

# 京都府人権教育・啓発施策推進懇話会の概要について

## (第40回、平成30年度第3回)

- 1 日 時 平成30年3月22日(木) 午前9時30分～11時45分
- 2 会 場 ルビノ京都堀川『ひえい』
- 3 出席者 坂元座長、伊藤副座長、康委員、桑原委員、白浜委員、十倉委員、  
外村委員、藤原委員、森委員  
(石津委員、中西委員 欠席)  
京都府：人権啓発推進室 山口室長、浅野参事、青山参事他 関係部局職員
- 4 傍聴者 なし

### 5 議事の概要

#### (1) 意見交換

##### ① 京都府人権教育・啓発推進計画(第2次)平成30年度実施方針について

資料1により、事務局から実施方針(案)のポイント等について説明

##### 【委員の意見】

- カタカナ語については、日本語への言い換えや注釈をつけるなどして、より府民に理解してもらえる文章となるよう点検してもらいたい。

##### ② 平成30年度人権教育・啓発事業実施計画について

資料2により、事務局から各部局の課題認識や取組の方向、新規・拡充事業等を説明

##### 【委員の意見】

- 成人年齢引下げで、今後、消費者教育や労働教育など社会教育がより重要となる。
- 新たに設置されるブラックバイト相談窓口と他の窓口との連携や、外国人雇用に係る企業側への啓発などの取組ができればよいと考える。
- 府職員の研修に、学習効果の高い「反転学習」(予習してきた内容を元に研修で意見交換等を行う)の方法を取り入れてみてはどうか。

#### (2) 報告事項

##### ① 「言語としての手話の普及を進めるとともに聞こえに障害のある人とない人とが支え合う社会づくり条例」について

資料3により、事務局から条例の概要について説明(委員から特段の意見なし)

##### ② 「京都府公の施設等におけるヘイトスピーチ防止のための使用手続に関するガイドライン」(最終案)について

資料4により、事務局からガイドラインの概要について説明

##### 【委員の意見】

- 運用に当たっては、ガイドラインの趣旨に沿った運用となるように留意いただきたい。

## 【主な質疑・応答】 (○：委員、●：事務局)

### (1) 意見交換

#### ① 京都市人権教育・啓発推進計画（第2次）平成30年度実施方針について

- LGBTに関する記載を入れた理由は何か。具体的に問題になった事象などはあるか。
- 具体的な問題が直接寄せられたということではないが、昨年10月に立ち上げた研究会で当事者の話も聞くなどして対応すべき事項を研究している。そうしたことも踏まえて記載した。
- 資料1-1の5頁にカタカナ語が多い。言い換え可能なものは言い換えるなどしてできるだけ減らしてもらいたい。もちろん、すべて日本語にすればよいということではなく、言葉の普及の度合いや、理解していただけるかという観点から点検してもらいたい。
- 例えば「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という注釈付きの記載もある。わかりやすく、よく伝わるように願う。
- 「コンプライアンス」「センシティブ情報」など、分かりやすい言葉となるよう調整する。

#### ② 平成30年度人権教育・啓発事業実施計画について

- 民法改正により成人年齢が下がることから、若い人への社会教育が重要になってくる。消費者教育、労働教育について今後どうされていくのか。  
また、ブラックバイト相談窓口設置の説明があったが、京都市は全国から学生を預かっている側面もあり対策は重要。どう強化していくのか。
- 府では従来から「法やルールに関する教育」を重点の一つとして実施してきた。近く、高等学校学習指導要領改訂により「公共」の科目が新設されるので、ここの関連づけもしっかりやっていきたい。18歳成人となると、その直前となる高等学校での教育が大変重要と考えている。
- 商工労働観光部では、企業に対する人権意識向上や働き方に対する啓発、労働関係法の周知などを行っており、教育庁が行う労働法制の教育などと双方で取り組んでいる。これらの取組の成果の一つであるブラックバイト相談窓口についても、周知を徹底していきたい。
- ブラックバイト相談窓口の具体的な役割・内容はどのようなものになるか。相談を聞くだけでなく、例えば、他の窓口への誘導などの連携がとれればよいと思うがどうか。
- 相談窓口では、相談者から話を聞き、労働法の説明や解決機関の紹介を行うほか、バイト先との話し合いのアドバイスといったところまで対応することを考えている。
- 学生以外にも、外国人や高齢者など、幅広く非正規やアルバイトの悩みがあると思うので、窓口の周知に当たって、英語表記などもしていければよいのではないかと思う。
- 外国人雇用の規制は複雑であり、雇う側の企業向けにも啓発の機会があればよいと考える。
- 研修の進め方についての提案であるが、教育の現場では近年「反転学習」（予習してきた内容を元に研修で意見交換等を行う）という方法を取り入れてきている。学習効果が高く、自分のものになるとされている。一般府民にそれを要求することは難しいが、職員研修のような義務的な度合いの高い研修で試してみてもどうか。
- LGBTの取組について関心を持ってきている。教育・啓発以外にも含めた必要な取組を研究されると思うが、どういった取組を想定しているか。また、労働の方の記載で、LGBTも含む誰もが働きやすい環境づくりとは具体的にどういったことを想定しているか。
- 例えば、トイレを利用しづらく排泄障害になるといった場合があり、表示の仕方なども含め、利用しやすいトイレとはどういったものかといったことを考えていきたい。また、例えばトランスジェンダーの方について、企業側が採用面接時にどう対応したらよいか、採用後の更衣室利用やトイレ利用などをどう配慮したらよいかといったことを研究し、啓発を進めていきたい。
- 商工労働環境部においても、就労環境改善の取組の中で、更衣室やトイレの改修等も対象としている。ジョブパーク等でも、カウンセラーがLGBTの方との対応に関して、知識を持っている必要があることから、この実施計画に明記している。
- LGBTに関しては、少しずつではあるが、職場や学校・施設の理解も進んでいるのではないかと思うが、例えば、地域で理解をしていく場合に、世代間格差が大きいといった難しさもあろうかと思う。

- 資料2-2の63頁、SNSを活用した相談窓口についてももう少し詳しく教えてもらいたい。
- 昨年、長野県でLINEでの相談を試行したところ、相当数の相談があった。そうしたことから全国的にSNSを活用した相談対応を導入する動きになりつつある。  
府においてもLINEによる相談を試行的に行っていくこととしており、相談体制の構築に向けて、具体的なことについて調査・研究をしていくという段階である。
- 資料2-2の33頁、頼れる隣保館づくりについては、特定の隣保館をモデルケースとして指定して実施するというのか。また、指定する数はどれくらいか。
- 府内には36の隣保館がある。所在地域や所管エリアの広さ、都市化の状況など、異なる状況の3館程度を指定して実施したいと考えている。

## (2) 報告事項

### ① 「言語としての手話の普及を進めるとともに聞こえに障害のある人とない人とが支え合う社会づくり条例」について

特段の意見なし

### ② 「京都府公の施設等におけるヘイトスピーチ防止のための使用手続に関するガイドライン」(最終案) について

- 使用制限に賛同した上での質問であるが、不承認等を行う施設管理者とは誰のことか。また、第三者機関はどういった構成か。不承認の時は必ず第三者機関にかけるのか。
- 施設管理者は、知事から当該施設の使用承認等について管理の権限を任された者である。例えば都市公園であれば土木事務所ということになる。なお、指定管理者制度が導入されている施設では、指定管理者が当該権限を代行して行うこととなる。  
第三者機関は、公の施設の使用を行政が恣意的に制限をすることを防止するため、当否の判断に当たって外部の学識経験者から客観的な意見をいただくために設置するもの。表現の自由や公正な行政運営とも関わるため、憲法、行政法など法律の専門家を中心に構成する。
- 明らかに使用制限の要件に該当しないような場合には第三者機関に諮らないことになるのか。また、施設使用の申請から承認までの期間には施設ごとにばらつきがあると思うが、運用面での困難があるのではないか。
- 申請書の内容や申請者の説明等から、要件に該当するか否かの判断は施設管理者が行う。施設管理者が、全く該当しないと判断した場合には第三者機関への意見聴取は行わない。  
使用申請の処理期間にばらつきはあるが、各施設はそれぞれの施設設置管理条例に基づく審査を従来から行ってきたところ。そこに本ガイドラインの取扱が加わるということであり、各施設管理者は、適切な審査を行うために必要であれば、処理期間の見直しも含めた対応を行うこととしている。
- 例えば、主催者は「ヘイトスピーチはしない」と申請しているが、参加者が「する」と表明しているといった場合はどうなるか。
- 地方自治法に基づき、公の施設は利用していただくことが原則であり、正当な理由がない限り使用を拒んではならず、差別的取り扱いをしてはならない。また、憲法に基づく表現の自由、集会の自由との関係においても極めて慎重かつ厳格な運用が求められるところである。  
資料4-2の4頁に法務省が示した参考情報を抜粋して掲載しているが、その中で、勘案する諸事情には参加予定者も含まれている。限界はあるが、申請書記載内容に加え、主催者や参加者がいかなる言動をしたかについても総合判断の材料として考慮し、決めることになる。
- 集会の目的がヘイトスピーチを引き起こしかねないような、いわばグレーゾーンの場合に第三者機関にかけるということになると思われるが、ガイドラインの趣旨に沿って、的確に運用されたい。