

人権教育のための世界計画
第2フェーズ（2010-2014）行動計画

目次

I イントロダクション

- A. 人権教育の背景と定義
- B. 人権教育のための世界計画の目的
- C. 人権教育活動の理念

II 世界計画第2フェーズ（2010年-2014年）：高等教育における人権教育及び公務員、法執行者、軍隊への人権研修のための行動計画

- A. 範囲
- B. 個別目標
- C. 高等教育において人権教育を促進する行動
- D. 公務員、法執行者及び軍隊の人権研修を促進する行動
- E. 国内実施のプロセス
- F. 国際協力と支援
- G. 調整及び評価

I イントロダクション

A. 人権教育の背景と定義

1. 国際社会は、人権教育は人権の実現への本質的な貢献をなすものであるというコンセンサスを益々表明してきている。人権教育は、全てのコミュニティ及び社会全般において、人権を実現するという、われわれの共通責任についての理解を発展させることを目的としている。この意味において、人権教育は、人権侵害及び暴力的紛争の長期的防止、平等かつ持続可能な開発の促進、並びに民主制度における意思決定プロセスへの人々の参加の増進に寄与するものである。¹

2. 人権教育に関する規定は、1948年の世界人権宣言（26条）、1965年のあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する条約（7条）、1966年の経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（13条）、1984年の拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取り扱い又は刑罰に関する条約（10条）、1979年の女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（10条）、1989年の児童の権利に関する条約（29条）、1990年のすべての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約（33条）、2006年の障害者の権利に関する条約（4条及び8条）、ウィーン宣言及び行動計画（第1部第33-34段落、第2部第78-82段落）並びに2001年に開催された人種主義、人種差別、外国人排斥及び関連する不寛容に対する世界会議の宣言及び行動計画（宣言第95-97段落、行動計画第129-139段落）、2009年に開催された人種主義、人種差別、外国人排斥及び関連する不寛容に反対する世界会議の成果文書（第22段落及び第107段落）及び2005年に開催された世界サミットの成果文書（第131段落）を含む、多くの国際規約及び文書に盛り込まれている。

3. 国際社会によって合意された、人権教育の定義の諸要素を提供するこれらの文書に従い、人権教育とは、人権という普遍的文化を構築するために行うあらゆる学習、教育、研修及び情報に関する努力であると定義され、以下が含まれる。

- (a) 人権及び基本的自由の尊重の強化。
- (b) 人格及び人格の尊厳の十分な発達。
- (c) 全ての国民、先住民及び少数者間の、理解、寛容、ジェンダー平等及び友好の促進。
- (d) 全ての個人の、法の支配に統治された、自由で民主的な社会への効率的な参加の実現。
- (e) 平和の構築及び維持。
- (f) 人間中心の持続可能な開発と社会正義の促進。

4. 人権教育は以下の事項を含む。

¹ 人権委員会決議2004/71（2004年4月21日）、前文4段落

- (a) 知識及び技術—人権及び人権の仕組みを学び、日常生活で実践的に用いる技術を身につける。
- (b) 価値観、姿勢及び言動—人権尊重の価値観を進展させ、姿勢及び言動を強化する。
- (c) 行動—人権を擁護し、その普及を促進する行動をとる。

5. 人権教育のイニシアチブを奨励する観点から、人権に関する参考資料の開発及び普及に焦点を当てた「人権に関する世界広報キャンペーン」(1988年—現在)、国家レベルでの包括的、効果的及び持続的な人権教育のための戦略の作成及び実施を奨励した「人権教育のための国連10年」(1995—2004)及び行動計画、「世界の児童のための平和の文化及び非暴力のための国際10年」(2001—2010)、「持続可能な開発のための教育の10年」(2005—2014)、「人権学習の国際年」(2008—2009)及び「文化の和解のための国際年」(2010年)など、加盟国は様々な、明確かつ国際的な行動枠組を採択した²。

6. 人権理事会の枠組み内において関連国際活動を支援する地域を越えた非公式な国家グループである人権教育及び研修プラットフォームは、国連人権教育・研修宣言の発展を推進してきた。人権理事会諮問委員会により起草された第1草案は、2010年3月に人権理事会に提示された。2010年3月25日の人権理事会決議13/15において、人権理事会は、宣言草案の交渉を行い、まとめ、2011年3月までに人権理事会に提出することをマニフェストとするオープンエンド政府間作業部会を設立することを決定した。

7. 2004年12月10日、人権委員会及び経済社会理事会の勧告により、国連総会は、あらゆる分野における人権教育計画の実施を促進するため、人権教育のための世界計画を2005年1月1日から開始することを宣言した³。世界計画は、特定する分野又は問題に関する国家レベルでの人権教育の取組みに更なる焦点を当てるため、連続したフェーズから構成される。

B. 人権教育のための世界計画の目的

8. 人権教育のための世界計画の目的は以下のものとする。
- (a) 人権文化の発展を促進する。
 - (b) 国際文書に基づいた人権教育の基本原則及び方法論への共通理解を促進する。
 - (c) 国家、地域及び国際レベルにおける人権教育への関心を確保する。
 - (d) あらゆる関係主体による行動のための共通な集合的枠組を提供する。
 - (e) あらゆるレベルにおいてパートナーシップと協力を強化する。
 - (f) 既存の人権教育計画を調査、評価及び支援し、成功事例を強調し、それを継続又は

² 国連総会決議62/90

³ 国連総会決議59/113A

拡大するインセンティブを提供し、新たな事例を発展させる。

C. 人権教育活動の理念

9. 世界計画における教育活動は、以下のものである。

- (a) 市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的権利並びに発展の権利を含む、人権の相互依存性、相互関連性、不可分性及び普遍性を促進する。
- (b) 差異の尊重及び認識、並びに人種、性別、言語、宗教、政治若しくはその他の意見、国家的、民族的又は社会的出自、身体的又は精神的状態、性的指向及びその他に基づく差別への反対を促進する。
- (c) 政治、社会、経済、技術、環境分野における急変する進展を踏まえ、人権の基準に一致した解答及び解決を導く、慢性的及び新種の人権問題（貧困、暴力紛争、差別を含む）の分析を奨励する。
- (d) 人権のニーズを特定し、効果的に要請を行えるよう、コミュニティと個人を強化する。
- (e) 管轄下にある者の人権を尊重し、保護し、履行する義務のある義務履行者（特に政府官僚）の能力を、その義務に見合うよう開発する。
- (f) 異なる文化的背景に根付いた人権の理念を構築し、各国の歴史的及び社会的発展に留意する。
- (g) 地方、国家、地域及び国際的な人権文書及び人権保護の仕組みを用いる知識及び技術を促進する。
- (h) 人権推進行動のために、知識、批判的分析及び技術を含む参加型の教育法を活用する。
- (i) 参加、人権の享受、及び人格の十分な発展を奨励する、欠乏及び不安のない指導及び学習環境を促進する。
- (j) 人権を、抽象的な規範の表現から、社会的、経済的、文化的、及び政治的状況の現実へと変容させる方法及び手段についての対話に参加させることで、人権を学習者の日常生活と関連させる。

II 世界計画第2フェーズ（2010-2014）：

高等教育における人権教育及び公務員，法執行者，軍隊への人権研修のための行動計画

A. 範囲

10. 世界計画第1フェーズ（2005-2009）は初等中等教育への人権教育の統合に専念していた。関連する行動計画は2005年7月に国連総会において採択された⁴。

11. 国連人権理事会決議12/4によると，世界計画第2フェーズ（2010-2014）は，「各国は初等中等教育制度における人権教育の実施を継続させ」つつ，「高等教育における人権教育及びあらゆるレベルの教員及び教育者，公務員，法執行者及び軍人のための人権研修プログラム」に焦点をあてることとなっている。

12. この行動計画は，2つの広義セクター，すなわち高等教育における人権教育及び公務員，法執行者，軍隊における人権研修に焦点をあてている。

13. 教員の研修に関しては⁵，初等中等教育の教員に対する戦略は，世界計画行動計画第1フェーズに既に含まれている。高等教育の指導者も⁶，時々「教員」として定義されるが，この行動計画の高等教育部門において取り扱われる。

14. 「教育者」は公的・私的・非公的な人権教育活動及びプログラムを計画，開発，実施，評価する人々を指す広範な定義である。この行動計画にはこのような広義の教育者のための人権研修の特有の部門はないが，高等教育の指導者に関する原則及び戦略が類推適用される。

B. 個別目標

15. 人権教育のための世界計画の全体的な目的から見れば（上記第I章B参照），この行動計画は以下の個別目標の達成を目的とする。

- (a) 高等教育並びに公務員，法執行者及び軍隊に対する研修プログラムへの人権教育の包含を促進する。
- (b) 関連する持続可能な国内戦略の開発，採用及び実施を支援する。
- (c) 高等教育並びに公務員，法執行者及び軍隊に対する研修プログラムにおける人権教

⁴ 国連総会 A/59/525/Rev. 1, 「人権教育のための世界計画行動計画第1フェーズ改訂版」,
<http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/planaction.htm>

⁵ 『『教員』とは，学校において生徒の教育に責任を有するすべての者をいう。』—教員の地位に関するユネスコ勧告（1966年），第I章，定義，パラ1（a）。

⁶ 『『高等教育教員』とは，高等教育機関又は高等教育の過程において，教授，学問，研究又は学生若しくは地域社会全体に対する教育上の役務の提供に従事するすべての者をいう。』—高等教育教員の地位に関するユネスコ勧告（1997年），第I章，定義，パラ1（f）。

育の主要な要素に関する指針を提供する。

- (d) 国際的, 地域的, 国家的及び地方的な組織による高等教育機関及び締約国への支援提供を促進する。
- (e) 地方的, 国家的, 地域的, 及び国際的な政府及び非政府機関・組織間のネットワーク構築及び協力を支援する。

C. 高等教育において人権教育を促進する行動

16. 「高等教育」とは「国家所轄官庁に高等教育機関であると承認された, 大学やその他の教育組織において提供される, 中等後教育段階の全ての学習, 研修, 研究のための研修」と定義される⁷。高等教育部門には, あらゆるレベルの教員, ソーシャルワーカーの他に医療専門家及び法律専門家の研修及び検定のための機関が含まれる。

17. 人権教育の公的教育制度への統合は, 初等, 中等又は高等教育のいずれにおいても共通の原則・戦略であり, これら全ての部門は教育の権利という範囲に含まれるため, セクションCは世界計画第1フェーズ行動計画から多く引用している。

1. 背景

18. 高等教育との関連で, この行動計画は以下を含む国際人権・教育規約・文書に規定されている原則及び枠組みを利用している。

- ・世界人権宣言
- ・児童の権利に関する条約及び児童の権利委員会で採択された関連ガイドライン (特に教育を目的とした一般意見 (2001年))
- ・経済的, 社会的及び文化的権利に関する国際規約及び経済的・社会的及び文化的権利委員会で採択された関連ガイドライン (特に教育の権利に関する一般意見13 (1999年))
- ・ウィーン宣言及び行動計画
- ・ユネスコ国際理解, 国際協力及び国際平和のための教育並びに人権及び基本的自由についての教育に関する勧告
- ・ユネスコ平和, 人権, 民主主義のための教育に関する宣言・総合行動枠組み
- ・ユネスコ教育における差別待遇の防止に関する条約
- ・ユネスコ高等教育における修学及び資格証書の承認に関する勧告及び関連する地域的な条約
- ・ユネスコ高等教育教員の地位に関する勧告
- ・ユネスコ21世紀の高等教育の世界計画: ビジョンと行動及び2009年ユネスコ高等教育世界会議最終文書「社会変革・開発のための高等教育及び研究の新しい力学」

⁷ 高等教育における研究, 資格の認識についてのユネスコ勧告 (1993年), 第1章, 第1段落

19. 2000年の世界教育フォーラムで採択された「万人のための教育に関するダカール行動枠組」⁸は、「万人のための教育（EFA）」の目標及び目的の達成における主要な国際的な基盤かつ共同コミットメントであるが、世界人権宣言によって支持される教育ビジョンを再確認しており、共生することの学習を目指している。ダカール枠組では、教育は、社会的団結を促進し、人々を社会的変革への活発な参加者とさせるため個人を強化するゆえに「持続可能な開発、平和及び安定」（第6段落）における鍵であると考えられている。ダカール枠組の第6目標は、特に読み書き能力、計算能力及び基本的な生活技術において、認められ、かつ測定可能な学習成果が全ての人に達成されるような卓越性を確保することで、教育の質の全ての側面を改善させることにある⁹。この目標は、重要な成果として、読み書き計算を超え、民主的な市民権、連帯を促進する態度を伴う、良質な教育の概念の根拠を提供している。

20. 持続可能な開発のための世界首脳会議¹⁰の実実施計画において、教育とは、学習者に、農村開発、ヘルスケア、コミュニティ参加、HIV/AIDS、環境、伝統的かつ固有の知識及び人権等の重要な議論への参加を可能にする知識、技術、態度を提供するプロセスであると捉えられている。さらには、持続可能な開発の成功のために、「他の価値—とりわけ正義及び公平—を擁護するわれわれの取組及びわれわれが他者と運命共同体であることに気づくこと」の強化という教育へのアプローチが必要だと述べられている¹¹。その結果、世界計画は、共通する懸念に対し、双方の努力を連結することで「国連持続可能な開発のための教育の10年」（2005－2014）と相乗効果を生み出す¹²。

2. 戦略

21. 学問の自由の享受においては、高等教育機関の自律が必要である一方で、公共財としての高等教育は政府全体の責任と経済支援の問題でなければならない¹³。高等教育機関は、その主要な機能（研究、指導及び地域社会への貢献）を通じて、平和の構築、人権・民主

⁸ <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147e.pdf> 参照。

⁹教育に関する児童の権利に関する条約委員会の一般意見のNo.1（2001年）によると、生活能力とは「バランスのとれた判断；非暴力的方法による紛争の解決；健康的な生活スタイル、良好な社会関係及び責任、批判的思考、創造的な能力、その他児童にとって彼らの人生の目的を達成する上で必要な能力の開発を指す」（第9段落）。

¹⁰ 持続可能な開発のための世界首脳会議報告（A/CONF.199/20）

¹¹ ユネスコ、「教育のための持続可能性：リオからヨハネスブルクへ：コミットメントの10年の教訓」（2002年）。

¹² 国連持続可能な開発のための教育の10年の後半5年のためのユネスコ戦略（2010/ED/UNP/DESD/PI/1, P9）。

¹³経済的、社会的及び文化的国際規約委員会、一般意見No.13（1999）、第40段落、<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm> 参照。2009年高等教育に関するユネスコ世界会議最終文書「社会変革と開発のための高等教育及び研究の新しい力学」p2「公共財としての高等教育は、全ての関係者、特に政府の義務である」も参照。

主義の価値の擁護に取り組む倫理的市民の教育だけでなく、貧困撲滅、差別、紛争後の復興、持続可能な開発及び多文化理解などの、現在の人権課題に対するグローバルな知識の形成にも社会的責任がある¹⁴。

22. 従って、高等教育における人権教育の役割は根本的なものである。教育に「カリキュラムの内容だけでなく、教育のプロセス、教育方法及び教育が行われる環境」¹⁵が影響するため、高等教育における人権教育は以下の事項を含んだプロセスとして認識されなければならない。

- (a) 「教育を通じた人権」：カリキュラム、教材、方法及び研修を含む全ての要素及びプロセスが、人権の学習につながることを確保する。
- (b) 「教育における人権」：高等教育システムにおいて、全ての主体の人権及び権利の行使を尊重することを確保する。

23. 多くの要素が寄与しうるが、高等教育へのこのアプローチの統合は少なくとも以下の5つの分野における行動を含む。

(a) 政策及び関係する実施手段¹⁶

24. 人権教育政策の開発、採用、実施及び教育政策における人権の導入は、各国の教育制度に従い、機関自治、学問の自由と一貫し、教育制度における権利と責任を共有するものでなければならない。

25. 政策開発は、指導者の組織、その他関係者を巻き込んだ、一般参加型のものでなければならない。

26. 高等教育システムにおける人権教育政策決定の主要な特徴には以下が含まれる。

- (a) 人権、特に人権教育を高等教育システムに包含することを確保するための政策及び法制度の策定。
 - (i) 人権教育の教育法への包含及び人権教育に関する特別法の制定。
 - (ii) 全ての法規が人権教育の原則と足並みを揃えることの確保及び法規の矛盾のモニタリング。
 - (iii) 政策が、人権教育に関する研究に基づくものであることの確保。
 - (iv) 人権の原則と整合した大学の文化、学生の生活に影響を与える全ての要素を含む。

¹⁴ 2009 高等教育に関するユネスコ世界会議最終文書「社会変革と開発のための高等教育及び研究の新しい力学」前文及び第2-4段落参照。

¹⁵ 児童の権利に関する委員会、教育を目的とした一般意見 No. 1 (2001 年) 第8段落。

¹⁶ 政策はコミットメントの明白で一貫した声明として定義されている。政府の異なるレベルにおいて、全ての関係者と協力して行っているため、高等教育システム及び全ての主体を通して、原則・定義・目的を含み、基準となる言及を提供する。

大学管理・運営に関する政策及び法律の策定。

- (v) 平等，無差別，尊重，尊厳，公平性，透明性という人権教育の原則を尊重する指導者の採用，評価，補償，規律，促進のための政策及び実践の確立。
- (vi) 妊娠，又は出産に基づくものを含めた性差別及びセクシュアル・ハラスメントを禁止する政策の採用。採用，雇用，研修及び昇進に関する政策を見直し，ジェンダー差別を取り除く。
- (vii) 能力¹⁷，障害者¹⁸を含む弱者のアクセスの確保，差別¹⁹を回避しつつ，高等教育を万人に等しくアクセス可能にする政策の策定。
- (viii) 人権研修を，関連する専門職の，国家の許認可条件，検定の基準とすること。
- (b) 関係する政策との一貫性，関連性，相乗効果の確保。
 - (i) 高等教育のための分野別国内計画，すなわち，万人のための教育（EFA）の国内計画，国連持続可能な開発のための教育の10年（2005－2014）の一部としての国内政策枠組み，及び包摂する教育政策への人権教育の統合。
 - (ii) 国内人権計画，人種主義，人種差別，外国人排斥及びそれらに関連する不寛容に対する国内行動計画，国内貧困削減戦略，並びにその他の開発枠組みへの人権教育の包含。
- (c) 以下の事項を含む，指導者のための包括的な人権研修政策の採用。
 - (i) 指導者に対する研修，並びに着任前及び着任中の指導者への研修。
 - (ii) 全ての着任前及び着任中の教員研修方針及び計画における，学生及び指導者の権利，義務並びに参加に関する情報。
 - (iii) 人権教育の研修活動を行っているNGO及びその他の市民社会セクターの認識，認定及び支援。
 - (iv) 教育関係者の資格，認可，及びキャリア向上並びにNGOの研修活動の認可の基準としての人権教育の認識。
 - (v) 人権研修プログラム及びその実施を評価する基準・スタンダードの開発。
- (d) 人権教育に関する国際的義務の達成。
 - (i) 教育の権利及び人権教育に関する国際文書の批准の促進。
 - (ii) 国連条約体（特に，児童の権利に関する条約，及び，経済的，社会的及び文化的権利に関する国際規約），国連特別手続き（特に，教育の権利に関する特別報告者）及び普遍的・定期的レビュー（UPR）等の，関係する国際的なモニタリング機関への政府報告に，人権教育に関する情報を含めること。
 - (iii) 上記政府報告の準備において，NGO，その他の市民社会セクター，及び人権教育専門家と協力すること。

¹⁷ 経済的，社会的及び文化的権利の国際規約第13条；児童の権利条約第28条。

¹⁸ 障害者の権利に関する条約第9条。

¹⁹ 例えば，人種，肌の色，家系，国民，種族的出身の観点から非市民に適用される異なる処遇基準一人種差別撤廃委員会一般勧告 No. 30（2004）「非市民の差別」第31段落参照。

(iv) 国際的なモニタリング機関による勧告の公表及び実施。

(v) 関連する政策実施方法の策定及び採用。効果的な教育政策の発展及び改正のためには、明示的な政策宣言のみでなく、明確な方策、仕組み、責任及びリソースを含む首尾一貫した実施戦略が必要である。全ての関係者を巻き込んだそのような実施戦略は、首尾一貫し、モニタリング及び説明責任を伴う政策を確保することができる。

(b) 指導及び学習のプロセス及びツール

27. 高等教育システムへの人権教育の導入及び改善は、プログラムの目的及び内容、資源、方法論、並びに査定及び評価の統合；教室、高等教育機関の先にある社会への視座；及び学術社会の異なる構成員間のパートナーシップの構築により、指導及び学習への全体的視野からのアプローチを採用することを求める。

28. 以下の要素が良質な人権の指導及び学習を達成するために必要である。これらは国家及び高等教育機関レベルにおける政策立案者及び場合によっては、あるいは指導者に向けられている。

(a) 指導及び学習のプログラム及びコースについて

(i) 人権を、法律、社会研究、歴史だけではなく、技術的・科学的分野（例えば、開発に関係する建築とエンジニアリング、環境、住居；児童の養育、公衆衛生、女性のリプロダクティブライツ、HIV/AIDS及び障害に関係する薬学；食料、住居、環境に関係する生物工学、建築学等）においても、全ての高等教育課程における分野横断的な問題として統合する戦略を策定する。

(ii) 全ての学科の学生のための初級人権コースの提供を検討する。

(iii) 各々の研究に特に関係する上級人権コースの導入を検討する。

(iv) 様々な学科及び課題領域における特別な人権の修士課程、博士課程を策定する。

(v) 多学科及び学科間の人権学プログラムを策定する。²⁰

(b) 指導及び学習の教材について

(i) 教科書、手引きが人権原則に適合したものとなるよう見直し及び改訂を行い、指導・学習プロセスへの積極的参加を促す、バランスがとれかつ適切な人権教育・研修教材の開発を支援する。

(ii) 人権教育の教材が、関連する文化的背景並びに歴史的及び社会的発展に根ざした人権の原則から生じたものであることを確認する。

(iii) 人権教育教材の収集、共有、翻訳、及び採用を奨励する。

(iv) 国連関連団体により発行された、人権／人権教育の教材を国や地域において、指導・学習教材や研究文書として活用する。

²⁰ 「多学科」プログラムには 哲学、心理学、言語学、国際及び国内法学等の多様な学科の視点からの学習、研究及び人権への関与を含んでいる。学科間プログラムは、学科間の境界を越え、新たな統合された視点をもって学習、研究及び人権への関与を行うためのアプローチ及び方法の蓄積を伴う。

- (c) 指導及び学習の実践及び方法論について
 - (i) 人権に関して首尾一貫した指導方法を採用する（文化を配慮に入れ、各学習者の人権、尊厳及び自尊心を尊重する）。
 - (ii) 学生の能力を開発し、双方向的参加を促す、学習者を中心にした方法及びアプローチ、並びに代替的視点や批判的評価の探求を促す活動を採用する。
 - (iii) 学習者が人権の概念を理解し、それらを生活及び実践に適用することを可能にする、地域社会研究及び/あるいは、サービスを含む実践的学習方法を採用する。
 - (iv) 人権指導の計画策定に際し、人権の技術及び技能を後天的なものと定義し、認知的（知識及び技術）及び社会的／情緒的（価値、態度及び行動）学習成果を同等に重視する。
 - (v) 人権原則に一致した高等教育の質を確保するシステムを設立し、人権教育のための質を確保する特定のメカニズムを作る。
- (d) 指導、学習の支援、資源について
 - (i) 高等教育機関において、持続可能な人権研修プログラム及びコースの設立、あるいは強化、それらの質の確保、及び人権学習及び研究の施設を提供するために、人権研修、資料センターを設立、開発する。(ii) ネットワーク構築、人権に関する情報交換及び議論のための新しい情報技術へのアクセスの促進。ウェブ資料の開発、Eラーニング、オンライン学習プログラム、Eフォーラム、ウェブ会議、遠隔学習プログラムを開発及び促進する。
 - (iii) 人権教育・研修の促進手段として奨学金を推奨する。

(c) 研究

29. 人権分野において、新しい知識を開発し、批判的考察を発展させる高等教育の役割は本質的なものである。高等教育は、研究により、とりわけ以下のような戦略を通じて、人権教育の政策および実践に関し、情報を提供する必要がある。

- (a) 既存の実践、教訓、評価の分析及び査定、研究結果の広域への普及にも基づいた人権教育のための革新的、効果的な方法と手段の開発に貢献する研究の推奨及び投資。
- (b) 人権原則及び具体的人権条約の具体的な形態（政府の政策及び計画、商慣行、地域社会イニシアチブ、社会文化規範等）への組み替えを一般的課題とする研究の推奨及び投資。
- (c) 高等教育及びその他の段階における人権教育の良い実践例の査定、収集及び普及。
- (d) 様々な高等教育機関、NGO、その他市民社会組織、国内人権機関、国際機関における研究者間の協力・情報交換、及び、人権教育研究プロジェクトの共同開発を促進する連携、パートナーシップ、ネットワークの構築。
- (e) 人権学習・研究のため、施設を提供し能力開発の役割を果たすとともに、それらに対するより良い支援を確保する、人権資料センター及び図書館の設立及び開発。

- (f) 人権関係の研究を促進する手段としての奨学金及びフェローシップの推奨。
- (g) 国際的な調査及び比較研究への参加。

(d) 学習環境

30. 高等教育においては、学術社会のメンバーが、個人であろうと集団であろうと、研究・指導・学習・議論・文書化・制作・創設・執筆等を通じて、知識及びアイデアの追求・発展・伝達を自由に行うことができることを強調することが重要である。学問の自由は、各個人の、職場に対する意見を自由に表現する自由、差別や国家・その他の主体による抑圧の恐れなく自らの機能を果たす自由、専門的・代表的学術体に参加する自由及び同じ管轄下にある他の個人に適応可能な国際的に認識された人権を完全に享受する自由を含む²¹。

31. 人権教育を高等教育機関に導入することは、それらの機関において人権が存在し実践される場所になるよう努めることを含む。この目的のため、とりわけ以下の戦略を通じて、高等教育機関の教育目標、教育実践及び組織が人権原則に一致していることを確保することが不可欠である。

- (a) 学生と指導者の権利及び責任に関する憲章；紛争解決、暴力対処の手続きを含む、暴力・性的虐待・ハラスメント及び体罰から自由な高等教育機関のための行動基準；入学・奨学金・進級・昇級・特別プログラム・適性及び機会についての非差別政策など、明示的かつ共有された政策声明の開発。
- (b) 指導者が、指導部による人権教育に関する明確な委任を有するだけでなく、人権教育における革新的な良い実践例の開発及び実践の機会を持つことの確保。
- (c) 高等教育機関で指導する全ての人とこれらの機関のサポートスタッフ（司書、公文書保管係、研究助手、事務員等）の人権を保護、尊重する政策の採用。
- (d) 関心を代表、仲介、主張するための活動を組織し、学生の、自己表現及び意思決定への参加の自由の確保。
- (e) 青少年グループ、市民社会、及び地方自治体等との連携努力として、フェスティバル、会議、展示会等の特別イベントの組織をも通じた、人権について公共の意識向上における高等教育機関のより広い役割の強化。
- (f) 法的助言を無料で提供する相談所の設立、人権NGO・市民社会関係団体の下でのインターン制度の活用等、地域社会におけるカリキュラム外での人権問題に関する学生プロジェクトやサービスの実施の促進。

(e) 高等教育の指導者の教育及び専門的能力の開発

32. 指導者は、専門における活動及びロールモデル機能の双方において、人権の価値・技術・態度・動機・実践を伝達する主要義務がある。この目的のため、彼らの専門的立場

²¹ 経済的社会的及び文化的権利委員会、一般意見 No. 13 (1999)、第39段落。

の認識・尊重，及び適切な人権研修の提供が不可欠である。

3.3. 高等教育指導者の教育及び専門開発において，人権教育に取り組む戦略には，以下が含まれる。

- (a) 以下のような人権教育の着任前及び着任中の研修カリキュラムの開発。
 - (i) 人権，人権の普遍性・個人性・独立性，人権保護メカニズムの知識及び理解。
 - (ii) 人権視点の多領域性及び学際性。
 - (iii) 公的教育，非公的教育及び私的教育間の連携を含む，人権教育に基づいた教育理論。
 - (iv) 人権教育の指導及び学習の方法論並びに指導者の役割。
 - (v) 民主的かつ人権原則に一貫した，指導者の社会能力及びリーダーシップ
 - (vi) 機関における人権問題を扱う際を含む，指導者及び学生の権利及び責任。
 - (vii) 高等教育指導者が教材を見直し，選択し，新教材を開発する能力を開発するための，既存の人権教育教材に関する情報。
- (b) 適切な研修方法論の開発及び利用。
 - (i) 成人学習者への適切な研修方法，とりわけ学習者を中心にしたアプローチ並びに価値及び行動についての意識向上へと導く動機，自尊心，及び情緒面での発達への取組。
 - (ii) 文化的考慮も配慮に入れた，参加型，双方向的，協力的かつ経験及び実践に基づいた方法，理論と実践の連携，並びに職場，とりわけ教室における学習した技術の検証といった，人権教育における研修の適切な方法。
- (c) 適切な研修の資料及び教材の開発及び普及。
 - (i) 人権教育研修における良い実践例の収集，普及及び交換。
 - (ii) NGOその他の市民社会のセクターにより開発された研修の方法論の評価及び普及。
 - (iii) 着任中研修の一環としての教材開発。
 - (iv) オンライン教材及び資料の開発。
- (d) 様々な教育及び指導の提供者間のネットワーク構築及び協力。
- (e) 国際的な教育，並びに研修活動，及び意見交換の促進及び参加。
- (f) 研修活動の妥当性，実用性，及び効果に関する研修生の自己評価及び認識を含む研修活動の評価。

3. 主体

3.4. 行動計画の本章の実施における主たる責任は，各々管轄権に応じて様々なレベルの責任を負う，関係政府機関（例えば財務省），高等教育機関，関連研修単科大学と協働する，教育省あるいは高等教育省にある。

3.5. 上記の主体は以下を含む多数の国内機関・組織と緊密に取り組む必要がある。

- (a) 高等教育指導者組合。
- (b) 学生組合・組織。
- (c) 教育・開発・人権／教育議会委員会・諮問グループを含む立法機関。
- (d) オンブズマン及び人権委員会等の国内人権機関。
- (e) UNITWINネットワーク及びUNESCO議長プログラム²²に参加する関連高等教育機関。
- (f) 国内単課大学及び総合大学のネットワーク。
- (g) UNESCO国内委員会。
- (h) 教育研究機関。
- (i) 高等教育機関内にあるものも含めた国及び地方の人権研修及び資料センター・機関。
- (j) 高等教育指導者のための研修単科大学（存在する場合）。
- (k) NGO。

36. その他の関係者には以下が含まれる。

- (a) メディア。
- (b) 宗教団体。
- (c) コミュニティリーダー及び地方社会機関。
- (d) 先住民及び少数民族。
- (e) 法人組織。

D. 公務員、法執行者及び軍隊の人権研修を促進する行動

37. 本行動計画のセクションDは、国家主体として管轄権下にある人々の人権の尊重、保護、実現に具体的責任を負う、広範囲の成人専門家のための人権研修に焦点をあてている。これらは以下を含む。

- (a) 公務員²³。国内法や政府の構成によるが、役人、政府官庁の政策立案者、外交官、地方自治体や市町村、金融経済機関の職員、教員、公共健康専門家、ソーシャルワーカーが含まれる。

²² UNITWIN/UNESCO 議長プロジェクトは研修・研究活動を扱い、教育・人権・文化的発展・環境等のユネスコ内の知識の主要分野を担っている。このプログラムの主要な受益者は、途上国及び移行期にある国の高等教育機関である。

²³ 何が「公務員」を構成するのかということについて国際的に合意された定義はない（世界銀行の「公務員法&雇用体制」2001年4月26日、<http://www1.worldbank.org/publicector/civilservice/law.htm> 参照）。「公務」及び「公務員」の概念及び定義は、国内法及び政府の構成により国によって大きく異なる。ILO 百科事典第6版、2008年、(<http://www.ilo.org/public/lidoc/ILO-Thesaurus/english/index.htm>) では、「公務員」は「軍隊・司法部門・選挙により選出された政治家を除く、国家の行政に関する恒久的及び専門的部門」、「公務員」は「公共行政職員」とされている。現行の用法においては、最も一般的には、民間中央政府又は地方政府で働く役人を指している（上記世界銀行文献参照）。研究によれば、国家政府官庁・幹部機関・外交・地方政府・市議会・地方自治体・金融経済機関・歳入収集機関の職員；場合により、公的教育制度において雇用されている教員及び国公立病院の職員が含まれている（限定的リストではない）。

(b) 法執行者²⁴，すなわち警察，刑務所職員，国境警備隊，また警察権を与えられている場合は治安部隊及び軍隊。

(c) 軍隊

38. 上記専門家グループは，様々な役割，責任，機関・組織文化及びそれぞれに適用される具体的国際人権基準を有している。このように範囲が広いため，本章では具体例も提供しつつ，これら専門家に対し一般的な戦略を提示するに留める。

1. 背景

39. 公務員，法執行者，軍隊に関しては，行動計画は，世界人権宣言及び自由権規約，社会権規約，人種差別撤廃条約，拷問等禁止条約，女子差別撤廃条約，児童の権利条約，移住労働者権利条約，障害者権利条約を含む主要人権条約を基にしている。

40. 加えて，国連は，特定の専門家集団が人権基準に則って職務を履行するためのより詳細な手引きを提供する，勧告，基本原則，行動規範等の一連の国際文書を展開してきた。

41. 例えば，法執行者の場合では，以下の文書が含まれている。

- ・ 法執行官のための行動綱領（法執行官行動綱領）。
- ・ 法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則。
- ・ 犯罪及び権力濫用の被害者のための司法の基本原則に関する宣言。
- ・ 強制失踪からの全ての個人の保護に関する宣言。
- ・ 超法規的・恣意的・即決処刑の調査及び効果的予防に関する原則。
- ・ 拷問及びその他の残虐な，非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰についての効果的な調査とその記録化に関する原則。
- ・ 非拘禁措置に関する国連最低基準規則（東京ルールズ）。
- ・ 抑留者，被拘禁者の取扱いに関する文書（被拘禁者取扱いのための標準最低規則（被拘禁者取扱い最低規則），被拘禁者取扱いのための基本原則，あらゆる形態の抑留又は拘禁の下にあるすべての者の保護のための諸原則（被拘禁者保護原則））。
- ・ 少年司法に関する文書（少年非行の防止に関する国際連合指針（リヤド・ガイドライン），少年司法の運用のための国際連合最低基準規則（北京ルールズ），自由を奪われた少年の保護のための国際連合規則（少年保護規則），刑事司法制度における少年についての行動に関する指針。）

42. 同様に，具体的国際人権基準は，公務員，軍隊にも当てはまる。

²⁴ 法執行者の定義については，法執行者の行動規範，注釈第1条（a）及び（b），（<http://www2.ohchr.org/english/law/codeofconduct.htm>）参照。

2. 戦略

(a) 研修政策及び関連する政策

43. 研修が行動及び専門職としての職務の遂行に望ましい効果を与えるべきであれば、研修者の組織・機関における対応した政策及び規則に明確に支援され、連携している必要がある。公務員、法執行者、軍隊に関して、以下の戦略がとられうる。

(a) 着任前研修及び着任中の研修において、人権研修が含まれることを確保し、かつ、対象者個別の人権コースを着任前研修の必須とするよう、これらの研修方針を見直すこと。

25

(b) 資格認定及び昇進の義務的基準としての、着任前及び着任中の研修に関する包括的人権研修政策の採用の推奨。

(c) 児童・女性・少数者・障害者・先住民等の、専門家に扱われるべき社会的弱者の扱いに適した職員を採用し、特別に訓練する政策の採用。

(d) 人権研修の制度化に関し、

(i) 公務員、法執行者、軍隊に対する人権研修への関与は、選別された職員のための偶発的研修コースとして理解されるのではなく、当該部門及び奉仕することとされている社会部門の双方を含めた、健全な国内研修組織の設立を推奨すべきである。

(ii) 全ての関連課目に人権原則・基準を明示的に統合するために、全ての既存の着任前及び着任中の研修カリキュラムを見直し、加えて必要に応じて具体的人権研修コースを開発する。

(iii) 公務員単科大学、政府学校、警察・軍隊訓練学校に完全に統合された人権センターの創設を推奨する。

(iv) 可能であれば、各自の機関・組織・任務地に帰任した後に、人権研修を指導し、教材・知識の普及に努める指導者の研修を優先事項とする。このようにすると、研修プログラムの影響は拡大される。指導者の研修に関しては、研修プログラムは研修方法（上記を参照）及び企画（授業及び教材の双方）に関する講習も含める必要がある。

(v) 人権研修プログラムへの様々な専門家集団の参加を推奨するための、インセンティブの紹介の検討。

(vi) 各国の制度に沿った、制度化された人権研修に関する、評価・影響査定メカニズムの設立。

(e) 研修は、孤立した取組ではなく人権の能力開発戦略の一部であるため、専門に応じた政策及び規則が、人権基準に矛盾しないように、人権に対する専門家の貢献を特に促進

²⁵ 人権保護における法執行者の研修に関する第42回会期人種差別撤廃委員会（1993年）の一般意見 No. 13 の第3段落「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約第7条の実施に関し、条約の基準及び法執行者の行動規範（1979年）の完全な実施のため、委員会は締結国に法執行者の研修の見直し及び改善を求める。」参照。

するように、見直されることが重要である。これらの政策には、公務員・法執行者・軍隊の候補者から人権原則を尊重しない者を排除する審査制度の設立；平等・無差別・尊重・尊厳・公平性・透明性という人権原則に一致した公務員・法執行者・軍隊の採用・評価・補償・規律のための政策；性差別及びセクシュアル・ハラスメントを禁止する政策；人権に特に影響を与える具体的専門業務のための規則（例えば、法執行の分野では、武力・武器の使用や女性に対する暴力事案に対する即時・効果的な対応に関する内部規定）が含まれうる。

（b）研修プロセス、ツール

4.4. 公務員・法執行者・軍隊等の成人対象者のための人権教育の効果を確保するための戦略には以下が含まれている。

（a）研修方法及び実践に関し、成人学習の研究及び経験に示されるように、以下を含む特定の方法原則²⁶に則った人権研修の発展。

（i）対象者の具体性

研修は、警察、ヘルスケアワーカー、外交官、軍隊、開発専門家等、特定の対象者を直接的対象とし、適切に実施されなければならない。諮問研修には、対象となる機関及び研修を受ける集団を含む査定が必要である。また、専門的義務・経験・期待・研修参加者の個人的背景及び願望・参加者の人権知識や技術の分析を行い、具体的な学習目的（参加者の知識・態度・行動・技術の、望まれる研修後の変化）を設定し、評価戦略（特に、学習目的の達成をいかに評定するか）を設定し、実施すべきその他の活動の査定を行うよう構成されるべきである。

（ii）関連する実務的内容

前回の基準と同様、研修内容は、研修者の日常生活に直接関連する人権基準及び履行に焦点をあてるべきである。専門家集団は、人権とは何かだけではなく、人権がどのように実生活面に適用されるかを知る必要がある。そのため、研修内容は、具体的専門家²⁷が直面しそうな人権問題に焦点をあてつつ、専門家集団の機能に関連し、人権をそれらの職務の実施にいかに関与させるかとの観点から構成される必要が有る。

（iii）参加型研修技術及び研修技術の鋭敏化

研修プログラムは、学習者の活動的関与を確保するために、ブレイン・ストーミング、ロールプレイング、グループワーク、ケーススタディ、パネルディスカッション及びフィールドワーク等の、できれば視聴覚機器を利用した、種々の創造的で一

²⁶ OHCHR の「人権研修—人権研修方法論のマニュアル」（2000年）参照。

²⁷ 例えば、人種主義・人種差別・外国人排斥及び関連する不寛容（ダーバンレビュー会議の成果文書第75段落参照）に対し鋭敏にするという観点から、各国は、法執行者・入国管理及び国境警備の職員・検察官・インターネットサービス業者の研修プログラムの策定及び実施を求められている。移民問題を取り扱う職員や移民労働者及びその家族の構成員と接触している職員はすべての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約の内容に精通している必要がある。

般参加型の成人研修技術を特徴とすべきである。よく企画された実習により、研修者の人権侵害行動への貢献（例えば、研修者自身の態度及び行動におけるジェンダー²⁸及び人種差別に対する研修者の認識の強化）、人権の促進及び保護という双方の研修者自身の能力を鋭敏にすることができる。

(iv) 同僚同士による学習

例えば警察や軍隊における、先生と学生という研修モデルではなく、同僚による研修という研修モデルによって特徴付けられる、同僚同士による学習のアプローチによって、より多くを達成することができる。このアプローチは、各対象者を取りまく特有の専門性に対する、指導者のアクセスを確保する。同時に、研修プロセスにおいて人権基準が完全にそして一貫して反映されるように、実務指導者は人権専門家の介添及び支援が必要である。同様に、国際研修活動及び国際交流が、同一専門家集団に属する個人間において促進される。

(v) 自尊心の役割

成人研修者は、既得であり、また、研修に資する、各自の専門知識・実務的経験を研修に盛り込むだろう。指導者は、知識及び経験の交換が促進され、研修者の専門知識が認識され、人権原則を反映する専門家としての誇りが強化されるような雰囲気

の確立を追求しなくてはならない。

(b) 研修内容に関し、異なる役割、責任、機関・組織的文化等を反映した公務員、法執行者及び軍隊のための個別の研修内容の策定。

(i) 公務員は、多様な専門家を含むが（上記第37段落（a）参照）、このカテゴリーの人権研修内容は大きく異なる。例えば、ソーシャルワーカーの人権研修は、児童・女性・高齢者・障害者・被拘禁者・難民・移民等の社会的弱者の保護に向けられているが、これは、ソーシャルワーカー²⁹が、公共の利益のための国家の行動がこれらの特定の個人あるいは集団の人権を脅かす時に、保護を保障する必要があるためである。地方自治体の職員の人権研修は、透明で、説明責任があり、公共の参加を促進する政治的・機関のプロセスを通じた職権行使等という良きガバナンス³⁰の観点から、人権基準に焦点をあてる。外交官の人権研修は、外交官は国際人権組織に対し自国のインプットを確保することが要求されるため、とりわけ、国際人権規約及びメカニズムに焦点をあてる。

(ii) 警察³¹の場合、人権研修は、警察捜査の手段、捜査押収、逮捕・審理前勾留、武力・

²⁸ 女性に対する暴力に関する一般意見 No. 19（1992年）、第24段落（b）によれば、女子に対する差別の撤廃に関する委員会²⁸が、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の効果的な履行のためには、法執行者及びその他の役人のジェンダーに鋭敏な研修が必要不可欠であると勧告されていることは特筆すべきである。

²⁹ OHCHR「人権とソーシャルワーク：ソーシャルワークと社会福祉専門職」（国連出版 No. E.94.XIV.4）参照。

³⁰ OHCHR「人権の保護のための良きガバナンス実践」（国連出版 No. E.07.XIV.10）参照。

³¹ 以下の OHCHR の法執行者の人権研修パッケージ参照：「人権と法の執行：警察のための人権研修のマニユ

武器の使用，市民の無秩序・緊急事態・内部紛争における警察活動，法的群衆整理手段等の様々な警察機能に関連した人権基準を含む。青少年・女性・移民・難民・障害者等の特別な保護が必要とされる集団にも焦点をあてる。対象者によっては，警察の人権研修には，人権の視点を警察指揮に取り入れること，服務規程の発行を含めた管理統制，行動規範の策定，入隊及び着任中研修，公平で無差別な採用過程，新入隊員の選考過程，地域社会警察活動戦略，苦情処理制度の設立，人権侵害事案における迅速かつ公平な調査の義務が含まれる。

(iii) 刑務所職員のための人権研修³²は，研修者を刑務所での業務における人権基準を習熟させ，刑務所職員の職務の実施にとって人道的・効果的な技術及び民主主義社会における法的・司法的機能の検査を促進し，研修者にこの情報を日常業務に含めるよう訓練する。被拘禁者・被抑留者の施設，HIV/AIDSを含めた被拘禁者の身体的・精神的健康，青少年・女性・障害者・再被拘留者等の特別区分の被拘禁者・被抑留者の取扱い，刑務所の記録，刑務所運営・規律及び苦情手続き，実力の行使，罰則・償還手続き，適正手続及び不服申し立て，家族・弁護士・医療関係者等の外部交通，信教・崇拝の自由，刑務所労働（例えば労働条件，報酬），教育・余暇に関する人権基準も含まれる。

(iv) 軍隊は，紛争関係任務及び戦争遂行の一線を越える現代の職業軍人の義務に関係する国際人権規範・基準の下で訓練される必要がある。これらは，市民の治安維持活動，緊急事態における秩序・公安の維持，国際平和維持活動の任務という義務を段階的に含むようになった。これらの義務の効果的，専門的及び人道的な履行は，人権基準の知識と鋭敏化，それらを軍隊の日常業務に適用する技術が求められる。しかしながら，伝統的軍隊研修は多くの場合，1949年のジュネーブ条約及びその追加議定書等の国際紛争法（あるいは国際人道法）への言及のみを含んでいた。しかしながら，人権研修自体は明らかに不在であった。

(c) 研修ツールに関しては，上記方法を反映する研修手段を発展させる。既存の教科書及び手引きは，人権原則に一致し，特定の対象者に向けられたものであることを確保するため，見直し・改訂されるべきである。

(c) 学習及び就労環境

45. 人権研修は人権が実践されている環境下においてのみ行われる。この目的を達成するために，以下の戦略が実施される。

アル（国連出版 No. E.96.XIV.5）」，「人権と法の執行：警察のための人権研修指導者のためのガイド（国連出版 No. E.03.XIV.1）」，「警察のための人権基準と実践：警察のための人権に関する拡大ポケットブック（国連出版 No. E.03.XIV.7）」。

³² 以下の OHCHR の刑務所職員の研修パッケージ参照；「人権と刑務所—刑務所職員のための人権研修マニュアル（国連出版 No. E.04.XIV.1）」，「人権と刑務所—司法行政に関する国際人権規約集（国連出版 No. E.04.XIV.4）」，「人権と刑務所—刑務所職員のための人権研修指導者のガイド（国連出版 No. E.04.XIV.6）」，「人権と刑務所—刑務所職員のための国際人権基準ポケットブック（国連出版 No. E.04.XIV.5）」。

- (a) スタッフや職員の行動規範・職業倫理，職務の全領域において人権基準を明示的に取り入れた雇用者の履行規範，雇用者の権利・責任に関する憲章等の，明確で共有された政策声明の策定及び採用。
- (b) 人権イベント・競技会・賞・奨学金・褒賞を通じた人権達成の認識と賞賛の推奨。
- (c) 行動計画（例えば，人種主義・差別・ジェンダー暴力等の廃絶のための行動計画）の公的採用を含めた，法執行者・地方自治体・軍隊及び幅広い地域社会間における交流の推奨。

3. 主体

4 6. 行動計画の本章の実施については，主として，公務員・法執行者・軍隊に責任のある省庁（例えば，その国の組織配置によるが，総務省，内務省，法務省，防衛省など）が，政府の他の関係部署（例えば，財務省庁など）と協力して行う責任を負う。

4 7. 上記主体は以下を含む多くの国内機関・組織と緊密に業務を行う必要がある。

- (a) 公務員研修大学，政府学校及び警察・軍隊研修大学（存在する場合）。
- (b) 公務員，法執行者の組合。
- (c) 内部，防衛，人権議会委員会，諮問グループ等の関連立法機関。
- (d) 市町村自治体。特に，人種主義・差別に反対するユネスコ連盟都市等の，国家的及び地域的ネットワーク，及び組織に属するもの。
- (e) オンブズマン及び人権委員会等の国内人権機関。
- (f) 国及び地方の人権研修・資料センター。
- (g) NGO。

4 8. その他の関係者には以下が含まれる。

- (a) メディア。
- (b) 宗教集団。
- (c) コミュニティリーダー及び地域社会機関。
- (d) 先住民及び少数民族。
- (e) 法人組織。

E. 国内実施のプロセス

1. 実施のステップ

4 9. 行動計画の実施において，加盟国は，国の状況，優先順位及び能力に従い，従来の取組に基づく，現実的な目標及び手段を設立する必要がある。

50. 以下の4つのステップは、高等教育における人権教育及び公務員、法執行者、軍隊の人権研修の国内計画、実施及び評価のプロセスを促進する。そのようなプロセスは、可能な限り関係する全ての国内関係者（セクションC. 3及びD. 3を参照）の関与のもとで行われる必要がある。

ステップ1：高等教育における人権教育及び公務員、法執行者、軍隊のための人権研修の現状の分析。

行動

セクションC, Dで言及された戦略を念頭に置く。

* 各分野（高等教育、公務員（可能であればカテゴリー一別に）、法執行者、軍隊³³）における国内基礎研究の準備のため、以下の項目についての情報収集及び分析を行う。

- ・ 既に取りられたイニシアチブ及びその欠点及び障害を含む、高等教育における人権教育及び公務員、法執行者、軍隊のための人権研修の現状。
- ・ 既存の政策及び法制度。
- ・ 地方、国家及び地域レベルに存在する良い実践例、資料及び手段。
- ・ これら分野において、人権教育・研修に影響を与えうる歴史的及び文化的背景。
- ・ 現在関与している関係者（政府機関、国内の人権機関、研究機関、NGO、その他の市民社会関係者）。
- ・ 補足的取組（平和教育に関する総合大学プログラム、グローバル教育、異文化教育、国際理解のための教育、民主主義市民権及び価値教育、専門家のための倫理プログラム等）。

* いずれの人権教育イニシアチブが既に存在しているか、効果的な実践・プログラムはどれか特定する。

* 上記分野の利点、不利な点並びに機会及び制約を分析し決定することで、主要な特徴及び分野を特定する。

* 実施のレベルにおける結論への到達。

* 判明した利点及び教訓に基づいていかに構築するか並びに機会をいかに用いるか熟考するとともに、不利な点及び制約に対処するために必要な手段について熟考する。

アウトプット

* 国内基礎研究の準備及び国内実施戦略の取組を促進にするための、国内への結果の幅広い普及。

ステップ2：目的・優先順位を特定し、実施される活動を見越しつつ、優先順位の設定、国内実施戦略の作成、及び活動実施の予測（少なくとも2010-2014年の期間）。

³³ 各々の含まれる多くのターゲット分野及び主体の多様性を受け、ベースライン研究は政府調整部門で行われ、もしくは個別の研究は各々のターゲット分野で最も関わる主体によって行われうる。

行動

- * 各対象分野において実施のための基本的な目標を定める。
- * 行動計画を参照しつつ目標を定める。
- * 国の基礎研究成果を基に優先順位を設定する。これらの優先順位は最も危急なニーズ及び／又は利用機会を考慮に入れたものになるだろう。
- * 効果をもたらす仲介に焦点を合わせ、アドホックな活動に際し持続可能な変化を保障する手段を優先する。
- * 様々な主体間の同盟、及び相乗効果の構築の促進。
- * 以下のものを特定する。
 - ・ インプット：利用可能な資源の分担（人的、財政的、時間的）。
 - ・ 活動（任務、責任、時間軸、指標）。
 - ・ 国内実施戦略の調整のためのメカニズム。
 - ・ アウトプット：具体的な成果。法制度、行動規範、教材（新規及び改訂された手引き書）、研修プログラム、無差別政策等。
 - ・ 成果：達成される結果。

アウトプット

- * 国内実施戦略。

ステップ3：実施とモニタリング

行動

- * 関心部局及び関係者に対する国内実施戦略の普及及びそれらとの協力の下での計画された活動の実施。
- * 特定の指標に関し、実施についてモニタリングする。

アウトプット

- * 国内実施戦略に関連し、報告を進展させる。

ステップ4：評価

行動

- * 実施を見直すため、そして、活動を改善・強化する手段として、自己評価及び独立評価方法の採用。
- * 結果の達成を認め、普及し、留意する。

アウトプット

- * 国内実施戦略の成果に関する政府報告。
- * 学んだ課題に基づく、今後の行動についての勧告。

2. 調整

5 1. 行動計画実施の主たる責任は政府にあり、国内実施戦略の策定、実施及びモニタリングを調整する責任を負う中心となる関連部局を特定する、政府にある。調整部局は、関連ユニット、省庁、その他関係国内機関と協働する。調整部局は、また、本行動計画下における人権教育・研修の進捗状況が政府報告に含まれることを確保するため、国連の人権メカニズム（条約体³⁴、特別報告者、及び普遍的・定期的レビュー）への政府報告を策定する責任を負う国家機関と協力する。

5 2. 調整部局は、進捗状況に関する情報を共有することにより、また、第2フェーズの終了にあたり、政府最終評価報告の作成及び提出を確保することにより、国連人権高等弁務官事務所と連携する。

F. 国際協力と支援

5 3. 国際協力及び支援の目的は、国内実施戦略を促進する人権教育・研修の国家の能力を強化することであり、以下の主体により提供される。

- (a) 特別機関及び国連大学を含む国連システム。³⁵
- (b) 社会福祉、医療及び健康サービス、薬物と人身取引の防止、難民、移住・国境管理、犯罪手続き等に関する国連関連の専門研修機関。
- (c) 国連平和大学（UNPEACE）。
- (d) その他の国際的政府間機関。
- (e) 地域的政府間組織。
- (f) 関連する国際的及び地域的専門ネットワーク。
- (g) 高等教育の国際的・地域的ネットワーク。
- (h) 国際的及び地域的NGO。
- (i) 国際的及び地域的人権資料及び文書センター。
- (j) 国際的及び地域的金融機関（世界銀行、地域開発銀行等）並びに二国間財政機関。
- (k) 多角的及び二国間開発機関。

5 4. 行動計画実施のためには、資源を最大限に活用し、重複を避け、一貫性を確保するため、関係者の緊密な協力が不可欠である。

³⁴ 「共通コア文書及び条約特定目的文書を含む国際人権規約に基づいた報告に関する協調したガイドライン」（HRI/GEN/2/Rev.6）第43段落参照

(<http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/9th/HRI-GE-2-Rev6.doc>.)

³⁵ 国連人権メカニズムが、各国に対し、人権教育及び研修問題を恒常的に取り上げることが念頭に置くことは重要である。例えば、条約体が締約国からの政府報告の審査に、締約国の人権教育・研修実施の義務に重点を置き、その側面を最終見解に反映させるかもしれない；人権理事会のテーマ別・国別メカニズム（特別報告者、作業部会を含む）が、人権教育・研修の進捗状況を報告書に含めるかもしれない；人権教育・研修は普遍的・定期的レビューの関連において取り上げられるかもしれない。加えて、ユネスコの具体的メカニズムが1974年の人権及び基本的自由に関する国際理解・協力・平和・教育に関するユネスコ勧告の実施をモニタリングしている。

55. 上記の組織・機関は以下の行動を行う。

- (a) 国内実施戦略の作成，実施及びモニタリングにおいて政府を支援する。
- (b) とりわけ全国的及び地方のNGO，専門団体，高等教育機関，国際人権機関及びその他の市民社会組織といった，その他の国内関係者への支援を提供する。
- (c) 賞の授与等の良い実践例，利用可能な教材，機関，及びプログラムについての情報を特定，収集及び普及することで，あらゆるレベルでの情報共有を促進する。
- (d) 人権教育・研修における既存の関係者間のネットワークを支援し，あらゆるレベルにおける新たなネットワーク構築を促進する。

G. 第2フェーズの調整及び環境

56. 国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）は，国連システムの関係機関，特に高等教育に関してはユネスコ及びその他関係機関と協力して，世界計画第2フェーズの国際的な調整を確保する。OHCHRは関連する意識向上のイニシアチブを促進する。

57. 第2フェーズの終了にあたり，2015年の初旬に，特にセクションC，D，Eを考慮して，各国はこの行動計画の下で実施された行動の評価を行う。締約国は，最終的な政府評価報告をOHCHRに提出するよう求められる。OHCHRは，国別評価報告書に基づいた包括的な報告書を作成し，2015年の人権理事会に提出する。