

令和6年度 第1回「富田林市人権尊重のまちづくり審議会」会議録

【日 時】令和7年3月21日（金）午前10時～正午

【場 所】市役所3階 庁議室

【出席者】中島 芳昭、辰巳 真司、山本 冬彦、藤原 直、岡本 聡子、吉田 美代子
山口 純弘、田村 賢一、田中 洋、鶴岡 弘美、金 和子

【傍聴者】なし

【議事案件】

1. 「人権に関する職員意識調査」について
2. 「令和6年度実施事業-人権行政の推進に向けた取組み-」及び「令和6年度実施事業-さまざまな人権課題への取組み-」について
3. その他

【会議録】

（事務局）

～開会～

また、本日は、過半数以上の委員のご出席をいただいておりますので、本審議会は成立しておりますことを、ご報告させていただきます。

本審議会は、「会議の公開に関する指針」に基づき、公開する会議となっております。傍聴を希望する方がおられる場合は、傍聴を認めておりますが、傍聴される方はおられません。

また、本審議会の会議録作成のため、議事の内容を録音させていただきますのでよろしくお願いいたします。

会議録の公開につきましては、本審議会では今任期におきましても委員名を実名表記で公開することとしておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これより本審議会の議事進行を中島会長にお願いしたいと思います。

中島会長、よろしくお願いいたします。

（中島会長）

では、みなさん、おはようございます。中島でございます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

本日の案件としましては、①「人権に関する職員意識調査」について、②「令和6年度実施事業-人権行政の推進に向けた取組み-」及び「令和6年度実施事業-さまざまな人権課題への取組み-」について、③その他、でございます。

限られた時間ではございますが、委員のみなさまからご忌憚のないご意見を賜りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。本日は、マスクはつけてもつけなくても構わないということですが、私は外ささせていただいております。ご了解ください。それから、マスクをつけておられる方はご発言のときには、できるだけ大きな声で、マイクを近づけてご発言いただけたら、ありがたく思います。

それでは、最初の案件①「人権に関する職員意識調査」について、事務局からご報告をお願いいたします。

(事務局)

それでは、「人権に関する職員意識調査」につきまして、担当よりご報告をさせていただきます。

こちらの調査ですが、令和4年度および5年度の審議会にて報告いたしました、「富田林市人権に関する市民意識調査」と同時に、同様の調査を職員向けにも行ったものです。

それでは、職員意識調査の概要についてご報告します。

調査対象は本市のすべての一般職員、調査方法はイントラネットにて周知および依頼を行い、オンラインによる回答としています。調査期間は、令和4年11月28日から12月9日まで、調査対象者は約900人で、回答数は204人、回収率は約22.7%となっております。市民意識調査の24.1%と、ほぼ同じ割合です。

性別では、男性が123人で6割を占めており、女性が73人、「男性・女性と答えることに抵抗を感じる」と「その他」をあわせて8人で約4%、その理由としては「設問意図が不明」「人権に関する意識調査に、この設問があることに疑問を感じるから答えたくない」といった記述がありました。

年齢別では、調査対象が職員ということもあり、年齢を原因とした回答数の多少はないようにみられます。

ここからは、職員意識調査の各質問内容についてご説明します。

本報告書では市民意識調査の結果との比較は記載しておりませんが、随時、口頭にてお伝えさせていただきます。

まず、5ページ、問1:人権問題の認知度について、「(2)子どもの人権問題」が98.5%と最も高く、次いで「(1)女性の人権問題」が98.0%、「(14)セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント」、及び「(15)インターネットにおける人権侵害」が97.5%と続いています。

市民意識調査では、同じく「(2)子どもの人権問題」が95.8%と最も高く、次いで「(3)高齢者の人権問題」が94.7%、「(1)女性の人権問題」が94.2%、次に「(14)セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント」で93.3%となっています。

一方、職員意識調査では、「(7)HIV陽性者、ハンセン病回復者及びその家族の人権問題」、及び「(9)刑を終えて出所した人やその家族の人権問題」が88.2%と最も低くなっており、市民意識調査では、「(9)刑を終えて出所した人やその家族の人権問題」が75.8%と最も低く、次いで「(12)性的マイノリティの人権問題」が79.4%となっています。

職員意識調査と市民意識調査とを比較すると、人権問題に対する認知度は、ほぼ同じような順番となっておりますが、割合で比較すると、職員の認知度の方が3~12ポイント程度高い結果となっています。

一方、認知度の低かった「(7)HIV陽性者、ハンセン病回復者及びその家族の人権問題」や「(9)刑を終えて出所した人やその家族の人権問題」については、認知度を高めることが課題になってくると考えられます。

また、6ページの、特に深刻と考える人権問題は、「(2)子どもの人権問題」が70.1%と最も高く、次いで「(15)インターネットにおける人権侵害」が37.7%、「(1)女性の人権問

題」が31.9%と続いており、市民意識調査と同じ順番となっています。

前回調査との比較では、「(15)インターネットにおける人権侵害」が8.4ポイント、「(1)女性の人権問題」が7.3ポイント、「(12)性的マイノリティの人権問題」が5.5ポイント増加している一方で、「(3)高齢者の人権問題」では16.4ポイント減少しています。これについては、高齢者の人権問題への関心が低くなったというよりも、女性や性的マイノリティの人権問題やインターネットにおける人権問題への関心がより高まったためであると思われます。

次に、11ページ、問2:人権上問題があると思う行為については、「問題があると思う」と「どちらかと言えば問題があると思う」の合計で、「(13) TwitterやFacebookなど、インターネットのサイトに他人の誹謗中傷を書き込む」が99.5%と最も高く、次いで「(1)職場で顔を合わせるたびに「まだ結婚しないのか」と言う」が97.6%、「(12)人前で部下を長時間にわたり大声で叱る」が97.5%と続いています。

また、13ページ、前回調査との比較では、すべての項目において、前回調査よりも今回調査の方が、「人権上問題がある」と答えた割合が高くなっています。その中でも、「(11)職場で性的マイノリティであることを公表している人と席が隣になることを嫌がる」、「(16)ニートや引きこもりの人に「怠けていないで働きなさい」と言う」は、その差が20ポイントを超えており、前回よりも人権意識の高まりが見られます。

次に、14ページ、問3:住宅を選ぶ際に重視する立地条件ですが、「(1)都心部、最寄り駅や幹線道路へのアクセス」が77.5%と最も高く、次いで「(2)公共施設や商業、医療施設、公園や緑地などの状況」が67.6%、「(3)日照・眺望など」が54.4%と続いています。

また、物理的な立地条件以外では、「(5)地域のイメージ」が41.7%と最も高く、次いで「(6)校区の教育水準や学力レベルの評判」が25.5%、「(7)近隣に低所得者が多いと言われていないか」が8.3%と続いています。

「(10)その他」では、「職場からの距離」「小中学校からの距離」「家族や親族の住まいからの距離」「選択肢以外の近隣住民の特異性」「治安」「住み慣れた地域」「価格と広さ」「災害ハザードマップの危険地域、断層や埋め立て地などの地形でないこと」といった回答がみられました。

また、15ページ、前回調査との比較ですが、今回調査の方が「(1)都心部、最寄り駅や幹線道路へのアクセス」、「(2)公共施設や商業、医療施設、公園や緑地などの状況」、「(3)日照・眺望など」などの、物理的な立地条件を重視する(した)割合が、それぞれ5ポイント以上増加しています。一方、「(7)近隣に低所得者が多いと言われていないか」や「(8)近隣に外国籍住民が多いと言われていないか」、「(9)近隣に同和地区があると言われていないか」などの設問についても、わずかですが増加しています。

これらのことに関しては、市民意識調査においても、一定の割合でいることから、土地や国籍などに対する差別や偏見をなくすための取り組みが必要であると思われます。

次に、16ページ、問4:採用面接において、人権上問題があると思う質問ですが、「(6)宗教」が79.4%と最も高く、次いで「(7)支持政党」が77.0%、「(3)家族の状況」が74.5%と続いています。

前回調査との比較ですが、すべての項目において、前回調査よりも今回調査の方が「人権上問題がある」と答えた割合が高くなっています。

その中でも、「(7)支持政党」、「(1) 国籍」、「(5) 生活環境、家庭環境」の順に差が大きく、15 ポイント前後となっています。

次に、18 ページ、問 5:結婚相手などパートナーについて重視することですが、「(1) 人柄や性格」が 96.1%と最も高く、次いで「(2)趣味や価値観」が 81.4%、「(3)仕事に対する理解と協力」が 57.8%と続いています。

「(10)その他」では、「容姿」「食事のスピード」といった回答がみられました。

また、19 ページ、前回調査との比較では、今回調査の方が、「(2)趣味や価値観」で 11.1 ポイント、「(3)仕事に対する理解と協力」で 9.9 ポイント、「(4)家事や育児に対する理解と協力」で 5.5 ポイント高くなっています。

次に、20 ページ、問 6:結婚についての意識では、「(1)当人どうしの合意があればよい」が 53.9%と最も高く、次いで「(2)当人どうしの合意も、家族や親戚、友人など周囲の意見も、どちらも大事だ」が 43.6%と続いています。

「(4)その他」では、「本来は当人どうしの合意があればよいが、その判断が適正な状態でなされているかが問題」「当人どうしの合意も大事だが、周囲の意見もある程度尊重されるべきだ」「人それぞれなので、一概に決められない」といった回答がみられました。

また、前回調査では、「(1)当人どうしの合意があればよい」よりも「(2)当人どうしの合意も、家族や親戚、友人など周囲の意見も、どちらも大事だ」の割合が 2.7 ポイント高かったが、今回調査では、逆に「(2)当人どうしの合意も、家族や親戚、友人など周囲の意見も、どちらも大事だ」よりも「(1)当人どうしの合意があればよい」の方が 10.3 ポイント高くなっており、当人どうしの思いを尊重する考え方が強くなっていると言えます。

次に、21 ページ、問 7:障がいのある人に関する人権問題では、「あってはならない」と「どちらかと言えばあってはならない」の合計では、「(5)病院や福祉施設において劣悪な処遇や虐待を受けたりする」が 99.5%と最も高く、次いで「(7)障がいがあることを理由とした宿泊施設や公共交通機関の利用、店舗等への入店を拒否される」が 96.6%、「(8)障がいのある人の意見や行動が尊重されない」が 94.1%と続いています。

市民意識調査と比較しても、ほとんどの項目で「あってはならない」が 8 割を超えています。

次に、22 ページ、問 8:日本に居住している外国人に関する人権問題について、「あってはならない」と「どちらかと言えばあってはならない」の合計では、「(8)特定の人種や民族の人々を排斥する不当な差別的言動（ヘイトスピーチ）を受ける」が 96.6%と最も高く、次いで「(6)文化や生活習慣の違いを理由とする嫌がらせを受ける」が 96.1%、「(3)宿泊施設、店舗等への入店や施設の利用を拒否される」が 92.7%と続いています。

市民意識調査との比較では、順位は異なりますが、職員意識調査と同様に、「(6)文化や生活習慣の違いを理由とする嫌がらせを受ける」が 93.6%と最も高く、次いで「(8)特定の人種や民族の人々を排斥する不当な差別的言動（ヘイトスピーチ）を受ける」が 93.3%、「(3)宿泊施設、店舗等への入店や施設の利用を拒否される」が 91.1%と高くなっています。

次に、23 ページ、問 9:部落差別について、「あってはならない」と「どちらかと言えばあってはならない」の合計では、「(1)就職の時や職場で不利な扱いを受ける」が 99%と最

も高く、次いで「(2)地域の活動や地域での付き合いで嫌がらせを受ける」が98%、
「(7)(1)～(6)のほか、差別的言動をされる」及び「(8)同和問題を口実とする企業や官公庁等に対する不当な要求（えせ同和行為）が行われる」が97.6%と続いており、すべての項目で9割を超えています。

一方、市民意識調査では、「(5)インターネット上に誹謗中傷等が掲載される」が94.1%と最も高く、次いで「(2)地域の活動や地域での付き合いで嫌がらせを受ける」が93.4%、「(7)(1)～(6)のほか、差別的言動をされる」が92.5%となっています。

次に、24 ページ、問 10:性的マイノリティに関する人権問題については、「あってはならない」と「どちらかと言えばあってはならない」の合計では、「(2)学校や職場などで嫌がらせやいじめを受ける」、及び「(7)本人が望んでいないのに、自らの性的指向や性自認を他者に広められる（アウティング）」が99%と最も高く、次いで「(3)就職の時や職場で不利な扱いを受ける」が98%と続いています。特に、「(2)学校や職場などで嫌がらせやいじめを受ける」、及び「(7)本人が望んでいないのに、自らの性的指向や性自認を他者に広められる（アウティング）」については、「あってはならない」のみで約9割となっています。一方で、「(1)性的マイノリティへの理解や認識が不足している」、「(8)パートナーがいても、婚姻と同等に扱われない」については、「どちらかといえば仕方ない、仕方ない」が、1割を超えています。

市民意識調査との比較では、順位は異なりますが、同じく「(2)学校や職場などで嫌がらせやいじめを受ける」が92.8%と最も高く、次いで「(3)就職の時や職場で不利な扱いを受ける」が91.7%、「(7)本人が望んでいないのに、自らの性的指向や性自認を他者に広められる（アウティング）」が91.6%となっています。

次に、25 ページ、問 11:法律や条例等の認知度について、「知らない」は、「(4)大阪府性の多様性理解増進条例」が59.3%と最も高く、次いで「(2)ヘイトスピーチ解消法」が32.8%、「(7)富田林市男女が共に生きやすい社会づくりを推進する条例」が27%と続いています。

市民意識調査との比較では、同じく「(4)大阪府性の多様性理解増進条例」が74.4%と最も高いのは同じですが、次いで「(8)富田林市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓証明制度」が68.3%、「(5)大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が62.5%となっており、職員意識調査とは異なる結果となっています。また、法律や条例等の認知度については、職員と市民で大きな差があることが分かります。

次に、26 ページ、問 12:インターネットにおける人権侵害について、「あってはならない」と「どちらかと言えばあってはならない」の合計では、「(1)プライバシーに関する情報や誹謗中傷する情報が掲載される」が98%と最も高く、次いで「(7)差別を助長するような情報が掲載される」が97.6%、「(6)子どもたちの間で、インターネットを利用した「いじめ問題」が発生している」が97.1%と続いています。一方で、「(4)書き込んだ人を特定するための手続きに時間を要する」については、「どちらかといえば仕方ない、仕方ない」が、17.2%となっており、2割近くの人がインターネット上での差別や誹謗中傷、いじめがあってはならないが、現状では解決が困難であると感じていることが分かります。

市民意識調査との比較では、順位は異なりますが、同じく「(1)プライバシーに関する情報や誹謗中傷する情報が掲載される」が96.4%と最も高く、次いで「(6)子どもたちの

間で、インターネットを利用した「いじめ問題」が発生している」、「(7)差別を助長するような情報が掲載される」が95%となっています。

次に、27 ページ、問 13:人権や差別についての基本的な認識についてですが、「思う」と「どちらかと言えば思う」の合計では、「(1)差別は人間として恥ずべき行為であり、私たち一人ひとりが差別しない人にならなければならない」が96.6%と最も高く、次いで「(3)差別問題に関心な人にも、差別問題についてきちんと理解してもらうことが必要である」が92.1%、「(5)差別をなくすために、行政は努力する必要がある」が91.6%と続いています。

この結果は、前回調査と同じで、いずれの割合もその割合が増加しています。反対に、マイナスなイメージを持たせる設問で、「(2)差別されている人は、まず、自分たちが世の中に受け入れられるよう努力することが必要だ」、「(4)差別の原因には、差別される人の側に問題があることが多い」、「(8)差別に対して抗議や反対をすることによって、かえって問題が解決しにくくなる」については割合は減少していますが、1割～3割の人がそのような考えを持っていることが分かります。

市民意識調査との比較では、順位は異なりますが、同じく「(1)差別は人間として恥ずべき行為であり、私たち一人ひとりが差別しない人にならなければならない」が93.3%と最も高く、次いで「(5)差別をなくすために、行政は努力する必要がある」が90.3%、「(3)差別問題に関心な人にも、差別問題についてきちんと理解してもらうことが必要である」が86.1%となっています。

職員意識調査、市民意識調査の両方で、差別はいけないことであり、無くさなければならないと思う人が約9割を超えている一方で、「(6)どのような手段を講じても、差別を完全になくすことは無理だ」と思う人が7割を超えています。

次に、29 ページ、問 14:人権施策の認知度について、「よく見聞きする」と「たまに見聞きする」の合計では、「(1)啓発ポスターや街頭での啓発」が87.7%と最も高く、次いで「(2)新聞、テレビ、ニュース等に取り上げられた啓発活動」が86.8%、「(3)市の広報誌、啓発冊子（リーフレットなど）や教材」が85.3%と続いています。

市民意識調査との比較では、「(2)新聞、テレビ、ニュース等に取り上げられた啓発活動」が71.4%、次いで「(1)啓発ポスターや街頭での啓発」が65.8%、「(3)市の広報誌、啓発冊子（リーフレットなど）や教材」が53.6%となっており、これらについては職員と市民との認知度に15～30ポイントの差が見られました。

次に、30 ページ、問 15:学生時代に受けた人権学習について、「受けたことがない」、「はっきりとおぼえていない」は、「(4)性的マイノリティの人権問題」が69.6%と最も高く、次いで「(5)HIV 陽性者、ハンセン病回復者及びその家族の人権問題」が54.8%、「(2)日本に居住している外国人の人権問題」が48%と続いています。

次に、31 ページ、問 16:人権関連イベント等への参加について、「参加したことがない」は、「(5)HIV 陽性者、ハンセン病回復者及びその家族の人権問題」が88.2%と最も高く、次いで「(2)日本に居住している外国人の人権問題」が78.4%、「(3)部落差別（同和問題）」が71.1%と続いています。

次に、問 17:人権侵害事象への関わりについて、最近5年間に人権上問題と思われる言動を受けたり、身近で見聞きしたことの有無は、「ある」が37.7%、「ない」が61.8%となっています。

32 ページ、人権侵害の事象分野は、「(13)セクハラ・パワハラ」が23.4%と最も高く、次いで「(1)女性」が15.6%、「(2)子ども」が14.3%と続いています。

「(16)その他」の記述では、「インターネット上の誹謗中傷」といった回答がみられました。

33 ページ、人権侵害の内容については、「(8)職場におけるハラスメント（セクハラ・パワハラ等）」が29.3%と最も高く、次いで「(3)差別的な言動、誹謗中傷、あらぬうわさ」が24.0%、「(5)虐待」が12.0%と続いています。また、「(12)その他」の記述では、「同和地区をまとめた動画がアップロードされていた」「学校が障がいを持つ保護者からの情報保障依頼を断った」「コロナ禍というだけで、法律の根拠もなく不当に行動が制限された。また、Covid19の疑いがあるというだけで普通に病院を受診できなかった」といった回答がみられました。

34 ページ、それが自分自身に対するものだったかについて、「はい」が26.3%、「いいえ」が73.7%となっています。

その際の対応については、「(4)我慢した」が60.0%と最も高く、次いで「(2)相談した」が25.0%、「(1)抗議、反論した」が10.0%と続いています。このように、人権侵害の被害にあっていても、相談や抗議ができずに我慢している人が6割いることから、我慢をするのではなく、問題解決に向けた行動がとれるよう、相談窓口の周知や人権教育に取り組む必要があると考えます。

また、それぞれの回答項目の自由記述欄で、「(2)相談した」相手としては、「同僚」「上司」「人事担当課」「カウンセラー」といった回答がみられ、「(3)訴えた」相手としては、「人事担当課」といった回答がみられました。

解決の有無については、「(1)解決した」が40.0%、「(2)解決しなかった」が55.0%、となっています。

36 ページ、人権侵害事象が自身に関することではなかった場合については、「(6)何もしなかった」が34.5%と最も高く、次いで「(2)いけないことだと分かってもらおうとした」が29.1%、「(3)相談（通報）した」が16.4%と続いています。

また、それぞれの自由記述欄で、「(3)相談（通報）した」相手としては、「上司」「役所」「警察」「相談機関」「ハラスメントアンケート」「SNS上の問題であったため、通報フォームへ」などといった回答がみられました。

一方、市民意識調査では、同じく「(6)何もしなかった」が35.3%と最も高いですが、次いで「(1)いけないことだと指摘した」が19.1%、「(2)いけないことだと分かってもらおうとした」が14.7%となっています。

相手への指摘や通報など、何らかの行動を起こした割合については、職員が54.6%、市民が44.1%となっており、職員の方が行動を起こした割合が10.5ポイントほど高くなっています。しかしながら、何も行動を起こさなかった割合が職員でも3割以上存在するため、人権侵害に遭遇した際にはそれを啓発の機会とすべく行動をすることが、人権問題の解決に必要なであるということを教育・啓発していく必要があると考えます。

37 ページ、人権侵害事象に対する方策としては、「(4)学校における人権教育や、地域や職場における人権研修を充実する」が65.5%と最も高く、次いで「(1)行政が正しい知識と理解を深める人権啓発に努める」、及び「(2)人権課題に対応する専門の相談機関、相談窓口を拡充する」が54.5%と続いています。

「(6)その他」では、「一人一人の心がけが大事」「周りが注意や指摘をすること、または発言者とその問題について話し合うことが行政や学校の役割と同じくらい必要」「差別している人は、差別に気づいていないことが多い」「目に見える差別は、行政主導での取り組みは一定の効果があると思うが、同時にメディアや目につきやすいところでの工夫、学校や職場での実践的な気づきを促す場が多く必要だと感じる」「職場におけるパワハラを受けている当人や周りの部下は、その矢が自身に向けられる恐れがあり、発言することができない。通報してもすぐに解決しない。そのような状態で、どうすることもできないという心理になることで、負の循環が生まれている。人権問題に対処する部門があり、相談、通報により速やかに解決されていることが実感できれば、だれでも気軽に通報や相談ができる風潮が作られると考える」といった回答がみられました。

一方、市民意識調査では、同じく「(4)学校における人権教育や、地域や職場における人権研修を充実する」が57.4%と最も高いですが、次いで「(2)人権課題に対応する専門の相談機関、相談窓口を拡充する」が51.5%、「(1)行政が正しい知識と理解を深める人権啓発に努める」が36.8%となっています。

38 ページ、問 18:「人権」から連想する言葉については、「平等」が77.0%と最も高く、次いで「自由」が53.9%、「尊厳」が53.4%と続いています。

「その他」では、「平和」「安全」「安心」といった回答がみられました。

39 ページ、問 19:人権についての普段の意識について、「(1)非常に大切なことだと認識している」が68.6%と最も高く、次いで「(3)あまり意識したことがない」が20.6%、「(4)きれいごとや建て前の話でしかない」が5.9%と続いています。

「(6)その他」では、「大切だとはわかっているが、具体的な内容についてまで意識できていない」「大切なことだと認識しているが難しいとも思っている」「大切とは認識しているが、今回の選択肢ほどではない」といった回答がみられました。

市民意識調査との比較では、「(1)非常に大切なことだと認識している」が55.8%と最も高く、次いで「(3)あまり意識したことがない」が30.3%、「(4)きれいごとや建て前の話でしかない」が4.4%となっており、職員の方が、10ポイント程度、普段から人権について意識していることが分かります。

40 ページ、問 20:憲法で保障される権利に対する認知度についてですが、「言葉も意味も知っている」は、「(10)教育を受ける権利」が87.3%と最も高く、次いで「(2)信教の自由」、及び「(6)職業選択の自由」が85.3%と続いています。

市民意識調査との比較では、同じく「(10)教育を受ける権利」が81.4%と最も高いですが、次いで「(3)学問の自由」が77.8%、「(6)職業選択の自由」が77.2%となっています。

全体を通して、人権に関する知識や意識は、職員の方が高くなっていますが、マイナスイメージの回答をしている職員もいることから、職員の中にも人権問題について自分事ととらえていない者がいることが分かります。

今、この社会にある問題を把握し、自分や自分以外のすべての人の権利の大切さを理解し、尊重することを、人権教育・啓発によって伝えることが必要と考えます。

「人権に関する職員意識調査」についての結果報告は以上になります。

(会長)

ありがとうございました。

ただいま、事務局より、「人権に関する職員意識調査」の結果についてご報告がありましたが、この報告について、委員のみなさまから、何かご質問、ご意見等はございますでしょうか。

ご発言いただく際には挙手をお願いいたします。私から一つ質問させてもらっていいでしょうか。今回の調査ですが、回収率が22.7%と、この数字にショックを受けています。市民からの回答であれば、ある程度うなずけなくはないかなと思いますが、職員に対して調査を依頼しているのに、回答率が非常に低い。5年前はどうだったのでしょうか。それから、調査期間が11月28日から12月9日の12日間なのですが、この日にちを少し延ばしていれば回答率は変わったと思われるでしょうか。その点、事務局からご回答いただきたい。

(事務局)

5年前の回収率が74.4%です。

(会長)

これでは比較にならないかと思いますが、調査の方法に問題があったのか。それとも、別の理由があったのか。事務局はいかがお考えなっていますか。

(事務局)

実施期間が前回よりも短かったということ、また、実施時期が議会の関係で職員が忙しくなっている期間でした。設問が多く、長すぎるという意見もありましたので、おそらく手をつけられなかった職員が多かったのではないかとされます。

(会長)

私も同じ考えを持っています、この調査期間は12月議会の直前です。職員にとっては、非常に繁忙をきわめているときに、この調査が来たということで、回答率が低かったのではないかと考えております。また次回、調査をされるのであれば、期間・時期等も考慮していただいて、調査されたほうがいいと思います。では、この調査回答内容についてご意見、ご質問いただきたいと思います。

それでは、藤原委員お願いいたします。

(藤原委員)

まず3ページの性別欄のところです。(3) 男性・女性と答えることに抵抗を感じるや(4) その他という選択肢があることで、性的マイノリティの方にも答えやすいような選択肢があっていいなと思いました。あと、13ページの(11) 職場で性的マイノリティであることを公表している人と席が隣になることを嫌がる、ということもパーセンテージがとも上がっています。今年度はワークウィズプライドという外部団体から、取り組みを評

働いてもらうということを意識して、研修の数を増やしたりしておりましたので、その効果が一部出ているのかなと感じております。

あと、30ページの問15「あなたは、学校で次にあげる人権教育学習を受けたことはありますか」というところで、性的マイノリティの人権問題を受けたことがない方が70%と多いところですね。まず、そもそもこれが人権課題かどうなのかという判断ができないような状態になっているところも、まだまだあるのではないかなと思いますので、研修を続けさせていただくということと、何が人権問題なのかというところに意識を向けていただいて、なおかつそれを見たときにどうすればいいというところまで、知識だけではなく、実際に具体的な行動に落とし込んでいけるような取り組みが今後必要だなと感じました。

(会長)

ありがとうございます。他の委員さん、ご質問、ご意見ございましたらご発言ください。

では、辰巳委員をお願いします。

(辰巳委員)

インターネット上の課題では、昨年6月に私が議会でインターネットに関わる誹謗中傷や差別のない社会づくりの条例を提案させていただいて、条例が制定・施行されています。ただ、調査時点では職員にとって関心が薄かったのかなと思います。この間、兵庫県も含めてインターネット上の課題がありますので、いまアンケートをすれば関心ももっと高くなって、回収率も含めて上がれば、こういう時に意見が集約できていたのかなと思います。結果を公表いただくことも大切ですし、ぜひ活用いただければと思います。

(会長)

ありがとうございます。鶴岡委員をお願いします。

(鶴岡委員)

20ページの問6結婚について、「あなたのお考えに最も近いものはどれですか？」というところで、前回に比べて当人同士の合意があれば良いという方が10.3ポイント高くなっています。その2番目の意見になっている、当人同士の合意も家族や親戚、友人など周囲の意見も、どちらも大事だという意見が43.6%というのは、とても高いなと感じました。基本的に、結婚というのは当人同士が結婚したいということであれば、家族や親戚、周りの人からおめでとうと言ってもらえるものだとは思っています。家族や周囲、親戚、友人が結婚に対して意見を言うことによって、ご本人が左右されていくということが、自己確立といいますか、不十分なのかなと感じました。

例えば、家族や親戚から、結婚相手について反対をされたとき、ご本人はどのような対

応をとられるのか、周囲の意見を優先した場合は結婚が破談になると思います。反対する理由にも問題はありますが、その結婚観といいますか、そういうものがまだまだ周囲からの大きな影響を受けているという状況があるということはこの数字は示しているのかなと感じて、残念といいますか、もっと自分自身の選んだ人に対して自信を持って、家族や周囲に報告する、結婚しますと報告をするというぐらいの気持ちのほうが、私は差別をはねのけていく力になるのではないかと感じました。

(会長)

ありがとうございます。では、金委員お願いします。

(金委員)

問17の(13) セクハラ・パワハラが、市の職員の方でやっぱり身近なところであったということを回答されている方が多いなと思います。自分の職場のことなので、実感としてあるのだと思いますが、問17-2も、セクハラ・パワハラに関することを見聞きしているということについて、解決したが40%で、解決しなかったが55%という状態で、なかなか難しい問題だなということを思いましたが、市の中の体制として相談先や部門が、どのような形で保障されているかをお聞きしたい。

(事務局)

セクハラ・パワハラにつきましては、職員の相談窓口としては人事課になります。また、セクハラにつきましては、庁内で窓口となる職員を何人か設置しています。その職員を通じて、人事課に相談に行くという流れもできておりますので、直接人事課に行かれる相談、またその相談員を通じていく場合があります。また、職員のためのメンタルヘルス的な相談も人事課でしております。そちらは匿名で、相談を受けることができますので、その相談を通じて、人事課に報告がいくと思います。

(会長)

よろしいでしょうか。それでは、山本委員お願いします。

(山本 冬彦委員)

委員長が仰ったように、回答率が22%というのは、ちょっとあれっと思いました。議会のときは、あまり行政のことを知らない人間でも、それは気の毒かなと思います。事情があってなかなかスケジュール的にうまくいかなかったと思いますが、せっかくの機会なので考慮していただきたい。それから、4ページのどういう形で情報を得ているかということで、インターネットからのメディアを日常的に利用するという人がどんどん増えてきていて、新聞や書籍が少なくなっています。とくに、新聞の購読率がどんどん減っている

のですが、私はそれを危惧してしまして。やっぱりきちっと考えてやろうと思いましたら、本当は新聞がいいのではないかと思います。そのあたりの変化の有り様にも目配せが必要なのではないかと思います。逆に、ネットでの誹謗中傷ということについては、大変関心が高くなっていると思います。

この全体を見て、5ページ、6ページのところ、要するに人権問題に対する認知度の項目があって、これは政府が出している人権啓発指針の項目にある程度合わせているということですが、パワハラ・セクハラ、高齢者の問題、こどもの問題、女性の問題というのが、比較的認知度が高い。しかし、マイノリティといわれる方々の課題がどうしても低くなるということについて、工夫する必要があると思います。マイノリティの問題はマジョリティの問題だという、どうつなげていくかということがやっぱり課題なのかなと改めて思いました。

あと、大きなところで言わせてもらいますと、42ページの一番最後の前国家的権利については当然認めるべきですが、後国家的権利についてはコストとの兼ね合いで云々と書かれていて、おそらく国際人権規約でいう市民的自由権的な規約の中身と、社会権的な中身との区別で仰っていると思います。これはこの方が書いているので、どういう意図で書かれたのかということがよくわからないですが、おそらくそういうことかなと。それでいうと、コロナの問題は自由権を侵害するという話です。社会保障やいろんな権利であれば、積極的に予算をつけて、コストがかかるということを仰っていますが、コロナの問題が出てくると様相が違ってくるのかなという、新しい視点がいるのかなと思いました。

(会長)

はい。ありがとうございます。では、田村委員お願いいたします。

(田村委員)

何点か、気づいたことについて発言したいと思います。最初、中島会長が言われた回答者の数字等については、時期が重なりがこの低さは気になります。しかし、職員の意識調査を実施しているということは、非常に大切なことでありますし、それが日常的な業務に繋がっていくという連続性は非常に大切だと評価をしています。

それから、僕は部落問題の当事者として、このアンケートを見ていましたが、やっぱり部落差別の問題が職員にとっても市民にとっても非日常的なところまで下がっているのかなと思いました。しかし、いわゆるどこに住むかという問題や結婚の問題、幼稚園の統廃合の問題等、なにかことがあれば、頭もたげてくる。そういう意味では、まだまだ研修に取り組まなければならないと思いました。研修に関わることで言いましたら、ほとんど受けてないというのが、これは職員になってからですね、70%ちょっとぐらいあったということはどう見るか。それから、最初にLGBTQの問題等についての研修やいろいろな関係の必要性について発言されたと思います。今までもあったけれど、新たな人権課題として焦

点が当たり、取り組みが求められる分野の問題もありますから、そういう人権課題に関わる職員研修が非常に不十分なのではと思いました。

そして、資料として出されているチェックリストで、それぞれの職場がどういうことに直接関わっているか、力を入れていかなければならないかという問題意識を持つということから、研修の度合いやいろいろな関係とチェックリストが繋がっていないかなと思います。例えば、こども施策に関わる場所を見ると、児童館はほとんどチェックがついていないとか、全然チェックがついていないところとか。やはり職員がしっかり研修をし、そしてその研修に基づいて日常的な業務に携わる、人権行政の土台づくりみたいなことも含め研修に関わる部分を、もう少し力を入れてやっていただきたいと思いました。

(会長)

では、山口委員お願いします。

(山口委員)

アンケートのやり方の問題と聞いている中身の問題について、それぞれの項目ごとに全部聞かれていて、特に差別の状況やそういう問題に関して聞いていますが、人権一般に対して多様なとらえ方があるので、それに関しても質問の項目に加えられるように対応していただいたほうがいいのではと思います。まず、最も土台となるのは公務員であるので、人権を守るとか、基本的にはその職務の内容として当たり前の話です。特に法律、人権に関しての法律は基本的に知っておくべき。守らないといけないと、そういう立場であるということ、啓発になるかどうか分からないですけど。

また、差別にどんなふうに気づくかとかいうことに関しては、ちょっとどうなのかなと思うような数値で、もっと高くないとおかしいのかなという。アンケートの内容とか、仕方については、検討していただけたらと思います。

(会長)

ありがとうございます。先ほど田村委員からいくつかのご提言・ご発言ありましたけど、それについて事務局からコメントいただけないでしょうか。ただ、取り組みチェックシートについては、のちほど説明はありますが、のちほど、説明がなければチェックシートを含め、田村委員からのご発言についてのコメントをいただけたらありがたいです。

(事務局)

職員研修について、各課に人権教育・啓発推進員として課長代理級の者を充てまして、その者に対して毎年研修をしております。その者から各課に研修をおろしてもらうような内容になっていますが、この意識調査の結果を見ますとなかなか悪い面もあり、この推進員研修のあり方といいますか、うまく職員に行き渡るように工夫をしていきたいなと思っ

ています。今回この意識調査の結果もありますし、なかなか人権研修ができていなかったこともありますので、来年度については新人の研修として、人権研修を他の課より多く時間をとりまして、充実させていきたいなと思っています。

（会長）

チェックシートのことについてご質問があるので、ここでご説明いただけたらありがたいです。私もいつも気になりますが、各課でこのチェックシートを前にして、職員全員がこの項目についてはどうだろうかというような確認や検討をされているのでしょうか。担当者1人で、これは黒丸や白丸、該当しないと判断されているのであれば、このチェックシートの意味がないと思いますが、いかがでしょうか。

（事務局）

推進員が必ずこれについて回答するかというのは、各課によって違いまして、各課で回答する担当者の意識に左右されてしまうということが、どうしてもでてくると思います。ただ、最終、課内での決裁をとって、推進員や課長も認識した上での報告となっていますので、多少担当職員に左右されるところはありますが、課としての認識だと考えています。

（会長）

今後の課題として、担当者だけがチェックするのではなく、このシートをもとに課の職員全員が認識を持っていただくというように一歩進めていただければ、このチェックシートも生きてくるのではないかと思います。よろしくお願いします。

他にご意見ございませんか。次の項目に移させていただきます。もしのちほど、ご意見がありましたら、振り返っても結構ですし、この会議が終わってから、担当者の方に伝えていただいても結構です。それでは次の案件に移ります。

次は、「令和6年度実施事業-人権行政の推進に向けた取組み-」及び「令和6年度実施事業-さまざまな人権課題への取組み-」について、事務局より説明をお願いいたします。

（事務局）

第2次富田林市人権行政推進基本計画「第2期実施計画」に基づく人権行政・人権課題への取組みについての報告を行います。

報告の前にまず、机上に「気づきチェックシート」の差し替え資料を置かせていただきました。資料を事前送付した際に、「丸がついていない課について、取組みがないか」とのご質問をいただき、再度該当課に確認した上で、取組みのある項目について、追加したものになります。具体的には、デジタル推進室、行政管理課、課税課、金剛連絡所、学校給食課、の5つの課が追加になっています。お手数ですが、こちらに差し替えていただきますようお願いいたします。それでは報告に入らせていただきます。

まず、本計画は、「富田林市人権尊重のまちづくり条例」で掲げる「人権が尊重される

潤いのある豊かなまちの実現」をめざして、本市全体で取り組む人権行政の方向性を示しています。また、富田林市総合ビジョン及び総合基本計画の分野別施策では、「多様性の尊重による共生社会の形成」に向けて、誰もがお互いを尊重し合えるまちをめざすとしており、これに寄与する計画としています。

計画の期間は、2019年度～2028年度までの10年間で、人権をめぐる社会情勢の変化等に対応し、必要に応じて見直ししながら、現在「第2期実施計画」に基づき、各課において、人権行政・人権課題への取り組みを行っているところです。

今回、各課の人権行政・人権課題への取り組みについて調査を行い、報告書を取りまとめましたので、報告させていただきます。

まず、人権行政の推進に向けた取り組みについてです。

1 ページ、1. 推進体制の整備・強化について。

人権・市民協働課が主となり市全体で人権行政に取り組んでおりますが、特に（2）行政従事者に対する研修においては、人権・市民協働課と人事課の共催により、各課の人権課題に関して指導的役割を担う人権教育・啓発推進員に対し、研修を実施しているほか、人事課による新規採用職員への研修やハラスメント研修、健康づくり推進課によるゲートキーパー養成講座、こども育成課による保育士等への研修、教育指導室による教職員への研修を行っています。人権教育・啓発推進員制度では、推進員が研修で学んだことを各課へ持ち帰り、課内の職員へ研修を行ったり、各課の人権課題について、中心となって改善等に取り組むようお願いしています。

また、（3）国・府との連携では、こども政策課として、こどもや子育てに関わる当事者の声を収集し、こどもの権利を尊重するまちづくりの実現のための、こどもの権利条例の制定に向けて、こどもまんなか推進事業を進めています。

次に、3 ページ、2. 市民との連携・協働についてです。

人権・市民協働課では、「男女共同参画フォーラムBe-e inひろっぱ」や「とんだばやし人権フェア」で、公募による市民と一緒にイベントの企画・立案、運営を行うほか、男女が共に生きやすい社会づくりを推進する審議会では、一般公募により選ばれた市民が委員として参加しています。また、外国人市民会議では、地域で生活する外国人市民が委員として参加し、その声を市政に反映できる仕組みを取り入れています。さらに、とんだばやしにおいては、男女共同参画を推進する拠点として「男女共同参画センターウィズ」があり、登録グループの学習や情報交換の場を提供するほか、登録グループからの運営委員により企画運営するウィズネット研修会を実施しています。

そのほかに、こども政策課によるファミリー・サポート・センター事業や、公民館による公民館クラブ連絡会育成事業、危機管理室による地域防災計画、高齢介護課による認知症施策に関する意見交換会など、市民参画を促進し、市民との連携、協働に取り組んでいます。

また、4 ページ、人権問題や地域課題に取り組む市民の自主的な活動と協働し、自主性と主体性を尊重したパートナーシップの構築をめざして、人権・市民協働課では、LGBTQ当事者が抱える課題の解決や理解の促進をALLYとして行う企業や団体をALLYカンパニーとして市が認定する制度や、地域における多文化共生の課題に、とんだばやし国際交流協会と協働して取り組む事業を行っています。

また、政策推進課では、SDGsの活動や普及啓発に取り組む企業や団体をパートナー

として登録し、連携することでSDGsの推進を図る制度や、図書館では、住民活動や市民ボランティアの活動と連携する取組みを行っているほか、増進型地域福祉課では、コミュニティソーシャルワーカーと連携した地域福祉セーフティネット体制づくりや、地域福祉コーディネーターと連携した地域福祉コミュニティ活動を促進する事業、教育指導室では、地域教育協議会（すこやかネット）による地域行事や講演会等の開催を行っています。

次に、5ページ、団体・企業への支援として、人権・市民協働課では、「男女共同参画フォーラムBe-i nひろっぱ」や「とんだばやし人権フェア」において、市民団体の活動をパネルで紹介することでその活動を支援するほか、市民公益活動支援センターでは、中間支援組織として市民公益活動団体の活動を支援しています。また、市民公益活動団体のボランティア中の事故を保証する住民活動災害保障保険や、元気なまちづくりモデル事業では、地域課題の解決や地域の活性化を図る市民の自主的・自発的な取組みに対して支援を行っています。さらに、とんぱるにおいては、男女共同参画活動助成金により、グループでの学習会や研修会の実施にかかる費用の一部を助成しています。

そのほか、こども政策課では、乳幼児期の親子が集う場として「つどいの広場事業」や、子育てに悩みを持つ保護者や乳幼児に対して、園庭開放や相談指導を通じて育児支援を行う「地域子育て支援センター事業」の実施、子ども食堂を運営する団体への支援等を行う「とんだばやし子ども食堂・居場所づくり運営支援ネットワークの構築、高齢介護課では、老人クラブ活動を支援する事業を行っています。

また、商工観光課が事務局を担う、富田林市企業人権協議会では、人権に関する研修会への参加や、就職差別の撤廃に向けた啓発活動を行っています。

次に、6ページ、3.人権相談の充実・救済体制の整備についてです。

人権・市民協働課では、市民向けの相談窓口として、外国人市民相談窓口や、人権なんでも相談、にじいろホットライン、女性相談・特設電話相談、女性のための法律相談、職員向けの相談窓口としてLGBTQ相談窓口を設置しています。人権なんでも相談では、法務局により任命された人権擁護委員があらゆる人権相談を受け、場合によっては法務局職員と協力して調査等を行い、問題解決や名誉回復に向けた取組みを行います。

そのほか、増進型地域福祉課では重層的支援体制整備事業、子育て応援課では児童家庭相談事務、こども政策課では、ひとり親自立支援対策事業、高齢介護課では高齢者重層的支援体制整備事業を行い、複雑・多様化する人権課題に対応できるよう相談体制の充実に取り組んでいます。また、子育て応援課では、要保護児童対策地域協議会、人権・市民協働課では、DV対策連絡会議、とんぱるでは人権・生活相談業務実務者会議を開催し、各関係機関と連携し、支援に取り組んでいます。

次に、8ページ、4.人権教育・啓発の取組みについてです。

人権・市民協働課では、人権啓発冊子や男女共同参画啓発リーフレット“Vivid”の作成や、男女共同参画フォーラムBe-i nひろっぱ・とんだばやし人権フェアの開催、男女共同参画関連講座や人権セミナーの実施、広島平和祈念式典へ親子を市民代表として派遣する親子平和の旅を実施し、多様なテーマ設定と手法を用いて、自分が権利の主体としてエンパワメントする事業に取り組んでいます。また、公民館では、すべての公民館主催講座において、人権意識の高揚を図るほか、市民の公平・公正な学習の場所の提供をする貸館事業を行っています。

そのほか、行政管理課では、指定管理者に対する人権教育研修の義務付け、教育指導室では各団体の人権教育・啓発事業に対する補助を行うなど、NPO 法人や企業、市民団体などに対する人権教育・啓発に取り組んでいます。

ここから、さまざまな人権課題への取組みについてです。

10 ページ、(1) 同和問題（部落差別）について。

部落差別は許されないものであるとの認識のもと、部落差別のない社会の実現をめざし、人権・市民協働課では、差別発言や問い合わせへの対応として「市職員としての対応マニュアル」を作成し、全職員に周知しているほか、人権フェアや人権啓発冊子などを通じて啓発活動を行っています。また、人権学習および市民同士の交流を通じて地域課題の解決を図り、人権確立および保障をめざす地域人権学習・交流事業に対して補助金を交付しています。

そのほか、教育指導室では、「人権のまちフィールドワーク」として、人権感覚と専門性を向上するための、教員向けの人権研修を実施し、学校において児童に人権学習を行っています。

また、児童館では、人権学習や仲間づくりを通して、年齢に応じた啓発を行っています。

次に、11 ページ、(2) 子どもについて。

すべての子どもがひとりの個人として、権利の主体として尊重される社会の実現をめざし、人権・市民協働課では、法務局・人権擁護委員と協力して小学校で「人権教室」を行うほか、DV 対策連絡会議において児童虐待関連課と連携をとり被害者の支援にあたっています。また、平和を考える戦争展や親子平和の旅、多様性を伝える絵本の読み聞かせなどを通じて、こどもの発達段階に応じた人権教育・啓発を行っています。

そのほか、子育て応援課では、児童家庭相談や親子関係形成支援、子育て短期支援の実施、また新たに「富田林こども・子育て応援センター」を設置し、これまでの母子保健、児童福祉の機能を維持したうえで一体的な相談支援・対応を行っています。

健康づくり推進課では、各種乳幼児検診などで子どもの成長の確認とともに、虐待等の早期発見に努めるほか、いのちの教育や SOS の出し方教育など、こどもや若年層を対象とした講座を実施しています。

こども政策課では、子ども食堂運営支援、子どもの貧困対策により、支援が必要なこどもへの支援を行うほか、地域子育てセンター事業や地域活動授業、つどいの広場事業により、育児支援等を行っています。

教育指導室では、教育コミュニティ推進事業において、地域教育力の向上をめざすほか、幼児教育センターによる子育て支援、教育研修事業を行っています。

生涯学習課では、子ども・若者支援事業によって、ひきこもり等の困難を抱える若者とその家族の支援、図書館ではブックスタート、公民館では巡回公民館講座を実施し、こどもたちの発達段階に応じた教育や啓発を行っています。

次に、14 ページ、(3) 女性をめぐる取組みについて。

すべての男女が性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現をめざし、人権・市民協働課では、各審議会等への女性の参画率 40% を目標とし、各関係部署にはたらきかけを行うほか、人権啓発冊子や男女共同参画啓発リーフレット“Vivid”の作成や、男女共同参画フォーラム Be- i n ひろっば、男女共同参画関連講の実施などに

よって、教育・啓発を行っています。

また、女性相談や女性のための法律相談、DV 対策連絡会議を実施し、DV をはじめとする女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取り組みを行っています。

そのほか、人事課では女性管理職の登用への取り組みや、ワークライフバランスの推進、ハラスメント防止研修の実施などによって、誰もが働きやすい環境づくり行っています。

市民窓口課では、住民基本台帳における支援措置や旧姓併記を行うことにより、女性に対する暴力の根絶や、女性の主体的意識の向上に努めています。

また、こども政策課では、ひとり親自立支援対策事業により、複合的にさまざまな困難を抱える女性の自立支援を行っています。

次に、17 ページ、(4) 障がい者について。

障がいのある人もない人も、ともに安心して暮らせる共生社会の実現をめざし、人権・市民協働課では、人権啓発冊子の作成や人権啓発ビデオの貸し出しを通じて啓発活動を行っています。

また、障害福祉課では、共同生活援助事業、居宅介護事業、移動支援事業、手話通訳者・要約筆記者派遣事業、補装具支給事業、重度障がい者等就労支援特別事業などの様々な事業の実施、人事課では障がい者が受験しやすい環境を整えたうえでの障がい者採用選考の実施により、障がい者の社会参画の確保に向けた理解と促進に取り組んでいます。

バリアフリーの推進については、都市魅力課で広報・ウェブサイトのアクセシビリティの強化を図るほか、住宅政策課では市営住宅のバリアフリー化の実施、障害福祉課では重度障がい者等住宅改造補助や自動車改造補助等の実施、教育指導室ではインクルーシブ教育として支援教育推進事業の実施、総合事務室では郵便等による不在者投票の実施、危機管理室では福祉避難所の整備、環境衛生課ではふれあい収集や紙おむつ使用者に対する無料ごみシールの交付、交通政策室ではレインボーバスや金剛ふるさとバスにおける割引運賃の設定や車いす対応の低床バスの導入に取り組んでいます。

また、図書館では録音図書の作成や対面朗読、図書郵送貸し出し、LL ブックの貸し出しなど、視覚障がい者や図書館利用が困難な方へのサービスを通して学習機会を提供しています。

次に、20 ページ、(5) 高齢者について。

高齢者が地域で活躍し、家族も安心して暮らせる社会の実現をめざし、増進型地域福祉課の市民後見推進事業、高齢介護課の高齢者虐待防止・権利擁護事業などの取り組みによって、高齢者の尊厳保持と権利擁護に努めています。

また、各課のシルバー人材センターの活用をはじめ、こども政策課の育児ヘルパー事業や公民館の「町のすぐれ者」登録事業、高齢介護課の生活支援体制整備事業や老人クラブ等活動補助など、高齢者の経験や能力を生かしさまざまな社会活動に参加できる条件整備を進めています。

そのほか、高齢介護課の認知症サポーター養成講座や認知症総合支援事業など、認知症への理解の促進に取り組んでいます。

次に、22 ページ (6) 外国人市民について。

外国人市民も地域社会のひとりとして、安心して住み続けられる多文化共生のまちづくりをめざし、人権・市民協働課では、とんだばやし国際交流協会と協力し、多言語での翻訳および通訳派遣などのコミュニケーション支援や、海外につながるのある子どもたちが

学校生活をスムーズに行えるための支援、中国残留邦人等への支援、外国人市民相談窓口の設置や、フェイスブックでのやさしい日本語を使った情報発信、外国人市民のための生活ガイドブックの配布、人権セミナーの開催など、外国人市民を含むすべての市民の平等を保障する取組みを行っています。

そのほか、危機管理室では多言語とやさしい日本語でのハザードマップの作成や、外国人市民向けの防災訓練の実施、公民館では日本語よみかき教室、教育指導室では多文化理解教育や学校体制構築支援事業の実施、生活支援課では中国残留邦人等への生活保障、都市魅力課ではウェブサイトの多言語化、などに取組んでいます。

次に、24 ページ、(7) インターネットをめぐる取組みについて。

人権・市民協働課では、令和 6 年 7 月に議員提案による「インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害のない社会づくり条例」が施行され、すべての市民が互いに人権を尊重しインターネットの恩恵を享受できる、安全安心な地域社会の実現をめざしています。また、インターネット上での差別的な書き込み等が発覚した際は、法務局と連携し、プロバイダ等への削除要請などを行っています。

次に、25 ページ、(8) 性的マイノリティについて。

人権・市民協働課では、「性の多様性」を認め合い、誰もが自分らしく生きられる社会の実現をめざし、LGBTQ コミュニティスペースの開催や、LGBTQ に関する相談窓口の開設、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度や ALL Y カンパニー制度の運用、また、多様な性や家族のありかた等についての絵本の読み聞かせなどを行っています。

また、性の多様性に関して市民や職員間の対応などについてまとめた「職員のためのハンドブック」を作成し、全職員に周知しているほか、各課には行政文書における性別記載欄や行政サービスにおける家族要件の見直しについて働きかけています。さらに、設備面では、男子トイレ、女子トイレ、バリアフリートイレに加えて「みんなのトイレ」の設置を進めています。

ほかには、教育指導室では、教職員が研修会に参加し、学校園におけるあらゆる取組みに人権の視点を取り入れるよう努めています。

次に、26 ページ、(9) さまざまな人権課題について。

HIV 感染者やハンセン病回復者、犯罪被害者とその家族、ホームレスの人、その他さまざまな人権課題について、すべての人が安心して暮らすことができる社会の実現をめざし、人権啓発冊子の作成や講演会、啓発ビデオの貸出し、図書館での多岐にわたる分野の図書の取り扱いなどにより、教育や啓発を行っています。

犯罪被害者については、「富田林市犯罪被害者等支援条例」を令和 6 年 4 月から施行し、これに基づいて創設した犯罪被害者等支援制度により、犯罪被害にあった方やその家族が、一日も早く平穏な暮らしを取り戻すことができるよう支援に努めます。

また、増進型地域福祉課では、「生活困窮者自立支援法」に基づき、自立相談支援事業や住居確保給付金支給事業、一時生活支援事業などを実施しています。

「人権行政・人権課題への取組みについて」の報告は以上になります。

(会長)

ありがとうございました。

ただいま事務局より、「令和6年度実施事業-人権行政の推進に向けた取組み-」及び「令和6年度実施事業-さまざまな人権課題への取組み-」についてご説明がありました。委員のみなさまから、何かご質問、ご意見等はございますでしょうか。それでは山本委員お願いします。

(山本 冬彦委員)

9ページの②指定管理者に対する人権教育研修という項目、指定管理者と締結する基本協定書の中で、指定管理者に対して人権教育研修を義務付けているということについて、具体的にどういうことをしているのかということと、このテーマと関連すると、指定管理者や市の委託を受けていろいろな活動をしている民間の方がおられるし、ビジネス的にしているところもあります。そこで、行政との関係が一体どうなっているのかといつも気になっていて、以前は行政が直接していたことを管理者に委託するという行政のやり方が増えているなかで、人権行政の意図が伝わっているのかはいつも気になります。

また、人権センターや人権施策に関わりのあるようなところも、他の自治体では指定管理をされているところもあるようです。良い悪いは言いませんが、要するに、そういう指定管理をしてもらうにあたり、行政の責任といいますか、適切な言葉が浮かびませんが、その辺がきちんと担保できるのかについても、もし、なにかご見解があれば教えていただきたいです。これは、本日欠席されている松本委員から、私にこのことを言って欲しいと頼まれていたので、詳しいことは直接本人からお話いただいたほうがいいかなと思います。

(会長)

ありがとうございます。指定管理者に対しての人権教育研修をどのようにしているのかについて、主管課が行政管理課となっていますので、直接の担当課ではないと思いますが、わかる範囲で結構です。教えてください。

(事務局)

指定管理者に関する人権研修について、基本的に指定管理者が自主的に行っています。以前、富田林市で指定管理を受けている事業者から本課に相談があって、人権研修をするのにはどうしたらいいかということで、本課で所有している研修用のDVDをお貸しした事例もあります。また職員が講師となって指定管理者に研修を行ったこともあります。また、指定管理者自体はもともと親会社といいますか、大きな会社がありますので、その会社が実施する研修を受けたりしている状況です。そのため、どういう内容にするのかまでは市は指定しておりません。ただ人権研修ということで、例えばLGBTQの研修もされたところもあります。

(山本 冬彦委員)

内容はある程度お任せしていて、そこはチェックしていないということですね。報告はあるのでしょうか。

(事務局)

本課からのチェックやどういう内容で研修されたのかという報告は本課にいたっておりません。ただ、行政管理課で、例えばどういう人権研修をしたのかという報告は、指定管理者の委員会等でされているのかなと思います。

(山本 冬彦委員)

そこが気になるところで、民間委託でいろいろな組織があるなか、きちんとしているところもあり、いま仰ったように大きな会社の中でやっているところ、いろんなところがあるので、そこが行政の意図というか、趣旨というか、施策の徹底というか。気になっていることなので、今日は時間がないので機会があればまたいろいろ聞きたいこともあります。

(会長)

ありがとうございます。岡本委員お願いします。

(岡本委員)

差別の分野がどんどん広がっていくという印象ではなくて、私はこどもの権利条例策定に関わっているのですが、こどものなかには部落差別の問題や外国籍の問題、女性差別の問題、障がい者差別も全部入っています。また、家の中で親から虐待されているという問題もあり、学校でいじめられている場合もあり、全部がこう入っているなと感じています。職員の意識調査にもありましたが、自分事として考えたときに約6割の人が、なにもせず、我慢をしているということが現状だとすると、こどもたちもきっとそうだろうと。

そして、私は、啓発はとても大事だなと思います。嫌なことを嫌と言うことはとても大事なことで、それを言っていという啓発教育も大事で、安心して言える場所を作るということも、とても大事だなと思います。例えば、学校で嫌な目に遭っている子は、学校の中で嫌って言っていと言っても、安心して言えないのであれば、子ども食堂や学習支援等の第三者の力を借りて、当事者ばかりの中ではないところで、安心して嫌って言っていところを作ってもらえたらいいなと思っています。それはこどもだけではなくて、大人もそうだと思う、職員のみなさんもそうだと思います。内部の中でどれだけ安心して言えるのかなと思いながら聞いていました。そのため、安心して嫌って言える場を作っていくことは、大人にとっても大事だし、こどもにとってもなお大事だと、ちょっと大きい声で

言っておこうかなと思いました。

（会長）

ありがとうございます。まだまだご質問、ご意見があると思いますが、時間が過ぎてきまして、三つ目の案件について事務局からお願いしまして、そのあと、ご質問があればお受けするというので、よろしくお願いします。それでは事務局お願いします。

（事務局）

その他、報告事項について、説明いたします。

まず、1点目は、多文化共生・人権プラザ【とんぱる】についてです。資料として、リーフレットをお配りしています。

多文化共生・人権プラザ【とんぱる】は、人権文化センターの老朽化に伴い、これまでの隣保館機能に加えて、男女共同参画や多文化共生に関する取組みも行う施設として建設されました。さまざまな人権問題に関する取組みを行う施設であり、これまで人権・市民協働課で取組んできた施策とも重なることから、今年度より人権・市民協働課が所管する施設となっています。

これまですばるホールで運営していた、男女共同参画センターウィズについては、開設以来、男女共同参画に寄与する登録団体への支援と貸館業務を行ってきましたが、今後のさらなる活性化を図るため、プラザの建設を機に移転をしました。移転後も、引き続き団体活動を支援していくことに加えて、新たに、センターとしてDVなどの女性相談や男女共同参画に関する講座も実施していくこととしています。

また、本市で外国人市民が増えている中、多言語による「外国人市民相談窓口」を新たに設置しました。日本語、英語、中国語、タイ語、ベトナム語の通訳者を配置し、多くの外国人市民の方に来館いただいております。相談業務は国際交流協会に委託しており、窓口の設置にあたっては入管庁の交付金を活用しています。

人権相談、生活相談については、引き続き、富田林市人権協会に委託し、プラザの1階で窓口を設置しています。

このように、プラザでは、これまでの「人権文化センター事業」に加え、「人権相談、女性相談、外国人市民相談などの、相談事業」、「男女共同参画に関する事業」、「多文化共生に関する事業」を行っています。次年度以降も、さまざまな事業を展開していきたいと考えています。

2点目は、犯罪被害者等支援条例の制定についてです。資料として、条例全文と、支援に関するリーフレットをお配りしています。

近年、犯罪被害者とその家族への支援が求められており、警察としても力を入れているところです。また、条例を制定して支援する自治体が増えている中で、本市としても条例を制定し、犯罪被害者等への支援に取り組むこととしました。犯罪被害者等への支援にあたっては、犯罪による被害者とその家族が対象であるため、富田林警察と協定を締結して被害者に関する情報共有を図っています。

具体的な支援体制として、給付金の支給、ホームヘルプサービスや食料支援などの日常生活に関する支援、住宅の確保や家賃補助、メンタルケアを行います。

なお、大阪府でも犯罪被害者支援に関する条例を制定しておりますが、給付金の支給がなく各市町村の条例等に任されているのが現状です。

3点目は、インターネット条例の制定についてです。資料として、条例全文とリーフレットをお配りしています。

近年、インターネット上の誹謗中傷や差別を助長する書き込みや投稿が絶えない状況にあり、多くの被害者が出ています。最悪の場合、人の命をも奪うような事態も発生している状況にあります。

このような状況を踏まえ、本市では、先ほども述べましたように、議員提案として「インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害のない社会づくり条例」が令和6年7月に施行されました。この条例では、被害者への支援だけでなく加害者も出さないようにするため、市民の人権意識の高揚や相談支援体制の整備、またインターネット上の情報を正しく理解することや、自分自身も正しい情報を発信できるようインターネットリテラシーの向上に取り組むこととしています。

これを受けまして、まずは、プラザで実施しています「人権相談」でネットに関する相談も受けることができることを明記しました。また、相談の内容によっては、府の相談窓口「ネットハーモニー」を活用することも考えています。そして、令和7年度には、インターネットリテラシー講座を4回、実施する予定をしています。

なお、大阪府でも条例が制定されており、専用の相談窓口として「ネットハーモニー」を開設しています。この「ネットハーモニー」では、削除要請に関する手続きについての情報提供や、弁護士などの専門家への相談も可能となっています。

次に、4点目は、PRIDE 指標ゴールド認定の獲得についてです。資料として、ゴールド認定の表彰状のコピーをお配りしています。

LGBTQ 当事者が働きやすい職場環境を整備し、一定の基準を満たした団体を表彰するPRIDE 指標において、本市の取組みが「ゴールド認定」を受けました。これは、一般社団法人 work with Pride が実施するもので、本市が取組んでおりますパートナーシップ・ファミリーシップ制度や、アライカンパニー制度、LGBTQ 相談窓口などの取組みが評価されました。ゴールド認定を受けた団体は大手の企業が多く、自治体が認定されることは少ない状況です。

あと、これは情報提供にはなりますが、これらのLGBTQに関する取組みを進めている一方で、LGBTQに関する取組みに対する批判の声もあります。

市では、「性の多様性に関する絵本の読み聞かせ」を、大阪大谷大学との連携事業として公立の幼稚園で実施していましたが、幼児に対して実施するのはどうかといった質問や市民からのメール、「子ども・子育て支援計画」のパブリックコメントで意見として寄せられました。

市としては、LGBTQ 当事者の多くが幼少期のころから自分の性に違和感を持っていることや、多様性教育に関しては、価値観が形成される幼少期のころからのアプローチが重要であるという幼児教育に携わる方からの意見も踏まえて、本事業は必要であると認識しておりますので、来年度からは、民間の幼稚園や保育園等からの希望があれば、実施したいと考えています。それ加えて、この事業の内容を工夫しながら市民向けの講座としても希望する一般の参加者を募集して実施することも予定しています。

その他の報告事項についての説明は以上となります。

(会長)

ありがとうございました。

ただいま、事務局より、犯罪被害者等の支援条例とインターネット条例の制定、またLGBTQ関連の取組み、多文化共生・人権プラザTONPALについての報告がありましたが、これについて何かご意見等などがありますでしょうか。

それでは、鶴岡委員をお願いします。

(鶴岡委員)

先ほどの取組みについての報告書で、14ページの(3)女性をめぐる取組みのところ、①から⑥までそれぞれの分野にわたり報告をいただいておりますが、2024年から大阪府では国の法律を受けて、困難女性支援法に関わる基本計画を作って取組みを始めています。富田林市においても、努力義務ですので、まだできていないと思いますが、困難女性支援法を受けて基本計画を作るか、もしくは、現在の男女共同参画に関わる計画に盛り込んでいくことになると思います。

困難女性を取り上げたとき、いろいろな方々がおられると思います。柱立てで言いましたら、さまざまな人権課題、個別課題というところに掲げられている、それぞれの分野にわたり女性が存在していると思います。同和問題やこども、障がい者、高齢者、外国人市民という、いろいろな要素を持っておられる方々のなかに女性が存在しています。困難女性に対する取組みをしていくときに、大阪府でもそうですが、相談員に対する研修はDVに関わる研修が多くなっています。困難女性が抱える困難は、DVだけではないと思います。いろいろな立場の方々の中に女性がいて、すなわち複合的な側面で困難を抱えている場合があると思います。被差別部落の女性が抱える困難、高齢者の女性が抱える困難、こどもの女性が抱える困難、外国人の女性が抱える困難といういろいろな立場と、マイノリティ性も含めてそれぞれの困難は違うと思います。そのため、DVだけではなく、もっと多様な視点から女性の困難について考えていただきながら、いろいろな分野で取組みをしていく必要があると思います。困難女性というのは、どういう女性なのかと考えるときに、ぜひ複合的な視点から考えていただいて、いろんな分野で取組みを具体化して進めていただきたいと思います。

(会長)

ありがとうございます。他にございますか。山口委員をお願いします。

(山口委員)

具体的な取組みが各課でしていることはよくわかりますが、障がい福祉に関するところで、義務教育を卒業したあとのこどもたちが大人になった場合や発達障がいのこどもたちに対するケア、保護者の相談に対する窓口があって、そこへ行けば大丈夫かもしれませ

んが、敷居が高いというか、行きにくいということがあります。制度を活用できる方はいいますが、活用するにあたり自分の中のいろいろな葛藤があって、なかなかそこに行けないという保護者の方も現実としているので、そういう方々をどうするかという問題もあります。同時に、現在利用されている方の満足度というか、ウェルビーイングというか、身体的にも精神的にも社会的にも障がいがあることにより、目に見えない社会的障壁といわれるものがいろいろあるので、そのようなことについて、どこでどう対応しているのかということがあまりよくわからないので、教えて欲しいです。委託等いろいろあると思いますが、その実情を行政としてどれだけ掴んでいるのかということ、このチェックシートに関係してくるのかわかりませんが、見てほしいなと思います。

あと、ひきこもりの関係で、高齢化で大変だということもありますので、これは障がい福祉ということではなくて、全般にわたるかもしれないが、社会的に不利な状況に置かれている方々は精神的にも身体的にも障がいを抱えている等、多重であるということが最近の状況なので、総合的にいろいろな問題を抱えている人たちへの対応はどこなのか。人権教育・啓発推進員がお互いに連携を取り合いながら、当事者や家族へ対応されているのかも、よくわかりません。ステップファミリーという家族の形もありますし、連携の問題も含め多重的な関係の対応窓口がこれから必要だと思います。

(会長)

総合的な窓口が必要だというご意見ですね。岡本委員お願いします

(岡本委員)

私がさきほど言ったことと関係していて、縦割りの窓口ではなく横串しを刺していくようなものとして、6ページの重層的支援体制整備事業があります。増進型地域福祉課が主管課ですが、本当は人権の話も入り込める余地がいっぱいあるなと思います。これは市町村の事業なので、市町村のカラーがとても出てくると思います。そのため、「はい、この担当課で。」とするにはあまりにもったいないし、敷居？が高いということを伝えておきます。

(会長)

縦割り行政の良さと弊害が当然あるので、その弊害をなくすような取り組みですね。では、山本委員お願いします。

(山本 冬彦委員)

ワンストップ窓口はしていないのですか。

(事務局)

例えば、福祉なんでも相談がありますので、福祉に関することであれば、そこに相談行けばいいという窓口はあります。

（山本 冬彦委員）

行政は今の縦割りの仕組みのなかで、なかなか大変だとは思いますが、多くの自治体でワンストップをやろうということが各自治体で課題になっているようですが、具体的にどういうふうになるのか。私、10年前くらいの話ですが、大阪市で一人暮らしの叔母が施設に入って、いろいろな財産管理等をするにあたり、区役所へ行っていろいろな課を回らないといけない時に、1人の職員が付いて税金のところや国民健康保険のところ、住民票のところ等を全部回ってくれました。とても助かったということがあって、驚きました。あちこち窓口に行かないといけないなか、自分で行けるのかと思っていたときに、職員が「次はここ行って。」と一緒に付いてくれて、手続きを全部してくださって感激しました。

（会長）

事務局、今のご意見に対していかがですか。

（事務局）

横との連携がとても大事になってきていますので、本課としてもできるだけワンストップでできるような窓口を作りたいなと思っています。令和6年4月からTONPALにおきまして、外国人市民に対するワンストップ窓口を設置しました。また、LGBTQに関しては、パートナーシップ・ファミリーシップ制度がありますので、もし庁内で手続きが必要で、本課の窓口に来ていただいたら、職員が各窓口で当事者の方がカミングアウトしなくて済むようにサポートしていくような体制はとっております。山本委員が仰ったように、各課でそれぞれ主体となっているところがサポートしていけば、より市民に寄り添った対応になると思っています。

あと、少しだけ補足させていただきますと、先ほど山本委員が仰った、付き添って回ってもらったという話ですが、市民窓口課でも終活の相談があります。その場合、市民窓口課がリレー方式といって、次の課にお願いして、またその次の課から次の課に、というようなりレー方式や、希望があれば最後まで同伴するというような体制も整えています。

（会長）

ありがとうございます。それでは、田村委員お願いします。

（田村委員）

部落問題でいえば、全国的な課題にもなっています。部落探訪という差別の確信犯が、

大阪府下だけでも、何十回も同和地区を映像でさらすという行為があります。富田林市もその被害に遭っています。辰巳委員からも発言がありましたが、そういう事件を踏まえて条例の制定もしていますが進行形なのです。地元として、その確信犯の人を訴えました。しかし、全然反省もせず、継続をしているという状況があります。非常に攻撃的な差別です。ネットに対してモニター制度導入等をしないといけないだろうと思っています。本来でしたら、富田林市で起こっている人権侵害がずっと継続されているという状況を、この審議会のなかでも現物を見ていただいて、論議をするということも大切かなと思います。事務局が今の状況等に関心を持ちながら、差別がない状況にどのように引っ張れるかや被害者をどのように支援するかという問題も含めて、関心を持っていただきたいし、実際の映像を見ていただいてもいいかなと思っています。

最後になりますが、ある自治体の人権審議会のときに、その自治体にある同和地区がさらされるという報告がありました。その審議会の委員で、本人はどの地区に住んでいるというつもりがなく、家を買って住んでいた委員が、そこに住んでいると予想もしないようなさらされ方をされ、混乱をしたということがありました。例えば、先ほどの職員の意識調査で、住宅を選ぶ際の拒否反応の問題や、また同時に、私はこのアンケートを見て非常に驚いていますが、今でも治安の悪いという「治安」というような概念というか、考え方そのものが結婚や、住宅の選択をする際の一つの大きな項目としてあるということ。この富田林市において、前近代的な考え方が今日でもまだまだ存在している。そして、そのようなことに便乗したような形で、ネットで差別が現れるという状況、新たな時代というか、状況になっているだろうと。そこをしっかりと押さえながら、どんなふうに被害が出ない状況を作っていくかが大切であると思います。そこはぜひ、今後の取り組みをよろしくお願いしたいと思います。

(会長)

ありがとうございます。ビデオの視聴等について、機会が持てるのかということは、また事務局で検討していただいて、可能であればということで、よろしくお願いします。まだまだご意見、ご質問があるかと思いますが、予定する時刻を過ぎてしまいましたので、本日はこのあたりで議事を終了したいと思います。もし、なにかありましたら、事務局に直接お尋ねいただけたらと思います。それでは、事務局にお返しいたします。

(事務局)

～閉会～