

# 企業と人権

明るい職場づくりのために



このマークは視覚に障害のある人などが使う音声コードです。右側の切れ込みでその位置を示しています。専用の読み上げ装置やスマートフォンアプリなどで読み取ると音声で内容を確認できます。



令和6(2024)年3月





## 日常に人権の視点を

私たちは日常の中で、仕事をしているときや通勤電車の中など、多くの人と関わりを持っています。意識するかしないかは別として様々な人々と出会っています。

一人ひとりの考え方や行動が千差万別であるということを私たちは知っていますし、その考えの違いから傷ついたり、傷つけたりすることがあることも知っています。また、「相手の痛みを自分の痛みと感じ取ること」が互いを認め合う糸口となることにも、気が付き始めています。複雑に絡み合う現代社会では、互いに気持ちよくのびのびと生活していくための基盤として、互いの「人権」を大切にすることが求められているのです。

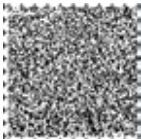
私たちの周りには、子ども、高齢者、障害者、被差別部落（同和地区）出身者、外国人、ハンセン病（元）患者、HIV感染者、性的マイノリティの人々など様々な人たちが暮らしています。そして、それは見た目だけで判断できるものではありません。

一人ひとりの人権が尊重され、全ての人が平等に大切にされる社会を実現させるためには、日常の中で、自分の行動や行為、言葉が人を傷つけていないかどうか、偏見や固定観念から誤った見方をしていないかどうかを常に意識し問い直す力や習慣をつけることが、必要なのではないのでしょうか。

日本では、平成28年に差別解消のための3つの法律が施行されました。全ての国民が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をめざす「障害者差別解消法（平成28年4月1日施行）」、日本に住む日本以外の出身者や子孫に対する差別意識を助長・誘発し、地域社会から排斥することを扇動するような言動の解消をめざす「ヘイトスピーチ解消法（平成28年6月3日施行）」、現在もなお部落差別が存在し、情報化の進展に伴ってその状況に変化が生じていることを踏まえた上で「部落差別は許されないもの」という認識のもと、部落差別のない社会の実現をめざす「部落差別解消推進法（平成28年12月16日施行）」です。

また、アイヌ施策の推進及びアイヌであることを理由とした差別や権利利益の侵害の禁止を基本理念に掲げ、アイヌの人々が民族としての誇りを持って生活ができる社会の実現をめざす「アイヌ施策推進法」が令和元年5月24日に施行されました。

港区では、港区基本構想の理念の第一に「人間性の尊重」を掲げ、平和と人権を守り、誰もが人として尊ばれ、かつ平等に生活できる港区をめざして、様々な取組を行っています。

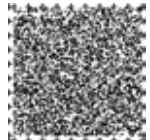


## 目次

|    |                       |    |
|----|-----------------------|----|
| 1  | 人権を守るために              | 1  |
| 2  | 言葉と差別                 | 2  |
| 3  | 職業による差別               | 3  |
| 4  | 男女平等参画社会を目指して         | 4  |
| 5  | 性による差別                | 5  |
| 6  | 様々な性のあり方を尊重するために      | 6  |
| 7  | 職場におけるハラスメント          | 8  |
| 8  | 障害があるということ            | 10 |
| 9  | 長寿国としての日本             | 11 |
| 10 | 病気等による差別              | 12 |
| 11 | 国際社会の一員として            | 13 |
| 12 | 部落差別（同和問題）とは          | 14 |
| 13 | 部落解放運動のあゆみ            | 15 |
| 14 | 部落差別の現状               | 16 |
| 15 | 部落差別（同和問題）としての食肉・と場問題 | 17 |
| 16 | 企業と部落差別（同和問題）         | 18 |
| 17 | 公正な採用・選考のために          | 19 |
| 18 | えせ同和行為とは              | 20 |
| 19 | ビジネスと人権               | 21 |

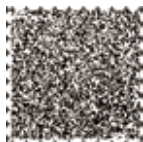
### <参考資料>

|                           |    |
|---------------------------|----|
| ● 日本国憲法（抜粋）               | 22 |
| ● 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（抜粋） | 23 |
| ● 世界人権宣言（抜粋）              | 25 |
| ● 水平社宣言                   | 26 |
| ● 港区「人権に関する区民意識調査」結果から    | 27 |



企業向け人権啓発資料一覧(抜粋)

| 資料名称  | 内 容  | 種別  | 時間<br>制作年    |
|---|--|-----|--------------|
| <p><b>おーい!</b><br/>(港区、目黒区、品川区、大田区)</p>                           | <p>東京で実際に起きた部落差別を取り上げ、調査がいかに人を傷つけるのか、無知・無関心がなぜ差別につながるのかなど、二人の幼なじみの友情を交えながら描いたドラマ。</p>  | DVD | 45分<br>1997年 |
| <p><b>心のバリアフリー<br/>～わたしの友だち～</b><br/>(港区、心のバリアフリー推進事業映像)</p>      | <p>障害の中でも特に周囲に気づかれにくい障害(精神障害、知的障害)のある人たちの、仕事や趣味活動といった日々の生活の様子に触れる。人との触れ合いを通して孤独な状況から自信・存在意義を取り戻す過程や、人とのつながりの大切さ、ありがたさを伝える。</p>   | DVD | 26分<br>2013年 |
| <p><b>多様性を尊重した職場の<br/>コミュニケーションと人権I<br/>～ハラスメントを生まないために～</b></p>  | <p>いま、職場では多様な人間関係の中で、ちょっとしたコミュニケーションのずれから様々なハラスメントが発生する可能性が。そのことを防止するためにはより良いコミュニケーションが重要になる。どこの職場でも起こりそうなテーマを題材に多様性を尊重した職場づくりとは何かを考えさせる2本立てのドラマ教材。<br/>※解説書・ワークシート・ドラマシナリオ付</p> | DVD | 25分<br>2015年 |
| <p><b>多様性を尊重した職場の<br/>コミュニケーションと人権II<br/>～ハラスメントを生まないために～</b></p> | <p>外国人社員、障害のある社員等職場の多様化が進む中、相手の多様性を尊重するコミュニケーションが必要となる。職場の多様化から発生する人権課題と解決のヒントをわかりやすく描く3部構成のドラマ教材。<br/>※解説書・ワークシート・ドラマシナリオ付</p>  | DVD | 25分<br>2015年 |

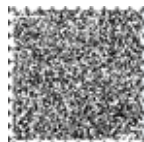


| 資料名称                             | 内 容  | 種別  | 時間<br>制作年   |
|----------------------------------|--|-----|---|
| 人権啓発は企業に<br>どんな力をもたらすのか          | ハラスメント、障害者・外国人、LGBT、ワーク・ライフ・バランス等についてドラマ形式で紹介し、人権の視点を取り入れて働くことが企業にどんな力をもたらすのか考えさせる。<br>※解説書・チェックシート付                         | DVD | 25分<br>2017年  |
| “尊重する”から始めよう<br>～公正採用選考の基本を学ぶ～   | 公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題について学ぶ。また、LGBTや国籍を例に、応募者に広く門戸を開くことについても事例を紹介し、人権尊重のこころを学ぶ。<br>※解説書・チェックシート付                      | DVD | 29分<br>2017年  |
| よかったら想いを聴かせて<br>～自分も相手も大切にするために～ | 「ハラスメント」をはじめとした職場における6つの人権テーマを切り口に、相手の想いを聴くこと・自分の想いを伝えること・お互いを受け止め合うことの大切さを登場人物たちと共に考えていく。                                   | DVD | 29分<br>2022年  |
| 今企業に求められる<br>「ビジネスと人権」への対応       | 法務省人権擁護局と公益財団法人人権教育啓発推進センターが製作した「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書に基づき、企業が「ビジネスと人権」に関する取組を進めるに当たり、参考となる情報をドラマやCG、ナビゲーターによる解説などで分かりやすく紹介する。 | DVD | ロング<br>バージョン<br>35分、<br>ショート<br>バージョン<br>13分<br>2022年 |

**【総務・人事・研修担当者の方へ】**

この啓発冊子「企業と人権」を、企業内研修のテキスト・副読本として活用しませんか。本冊子の編集・発行元に希望冊数を御連絡いただければ、着払いでお送りします。また、企業研修用DVDの貸出しを行っています。貸出しについては、電話にてお問い合わせください。

(貸出資料の一覧等詳細は区ホームページを参照 <http://www.city.minato.tokyo.jp/jinken/kurashi/hewa/jinken/soncho/video.html>)



## 1

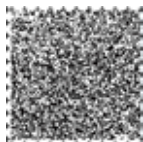
## 人権を守るために



「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と日本国憲法第14条は基本的人権の尊重の理念を明確に規定しています。

しかし、今なお、部落差別をはじめ、女性、高齢者、障害者、外国人、HIV感染者、ハンセン病（元）患者、性的マイノリティの方などに対する差別は社会や職場で後を絶たず、様々な形で人権侵害が生じています。

思い込みや偏見は、差別意識となって心の奥に潜み、様々な場面でその姿を現し、他人を傷つけます。だからこそ、基本的人権の尊重を実現するために、お互いの人権を認め合い「差別をしない、させない、許さない」ことが、ますます私たち一人ひとりに求められるのです。





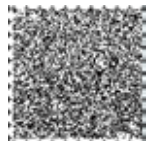
言葉は、互いの意思の伝達が不可欠な人間社会の道具のひとつです。日本国憲法は表現の自由を保障し、自由な議論と表現は社会を進展させてきました。その一方で、言葉は、差別の手段として使われる面を持ち合わせています。

差別的な言葉の問題点は、「特定の語句や言いまわしを使うこと」にあると思われるがちです。しかし、差別用語とされる特定の言葉を使わなかったり、言い換えたりすればそれで良いのでしょうか。心に差別意識があれば真の問題解決にはなりません。

言葉を使うときは、受け取る相手の側に立って考えることが大切です。普段何気なく使っている言葉が、相手の心を傷つけたり、周囲に偏見を与えたりすることになっていないかを、常に考える習慣を身につけたいものです。

これまで、区内の公園やトイレ等で、差別的な内容を書いた落書きがたびたび見つかっています。私たちはそれを見逃していないでしょうか。見たままで何もしないことは、差別を認めているのと同じで、知らないうちに加担していることになるのです。一人ひとりが身近にある「言葉による差別」に気づき、なくしていく努力をする必要があります。

区内で差別落書きなどを見つけた場合は、本冊子の編集発行元へご連絡ください。

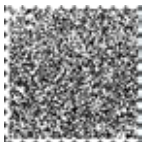




私たちは生計を立てるための手段として様々な仕事に就いています。そして、仕事を通して社会に必要とされていると実感できることが多くあります。私たち一人ひとり、企業や社会で大切な役割を担っているのです。

私たちは職業に対していろいろなイメージを持っています。さらにはそのイメージをもとに仕事の価値を評価したり、就いている職業で人を判断することがあります。ところが、それが先入観や固定観念である場合、結果としてその職業や従事する人たちに偏見を持つことになります。例えば、正社員と同じ仕事をしている派遣社員・パートタイマーに対し、雇用形態の違いだけで見方を変えていないでしょうか。

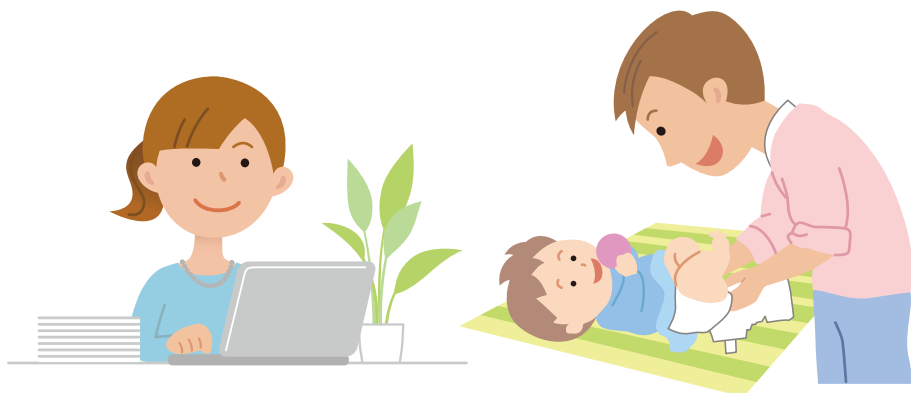
「職業に貴賤なし<sup>きせん</sup>」という言葉には、どの仕事もかけがえのないものであり、従事する人の人権を尊重すべきという意味があります。「自分に関係のない職業のことは知らない」ではなく、私たち一人ひとりが様々な機会をとらえて差別につながる偏見の解消に努める必要があります。





## 4

## 男女平等参画社会を目指して



日本国憲法は基本的人権の尊重を基本理念とし、性別による差別をはじめ一切の差別を禁止し、すべて国民は「法の下に平等」であり、基本的人権は「侵すことのできない永久の権利」として保障しています。

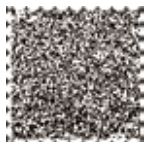
しかし、共働き世帯が年々増加している現在においても、例えば同じ家事労働をしても男性は高く評価され、女性は当たり前とされるなど、性別による固定的な役割分担意識が男女平等参画推進の妨げとなることがあります。

企業においても、補助的な仕事を女性に割り当てたり、この仕事は女性には無理だと決めつけたりしていないでしょうか。

21世紀の日本がめざす男女平等参画社会は、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会です。その実現のため、平成11年（1999年）に男女共同参画社会基本法が制定され、港区では、平成16年（2004年）4月1日に港区男女平等参画条例を施行しました。条例では、区の責務、区民の責務とともに、事業者の責務として「事業者は、基本理念の通り、男女平等参画社会について理解を深め、その事業活動に関し、男女平等参画を推進するよう努めなければならない」と規定しています。

また、妊娠、出産、育児期や家族の介護が必要な時期に、男女がともに離職することなく働き続けられるよう、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が平成29年（2017年）1月1日に改正され、企業には、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置が義務化されました。

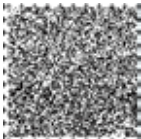
社会的存在としての企業における男女平等参画の推進は、家庭や地域社会に大きな影響を及ぼすものです。だれもが仕事と家庭や地域社会とのバランスをとりながら生活できるようにするため、企業の積極的な取組はますます重要なものとなっています。





働く人が性別により差別されることなくその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、我が国にとって重要な課題です。このため、男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別（間接差別\*を含む）の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。平成27年（2015年）9月4日には、企業において女性がその個性と能力を十分に発揮し活躍できるようにするために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されました。また、港区男女平等参画条例（第7条）においては「何人も、家庭、学校、職場、地域等において、性別、性的指向又は性自認による差別的取扱いをしてはならない」と規定しています。

しかし、法律や制度が整っても、女性はパートタイマー、契約社員、派遣労働者など、正規社員よりも賃金が低く雇用が不安定な非正規社員が多く、現実には男女格差が存在します。その背景には、家庭における家事・育児・介護の役割を女性が担う場合が多く、正規社員として働くことが難しい状況があります。生活をする上での役割は、性別により分担するものではありません。企業や社員一人ひとりが、男女がともに役割を分かち合える風土作りに向けて取り組むことが必要です。



※外見上は性中立的な要件でも省令で定める一定の要件について、業務遂行上の必要など合理性のない場合は間接差別として禁止されています（例えば募集・採用で一定の身長・体重または体力を要件とすること）。

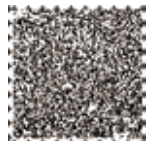


「SOGIE（ソジー、ソギー）」という言葉を知っていますか。どの性を好きになるか、ならないかを表す「**Sexual Orientation**（性的指向）」、自分の性別をどのように認識しているかを表す「**Gender Identity**（性自認）」、外面に表れる性別についての自己表現を表す「**Gender Expression**（性別表現）」の頭文字をとった言葉で、全ての人々が持っている性別に関する属性を表す概念のことをいいます。「SOGI（ソジ・ソギ）」のみで使われることもあります。

世間では、「好きになる人は異性である」「生まれ持った身体の性別と自分の認識する性別は同じである」という人が多いですが、そうでない人もいます。

性のあり方にかかわらず全ての人の人権が尊重される社会を実現するため、企業においても様々な取組が進められています。例えば、社内研修の実施や専門の相談窓口の設置、社内規定に「性的指向、性自認による差別をしない」ことを明文化すること、性別を問わず使用できるトイレ・更衣室の整備、同性パートナーがいる社員への福利厚生の配慮などが挙げられます。

港区では、港区男女平等参画条例を改正（令和2年4月1日施行）し、性的指向又は性自認にかかわらず、誰もが人生を共にしたい人と家族として暮らすことを尊重するための「みなとマリアージュ制度」を設けるとともに、性的指向、性自認に関する規定を整備しました（東京都では、令和4年11月から「パートナーシップ宣誓制度」を開始）。企業や社員一人ひとりが性の多様性への理解を深め、互いに尊重し合って働くことができるよう取り組んでいくことが求められています。



## ●性的指向(Sexual Orientation)

性的指向とは、人の恋愛・性愛の対象がどういう方向に向かうかを示す概念です。

「好きになる人は異性である」という人が多くいますが、女性が女性好きになる「レズビアン」、男性が男性好きになる「ゲイ」、異性も同性も好きになる「バイセクシュアル」などの人がいます(いわゆる「LGBT」のうち、L・G・Bを指す)。他にも、他人に恋愛感情や性的欲求を抱かない「アセクシュアル」や、性別にかかわらず全ての人を好きになる「パンセクシュアル」など、様々なあり方が存在します。

性的指向は、自分の意思で変えたり選んだりできるものではないと言われていますが、これらの人々は、少数であるがために正常と思われず、興味本位で見られることや、場合によっては職場を追われることさえあります。

## ●性自認(Gender Identity)

性自認とは、自分の性別をどのように認識しているかを示す概念です。

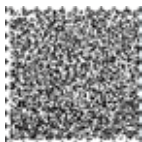
多くの人は、生まれた時に割り当てられた性別(身体の性)と、自認する性別(心の性)が一致していますが、これらの性別が一致せずに自らの性別への違和感を持つ「トランスジェンダー」の人々があります(いわゆる「LGBT」のうち、Tを指す)。また、トランスジェンダーの人のうち、「性同一性障害(身体と心の性を一致させたいと望む人に対する医学的な診断名)」という診断を受けた人々もいます。

他にも、性自認が男女どちらでもない、男女どちらでもある、男女の間(中性)、性別が無い(無性)、決められない、男女の枠で決めたくない、定まらないなどの状態である「Xジェンダー」の人や、性自認・性的指向が定まらない、迷っているなどの状態である「クエスチョニング」の人々などもあります。

このような人々は、自認する性別で生活できないことや、正しく理解されないことなどにストレスや苦痛を感じているだけでなく、偏見の目で見られたり、就職・昇進等を妨げられたりするなど不当な扱いや差別を受けることがあります。

## ●性別表現(Gender Expression)

性別表現とは、外面に表れる性別についての自己表現を示す言葉です。服装、髪形、振る舞い、しぐさ、言葉遣い等があります。性別表現は、性自認と一致することが多いですが、一致しないこともあります。



## 7

## 職場におけるハラスメント



ハラスメントは「嫌がらせ、いじめ」を意味します。ハラスメントの種類は多様にあり、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や行動が様々な場面で問題となっています。企業において、ハラスメントは個人の問題ではなく、職場の労務管理上の問題です。

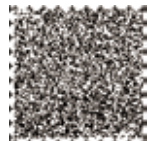
また、令和元年（2019年）6月に、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「労働施策総合推進法」が改正され、「セクシャル・ハラスメント等の防止対策強化」のほか、「パワー・ハラスメントを防止する雇用管理上の措置」等が、令和2年（2020年）6月1日から、義務化されました。

### ●パワー・ハラスメント(パワハラ)

「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」、「③就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」をいいます。部下から上司へ、または、同僚間などでもパワハラは成立します。

具体的には、暴力・傷害などの身体的な攻撃、侮辱・暴言などの精神的な攻撃、仲間はずれ・無視、業務上明らかに不要なことの要求、仕事を与えない、私的なことに過度に立ち入るなど、様々なことが挙げられます。

パワハラは、当事者が退職を余儀なくされたり、うつ病などの精神疾患の原因となったりするなどの人権侵害につながる大きな問題です。また、職場環境の悪化、優秀な人材の流出、生産性の低下など、企業にとっての損失にもつながります。



## ●セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

職場において「相手の意に反した性的な言動を行いその対応により不利益を与えること、または、性的な言動により相手の就業環境を害すること」などをいいます。たとえば、性的な行為に応じれば他の労働者より有利に扱うとほめかすことや、不快な身体的接触等の苦痛により業務に専念できなくすることなどです。これらは単なる個人的な嫌がらせではなく、性差別による労働権の侵害です。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため、雇用主は、厚生労働大臣の指針により次のような雇用管理上の措置を講じなければなりません。

- セクシュアル・ハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発をする
- 相談・苦情への適切な対応
- 事後の迅速かつ適切な対応

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントには同性に対するものも含まれ、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず」対象となることから、厚生労働省による指針\*の改正にて明確化されています。

港区男女平等参画条例では、「何人も、家庭、学校、職場、地域等において、セクシュアル・ハラスメント、配偶者等への暴力、児童虐待（児童買春、児童ポルノに係る行為等を含む。）その他の暴力的行為（精神的なものを含む。）をしてはならない」と規定しています。

※男女雇用機会均等法に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」

## ●その他のハラスメント

### ●マタニティ・ハラスメント

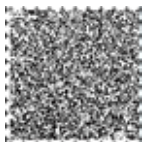
妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格等不利益な取り扱いを行うことをいいます。

### ●モラル・ハラスメント

陰口や無視などの言葉や態度、文書などによって相手を精神的に傷つける嫌がらせのことをいいます。

### ●アルコール・ハラスメント

お酒を無理やり飲ませるなど、飲酒に関連した嫌がらせのことをいいます。



これらにとどまらず、職場では様々なハラスメントが起こる可能性があります。このようなことをなくすため、組織としての取組はもちろん、一人ひとりが、身近なハラスメントに目を向けることが必要です。



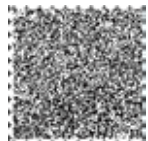
障害がある人には、日常生活・社会生活を営む上で、段差や車いす対応トイレの不足といった「物理的なバリア」、資格取得などの就業や生活に関わる「制度・慣行的なバリア」、視覚・聴覚障害等による情報入手・伝達に関わる「情報面のバリア」、障害への無理解から生じる偏見や差別といった「心のバリア」など、さまざまなバリアがあります。

日本では、平成23年（2011年）に障害者基本法が改正されて以後、平成24年（2012年）に障害者虐待防止法が施行され、障害者に対する虐待の防止と早期発見や虐待を受けた障害者の保護と自立を図る取組が始まるなど、障害者の権利擁護の取組が進んでいます。平成28年（2016年）4月1日には、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）が施行されました。

これにより、事業者には、障害のある人の様々な社会的障壁を取り除くための「合理的配慮」の提供が、努力義務として課されています（東京都では、条例により義務となっています）。

障害の有無にかかわらず、だれもが社会の一員としてお互いに尊重し、支え合って暮らすこと（共生社会）を実現するために、職場においては、障害を理由に不安を抱えている人と受け入れる職場が相互理解を図り、働き続けられる環境を作っていくこと（バリアフリー化・合理的配慮の提供）が必要です。また、障害者雇用促進法では、全ての事業主は、従業員の一定割合（「法定雇用率」）以上の障害者を雇用することが義務付けられています。

職場環境のバリアフリー化・合理的配慮の提供に当たっては、障害等の状態や職場の状況などに応じて求められるものが一人ひとり異なり、多様かつ、個性が高いため、どんな工夫や支援が必要なのか当事者と事業主がよく話し合っ



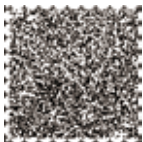


厚生労働省発表の「令和4年簡易生命表の概況」によると、日本での令和4年（2022年）の平均寿命は、女性が87.00歳、男性が81.05歳で男女ともに世界トップクラスの長寿国となっています。平均寿命の伸びや少子化に伴い、労働市場では高齢化が進み、若年労働者が少なくなっています。

このような高齢社会の実情を踏まえ、令和3年（2021年）には「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、①70歳までの定年引上げ②定年制の廃止等の高齢者就業確保措置を講ずる努力義務が新設されました。

平均寿命が80歳を超え、人生100年時代が到来した今日、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく、働き続けることができる社会の実現が求められています。

企業においては、一人ひとりの個性・能力・経験等から求職者を判断し、年齢により差別することのない雇用システムを確立していくことが今後の課題ではないでしょうか。



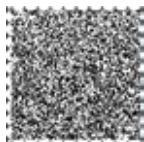




職場の中には、病気等を理由とした不安を抱えている人がいます。その背景には、職場の人たちが病気を十分に理解せず、自分を偏見の目で見ていないかといった思いがあります。

例えば、HIV感染者やエイズ患者の人たちは、多くの場合、会社に病気であることを知られたくない、知られると失業するのではないかなど不安を感じています。エイズは、HIV（ヒト免疫不全ウイルス）による感染症で、まだ完治させる方法は見つかっていませんが、早期治療により、発症を抑えたり、発症しても症状を改善したりする方法があります。患者や感染者と一緒に働いたり食事をしたりといった日常生活での接触で感染することはありませんが、誤った知識や無理解から患者や感染者が偏見の目で見られることや差別を受けることがあります。また、新型コロナウイルス感染症への不安や恐れから感染者や周辺の人たち、ワクチンを接種できない人への偏見・差別が発生しています。

病気の原因や症状は人それぞれ異なりますが、病気自体の苦しみだけにとどまらず、周囲の偏見や差別により一層苦しみを与えることは、あってはならないことです。周囲の人が病気に対する正しい知識を持って対応し、誰もが働きやすい職場環境をつくっていくことが大切です。



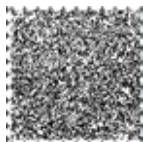


近年、人・物・情報などの国際的な往来は、ますます盛んになり、私たちも外国人と接する機会が飛躍的に増えてきました。

外国人の国内での就労の可否は、その在留資格により決まります。しかし、就職に際しての制限がないにもかかわらず、外国人というだけの理由で働く権利を奪われる事例が多く発生しています。そのような不利益な扱いを受けている人の中には、歴史的経緯により日本で暮らさざるを得なくなった人々とその子孫もいます。私たちは、国籍を問わず互いの人権を尊重し、共に生きていかなければなりません。

日本の労働諸法は、国際的な労働力の移動や多様化する暮らしのなかで増え続けていく外国人労働者に対しても適用されるものです。しかし、外国人労働者に対する低賃金や労働条件、労働災害などに関して、その権利が侵害される事例が発生しています。

21世紀は、国という枠を超え、世界中の人がお互いにより良い関係を保ち、地球市民として生きていくことが求められます。外国の人々との積極的なコミュニケーションで互いの理解を深め、新たな発見をし、自分自身を成長させましょう。



## 12

## 部落差別（同和問題）とは

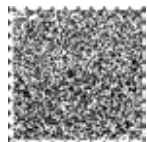


部落差別（同和問題）とは、被差別部落（同和地区）の出身であることなどを理由に、結婚、就職、日常生活の場において不合理な差別を受けるという、我が国固有の人権問題です。現在もなお、これらの差別に苦しんでいる人々がいます。

部落差別の起源は、我が国の長い歴史の中にあります。被差別民衆の多くは、神秘的な技能を持つ職人や芸人、そして死に関わる職業の人々でした。武具や太鼓などの革製品、竹細工、歌舞伎や浄瑠璃といった日本の伝統文化といわれるものの多くを当時の被差別民衆が担ってきました。同時に、自然界に対する畏怖の念や縁起の悪いものを避けようといった人々の「けが穢れ意識」の対象ともされました。

そのような自然界をおそれる気持ちが特定の職業に対する偏見・差別を生み、荘園制によって田畑を中心に村ができる過程で、被差別部落が形成されたと言われています。

江戸時代の身分制度が部落差別の起源と考えることについては現在否定的な見方がされていますが、江戸幕府は差別を利用した政策や制度をつくっており、差別の定着あるいは強化に影響したことは否定できません。なお、部落差別（同和問題）の起源や権力の関与の程度は、現在も研究者の間で論議が進められています。



人権擁護



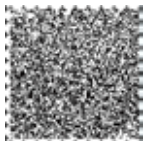
部落解放

明治4年（1871年）に新政府は「解放令」を出し、法制度の上では身分制はなくなりましたが、新しく皇族・華族・士族・平民という身分上のランクを設けました。翌明治5年（1872年）の壬申戸籍にはこの身分を記載し、「解放令」によって平民同様となった人々の戸籍には「新平民」と書かれ、一見して部落出身とわかるようになっていたものがありました。さらに、兵役・納税などの義務だけが何ら条件整備されない中で重くのしかかり、被差別部落の人々は差別の中の貧困ともいえる生活状況におかれることになりました。

大正7年（1918年）に起こった米騒動によって、部落差別（同和問題）は初めて重大な社会問題として認識され、差別撤廃とともに行政施策を行う「融和主義運動」に移ることになります。

大正11年（1922年）に京都市で「全国水平社創立大会」が開かれ、日本における最初の人権宣言といわれている水平社宣言を採択し、自らの力と団結で差別をはねのけ差別的言動を一切許さないことを明らかにしました。長い間理不尽な差別に苦しんでいた人々が立ち上がり、水平社運動は全国に広がっていきました。

水平社宣言 P.26を参照





### 部落差別の現状

- 匿名性を悪用した差別
- 土地差別調査
- 「寝た子を起こすな」という考え方 など



#### ●匿名性を悪用した差別

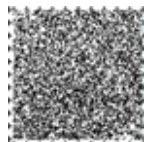
近年、インターネットの普及や情報化の進展により、新たな差別の問題が起こっています。例えば、インターネット上に、被差別部落（同和地区）であるとして多数の特定地域の地名や情報が掲載されたり、重大犯罪が起きたときにその犯人が同和地区出身者であるという根拠のない噂が書き込まれたりするなどの事件が発生しています。これらは、極めて悪質な人権侵害です。インターネットには、事実と全く異なる事柄でも、一度発信されると瞬時に全世界の人が閲覧可能になるという特性があります。私たちは、情報が匿名で瞬時に発信できるインターネットの危険性をしっかりと理解し、個人の名誉やプライバシー等に関する正しい知識を深めておく必要があります。

#### ●土地差別調査

不動産会社等を通じ、その土地が被差別部落（同和地区）であったかどうかの調査をする土地差別調査事件が繰り返し起きています。中には、行政機関へ問い合わせさせてくるケースもあります。被差別部落（同和地区）に関する問合せ・調査は差別行為であり、決して許されるものではありません。こうした調査を依頼しないことはもちろん、調査に協力しないことが大切です。

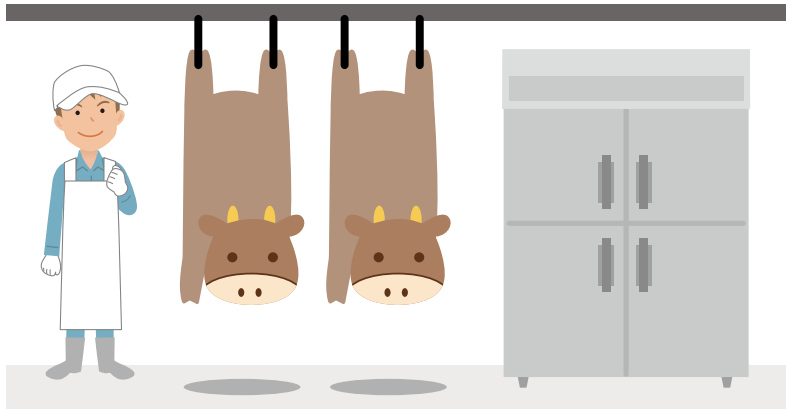
#### ●「寝た子を起こすな」という考え方

部落差別（同和问题）については、「そっとしておけば社会の進化に伴い差別はなくなる」という、いわゆる「寝た子を起こすな」という考え方があります。しかし、部落差別（同和问题）に関して無理解や無関心であると、偏見や差別に気付くことができないばかりか、差別を助長してしまうことにもなりかねません。差別の循環を断ち切るには、寝た子を起こし、正しい知識を持つことが必要です。



## 15

## 部落差別(同和問題)としての食肉・と場問題



JR品川駅近くに食肉市場があり、食肉処理業務を行っていますが、この業務に対する偏見や差別があるのをご存じでしょうか。

食肉処理業務は食肉や皮革製品などの生産にとって必要不可欠であるにもかかわらず、と畜解体の仕事が部落差別(同和問題)と深く関わってきた歴史や、食肉やと場に対する「穢れ意識」などの誤った観念から食肉市場で働く人に対する強い偏見・差別が残されています。

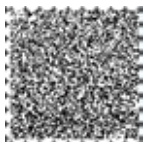
食肉市場で働く人を侮辱した悪質な差別内容の手紙が立て続けに郵送されることがあったり、過去に働いていた、あるいは親や親戚が働いているという理由だけで部落の出身として就職を拒否されたり、結婚に反対されたりしています。また、インターネット上で中傷を受けるという人権侵害も起きており、と場で働く人たちの心を深く傷つけています。こうしたいわれのない偏見や差別により人の誇りを著しく損なう行為は決して許されるものではありません。

そのためにも食肉処理業務が果たす重要な役割を正しく理解することが大切であり、偏見や差別を解消するために粘り強く努力することが私たち一人ひとりに求められるのです。

食肉市場を正しく理解するためのPR施設「お肉の情報館」が設置されています。

- 場 所：食肉市場センタービル6階(東京都港区港南2-7-19/JR品川駅港南口徒歩5分)
- 開館時間：午前10時～午後6時 ● 休館日：土曜日・日曜日・祝日・年末年始
- 見学は無料です。食肉市場・芝浦と場や人権問題に関して、直接職員の説明を聞きたい場合には、事前にご相談ください。

東京都中央卸売市場食肉市場 申込先電話 03(5479)0651(代) FAX 03(3474)8567



## 16

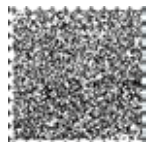
## 企業と部落差別（同和問題）

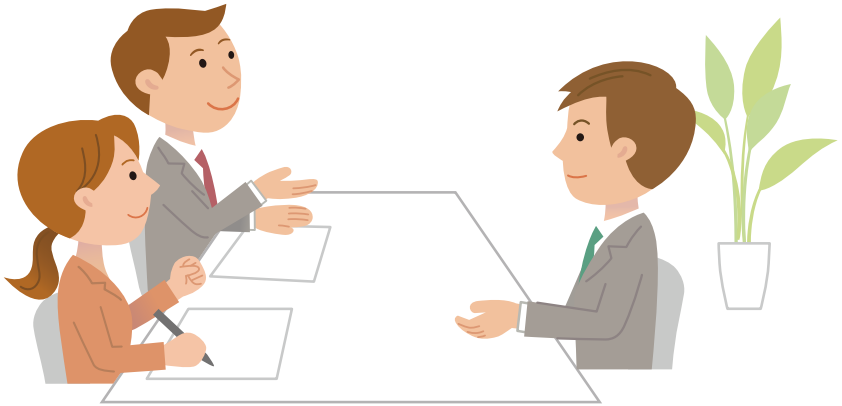


昭和50年（1975年）に「部落地名総鑑」という全国の同和地区の所在地を載せた本が大企業等の人事担当者に極秘で売り込まれ、採用選考時に使用するため相当数の企業などが購入していたことが明らかになりました。このことは同和地区出身者の就職の機会均等と職業選択の自由の権利を奪う悪質な差別事件であり、社会に大きな衝撃を与えました。それまで無関心であった企業も、この事件をきっかけに部落差別（同和問題）の解決に取り組むようになりました。

しかし、平成10年（1998年）6月、大阪に本社がある調査会社が1,400もの企業から依頼を受け、就職希望者の家族、家柄、出身、学歴、性格、宗教、職業、思想等を調査していたことが発覚しました。この会社では、就職希望者を4段階評価していましたが、被差別部落出身とわかった時点で評価外となり、調査がストップされていました。さらに、家族の職業、労働組合活動歴、性格等も調査し、父親が労働組合の幹部で専従の場合、最低評価がつけられるなど、不合理な差別行為が行われていました。調査を依頼していた会社には、「採用時の身元調査は当たり前」という意識がありました。

個人に求められる職務への適性や能力と全く関わりのない思想信条、さらに本人の責任によらない出身や家族の状況を理由として採用しないことは、基本的人権を踏みにじる行為であり、企業のコンプライアンスのみならず、社会的責任において、決して許される行為ではありません。





仕事は生活の安定を確保するとともに労働を通じて社会参加を図るなど、人間が生きていく上での基本となるものです。そのため、日本国憲法は「職業選択の自由」を規定し、だれにも適性と能力に応じて就職の機会均等を保障しています。

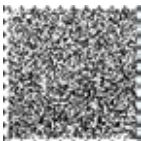
しかし、「部落地名総鑑」事件の発生で、企業において部落差別（同和問題）をはじめとした人権尊重の意識が不十分であることが判明したことから、昭和52年（1977年）「企業内同和問題研修推進員」が制度化され、事業主に対する啓発・指導の強化が図られました。平成9年（1997年）には「公正採用選考人権啓発推進員※」と名称を変更し、公正な採用を一層進めていくこととしました。

最近では、就職希望者がホームページ上から登録する「エントリーシート」が増加しており、そこに本籍地や家族状況などを記入させる会社があります。

応募者本人の責任によらないこと（本籍・出生地、家族、生活環境など）、応募者本人の自由であること（思想・信条など）を採用基準とすることは、企業の社会的責任から決して許される行為ではありません。公正採用選考人権啓発推進員を中心に就職の機会均等を阻害していないかどうか点検し、差別のない公正な採用選考システムを確立することが必要です。

※公正採用選考人権啓発推進員

①公正な採用選考システムの確立を図ること、②職業安定行政機関との連携に関すること、③その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関することを担当し、従業員50人以上の事業所、従業員50人未満であって就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所、職業紹介事業又は労働者派遣事業を行う事業所に設置を求めています。







えせ同和行為とは、たとえば「部落差別（同和問題）の社員研修ができていない」などと言いがかりをつけて不当に高い書物を売りつけたり、「契約しないのは差別心があるからだ」などと言って契約を迫るなど、部落差別（同和問題）への理解不足を悪用してなんらかの権利を得るため、「ゆすり」「たかり」等をする行為です。

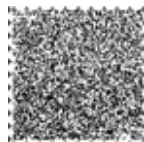
このような行為を許している背景は、無知・無関心で部落差別（同和問題）を正しく理解していないこと、「こわい」「関わりたくない」という誤った意識によるものと考えられます。そして、差別解消の運動そのものを否定することにつながる可能性があり、部落差別（同和問題）の解決を大きく遅らせることにもなります。

「平成30年中におけるえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査（（公財）人権教育啓発推進センター・法務省委託事業）」によると、回答のあった2,736事業所（全国）のうち、同和を名乗る団体等から違法・不当な要求を受けた事業所は5事業所（被害率0.2%）となっています。

私たち一人ひとりが、「何が差別にあたるのか」や「自分は差別をどう考えるのか」などを常に問いただすことで人権意識を身につけ、えせ同和行為に毅然と立ち向かえる自信と勇気を持つ必要があります。

えせ同和行為に対する詳しい対応は、港区ホームページ

(<https://www.city.minato.tokyo.jp/jinken/kurashi/hewa/jinken/ese/taio.html>)をご覧ください。

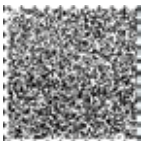




近年、企業の社会的責任（CSR）※という考え方が定着しつつあります。これは、企業が事業活動において経済的利益を追求するだけでなく、環境や人権、雇用などに配慮し、社会の一員として責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求めるという考え方です。企業は従業員に対しても、社会に対しても人権を守っていくことが重視されています。

さらに、企業活動のグローバル化が進む中、企業活動における人権の尊重が注目されてくるようになりました。平成23（2011）年には、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が作られ、企業活動における人権尊重の指針として用いられています。また、「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成と人権の保護・促進は表裏一体の関係にあるとされており、企業がSDGsに取り組む上でも、人権の尊重は重要になってきます。

「21世紀は人権の世紀」といわれています。人権が尊重される社会や職場は、ただ待っているだけで実現されることはありません。まず、自らが学び、その人の立場に立ってこそ、差別に鋭敏になれるのです。差別解消のために日常的に取り組むことこそが、社会に貢献する企業やそこで働く人の本来の姿であり、伸びやかで明るい社会や企業をつくることにつながります。

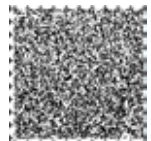


※CSR：corporate social responsibility

# 日本国憲法(抜粋)

(昭和21年11月3日公布、昭和22年5月3日施行)

- 第11条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。
- 第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。
- ② 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。
  - ③ 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。
- 第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。
- ② 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。
- 第24条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
- ② 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。
- 第26条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。
- ② すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。
- 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つて、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。



# 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律(抜粋)

(平成12年12月6日公布、施行)

## (目的)

第1条 この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。

## (定義)

第2条 この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動（人権教育を除く。）をいう。

## (基本理念)

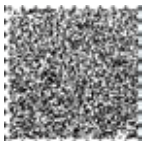
第3条 国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。

## (国の責務)

第4条 国は、前条に定める人権教育及び人権啓発の基本理念（以下「基本理念」という。）のっとり、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。

## (地方公共団体の責務)

第5条 地方公共団体は、基本理念ののっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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。



(国民の責務)

第6条 国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、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。

(基本計画の策定)

第7条 国は、人権教育及び人権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、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画を策定しなければならない。

(年次報告)

第8条 政府は、毎年、国会に、政府が講じた人権教育及び人権啓発に関する施策についての報告を提出しなければならない。

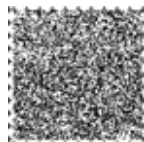
(財政上の措置)

第9条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策を実施する地方公共団体に対し、当該施策に係る事業の委託その他の方法により、財政上の措置を講ずることができる。

附 則

(見直し)

第2条 この法律は、この法律の施行の日から3年以内に、人権擁護施策推進法（平成8年法律第120号）第3条第2項に基づく人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策の充実に関する基本的事項についての人権擁護推進審議会の調査審議の結果をも踏まえ、見直しを行うものとする。



# 世界人権宣言(抜粋)

1948年12月10日採択(第3回国際連合総会)

## 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

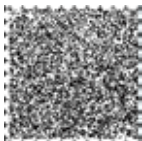
すべて人は、いかなる場所においても、法の下において、人として認められる権利を有する。

## 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。  
(第3項、第4項は省略)



# 水平社宣言

ぜんこく さんざい わ とくしゅ ぶらくみん だんけつ  
 全国に散在する吾が特殊部落民よ團結せよ。

なが あいだいじ き きょうだい か こはんせい きかん しゅじゅ ほうほう おお ひとびと  
 長い間虐められて来た兄弟よ、過去半世紀間に種々なる方法と、多くの人々によ  
 つてなされた吾等の爲めの運動が、何等の有難い効果を齎らさなかつた事實は、  
 それら われわれ た うんどう なんら ありがた こうか もた じじつ  
 夫等のすべてが吾々によつて、又他の人々によつて毎に人間を冒瀆されて来た罰で  
 あつたのだ。そしてこれ等の人間を勦るかの如き運動は、かえつて多くの兄弟を墮  
 らく こと おも このさい われら うち にんげん そんない こと みずか かいほう  
 落させた事を想へば、此際吾等の中より人間を尊敬する事によつて自ら解放せんと  
 もの しゅうだんうんどう おこ むし ひつぜん  
 する者の集團運動を起せるは、寧ろ必然である。

きょうだい われわれ そせん じゅう びやうどう かつこうしゃ じっこうしゃ ろうれつ かい  
 兄弟よ、吾々の祖先は自由、平等の渴仰者であり、實行者であつた。陋劣なる階  
 きゆうせいさく ぎせいしゃ おとこ さんぎやうてきじゆんきやうしゃ かは ほうしゅう  
 級政策の犠牲者であり男らしき産業的殉教者であつたのだ。ケモノの皮剥ぐ報酬と  
 なまなま にんげん かわ は と しんぞう さ だいか あたか にんげん  
 して、生々しき人間の皮を剥ぎ取られ、ケモノの心臓を裂く代償として、暖い人間の  
 しんぞう ひきさ くだ ちやうしやう つば は のろ よ あくむ  
 心臓を引裂かれ、そこへ下らない嘲笑の唾まで吐きかけられた呪はれの夜の悪夢  
 ほこう にんげん ち か われわれ  
 のうちにも、なほ誇り得る人間の血は、涸れずにあつた。そうだ、そして吾々は、この  
 ち う にんげん かみ じだい ぎせいしゃ らくいん な  
 血を享けて人間が神にかわらうとする時代にあつたのだ。犠牲者がその烙印を投げ  
 かえ と き き じゆんきやうしゃ けいかん しゆくふく と き き  
 返す時が来たのだ。殉教者が、その荊冠を祝福される時が来たのだ。

われわれ こと ほこう と き き  
 吾々がエタである事を誇り得る時が来たのだ。

われわれ ひくつ ことば きやうだ こうい そせん はずか にんげん  
 吾々は、かならず卑屈なる言葉と怯懦なる行爲によつて、祖先を辱しめ、人間を  
 ほうとく ひと よ つめ ど つめ にんげん いたわ こと  
 冒瀆してはならぬ。そうして人の世の冷たさが、何んなに冷たいか、人間を勦る事  
 な し われわれ ところ じんせい ねつ ひかり かんぐらいさん  
 が何んであるかをよく知つてゐる吾々は、心から人生の熱と光を願求禮讚するもの  
 である。

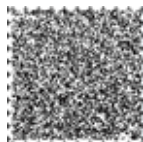
すいへいしゃ うま  
 水平社は、かくして生れた。

ひと よ ねつ にんげん ひかり  
 人の世に熱あれ、人間に光あれ。

大正十一年三月三日

全国水平社創立大會

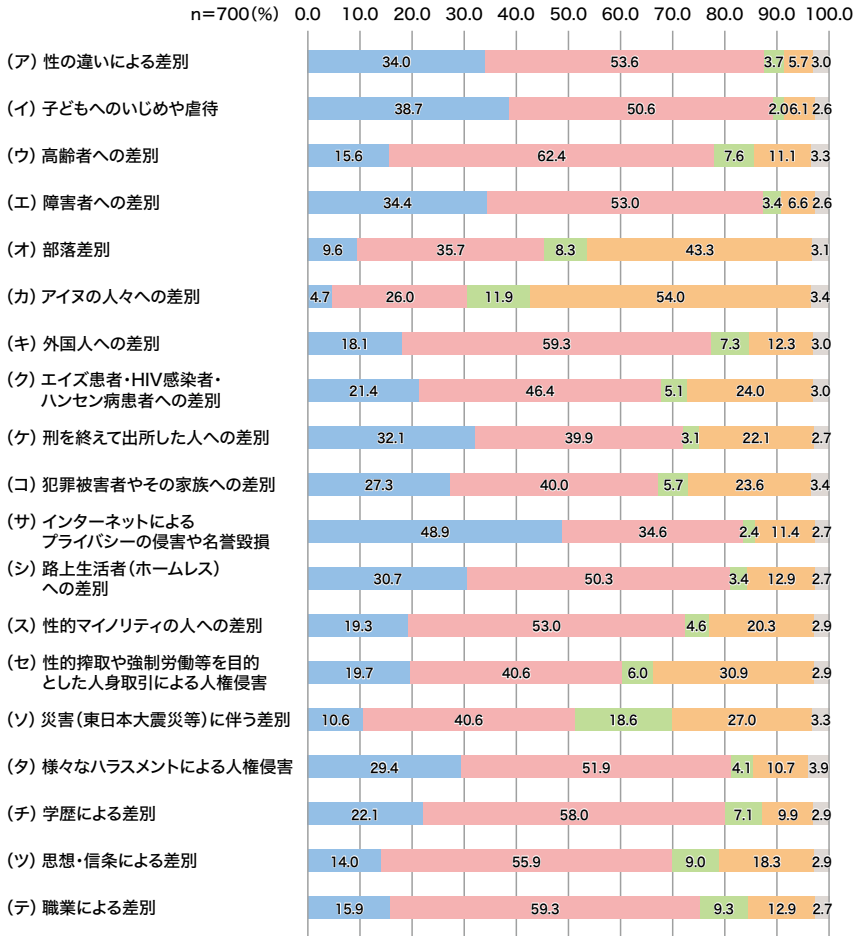
(ふりがなは現代かなづかいによる)



## 港区「人権に関する区民意識調査」結果から

(平成30年10月実施)

問 あなたは、現在の社会で、差別や人権侵害がどの程度存在すると思いますか。



■ 多く存在する ■ ある程度存在する ■ 存在しない ■ わからない ■ 無回答



## 港区平和都市宣言

かけがえのない美しい地球を守り、世界の恒久平和を願う人びとの心は一つであり、いつまでも変わることはありません。

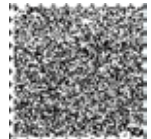
私たちも真の平和を望みながら、文化や伝統を守り、生きがいに満ちたまちづくりに努めています。

このふれあいのある郷土、美しい大地をこれから生まれ育つ子どもたちに伝えることは私たちの務めです。

私たちは、我が国が『非核三原則』を堅持することを求めるとともに、ここに広く核兵器の廃絶を訴え、心から平和の願いをこめて港区が平和都市であることを宣言します。

昭和 60 年 8 月 15 日

港 区





MEMO

区 の 木



ハナミズキ

ミズキ科  
北米原産 外来種  
落葉広葉樹

区 の 花



アジサイ

ユキノシタ科  
日本(関東南部)原産  
落葉広葉樹(1.5~2.0m)



バラ

バラ科  
日本、中国、欧州原産  
常緑落葉低木つる

MINATO CITY



シティプロモーション戦略に掲げる6つの都市イメージを表すイメージカラーを使い、縦編に染め上げた「のれん」をモチーフにしています。また、風にゆれる3つに割れた「のれん」は港区の頭文字の Mの形にもなっています。

日本の伝統でもある「のれん」は、多くの人を招き入れる、受け入れるものでもあり、「のれん分け」といった言葉にもあるように、ブランドを表すものでもあります。

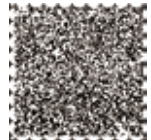
このマークは、これまで築き上げてきた「港区(MINATO CITY)」の魅力やブランドが表現されているだけでなく、区の都市イメージを実現すべく果敢に挑戦して「意気込み」と、多くの人々を受け入れる「想い」が込められています。

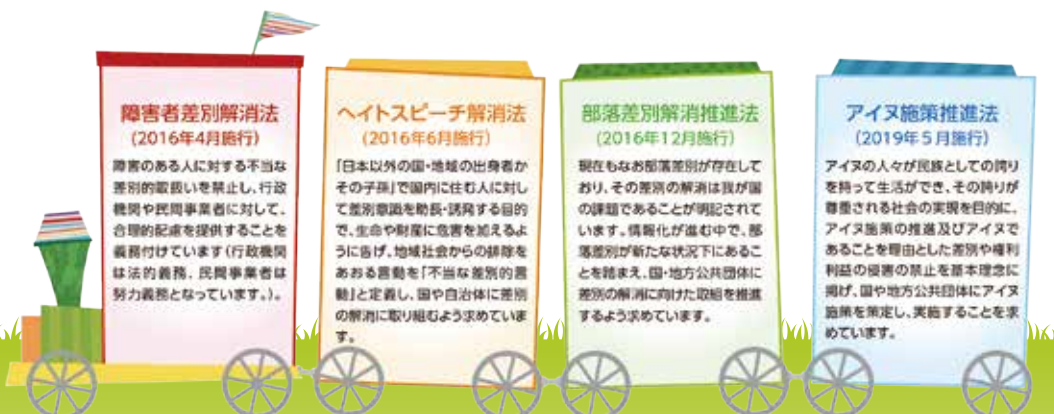
お気づきの点などございましたら、下記までご連絡ください。

発行日 令和6(2024)年3月(改訂) 発行番号2023217-6421  
編集・発行 港区 総務部 人権・男女平等参画担当  
〒105-8511 東京都港区芝公園一丁目5番25号  
03(3578)2027



港区は、みどりの保全とごみの減量に努めています。  
この印刷物は、古紙を活用した再生紙を使用しています。





### 障害者差別解消法 (2016年4月施行)

障害のある人に対する不当な差別的取扱いを禁止し、行政機関や民間事業者に対して、合理的配慮を提供することを義務付けています(行政機関は法的義務、民間事業者は努力義務となっています)。

### ヘイトスピーチ解消法 (2016年6月施行)

「日本以外の国・地域の出身者かその子孫」で国内に住む人に対して差別意識を助長・誘発する目的で、生命や財産に危害を加えるように言げ、地域社会からの排除をおおる言動を「不当な差別的言動」と定義し、国や自治体に差別の解消に取り組むよう求めています。

### 部落差別解消推進法 (2016年12月施行)

現在もなお部落差別が存在しており、その差別の解消は国の課題であることが明記されています。情報化が進む中で、部落差別が新たな状況下にあることを踏まえ、国・地方公共団体に差別の解消に向けた取組を推進するよう求めています。

### アイヌ施策推進法 (2019年5月施行)

アイヌの人々が民族としての誇りを持って生活ができ、その誇りが尊重される社会の実現を目的に、アイヌ施策の推進及びアイヌであることを理由とした差別や権利利益の侵害の禁止を基本理念に掲げ、国や地方公共団体にアイヌ施策を策定し、実施することを求めています。

