

京都府人権教育・啓発施策推進懇話会（第51回、令和3年度第1回）における  
議事（意見交換事項）に対する委員からの御意見に対する回答について

【議事】

＜意見交換事項＞ 令和2年度人権教育・啓発事業

○委員意見

83頁の商工労働観光部の企業内人権問題啓発セミナーのテーマが「公正採用選考の推進」と「職場におけるハラスメント」になっているが、2020年に日本政府は「ビジネスと人権に関する指導原則」の「国内行動計画（2020～2025）」を公表している。その中で、第2章で企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上が、第3章で「政府から企業への期待」と題して、「人権デュー・ディリジェンスのプロセスの導入」の期待が述べられている。

私事であるが、先日もダイキン工業の取締役会に依頼され行った「企業と人権」に関する講演でも、「ビジネスと人権に関する指導原則」を取り上げたが、関心が高かった。日本政府は、企業の規模にかかわらず、指導原則の理解を求めており、より現代的なテーマもテーマに取り上げた方がいいように思われる。

○回答

御指摘の「ビジネスと人権に関する指導原則」については、今日的で重要なテーマであることから、今年度、京都府・市町村の管理職等を対象にした人権啓発指導者養成研修において、「ビジネスと人権～京都における企業と自治体の役割～」と題して、有権者による講演を行うとともに、広くYouTubeで発信しているところです。

更に、新聞、ラジオ、小冊子等で啓発も実施したところであり、今後とも時宜に応じたテーマを取り上げてまいりたいと考えております。

## ○委員意見

89 頁の建設交通部の宅地建物取引業者人権啓発では、同和地区の土地差別につながらないような人権研修が必要ではないか。京都府の人権意識調査（2020 年 11 月～12 月）では、部落差別解消促進法の認知度を調査したところ、21.7%が知っていると回答し、国全体の調査の 8.7%よりも認知度は高かった。注目したいのは、どのような場で差別を感じるか質問したところ、最も多かったのが「結婚について」が 40.9%、次いで、「インターネットを介した差別的な情報の拡散」が 24.9%、「就職について」が 22.7%、「引っ越しや住宅の購入等に際して」が 22.1%であった。

調査のまとめでも、「人」（系譜・結婚問題）と「土地」に対する忌避意識には、何か異なる論理が働いているように見えるとの評価があった。大阪市の人権意識調査（2015 年）では、同和地区や同じ小学校区にある不動産物件を「避ける」と回答した者の理由は、世間同調態度のみならず、「そこに住めば自分も出身者と思われるから」という理由を挙げたものが 3 分の 1 を占めた。「みなされる差別」を避けようとする態度である。依然として、土地差別がある現状でこういう問題も取り上げたらどうか？

## ○回答

平成 25 年度から実施している宅建業団体人権啓発研修（府と団体との共催による合同研修）においては、これまでも「土地調査問題」等同和問題をテーマとした研修を実施しています。

また、業界団体が実施する会員向けの研修においても、平成 22 年度と 28 年度に府が宅建業者に対して実施した同和問題を含む様々な人権問題に関するアンケート調査を題材とした研修を実施し、宅地建物取引業の実務の場における人権意識の高揚と普及に努めています。

来年度（令和 4 年度）において、3 回目のアンケート調査を実施する予定としており、宅建業者の人権問題に関する意識の変化等を把握し、それを踏まえて、より効果的な啓発等のあり方を関係団体と連携しながら検討してまいりたい。

不動産関係団体を対象に実施した研修において、令和 2 年度については、「職場におけるハラスメントの防止」をテーマとした人権研修を行ったところですが、令和 3 年度については、プロバイダー責任制限法ガイドライン等検討協議会の顧問である桑子博行氏を講師に迎え、「インターネットにおける人権侵害について」をテーマとして、部落差別等に関する誹謗中傷等、インターネットの現状・実態、権利侵害に関する法制度の概要を理解し、有意で人権に配慮した情報発信の方途について学んだところです。

来年度（令和 4 年度）については、御指摘のあった令和 2 年 11 月～12 月に実施した府民意識調査等の結果を踏まえた研修の実施について関係団体と連携しながら検討してまいります。

## ○委員意見

感染症への配慮の中でもフィールドワークやワークショップを実施されたり、大変なことであったと思う。

一方で、オンライン研修も多かったことと思うが（直接そのように書いていない部署も多いが）、対面に比べるとやはり集中力おちるなど、課題もあるかと思う。単にオンラインで動画や映像をアップし、自主的に視聴するだけの研修であったのか、その後のフォローアップなどがあったのか、気になるところである。

## ○回答

令和2年度においては、密にならないよう十分配慮した上で、対面式の研修も実施しましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大を踏まえ、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の期間中を中心にオンラインでの研修を取り入れたところです。

オンライン研修の実施に当たっては、御指摘のような集中力の違いや対話・意見交換のしにくさなど対面式とは異なる部分もあることから、研修中に質問や意見交換の時間を設けたり、ウェビナーを活用するなどして、できるだけ双方向でのやりとりとなるよう工夫したほか、受研後のアンケートにより研修内容への感想や気づき・学び等を提出させたり、メールでの質問受付とフィードバックを行うなどの実施後フォローアップを行いました。

なお、オンライン研修はやむを得ず導入を拡大した側面はありますが、結果として、多忙な中で職員の都合に合わせて受研時間をフレキシブルに確保できること、移動等に要する時間を削減できること、繰り返し再生で聞き逃しがなくなること、選択制の場合は関心の高いテーマを希望できることなど、オンラインならではのメリットも確認できたところです。

令和3年度については、新型コロナウイルス感染症への対応とともに、こうした効果も考慮して引き続きオンライン研修も含めて効果的な研修に取り組んでいます。

## ○委員意見

市民を対象にした人権意識調査の結果などは、最近の市民意識の変化や啓発課題を示していると思うが、言及もなく、ほとんど活かされていないのではないか。

## ○回答

令和2年度に実施した府民意識調査の結果として、人権教育・啓発事業等への参加の有無と人権意識に相関が見られたところです。

このため、令和3年度においては、新型コロナウイルス感染症の拡大が続く中でも人権啓発の機会を確保するため、オンライン研修等インターネットを活用した啓発に取り組むとともに、感染状況が許せばラジオイベントに合わせて啓発事業を実施するなど、貴重な集客機会を効果的に活用することを意識して啓発に取り組んだところです。

なお、人権問題学習への参加は差別の存在に気づく重要な機会ですが、人権への関心や啓発事業への参加意欲に乏しく、これまでなかなか啓発に触れる機会を持ってこられなかった方々へのアプローチは引き続き課題として考えております。令和4年度については、感染状況も見ながら、ラジオイベントやインターネットを利用した啓発と合わせ、人の集まる商業施設に出向いてのイベント開催等より効果的な取組についても検討してまいりたいと考えております。

## ○委員意見

新たな課題として取り組んでほしいこと

- (1) ビジネスと人権（日本でもNAPが策定された）
- (2) 部落の所在地情報の公表・拡散に関する問題。法務省の依命通知、本年9月27日の東京地裁判決など周知が必要では
- (3) 拉致問題を取り上げた研修や啓発を実施する場合には、必ず、在日コリアンへのヘイトスピーチや差別・排除行為が決して起きないように、併せて必ず、そうした取り組みの重要性も強調すべきである

## ○回答

(1) 令和2年度にビジネスと人権に関する国内行動計画が策定されたことを踏まえ、令和3年度「ビジネスと人権～京都における企業と自治体の役割～」をテーマに立命館大学衣笠総合研究機構教授吾郷眞一氏による講演を指導者養成研修で取り上げました。併せて、人権口コミ情報（人権週間に新聞掲載・ラジオ朗読、冊子作成）にも掲載等しております。

(2) 部落の所在地情報の公表・拡散に関しては、法務省の依命通達に基づき、同和地区に関する識別情報の摘示については、「その行為が助長誘発目的に基づくものであるか否かにかかわらず、また、当該地域がかつての同和地区であったか否かにかかわらず、人権擁護上許容し得ないもの」として、法務局への削除要請を行うことに併せて、令和3年度からは府としても直接サイト管理者等へ削除要請を行っています。

また、令和3年12月号の府民だよりでインターネット上での地区名開示や東京地裁での判決結果にも言及した特集を組み、府民（府内全戸配布）に対し周知・啓発を行っています。

(3) 令和3年には京都府実施イベント「京都ヒューマンフェスタ」において拉致問題啓発アニメ「めぐみ」を上映したところですが、同じフロアにてヘイトスピーチの啓発冊子やチラシの案内を行うなど、拉致問題とともにヘイトスピーチの啓発も行っているところであり、今後も御指摘を踏まえて対応してまいります。

## ○委員意見

人権問題法律相談の実施状況を教えてください。相談件数、相談概要、相談後の相談者の感想等

## ○回答

人権問題法律相談を平成 29 年度から実施してから、毎年相談件数は増加しています。

平成 29 年度：12 件（7 月開始）

平成 30 年度：21 件

令和元年度：34 件

令和 2 年度：42 件

令和 3 年度：29 件（11 月末時点）

相談内容としては、差別的な言動に関する相談や、インターネット上の誹謗中傷に関する相談などが寄せられており、継続的な支援が必要な場合や、相談窓口が妥当でない場合は、他の相談窓口を案内することもあります。全体としては、人権相談にまで至らない私人間のトラブルに関する相談等が多い印象です。

相談者からは、どこに相談したら良いか分からず、相談できて良かった等、好印象を持っていただいています。

## ○委員意見

来年4月より、成年年齢が引き下げになります。それに向けて、18歳を迎える若年者の消費者被害の多発が懸念される場所ですが、被害防止のための取り組みはどのようにされていますか？中学校、高等学校、大学、専門学校等教育機関での取り組み状況を教えてください。

また、教育機関から離れている未成年者への取り組みも教えてください。

京都府としての取り組みだけでなく、他の自治体、他機関、他団体等との連携状況も教えてください。

## ○回答

成年年齢の引き下げに伴う消費者被害の防止については、成年に達する前の教育等が重要であると考えている場所です。

このため、高等学校において、消費者庁作成教材「社会への扉」を活用しながら、家庭科の授業等で消費者教育を実施し、消費者として自立することの重要性を学習しています。

また、各高等学校に対しては、消費者教育推進校において作成した授業事例集や若年者向け啓発動画、啓発資料を提供するとともに、消費生活相談員による出前講座を実施し、学習を支援している場所です。

さらに、インターネット上でも売買が簡単に成立する現在にあつては、18歳を迎えようとする層だけでなく、より幅広い年齢層に向けて消費者問題を考える機会を提供することも重要と考えております。

そのため、

- ・ 中学校の公民の授業において「消費生活と経済」について学習し、クレジットカードの利用や契約についてだけでなく、健康被害、欠陥住宅、詐欺などの消費者問題について学習
- ・ 近畿府県と共同で若者によくあるトラブル事例等を掲載した若者向けリーフレットを作成し、府内の全高校2年生、大学、専門学校等に配布
- ・ 教育機関から離れている未成年に対しても、府のホームページやSNS等を活用した情報発信を強化
- ・ 幅広い年齢層を対象に、府内の消費者団体等と共催で、成年年齢引き下げをテーマにシンポジウムを実施

などに取り組んでいることとす。

## ○委員意見

LGBTQ+/性の多様性の尊重への取り組み状況を教えてください。研修、啓発、改善、変更した点等々。

他の自治体、他機関、他団体等との連携状況も教えてください。

## ○回答

京都府では、平成 29 年から、京都人権啓発推進会議を構成する 12 団体（京都市や府内市長会・町村会、経済団体等）とで青山学院大学 谷口洋幸教授を座長に「性的指向と性自認の理解促進等に関する研究会」を立ち上げ、これまで 10 回開催したところです。

研究会においては、まずはLGBTQ+に関する理解促進を行うことが必要であることから、学識経験者、先進企業からの事例報告、当事者による困難事例の報告、ALLY（アライ：支援者）からの活動報告などのお話を聞きして、多様な性に対する府民理解の促進に向けた取り組み、令和 2 年度に研究会のアウトプットとなる啓発冊子を作成しました。府内の各小中高校、大学に配布しており、特に、小中高校での教員研修や授業で使いたいとの反響を得ているところです。

また、行政文書における性別欄等の記載の見直しにも取り組んできたところであり、平成 18 年～23 年度にかけて、府民等が府に提出する申請書類又は府が府民等に発行する文書を対象に、性別をはじめとした個人情報の記載について不要な記載をしないよう見直しました。令和元年度にも改めて点検・見直しを行ったところであり、今後も機会を捉えて全庁で見直しを徹底してまいります。

啓発としては、「性の多様性」をテーマに府民だより、TV・ラジオ、新聞意見広告、人権フォーラムの開催、指導者養成研修会、人権口コミ講座により行っています。また、11 月に開催した「京都ヒューマンフェスタ 2021」では、トランスジェンダーのサリー楓さんにお話しいただいたところであり、同内容は現在、インターネット上で府民に対しても公開をしているところです。

性の多様性については、国でも法整備等理解促進に向けた取組が検討されたり、自治体レベルでもパートナーシップ条例を独自に制定するところが増えるなど、各地で取組が進みつつある比較的新しい人権課題であるため、引き続き状況を注視しながら適切に対応することが必要と考えおります。



## ○委員意見

来年4月より改正労働政策総合推進法が事業者に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置等を義務づけます。

ハラスメント問題について、研修、啓発等どのような取り組みをしているか教えてください。他の自治体、他機関、他団体等との連携状態も教えてください。

## ○回答

就労環境の改善については、府としても労働局設置の「働き方改革連絡協議会」に参画し、行政や経済団体などオール京都体制で取り組んでおります。

労働政策総合推進法の改正内容についても、セミナー、相談会、HP やツイッターによる広報のほかに、京都ジョブパーク企業応援団やスーパーバイザー等による企業訪問での周知啓発などを実施しているところです。

(予定)

- ・「職場におけるハラスメント防止対策セミナー」 50名 R4.1月開催予定  
主催 京都府テレワーク推進センター

(参考)

- ・働き方改革関連法施行直前セミナー&相談会の開催 2回開催 (R2.2月)
- ・京都労働局と共同し、12月を「職場におけるハラスメント撲滅月間」と位置づけ、制度の啓発を実施
- ・京都府HPにおいて、来年4月からの法改正について周知  
<https://www.pref.kyoto.jp/rosei/pawahara.html?mode=preview>
- ・例年12月に、京都労働局、京都市と共に、総合的なハラスメント防止の啓発や職場環境づくりの推進について経済5団体に対して要請

## ○委員意見

男女共同参画の取り組み、とりわけ、女性が働きやすい職場環境づくりについて、教えてください。

例えば、選択的夫婦別姓の要望が高まるなか、法改正せずとも実質的に同様の取り組みをなされているのであれば、そういった例などを教えてください。

## ○回答

選択的夫婦別姓の問題は、国民の合意を形成する中で、国において適切に、国民の意向を踏まえて議論されるべきものと考えており、本府において、企業等に対する働きかけは行っておりませんが、本府の男女共同参画の取組といたしまして、経済団体等と京都府・京都市・京都労働局の22団体で構成する「輝く女性応援京都会議」の事務局である「京都ウィメンズベース」において、中小企業における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進を支援しています。

具体的には、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定と実行の支援や、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証の取得に向けた取組を支援するとともに、京都ウィメンズベースアカデミーを運営し、経営者、管理職、人事担当者、女性社員等あらゆる層を対象とした女性人材育成研修を実施し、女性が働きやすい職場づくりを進めております。

## ○委員意見

懇話会がなぜ開催されないのか、理由が説明されていません。書面での意見表明で済むのなら、懇話会の意義はないのでは。懇話とは、辞書を開くと、親しく話し合うこと、とあります。

懇話会で質問し、説明を受け、意見を交わすことに意味があるのではないのでしょうか。

昨年に続き新型コロナ感染拡大で、人権上の問題が生じていますが、事業の中で対応するようなことがあったのでしょうか（懇話会の席なら、こうした質問もできたのですが）。

## ○回答

年度当初から9月末まで緊急事態宣言等が発令されている中、スケジュールが逼迫していることから、書面開催とさせていただいたところです。

御指摘のとおり、委員の皆様にお集まりいただくことで、より踏み込んだ意見交換をしていただけたと考えておりますので、感染状況や措置状況等もみながら懇話会を開催してまいります。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う人権上の課題については、コロナ差別やワクチンハラスメントの発生にとどまらず、令和元年まで6年連続で減少していた京都府の自殺者数が令和2年度には増加に転じるなど、自殺やドメスティック・バイオレンス（DV）の増加といった形でも現れていると考えております。

このため新たに新型コロナウイルス感染症に関連したところの悩み相談をLINE（トーク）により実施したところ、令和2年度中に約650件の相談が寄せられたところです。

また、女性の不安が雇用や家庭面において多様化・深刻化していることから、関係機関と連携しながら、DVに関する相談やカウンセリングを実施してまいるとともに、休業要請や営業時間の短縮により厳しい経営状態となった事業者に対して協力金や支援金を支給し、命と健康、暮らしを守る施策にも取り組んでいるところであり、引き続き関係機関・関係団体と連携して、コロナに伴う様々な悩みを抱える方々に寄り添う取組を進めてまいります。

## ○委員意見

府職員の皆さんが人権ノートを活用しながら自己研鑽されている、されようとしている大変貴重なことと思っています。数年経過されたと思いますが、どのような変化が生じているのか気になります。

## ○回答

人権研修ノートは研修ごとに受研者に様式を配付し、研修のふり返し等による各自の人権意識の向上に活用しており、導入から13年経過する中、人権研修ノートが研修の一環として根付いてきているものと推察していますが、受研者各自の自主的活用の状況と、活用後の変化について、人権問題職場研修指導者研修等を活用し、その状況を確認したいと考えております。

## ○委員意見

昨年度は新型コロナウイルスのために、各部局での研修会など、開催することができたのだろうかという心配があった。

資料を見せていただくと、「中止」「開催せず」というものも見られ、それは残念だった。

一方でまた、リモート開催によってむしろ参加者を増やすことができたという記載もあり、心強く思った。が、単に動画の送信やDVDの配布では、実際に視聴されたかという心配も残ると思う。

今後は、オンラインの良い点と悪い点を検討のうえ、工夫していただきたい。良い点もちろんあるので、コロナが収まっても、リアルとリモートの二本立て開催も検討していただきたい。

## ○回答

令和2年度においては、密にならないよう十分配慮した上で、対面式の研修も実施しましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大を踏まえ、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の期間中を中心にオンラインでの研修を取り入れたところです。

オンライン研修の実施に当たっては、御指摘のような集中力の違いや対話・意見交換のしにくさなど対面式とは異なる部分もあることから、研修中に質問や意見交換の時間を設けたり、ウェビナーを活用するなどして、できるだけ双方向でのやりとりとなるよう工夫したほか、受研後のアンケートにより研修内容への感想や気づき・学び等を提出させたり、メールでの質問受付とフィードバックを行うなどの実施後フォローアップを行いました。

なお、オンライン研修はやむを得ず導入を拡大した側面はありますが、結果として、多忙な中で職員の都合に合わせて受研時間をフレキシブルに確保できること、移動等に要する時間を削減できること、繰り返し再生で聞き逃しがなくなること、選択制の場合は関心の高いテーマを希望できることなど、オンラインならではのメリットも確認できたところです。御指摘いただいた、リアルとリモートの二本立て開催についても、各部局にも働きかけ工夫して実施できるよう取り組んでいきます。

## ○委員意見

日頃の取り組みをまとめて、冊子などにまとめられたのは、大変価値のあることと思う。外国人のための防災ガイドブック、外国人のための医療ガイドブック（この2つは以前作成されたものですね？ それとも改訂なさいましたか？）、府民に向けた再犯防止支援のハンドブック、京都府女性の船40周年記念冊子、性の多様性とLGBT等性的少数者を取り巻く現状・課題等について解説した啓発冊子、人権ロコミ講座22、人権教育資料～教職員の人権意識を高めるためにⅢ～、いじめ防止等のために～教職員用ハンドブック～、人権学習実践事例集〈小学校編Ⅱ〉、京都発未来をつくる授業への扉～消費者市民社会をめざして～、等（見落としもあるかと思えます。すみません）。

今後もこのような活動の継続を願うとともに、せっかく作られたものが府民も触れやすいようにPRしてほしいと思います。

## ○回答

府民の方の生活に役立つ情報や人権に関する啓発資料については、冊子で府民に手に届きやすい箇所へ配付するとともに、府のホームページやSNSからアクセス、ダウンロードできるようにするなど、引き続きPRに取り組んでいきたいと考えております。

なお、「外国人のための防災ガイドブック」、「外国人のための医療ガイドブック」については比較的最近作成・改訂したものでありますが、今後、必要に応じて改訂したいと考えております。