(3) 推進者に対して必要な研修を行うこと

(4) その他、人権啓発研修を推進するために必要な事項

2 市民局人権課担当課長は、総務局人材開発課長と密接な連携を図り、人権啓発研修を推進する。

附 則

この要綱は、平成2年11月1日から実施する。

附 則

この要綱は、平成6年7月1日から実施する。

附 則

この要綱は、平成6年11月6日から実施する。

附 則

この要綱は、平成14年5月1日から実施する。

附 則

この要綱は、平成15年4月1日から実施する。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から実施する。

附 則

この要綱は、平成18年4月1日から実施する。

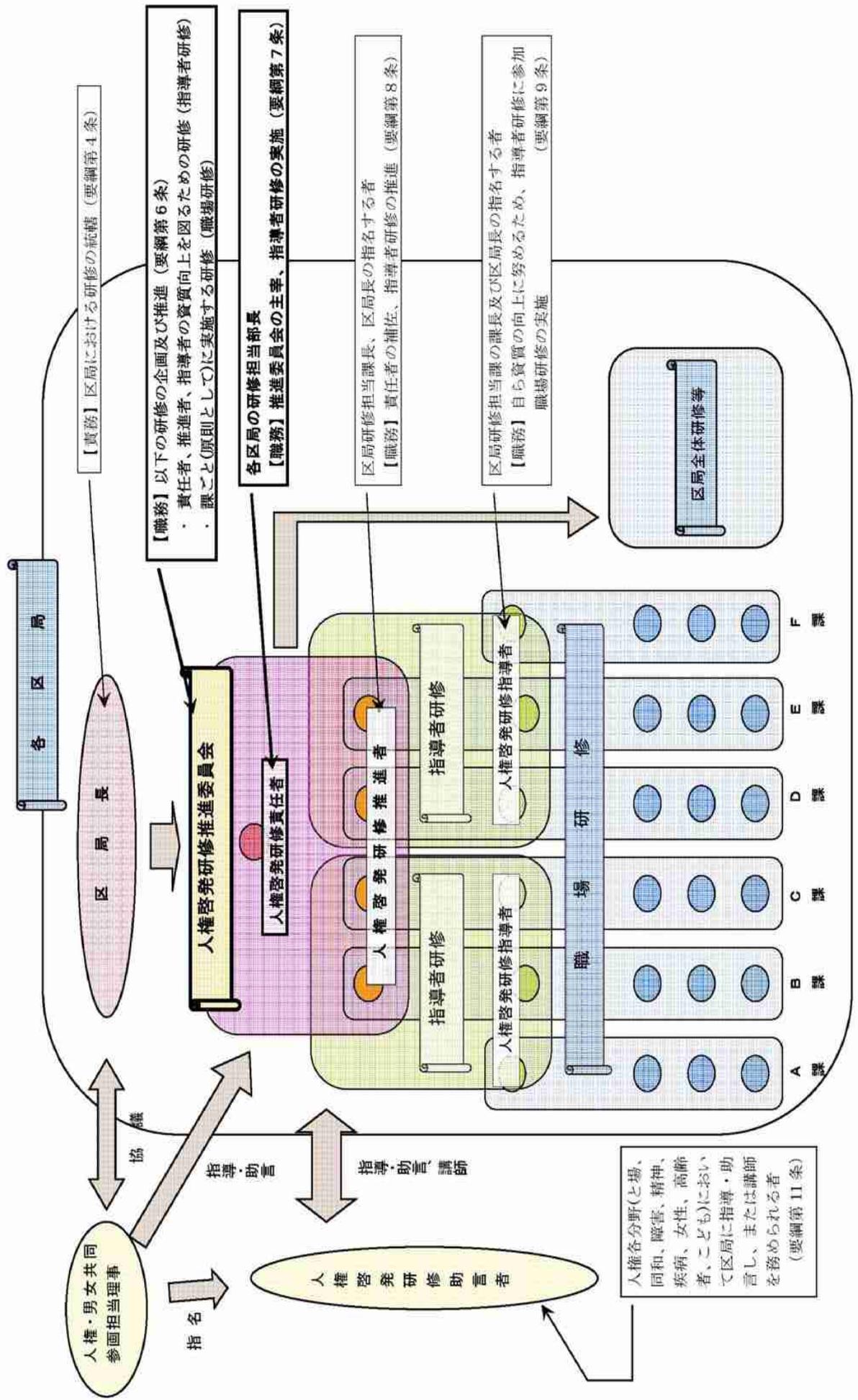
附 則

この要綱は、平成19年4月1日から実施する。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から実施する。

# 職員人権啓発研修体制（模式図）



平成 25 年 3 月  
横浜市市民局人権課  
〒231-0017 横浜市中区港町 1 - 1  
電話 (045)671-2379  
FAX (045)681-5453  
E-mail [sh-jinken@city.yokohama.jp](mailto:sh-jinken@city.yokohama.jp)