

# きずな

KIZUNA

人権クエスチョンvol.10

## 職場での人権 守られていますか？

### 考えてみよう

仕事や職業生活に強いストレスを感じている人は82.2%。近年では労働環境の見直しが求められています。

※出典：厚生労働省「令和4年『労働安全衛生調査(実態調査)』の概況」(令和6年)

### 01 いつも心にリスペクト ..... 2

澤 穂希さん(元サッカー-日本代表)

### 02 カスタマーハラスメントの現状と課題 ..... 3

池内 裕美さん(関西大学社会学部 教授)

### 03 誰のため？働きやすい職場づくり ..... 4

中村 季永さん(ホイップ社労士事務所 代表)

### 04 拉致問題の早期解決をめざして —兵庫県の拉致問題啓発事業— ..... 5

兵庫県県民生活部総務課人権推進室

### 令和5年度人権に関する県民意識調査結果に見る 障害のある人の人権について ..... 6・7

藤原 靖浩さん(関西福祉科学大学 教育学部 准教授)

### 05 「職場」と「発達障害のある人」との関係 ～ Diversity & Inclusion ～ ..... 8

井澤 信三さん(兵庫教育大学大学院 特別支援教育専攻 教授)

### 06 障害者だけでなく、誰もが住みやすい街へ ..... 9

公益財団法人兵庫県身体障害者福祉協会

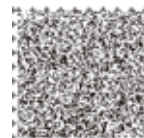
### 連載「国際社会と人権(10) 国家人権機関(NHRI)について」 ..... 10

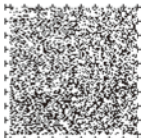
望月 康恵さん(関西学院大学法学部 教授)

### ふれあいサロン ..... 11

### 情報ぶらざ ..... 12

※きずな11・12月号には、音声読み上げコードを印刷しています。必要であれば、読み上げアプリをダウンロードしていただくと、「きずな」の内容を音声で聞くことができます。





## いつも心に リスペクト

15歳で日本代表入り。2011年、FIFA女子ワールドカップ・ドイツ大会では、キャプテンとしてなでしこジャパンの優勝に貢献し、大会MVPと得点王に輝く。2015年8月に結婚し、同年12月に現役引退。現在は、一児の母として子育てをしながら、スポーツの普及のため、様々な活動を行っている。2023年に「スポーツ栄養プランナー」、「子育て心理アドバイザー」、「食生活アドバイザー®3級」を取得。

元サッカー  
日本代表  
さわ ほまれ  
澤 穂希さん



**Q** なでしこジャパンのキャプテンとして大切にしていたことは何ですか。

**A** キャプテンとしてチームをまとめるという立場になったことでその責任や覚悟をもち、今できる最大限のことをしようと、日々取り組んでいました。チームプレーで大切にしていることはたくさんありますが、特にコミュニケーションをとることを大切にしていました。チームの人数分だけ、それぞれの考えや思いがあるので、それを一つにまとめるのはすごく難しいことです。しかし、1対1やグループで、時には監督も含めて話し合いを重ねるなどその都度のベストの方法を探りました。また、若手は意見を言いづらいこともあるので間に入って伝えるなど、チームが良くなるためにはどうしたらいいか、みんなで考えました。

**Q** 「女の子」という理由で経験したサッカーでの理不尽を教えてください。

**A** ある時、試合で相手チームの男の子に「女なのにサッカーをしてるんじゃないよ」と言われたことがありました。なぜ女の子がサッカーをやってはいけないのかと悔しい思いをしたこともありますが、私はサッカーが大好きだったので一生懸命に取り組みました。

私は男の子が人形遊びをしたり、女の子が野球をしたりすることも全然OKだと思っています。気になるもの、好きなもの、関心があるものに何でも挑戦してみたらいいと思います。周りや人と比べることはしなくていいし、ましてや男の子だからダメ、女

の子だからダメとかではなく、何にでもチャレンジしてほしいと思います。

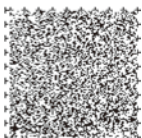
**Q** 女性活躍(仕事と子育ての両立)についての考えを教えてください。

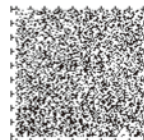
**A** 子どもの世話ができないのに、自分の仕事を優先するというのがすごく嫌で、まずは子どものこと家族のことを第一に考えています。そのため、夫や母親、シッターさんなどの協力を得ながら仕事をさせていただいていますので、常に感謝の気持ちを忘れないようにしています。

よく女性、男性だからというコメントを聞きますが、性別に関係なく、その仕事をできる人が一生懸命にやるのが大事だと思います。今は昔と比べ多くの女性が社会で働いています。女子サッカーでも女子のチームだから女性が監督しなければならないとか、役員に女性が何人か入らなければならないなどと言われたりしますが、私は女性だからといった決まりとかルールでなくても、そこに適した人が入り、男女関係なく担当すればいいと考えています。一人の人間としてできること、やりたいことを一生懸命に頑張っていけばいいという考えです。

**Q** 今後の抱負は何ですか。

**A** なでしこジャパンが再び世界一が獲れるように、いろいろな形で携わり、協力していけたらと思っています。また、講演会やサッカー教室などを通して、サッカーやスポーツの楽しさを広めていくとともに、何にでも前向きに挑戦していくことの素晴らしさを伝え、いつもリスペクト(尊敬)の気持ちを持って多くの人にエールを届けていきたいです。





話してくれたのはこの方!



## カスタマーハラスメントの 現状と課題

関西大学社会学部 教授

いけうち ひろみ  
池内 裕美さん

関西学院大学大学院商学研究科、同大学院社会学研究科修了。博士(社会学)。2003年に関西大学社会学部に着任し、2011年より現職。専門は社会心理学、消費心理学。主な研究テーマは、「逸脱的消費者行動」(消費者の問題行動)に関する心理的メカニズムの解明で、メディアからコメントを求められることも多い。主な著書に『消費者心理学』(共編著、勁草書房、2018年)等があるほか、多数の論文を執筆。

### 社会問題化する「カスハラ」

近年、顧客等からの著しい迷惑行為をさす「カスタマーハラスメント」(カスハラ)が急速に社会問題化しています。具体的には、“ボケ”、“カス”などの暴言や“物の投げつけ”などの暴力、不当な金品要求、執拗な要求や長時間の拘束、土下座の強要などが該当します。こうしたカスハラは、従業員の就業環境を害し、心身に大きな不調をもたらすだけでなく、企業に対しても重大な時間的・経済的損失を与えることになるため、カスハラ対策は企業経営において最重要課題の一つといえます。

### なぜ「カスハラ」は増えたのか

カスハラ増加の心理的・社会的背景としては、「お客様第一主義」の浸透をはじめ、様々な要因が挙げられますが、ここでは特に日本社会を象徴する2点について概説します。

1点目は過剰サービスによる過剰期待です。おもてなし精神は日本の美德の一つですが、度を越えたサービスは消費者に“やって貰って当たり前”という過度な期待を高めることにもなります。たとえば“笑顔で接客”が基準になると、店員が少しでも不愛想だと不満に思う人もいるでしょう。つまり、消費者の利益を重んじたことが、皮肉にも苦情を生じやすい社会を作り上げたといえます。

2点目は社会全体の疲労と不寛容社会の到来です。現代社会では、多くの人が多様なストレスを抱えて生活していますが、ストレスが高まると感情のコントロールが難しくなり、怒りの抑制が難しくなります。その結果、日本全体が他者の些細なミスさえも許せない“不寛容社会”となり、常に苦情を生じやすい状況を作り出したといえます。

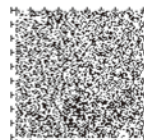
### 「カスハラ」に求められる対策とは

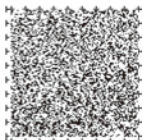
各企業の対策としては、まずは従業員が安心して働ける職場環境の構築が挙げられますが、この点について筆者は下記の表の5点に整理しています。

#### 苦情(カスハラ)対応において求められる組織体制

①	苦情内容に応じた担当者や責任者、およびその役割の明確化 ▶クレームが生じた際の組織内の対応ルールを構築し、従業員にも周知する
②	苦情対応マニュアルの整備と従業員への周知 ▶対応者間で基本方針を共有し、対応内容や対応品質の標準化をめざす
③	個々の苦情対応を関連部署全体で共有・伝承・活用できるような体制の構築 ▶個人経験を組織経験に変える仕組みを作る
④	対応した従業員が心理的・物理的に孤立しないようなサポート体制の構築 ▶クレームが悪質化した際は、上司・組織対応に速やかに移行できるようにする
⑤	対応者が相談しやすい組織風土の構築と対応者のための「相談窓口」の設置 ▶対応した従業員が、相談することで不利にならないような配慮が必要となる

しかし、真にカスハラの抑制をめざすには、消費者側の意識改革も不可欠といえます。そのためには、「お客は神だ」「自分はVIPだ」等の誤った特権意識を捨てること、他者視点を取得し苦情を受ける側の気持ちも考えること、さらには対応者の仕事の範囲を理解することなどが求められます。消費者と従業員が対等となり、双方の人権がともに尊重される社会の構築は、国民一人ひとりの理解と協力なくしてはなし得ないといえます。





## 誰のため？ 働きやすい職場づくり

2017年社会保険労務士登録。一般企業での総務人事経験を経て、2022年独立開業。男女ともに働くことが求められる時代における「労使が共に生き生きと働ける幸せな職場づくり」をモットーに掲げている。“より良い職場づくりのため”のハラスメント対策に欠かせない、社内コミュニケーション活性化支援にも同時に取り組んでいる。

ホイップ社労士事務所 代表  
なかむら きえ  
中村 季永さん

話してくれたのはこの方！



### 注目されるビジネスと人権

最近、ニュースやメディアで長時間労働やハラスメント、不当な差別といった人権問題が取り上げられることが増えています。このような問題が注目される背景には、働く人々の「もっと安心して働きたい」「自分の権利を守りたい」という意識の高まりがあります。企業としても、この声に応え、職場環境を見直すことが求められているのです。

### ハラスメントが職場に与える影響

職場でハラスメントが起きると、働く意欲が減退し、気持ち重くなり、心身に深刻な影響を及ぼすことが少なくありません。それは個人の問題に留まらず、職場全体の雰囲気や生産性にも悪影響が及びます。これらのことから、ハラスメントは離職にも繋がり、人材確保が難しいと言われる現代において、企業に大きなダメージを与えてしまいます。さらには、企業の評判やイメージにもマイナスの影響を与えかねません。だからこそ、これらの問題に対して、早期にかつ真摯に対応することが、結果的に企業の健全な成長に欠かせないこととなっているのです。

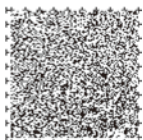
### 働き続けたい職場づくり

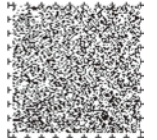
では、どうすれば「ここで働き続けたい」と思える職場づくりを実現できるのでしょうか。その鍵は、人権を尊重し、誰もが働きやすい環境を整えることにあります。具体的には、まず人権尊重を明記した「行動指針」等を定めトップメ

ッセージとして発信し、それを周知・浸透させることが大切です。それに加え、ハラスメントや不当な差別を防ぐための社内ルールを明確にした上で、全員が理解するための研修などの機会を設けることが効果的です。従業員一人ひとりが「自分も他人も大切にする」意識をごく自然に持てるようにするために、この機会を繰り返し継続的に設けることがとても重要になってきます。相談窓口を設け、従業員が安心して相談できる体制を整えることも欠かせません。

### 持続可能な発展に向けて

これからの時代、企業の成長を支えるのは、働く人々の幸福感が重要であると言われています。幸せな従業員は、離職率や欠勤率が低く、さらには創造性や生産性が高いという研究結果も出ています。だからこそ、人権を尊重し、働きやすい職場環境を提供することは、企業の責任であると同時に、結果として持続可能な企業の成長への戦略であると言えるのではないのでしょうか。従業員一人ひとりの尊厳を守ること、人を大切にすること、これらは私たち人間にしかできないことであり、人間だからできることなのです。そして、私たち人間が安心して働ける職場づくりを実現するためには対話も欠かせません。対話を通して、協力し合い、尊重し合う風土が醸成され、皆さまにとって生き生きと働ける働きやすい職場環境が広がっていくことを心から願っています。





# 拉致問題の早期解決をめざして —兵庫県の拉致問題啓発事業—

兵庫県県民生活部総務課人権推進室

## 北朝鮮当局による日本人拉致問題とは

1970年ごろから80年ごろにかけて、北朝鮮当局による日本人の拉致が多発しました。

現在、17人が政府によって拉致被害者として認定されており、この中には、有本恵子さん、田中実さんのお二人の兵庫県関係者が含まれています。

2002(平成14)年9月に北朝鮮当局は日本人拉致を認め謝罪し、同年10月には5人の拉致被害者が24年ぶりに帰国することができました。しかし、他の12人については北朝鮮当局より納得のいく説明はありません。このほかにも、いわゆる特定失踪者も含め、拉致の可能性を排除できない行方不明者が全国で871人(警察庁発表、うち兵庫県関係者は36人)います。

政府は、安否不明の拉致被害者はすべて生存しているとの前提に立ち、北朝鮮当局に対し、すべての被害者の安全確保及び即時帰国、真相究明ならびに拉致実行犯の引き渡しを強く要求していますが、いまだ拉致問題は全面的な解決に至っていません。

2006(平成18)年、「拉致問題その他北朝鮮当局による人権侵害問題への対処に関する法律」が施行されました。この法律では、国及び地方公共団体の責務等が定められるとともに、毎年12月10日から16日までの1週間を「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」とし、政府主催国際シンポジウムをはじめとするイベントの開催やインターネット広告、新聞広告等の各種メディアによる周知・広報などの様々な活動が行われています。

拉致問題は、我が国の喫緊の国民的問題であり、国民の生命と安全に関わる重大な人権侵害です。決して、過去の話ではありません。「日本に、家族のもとに、帰りたい」「大切な家族を取り戻したい」私たちは、その切実な思いに寄り添い、一日も早くすべての拉致被害者が帰国できるよう、一人ひとりが関心を寄せ続け、伝え合うことが、解決に向けて、大きな力となります。

## 兵庫県の取組(主な啓発事業)

### ●「拉致問題を考える国民のつどい」の開催

拉致被害者のご家族や特定失踪者のご家族の訴えなどを内容とするつどいを、政府拉致問題対策本部、兵庫県、神戸市の共催で2021(令和3)年に開催。

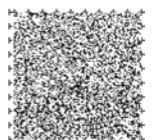
### ●啓発舞台劇公演や映画上映会の開催など

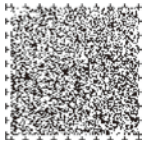
政府拉致問題対策本部、兵庫県、開催市町との共催で毎年開催地を変えながら、舞台劇公演や映画上映会を継続的に実施。そのほか、啓発パネルの展示・貸出し、広報紙やホームページへの掲載など様々な啓発事業を展開。



### ●啓発ビデオ「私たちにできること～拉致問題の解決を願って～」の制作・活用

拉致被害者やそのご家族等の高齢化が進み、拉致問題の風化が懸念されています。そこで、県立東播磨高校放送部の協力のもと、若い世代への啓発に活用できるビデオを制作しました。YouTubeチャンネルで配信し、いつでも視聴することができます。(約40分 字幕付き)





# 令和5年度人権に関する 県民意識調査結果に見る 障害のある人の人権について

関西福祉科学大学  
教育学部 准教授

ふじわら やすひろ

藤原 靖浩さん

関西福祉科学大学准教授、同大学入試広報部副部長。特別活動、教育方法（ICT）、総合的な学習・探究の時間を専門に研究中。子どもの居場所づくりや参画型のボランティア活動、抜き打ち避難訓練を行う防災教育、安全教育、教員志望の大学生のICT活用指導力の育成など、学校教育現場との連携・協働をめざす。



今回で6回目となる本調査では、「人権問題に関する一般的な意識」および「個人の人権問題に関する意識」について県民の皆さんの意識を問いました。今回は「障害のある人の人権について」に関する質問項目の結果をご紹介します。

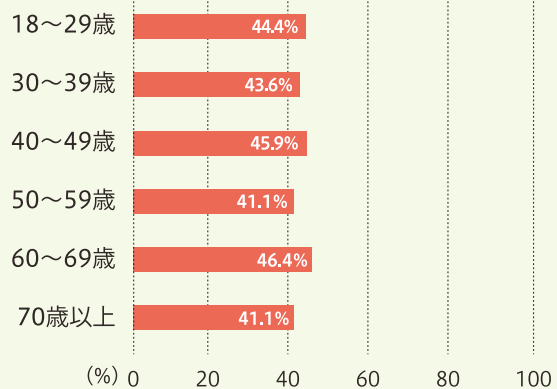
## 世代を問わない障害者の人権問題

今回の調査で「障害のある人に関する問題」に関心がある人は全体の42.8%、「インターネットによる人権侵害の問題」に次いで、2番目に関心のある問題であることがわかりました。全国調査を行った内閣府のデータでも、「障害者への人権侵害」を選択した人は50.8%とかなり高い割合になっています。つまり、障害のある人に関する人権侵害の問題は、多くの人の関心を集めていることになります。

図1は「障害のある人に関する問題」に関心があると回答した人を年代別に示したものです。どの年代にも一定の関心の高さがあることがわかります。これは、あらゆる年代の人にとって、障害のある人の人権侵害は一定の問題であると考えられていることになります。一方、内閣府の結果（50.8%）に比べると、どの年代も5～10ポイント低い結果

になっていることがわかります。障害のある人に関する人権の問題について、多くの人が意識するように啓発活動に努めていくことが今後の課題の一つであると言えます。

図1 「障害のある人に関する問題」に関心があると回答した人の年代別割合



### information

## 令和5年度 一人権に関する県民意識調査

兵庫県と（公財）兵庫県人権啓発協会では、人権問題に対する県民の意識や動向を把握することを目的として、令和5年度に、人権に関する県民意識調査を実施しました。

#### 設問構成

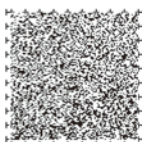
- 人権に関する一般的な意識
- 個別の人権問題に関する意識
- 今後の人権教育・啓発のあり方に関する意識
- 人権問題に関する自由意見

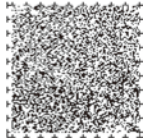
#### 調査方法

- 調査対象：県内在住する満18歳以上の男女個人（外国人を含む）
- 調査数：3,000人
- 抽出方法：層化2段無作為抽出法
- 調査方法：配布は郵送、回収は郵送又はインターネット
- 調査期間：令和5年9月8日～9月30日
- 有効回答数（率）：1,234（41.1%）



▲「人権に関する  
県民意識調査」  
調査結果はこちら





## 障害者への理解と関心を深める

次に図2のグラフから、障害のある人の人権について、特に問題があると思われる質問項目を見ていきます。障害のある人に関する人権上の問題を見ると、「働く場所や機会が少なく、仕事上の待遇が十分でないこと」(42.9%)が最も高いです。この項目は、次に多い「道路の段差解消、エレベーターの設置など、障害のある人が暮らしやすいまちづくりへの配慮が足りないこと」(30.0%)、「社会復帰や社会参加のための受入態勢が十分でないこと」(28.4%)よりも10ポイント以上高くなっています。内閣府の調査によると、障害のある人に関する人権問題では「職場、学校などで嫌がらせやいじめを受けること」が43.3%、「就職・職場で不利な扱いを受けること」が38.2%で、**多くの人が障害のある人が働く場所や機会など仕事上の待遇には問題があると考えています。**

障害のある人の人権について、経年の結果を見ると、上位の3項目に変動はありませんが、「病院や福祉施設において劣悪な処遇や虐待を受けること」の項目は、平成25年度(8.2%)から平成30年度(15.4%)、令和5年度(18.4%)と、継続して高くなっています。インターネットやマスメディアで、障害者福祉施設等における**障害者の虐待等が取り上げられることが増え、多くの人が情報に触れるようになったから**と考えられます。

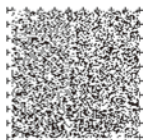
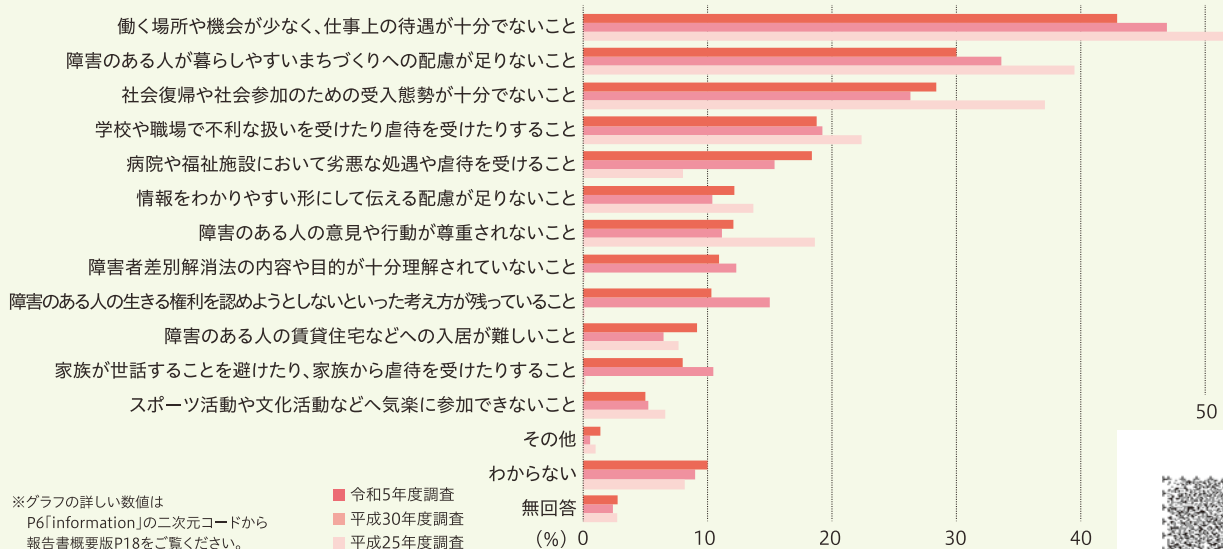
現代社会は、競争社会であり、能力による格差は仕方がないと思う人も多いかもしれませんが、障害の有無に関わらず、全ての人が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生できる社会をつくるためには、**私たち一人ひとりが障害者への理解と関心を深めていくことが重要**です。

## 小さな積み重ねが社会を変える

一言に障害といっても、障害は一律ではありません。まずは、それぞれの障害について正しい知識を得ることが大切です。視覚障害、聴覚障害、肢体不自由のように目に見える障害もあれば、内部障害、知的障害、精神障害、発達障害のように見えにくい障害もあります。複数の障害を併せ持つ場合もあります。こうした障害への理解を深めていくことが、個人だけでなく社会全体で障害のある人の人権について考える基盤をつくることにつながっていきます。もちろん、個人の理解だけでなく、同時に障害のある人のための仕組みを作っていくことも求められています。これは、令和6年4月に施行された「障害者差別解消法」でも「合理的配慮の提供」ということばで説明されています。今回の調査で「働く場所や機会が少なく、仕事上の待遇が十分でないこと」が、障害のある人の人権で最も関心の高い問題になっていましたが、例えば、障害の特性に応じた仕事に関する柔軟なルール変更をするといった対応を行うことで合理的配慮を提供することができます。

**私たち一人ひとりが、障害のある人の人権を守るため、それぞれの立場で自発的な取り組みをしていくことが求められる時代**が来ています。それは難しいことではなく、もし駅や街中で困っている障害のある人を見かけたら声をかける、それだけでも良いと思います。障害のある本人の意向を聞き、尊重する。こうした**日常的な小さな積み重ねを大切に**していくことで、**少しずつ社会を変えていくことができる**と考えています。

図2 障害のある人に関することで、人権上、あなたが特に問題があると思われるのはどのようなことですか





# 「職場」と 「発達障害のある人」との関係 ～Diversity & Inclusion～

話してくれたのはこの方!



兵庫教育大学大学院  
特別支援教育専攻 教授

いさわ しんぞう  
井澤 信三さん

1969年、山形県生まれ。東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科(博士課程)修了。博士(教育学)・臨床心理士・特別支援教育士スーパーバイザー。専門は、知的障害や発達障害のある人への心理学的な支援・指導アプローチ。著書に「発達障害のある人の問題を解決するための理論と実践～応用行動分析学をベースとした相談支援～」(あいり出版、2022年)など。

## 多様性と発達障害

私たちは多くの人とかかわりながら生活しています。その日常的なかかわりの中で、相手にいろんな思いを持つことは、程度の差はあれ誰しも経験することでしょう。そして「相手はなぜそのようなことをするんだろう」と理由を考えたり、「ちょっとクセのある人だな」といった印象を受けたりすることもあるかもしれません。

そのように思われがちな人の背景に発達障害があるかもしれません。発達障害は、多様性(Diversity)の1つです。多様性の中でもNeurodiversity(脳・神経の多様性)の表現型であると言えます。発達障害の英語表記はdevelopmental disorderです。この“disorder”には「乱れや無秩序」といった意味があり、イメージしやすい「発達凸凹」と表記されることもあります。**全ての人には凸凹はありますが、その程度や内容は多様である**ということになります。

## インクルーシブな職場環境へ

多様性はある特定のマイノリティーな人を意味するのではなく、全ての人が多様であることを前提にしていくとよいのではないのでしょうか。ともすると「通常・普通、常識」と「特殊・特別、非常識」といった対立が作り出されてしまいます。インクルーシブとは、何かの基準や条件により人を分けたり、排除したりするのではなく、「分け隔てなく、全ては同じ『土俵』に包含する」といった意味合いとなります。

その何かの基準や条件を作り出すのは、「文化」と言えます。「文化」はそこに所属する構成員が作り出していく

ものであり、時代とともに変化していきます。現に、昔と比べたら価値観や考え方など相当変わってきたと実感しますし、その変わってきたことの一つに「通常・普通、常識」も含まれることでしょう。それによって、そのような多少の違いを認め合うこと、すなわち「寛容さ」も時代とともに高まっていくことが期待されます。

**インクルーシブな職場環境とは、発達障害のある人が職場ですべき行動ができるよう頑張ってみる、周囲はそれを応援するといった関係になります。**もう少し言えば、発達障害のある人は、自分のことを理解し、自分の強みを活かし、弱みをカバーするように努力してみること、周囲はそれを支えるかかわりをもつことです。

たとえば、自分の仕事の手助けとなる「仕事の手順表を作る」や「よくあるミスの例を、気をつけるために書いて掲示しておく」など、自分でできればそれでよし、難しいようであれば、人に依頼してみるのもよし、さらには気がついた周囲が気遣ってもよしということです。

「言うは易く行うは難し」ですので、**職場の人の自らのインクルーシブの理念に対応した行動が認められる、評価される環境も大切**です。そしてそれをめざすことは、多様な全ての人の仕事をエンカレッジ(encourage)する職場環境にもなっていくように思います。

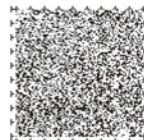
inclusion…多様な人々がそれぞれの個性を尊重されつつ、その特性を活かす社会・組織の一員として属している状態をさす。





## 障害者だけでなく、 誰もが住みやすい街へ

公益財団法人兵庫県身体障害者福祉協会



### 主な取り組み

当協会ではこれまで、バリアフリーや障害者差別の解消など、福祉の向上に向けていろいろな場面での取り組みを進めてきました。近年の高齢化で会員数は徐々に減少していますが、「大切な組織を存続、発展させたい」という強い思いで、兵庫県下の市町の障害福祉団体、障害別団体とともに活動しています。

また近年、大規模災害への備えの重要性が増してきました。発災時に社会的弱者とされる障害者や高齢者、乳幼児等、だれもが安全に避難できるよう日頃から準備はとても大切で、当協会としても「防災研修」や困っている人に声をかけて手助けする仲間（推進員）を増やしていく「みんなの声かけ運動」を推進しています。

さらに、県内の障害者の情報格差をなくし、自立した生活を送れるよう、各地で「スマホ・パソコン入門講座」を開催したり、地域での「福祉ふれあいイベント」や「パラスポーツ大会」など、障害者の社会参加に向けて県内各地域で取り組んでいます。

### information

#### 一緒に障害者のサポートを しませんか？

みんなの声かけ運動推進員、障害者のためのスマホ・パソコン入門講座のサポーターについては、随時募集中です。詳しくはホームページまたは事務局まで。

公益財団法人 兵庫県身体障害者福祉協会  
(神戸市中央区坂口通 2-1-1)

☎078-242-4620

FAX 078-242-4260



### 活動紹介

以下は、当協会の主な活動メニューです。

#### ①障害者のためのスマホ・

##### パソコン入門講座の実施

スマホやパソコンに関する困りごとや、やってみたいことに寄り添える講座をめざして、少人数制で行っています。



#### ②障害者スポーツ県大会の開催

県内全域から参加者が集まり、スポーツを通じて活気ある中で交流を深めています。



#### ③相談窓口の設置

##### ● 障害者ほっとライン

受付：月～金曜日の 9時～16時30分

☎ 078-230-9545

✉ shogaisha110@hyoshinkyō.jp



##### ● 障害者のための弁護士・福祉専門職による

##### 無料法律相談

受付：火・木曜日の13時～16時

☎ 078-362-0074

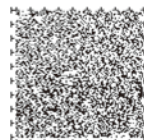


##### ● ひょうご障害者スマホ・パソコン相談室

受付：月・火・水・金曜日の10時～16時

☎ 078-855-8772

✉ digital@hyoshinkyō.jp



# 国際社会と人権

Vol.10

現在、理解がますます求められる「人権」について、国際機構論を専門とする望月先生と考えてみましょう。

今回のテーマ

## 国家人権機関 (NHRI)について

関西学院大学法学部 教授 望月 康恵さん

もちづき やすえ



関西学院大学法学部教授、前人権教育研究室室長。専門は国際法・国際機構論。著書に『新国際人権入門—SDGs時代における展開』（共著）、『移行期正義—国際社会における正義の追及』（単著）など。

日本の人権状況が国際的な場において議論される度に、国家(国内)人権機関(NHRI)の設立が求められています。2023年に日本で調査を行った国連人権理事会「ビジネスと人権」作業部会の報告書においても国家人権機関の設置が勧告されました。国家人権機関とはどのような組織なのでしょう。またなぜ設立が促されているのでしょうか。

国家人権機関は人権の促進と保護を目的とする国の機関で、118か国に設立されています(2024年6月現在)。1993年に国連総会は「国家機関の地位に関する原則(パリ原則)」を採択しました。同原則は国家人権機関に関する最低基準を定め、この基準を参考にした人権機関の設立が奨励されています。日本では「国内」人権機関と呼ばれることが多いのですが、国家の(national)機関として「国家」人権機関という呼称がより適切です。

パリ原則によれば、国家人権機関は人権の促進と保護に関する広範な権限を付与されます。同機関の責務として、あらゆる事項について政府や議会などに意見や勧告、提案、報告を行うこと、国際的な人権文書が国内法と調和し、効果的に実施されるように促し確保すること、人権条約への批准を奨励することなどが挙げられます。

どのような国家人権機関を設置するのかについては各国に委ねられていますが、同機関が実効的に機能するためには、第一に、政府から独立した機関であること、それゆえに憲法や法律に基づいた組織として設立されること、第二に、広範かつ自発的に行動する権限が与えられること、そのために十分な人的・財政的資源とインフラ、独立した資金調達が確保されること、そして第三に、国家人権機関の構成員が多様性に基づいて選ばれることが指摘されています。

国家人権機関の設立が求められているのは、現行の制度では人権の促進と保護に向けて十分な措置をとることに限界があるからです。日本ではハンセン病罹患者の処遇や旧優生保護法の下の人権侵害など、個別の事案に事後的に公的措置が講じられてきました。裁判を通じて法的解決が図られる場合もありますが、裁判所の判断は訴えを提起した当事者に対するものですし、時間を要します。また公益(内部)通報制度の問題点も明らかになっています。人権の促進と保護という私たち一人ひとり、また社会全体に関わる課題に対しては、個別の対応では不十分であり、継続的かつ包括的に取り組む国による制度が必要なのです。

知ってる?

きずなの  
きっかけ

人権啓発映画

## “ぼくとパパ、約束の週末”

自閉スペクトラム症の息子と父親の成長物語

あらすじ 自閉スペクトラム症のジェイソンはサッカーの話についていけず学校でからかわれたことから、「推しチーム」を実際に見て決めようと毎週末ドイツ中のスタジアムを巡ることをお父さんと約束します。一度決めたことへのこだわりが強く、雑多な音や人との接触に過敏な特性のジェイソン。旅先での思わぬ事態やスタジアムの騒々しさに耐えられるのでしょうか。

発達障害のある子は「しつげが悪い」というような周囲の誤解から配慮を欠く対

応にさらされ、親子ともに傷つきます。しかし特別の苦しみがある一方、特別に尊い瞬間を共有できる。そんな親子の喜びを、胸を張って訴える映画です。

監督/マルク・ローテムント  
出演/フロリアン・ダーヴィト・フィッツ 他/2023年/ドイツ/109分/11月15日(金)からキノシネマ神戸国際で公開



●お問い合わせ  
☎078(230)3580

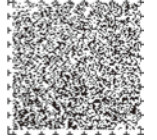
©2023 WIEDEMANN & BERG FILM GMBH / SEVENPICTURES FILM GMBH

# ふれあい サロン

とても便利な

投稿&クロスワードで

オリジナルA4  
クリアフォルダを  
プレゼント!



## 問 アルファベットを順番に並べると、何という言葉になるでしょう?

1	2	3 G		4	5
6	H			7 A	
		8	9		I
10 C	11			12	13 B
	14 E	15		16	
17		F		18	19 D
20			21	J	

### ♀ たてのカギ

- ① 双六をするときに振ります
- ② 恐れおののくこと
- ③ 早く目覚めて現実に戻りたいような夢
- ④ 右手を鏡に映した形です
- ⑤ \_\_\_ビール \_\_\_クリーム \_\_\_放送
- ⑦ 奈良や京都のような昔の都
- ⑨ 石川啄木や北原白秋など。吟遊\_\_\_
- ⑪ 「桃太郎」のおじいさんが山に行った目的
- ⑬ 中学校の社会科。地理、歴史ともう1つは?
- ⑮ 返す必要があるかもしれません
- ⑯ ウィンタースポーツの代表。板をつけて滑ります
- ⑰ 川などを渡るためにかけます
- ⑲ ドアの取っ手部分



### ♂ よこのカギ

- ① 一番深く愛していること
- ④ 鳥の赤ちゃん
- ⑥ 人間が身に付けます
- ⑦ 「ヤッホー」と叫ぶと返ってきます
- ⑧ 網と虫かごなどを持って行きます
- ⑩ 濾過の際に使う紙
- ⑫ 重い物を小さな力で持ち上げる道具
- ⑭ ある程度の長さがある休暇
- ⑰ 乗せると重さがわかります
- ⑲ どんぐりやクルミなど
- ⑳ ことわざ「頭かくして\_\_\_かくさず」
- ㉑ グラタンやローストチキンを作るのに使う加熱調理器具

9・10月号の答え ミトメヨウタヨウナセイ

## 読者からのお便り 9・10月号を読んで

どの記事も印象に残り、新たな知見を得ることができましたが、特に印象に残ったのが「高齢者と動物の関わり」です。犬や動物が大好きですが、飼うことができなくて残念です。

(神戸市 ひろさん)

わたしたちも“人権文化をすすめる県民運動”を応援しています!



©阪神タイガース

「読者からのお便り」の投稿掲載者(令和7年1・2月号)とクロスワードの正解者(抽選で10名)とに、「オリジナルA4クリアフォルダ」をプレゼント。本誌「きずな」へのご意見やご感想、人々とのふれあいを通した心温まるエピソードなどを募集しています。どしどしご投稿、ご応募ください。

※当選者の発表は、賞品の発送をもって代えさせていただきます。

※投稿掲載時はペンネームの使用も可能です。

#### 応募方法

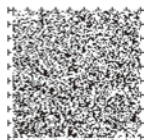
はがき、FAX、Eメールで受け付け。クロスワードの答え、郵便番号・住所、名前(ペンネームを使用の場合も要併記)、電話番号、年齢、職業、本誌へのご意見・ご感想を明記の上、ご応募ください。

締め切り **令和6年12月13日(金)必着**

#### 応募先

〒650-0003 神戸市中央区山本通4丁目22番15号 県立のじごく会館内  
(公財)兵庫県人権啓発協会 「きずな」ふれあいサロン係  
TEL:078(242)5355/FAX:078(242)5360  
Eメール:info@hyogo-jinken.or.jp

\*応募者および投稿者の個人情報は管理を適切に行い、誌面づくり以外の目的には利用いたしません。



12/5  
木

みんなで人権を考えよう「人権のつどい」を開催

**日時** 12月5日(木)  
13時30分～16時20分(13時開場)

参加  
無料  
定員  
350人

**内容**

- 小林祐梨子ひょうご人権大使による開会宣言
- 「HYOGOヒューマンライツ作品コンテスト」表彰式
- ハートフル人権ミニコンサート  
さくらいりょうこ Power Ocarina Player
- 人権講演会  
テーマ/『ヤサシイハナヲサカセマシヨウ』  
～みんなで考える SNSの今と未来
- 講師/ 木村 響子(NPO法人rememberHana代表理事  
元プロレスラー)

**場所** 兵庫県立のじぎく会館 大ホール  
〒650-0003  
神戸市中央区山本通4-22-15  
(神戸市営地下鉄「県庁前駅」下車、徒歩5分)

**申込方法** ハガキ、FAX、インターネットで受付。  
名前、電話番号、Eメール、配慮事項、「つどい参加希望」を明記の上、下記までご連絡ください。  
[締 切] 11月15日(金)(必着)  
[送付先] 〒650-0003 神戸市中央区山本通4-22-15 県立のじぎく会館内(公財)兵庫県人権啓発協会 研修部  
FAX/078-242-5360 MAIL/info@hyogo-jinken.or.jp

インターネットでの  
申込はこちらから▼



隣保館マルシェも  
同時開催!

**時間** 11時～16時

**内容**

- 見てみて(パネル展「阪神・淡路大震災から30年」他)
- 体験して(草細ワークショップ/焙煎珈琲)
- 買って(野菜、パン、キムチなど)

I N F O R M A T I O N

12月10日～16日は  
「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」

政府認定拉致被害者17人のうち、兵庫県関係者では有本恵子さん、田中実さんの二人が認定を受けています。また、拉致の可能性を排除できない行方不明者の中にも兵庫県関係者がおられます。  
拉致問題は一刻も早く解決しなければならない人権侵害問題です。この機会に、拉致問題についての関心と認識を深めましょう。



詳しくは、  
政府拉致問題対策本部ホームページ

拉致問題啓発事業  
映画「めぐみー引き裂かれた家族の30年」上映会

**日時** 令和6年12月24日(火) 14時～16時(13時15分開場)  
**場所** イーグレひめじ3階 あいめっせホール  
**料金** 入場無料  
**主催** 政府拉致問題対策本部、兵庫県、姫路市  
**申込等** 事前申込が必要。  
11月1日(金)～12月17日(火)までに  
右記二次元コードから  
**問い合わせ** 兵庫県県民生活部総務課  
人権推進室 ☎078-362-3229

申込は  
こちらから▼



令和6年度人権啓発ビデオ  
「あなたのいる庭」

**テーマ**  
社会における子どもの人権  
～子どもが安心して暮らせる  
社会の実現をめざして～



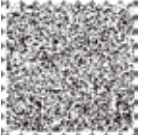
**作品内容**  
この物語の主人公・和佳奈は阪神・淡路大震災で夫と幼い娘を亡くし、心を閉ざしたまま生きている。ある日、家庭菜園で大切に育てていたトマトの芽が何者かに踏みつけられていた。誤って庭に入ってしまったと謝罪に訪れたのは、児童養護施設「のじぎく園」で暮らす実結と怜央であった。いつしか児童養護施設のことや「ケアリーバー」のことを知り、和佳奈は自身にできることはないか考えはじめる。(字幕副音声付/35分)

**出演者** 南野 陽子、石田 莉子、藤本 健翔、窪塚 俊介、ふせえり ほか  
**企画** 兵庫県、(公財)兵庫県人権啓発協会  
**企画協力** 兵庫県教育委員会  
**制作** 東映(株)  
**販売** 東映(株)営業推進室

詳細は  
こちら▼



詳しくは、  
兵庫県人権啓発協会



「きずな」は、当協会ホームページからも  
ご覧になれます。

兵庫県人権啓発協会



兵庫県・(公財)兵庫県人権啓発協会  
〒650-0003 神戸市中央区山本通4-22-15 県立のじぎく会館内  
TEL 078(242)5355 FAX 078(242)5360  
info@hyogo-jinken.or.jp