

## 会 議 要 旨

- 1 会 議 名 北九州市人権施策審議会第九回会議
- 2 議 題 「人権文化の創造を目指したまちづくりについて」
- 3 開 催 日 時 平成16年11月22日(月)  
14時00分 ~ 17時00分
- 4 開 催 場 所 総合保健福祉センター「アシスト21」  
6階 61会議室
- 5 出席した者の氏名  
(委 員) 稲積謙次郎会長  
ほか、委員11人 計12人  
(事務局) 人権企画部長  
ほか事務局関係者8人 計 9人
- 6 非公開とした理由 不開示情報(情報公開条例第7条)に該当する事項  
を審議するため
- 7 議題、議事の概要  
(1) 議事  
ア 北九州市人権施策審議会答申素案について

### 【委員からの意見等】

企業によっては、既に十数年前から、人権に関する職場内研修員を配置しているところがある。このような取組を企業全体に広げていく必要がある。また、企業に勤める人は地域に帰れば市民という立場から、企業内で培った人権啓発のノウハウを地域活動の中にも広げていくことが重要である。そのような人材がネットワークを結び、地域の中に人権を尊重する気運を醸成する取組を進めることが人権を尊重したまちづくりには不可欠である。そのような仕組みづくりを考える必要があるのではないか。

答申の中には、市民が人権文化の創造の担い手であるということをしっかり表現する必要があるのではないか。

北九州市では地域福祉など、いろいろな場面で地域という言葉が出てくる。人権を尊重したまちづくりの中では、地域がどのような役割を果たすのか。つまり、その場合の地域という概念をどう捉えていけばいいのかについて、委員の共通認識を図る必要があるのではないか。

人権を尊重したまちづくりを推進するにあたっては人権課題の当事者団体との連携・協力が不可欠である。

また、当事者の活動や NPO などの市民活動に関しては、テーマ型コミュニティ（居住地を限定しない、テーマに興味があって参加する柔らかなネットワーク）という表現で記載した方がよいのではないか。

自尊感情を大切にするというのは大切なことではあるが、答申の中では、個人の権利のみを追求するという誤った方向に捉えられる恐れがあり、この表現を使わない方がいいのではないか。

自尊というのは、セルフエスティームの訳語であり、その概念は教育の中で重要視されており、答申の中でこの表現を使うことについては問題ないと考ええる。

人権を尊重したまちづくりは、市民、企業、行政という3つが主体となって、進めていくものである。しかしこれまでは行政主導が強かったことから、市民と行政との協働のまちづくりを推進するために NPO 法人に対する支援が始まったと理解している。市民、企業、行政という3つの主体がどのような形で協力しながら地域づくりを進めていくかということが重要な課題である。

企業ではお客の満足度を高める運動に取り組んでいるところがある。しかし、まずは、従業員の満足度を高める取組を行い、従業員自身が満足する状況になり、相手の気持ちになって考える余裕を持たなければ、真に相手（お客）への思いやりを持つということに行き着かないのではないか。自尊感情についても同様に、自らを尊ぶ精神を先ず養ってこそ、他人を尊ぶということにいきつくのではないか。

自尊という概念は、人権教育の取組の中では既に確立された概念であり、個人のエゴとしての自尊感情ではなく、自らを愛することによって他者を愛する気持ちも育まれていくという意味である。自己を愛する自尊感情は市民の自立という概念にも含まれると考えている。

近年の凶悪犯罪を起こした子どもたちに共通のこととして、自己評価の低さ、自尊感情の喪失という現象が見られ、そのことが他者を単なる物と見たりすることに繋がっているということが指摘されている。

答申では、市民の果たす役割を盛り込むことも重要だが、行政の責務についても十分に述べる必要がある。

人権問題の解決に向けての取組は行政主導で行うものだと考えている市民が多い。しかし、本当は市民が自らのこととして考え、取り組んでいかなければならないものであり、その意識を市民にどう広げていくかという仕掛けについても検討する必要がある。

人権を尊重したまちづくりの主役は市民であるということについて、理念だけでなく、具体的な方法についても提案することが重要である。

人権を尊重したまちづくりに関して、市民には参加するだけでなく、企画の段階から案を出したり、行政と共に検討を行ったり、といった参画というところまで求められるのではないか。

人権を尊重したまちづくりを進めていく時に、市民が主体となって、交流し、支えあい、また、他者を受け入れるような場をどう作り出すかということが重要になる。その場として、市民がNPOを数多く立ち上げることも必要である。市民と行政、双方が協力しあいながら豊かな地域をつくっていけばいいのではないか。

地域住民が一体となって人権を尊重したまちづくり活動に取り組むことも重要である。そのため、市民が地域住民としての役割を果たすという気運を高める必要がある。

地域には町内会やNPO、民生委員や人権擁護委員など様々な団体や人材が存在しており、地域活動においてはそれぞれに重要な役割を果たしている。しかし、それらの活動を市民一人ひとりに強いることはできず、地域住民の中にも様々な役割があるととらえる必要があるのではないか。

人権問題に関する相談や支援の体制について実効性のあるものにするためには、行政と当事者団体やNPOとのコラボレーションが重要である。

企業は、雇用や面接のあり方等といった公正採用や人権意識の高揚のための研修などが会社に勤める者の義務として行われてきた。つまり上からの押し

付けという意識が強く、研修の固定化・膠着化等の問題が起こってきていた。しかし、21世紀は、企業の社員一人ひとりが、自らの意思で、人間としてやるべきこととして、人権問題に取り組んでいくということも求められており、企業の社会的責任のあり方がどうあるべきかということとともに、企業の社員が自らの問題として人権の意識を持つような気運をどうつくり上げていくかが重要である。

我々が人権を尊重したまちづくりを進める場としての地域という場合には、例えば、行政区、校区といった囲い込まれた、限定されたものではなく、理念としてのイメージであり、広がりを持つ意味で使っていくものである。

企業活動は、人権の視点を持って行わないと成り立たないものである。人権問題と言うと、行政が行政の責任において行うものであり、企業の責任で行うものではないという意識があるが、実際は、企業理念の中には常に人権の視点が入っており、企業は、今後、行動指針をつくる時に、その人権の視点をどのように一つひとつ行動指針に入れ込んでいくかが重要ではないか。

企業が人権にかかわる時に三つの大きな役割がある。一つは、障害者や女性などの雇用の問題。二つ目は企業の地域に対する貢献のあり方。三つ目は、社員に対して地域貢献に対する意識を高める取組をどのようにすすめるかということである。

事業主への研修についても、これまでの差別を行わないというようなテーマに加えて、企業の地域に対する貢献のあり方や社員に対して地域貢献に対する意識を高める取組をどのようにすすめるかといったテーマを取り入れる必要があるのではないか。

人権への取組は、企業によって、あるいは企業の大小によっても異なっている。人権を尊重したまちづくりにおける企業の役割というものを考える時には、そのことを踏まえて考える必要がある。

企業の地域貢献のあり方や社員の地域貢献意識の醸成に関しては、例えば、人権啓発センターの機能を強化し、企業に対する啓発や企業内での研修の進め方に関する助言を行うなど、行政としても企業への側面的な支援を進める必要があるのではないか。

人権文化のまちづくりを進めるには、実際に痛みを持つ当事者によるセルフヘルプグループが多数つくられるための環境を整えたり、活動の場をつくることなどの支援も必要である。

施設や病院も地域コミュニティの一員として人権を尊重したまちづくりに積極的に関わり、取り組むような気運を醸成する必要がある。

虐待など家庭の中での問題が顕著化していることから、地域の中での家族の孤立化についても考える必要がある。

人権教育を進める上で、具体的な行動基準を各学校で工夫し作成し、また、その評価システムを確立するという仕掛けづくりが必要である。その仕掛けを通して、各学校でお互いに創意工夫し、競い合い、あるいは経験の交換をしよう等、具体的な目に見える人権教育が構築されることを期待する。

人権を尊重したまちづくりを進める時には、例えば、保育所、幼稚園、学校、NPO、ボランティアグループ、セルフヘルプグループ等、それぞれの団体等が主体的に交流し、日常生活の中でのかかわりあいができ上がってくれば、人権の意識というものは、ふれあいの中で自然と培われていくのではないか。その団体間の交流などを促進するための仕掛けづくりを考えることが必要である。

これまで、行政において、各人権に関する課題に対しては、例えば、女性の問題、子どもの問題、高齢者の問題等、個々の人権課題として、それぞれ別々に取り組まれていた。しかし、今後、行政総体の取組として、あるいは教育総体の取組として進めていくのであれば、個々の人権問題が孤立して存在するものではなく、各人権課題とも、差別や偏見という意味での根っこは共通しているという視点で捉えていく必要がある。

差別や偏見というものは、全て、社会的、文化的、制度的につくられた異質性によるものであるということで共通している。その共通している根っこの構造をしっかりと分析して見極め、絶えずその根っこの部分を見据えて、そのことを教育・啓発の手法の中に活かしていくという視点を持って、創意工夫をしながら施策を進めていただきたい。

教育において、例えば、男性と女性、健常者と障害者等が、混じりあう、ふれあう場をつくっていくことが大事であり、そうすることによって混じりあう文化ができれば、自然に違いを認めあい、受け入れることができるようになるのではないか。

例えば、障害者に対しての接し方は分かるが、他の人権課題については対応の仕方が分からないというような状況が生じている。個別の人権課題が共通する根っこを持ち、全て同じ問題であるということが子どもたちにわかるよ

うに、総合的に人権問題を考えられるようなカリキュラムをつくる必要がある。

人権問題への取組方として、2つの方法がある。一つは、個別の人権課題から取り組んでいき、最終的には、全ての人権課題に共通する根っこがあり、それが人間の尊厳、人権の尊重であるということにたどり着く方法。もう一つは、人間の尊厳、人権の尊重という理念から入っていき、そこから各個別の人権課題につなげていく方法。この2つの方法は、両方をあいまって進めていく必要があるが、現在は、それが上手く進められていない。この部分をしっかり見直し、きちんと整理をしておく必要がある。

人権文化の創造という課題の解決のためには、行政、教育委員会、学校、人権啓発センター等、それぞれの立場で、人権問題の共通の構造をしっかりと研究し、人権教育・啓発の手法を確立していく必要がある。

障害児者の福祉施設や高齢者の福祉施設等での人権侵害が問題となっているが、人権を尊重したまちづくりを進めるには、そういう施設の代表者も取組に参加するような仕組みをつくる必要があるのではないか。

人権を尊重したまちづくりを進めるためには、市民が当事者の生の声を聞き、実際にふれあう機会をつくる必要があるのではないか。

人権を尊重したまちづくりは市民が主役となって進めていくべきだと思うが、一人では力不足なので幾人かがグループとなり地域に仕掛けていくような機能が必要である。

これまで各自治体で人権啓発の講師団の養成やリーダー養成というような取組はなされてきたが、今後はこれを一歩進めて、企画力を持ち、自ら人権啓発の手法を考えるような、高度なキーマンを養成することが必要になってくる。

行政は、実りある教育効果を求め、学校現場に十分な予算措置を検討していただきたい。

答申を受けて、行政は施策をつくり上げていくことになるが、初めから完全無欠なものができるとは思わない。従って、その実施計画等、行政の施策を評価・検証するシステムをつくり、そのシステムと施策を組み合わせることによって、施策はだんだんと充実されていくというような仕掛けをつくることも必要である。

地域では、当事者団体が中心となって、NPOやボランティア団体等が協力しながらフォーラムを立ち上げる等の動きが少しずつ出てきている。その中から地域の人権啓発のリーダーが出てくることも考えられる。

- 8 問い合わせ先 保健福祉局人権企画部同和対策課企画調整係  
電話番号(582-2440)