

外国人の人権について

一般財団法人ダイバーシティ研究所
代表理事 田村太郎

日本で暮らす外国人と人権

～ヘイトスピーチのない社会をめざして～

1. 日本で暮らす外国人の概要
2. 外国人が直面する3つの壁
3. ヘイトスピーチとその背景
4. 多様性に配慮のある社会に求められる視点

1. 日本で暮らす外国人の概要

全国の外国人住民の総数は約349万人

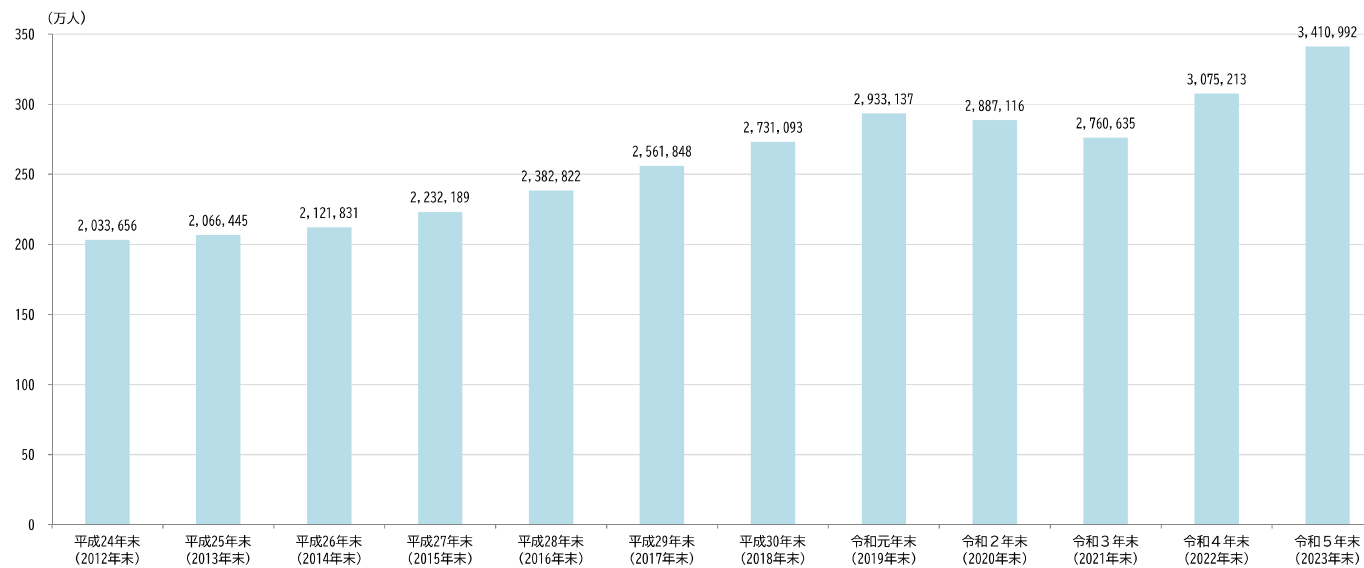
在留外国人数約341万人(2023年末)＋非正規滞在者約7.9万人(2024年1月)

「5つの多様化」が進展

- ① 国籍の多様化
国籍が異なると、言語だけでなく文化、習慣、法制度もさまざま
- ② 在留資格の多様化
在留資格によって日本でできる活動や受けられる権利が異なる
- ③ 年代・世代の多様化
3世代前から日本で暮らす世帯も、昨日来たばかりの世帯も「外国人」
家族呼び寄せや本人の高齢化により、福祉ニーズの多様化も進展
- ④ 居住地域の多様化
一部の製造業が盛んな地域への「集住型」から、地方の小規模工場や
建設・介護など内需型産業で就労する「散住型」へ
- ⑤ 経済状況の多様化
同じ国籍・在留資格でも、裕福な世帯と困窮する世帯がある

1. 日本で暮らす外国人の概要

在留外国人数の年次推移

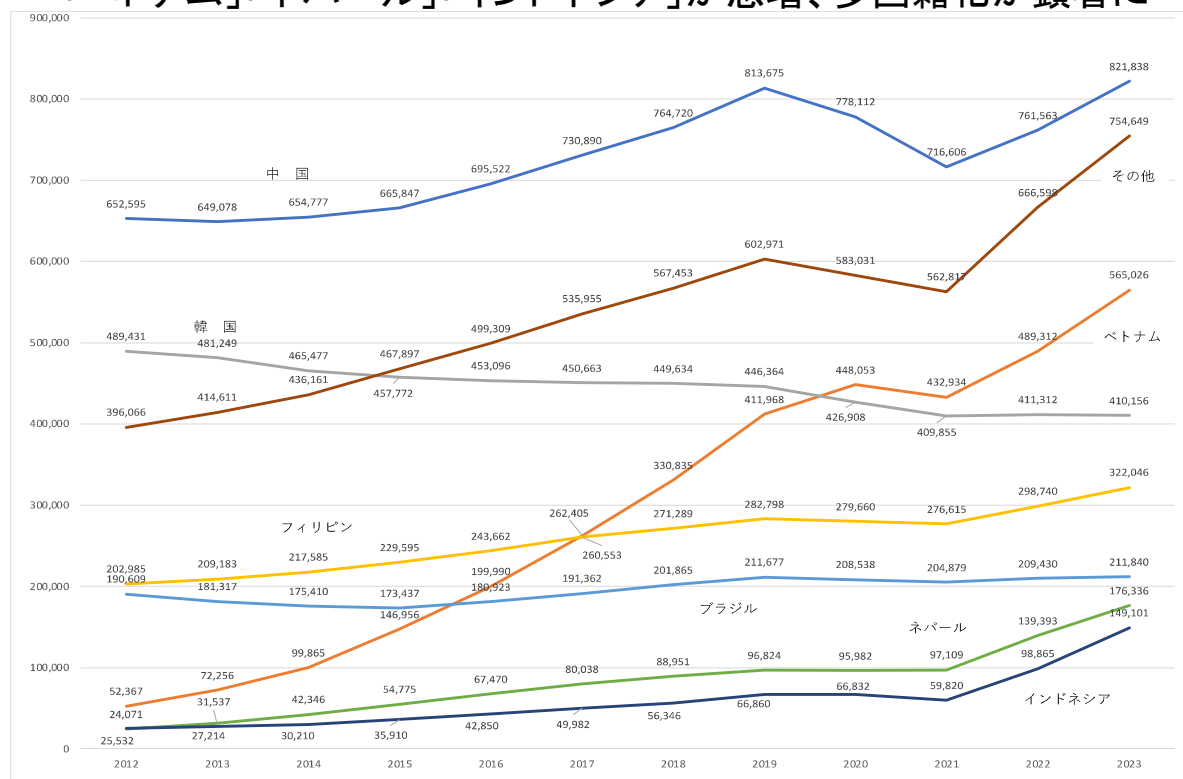


出典: 出入国在留管理庁報道発表資料「令和5年末現在における在留外国人数について」2024年3月22日

1. 日本で暮らす外国人の概要

在留外国人数の状況①国籍別

- 「ベトナム」「ネパール」「インドネシア」が急増、多国籍化が顕著に

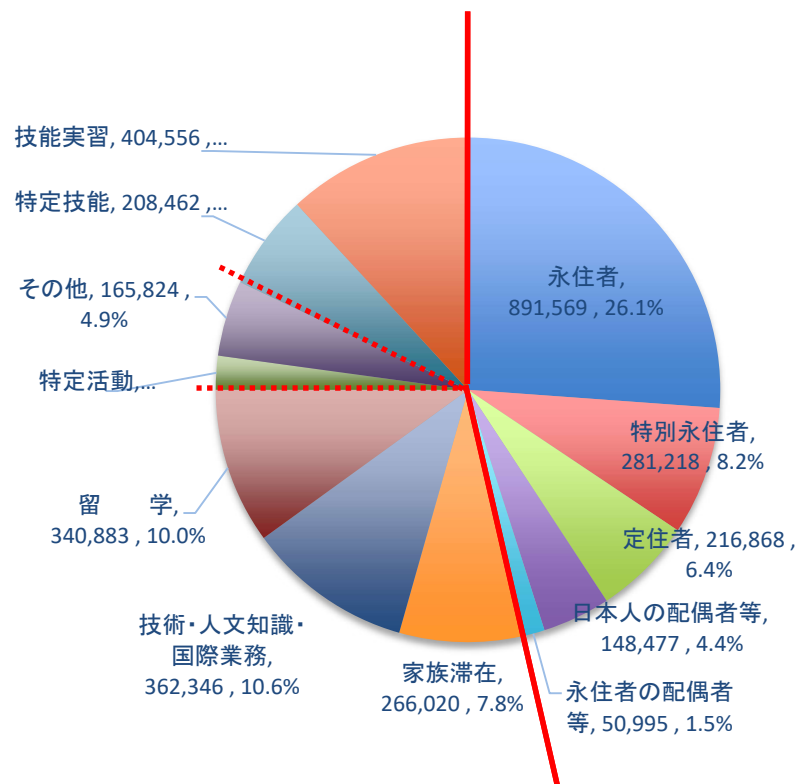


各年末現在、法務省統計を元に田村作成

1. 日本で暮らす外国人の概要

在留外国人数の状況②在留資格別の割合(2023年末)

- 家族帯同可能な在留資格が全体の3/4強

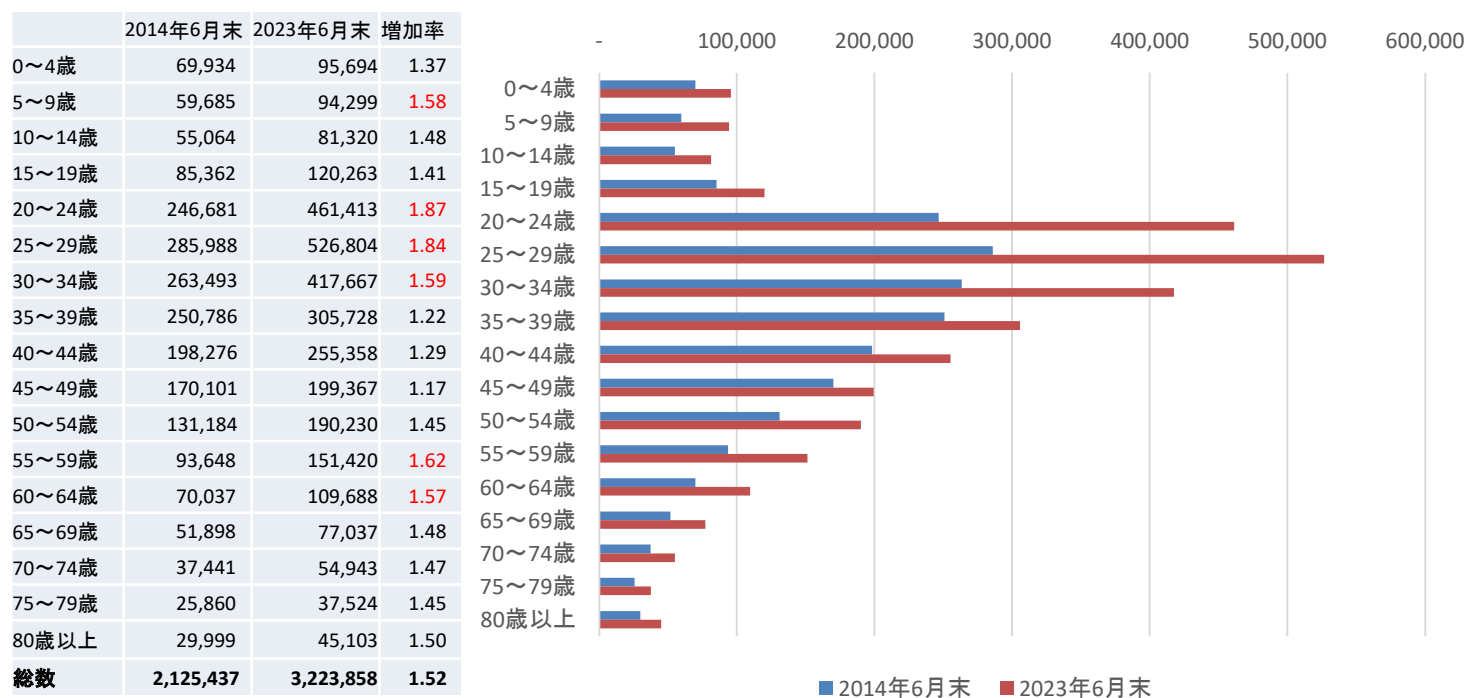


	2023年	2022年	対前年増減
永住者	891,569	863,936	27,633
特別永住者	281,218	288,980	-7,762
定住者	216,868	206,938	9,930
日本人の配偶者等	148,477	144,993	3,484
永住者の配偶者等	50,995	46,999	3,996
家族滞在	266,020	227,857	38,163
技術・人文知識・国際業務	362,346	311,961	50,385
留 学	340,883	300,638	40,245
特定活動	73,774	83,380	-9,606
その他	165,824	143,668	22,156
特定技能	208,462	130,923	77,539
技能実習	404,556	324,940	79,616
合 計	3,410,992	3,075,213	335,779

在留外国人統計を元に田村作成

1. 日本で暮らす外国人の概要

在留外国人数の状況③年代別の変化(2014年→2023年)



在留外国人統計を元に田村作成

2. 外国人が直面する3つの壁

外国人が直面する「3つの壁」

- 言葉の壁
 - 日本語がわからない、日本語を習得する機会が少ない
 - 翻訳したり通訳を交えてコミュニケーションを取ることの重要性への理解が薄い
 - 非言語コミュニケーションのズレによる誤解や偏見、差別にも直面
- 制度・文化の壁
 - 国籍や在留資格によって受けられないサービスや存在しない権利がある
 - 制度や文化・習慣のちがいにより混乱が生じたり、不利益を被ることがある
- 心の壁
 - 多くの外国人が暮らしていることへの無理解
 - 「出稼ぎ労働者」や「移民」への偏見・拒否反応
 - 「ちがい」は「まちがい」という風潮

2. 外国人が直面する3つの壁

3つの壁で分類した「外国人の保護者からよく聞かれる悩み」

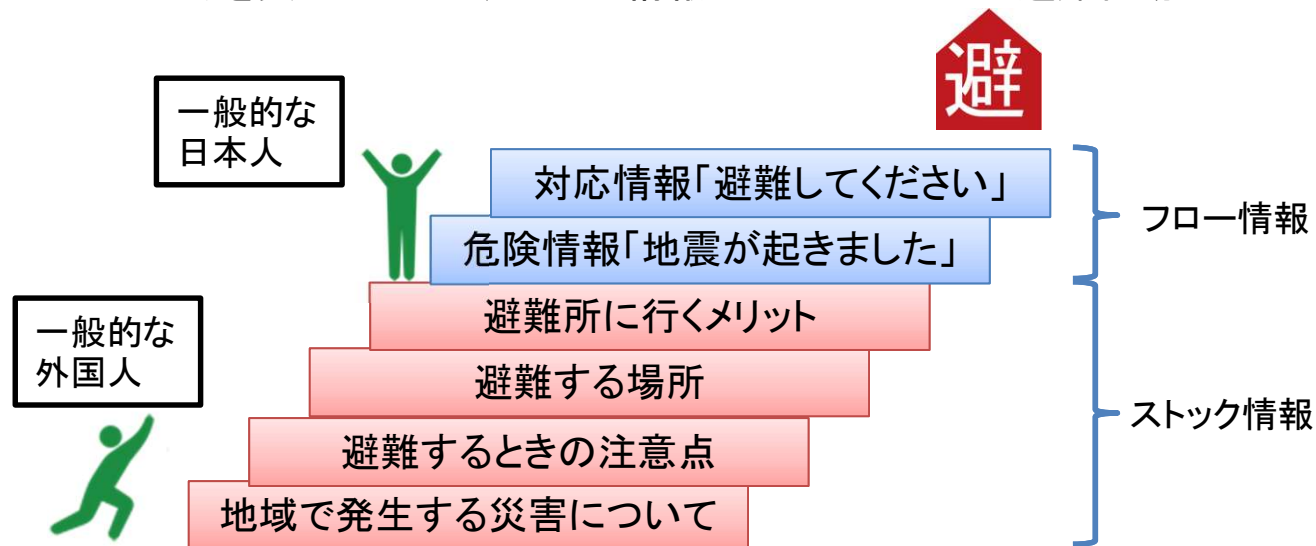
言葉の壁	日本語がわからない(とくに「読み書き」) → 連絡帳が書けない・プリントが読めない 大人の日常生活では使わない独特の日本語 → うわぐつ、ぞうきん、面談・懇談、避難訓練...
制度・文化の壁	母子保健や保育・教育制度のちがい → 予防接種の時期や種類、運動会、入園式・卒園式 子育て文化や宗教などのちがい → 厚着・薄着、男女の配慮、食事での禁忌
心の壁	情報からの孤立による不安 → 保護者の親や他の保護者から情報が得られない 不信感による不安 → 「私だけ冷遇されている」「外国人だから差別されている」 ちがいを排除する社会からの不安 → 「母語や母文化を子どもに否定される」

言葉の壁だけでなく、制度・文化の壁と心の壁も低くする取り組みが必要

2. 外国人が直面する3つの壁

災害を例に考える「ストック情報」と「フロー情報」のちがい

- 人が行動を起こすときには、あらかじめ提供された情報やこれまでの教育・訓練などで蓄積された情報(＝ストック情報)がスタートラインとなる
- 災害発生後に危険情報(例:地震が起きました)や対応情報(例:避難してください)を受け取っても、ストック情報がなければ適切な避難行動はとれない



3. ヘイトスピーチについて

ヘイトスピーチとは何か？

「ヘイトスピーチに関する国連戦略・行動計画」では次のように定義されている

ある個人や集団について、その人が何者であるか、すなわち宗教、民族、国籍、人種、肌の色、血統、ジェンダー、または他のアイデンティティー要素を基に、それらを攻撃する、または軽蔑的もしくは差別的な言葉を使用する、発話、文章、または行動上のあらゆる種類のコミュニケーション*

- 「スピーチ」といっても言葉を使用する発言や文章によるものだけでなく、画像やジェスチャー、記号などによる表現、またそうした表現をオンラインで拡散する行為も含むあらゆる種類のコミュニケーションが対象
- 日本も締約国となっている「人種差別撤廃条約」第4条や「自由権規約」第20条でも、こうした「差別扇動」(incitement to discrimination)は禁止されている

*国連広報センター「ヘイトスピーチを理解する：ヘイトスピーチとは何か」より引用
https://www.unic.or.jp/news_press/features_backgrounders/48162/

3. ヘイトスピーチについて

ヘイトスピーチ解消法の成立とその後の動き

「ヘイトスピーチ解消法」施行までの経緯

- 2013年頃から在日コリアンへのヘイトスピーチが繰り返し発生
- 国連人種差別撤廃委員会や自由権規約委員会が日本政府に対して懸念を表明
- 「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(平成28年法律第68号)」いわゆる「ヘイトスピーチ解消法」が国会で成立し、2016年6月3日に施行された

ヘイトスピーチは解消するのか？

- 国による法施行に前後して、自治体が独自に条例を制定したり、苦情処理のスキームを整え、救済措置を執る例も増えている
- 法務省では2017年にどのような言動がヘイトスピーチにあたるのかを、要望のあった23都道府県の自治体に例示した
- ヘイトスピーチに限らず、SNS等インターネット上の書き込みについては表現活動者の特定が困難なことや、リツイートなどによる被害の拡散、表現の自由を盾にした削除の難しさなどの課題に直面し続けている

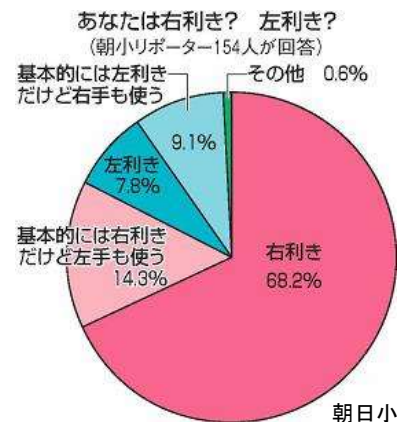
3. ヘイトスピーチについて

多様性への配慮と「マジョリティ」「マイノリティ」

- 配慮したい「ちがい」の3つのタイプ

- | | |
|---------------|----------------------|
| ① 属性のちがいによるもの | 性別、年齢、民族、宗教、障害など |
| ② 能力・経験によるもの | 学歴、資格、経済階層、人脈、行動特性など |
| ③ 意識・価値観によるもの | 考え方、キャリアデザイン、家族観など |

- それぞれの「ちがい」は相互に影響を与え、複合的な「ちがい」が存在する
 - 同じ属性のなかにも多様な考え方や価値観、行動特性を持つ人がいる
 - いずれのちがいにも「マジョリティ」と「マイノリティ」が存在する



3. ヘイトスピーチについて

無意識の偏見への気づき

- 「マジョリティ」「マイノリティ」は「多数者」「少数者」と訳されることが多いが、人数だけでなく社会や組織で支配的な位置にある方がマジョリティであり、その社会でのさまざまなルールはマジョリティに有利なものとなることにより、マイノリティへの配慮が欠け、結果としてマイノリティが不利益を被ることがある
- 私たちは自分の属性、能力・経験、意識・価値観に基づいた偏見を持っており、無意識のうちに他者を排除したり、不快な思いをさせたりすることがある(アンコンシャス・バイアス)



アンコンシャスバイアスの例

4. 多様性に配慮のある社会に求められる視点

外国人の人権に配慮のある社会に向けた3つの視点

「あってはいけないちがいをなくす」視点

- 「外国人である」という理由で待遇や権利に**日本人との差を設けない**
- 重要な情報は翻訳したり通訳を交え、確実に伝わっていることを確認する

「なくてはならないちがいを守る」視点

- 文化や習慣などのちがいに配慮し、必要に応じ**地域や職場の慣行を見直す**
- 配慮して欲しいことについてよく話しあい、認識のズレを調整する

「ちがいを受け入れる社会をつくる」視点

- 外国人の概要や文化・習慣のちがいに対する正しい理解を促す
- 日本人側の意識変革やコミュニケーションスキルを身につける機会にも注力し、社会全体を変えていく

外国人との共生社会実現に向けて

～人権デューデリジェンスの視点から～

1. 外国人受入れをめぐるこれまでの経緯
2. 外国人との共生社会実現に向けたロードマップについて
3. 国際社会の動向と人権へのまなざし
4. 多文化共生社会をめざして

1. 外国人受入れをめぐるこれまでの経緯

日本における外国人受入れの経緯①

外国人受入れ議論が活発化(1990年代～リーマンショック)

- 「外国人の単純労働者は受入れない」ことを含む第6次雇用計画を閣議決定する一方、90年の改正入管法施行で日系人の受入れが、93年に現在の「技能実習生制度」につながる研修生の受入れがそれぞれスタート。
- 各地で外国人住民が増加したが、**政府としての定住支援は整備せず**。外国人が増えた地域で、自治体や国際交流協会、地域住民が独自に支援
- 総務省が「多文化共生推進プラン」を策定(2006年)、改正住基法と改正入管法の施行で**外国人も住民基本台帳へ登録**することに(2012年)

自治体による体系的・計画的な多文化共生の推進を企図

1. 外国人受入れをめぐるこれまでの経緯

日本における外国人受入れの経緯②

リーマンショックで下火になった受け入れ議論が再燃(10年代)

- 労働力不足だけでなく、地域の持続可能性の観点からも受け入れを求める声が高まり、外国人の労働者としての受入れを閣議決定(18年6月)
 - 在留資格「**特定技能**」の新設(19年4月)と拡充
 - 「技能実習生制度」の廃止と「**育成就労**」の新設(27年予定)
- 来日後の日本語教育や多言語での相談受入れ環境を整備することによって、外国人の人権が護られ、外国人が日本社会の一員として円滑に生活できるよう来日後の「外国人受入れ環境の整備に関する業務の基本方針」を閣議決定(18年7月)
 - 「外国人材受入れ・共生のための総合的対応策」の策定(18年末～)
 - 「**外国人との共生社会の実現のためのロードマップ**」の策定(22年6月)

1. 外国人受入れをめぐるこれまでの経緯

日本における外国人受入れの経緯③

外国人を労働者として受入れる新たな在留資格「**特定技能**」の新設

- 特定の産業で一定の技能を持つことを試験等で確認した外国人の就労を認める「**1号**」(14分野→12分野に集約)と、より熟練した技能を有する者に家族帯同も認める「**2号**」(2分野)を設置
- 受入機関は日本語教育や生活支援を自ら行うか、入管庁に届け出た「**登録支援機関**」に委託して行う必要がある
- 「**2号**」を従来の2分野から**11分野へ拡大**する方針を閣議決定(23年6月)
- 「**1号**」に4分野を追加、既存分野でも業務を追加、受入れ上限数の拡大を閣議決定(24年3月)

従来の技能実習生制度では3～5年での帰国が前提だった

- 特定技能資格への更新で、より高い技能を熟練し、**家族を呼び寄せて定住する外国人の増加**が見込まれる

単身・短期の来日から、家族とともに長く暮らす世帯への支援が必要

外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（令和6年度一部変更）（概要）

令和4年6月、我が国が目指すべき外国人との共生社会のビジョン、それを実現するために取り組むべき中長期的な課題及び具体的施策を示すロードマップを決定。今般、令和5年度一部変更に続き、施策の着実な実施を図るため、その実施状況について有識者の意見を聴取した上で点検を行い、施策の見直し等を実施。（104施策）

1 目指すべき外国人との共生社会のビジョン（三つのビジョン）

安全・安心な社会

これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全に安心して暮らすことができる社会

多様性に富んだ 活力ある社会

様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、能力を最大限に発揮できる、多様性に富んだ活力ある社会

個人の尊厳と人権を 尊重した社会

外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会

2 取り組むべき中長期的な課題（四つの重点事項）

1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化

3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

4 共生社会の基盤整備に向けた取組

円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組（重点事項 1）

現状・課題

日本語教育等の機会提供	ライフステージに応じた体系的な日本語学習	日本語教育の質の向上等
●日本語教室が開催されていない市区町村に居住する外国人住民 約58万人（令和2〔2020〕年11月時点） →日本語教育を受ける機会が十分に提供されていない ●生活オリエンテーションについて、実施の有無やその内容が異なる（居住する地方公共団体の施策の有無や内容が異なる） →我が国の習慣・社会制度に対する理解度に違いが生じ得る状況	●外国人がライフステージに応じて身に付ける必要がある日本語レベルに基準等がない →外国人が自らのニーズやレベルに応じ、体系的に日本語学習を積み上げていくことが困難	●日本語教師の資質・能力にばらつきがある ●日本語教師の待遇が必ずしも十分ではないなど長期的なキャリア形成が困難 →日本語教師の質の向上や量的確保が課題

主な取組の方向性

生活のために必要な日本語や、我が国の習慣・社会制度に関する知識を習得できるよう環境整備を行う

<外国人が生活のために必要な日本語等を習得できる環境の整備>

- 生活のために必要なレベルの日本語の習得を目的とする日本語教育及び社会にスムーズに定着するための生活オリエンテーションの機会提供
- 在留資格手続等あらゆる機会を捉えて学習できることを案内・発信
- 出入国在留管理庁等は連携してカリキュラム、教材の作成、オンライン講座等の実施の検討

<ライフステージに応じ、体系的に日本語を学習することができる環境の整備>

- 外国人が学習ニーズやレベルに応じた日本語教育機関を選択できるよう日本語能力の評価基準（日本語教育の参照枠）を活用し、各機関の教育水準を明示できる仕組みの構築

<日本語教育の質の向上、専門人材の確保に資する取組の推進>

- 「公認日本語教師（仮称）」の資格の創設及び日本語教師の長期的なキャリア形成が可能となるような仕組みの構築

外国人との共生社会実現のための有識者会議「意見書（概要）」（2021年11月）より

外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制等の強化（重点事項２）

現状・課題

外国人に対する情報発信

- 関係省庁の施策（新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響に対する在留外国人等への支援策を含む。）が発信されているが、外国人が自らの置かれている状況に応じ、情報を適切かつ迅速に選択することが困難
- 各種支援情報の伝達手段と外国人が情報を入手する媒体のミスマッチ等により、必要とする支援に関する情報の不達

→外国人が必要とする支援に迅速かつ確実にアクセスできるような形で情報発信されていない

外国人向けの相談体制

- 外国人の増加や国籍の多様化等から通訳の確保が困難
- 外国人受入環境整備交付金の使途が地域の実情に応じて幅広く活用できていない
- 外国人が抱える問題は多様複雑であり、関係機関の緊密な連携が一層必要になっている
- 地方公共団体の職員等が日本語能力が十分ではない外国人とのコミュニケーションに苦労している

→外国人が必要とする支援に迅速かつ確実にアクセスできるような相談体制が構築されていない

主な取組の方向性

外国人が必要とする支援に迅速かつ確実にアクセスできるよう、情報発信や相談体制の強化を通じた環境整備を行う

<外国人の目線に立った情報発信の強化>

- 情報内容の工夫（何を伝えるか）
 - ・提供する情報の基準等を定めたガイドラインの作成
- 情報の伝え方（どう伝えるか）
 - ・文字情報のほか視覚情報により内容を理解してもらえるよう工夫
- 伝達手段の工夫
 - ・マイナポータルを活用した、オーダーメイド型・プッシュ型の情報発信

<外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化>

- 一元的相談窓口等への支援の強化
 - ・外国人受入環境整備交付金の交付要件の見直しの検討、一元的相談窓口の設置促進等
- 地域における関係機関の連携・外国人支援者ネットワーク構築の推進
 - ・F R E S Cと同様に複数機関が連携して対応する相談窓口の設置等
 - ・民間支援団体等を通じた国の支援情報の提供や外国人が抱える問題の迅速かつ的確な把握が可能となる仕組みの構築

ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援（重点事項3）

現状・課題

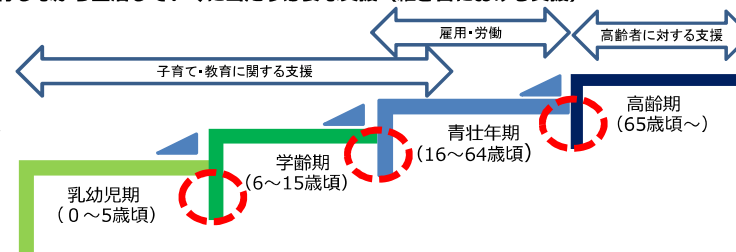
ライフステージに応じた支援

ライフステージごとに日本社会に参加するための支援

ライフサイクルに応じた支援

ライフステージを移行しながら生活していくに当たり必要な支援（継ぎ目における支援）

- 就学、進学、就職等ライフステージを移行する際（継ぎ目）に課題に直面
（課題の例）
・全高校生等（特別支援学校の高等部は除く。）の中途退学率が1.3%であるのに対し、日本語指導が必要な高校生等（特別支援学校の高等部は除く。）の中途退学率は9.6%
- 各ライフステージについても更なる支援が必要
→各ライフステージの外国人を取り巻く実態や課題を把握できていない
→「継ぎ目」における支援の実施が重要になってきている



主な取組の方向性

実態を把握し、各ライフステージ及び各ライフサイクルに応じたきめ細かな支援を行う

<「乳幼児期」、「学齢期」及び「青壮年期」初期を中心とした外国人に対する支援（妊娠、出産、子育て、就学、進学等の支援）>

- 外国人の親子が地域社会で孤立しないための支援を目的とした実態調査及びニーズの把握等、子育てしやすい環境の整備
- 外国人の子供の就学促進に向けた就学状況の把握（一体的管理・把握）、プレスクールの設置支援等
- 学習意欲を高めるためのロールモデルの提供等、外国人の子供に対するトータルなキャリア形成支援（高校入学試験における特別定員枠・受検上の特別な配慮）

<「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援（就労等の支援）>

- 外国人とのコミュニケーションツールとしてやさしい日本語の導入を促進し、相互に理解し合う環境整備を実施
- 受入れ企業による一定の費用負担の下、就労の安定やキャリアアップ支援を目的とした研修や職業訓練の機会を従業員に提供

<「高齢期」を中心とした外国人に対する支援（介護等の支援）>

- 外国人の置かれている状況や支援ニーズを把握し、外国人を含む全ての人の理解が得られるものとなるよう、支援の在り方について検討

共生社会の基盤整備に向けた取組（重点事項４）

現状・課題

1 共生社会の実現に向けた意識醸成

- 学校、職場、地域 など社会の様々な場面において外国人に対する差別や偏見が存在

2 社会制度等の知識修得のための仕組みづくり

- 日本の文化や習慣、税や社会保障等の社会制度についての理解が十分でなく、意図せず公的義務を履行しない人等が存在

3 外国人の生活状況に係る実態把握

- 政府統計等の中で、「国籍」等が調査項目として採用されている統計は限られており、外国人の生活に係る実態を十分に把握することが困難

4 外国人に対する支援や在留管理のための情報収集及び関係機関間の連携

- 民間支援団体等との連携による情報収集が不十分
- 各関係機関が提供可能な支援をコーディネートする人材の育成等が必要
- 外国人の利便性の向上や適正な在留管理の実現のため、出入国在留管理庁においてマイナンバー制度との連携等を通じた在留管理に必要な情報の効率的な取得が必要

5 外国人の社会参加

- 外国人が社会に参加し、能力を最大限発揮できるよう後押しするという観点からの取組が不十分
- 社会参加に意欲を持つ外国人に活躍の場を広げていくことが必要

→全ての人々が多様性を尊重し、また、個々の能力を最大限に発揮できるような、目指すべき共生社会の実現に向けた基盤整備が不十分

主な取組の方向性

目指すべき共生社会を実現するため、意識醸成、社会制度等の知識修得の仕組みづくり等の基盤整備を行う

<共生社会の実現に向けた意識醸成>

- 外国人との共生に係る啓発月間を設けるなどして、外国人との共生についての関心と理解を深めるための取組を推進
- 幼児教育・学校教育等における共生のための教育の導入について検討

<社会制度等の知識修得のための仕組みづくり>

- 納税や社会保険料の納付等の公的義務に係る情報を、生活オリエンテーションで提供するとともに、その後も継続的に周知

<外国人の生活状況に係る実態調査のための政府統計の充実等>

- 政府統計の充実等による外国人の生活状況に係る実態把握、当該実態に基づく施策の企画・立案及びK P Iに基づく施策の進捗管理の実施

<共生社会の基盤整備のための情報収集強化及び関係機関間の連携強化>

- 民間支援団体や支援をコーディネートする人材に対する情報提供、財政的な支援を含む支援策を検討
- 総合的な支援をコーディネートする人材の育成・認定制度の検討

8

外国人との共生社会実現のための有識者会議「意見書(概要)」(2021年11月)より

4 推進体制

- ◆ 計画期間は令和8年度(2026年度)まで
- ◆ 有識者の意見を聴きつつ毎年の点検による進捗確認、必要に応じ施策の見直し
- ◆ 総合的対応策において、当該年度に実施すべき施策を明示

5 令和6年度見直し点等

有識者からの主な指摘事項

- ロードマップ全般について、各KPI指標がどのように結びつくのかを意識してKPI指標を設定してほしい。
- 昨年度よりもアウトプット指標が明確になっているが、アウトプット指標が曖昧なものについては年度評価が難しいため、KPI指標をより具体的に設定できるようにしていただきたい。
- アウトカム指標を設定し、施策を通してどのような変化があったのかということを示す必要がある。
- 政府の調査はKPI指標として使える調査結果が多くあるので、ロードマップのモニタリングのための重要なツールとして、引き続き数値を取っていただきたい。
- 施策を実行するには、「実態把握」と「政策効果の検証」という観点から、データや統計の整備が必要であるため、是非とも統計等の整備にこれまで以上に力を入れてほしい。
- その他、個別施策に対する指摘事項等

主な見直し

工程表見直し 22件

KPI指標見直し 30件

新規・施策内容の見直し 15件

3. 国際社会の動向と人権へのまなざし

外国人へのまなざしを変え、「心の壁」を低くする

外国人なしに社会は維持できないことを認識する

- かつては製造業中心だったが、日本の人口減少の加速に伴い、介護や建設、飲食などの**内需型産業でも外国人雇用が進展**
- 持続可能な地域の未来に欠かせない人材となっているにもかかわらず、差別や偏見から地域での暮らしが必ずしも円滑とはいえない状況

国際社会の動きを視野に入れた取り組みを急ぐ

- 外国人は「安い賃金で長時間働いてくれる労働力」という認識は、**日本で働くことの魅力が年々低下**しているアジアの経済成長の現実と大きく乖離
- 欧州を中心に、国際的なガイドラインを設けて経済活動を適正化する動きが加速しており、日本の外国人雇用の現状では**グローバル社会から排除**されかねない

3. 国際社会の動向と人権へのまなざし

SDGs(持続可能な開発目標)に見るこれからの取り組み

- 2015年9月に国連で採択された「我々の世界を変革する持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられた、**17の目標と169のターゲット**で構成された包括的な目標
- 「持続可能な社会の実現」をめざす環境分野の取り組みと、「貧困の解消」をめざす開発課題への取り組みと統合した内容(次頁参照)
- SDGsは2000年に国連で採択した**MDGs(ミレニアム開発目標)**を土台としている。MDGsは2015年までに世界が達成を約束した**8つの貧困対策目標**だったが、すべての人が貧困から脱するまでには至らず
- このことを踏まえ、SDGsはMDGsで積み残された目標を達成し、**誰も置き去りにしないこと**(leave no one behind)をめざしている
- SDGsには、目標8「**ディーセントワークと経済成長**」をはじめ、雇用の適正化に関連する項目が多数含まれている

3. 国際社会の動向と人権へのまなざし

SDGsの17の目標と考え方

1	貧困をなくす	あらゆる場所のあらゆる貧困を終わらせる
2	飢餓をなくす	飢餓を終わらせ、食料の安全保障及び栄養状態の改善を実現、持続可能な農業を推進する
3	健康と福祉	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する
4	質の高い教育	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
5	ジェンダー平等	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
6	きれいな水と衛生	すべての人々の水と衛生の利用可能性を持続可能な管理を確保する
7	誰もが使える クリーンエネルギー	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
8	ディーセントワークと経済成長	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な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
9	産業・技術革新・社会基盤	強靱なインフラ構築、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
10	格差の是正	人の多様性への配慮や適切な移民政策等を通じて、各国内及び各国間の不平等を是正する
11	持続可能なまちづくり	包摂的でかつ強靱で持続可能な都市及び人間居住を実現する
12	持続可能な消費と生産	持続可能な生産・消費形態を確保する
13	気候変動へのアクション	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
14	海洋資源	持続可能な開発のために海洋・海洋資源と保全し、持続可能な形で利用する
15	陸上の資源	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、なら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
16	平和・正義・有効な制度	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
17	目的達成に向けた パートナーシップ	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

「パートナーシップでつくる私たちの世界～国連の新しい目標2030～」(環境パートナーシップ会議・2016年3月)を元に田村作成

3. 国際社会の動向と人権へのまなざし

目標8「ディーセントワークと経済成長」と10のターゲット

8.1	各国の状況に応じて、一人当たり経済成長率を持続させる。特に後発開発途上国は少なくとも年率7%の成長率を保つ。
8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性、およびイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
8.4	2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する10カ年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。
8.5	2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する。

3. 国際社会の動向と人権へのまなざし

目標8「ディーセントワークと経済成長」と10のターゲット

8.6	2020年までに、就労、就学、職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。
8.7	強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終わらせるための迅速で効果的措置の実施、最も劣悪な形態の児童就労の禁止・撲滅を保障する。2025年までに少年兵の徴募や利用を含むあらゆる形態の児童就労を撲滅する。
8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
8.9	2030年までに、雇用創出、地元の文化・製品の販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。
8.10	国内の金融機関の能力を強化し、すべての人々の銀行取引、保険、および金融サービスへのアクセス拡大を促進する。

3. 国際社会の動向と人権へのまなざし

ISOによるSRの国際標準化への動き

ISO26000 = 社会責任 (Social Responsibility) の国際規格

- CSRの国際的な「マネジメントシステム」を求める途上国の声の高まりなどを受け、2005年より議論
- 品質や環境の規格と異なり、組織による自主的な取り組みのための「ガイドライン」(≠マネジメントシステム)となることが決定
- CSRではなく、SRとして、**企業だけでなくあらゆる組織の社会責任を取り扱うことも決定**
- 「ISO26000」として2010年11月1日に発効。
- 2012年3月にJIS化。(ISO26000の日本語訳がほぼそのままJISに)

ISO20400 = 持続可能な調達に関する国際規格

- ISO26000で求められる実践を**サプライチェーン全体**に普及させ、あらゆる組織の調達機能に「持続可能な発展に対する責任」を統合させるための規格。
- ISOでの議論を経て、2017年4月に発効。

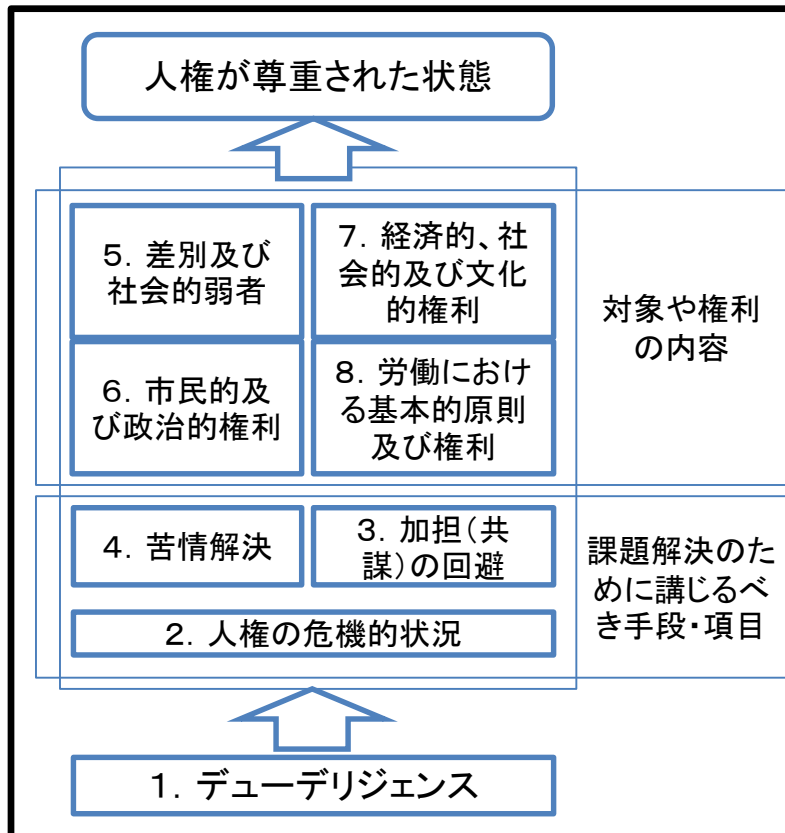
3. 国際社会の動向と人権へのまなざし

(参考) ISO26000の「7つの原則」と「7つの中核主題」

＜7つの原則＞ ・説明責任 ・透明性 ・倫理的な行動 ・ステークホルダーの利害の尊重 ・法の支配の尊重 ・国際行動規範の尊重 ・人権の尊重	<table> <tr> <td data-bbox="790 440 1288 1287"> ＜7つの中核主題＞ ・<u>組織統治</u> ・<u>人権</u> - デューデリジェンス - 人権に関する危機的状況 - 共謀の回避 - 苦情解決 - 差別及び社会的弱者 - 市民的及び政治的権利 - 経済的、社会的及び文化的権利 - 労働における基本的原則及び権利 ・<u>労働慣行</u> - 雇用及び雇用関係 - 労働条件及び社会的保護 - 社会対話 - 労働における安全衛生 - 職場における人材育成及び訓練 ・<u>環境</u> - 汚染の防止 - 持続可能な資源の使用 - 気候変動の緩和と適応 - 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復 </td><td data-bbox="1288 440 1792 1287"> ・<u>公正な事業慣行</u> - 汚職防止 - 責任ある政治的関与 - 公正な競争 - バリューチェーンにおける社会的責任の推進 - 財産権の尊重 ・<u>消費者課題</u> - 公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 - 消費者の安全衛生の保護 - 持続可能な消費 - 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 - 消費者データ保護及びプライバシー - 必要不可欠なサービスへのアクセス - 教育及び意識向上 ・<u>コミュニティの社会的・経済的發展</u> - コミュニティ参画 - 教育と文化 - 雇用創出及び技術開発 - 技術開発及び最新技術の導入 - 富及び所得の創出 - 健康 - 社会的投資 </td></tr> </table>	＜7つの中核主題＞ ・<u>組織統治</u> ・<u>人権</u> - デューデリジェンス - 人権に関する危機的状況 - 共謀の回避 - 苦情解決 - 差別及び社会的弱者 - 市民的及び政治的権利 - 経済的、社会的及び文化的権利 - 労働における基本的原則及び権利 ・<u>労働慣行</u> - 雇用及び雇用関係 - 労働条件及び社会的保護 - 社会対話 - 労働における安全衛生 - 職場における人材育成及び訓練 ・<u>環境</u> - 汚染の防止 - 持続可能な資源の使用 - 気候変動の緩和と適応 - 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	・<u>公正な事業慣行</u> - 汚職防止 - 責任ある政治的関与 - 公正な競争 - バリューチェーンにおける社会的責任の推進 - 財産権の尊重 ・<u>消費者課題</u> - 公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 - 消費者の安全衛生の保護 - 持続可能な消費 - 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 - 消費者データ保護及びプライバシー - 必要不可欠なサービスへのアクセス - 教育及び意識向上 ・<u>コミュニティの社会的・経済的發展</u> - コミュニティ参画 - 教育と文化 - 雇用創出及び技術開発 - 技術開発及び最新技術の導入 - 富及び所得の創出 - 健康 - 社会的投資
＜7つの中核主題＞ ・<u>組織統治</u> ・<u>人権</u> - デューデリジェンス - 人権に関する危機的状況 - 共謀の回避 - 苦情解決 - 差別及び社会的弱者 - 市民的及び政治的権利 - 経済的、社会的及び文化的権利 - 労働における基本的原則及び権利 ・<u>労働慣行</u> - 雇用及び雇用関係 - 労働条件及び社会的保護 - 社会対話 - 労働における安全衛生 - 職場における人材育成及び訓練 ・<u>環境</u> - 汚染の防止 - 持続可能な資源の使用 - 気候変動の緩和と適応 - 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	・<u>公正な事業慣行</u> - 汚職防止 - 責任ある政治的関与 - 公正な競争 - バリューチェーンにおける社会的責任の推進 - 財産権の尊重 ・<u>消費者課題</u> - 公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 - 消費者の安全衛生の保護 - 持続可能な消費 - 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 - 消費者データ保護及びプライバシー - 必要不可欠なサービスへのアクセス - 教育及び意識向上 ・<u>コミュニティの社会的・経済的發展</u> - コミュニティ参画 - 教育と文化 - 雇用創出及び技術開発 - 技術開発及び最新技術の導入 - 富及び所得の創出 - 健康 - 社会的投資		

3. 国際社会の動向と人権へのまなざし

ISO26000における「人権」の視野



人権の視点から注目すべき視点

➤「デューデリジェンス」: 潜在的なものも含む悪影響の回避・軽減のための積極的な行動

➤「影響力の範囲」: 組織が影響力を持つ地理的・機能的領域

➤「加担(complicity)の回避」: 直接的共謀・受益的共謀・暗黙の共謀のいずれも回避する

➤「マルチステークホルダーエンゲージメント」: 多様な利害関係者で責任をわかちあう

4. 多文化共生社会をめざして

多文化共生とは何か？

●語源

1993年神奈川県川崎市の「おおひん地区まちづくり協議会」の提言に「多文化共生のまちづくり」という表現が登場するのが最初

1995年の阪神大震災で被災した外国人への情報提供活動を機に、同年10月に発足した「多文化共生センター」が、活動の理念として「多文化共生」を掲げ、全国に広めた

●定義

一つの国・社会に複数の民族・人種などが存在するとき、それらの異なった文化の共存を積極的に認めること(広辞苑)

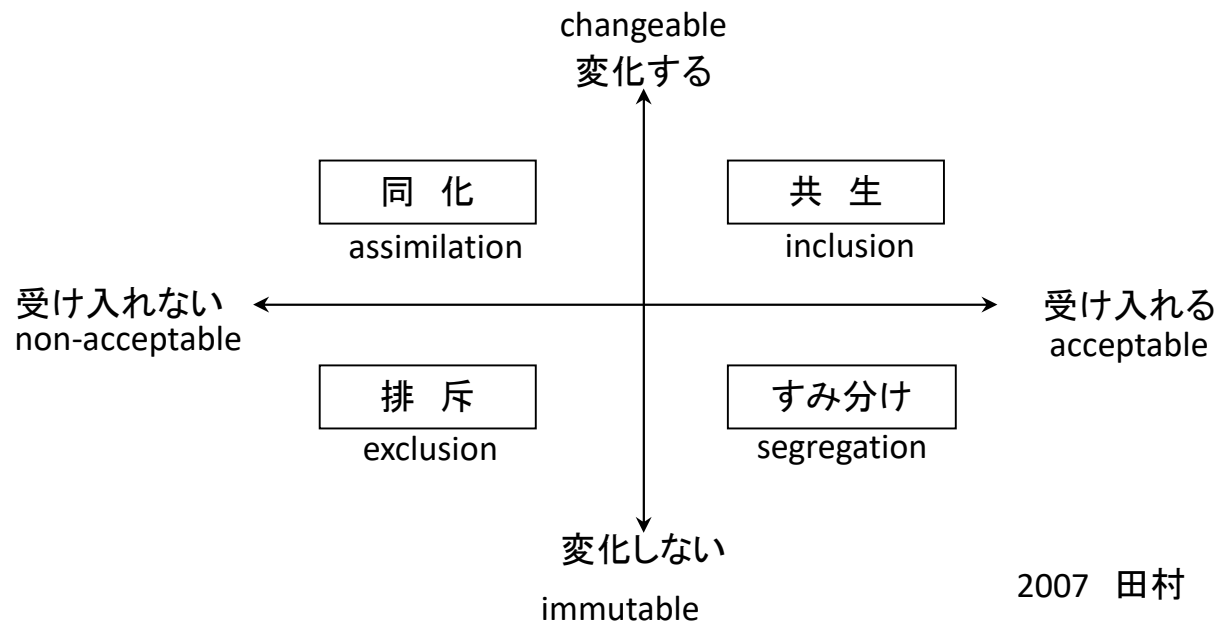
国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認めあい、対等な関係を築こうとしながら、共に生きていくこと(総務省「多文化共生推進プラン」2006)

表出する問題ではなく、めざすべき社会のあり方を示した

4. 多文化共生社会をめざして

多文化共生がめざす社会とは？

「ちがい」をめぐる組織や社会のポジション



ちがいを受け入れ、ともに変化するのが「共生」社会