

「岐阜県人権施策推進指針（第三次改定）」（案）に対するご意見とそれに対する県の考え方

【意見募集期間】 平成29年12月1日（木）～平成30年1月5日（金）

【意見募集結果】 3名、11件

番号	該当箇所	ご意見（概要）	ご意見に対する県の考え方
1	p1 第1章 指針改定の趣旨	2017年2月20日に「ユニバーサルデザイン2020行動計画」が発表され、今後、この行動計画を基に人権施策も進められていくので指針改定の趣旨に追加をした方がよい。	改定の趣旨では、法律レベルの動向を記述させていただいております。 なお、行動計画の内容については、「街づくり」分野は「3高齢者」及び「4障がい者」の中の「4）福祉のまちづくりの推進」の中で推進しております。また「心のバリアフリー」の考え方は、重点施策「よく生き合う力をはぐくむことができる人権教育・啓発」の中に含んでおります。
2	p29～p32 第4章 4 障がい者	「ユニバーサルデザイン2020行動計画」に「避難行動要支援者名簿」の作成や避難場所の確保が記載され、また、県でも「ヘルプマーク」を導入しているが、そのきっかけは、大災害時の障がい者に対する反省点にあるので、「災害時における障がい者の避難支援の在り方」を施策の方向として追加した方がよい。	障がい者も含めた避難行動要支援者に対する人権の配慮については、「12災害に伴う人権問題」の中で対応しております。 なお、ヘルプマークについては、災害時に避難所の運営に関わる地域の代表者や防災リーダー、学校等へヘルプマークの周知を図り、災害時に一般の避難所において、障がいのある方や難病患者の方が周囲からの配慮や援助を受けられやすくなるよう取り組むこととしています。
3	全体	行政機関が作成する指針には、成果達成を計る指標が設定されることが多いが、この指針で指標の設定をしなかった理由はなにか。	本指針は、県における今後の人権施策の基本理念や施策展開に当たっての基本的な考え方を示しているもので、指標の設定については個別分野の各種計画の中で設定しています。
4	p1 第1章 指針改定の趣旨	1. 指針改定の趣旨に「効果的に施策」とあるが、p2に「深刻な問題が多く発生」とあり、矛盾している 2. 長時間労働、職場におけるハラスメントなどの問題は、労働問題でもあり、刑事事件としても扱われているものもあるので「人権問題のみならず社会的問題として考えることが必要」などの表現が必要ではないか。	1. 効果が出るように工夫しながら施策を推進しているという意味で記述させていただいております。 2. 長時間労働や職場におけるハラスメントは労働問題、社会問題という面も大きいですが、人権問題でもありますので、今回、指針改定の背景の一つとして記述させていただいております。
5	p2 第2章 I 基本理念	「深刻な問題が多く発生して」とあるので、深刻な度合いや多く発生していることを示す情報や数値を示した方がよい。特定の課題については、表現できないくらい減少又ははないと思っている。	一部の課題においては、減少傾向がみられるところもありますが、全体としては、偏見や差別という問題がまだ多いという認識のもと、施策を進めて行くうえでの理念として記述させていただいております。

番号	該当箇所	ご意見(概要)	ご意見に対する県の考え方
6	p2 第2章 I 基本理念 2 重点対策	<p>県民の置かれている状況を、総合的かつ社会的にとらえる必要がある。「急激な地域の変化(新自由主義的政策とか民間活力の活用などによる)により県民においては互いに尊重しあってきた生活や生業を毀損されたため「よく生き合う関係」を取り戻すと示した方がよい。</p> <p>また、「各行政・各教育機関、各団体、各企業等がそれぞれの目的や業務についてその内部の構成員にたいしても十分な人権に配慮するように取り組む。」としないと目的に合致しないとか業績に繋がらないということになる。</p>	<p>「よく生き合う」は、「相手とまっすぐに向き合う」「呼べば応える(呼応の関係)」という考え方で進めています。</p> <p>ここでは、「行政・教育機関、団体、地域、企業等が一体となって取り組むことが重要」という意味で記述しております。内部の構成員に対しては第3章・2(2)企業等への啓発の中で記述しております。</p>
7	p3~p4 第2章 Ⅲ本県の人権施策の推進体制	<p>「岐阜県人権懇話会」及び「岐阜県地方改善促進審議会」について、公募委員の導入や、人権施策推進課のサイトからも会議の議事録に入れるようにする、詳細な議事録にするなど人権に配慮した運用ができないか。</p>	<p>ご意見を踏まえて今後検討してまいります。</p>
8	p8~p9 第3章 I 人権教育・人権啓発の推進	<p>県民を「県の主人公」と記述するならば、主人公である県民を支える人たちの啓発を先に記述順を以下のようにした方がいい。</p> <p>『3 人権にかかわりの深い分野の業務に従事する者に対する研修』と『2 人権啓発』の記述順を入れ替え、「人権啓発」も(1)企業等への啓(2)県民への啓発の発を先に記述する。</p>	<p>国の「人権教育・啓発に関する基本計画」で「人権教育」、「人権啓発」、「人権に関わりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等」の順に記述されていることからこの順序にしております。</p> <p>また、企業も県民に含まれることから県民を先にし、次に企業の順にしております。</p>
9	p33~p36 第4章 5 同和問題(部落差別)	<p>「心理的な差別」は、内心の問題となるなら憲法違反の人権侵害になる。同和問題が、「依然として残っている」とするなら報告や相談件数を経年経過などで示すべき。</p> <p>隣保館は、すでにその役割を終えている。また、掲載されたグラフも「部落問題」(同和問題)が終結に向かっていていることを表していません。</p> <p>全国では、「同和地域」で終了宣言をしているところもある。「部落問題」(同和問題)について、多く記載する必要はない。</p>	<p>平成28年12月に新たに施行された「部落差別の解消の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、必要な内容を記述しております。</p>
10	p54 第4章 13 その他の人権問題	<p>労働者の人権について、労働三法があつての雇用機会均等法や労働契約法などの諸法令がある。</p> <p>「事業主、労働者が協力して」とあるが、「事業主」の方が圧倒的な権限が上位にあると考えるのが相当ではないでしょうか。</p> <p>労働問題は国の「計画」になく、また、刑事事件にもなっているので人権という扱いでよいかは、疑問であるが、記述するならば県民の半数以上が労働者のためもっと丁寧に、具体的に記述すべき。</p>	<p>人権の分野でも大きな問題となっていることから新しい項目として考え方をまとめたものです。</p> <p>なお、御指摘の「協力して」の部分につきましては御意見を踏まえ修正させていただきます。</p>

番号	該当箇所	ご意見（概要）	ご意見に対する県の考え方
11	p61 人権をめぐる国内外の動向	地方教育行政法で教育委員会は一般行政から独立した行政委員会です。教育に関しては、知事部局で記述するのではなく、教育委員会で記述すべきものと考えます。	人権教育及び人権啓発の推進に関する法律第3条の規定に基づき策定しております。 教育委員会は知事部局から独立しておりますが、人権教育・人権啓発については互いに協力して行う必要があることからこの指針については、教育委員会と連携して策定しております。