

1 「同和」という言葉について



「同和」という言葉は、昭和天皇即位の際の詔勅にある「人心惟レ同シク民風惟レ和シ」から生まれ、家柄、血筋あるいは社会的身分の別なく、国民は等しく、慈しみあわねばならないという発想に基づくものといわれています。昭和 16（1941）年に内務省の外郭団体としての中央融和事業協会が「同和奉公会」と名称を改めてから、「同和」という表現が用いられるようになり、戦後になって「同和地区」「同和対策事業」「同和教育」など、行政上の公的な用語として使用されています。

なお、「同和」という言葉は、「同和問題（部落差別）」「同和教育」などのように複合語として使用します。

2 芸能や文化との関わり

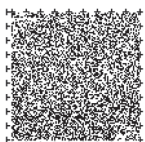


中世（鎌倉・室町時代）には、せんずまんざい 千秋万歳、くせまい 曲舞や猿楽などと呼ばれる、歌や踊りなどの遊芸、芸能などが発達しました。また、庭園づくりなど、現在につながる様々な文化も発達しました。

これらを支えたのは農業以外で生活をしてきた人たちで、封建社会体制の支配に属さないため差別されていました。

しかし、こうした人たちの中には、農民の間に生まれた田楽や猿楽を世界最古の舞台芸術である能楽として大成した観阿弥・世阿弥父子、また庭師として銀閣や相国寺、興福寺等の庭を手がけたとされる善阿弥父子等、現在まで残る文化を形成した人たちが数多くいます。

このように、当時差別された人たちが、今日の伝統芸能や文化に果たした功績は大きいものがあるのです。





3 全国水平社

全国水平社とは、同和地区の人々が部落差別撤廃のために結成した団体です。

大正 11 (1922) 年 3 月 3 日、京都の岡崎公会堂で、全国から集まった 2 千人を超える人々によって、全国水平社の創立大会が開催されました。大会では、「人の世に熱あれ、人間に光あれ。」と結んだ全国水平社結成の宣言が採択されました。この宣言は、自身も同和地区出身である西光万吉が起草したもので、水平社運動が、人間の尊厳、自由・平等の理念に基づいて、全ての差別・抑圧と闘い、全ての人間の差別からの解放に取り組むことを宣言しました。

この後、全国各地で水平社が結成され、差別と貧困を生み出す社会の非民主的な仕組みをなくす運動を推し進めました。

4 義務教育教科書無償運動



昭和 30 年代後半、憲法の「義務教育は無償である」ということについての学習を深めた、高知県の同和地区の人たちを中心に、教科書無償の運動が起こりました。厳しい部落差別によって、教育や就労の機会を奪われてきた人々にとって、この運動は生活の安定と向上、部落差別の解消につながる取組みでもありました。

やがて、この運動は全国へ広がり、ついに国会でも取り上げられました。そして、昭和 38(1963)年に「義務教育諸学校の教科用図書は無償措置に関する法律」が制定されたのです。現在は、教科書が無償で配付されることが当然のようになっていますが、ここに至るまでには、このように多くの人たちの取組みが関わっているのです。





5 人権についての主な取り組み

全ての人にとって大切な人権が尊重される社会をつくるために、様々な取り組みがなされてきました。

昭和21（1946）年 日本国憲法

- 基本的人権を明文化、様々な権利の保障がうたわれた。
自由権（身体の自由、精神の自由、経済活動の自由）、平等権（法の下での平等、男女の平等など）、社会権（生存権、教育を受ける権利、労働者の権利）など。

昭和23（1948）年 世界人権宣言

- 国連総会において「世界人権宣言」を採択。（決議された12月10日は「人権デー」）
- 人権の尊重と擁護が世界共通の課題であると位置づけられた。

昭和40（1965）年 同和対策審議会答申

- 同和問題を「もっとも深刻にして重大な社会問題である」と指摘。
- 同和問題の早急な解決は「国の責務」であり、「国民的課題」としている。
- この答申は、同和対策の基礎となり、歴史的意義は大きい。

昭和44（1969）年～平成14（2002）年3月までの特別対策

昭和44（1969）年 同和対策事業特別措置法

昭和57（1982）年 地域改善対策特別措置法

昭和62（1987）年 地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律

- 生活環境の改善、社会福祉の増進、産業の振興、職業の安定、教育の充実、人権擁護活動の強化などの総合的な施策が推進された。

平成7（1995）年 人権教育のための国連10年（～平成16（2004）年）

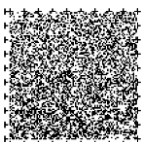
- 各国において「人権という普遍的な文化」が構築されることを目指し、あらゆる学習の場における人権教育の推進、マスメディアの活用、世界人権宣言の普及などの目標をあげている。
- この目標を推進するために、各国が国内行動計画を定めることを求めている。

平成7（1995）年 熊本県部落差別事象の発生の防止及び調査の規制に関する条例（2020 全部改正）

- 同和地区に住んでいることや住んでいたことを理由として、結婚や就職の際に引き起こされる部落差別事象の発生を防ぐため、県や県民、事業者の役割と責務を明記。
- 結婚や就職の際に、同和地区に住んでいることや住んでいたことについて、県民や事業者が調査を依頼することを禁止。
- 県内事業者が自ら調査したり、調査を引き受けたりすることを規制。

平成8（1996）年 地域改善対策協議会意見具申

- 同和対策を特別対策から一般対策に移行。
- 同和問題を人権問題の重要な柱とし、依然として存在している差別意識の解消に向けた人権教育・啓発を推進することを提言。



- 人権侵害救済制度の確立を目指した。
- 同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくりの必要性を示した。

平成 9 (1997) 年 人権教育のための国連 10 年に関する国内行動計画

- 人権教育の積極的推進を図り、国際的視野に立って一人一人の人権が尊重される、真に豊かでゆとりのある人権国家の実現を期する。

平成 11 (1999) 年 「人権教育のための国連 10 年」 熊本県行動計画

- 「人権教育のための国連 10 年」の決議と、それに伴う国内行動計画を受けて策定。
- これまでの取組みの成果を生かしながら、より一層人権教育・啓発を推進していくと明記。

平成 12 (2000) 年 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律 (人権教育・啓発推進法)

- 国と地方公共団体は、連携して人権教育・啓発を実施する責務を有することを明文化。
- 国民は人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならないと規定。
- 国と地方公共団体は、人権教育・啓発に関する施策を策定し、実施する責務を有すると規定。

平成 14 (2002) 年 人権教育・啓発に関する基本計画 (2011 一部改定)

- 「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき、人権教育・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に策定。
- 国は、人権が共存する人権尊重社会の早期実現に向け、人権教育・啓発を総合的かつ計画的に推進していくこととしている。

平成 16 (2004) 年 人権教育のための世界計画

- 「人権教育のための国連 10 年」のフォローアップとして採択。
- 2020~2024 年を第 4 フェーズとして「青少年のための人権教育」を重点とした行動計画が示されている。

平成 16 (2004) 年 熊本県人権教育・啓発基本計画 (2008、2012、2016、2020 改定)

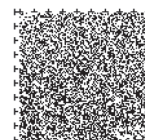
- 様々な人権問題の現状を明らかにし、今後の人権教育・啓発の進むべき方向を明記。

平成 28 (2016) 年 部落差別の解消の推進に関する法律

- 「現在もなお部落差別が存在する」との認識を示したうえで、「部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現することを目的」とし、相談体制の充実や教育・啓発及び実態調査について国の責任と地方公共団体の役割を明記。

令和 2 (2020) 年 熊本県部落差別の解消の推進に関する条例 (平成 7 (1995) 年の条例を全部改正したもの)

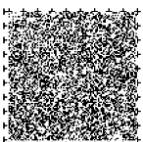
- 全ての県民は等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの、部落差別の解消の推進に向けた基本理念を明記。
- 県の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実や教育・啓発など具体的な施策を明記。
- 結婚や就職に際しての身元調査の規制について、対象となる事業者を県外事業者まで拡大。





6 人権尊重の観点から近年制定・改正された主な法律

- 障害者基本法 (2011 改正)
- 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 (2013 制定)
- 生活困窮者自立支援法 (2013 制定)
- 私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律 (2014 制定)
- 難病の患者に対する医療等に関する法律 (2014 制定)
- 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律 (2014 改正)
- 北朝鮮当局によって拉致された被害者等の支援に関する法律 (2014 改正)
- 部落差別の解消の推進に関する法律 (2016 制定)
- 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 (2016 制定)
- ストーカー行為等の規制等に関する法律 (2016 改正)
- いじめ防止対策推進法 (2016 改正)
- 児童福祉法 (2017 改正)
- 日本語教育の推進に関する法律 (2019 制定)
- ハンセン病元患者家族に対する補償金の支給等に関する法律 (2019 制定)
- 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 (2019 制定)
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (2019 改正) ※ 10 年間の時限立法
- 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (2019 改正)
- 子どもの貧困対策の推進に関する法律 (2019 改正)
- 障害者の雇用の促進等に関する法律 (2019 改正)
- ハンセン病問題の解決の促進に関する法律 (2019 改正)
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 (2019 改正)





7 部落地名総鑑

昭和 50 (1975) 年 12 月ごろから、全国の同和地区の所在地や世帯数、主な職業等が記載された「部落地名総鑑」や「部落リスト」等の図書が、全国の企業等の人事担当者に、極秘で売りこまれていることが発覚しました。購入した企業等が、採用選考の際等に同和地区出身者であるかどうかを判断するための資料とし、結婚の際の身元調査にも利用されていました。

これらの図書は、就職の機会均等や婚姻の自由等、憲法で保障されている基本的人権の侵害につながっていくという大きな問題があるため、すぐに回収され処分されましたが、平成 17(2005)年から平成 18 (2006) 年にかけて、新たな部落地名総鑑が発見され、電子版の存在も判明しています。

平成 28 (2016) 年には、被差別部落の所在地や世帯数を記した戦前の調査報告書「全国部落調査」を書籍として復刻出版しようとした出版社に対し、裁判所が出版や販売を禁止する仮処分決定を出しています。

8 日常生活の中にある差別につながる意識や態度



社会の中には、同和問題（部落差別）を容認することや差別を広げてしまうことにつながる可能性がある考え方や行動様式が残っています。

伝統的な「イエ」意識や家柄や格式を尊重する等の封建的な考え方にも、差別意識の形成や温存につながる面があることを認識しておく必要があります。この他にも集団や地域の中で、必要以上に周りを気にしてしまうような場合や、行動の正当さよりも周囲への同調が求められるような場合が多いことも、差別や人権侵害を助長する場合があります。

また、同和問題（部落差別）は「自分には関係ない」とか、「一部の人の問題」と考え、あえて関わろうとしない等、この問題に無関心でいる人々が少なくないことも、差別を容認し、問題の解決を遅らせることにつながっています。



9 公正採用選考人権・同和問題啓発推進員制度



●趣旨・目的

事業所の同和問題（部落差別）についての理解と認識が不十分な状況を改善するために、昭和 52（1977）年度から「企業内同和問題研修推進員」が設置されました。

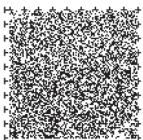
推進員に対し、計画的、継続的な研修等を行って、各事業所における公正な採用選考システムの確立を図ってきました。平成 9（1997）年度から現在の名称へ変更されています。

●推進員について

一定規模以上（熊本県では、従業員数 30 人以上）の事業所等において、雇用主が採用選考等に関する相当の権限を有する従業員のうちから選任しています。

●推進員の役割

- ・公正な採用、選考システムの確立を図ること
- ・職業安定行政機関（ハローワークや労働局）との連携窓口
- ・各事業所内での公正採用選考推進に必要な対策の樹立及び推進を図ること





10 採用選考時に配慮すべき事項 ～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課す等によって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

「本人に責任のない事項」

- ① 本籍、出生地に関する事
- ② 家族に関する事（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産等）
- ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設等）
- ④ 生活環境、家庭環境等に関する事

「本来自由であるべき事項（思想信条に関わる事）」

- ⑤ 宗教に関する事
- ⑥ 支持政党に関する事
- ⑦ 人生観、生活信条等に関する事
- ⑧ 尊敬する人物に関する事
- ⑨ 思想に関する事
- ⑩ 労働組合、学生運動等社会運動に関する事
- ⑪ 購読する新聞・雑誌、愛読書等に関する事

「採用選考の方法」

- ⑫ 身元調査等の実施
- ⑬ 全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
- ⑭ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

「本人に責任のない事項」とは、応募者の能力や適性と関係のないこと、応募者には責任のないことであり、「本来自由であるべき事項」とは、本人の自由であり、日本国憲法で保障された自由権に基づくものです。採用選考にあたって、これらを採用基準とすることは許されることではありません。

採用選考に本当に必要な事項は何なのか、また、同和問題（部落差別）を解決するために取り組まなければならないことは何か、しっかり考えましょう。



適切な質問の例

(1) 志望動機

- ・ 当社への就職を希望されたのはどのような理由からですか。
- ・ 当社について知っていることがあれば話してください。
- ・ 「働く」ことについて、どのように考えていますか。
- ・ 当社での仕事にあなたのどのような面を活かしたいと思いますか。
- ・ 社会人として、どのようなことが大切だと思いますか。

(2) 学校生活

- ・ 学校ではどんな科目が好きですか。
- ・ 学校生活での一番の思い出は何ですか。

(3) 性格関係

- ・ あなたの長所（セールスポイント）はどのようなところですか。
- ・ 自分と異なる意見の人がいたら、どのように対応しますか。

(4) 趣味関係

- ・ あなたは何か趣味を持っていますか。その趣味を持つようになった理由は何ですか。

(5) 情報交換

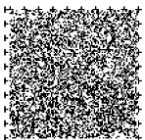
- ・ 当社に通勤するのに時間的には大丈夫ですか。
- ・ 1カ月に〇〇時間くらい残業がありますが、よろしいですか。
- ・ 県内、県外の営業所へ転勤がありますが、よろしいですか。

11 募集・応募書類



応募書類に関しては、新規中学校卒業予定者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業予定者については「全国高等学校統一応募書類」、専修学校、高専、短大、大学卒業予定者については「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙または「JIS規格履歴書」、一般求職者については「JIS規格履歴書」を使用することとされています。

企業独自の応募用紙を作成・使用する場合には、項目に就職差別につながるおそれのあるものがないか十分に注意することが必要です。



なお、新規中学校卒業予定者、新規高等学校卒業予定者については、社用紙を使用しないこととされています。



12 本人通知制度（戸籍の不正取得防止の取組み）

平成 19（2007）年 4 月、これまでの戸籍の公開原則を改め、第三者からの交付請求を制限し、不正取得への制裁措置強化等を盛り込んだ改正戸籍法が成立し、平成 20（2008）年 5 月に施行されました。

その背景には、これまで無条件に請求できた 8 業士（弁護士、司法書士、土地家屋調査士、税理士、社会保険労務士、弁理士、海事代理士又は行政書士）による、職務上の権限を利用した戸籍謄本等の不正取得事件が相次いで発覚したことがあげられます。

また、全国の市町村では戸籍謄本等の不正入手を防止するために、「本人通知制度」の導入が進められています。「本人通知制度」とは、第三者からの請求により、戸籍謄抄本や住民票の写し等を交付した場合に、交付したという事実を本人に通知する制度のことです。熊本県では、令和 3（2021）年 1 月 1 日現在、21 の市町村が本制度を導入しています。

本人通知制度は、導入した市町村により様々な制度がみられますが、大別すると次のとおりです。

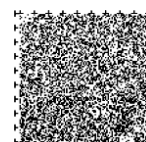
● 事前登録型

本人の希望で登録した住民に対して、不正の有無に関わらず通知します。

● 不正告知型

不正があったと認定された場合に通知をします。不正告知型は事前登録が必要ありません。

※ 両制度を併用する市町村もあります。（複合型）





13 熊本県部落差別の解消の推進に関する条例

条例の目的（第1条）

この条例では、現在も部落差別が存在しており、さらに情報化の進展に伴い部落差別の現状が変化していることを踏まえ、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現するため、次のことを定めています。

- 基本理念
- 県、県民及び事業者の責務
- 相談体制の充実等
- 結婚及び就職に際しての部落差別に係る調査の規制に関する必要な事項

基本理念（第2条）

部落差別の解消の推進に関する施策に関して、次の点により行わなければならないとしています。また、部落差別のない社会を実現することを旨として行わなければならないとしています。

- 全ての県民が、基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるという理念にのっとること。
- 部落差別を解消する必要性について県民一人一人の理解を深めるよう努めること。

県の責務と具体的な施策（第3条～第6条）

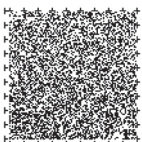
県は条例の基本理念にのっとり、国及び市町村との適切な役割分担を踏まえ、連携を図りながら地域の実情に応じた施策を講じる責務があります。さらに具体的な施策として以下のようなことを定めています。

- 部落差別に関する相談に的確に応じるための相談体制の充実
- 部落差別の解消の推進に必要な教育・啓発
- 国が行う実態調査への協力

県民や事業者の責務及び知事の指導・助言（第7条・第8条）

県民及び事業者の責務として、この条例の精神を尊重し、自らの啓発に努めることや、県が実施する施策に協力すること等が定められています。

また、同和地区の所在地を明らかにする等の行為や結婚・就職に際しての調査行為等が禁止されています。



知事は、このような事を行った県民や事業者に対して必要な助言・指導を行うことにしています。

事業者に対する規制と勧告（第9条～第11条）

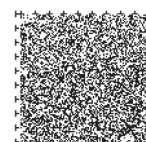
事業者は、結婚や就職に際して「特定の個人やその親族が同和地区に住んでいるかまたは住んでいたか」について、調査をしたり、調査を引き受けたりしてはいけません。

事業者がこれに違反した場合は、知事はその事業者に対して違反行為の中止と部落差別事象の発生の防止のため必要な措置をとるよう勧告することとしています。

知事は、違反した事業者がこの勧告に従わない場合や勧告するときに必要な資料の提出や説明を拒否した場合は、そのことを公表することとしています。ただし、県は、公表する前にその事業者からあらかじめ意見を聞くことにしています。

解釈・運用の基準（第12条）

この条例は、基本的人権の尊重の精神に基づいて、解釈・運用しなければならないと定めています。





14 熊本県人権教育・啓発基本計画（第4次改定版）

人権教育・啓発の定義

全ての県民を対象として、あらゆる場、あらゆる機会を捉えて行われるもので、自らの尊厳に気づくとともに、多様性を容認する「共生の心」を育み、県民が物事を人権の視点で捉え、それを自分のこととして考え、行動できる態度を身につけることができるようになるための教育・啓発と定義しています。

人権教育・啓発の目標

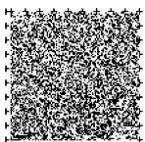
全ての人が出身や社会的身分、性や年齢の違い、障がいの有無や貧富の差に関係なく、独立した人格と「尊厳」を持った一人の人間として尊重され、それぞれが「自立」し、必要に応じた「ケア」も含めたあらゆる生活分野における処遇や「社会参加の機会の平等」が保障され、「自己実現」できる社会、みんなが幸せに安心して自分らしく生きることができるようなコミュニティを創造することにあります。

人権の重要課題

様々な分野における人権意識の高まりや社会情勢の変化等の中で、国の計画等を踏まえつつも、熊本県として取り組んできたものや取り組むべきものをしっかりと課題として取り上げています。

- 女性の人権
- 子どもの人権
- 高齢者の人権
- 障がい者の人権
- 同和問題（部落差別）
- 外国人の人権
- 水俣病をめぐる人権
- ハンセン病回復者及びその家族の人権
- 感染症・難病等をめぐる人権
- 犯罪被害者等の人権
- 拉致問題その他北朝鮮当局による人権侵害
- 災害と人権
- インターネットによる人権侵害
- 様々な人権課題
 - ハラスメント
 - 性的指向・性自認に関する人権
 - アイヌの人々の人権、
 - ホームレスの人権
 - 刑を終えて出所した人の人権
 - 新たな人権課題等

それぞれの人権課題について、正しい知識を身に付けるとともに、自らの問題として捉え、具体的な行動につなげていくという積極的な姿勢が求められています。



人権教育・啓発の取組みの方向

【教育】

県民一人一人が、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、人権尊重の精神の涵養を図る人権教育に、総合的かつ計画的に取り組み、実施に当たっては、生涯学習の視点に立って、地域の実情等に応じて、学校教育と社会教育とが相互に連携を図りつつ取組みを推進します。

【啓発】

県民一人一人が人権尊重の理念についての理解を深め、それが日常生活において自らの態度や行動に無意識のうちに現れるよう、広報啓発や情報発信などに取り組み、実施に当たっては、自主性を最大限に尊重するとともに、県民の間に多様な意見があることを理解したうえで、異なる意見にも寛容で自由な意見交換ができる環境づくりに努めます。さらに、県民から幅広く理解と共感が得られるテーマや啓発手法を工夫します。

【人材の育成・研修】

県民一人一人の人権が尊重されるためには、対住民サービスの直接の担い手である公務員や、人の命や健康に関わる職業、住民と接する機会の多い職業に携わる人等、人権に関わりの深い職業等に従事する人の人権意識の向上が必要です。そのため、人権の意義や人権尊重の理念についての認識を深めるとともに、その認識が業務において自らの態度や行動に現れるような、人権感覚を磨くための研修・啓発に取り組みます。

また、企業や団体等において、事業主や人事・労務担当者等が人権に配慮した職場環境づくりを積極的に進められるよう、企業や団体等の責務、役割を踏まえた研修、人材育成の取組みを支援します。





15 人権教育・啓発に関する国際的な動向

(1) 国際連合と人権

国際連合（以下国連という）とは、世界の平和と経済・社会発展のために協力することを誓った国が集まってできた機関です。第二次世界大戦の反省から、平和を実現するためには世界的な人権保障が必要であるとして、昭和 23（1948）年に「世界人権宣言」を採択し、人権の国際的基準を示しました。この中で全ての人の自由・平等・無差別の原則を定めています。

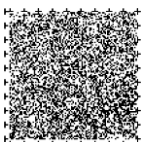
この宣言を具体的に条約化し、締約国に国内法と同じ効力を持たせようとした「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約/A 規約）」「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約/B 規約）」をはじめ、人権に関する様々な国際条約を採択する等世界の全ての人の人権を守るために様々な活動をしています。

国連において人権問題を中心的に扱う場が「人権理事会」です。従来の人権委員会は経済社会理事会の下部機関でしたが、国際社会における人権問題の重要性が高まったこともあり、総会直属の機関として平成 18(2006)年に設立されました。また、国連人権高等弁務官事務所 (UNHCHR) は、世界各国における人権保護・促進のための活動を行っています。

この他にも、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)、国連教育科学文化機関 (UNESCO ユネスコ)、国連児童基金 (UNICEF ユニセフ)、国際労働機関 (ILO)、国際刑事裁判所 (ICC) 等、人権に関連の深い機関がいくつもあります。

(2) 人権のための国連 10 年行動計画

国連は平成 7（1995）年から平成 16（2004）年までの 10 年間で「人権教育のための国連 10 年」と定め、各国に対し「人権という普遍的文化」が構築されることを目的として、国内行動計画を策定することを求めました。国連が採択した「人権教育のための国連 10 年行動計画」では、「人権教育」を「知識と技術の伝達及び態度の形成を通じ、人権という普遍的文化を構築するために行う研修、普及及び広報努力」と定義しています。この動きを受けて、日本でも平成 9(1997)年に「『人権教育のための国連 10 年』に関する国内行動計画」を策定し、人権教育・啓発の推進に取り組みました。



国連は、「人権教育のための国連 10 年」終了後も人権教育はまだ十分には行われていないとの認識から、「国連 10 年」をフォローする形で、平成 16（2004）年

12月の国連総会において「人権教育のための世界計画」を実施する決議を採択しました。

この計画では、第1段階（当初2005～2007年、後に2年延長）として、初等、中等教育に焦点を絞った行動計画、第2段階（2010～2014年）として、高等教育における人権教育と、あらゆるレベルにおける教員、教育者、公務員、法執行官等への人権教育を重点とした行動計画、そして、3段階（2015～2019年）においては、第1段階、第2段階の取組みのより一層の強化や、メディア関係者、ジャーナリストを重点とした行動計画が示されました。さらに、第4段階（2020～2024年）では青少年のための人権教育を重点とした行動計画が示されています。

（3）持続可能な開発目標（SDGs）

持続可能な開発目標（SDGs）とは平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でより良い世界を目指す国際目標であり、人権の指標も含めた17のゴール・169のターゲットから構成されています。

持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）

 <p>1 貧困をなくそう</p>	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる	 <p>2 飢餓をゼロに</p>	飢餓を終わらせ、食糧安全保障および栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する	 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し生涯学習の機会を促進する	 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児の能力強化を行う	 <p>6 安全な水とトイレを世界中に</p>	すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する
 <p>7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p>	すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する	 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する	 <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p>	強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	各国内および各国間の不平等を是正する	 <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>	包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市および人間居住を実現する	 <p>12 つくる責任 つかう責任</p>	持続可能な生産消費形態を確保する
 <p>13 気候変動に具体的な対策を</p>	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる	 <p>14 海の豊かさを守ろう</p>	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する	 <p>15 陸の豊かさも守ろう</p>	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する	 <p>17 パートナリシップで目標を達成しよう</p>	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する		

