

静岡市職員のための人権ハンドブック

2024 年 5 月

静岡市

【目 次】

1	はじめに	
(1)	人権が尊重される社会の実現に向けて	3
(2)	具体的な行動に至るまでのプロセス	3
2	人権に関する基本的理解	
(1)	そもそも人権とは	6
(2)	公務員と人権の関わり	7
(3)	変化する人権	8
	「東京都青年の家事件」について	9
(4)	人権≠優しさ、思いやり	10
3	より深く人権を考えるためのキーワード	
(1)	「マイノリティ」と「マジョリティ」	11
	「共感」と「同情」について	12
(2)	「平等」と「公平」	13
(3)	公平性の難しさ	14
4	日々の業務で意識したいこと	
(1)	無意識の偏見や差別をなくすためには	15
	気づきにくい差別とは	16
(2)	窓口業務等における人権への意識	17
(3)	広報物等の表現	20
(4)	採用面接等で気をつけること	22
5	様々な人権課題について	23
(1) 女性 (2) 子ども (3) 高齢者 (4) 障がいのある人 (5) 部落差別（同和問題） (6) アイヌの人々 (7) 外国人 (8) 感染症 (9) ハンセン病患者・元患者やその家族 (10) 刑を終えて出所した人やその家族 (11) 犯罪被害者やその家族 (12) インターネット上の人権侵害 (13) 北朝鮮当局による拉致問題等 (14) ホームレス (15) 性的マイノリティ (16) 人身取引 (17) 震災等の災害に起因する人権問題		
	巻末資料世界人権宣言	33
	監修者メッセージ	36

1 はじめに

(1) 人権が尊重される社会の実現に向けて

「人権」は、よく使われる言葉ではありますが、具体的にどういったものか、あらためて考えると説明が難しい言葉です。

令和5年に実施した市民意識調査では「静岡市はあなたの人権を大切にしているまちだと思うか」の質問に5割を超える人が「わからない」と回答しています。これはそもそも「人権を大切にする」ということに対して具体的なイメージが湧かない、人権というものが漠然としていてよく分からない、という市民の意識の表れのようにも思われます。

では、私たち市職員はどうでしょうか。市の業務は、「女性」、「障がい者」、「外国人」等、人権課題とされる分野に関わる人が多いため、一般の市民と比べて人権に対する理解が深いようにも思われます。しかし、本ハンドブック作成にあたり、市職員に対して人権に関するワークショップ型の研修を実施し、アンケートを行ったところ、「ワークショップ以前に人権について学んだ経験」について、約 20%の人が「学んだ経験はない」と回答しており、また学んだ経験がある人でも、ワークショップの前後で「人権のイメージが変わった」と答えた人が多くいました。

市職員であっても、「人権」そのものについて知る機会、深く考える機会は一般の市民と同じく意外とないことが分かります。

国連は、人権に関わりの深い特定の職業の一つとして「公務員」を挙げ、人権教育を推進するよう各国に求めています。市のすべての業務は人権と直接的・間接的に関わっており、人権について理解しないまま業務にあたることで、市民の人権を守ることができなかつたり、知らないうちに市民の人権を侵害してしまったりする危険性があります。

市民一人ひとりの人権が尊重される社会の実現のため、私たち市職員は人権について学び、人権感覚を磨き、それを職務に活かしていく必要があります。

このハンドブックは、そうした人権に関する学びを深め、人権感覚を磨くテキストとなるよう、作成したものです。

(2) 具体的な行動に至るまでのプロセス

平成 12(2000)年に制定された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」において、地方公共団体は「人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する」とされています。人権教育は市職員にも必要なものです。

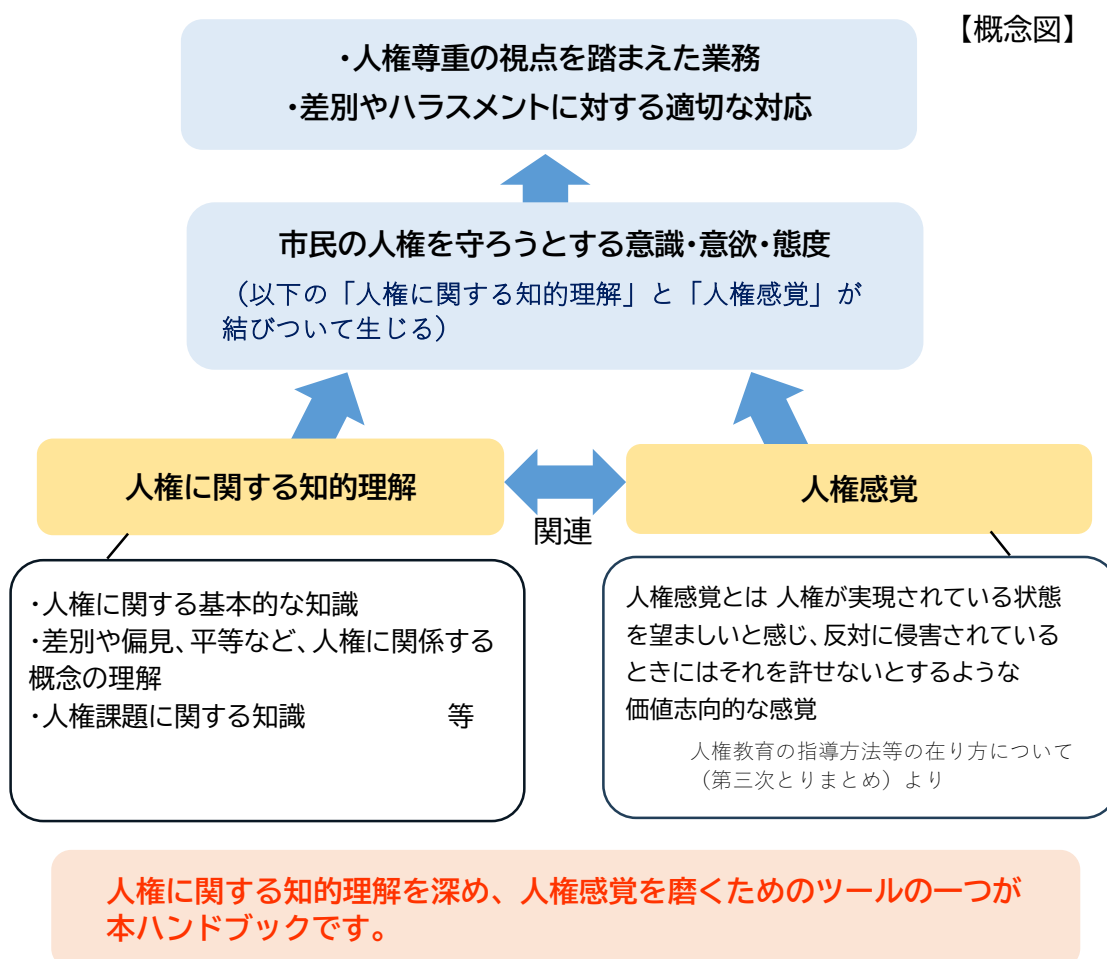
なお、文部科学省は学校教育における人権教育の目標を「自分の人権を守り、他者の人権を守るための実践行動」とし、目標達成には次の3点が必要であるとしています。

- ① 人権や人権擁護に関する基本的な知識を確実に学び、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
- ② 人権がもつ価値や重要性を直感的に理解し、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育成すること
- ③ 知的理解と人権感覚を基盤として、自分と他者との人権擁護を実践しようとする意識、意欲や態度を向上させること、そして、その意欲や態度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

出典：「人権教育の指導方法等の在り方について（第三次とりまとめ）」（H20.3 人権教育の指導方法等に関する調査研究会議）

以下はそうした学校教育における人権教育の考え方、人権を尊重する具体的行動に至るまでのプロセスを、本市にあてはめ、概念図としたものです。

人権尊重の視点を踏まえながら業務等を行うためには、市民の人権を守ろうとする意識等が必要であり、そうした意識等は人権に関する知的理解と人権感覚が結びつくことで生まれます。



参考

令和5年度 静岡市 市民意識調査（令和5年6月実施）より

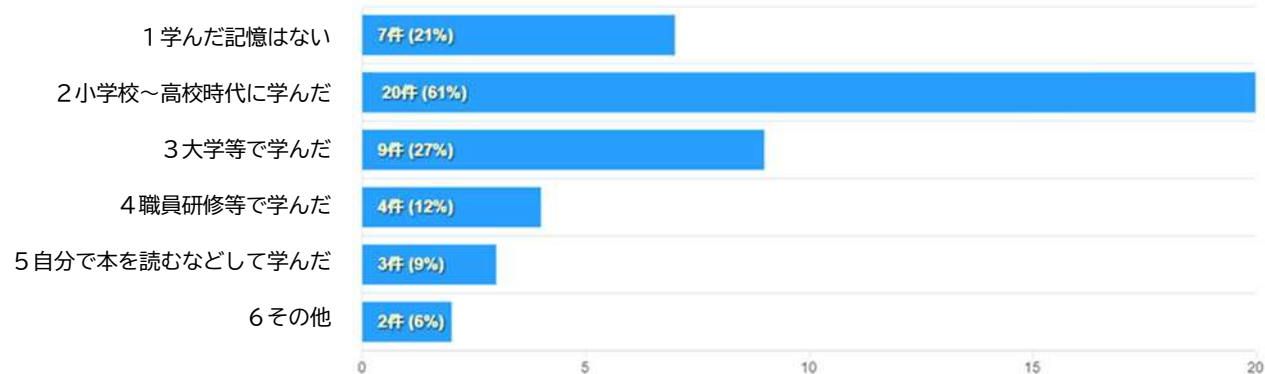
Q：静岡市はあなたの人権を大切にしているまちだと思いますか。（○は1つ）

選択肢	%	N
そう思う	3.9	50
どちらかといえばそう思う	25.8	328
どちらかといえばそう思わない	10.1	129
そう思わない	4.3	55
わからない	52.9	672
無回答	2.9	37
全体	100.0	1,271

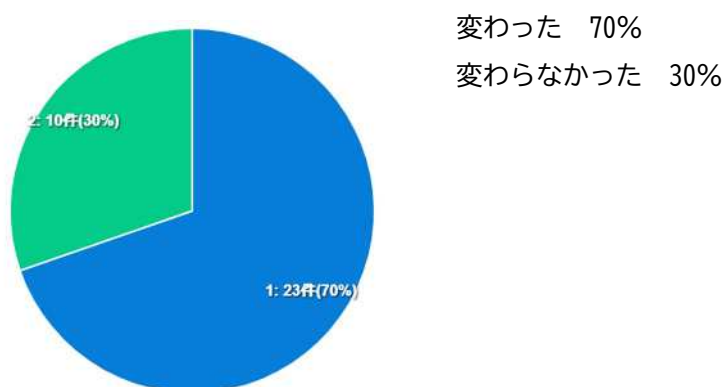
男女共同参画・人権推進会議 幹事会 担当国会議研修（令和5年11月9日実施）

「行政職員としてあらためて学ぶ人権」受講後アンケートより

Q1：ワークショップ以前の「人権」について学んだ経験（複数回答）



Q2 ワークショップの前後で、「人権」についてのイメージは変わったか



2 人権に関する基本的理解

(1) そもそも人権とは？

一般的に人権とは「人間が生まれながらに持つ、人間らしく生きていくための権利」と言われます。

では、「人間らしく生きていくための権利」とは具体的に何でしょうか。

たとえば、日本国憲法では、人種・信条・性別・社会的身分・門地などによって差別されないとする法の下での平等、思想及び良心の自由、信教の自由、表現の自由、生存権、教育を受ける権利など、多くの種類の権利が基本的人権としてうたわれています。これらは人間らしい生活のために欠かせない権利として保障されているものです。

さらに 1948 年に国連総会で採択された世界人権宣言は、国を超えた人権保障の目標や基準を定めたもので、30 の条文から成り立っています。それぞれの条文で、奴隷として扱われない、不当に逮捕・拘束されない、拷問を受けないといった基本的な権利がうたわれています。(巻末資料『世界人権宣言』参照)

つまり「人間らしく生きる」の定義は明確に決められないまでも、私たち一人ひとりが持つ「人権」という権利の内容に関するガイドラインはあるのです。「人権」とは抽象的な概念ではなく、具体的な権利の集合体なのです。

また、人権には、生まれながらに持つ当然の権利という固有性のほか、普遍性や不可侵性といった性質があるとされています。たとえ罪を犯した人であっても拷問されることはあってはならないし、人権は国会が制定する法律によっても侵すことはできないのです。



人権の3つの性質

- ① 固有性 … 人間であることにより当然に持っている権利であること
- ② 普遍性 … 人種、性別、身分などの区別なく保障される権利であること
- ③ 不可侵性 … 公共の福祉に反しない限り、誰からも侵害されない権利である

※ ときに権利は義務とセットで語られることがありますが、人権は「人が生まれながらに持つ」権利であるため、義務とは関係なく、誰でも保障されなければなりません。

ポイント

人権とは、人間が生まれながらに持つ、人間らしく生きていくための権利、またその総称

(2) 公務員と人権の関わり

「人権」は、ヨーロッパにおいて生まれた考え方で、市民が国家の抑圧や干渉からの自由を主張することから始まりました。そして、フランス革命や、第 2 次世界大戦などを経て、現在のような「人間が生まれながらに持つ権利＝人権」という形に成立しました。そうした歴史の過程をたどってみると、人権とは、国家などの権力に対して市民が主張する権利であるといえます。

人権は、現在では憲法をはじめとする法として成文化されています。現在の日本国憲法において「基本的人権の尊重」は「国民主権」、「平和主義」と並ぶ3原則のひとつです。

憲法は、国民の権利・自由を守るために国がやるべきこと（またやってはいけないこと）を定めたものであり、憲法上の人権を尊重する義務を負うのは、国民ではなく、国家権力を行使する政府機関や公務員の側にあります。

そうした意味で権力を行使する立場にある公務員は、市民や一般企業とは異なる立場にあり、人権について、正しい理解と感覚が求められているといえます。



日本国憲法第 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へ、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。」

日本国憲法第 99 条

「天皇又は摂政及び国務大臣、国会議員、裁判官その他の公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ。」

ポイント

権力を行使する立場にある公務員には、人権に対する正しい理解と感覚が必要

(3) 変化する人権

1948 年に国連において採択された世界人権宣言には、「すべての人に人権がある」と明記されていますが、初めからそうであったわけではありません。

初期の人権宣言の 1 つである「フランス人権宣言（人および市民の権利宣言、1789 年）」は王や貴族以外の庶民にも権利があるとうたった重要な宣言ですが、女性や、一定以上の財産等をもたない男性は権利の主体と考えられていませんでした。

世界人権宣言に記された「すべての人に人権がある」という考え方に至る前は、人種、性別、言葉や宗教等の違いにより、権利の主体である「人」に入らなかった人たちがいたということです。

また人権の考え方自体も拡大・発展してきたという歴史があります。フランス人権宣言に盛り込まれた権利は、表現の自由や信教・職業選択の自由、機会の平等が主な要素でしたが、20 世紀になると自由な経済活動の弊害として貧富の格差、労働者の貧困が大きな問題となりました。こうした状況を解決するため生まれたのが社会権（生存権、働く権利、教育を受ける権利など）という考えです。

日本国憲法においても、その制定時と比べて社会・経済情勢は大きく変化しており、人々の価値観や考え方も変わってきています。制定時には想定できなかった新たな事情によって憲法上の個別の人権規定だけでは対応できない場面も出てきました。そこで明確な規定ではないものの、憲法 13 条中の「幸福追求」という文言を根拠として、守るべき具体的な利益（プライバシー、よりよい環境など）を認めるという考え方（幸福追求権）が生まれてきました。

このように、人権の主体も、その範囲や考え方も変化していくものです。したがって、私たちも人権について日ごろから関心を持ち、人権に関連して課題となっている事柄に関する知識や人権に対する感覚をアップデートしていく必要があります。

ポイント

人権とは変化していくもの。私たちの知識や感覚もアップデートを！



「東京都青年の家事件」について

変化していく人権に対し、行政としてどのように対応すべきか、それを考える上で知っておくべき事例が「東京都青年の家事件」です。

【事件概要】1990 年 2 月、同性愛者の団体が東京都教育委員会の管理する宿泊・学習施設「府中青年の家」を利用した際、同性愛者であることを理由に、他の宿泊利用団体から嫌がらせを受け、またその後、東京都から「青少年の健全な育成に悪い影響を与える」「宿泊における男女別室ルールを適用できない」等を理由とし、今後の施設利用を拒絶された。同団体は1991 年 2 月に東京都を提訴した。

【判決文抜粋】（事件が起こった）平成 2 年当時は、一般国民も行政当局も、同性愛ないし同性愛者については無関心であって、正確な知識もなかったものと考えられる。しかし一般国民はともかくとして、都教育委員会を含め行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた、肌理（きめ）の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているものというべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。

6 年を経た裁判は団体側の勝訴で終わりました。

裁判では同性愛者という性的マイノリティの人たちへの都の対応が問題となりました。しかし、この判決は性的マイノリティの人たちの人権に限らず、人権問題全般への公務員のあるべき姿勢とはどういったものか、という問題提起として捉えるべき事例といえます。

(4) 人権 ≠ 優しさ、思いやり

人権が侵害されるような事態、いじめや差別をなくそう、といった場面でよく言われる言葉に「優しさ」、「思いやり」があります。様々な人権啓発活動の中で、優しさや思いやりが強調されているため、ともすると人権とは優しさや思いやりの問題なのでは、と思う人もいるかもしれません。しかし、様々な人権をめぐる問題は本当に優しさや思いやりといったもので解決するのでしょうか。多くの人命や財産が奪われる戦争は最大の人権侵害と言われますが、戦争のような国家間レベルの争いの中では、そうした個人の心持ちはあまり意味を持たないことは明らかです。

優しさ、思いやりといった心持ちで解決できることは、ごく限られた範囲の問題です。また、優しさ、思いやりを問題解決の手段としてしまうと、そうした配慮をする(できる)側の状況や気分によって、人権が守られたり、守られなかったり、ということになってしまいます。

優しさ、思いやりだけでは保障できない権利は多くあります。人権を守るためには、そのための制度や一定のルールが必要であり、その制度やルールを作り、主導していかなければならないのは私たち公務員なのです。もちろん優しさや思いやりを持つことは人として大切なことですが、人権はそれだけでは保護できない、守られないことは心に留めておく必要があります。

ポイント

人権を守るには、「優しさ」、「思いやり」だけでは不十分
そのための制度やルールが必要

3 より深く人権を考えるためのキーワード

(1)「マイノリティ」と「マジョリティ」

人権を社会のあり方から考えたとき、その社会の基準やシステムがどのようにできているのかを考える必要があります。

マジョリティは一般的には「多数派」と訳されますが、人数としては少なくとも社会のあり方を決めることのできる、より発言力のある集団のことを指してマジョリティということもあります。これに対してマイノリティは「少数派」、または人数は多くても意見が社会に反映されにくい集団のことをいいます。

例えば左利きの人は人口の約 10%とされていますが、ハサミやボールペンといった道具、自動改札機のような機器の多くは利用者が右利きであることを前提として作られています。左利きの人は、望むと望まないに関わらず右利き中心に設計された社会に適応し、生活しなければなりません。

こうしたマジョリティ、マイノリティの関係性は他にも、健常者と障がいのある人、異性愛者と同性愛者、また男性と女性といった様々な組み合わせで存在します。そして、多くの右利きの人が左利きの人の不便さについて、ほとんど意識することがないように、社会のあり方がマジョリティ向けの仕様になっていることを、マジョリティ側に属している人たちは気づきにくいという問題があります。そのことを指して、「マジョリティは『気にしなくていいという特権』を持っている」と表現されることもあります。

また、マイノリティの人たちが経験する困難さや問題が明るみになったとしても、その困難さや問題は「個人的なこと」だとして、あまり重要な問題として考えられない傾向があります。困難さや問題を属性と結び付けて、〇〇だから仕方ない（左利きの人が日常生活に不便を感じるのは仕方ない、同性のカップルが結婚できないのは仕方ない、女性が出産・育児で離職するのは仕方ない、など）とされてしまうのです。

しかし、それらの困難さや問題は、そもそもマジョリティに合わせて作られた社会の基準やシステムとの食い違いにより、生じることが多いのです。

何らかの解決すべき問題が生じた場合、その問題を生じさせている社会構造にまで目を向けることが必要であり、また公務員としてだけでなく、一個人としても自らの立ち位置を自覚し、「自分がマジョリティであるために、マイノリティの問題を過小評価してはいないか」について考えてみるのが大切です。

ポイント

- ・ マイノリティの人が抱える問題は過小評価されやすい
- ・ 問題の背景にある社会構造に目を向ける



「共感」と「同情」について ～「他者の靴を履く」こと～

2019 年にベストセラーとなったノンフィクション『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』の作中で紹介され、注目された「エンパシー (empathy)」という言葉があります。エンパシーは日本語では一般的に「共感」と訳される言葉です。

本の著者、ブレイディみかこさんはイギリス人の夫と、夫との間に生まれた中学生の息子とイギリスのブライトンで暮らしています。ある時、息子の学校のシティズンシップ・エデュケーション (市民教育) という科目の試験で「エンパシーとは何か」という問題が出ます。それって難しい！何と答えたの？と聞く父親 (著者の夫) に息子は「自分で誰かの靴を履いてみること、って書いた」と答えます。「自分で誰かの靴を履いてみること」とは英語の定型表現で、他人の立場に立ってみる、といった意味だそうです。

他人の立場に立って、とは私たちも良く使うフレーズですが、実はなかなか難しいことです。エンパシーと混同されがちな言葉に「シンパシー (sympathy、同情)」があります。不幸な出来事に見舞われている人、困難な状況にある人たちを見て、「気の毒」、「かわいそう」と思う人間の自然な感情です。

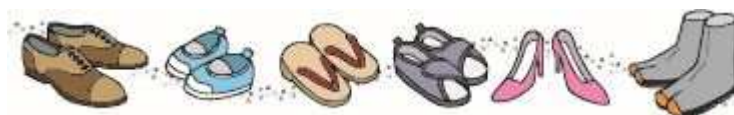
ブレイディみかこさんは『シンパシーは感情的状態、エンパシーは知的作業』と言います。私たちが相手の立場に立ち、共感しているつもりでも、実は同情している、ということはよくあることです。

例えば、街中で車いすを利用している人を見かけたとして、「移動が大変そう」と漠然と思っても、具体的に何が大変なのかを理解できるわけではありません。足に怪我をする、ベビーカーを使うなど、車いす利用者に近い立場になって初めて、「この段差さえなければ…」、「エレベーターまでずいぶん遠いな」など、街中での移動の不便さを実感し、車いすの利用者がふだん感じているであろう困難を理解する、といったことがあります。

車いす利用者を「移動が大変そう」と思う気持ちは、共感ではなく、同情の気持ちに近いものですが、決して相手の立場に立っているわけではありません。そして、「同情」にとどまってしまうと、相手の抱える困難さや問題に気付くことは難しくなります。

経験がないことを想像力で補い、相手の抱える困難さや問題を共有しようとする「共感」は、同情のように自然と湧く感情ではないので、能動的に行おうとする意志や努力が必要です。

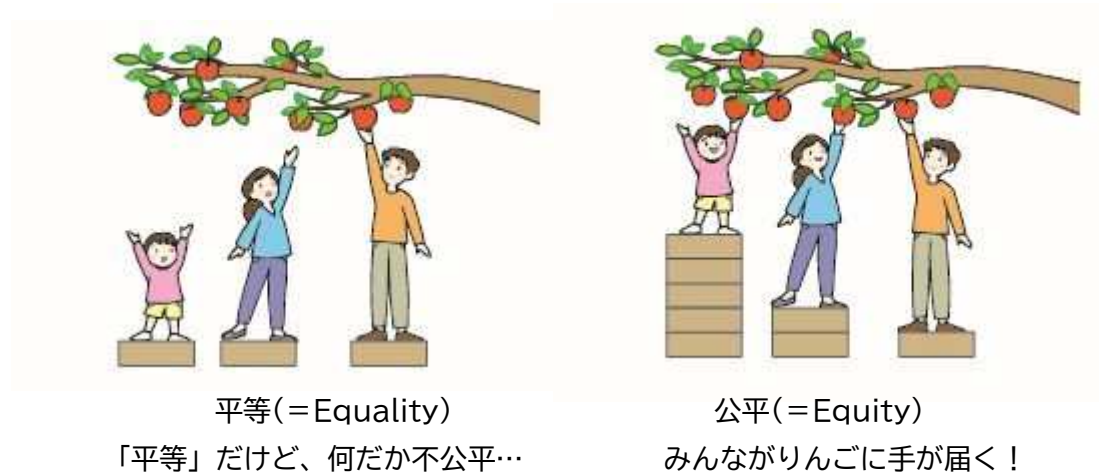
他者の靴を履くためには、まずは自分が今履いている靴を脱ぐ必要があります。自分の常識や、考え方を一度脇に置いて、自分とは異なる状況や立場の人 (たとえ「気の毒」、「かわいそう」とは思えない人であっても) が、こういった困難を抱え、何を望むのかを想像する。エンパシーは多様化する社会の中の人権を考える上でとても大切なことです。



(2)「平等」と「公平」

「全体の奉仕者」である公務員として、中立、公平であることは必要です。しかし、単に同じにするだけの「平等」では公平とは言えない場合があることも意識する必要があります。

「平等」と「公平」は、同じような意味合いで使われることもありますが、実は少し異なります。2つの違いは以下のようなイラストで説明されます。



りんごを採るための踏み台の高さがみんな同じというのは、確かに「平等」ではあります。しかし、背の高さに応じて踏み台の高さを変え、身長に関わらずりんごを収穫できるようにするという「平等」もあります。

なお、踏み台を同じ高さにする平等を「機会の平等」、「形式的平等」と言い、踏み台の高さを調整し、みんながりんごを手に入れる平等を「結果の平等」、「実質的平等」と言います。

背が高いか、低いかに関わらず、誰もがりんごを手にするためには、公平さを意識した合理的な配慮や介入が必要です。踏み台の高さは身長によって変わりますが、実際の社会においても、年齢、性別、収入の多寡、障がいの有無等、人それぞれ状況は異なります。機会だけを平等にしても、元々の状況が誰かにとって不利だったり、反対に有利であったりした場合、格差の固定化や、既にある格差が拡大する可能性があるということです。(手が届く人はずっとりんごを収穫できるが、手が届かない人は収穫できないまま…)

人権とは人種、性別、身分などの区別なく保障されるもの、そうした観点から考えれば、公平性や、結果の平等のための合理的な配慮や介入が必要なのです。

ポイント

公平であるためには、結果の平等を意識した配慮・介入が必要

(3) 公平性の難しさ

結果の平等を実現するためには、合理的な配慮や介入を行う必要がありますが、そうした配慮・介入が、特別扱いや逆差別のように見えてしまうこともあります。

市民一人ひとり、立場も違えば考え方も異なります。行政が行う対策や施策が、一部のの人たちにとっては、特定の人たちを優遇しているように、また、反対に特定の人たちに不利益を与えているように感じられ、感情的な反発を生むことがあります。そしてそれが社会的な分断や、偏見の助長につながってしまうこともあります。(感染症拡大防止措置による休業補償を受けた人へのバッシング、生活保護バッシング等々)

社会的分断、偏見の助長を起こさないためには、私たち自身が、対策や施策を講じるに至った過程、背景にある社会構造や格差などについて正確に理解するとともに、配慮や介入の必要性について市民に十分な説明を行い、理解を促していく必要があります。

また、公平さを意識した配慮・介入であっても、度が過ぎればかえって不公平となります。また、社会情勢の移り変わりで、配慮・介入の妥当性が変わることもあります。どこまでが適正で妥当なのかはケースバイケースであり、唯一の正解といったものはありません。また、一つの対策、施策で公平さが実現できるわけでもありません。より良い社会の実現のためには、常に公平性のバランスに気を配る必要があります。

ポイント

- ・社会的分断などを起こさないためには、施策等の背景にある社会構造や格差について、まず職員自身が正確に理解すること
- ・より良い社会の実現には、公平性のバランスが必要

生活保護

ひとり親家庭
への支援

女性だけが乗車
できる専用車両

障がいのある受験生の
試験時間の延長

バス路線維持の
ための補助金

累進課税

公平？ それとも不公平？



4 日々の業務で意識したいこと

(1) 無意識の偏見や差別をなくすためには

差別とは、特定の属性やグループの人たちを不当に扱うこと、また、特定の属性やグループであることを理由に人権を尊重しないことですが、差別は決して一部の心無い人たちが行うものではありません。私たち自身の身近な問題として考え、認識しておかないと、気づかないうちに差別をしていた、市民の人権を侵害していた、ということにもなりかねません。

「A型の人は真面目、O型の人は社交的」「二男、二女は要領がいい」といった言説を誰でも一度は耳にしたことがあると思います。実際そういった人もいる一方、そうではない人も大勢います。このような多くの人に浸透している思い込み、先入観のことをアンコンシャス・バイアス(直訳すると『無意識の偏り』)とも言い、誰しも程度の差はあるものの、持っているものです。

気をつけなければならないのは、そうした特定の属性の人に対する思い込みや先入観が、「あの人は〇〇だから信用できない」「□□人はマナーが悪い、危険だ」といった偏見や、偏見に基づく差別に簡単につながってしまう、ということです。

思い込みや先入観は過去の経験やこれまで見聞きしたもの等により形成されます。思い込み等があること自体は仕方のないことですが、自身にそうした考え方の偏りがあることを自覚し、それを差別につなげないという意識は持つ必要があります。

また、無意識の思い込みや偏見は、自分自身で気づくことは難しくても、近くにいる人の指摘で気づくことができます。「それは根拠のない決めつけではないだろうか」「あの言い方は問題があるから改めよう」と互いに注意することができる職場環境等も大切です。(その場合も個人を責めるのではなく、「何が問題なのか」を話し合う姿勢が大切です。)

偏見や差別は、マジョリティ、マイノリティといった社会の関係性の中でどうしても発生してしまうものです。「私は差別などしない、差別意識など持っていない」と思うのもまた思い込みです。

差別を「してはいけない」、「あってはならない」ものとして捉えるだけでなく、現に存在する差別をなくしていく、すべての人の人権を尊重する、というアプローチで、私たち一人ひとりが身近にある差別をなくすために行動していくことが大切です。



気づきにくい差別とは

気づきにくい偏見や差別の例としてマイクロアグレッションが挙げられます。

「マイクロアグレッション」はアメリカで生まれた言葉で、直訳すると「小さな攻撃性」。無意識の思い込み、無理解などから生まれる、相手を傷つけるような言動を言います。発言者側に相手を傷つけたり差別したりする意図はなくても、また1回ごとの害は小さくても、長く続くことで受け手（主にマイノリティに属する人）のダメージは蓄積し、心身の不調につながる可能性も指摘されています。

発言者側には悪気がないことが多く、また言われた側も「気にする自分が悪いのかも」、「指摘したら相手に失礼かもしれない」と思うってしまう傾向があります。そして仮に指摘できたとしても「誤解させてしまった」「そんなつもりで言ったわけじゃない」と、受け手側に問題があったかのように言われる、周囲からも「気にしないほうがいい」などと問題を小さくされてしまう傾向があります。

このようにマイクロアグレッションは気づきにくい差別であり、解決が難しい側面を持つ問題ですが、まずは自分が加害者にならないため、自分の中の思い込みや先入観、無自覚の差別意識に気づき、向き合うことが重要です。そして誰かを傷つけてしまっていたことに気づいたら（気づかされたら）、素直に謝罪し、そこから学ぶ姿勢も大切です。

具体例	無意識に伝えているメッセージ
「あなたは女性のわりに話がわかるね。」	女性はうるさいことばかり言う。 女性は能力が劣る存在だ。
「若いうちはもっと頑張らないとダメだ。」	若者は心身共に健康であるのが当然だ。
「いい年なのだから無理はやめたら？」	高齢者は無力な存在だ。
「よくわからないけど、最近は LGBTQ っていう人たちがいるみたいだから気を使うよね。」	性的マイノリティの人たちが抱える問題自体には興味がない。 マイノリティは厄介な存在だ。
「日本語上手ですね。御出身は？」 「箸使うのが上手ですね。日本人みたい。」	あなたは日本人ではない。 ⇒ 外国にルーツを持ち、見た目が外国人のようであっても、日本で生まれ育ち日本語を母国語としている人もいます。また日本に長年暮らしている人にとっては同じ話、質問が繰り返されることでいつまでも「よそ者扱い」されているように感じられます。

(2) 窓口業務等における人権への意識

① 言葉に注意

文章を書く、また話す、といったとき、使う言葉によって相手を不快にさせてしまう、傷つけてしまうことがあります。

特に、いわゆる差別語とされる言葉は使わないよう、注意が必要です。「差別語」に明確な定義はありませんが、言葉自体の侮蔑的な意味合い等から言い替えが行われるようになった言葉や、差別的に使われてきた歴史や経緯のある言葉を言います。こうした言葉は使用者に悪意がなくても、使用することで当事者や当事者に関係する人を不安にさせたり、差別を容認しているように捉えられたりする恐れがあり、使用すべきではありません。

単に差別語とされる言葉を使わない、言い換えるというだけでは、差別などの問題の本質的な解決にはなりません。使う言葉を考えることは、その言葉が象徴している問題に気づく機会にもなります。

差別語の一例

言葉自体の侮蔑的な意味合い等から言い替えが行われるようになった言葉

例：「痴呆」、「精神薄弱」→ 言い換え語は「認知症」、「知的障害」など

差別的に使われてきた歴史や経緯のある言葉

例：「ホモ」、「レズ」

※「ホモ」、「レズ」という言葉は、ホモセクシュアル、レズビアン単なる省略形ではなく、同性愛者に対する侮蔑的な意味合いで使われていた表現です。

また、外国人のことを「外人（ガイジン）」と言うのも、言葉の本来の意味合いから考えるとふさわしくなく、そう言われることで疎外感を感じるという人も多くいます。

「普通」といった言葉も、それ自体は差別語ではないものの、使い方によってはマイノリティの人たちを否定する言葉になります。安易に使わないよう、注意が必要です。

「普通の人の場合は～」

「普通の御家庭では～」

「それは普通ではありませんね」

私たち、『異常』ってこと…？

『ふつう』って一体何？



そのほか、以下のような家族等の関係性を表す言葉も、男女の婚姻関係が成立している状況を前提としている、また男性優位を感じさせる言葉であるため、違和感を覚える人は増えています。

【言い換え例】	
御主人／旦那さま／お嫁さん／奥様 お父さん／お母さん 彼氏／彼女 お嬢さん／息子さん	お連れ合いの方、パートナーの方 保護者の方、御家族の方 恋人、お付き合いしている人 お子さん

窓口等での家族の呼び方について、相手の呼び方（「うちの主人／旦那さんが…」等）に合わせることで否定するものではありませんが、ひとり親家庭、性的マイノリティの人等、様々な背景を持つ人がいることを念頭に置きつつ、性別を問わない言い方を心がけること、関係性を勝手に決めつけないこと、行政サービスの提供に必要な範囲を超えて関係性等を詮索しないことが大切です。



言葉の感じ方や妥当性は、使う場面や相手によって異なります。
また、社会や人々の意識の変化によって変わってもいきます。誰もが安心して行政サービスを受けられるようにするために、言葉のアップデートは常に必要です。

<こんな市民の方の御意見もあります>

- ・夫のことを「御主人様」と窓口で言われてモヤモヤした。
- ・書類に「男・女」の性別欄があると「本当に必要なのか」と疑問に思う。
- ・窓口の順番を待っている際、前の人の個人的な話が聞こえてきて心配になった。
- ・いろいろ気を使っている、と感じられる職員がいる一方、言葉使い等に無頓着な職員もいて、差があると感じる。



②「良かれと思って」の危険性

相手の利益のために、本人の意向にかかわりなく、生活や行動に介入する、制限を加えるという考え方をパターンリズム（父権主義）といいます。未成年者の飲酒や喫煙を禁止する、というように、パターンリズムに基づく介入や制限が必要な場面もある一方、そうした「良かれと思って」行うことが、時として人権侵害につながってしまうことは理解しておく必要はあります。

パターンリズムに基づく行動は、基本的に立場が強い側から立場の弱い側に向かって行われます。市民と市職員の関係は対等のようにも思われますが、市の提供するサービスに代替性がなかったり、制度等に関する知識の差があったりすることを考えれば、必ずしも対等とはいえない場合もあります。「こうした方が良い」、「この方法が一番合理的」とする場合であっても、それが市民の意思と異なることはよくあることです。どんな場面であっても、市民や当事者の思いを大切にし、声を聴くことを忘れてはいけません。

また、窓口での対応で、高齢者や障がい者、あるいは子どもが手続の当事者であったとして、気がつくとき付き添いの方（御家族や介護者など）とばかり話をして、申請手続を進めてしまっていたということはないでしょうか。スムーズに話を進めることを優先して、結果的に当事者をないがしろにした対応になってしまうというのは意外とあることです。

窓口業務に限った話ではありませんが、自らの対応や判断が当事者にとって本当に納得がいくものであるのか、市民の意思や当事者の気持ちをなおざりにした独善的なものとなっていないか、注意が必要です。



こんな対応していませんか？

- ・市民の意思を確認しないまま、手続等を進めてしまう。
- ・手続方法や利用できるサービス等が複数あったとして、一番良いと思われるものを提示し、その他の選択肢は示さない。
- ・付き添いの方ばかりに説明や話をして、同席している手続の当事者（高齢の方や障がいのある方、子ども 等）には説明をしない、意思確認をしない。

(3) 広報物等の表現

言葉以外に、ポスターやパンフレットなどの広報物等でも注意が必要です。

視覚的なイメージや体験は人の印象に残りやすいと言われています。差別的な表現、偏見や先入観などを助長する表現となっていないか、気をつける必要があります。

①性別によるイメージを固定化した表現

弁護士や運転手は男性だけの職業ではありませんし、保育士や介護職員は女性だけの職業ではありません。また子どもの学校行事に参加するのは母親だけではないはずです。イラストや写真の人物が1人の場合、登場させた一方の性を強調することになりかねません。合理的な理由がない場合は性別の異なる複数の人物を登場させるなど、性別によるイメージの固定化につながらないよう意識する必要があります。

また「女性は長い髪でエプロン姿、男性は短髪でスーツ」といった表現や、介護する人物を女性のみ、犯罪者を男性の姿のみで表すなど、外見や服装、特定のイメージを性別と結びつけるような表現には注意が必要です。



⇐「弁護士は男性」という職業ステレオタイプの強化や、「学校行事は母親が参加するもの」といった意識の刷り込みにつながる恐れがあります。

②性別の公平や男女のバランスを欠いた表現、男女が対等となっていない表現

特別な理由なく、パンフレット等に男性（女性）ばかりの会議や講演会、男性（女性）ばかりの住民組織や地域活動のイラストや写真を用いてはいないでしょうか。

また、男女が参加している会議等であっても、男性ばかりがリーダー的役割を担って、女性は補助的な役割を担当しているような表現をしていないでしょうか。本来、地位や立場は性別に関わらないものであるはずです。固定観念にとらわれない、多様な表現を心がけてください。

③高齢者や障がいのある人の表現

高齢者は腰が曲がって杖をついた姿、障がいのある人は車いすを使っている姿、のように画一的に表現してはいないでしょうか。高齢者といっても様々な状態の人がいて、障がいの種類も様々です。

また、高齢者や障がいのある人を、常に「支援を受ける人」として表現するのも問題があります。年をとっているから、障がいがあるから、といった先入観を生む表現になっていないか注意が必要です。

④外国人の表現

外国人といえば「金髪に青い目、高い鼻」といった表現をしていないでしょうか。日本には多くの外国人が暮らしており、その国籍も多岐にわたっています。また、世界中には様々な民族や宗教があります。日常生活などのイラスト表現では、様々な国の人、文化を持つ人がいることに留意した表現を心がけてください。

⑤家族のあり方の表現

これまで「夫婦+子ども」が典型的な家族像としてイメージされてきましたが、実際の家族のあり方は多様化しています。単身者、夫婦のみ、ひとり親家庭や婚姻関係を結ばないパートナーなど、家族のあり方は様々です。家族を類型的、画一的なイメージで表現することなく、多様な家族像を肯定的に伝えるような表現を行ってください。



広報物等を男性だけ、女性だけというように、同じ属性の人たちで企画、作成すると偏った表現に気がつけない可能性があります。また、今まで問題にならなかったものでも、長年同じものを使い続けることで、一般的な人権感覚から外れた内容を市民に向けて発信してしまう、ということもあります。

市が発信するものとして問題がないか、異なる性別、年齢、立場の人たちで、その都度確認することが大切です。

参考

男女共同参画の視点に立った広報物作成については、こちらも参考にしてください。

「静岡市職員のための公的広報物表現ガイドライン」

(e-Net 掲示板 ▶ 13 デザインマニュアル)

(4) 採用面接等で気をつけること

雇用形態の多様化や、各種会議体の委員公募制度などにより、採用面接等を各課で行う機会も増えています。

面接は受験者に直接質問することで、履歴書等の書類だけではわからない受験者の人柄、性格、態度などに関する知見が得られるというメリットがある一方、選考には関係のない個人のプライバシーに触れる質問、受験者の人権を侵害するおそれのある質問をしてしまうという危険性もあります。

面接における質問は、受験者が対象となる職務等への適格性を持っているかどうかをみるために行うものです。その目的とは関係のない質問は行わないよう注意しなければなりません。

聞いてはならない質問の例としては、以下のようなものがあります。

- ・本籍地、出生地
- ・性自認、性的指向
- ・家族に関する情報（親やきょうだいの職業など）
- ・住宅に関する情報（持ち家か賃貸か、など）
- ・家庭環境、生活環境
- ・宗教、支持政党
- ・尊敬する人物、信条
- ・購読している新聞や雑誌、愛読書

このような質問をすることは、受験者のプライバシーを侵害するだけではなく、根拠のない偏見や固定観念に基づく誤った推測を生むおそれもあります。また、質問者に差別する意図がなかったとしても、受験者を不安にさせてしまう、不採用になったとき、「自分は差別されたのかもしれない」という誤解を受験者に与えてしまう可能性があります。

また、面接の質問だけではなく、課題として作文の提出を求めるときのテーマ設定等でも、同じように注意が必要です。

面接は面接する側の主観が入りやすい場でもあります。受験者の外面的な容姿等にとらわれることなく客観的な評価を行うよう努めると同時に、担当者は部落差別（同和問題）をはじめとする人権問題について、正しい理解と認識を持つ必要があります。

参考

厚生労働省 HP 「公正な採用選考の基本」

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>

5 様々な人権課題について

人権の擁護に資することを目的として、国は平成 12 年に「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」を施行しました。また、同法律に基づき、「人権教育・啓発に関する基本計画」を策定しています。基本計画の中で、人権擁護を推進していく上で重要な課題となるものを「人権課題」として示し、適切な取組を進めることが必要であるとしています。

（各人権課題、説明については、法務省の令和5年度 啓発活動強調事項及び趣旨を参考としています。）

なお、市民意識調査では、「障がいのある人」、「高齢者」、「子ども」、「女性」の人権に対して特に市民の関心が高いことがわかりました。関心の高さは、こうした人たちの人権が侵害されている、差別などの問題が起こっていると考える市民が多いことの表れとも考えられます。市民の関心に応える取組や啓発活動が必要です。

令和5年度 静岡市 市民意識調査（令和5年6月実施）より

Q：どのような人権課題に関心があるか。

（人権に「関心がある」、「ある程度、関心がある」があったとした人の複数回答）

参考

	選択肢	%	人数
1	障がいのある人	51.7	386
2	高齢者	46.9	350
3	子ども	44.1	329
4	女性	42.6	318
5	インターネット上の誹謗中傷	38.2	285
6	災害に伴う、風評に基づく偏見や差別	26.1	195
7	L G B T Qなどの性的少数者	23.6	176
8	外国人	20.8	155
9	北朝鮮当局によって拉致された被害者やその家族	18.6	139
10	犯罪被害者やその家族	18.0	134
11	H I Vや肝炎、新型コロナウイルス感染者などの感染者・医療従事者やその家族	15.3	114
12	性的サービスや労働の強要などの人身取引	12.9	96
13	部落差別・同和問題	12.5	93
14	刑を終えて出所した人やその家族	10.7	80
15	ホームレス	9.0	67
16	ハンセン病患者・元患者やその家族	8.4	63
17	アイヌの人々	8.2	61

(1) 女性

家庭や職場における男女差別、性犯罪等の女性に対する暴力、配偶者・パートナーからの暴力、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（マタニティハラスメント）などの人権問題が発生しています。誰もがお互いの立場を尊重して協力し合えるよう、この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

● DV（ドメスティック・バイオレンス）について

ドメスティック・バイオレンス（domestic violence）とは「配偶者や恋人などの親密な関係にある、またはそういった関係にあった人がふるう暴力」という意味で使われます。DVは家庭という私的な生活の場で発生するため、潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄い、被害者も自分に非があると思ひ込むといった傾向があることから、暴力行為がエスカレートして被害が深刻化、長期化しやすいなどの特徴があります。

DVは決して珍しいことではなく、女性の約4人に1人、男性の約5人に1人は、配偶者から暴力を受けたことがあります、女性の約10人に1人は何度も暴力を受けています。そして、被害を受けても、女性の約4割、男性の約6割はどこにも、誰にも相談をしていないという実態（※）もあります。

また、「家庭内のよくあるけんか」、「殴られていないなら大丈夫」、「離婚したら子どもがかわいそう」「本当にいやだったら逃げるはず」といった周囲の無理解、偏見から、被害者が孤立を深め、ますます状況が悪化するというケースもあります。

DVの被害者が、行政の窓口等で無理解、偏見による二次被害を受けるということはあってはならないことです。DVへの正しい理解、また「おかしいな」と感じたら専門の窓口につなぐなどの対応が必要です。

○殴る、蹴るといった身体的暴力だけがDVなのではありません。以下のような行為もDVにあたります。

- ・**精神的暴力**(モラル・ハラスメントとも。DV相談の約6割は精神的DV(※)です。)
 - ⇒ ひどい言葉で罵倒する／長時間無視する／説教する／殴るふりをして脅す など
- ・**経済的暴力** ⇒ 生活費を渡さない／借金をさせる／貯金を勝手に使う など
- ・**性的暴力** ⇒ 性行為を強要する／避妊に協力しない など
- ・**社会的暴力** ⇒ 人付き合いを制限する／交友関係を監視する／外出させない など

※出典：内閣府 令和5年度版 男女共同参画白書

● 「性と生殖に関する健康と権利」とは (セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)

性と生殖に関する健康と権利とは、1994 年に行われたカイロの国際人口開発会議にて提唱された概念で、基本的人権の一つです。英語の Sexual and Reproductive Health and Rights の頭文字をとって「SRHR」とも、「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」とも呼称されます。

具体的は、誰もが年齢や性別に関係なく、自分の性に関することを自分で決められること、また妊娠・中絶・出産に関して十分な知識が得られ、「子どもを生むかどうか」「何人生むか」などを女性自身で決めることができる権利等のことです。特に女性は、妊娠や出産をする可能性があり、ライフサイクルを通じ男性とは異なる健康上の問題、経済的な問題に直面しますが、なかなか社会全体の問題となりにくいといった課題があります。女性が経験する月経についてのトラブル、産後うつ、子宮がんといった問題や、男性でも経験する可能性がある乳がん、更年期障害といった問題を女性だけでなく、男性も含めた社会全体で共有する必要があります。

(2) 子ども

いじめや体罰、それらに起因する自殺、児童虐待、児童買春や児童ポルノなどの性的搾取といった人権問題が発生しています。子どもが一人の人間として、また権利の主体として最大限に尊重されるよう、この問題についての関心と理解を深めていく必要があります。

● ヤングケアラー支援について

ヤングケアラーとは、本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものことです（こども家庭庁）。法令上の定義はなく、静岡市では 39 歳までの若者を対象に支援を行っています。

ヤングケアラーとされる子どもは、主に高齢の祖父母、病気や障がいのある親、病気や障がいのあるきょうだい、幼いきょうだいのお世話を担っており、具体的には、家事や身体的なお世話、医療的なお世話、情緒面のお世話、金銭面や実用面のきりもりなど多岐にわたっています。

このような家族のお世話を担うことにより、特に 18 歳未満の子どもに関しては、次の 3 つの権利が侵害されている可能性がないかという視点を持つことが必要です

- ① 健康に生きる権利 ② 教育を受ける権利 ③ 子どもらしく過ごせる権利

★静岡市では「ヤングケアラー支援ガイドライン」を製作しています。

※「子ども未来局青少年育成課子ども若者相談センター」ホームページからダウンロードできます。

(3) 高齢者

高齢者に対する就職差別、介護施設や家庭等における身体的・心理的虐待、高齢者の家族等による無断の財産処分（経済的虐待）などの人権問題が発生しています。高齢者が安心して生き生きと暮らせる社会にするため、認知症への理解も含めて、この問題についての関心と理解を深めていく必要があります。

● 高齢者の権利を守るために

認知症などにより判断力の低下した高齢者は、虐待や消費者被害などの権利侵害にあいやすいという特性があります。

こうした高齢者の権利を守り、安心して地域で生活するために利用できる制度として、成年後見制度や日常生活自立支援事業があります。

① 成年後見制度

判断能力が不十分な方が一人では契約や財産の管理が難しくなった場合に、家庭裁判所が選任した成年後見人等をつけて、法律面（契約行為・財産管理）や生活面（身上保護）で支援する制度。成年後見制度には「法定後見制度」と「任意後見制度」の2種類があります。

法定後見制度

すでに判断能力が低下した方のために、家庭裁判所が後見人等を選任します。判断能力の状況に応じて「後見」「保佐」「補助」の3つの類型があります。

任意後見制度

判断能力がある時に、あらかじめ自らが選んだ人（任意後見人）に、判断能力が衰えた後の手続き等を契約（任意後見契約）で決めておく制度。判断能力が衰えて、家庭裁判所が「任意後見監督人」を選任したときから、契約の効力が生じます。

< 静岡市成年後見支援センター >

静岡市では、国の成年後見制度利用促進計画に基づく中核機関として、令和2年7月に「静岡市成年後見支援センター」（受託者：静岡市社会福祉協議会）を開設しました。同センターでは、認知症や知的障がい、精神障がいなどにより判断能力が低下しても、住み慣れた地域で安心して生活できるよう成年後見制度全般についての相談支援のほか、制度に関する広報・研修、市民後見人の養成・支援等を行っています。

② 日常生活自立支援事業

市町村の社会福祉協議会が実施している事業で、日々の生活に支障がある認知症高齢者等に対し、福祉サービス利用の申し込みや契約手続きの援助、日常的な金銭管理等の支援を行ないます。判断能力の低下がありながらも、制度の趣旨がある程度理解できる方が利用対象になります。

(4) 障がいのある人

障がいのある人が就職差別や職場における差別待遇を受けたり、車椅子での乗車、アパート・マンションへの入居及び店舗でのサービス等を拒否されたりするなどの人権問題が発生しています。障がいの有無にかかわらず、誰もがお互いの人権を尊重し合う「心のバリアフリー」を推進することによって、多様な主体が互いに連携し、支え合う共生社会を実現するため、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していく必要があります。

● 不当な差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供について

「障害者差別解消法」（平成 28（2016）年施行）では、行政機関や民間事業者に対し、「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供」を求めています。

① 不当な差別的取扱いの禁止

行政機関や民間事業者は障がいのある人に対し、正当な理由なく、障がいを理由として、サービスの提供を拒否したり、様々な条件をつけたりすることは禁止されています。

例 介助者のいない車いす利用者や補助犬の入店を断る、順番を後回しにする。
障がいを理由に、採用の募集から排除したり、不利な条件を付したりする。

② 合理的配慮の提供

行政機関や民間事業者は、障がいのある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」という意思表示があった際には、負担が重すぎない範囲で、必要かつ合理的な対応を行わなければなりません。

例 聴覚障がい者に対し、筆談、手話、スマホ・タブレット端末等を活用し、説明を行う。
弱視の人でも見やすいよう、パンフレットを拡大コピーして提供する。
試験などの際、回答時間の延長や回答方法の工夫等の配慮を行う。

※令和 3 年 6 月 4 日に、民間事業者にとっては「努力義務」であった「合理的配慮の提供」を「法的義務」とする改正法が公布され、令和 6 年 4 月 1 日から施行されました。

★不当な差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供については、市職員向けの対応要領、配慮マニュアルを作成しています。

「静岡市における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」

「静岡市職員のための障がいのある人への配慮マニュアル」

(e-Net 掲示板 ▶ 12 新しい公共経營業務改善 ▶ 静岡市指定管理者制度手引き)

● ヘルプマーク・ヘルプカード

義足や人工関節を装着している人、内部障がいや難病の人、妊娠初期の妊婦など、外見からは援助や配慮を必要としていることが分からない人がいます。

ヘルプマーク／ヘルプカードは、そうした人たちが、見た目からは分からなくても障がい等があることを周囲に伝え、必要な援助や配慮を受けやすくするために作成されたものです。ヘルプマークとヘルプカードは、障害者手帳等の有無にかかわらず、利用できます。

ヘルプマーク

静岡県内共通デザインで静岡県が作成したストラップ型のマークです。
静岡市は平成 30 年 2 月より配布を開始しています。

ヘルプカード

静岡市版ヘルプカードは 6 面タイプのカードでどのような配慮を必要としているのか、ヘルプマークに比べより具体的に記載することができます。
災害が起きたときや、外出先でトラブルが起こった時など、いざというときに必要な支援を受けるのに役立ちます。



◀ ヘルプマーク



◀ ヘルプカード

※障害福祉企画課、各区の障害者支援課、保健所 保健所総務課、精神保健福祉課等

(5) 部落差別（同和問題）

部落差別（同和問題）については、インターネット上の差別的書き込み、結婚・交際、就職・職場における差別、差別発言、差別落書き等の人権問題が依然として存在しています。「部落差別の解消の推進に関する法律」の趣旨等を踏まえながら、啓発によって新たな差別を生むことがないように留意しつつ、この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

● 部落差別（同和問題）について

部落差別（同和問題）は、日本社会の歴史的過程で形作られた身分差別により、日本国民の一部の人々が、長い間、経済的、社会的、文化的に低い状態に置かれることを強いられ、同和地区と呼ばれる地域の出身者であることを理由に結婚を反対される、就職などの日常生活の上で差別を受けるなどする日本固有の人権問題です。

現在でもなお、就職の際に差別されたり、結婚の際に周囲から反対されたりするなど、いわれのない差別に苦しんでいる人がいます。また、インターネット上には、同和地区であるとして特定地域の地名や情報が掲載されたりする差別書き込み等は依然として存在しています。

本市では、国が同和対策事業（公営住宅の建設や奨学金制度の創設など）を行うために対象地区として指定した「同和地区」がないことから、部落問題の認知度、関心度が低く、部落差別も「ない」と誤解されがちですが、同和地区の指定がないこと、イコール差別がない、という認識は誤りです。進学や就職等で生まれた場所を離れ、人が移動するのがあたりまえな時代です。たとえ「同和地区」が本市になくとも、部落差別の問題を知らないことで自覚のないまま差別をしてしまう恐れがあります。

部落差別の問題に限ったことではありませんが、差別に無知、無関心でいると、気づかないうちに人を傷つけたり、差別の助長につながる発言や行動をしてしまうことがあります。自分が「差別の加害者になるかもしれない」という可能性について自覚し、正確な知識を身につける努力をすることが大切です。

(6) アイヌの人々

先住民族であるアイヌの人々の民族としての誇りが尊重される社会を実現するため、その歴史、文化、伝統及び現状に関する認識と理解を深め、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、偏見や差別を解消していくことが必要です。

(7) 外国人

外国人であること、外国籍であることを理由とする不当な就職上の取扱い、アパートやマンションへの入居拒否などの人権問題が発生しています。また、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動がヘイトスピーチであるとして社会的な関心を集める中、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、ヘイトスピーチを解消していくことが必要です。差別的言動は歴史的経緯や法的位置づけへの無理解から行われることが多く、それらへの正しい理解が求められます。

多様な主体が互いに連携し、支え合う共生社会を実現するためには、文化等の多様性を認め、言語、宗教、生活習慣等の違いを正しく理解し、これらを尊重することが重要であると認識を深めていくことが必要です。

(参考) 法務省 HP「外国人の人権を尊重しましょう」
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00101.html

参考

● 「やさしい日本語」の活用について

本市は、令和4年7月に「静岡市多文化共生のまち推進条例」を制定しました。条例では、「多文化共生のまち」を「全ての人が、互いの文化的な違いを尊重し、助け合い、学び合い、一人ひとりの個性を活かして、共に行動するまち」と定義し、国籍、民族等により差別的扱いをされず、誰もが安心できる社会を作っていくことを定めています。多文化社会において、文化的な違いを理解し、尊重し合うためには、コミュニケーションをしっかりとることが重要です。その方法の1つに「やさしい日本語」があります。

やさしい日本語とは、日本語の理解やコミュニケーションに困難を抱える人のために配慮したわかりやすい日本語です（外国人が話す日本語のことではありません）。具体的には、日常会話で使われる単語や表現を使用する、文章は短くする、要点を明確に述べる、などがポイントです。

外国人住民は年々増加しており、令和6年1月末に12,000人を超えました。多くの方は非英語圏の出身です。また日常会話レベルの日本語は可能である人は約85%います（令和3年度国際交流課調べ）。やさしい日本語を使用することで、市職員にとっては言葉の壁による対応のハードルが下がり、外国人住民にとっても必要な情報を得やすく、手続きしやすくなります。また、やさしい日本語は、外国人に限らず、子どもや高齢者、障がいのある方にとっても良いコミュニケーション方法です。誰もが安心して暮らせる静岡市を目指し、市民対応や情報発信の際はやさしい日本語も使えるようにしましょう。

○ 「やさしい日本語」への言い換え例

公共交通機関でお越しください ⇒ 電車^{でんしや}や バスで 来てください

こちらでの写真撮影はご遠慮ください ⇒ ここで 写真^{しやしん}を とらないでください

※話すときには、「はっきり、さいごまで、みじかく」話す がポイントです。



(8) 感染症

新型コロナウイルス感染症、エイズ、肝炎等の感染症に関する知識や理解の不足から、日常生活や、学校、職場等、社会生活の様々な場面で差別やプライバシー侵害などの人権問題が発生しています。感染症に関する正しい知識を持ち、正しい情報に基づく冷静な判断が重要であるとの理解を深め、偏見や差別を解消していく必要があります。

(9) ハンセン病患者・元患者やその家族

ハンセン病対策については、かつて国によって進められた隔離政策の下で、患者・元患者のみならず、その家族に対して、社会において極めて厳しい偏見、差別が存在したという事実があります。ハンセン病患者・元患者やその家族がおかれていた境遇を踏まえ、ハンセン病についての正しい知識を持ち、この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していく必要があります。

(10) 刑を終えて出所した人やその家族

刑を終えて出所した人やその家族に対する根強い偏見によって、就職差別や住居の確保が困難であることなどの人権問題が発生しています。刑を終えて出所した人が更生するためには、本人の強い更生意欲と共に、周囲の人々の理解と協力により円滑な社会復帰を実現することが重要であり、この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していく必要があります。

(11) 犯罪被害者やその家族

犯罪被害者やその家族が、興味本位のうわさや心ない中傷などによって名誉を傷つけられたり、私生活の平穏が脅かされたりするなどの人権問題が発生しています。犯罪被害者やその家族の立場を考え、この問題についての関心と理解を深めていく必要があります。

● 犯罪被害者等支援の取組について

本市では、静岡市犯罪等に強いまちづくり条例に基づき、犯罪被害者等が被害から回復し、平穏な生活を営むことができるように、「犯罪被害者等支援総合案内窓口」を設置しています。

案内窓口では、各種支援施策に関する情報の提供や被害者の状況に応じた関係機関・関係団体の紹介を行っています。

また、静岡市の各種相談窓口や支援を行っている団体、被害者の抱える様々な問題などを掲載したリーフレット「犯罪の被害にあわれた方へ」も作成しています。

(当該リーフレットの電子版は市ホームページに掲載しています。)

犯罪被害者等支援
シンボルマーク
「ギュっとちゃん」



(12) インターネット上の人権侵害

インターネット上で、他人を誹謗中傷したり、個人の名誉やプライバシーを侵害したり、あるいは偏見や差別を助長するような情報を発信したりするといった悪質な事案が増えています。このような情報の発信は、同様の書き込みを次々と誘発し、取り返しのつかない重大な人権侵害にもつながるものであって、決してあってはなりません。

個人の名誉やプライバシー、インターネットを利用する際のルールやマナーに関する正しい理解を深めていく必要があります。

(13) 北朝鮮当局による拉致問題等

「拉致問題その他北朝鮮当局による人権侵害問題への対処に関する法律」により、我が国の喫緊の国民的課題である拉致問題の解決を始めとする北朝鮮当局による人権侵害問題への対処が、国際社会を挙げて取り組むべき課題とされています。この拉致問題等についての関心と認識を深めていく必要があります。

(14) ホームレス

ホームレスの自立を図るための様々な取組が行われている一方、ホームレスに対する嫌がらせや暴行事件等の人権問題も発生しています。この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していく必要があります。

(15) 性的マイノリティ

性的マイノリティであることを理由として、社会の中で偏見の目にさらされたり、職場で昇進を妨げられたり、学校生活でいじめられたりするなどの人権問題が発生しています。この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していく必要があります。

(16) 人身取引

人身取引（性的サービスや労働の強要等）は、重大な犯罪であるとともに、基本的人権を侵害する深刻な問題です。この問題についての関心と理解を深めていく必要があります。

(17) 震災等の災害に起因する人権問題

震災等の大きな災害の発生時における、不確かな情報に基づいて他人を不当に取り扱ったり、偏見や差別を助長したりするような情報を発信する行動は、重大な人権侵害になり得るだけでなく、避難や復興の妨げにもなりかねません。一人ひとりが正しい情報と冷静な判断に基づいた行動をとれるよう、情報提供や呼びかけを行っていく必要があります。

世界人権宣言（外務省仮訳）

～前文省略～

第1条

すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

第2条

1 すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

2 さらに、個人の属する国又は地域が独立国であると、信託統治地域であると、非自治地域であると、又は他のなんらかの主権制限の下にあるとを問わず、その国又は地域の政治上、管轄上又は国際上の地位に基づくいかなる差別もしてはならない。

第3条

すべて人は、生命、自由及び身体の安全に対する権利を有する。

第4条

何人も、奴隷にされ、又は苦役に服することはない。奴隷制度及び奴隷売買は、いかなる形においても禁止する。

第5条

何人も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは屈辱的な取扱若しくは刑罰を受けることはない。

第6条

すべて人は、いかなる場所においても、法の下において、人として認められる権利を有する。

第7条

すべての人は、法の下において平等であり、また、いかなる差別もなしに法の平等な保護を受ける権利を有する。すべての人は、この宣言に違反するいかなる差別に対しても、また、そのような差別をそそのかすいかなる行為に対しても、平等な保護を受ける権利を有する。

第8条

すべて人は、憲法又は法律によって与えられた基本的権利を侵害する行為に対し、権限を有する国内裁判所による効果的な救済を受ける権利を有する。

第9条

何人も、ほしいままに逮捕、拘禁、又は追放されることはない。

第10条

すべて人は、自己の権利及び義務並びに自己に対する刑事責任が決定されるに当っては、独立の公平な裁判所による公正な公開の審理を受けることについて完全に平等の権利を有する。

第11条

1 犯罪の訴追を受けた者は、すべて、自己の弁護に必要なすべての保障を与えられた公開の裁判において法律に従って有罪の立証があるまでは、無罪と推定される権利を有する。

2 何人も、実行の時に国内法又は国際法により犯罪を構成しなかった作為又は不作為のために有罪とされることはない。また、犯罪が行われた時に適用される刑罰より重い刑罰を課せられない。

第 12 条

何人も、自己の私事、家族、家庭若しくは通信に対して、ほしいままに干渉され、又は名誉及び信用に対して攻撃を受けることはない。人はすべて、このような干渉又は攻撃に対して法の保護を受ける権利を有する。

第 13 条

- 1 すべて人は、各国の境界内において自由に移転及び居住する権利を有する。
- 2 すべて人は、自国その他いずれの国をも立ち去り、及び自国に帰る権利を有する。

第 14 条

- 1 すべて人は、迫害を免れるため、他国に避難することを求め、かつ、避難する権利を有する。
- 2 この権利は、もっぱら非政治犯罪又は国際連合の目的及び原則に反する行為を原因とする訴迫の場合には、援用することはできない。

第 15 条

- 1 すべて人は、国籍をもつ権利を有する。
- 2 何人も、ほしいままにその国籍を奪われ、又はその国籍を変更する権利を否認されることはない。

第 16 条

- 1 成年の男女は、人種、国籍又は宗教によるいかなる制限をも受けることなく、婚姻し、かつ家庭をつくる権利を有する。成年の男女は、婚姻中及びその解消に際し、婚姻に関し平等の権利を有する。
- 2 婚姻は、両当事者の自由かつ完全な合意によってのみ成立する。
- 3 家庭は、社会の自然かつ基礎的な集団単位であって、社会及び国の保護を受ける権利を有する。

第 17 条

- 1 すべて人は、単独で又は他の者と共同して財産を所有する権利を有する。
- 2 何人も、ほしいままに自己の財産を奪われることはない。

第 18 条

すべて人は、思想、良心及び宗教の自由に対する権利を有する。この権利は、宗教又は信念を変更する自由並びに単独で又は他の者と共同して、公的に又は私的に、布教、行事、礼拝及び儀式によって宗教又は信念を表明する自由を含む。

第 19 条

すべて人は、意見及び表現の自由に対する権利を有する。この権利は、干渉を受けることなく自己の意見をもつ自由並びにあらゆる手段により、また、国境を越えると否とにかかわらず、情報及び思想を求め、受け、及び伝える自由を含む。

第 20 条

- 1 すべての人は、平和的集会及び結社の自由に対する権利を有する。
- 2 何人も、結社に属することを強制されない。

第 21 条

- 1 すべて人は、直接に又は自由に選出された代表者を通じて、自国の政治に参与する権利を有する。
- 2 すべて人は、自国においてひとしく公務につく権利を有する。
- 3 人民の意思は、統治の権力の基礎とならなければならない。この意思は、定期的かつ真正な選挙によって表明されなければならない。この選挙は、平等の普通選挙によるものでなければならず、また、秘密投票又はこれと同等の自由が保障される投票手続によって行われなければならない。

第 22 条

すべて人は、社会の一員として、社会保障を受ける権利を有し、かつ、国家的努力及び国際的協力により、また、各国の組織及び資源に応じて、自己の尊厳と自己の人格の自由な発展とに欠くことのできない経済的、社会的及び文化的権利を実現する権利を有する。

第 23 条

- 1 すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。
- 2 すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。
- 3 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。
- 4 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

第 24 条

すべて人は、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇を含む休息及び余暇をもつ権利を有する。

第 25 条

- 1 すべて人は、衣食住、医療及び必要な社会的施設等により、自己及び家族の健康及び福祉に十分な生活水準を保持する権利並びに失業、疾病、心身障害、配偶者の死亡、老齢その他不可抗力による生活不能の場合は、保障を受ける権利を有する。
- 2 母と子とは、特別の保護及び援助を受ける権利を有する。すべての児童は、嫡出であると否とを問わず、同じ社会的保護を受ける。

第 26 条

- 1 すべて人は、教育を受ける権利を有する。教育は、少なくとも初等の及び基礎的の段階においては、無償でなければならない。初等教育は、義務的でなければならない。技術教育及び職業教育は、一般に利用できるものでなければならず、また、高等教育は、能力に応じ、すべての者にひとしく開放されていなければならない。
- 2 教育は、人格の完全な発展並びに人権及び基本的自由の尊重の強化を目的としなければならない。教育は、すべての国又は人種の若しくは宗教的集団の相互間の理解、寛容及び友好関係を増進し、かつ、平和の維持のため、国際連合の活動を促進するものでなければならない。
- 3 親は、子に与える教育の種類を選択する優先的権利を有する。

第 27 条

- 1 すべて人は、自由に社会の文化生活に参加し、芸術を鑑賞し、及び科学の進歩とその恩恵にあずかる権利を有する。
- 2 すべて人は、その創作した科学的、文学的又は美術的作品から生ずる精神的及び物質的利益を保護される権利を有する。

第 28 条

すべて人は、この宣言に掲げる権利及び自由が完全に実現される社会的及び国際的秩序に対する権利を有する。

第 29 条

- 1 すべて人は、その人格の自由かつ完全な発展がその中にあってのみ可能である社会に対して義務を負う。
- 2 すべて人は、自己の権利及び自由を行使するに当っては、他人の権利及び自由の正当な承認及び尊重を保障すること並びに民主的社会における道徳、公の秩序及び一般の福祉の正当な要求を満たすことをもつばら目的として法律によって定められた制限にのみ服する。
- 3 これらの権利及び自由は、いかなる場合にも、国際連合の目的及び原則に反して行使してはならない。

第 30 条

この宣言のいかなる規定も、いずれかの国、集団又は個人に対して、この宣言に掲げる権利及び自由の破壊を目的とする活動に従事し、又はそのような目的を有する行為を行う権利を認めるものと解釈してはならない。

監修者メッセージ

このたび「静岡市職員のための人権ハンドブック」が発行されることになり、まことに喜ばしいことです。

若い職員の皆さんも年配職員の皆さんも、入職のときに宣誓をされたはずです。その内容は、仕事をきちんとすることと憲法を尊重・擁護することです。

憲法の尊重・擁護って何でしょうか？ 欧米や日本の憲法学主流は、憲法は人権を守るためにあると説きます。公務員にとって大事なことの2本柱のひとつは、市民の人権を守ることです。

こう書くと、何だか大変なことのように感じる方もいらっしゃるかもしれません。でも、ふだん皆さんが実行されている、自分が嫌だなと思うことは他人にしないのが基本ではないでしょうか？

ただ感じ方は人によって、また時代によっても異なります。そこは少しだけ想像力を働かせて、これは自分にとっては「善」だけど、彼や彼女には違うかもしれないと思っていただけたらなお良いでしょう。

NHK の朝ドラ『なつぞら』(2019 年)で、広瀬すず演じる主人公なつが、生活のためではなく自分の夢のために仕事を続けたいから保育所を、と市役所に相談しますが、女性職員は幼い子どもを育てるのは母親の役割と諭します。今だったら懲戒処分ものかもしれませんが、『なつぞら』の時代設定である 1960 年代でも、ここまで言うてはまずいよと私は思いました。

何が幸せかは人それぞれだから、自分の価値観を他人に押しつけてはいけないというのが、人権尊重の基本でしょう。私は山登りが大好きで、毎年のように、静岡市内の 3,000m 峰である赤石岳や悪沢岳、聖岳などを何日もかけて歩きました。とても楽しかった。でも静岡市民は全員、市内の 3,000m 峰に登らなきゃいけないなんてことになったら、はた迷惑も良いところですよ(笑)

話がそれました。現在の人権って何？、具体的にはどういうこと？は、この人権ハンドブックで詳しく紹介されています。興味が持てそうな話題から読んでいただくと良いと思います。

根本 猛（静岡県人権啓発センター長／静岡大学名誉教授）

■ 本ハンドブック作成に当たり、参考にした主な書籍等

- ・栗本敦子・伏見裕子（2023）
「これからの社会を生きていくための人権リテラシー 高専発！ 書く・話す・考えるワークショップ」
- ・ブレイディみかこ（2019） 「ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー」
- ・渡辺雅之（2021） 「マイクロアグレッションを吹っ飛ばせ やさしく学ぶ人権の話」
- ・（一財）アジア・太平洋人権情報センター編（2018） 「人権ってなんだろう？」
- ・港区（2020）
「港区職員のための人権ハンドブック みんな笑顔で！ 人権問題を正しく理解して働くために」（令和2年改訂版）

■ 本書の作成に当たりましては、以下の方々に御協力いただきました。感謝申し上げます。

根本 猛 様 （監修）

田嶋 三恵 様 （イラスト）

静岡市 市民局 男女共同参画・人権政策課
令和6（2024）年 5 月 発行