

かがやくけん、かがわけん。

香川県

人権意識の向上について

令和6年4月

香川県総務部人権・同和政策課

1 最近の人権を巡る動き

①障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 (障害者差別解消法) 【平成28年4月1日施行】

目的：障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進すること

※この法律等の趣旨を踏まえ、「香川県障害のある人もない人も共に安心して暮らせる社会づくり条例」が平成30年4月施行

②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 (ヘイトスピーチ解消法) 【平成28年6月3日施行】

目的：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みについて、基本理念や基本的施策を定め、これを推進すること

③部落差別の解消の推進に関する法律 (部落差別解消推進法) 【平成28年12月16日施行】

目的：部落差別は許されないとの認識の下、部落差別の解消に関し、国及び地方公共団体の責務を定め、部落差別のない社会を実現すること

④性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律 (LGBT理解増進法) 【令和5年6月23日施行】

目的：性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念等を定め、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資すること

2 企業の社会的責任（CSR）

企業も社会の一員。人権に配慮する企業が、社会から信頼されることで、評価され、成長を遂げていく時代

「国連グローバルコンパクト」の10原則

【人権】 企業は、

- 1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 2 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべき

【労働】 企業は、

- 3 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 5 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべき

【環境】 企業は、

- 7 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべき

【腐敗防止】 企業は、

- 10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべき

※1999(平成11)年に国連のアナン事務総長(当時)が提唱し、2000(平成12)年に発足

- 2010(平成22)年 企業の社会的責任に関する国際規格(ISO26000)の発行、2012(平成24)年 JIS Z 26000の制定(ISO26000のJIS化)

説明責任、透明性、法の支配の尊重、人権の尊重など社会的責任に関する7つの原則をはじめ、組織の中で社会的責任を実践していくための具体的な内容等を規定。

- 2011(平成23)年 国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」策定

「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「救済へのアクセス」の3つの柱

- 2015(平成27)年に採択されたSDGs(持続可能な開発目標)で企業の取組を期待

3 ビジネスと人権

セクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別など、企業活動において発生する様々な「人権問題」が社会の注目を集めています。「人権問題」への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。

～「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）～

- 企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まる中、令和2年10月、日本において「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）」策定
- この計画では、今後政府が取り組む各種施策や企業活動における人権デュー・ディリジェンスの導入・促進への期待を表明
- 責任ある企業行動の促進を図ることで、日本企業の企業価値と国際競争力の向上、持続可能な開発目標（SDGs）で掲げられた「誰一人残さない社会の実現」へとつながることが期待される

企業における人権研修の重要性

○国内外における「人権」の観点から企業活動を見直そうとの動きや、企業の社会的責任（CSR）や社会的責任投資（SRI）に対する関心の高まりとともに、人権尊重の考え方を積極的に企業方針に採り入れたり、職場内で人権に関する研修を行ったりする企業が増えてきています。

詳しくは、法務省のHP（人権擁護局フロントページ-啓発活動-ビジネスと人権）をご覧ください。

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html

4 個人情報と人権

経済・社会の情報化の進展に伴い、事業者が事業活動を行う上で多種多様な個人情報を収集・利用することが重要となっています。

個人情報保護の重要性を認識し、事業者の保有する個人情報の漏えいから、人権侵害につなげることがないよう、個人情報の適正な取扱いに努めてください。

～個人情報の保護に関する法律～

- ・ 個人情報を事業活動に利用する事業者が法の義務の対象
- ・ 利用目的の特定・本人通知、安全管理措置などの義務

プライバシー侵害は人権問題

○ プライバシーが守られることは、基本的な人権の一つです。事業者の保有する個人情報には、社員と顧客等の情報があり、個人情報の流出はプライバシーの侵害につながります。

○ 電子情報は流出しやすく、いったん外部に出てしまった情報は、複製や転送が容易で、完全に回収することは困難です。

○ 事業者が情報管理の対策を講じることはもちろんのこと、従業員一人ひとりの意識が重要です。

5 登録型本人通知制度

あいつぐ戸籍謄本等の不正取得を受けて

平成24年7月から香川県内の全市町では、事前に登録した人に対して、その人の戸籍謄本・抄本や住民票の写しなどの証明書を本人の代理人や第三者に交付したとき、証明書を交付した事実を、本人に通知する「登録型本人通知制度」を導入しています。

登録型本人通知制度をご利用ください

不正取得は誰にでも起こる可能性があります。さまざまな差別につながる身元調査やプライバシーの侵害、個人情報不正利用などを防がなくてはなりません。

この制度を利用することによって、誰かが自分の個人情報を取得したことがわかれば、不正取得の早期発見につながり、事実関係の早期究明が期待できます。不正が発覚する可能性が高まることから、不正請求を抑止する効果も期待できます。

この制度では、あらかじめ登録する必要があります。制度についての詳しいことは、各市町の戸籍担当課までお問い合わせください。

6 公正な採用選考の実現について

～ しない！ させない！ 就職差別 ～

応募者の適性と能力に基づかない不合理な採用選考の防止

・面接等選考に際しては、12項目に触れないようにしてください。

・履歴書様式の統一

「全国高等学校統一用紙」の使用

「本籍」「家族」「保護者氏名」欄の削除

・採用選考時の健康診断について

労働安全衛生規則に規定されている「雇入時の健康診断」とは別のものです。

採用選考時の健康診断の実施は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、就職差別につながるおそれがあります。

「血液検査」等の健康診断を実施することは、結果としてこれらの方々に対する就職差別につながるおそれがあり、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。このほか、「色覚検査」を含む健康診断を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討してください。

就職差別につながるおそれのある12項目

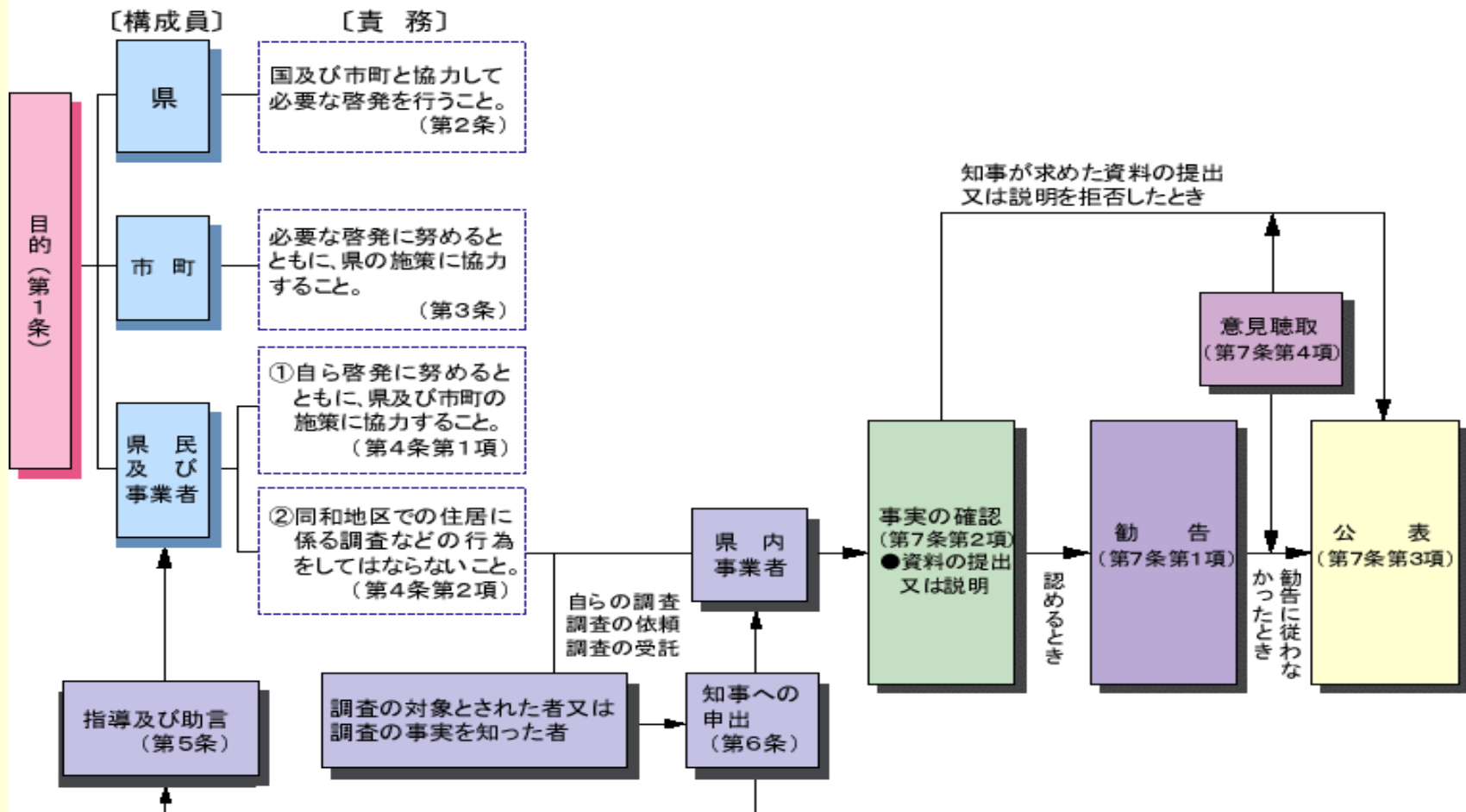
- 1 本籍（戸籍謄本・抄本、住民票等の要求）
- 2 家族の職業・続柄、身元調査
- 3 家族の地位・学歴・収入
- 4 家族の資産
- 5 住居状況（部屋数・間取り、道順）
- 6 宗教
- 7 支持政党
- 8 生活信条
- 9 尊敬する人物
- 10 思想
- 11 生まれ育った場所
- 12 生活環境に関する作文
（生いたち、私の家族、父・母を語る、など）

7 香川県部落差別事象の発生の防止に関する条例

(平成8年3月公布)

結婚や就職に際しての部落差別事象の発生を防止し、県民の基本的人権の擁護に寄与することを目的とする。

【条例概要図】



香川県部落差別事象の発生の防止に関する条例の概要

- 特定の個人や親族が同和地区に住んでいるか又は住んでいたかについて、自ら調査したり、業者や他の者に依頼したり、依頼を受けたりすることを禁止
- 同和地区の所在を明らかにした地図、図書等の資料提供の禁止
- 調査に協力したり、特定の地域・地区が同和地区かどうか、教えたりするなど差別事象発生につながるおそれのある行為の禁止
- 知事は、調査対象とされた本人はもちろん、事実を知った者からの申出を受け、関係者に指導、助言を行うことができる。
- 知事は、県内事業者に必要な措置等を勧告することができる。また、勧告に従わない場合等の場合は、公表ができる。

8 えせ同和行為

えせ同和行為とは、「同和問題はこわい問題であり避けたほうがよい」という人々の誤った意識に乗じ、例えば同和問題に対する理解が足りないなどという理由で難癖を付けて高額の書籍を売りつけるなど、同和問題を口実にして、会社・個人や官公署などに不当な利益や義務のないことを求める行為を指します。

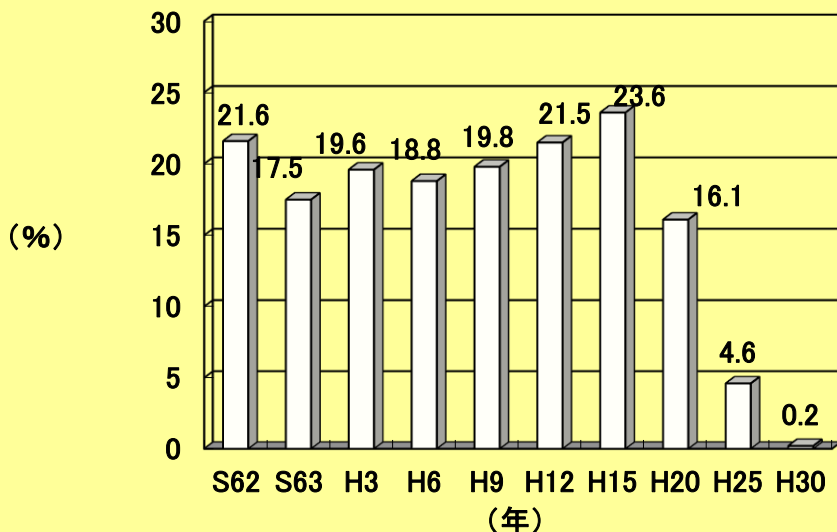
このような行為の横行は、同和問題に関する誤った差別意識を増幅し、行政や民間運動団体等が長年にわたって努力してきた啓発の効果を一挙に覆すものであり、到底これを放置することはできません。

えせ同和行為実態把握のためのアンケート調査結果(法務省)

(全国の30人以上の従業員規模を有する事業所の中から6,000 事業所を抽出、ただし平成25年、30年調査は9,000事業所に拡大。)

◆被害率

[違法・不当な要求を受けた事業所の割合は、前回調査から4.4ポイント減少し、0.2%となっている。]



◆要求の種類 (調査対象:平成30年)

- 1 機関紙・図書等物品購入の強要・・・40.0%
- 2 寄附金、賛助金の強要……………20.0%
- 3 融資の強要……………20.0%
- 4 その他・無回答……………20.0%

(注)複数回答

えせ同和行為に関する対応例

- ①「同和問題に関する図書を持っていない」、「社員に対する同和教育がなっていない」などと指摘し、これらは「同和に対する差別である」などと言って、言いがかりをつけてきた場合
- 法務局や市(町)から同和問題に関する研修を受ける予定である。
 - 法務局や市(町)から同和問題に関するリーフレットが送付されている。
 - 研修については、法務局や市(町)に相談する。
- ②同和を名乗る者から「工事を請け負わせろ」、「仕事を回せ」と再三押しかけてくる(電話をかけてくる)場合
- 決定しているので、お断りします。
 - 法務局から断りなさいと指導されているので、お断わりする。言うことがあれば、法務局に言ってほしい。

もっと詳しく知りたい方は法務省のHPをご覧ください。

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken86.html>

悩んだときの相談窓口等

【えせ同和行為被害者相談窓口】

☆高松法務局人権擁護部 087-821-7850

☆香川県警察本部刑事部捜査第二課

087-833-0110(内線4533)

☆(公財)香川県暴力追放運動推進センター

087-837-8889

【同和問題に関する相談窓口、啓発ビデオの貸出】

☆香川県人権・同和政策課 087-832-3202

【一般消費者の方への「クーリング・オフ制度等」相談窓口】

☆香川県消費生活センター 087-833-0999



香川県人権啓発マスコットキャラクター
人権かがやきくん

ご静聴ありがとうございました。