

# 令和5年度 第1回川西市人権施策審議会

日時 令和5年7月12日(水)

午前10時～

場所 川西市総合センター2階集会室

## 〈 議 事 日 程 〉

### 1. 開会

### 2. 委員の委嘱

### 3. 正副会長の選出

### 4. 会長あいさつ

### 5. 審議事項

(1) 人権行政推進プランにもとづく各種人権施策の実績について……………P3

(2) // 施策・業務の点検(人権チェック)について……P49

(3) 総合センターの運営について……………P79

(4) 「人権問題に関する市民意識調査」について……………P85

※前回(H25)調査用紙

(5) 「川西市総合センターのあり方について」……………別紙

### 5. その他、事務連絡等

### 6. 閉会

## 川西市人権施策審議会委員名簿

※令和5年4月1日現在

No	役職	氏名	職業及び団体名	選出枠
1	委員	岡 留美	川西市議会議員	市議会
2	委員	大矢根 秀明	川西市議会議員	市議会
3	委員	石元 清英	関西大学名誉教授	学識経験
4	委員	笹倉 千佳弘	滋賀短期大学生活学科教授	学識経験
5	委員	藤井 美江	弁護士	学識経験
6	委員	安田 美予子	関西学院大学 人間福祉学部教授	学識経験
7	委員	西垣 通豊	川西市人権教育協議会 会長	人権推進団体
8	委員	南 朋子	川西市人権教育協議会 常任理事	人権推進団体
9	委員	前田 玲子	人権擁護委員	人権擁護委員
10	委員	松木 茂弘	川西市副市長	市長が必要と認める者
11	委員	石田 剛	川西市教育長	市長が必要と認める者

# 川西市人権施策審議会規則

平成 21 年 3 月 27 日

規則第 8 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、川西市付属機関に関する条例(昭和 52 年川西市条例第 3 号)第 3 条の規定に基づき、川西市人権施策審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第 2 条 審議会は、市長の諮問に応じ、人権施策の策定及び実施に関する重要事項について調査審議する。

(委員)

第 3 条 審議会は、委員 11 人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱又は任命する。

- (1) 市議会議員
- (2) 学識経験者
- (3) 人権推進団体の役員
- (4) 人権擁護委員
- (5) 前各号に掲げる者のほか、特に市長が必要と認める者

3 委員が欠けたときは、必要に応じて補欠委員を委嘱し、又は任命する。

4 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第 4 条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(部会)

第 6 条 審議会は、必要があるときは、部会を置くことができる。

2 部会に属する委員は、会長が指名する。

3 部会は、審議会の要請に応じ、調査検討を行い、その結果を審議会に報告する。

(資料の提出等の要求)

第 7 条 審議会は、その所掌事務を遂行するため、必要があると認めるときは市の機関に対し、資料の提出、説明その他必要な協力を求めることができる。

(庶務)

第 8 条 審議会の庶務は、市長公室人権推進多文化共生課において処理する。

(補則)

第 9 条 この規則に定めるもののほか必要な事項は、審議会が定める。

付 則

(施行期日)

1 この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

(招集の特例)

2 この規則の施行の日以後、最初に開かれる審議会は、第 5 条第 1 項の規定にかかわらず、市長が招集する。

付 則 (平成 26 年 9 月 11 日規則第 36 号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成 28 年 3 月 31 日規則第 20 号)

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

付 則 (平成 30 年 3 月 31 日規則第 26 号)

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

付 則 (令和 5 年 3 月 31 日規則第 21 号)

この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

# 令和4年度 人権施策実績 報告

## ◆人権啓発推進事業

【事業費 3,259 千円】

### ① 市民啓発事業

#### ●「広報じんけん」発行

9月号(A4版4頁) 人権川柳コンテスト入賞作品、水平社宣言100年など

12月号(A4版8頁) 人権作文・人権写真コンテスト入賞作品、折り鶴平和大使報告、戦争にまつわる体験談などを主な内容とした人権啓発の広報誌「広報じんけん」を全戸配布した。

〈作成部数 9月:71,900部 12月:71,900部〉

#### ●広報かわにし(milife)に毎月号に人権コラム「生きる」を掲載 ※主に障がいのある人の人権について 年12回 執筆者:栗木 剛 さん(motto ひょうご事務局長)

#### ●人権デー等における啓発ビラ等配布

毎月第3金曜日の人権デーの前日に職員が人権啓発ビラ(毎月、人権課題のテーマを設定し職員が作成)入りポケットティッシュを能勢口駅街頭で配布するとともに市内公共施設に配付した。

※街頭用 400部 施設用 300部

#### ●人権週間映画会の実施

12月8日(木) みつなかホール 参加者数 延べ1,040人

上映作品: 邦画「破戒」(※部落問題関係)

洋画「コーダ愛のうた」(※米国等作品 障がい者問題関係)

	H30	R1	R2	R3	R4
参加人数	970	615	360	600	1,040

#### ●人権川柳、人権フォト、人権作文コンテストの実施

人権川柳(6月)、人権作文(8月)、人権フォト(9月)コンテストの作品を子どもたちや市民に募集し、優秀作品を「広報じんけん」等に掲載し市民啓発に活用した。

応募数

・フォト:9点(一般) ・川柳:150点(小学・中学・一般) ・作文:86点(小学・中学)

#### ●啓発冊子(Yell)の発行・配付

新小学1年生保護者向けに「Yell エール～子どもたちの幸せを願って～」1,250部作成し、各小学校へ配布した。

#### ●啓発懸垂幕の掲示

市役所北側にある懸垂幕棟に各種啓発懸垂幕を掲示し、市民啓発を行った。

- ・「憲法週間」4月19日～5月6日
- ・「人権文化をすすめる県民運動」8月1日～9月1日
- ・「人権週間」11月18日～12月12日
- ・「人権擁護都市宣言」2月7日～3月7日
- ・「非核平和都市宣言」➡ 懸垂幕塔が空いている限り懸垂した。(ロシアのウクライナ侵攻への抗議の意を表し)

#### ●人権啓発用DVDの購入及び貸出

人権研修会、市民啓発等の教材として、新規に6本購入するとともに市民や職員に109件貸し出した。

- ①「アンコンシャス・バイアスをなくそう」
- ②「レインボーストーリーズ LGBTと社会①職場
- ③「レインボーストーリーズ LGBTと社会②家族
- ④「レインボーストーリーズ LGBTと医療①患者と
- ⑤「折り梅」
- ⑥「バースデイ

(※現有本数 229本 VHF含む)

## ●啓発グッズの購入・配付

各種啓発グッズを購入し、市民啓発用物品として活用配布した。

- ・啓発用卓上カレンダー 1,000 個
- ・啓発用クリアファイル(主に「本人通知制度」に関する啓発) 2,000 個
- ・啓発用ポケットティッシュ(街頭啓発用) 5,000 個

## ●市内企業への啓発

企業人権問題啓発推進協議会(事務局:産業振興課)が、

- ・6/22 「職場のアンガーマネジメント 基本編～怒り感情との上手な向き合い方～」
- ・2/9 「職場のアンガーマネジメント 育成編～その指導、ちゃんと伝わっていますか?～」

講師:DOORS PRODUCE 中山 美佐子さん

を市役所 202 会議室において実施した。

※参加者数 6/22: 46 人(職員 26 人) 2/9: 21 人(職員 9 人)

## ●北朝鮮人権侵害問題啓発の実施

令和5年1月13日(金)に、政府拉致問題対策本部、兵庫県、川西市の共催で、劇団夜想会による舞台劇「めぐみへの誓い―奪還―」をキセラ川西プラザ キセラホールにおいて実施した。

本企画は、国民・市民が拉致問題への認識を深め、拉致問題の悲劇を深く理解するためにされたものです。

(※参加者数 294 人)

また、市役所市民ギャラリー (R5 年1月10日～20 日) 及び総合センター (2月20日～24 日) において北朝鮮による日本人拉致問題についてのパネル啓発を実施した。また、啓発用 DVD「めぐみ」の貸し出しを行った。

## ② 人権擁護事業

### ●インターネットモニタリング事業

インターネット上における本市に関わる差別的書込み(部落差別を中心)について職員がモニタリングした。

(毎月1回・1人・1時間程度) (※R4年度プロバイダー等への削除要請: 17 件 削除実績: 7 件)

### ●「本人通知制度」の普及・啓発

市民ひとり一人の人権を擁護し、住民票の写しや戸籍の謄本などの証明書の、不正取得の防止や不正請求の防止をはかるため、証明書を代理人や第三者に交付したとき、事前に登録した人に、その交付の事実を通知する制度について、その普及と啓発を図るため、啓発グッズ(クリアファイル)を作成した。

(※R4年10月1日現在登録者数:607 人)

### ●人権擁護委員等による相談及び啓発

法務大臣より委嘱された人権擁護委員(※コロナ禍の関係で代わりに職員が対応の月あり)による、人権侵害に対する救済や人権に関する特設人権相談所を、毎月第3金曜日の人権デーと6月の人権擁護委員の日及び12月の人権週間に市役所内で開設するなど連携を図るとともに、課の所属職員も随時市民からの人権相談を受けた。

(※人権擁護委員による相談件数 4 人 ・課としての相談件数 8 人)

### ●「パートナーシップ宣誓制度」

セクシュアルマイノリティの人たちが市民として安心していきいきと生活し、個性が十分に発揮できるよう支援することを目的として令和3年に導入した制度。

(※R4 年度には、1 件の利用者 延べ件数 3 件)

## ③ 職員研修事業 ※詳細は別頁「職員人権研修実績報告書」参照

職員研修については、各職場における独自研修を中心に、人権推進課、総合センター、職員課各主催の研修会を実施し、職員の人権意識向上を図った。 ※詳細は、別頁「職員人権研修実績報告書」参照

## ◆市民平和推進事業

【事業費 165 千円】

### ●かわにし人権・平和展の開催

平和や人権の大切さについて気づき、考え、伝えることを目的に開催（7月20日～8月16日）  
市内各公民館、中央図書館、総合センター、市役所市民ギャラリーにおいて、「沖縄と平和を考える」をテーマとしてパネル展示啓発を行った。  
同時に平和ビデオ上映会や「折り鶴」コーナーを設置し、広く市民に平和事業に参加していただいた。

### ●折り鶴平和大使派遣事業

平和大使派遣事業は、2年間中止としたが、R4年度は実施できた。応募市民から選ばれた2人（市内中学2年生と市内高校3年生）を広島に市民の代表として派遣し、市民が折った折り鶴を届けるとともに8月6日の平和記念式典に参列した。

また、あらたな取り組みとして、12月8日の「人権週間映画会」の会場において、2人の大使が、参加報告を発表した。  
（※市民が折った折り鶴の合計：約1万2千羽）  
（※大使応募総数：13人）

### ●戦争体験談募集事業

市民から広く戦争にまつわる体験談を募集し、応募作品のうち2編を「広報じんけん12月号」に掲載し、また市ホームページにおいては、全編を掲載し、広く市民に平和啓発を行った。（※応募総数：6編・人）  
また、あらたにR3年度に応募いただいた一人の方の体験談をお話していただいた様子を動画にし、市のホームページにアップした。

### ●懸垂幕掲示「非核平和都市宣言のまち川西市」 ※常時

市役所北側や敷地内にある懸垂幕棟で懸垂し、市民啓発を行った。  
また、ロシア連邦によるウクライナへの軍事侵攻に対する抗議の意味を含めて、R4年3月8日より、常時（懸垂幕塔が空いている期間）懸垂している。

### ●「平和行進等」の受け入れ（2団体）

- ・7月7日 核兵器廃絶国民平和行進（核兵器廃絶国民平和行進兵庫県実行委員会）
- ・8月3日 反核・平和の火リレー（日本青年学生平和友好祭兵庫県実行委員会）

### ●「核実験」に対する抗議文の送付

4月15日、アメリカ合衆国が、2021年に臨界前核実験を断行していたことに対して、非核平和都市宣言、平和首長会議加盟市として、アメリカ合衆国大統領へ抗議文を越田市長名で送付した。

## ◆人権教育推進団体等支援事業

【事業費 2,656 千円】

### ①人権啓発サポーター会への支援と協働 〈構成人数 8人〉

「人権啓発サポーター会」は、主に市民向けの人権学習市民講座や人権学校の企画・運営やサポーター自身の資質の向上のための学習を行うなど、人権啓発サポーター会の活動を支援協働した。

〈構成人数 8人 会議 10回〉

□人権学習市民講座（①6/15 ②6/22 ③6/30の3回講座）

テーマ「人生を豊かに!? ボランティア活動から学ぶこと」

講師：市居 利絵 さん（大阪ボランティア協会ボランティアコーディネーター） 他

（※参加者総数：63人）

□人権学校（①11/16 ②11/24 ③11/30の3回講座）

テーマ：「障がいのある人の人権問題 ～知っているけど わかっていない?～」

講師：栗木 剛さん（motto ひょうご事務局長）

（※参加者総数：56人）

## ②小学校区人権啓発推進委員会への支援（※活動の詳細は別頁）

地域に根ざした人権啓発活動を推進するため、地域住民主体の小学校区人権啓発推進委員会（市内16校区）に啓発活動を委託するとともに、市も職員2名を校区担当者として配置して協力、支援協働した。

またその一環として、大型貸切バスを2台を手配し、現地学習会を実施した。

□12/6 京都舞鶴引き揚げ記念館コース

□12/13 奈良水平社博物館・ピース大阪コース

（※参加者総数 44人）

## ③川西市人権教育協議会への支援と協働（構成人員 約380人）

市民、社会教育関係団体等の関係者、学校関係者、行政職員等で広く組織している川西市人権教育協議会の人権教育、人権啓発活動を支援協働した。

## ④かわにし子どもの人権ネットワークへの支援と協働

子どもの権利条約を広く市民(子ども)に普及、啓発することを目的に、「かわにし子どもの人権ネットワーク」に活動を委託し、支援協働した。

主な活動内容は、子どもの人権学習、郊外体験学習など

〈 構成人数 小学生3人 中学生2人 計5人 会議・活動等8回 〉

## ◆子どもの人権オンブズパーソン事業

【事業費 26,090千円】

〈オンブズパーソン3人・調査相談専門員(会計年度任用職)4人・職員1人〉

※詳細は、「子どもオンブズ・レポート2022」参照

### ●相談・調整活動 ※2022年次

・年間ケース数 53件(新規 33件 継続 20件)

・相談・調整回数 694回(子ども 279回・おとな 415回)

※ケース数=相談の対象となった子どもの数 ※相談・調整回数=当該子どものケースに関わった相談・調整の回数

### ●調査活動等 ※2022年次

・申立てによる調査案件(継続): 1件

・オンブズパーソンの発意による調査案件はなし

### ●広報・啓発活動

制度や活動内容について広く知ってもらい、身近に活用できるように広報・啓発をした。

・リーフレット、電話カードの配布(全児童・生徒、教職員に配布)

・子どもオンブズ通信の配布(全小・中学生と教職員に2回配布)

・子どもたちの事務局見学の受け入れ(小学3年生の市役所見学)

・職場体験の受け入れ(中学2年生のトライやる・ウィーク)

・市民等対象の講演会・研修会等への講師(オンブズパーソン)派遣

・年次活動報告会の開催(活動報告とシンポジウム:アステホール)・・・R5年3月25日開催(参加者:72人)

・子どもオンブズ・レポート(活動報告書)の発行

・視察・取材・問い合わせ等・・・35件 ※2022年次

## 【職員人権研修部会】

### 令和4年度 職員人権研修(全体) 実績

#### ◆人権推進課等主催分

事業名	対象	内容	人数	備考
職員人権問題講演会 3月20日	全職員	テーマ「差別しない社会に向けて 水平社100年を展望して」 講師 関西大学人権問題研究室委嘱研究員 宮前 千雅子 さん	42人	人権推進課主催
職員人権問題講演会 2月24日	全職員及び市民	総合センター・人権啓発講演会 テーマ「一人ひとりの子どもが充実した子ども時代を過ごせるように」 講師 栗木 剛さん(motto ひょうご事務局長)	職員 10人 (43人)	総合センター主催
人権啓発映像ソフト 試写会 7月11日、13日、14日	全職員	・『夕焼け』 ・『君が笑っていたーソーシャルディスタンスの罫ー』 ・『映像で学ぶジェンダー入門』①男らしさ/女らしさ ・『映像で学ぶジェンダー入門』②多様な「性」	延べ 162人	人権推進課主催

#### ◆職員課等主催分

事業名/実施日	内容	講師	人数	備考
初任者研修 (春期) 4月7日	「人権・男女共同参画」 ・人権とは? ・男女共同参画について 2h	総合センター 相談指導員 綿巻 秀樹	52人	
	「ハラスメント」 ・セクシュアル・ハラスメントとは ・パワー・ハラスメントとは ほか 1h	職員課 主査 小林 智恵美	52人	
初任者研修 (10月採用) 10月4日	「人権・男女共同参画」 ・なぜ私たちは、人権問題(研修)に取り組む(学ぶ)のか 2h	人権推進課 主事 山下 昌伸	28人	
初任者研修 (秋期) 11月9日	「人権・男女共同参画」 ・男女共同参画社会をめざして~男女の自立と平等~ 1.5h	総合センター 相談指導員 綿巻 秀樹	33人	
初任者研修 (秋期) 11月9日	「障害者差別解消法について」 1h	障害福祉課 主任 高田 太郎	33人	
新任主任研修 5月18日	「人権・男女共同参画」 ・なぜ私たちは、人権問題(研修)に取り組む(学ぶ)のか 2h	人権推進課 指導主事 加藤 あおい	36人	
新任主査研修 5月18日	「人権・男女共同参画」 ・なぜ私たちは、人権問題(研修)に取り組む(学ぶ)のか 2h	人権推進課 主事 山下 昌伸	36人	
新任課長補佐 研修 4月10日	「人権問題への取り組み」 ・なぜ市職員に人権研修が必要なのか ・職場等における人権課題 1h	人権推進課 副部長兼課長 田中 肇	18人	



# 令和4年度 職員人権研修 実績報告

## 総合政策部

### 政策創造課

令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	1	人	計	8	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
						8				8
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修に参加した職員から、朝のミーティングで情報共有</li> <li>・業務を行う際に、人権に配慮すべき状況（高齢者や障がい者への配慮）が生じる都度、若手職員へ指導するよう配慮</li> <li>・各自が見つけた人権問題に関する新聞記事、ネットニュース等を課内に共有</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	業務多忙により、各自が見つけた人権問題に関する情報の共有や議論をする時間を確保確保することが難しい。									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・朝の打合せ時など、課員が全員いる時などに少しでも時間を作り、学習の時間を確保する。</li> <li>・ガールのスペース機能や、メッセージ機能等を活用し、課員が各自の都合の良い時間に情報共有できるような方法を検討する。</li> </ul>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	総合計画策定事業など、市民から意見を募る機会が多いため、より多くの市民との意見交換出来るよう、意識の向上をすることにつながった。									

### 企画財政課

令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	1	人	計	8	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
						7				8
所属としての主な研修方法・内容	「人権チェック」を教材として活用し、各自で人権について考えることで、今後の仕事に活かしていく機会とした。									
所属として人権研修を実施した中での課題	業務上、難解な言葉や概念を説明しなければならないことが多く、それをあらゆる人に理解してもらうために改善が必要である。									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修後に課題に感じたことやその解決策だと考えることを課員で意見交換することによって、今後の仕事に活用できるよう知見を深めていきたい。									
業務職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

### 行革推進課

令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員		人	計	4	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
										4

所属としての主な研修方法・内容	課員が輪番制で定期的に課内研修を実施した。 R4年度は人権に関するテーマも取り上げた。 例) ・どうすれば貧困がなくなるのか ・どうすれば女性が出世できるのか ・どうすればずっと笑顔でいられるのか ・なぜ結婚しない人がいるのか
所属として人権研修を実施した中での課題。	意見交換の時間を十分に確保できなかった。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	意見交換の時間を十分に確保し、より人権に対する意識を向上させたい。
業務や職場(意識)改善に参考になった点	物事を進める際は、自分の考えだけでなく、いろいろな視点や考え方をとり入れることの大切さを再認識できた。 また、意見交換を行ったことで、他者の思いや考え方を知ることができ、新たな気づきや、人権に対する意識の向上につながった。

ICT推進課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	6人	会計年度職員	1人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	7人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権学習市民講座などに参加した</li> <li>・人権啓発ビデオ「カンパニユラの夢」を鑑賞した。</li> <li>・摂津市人権協会の人権クイズを題材とした。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	全員参加の受講が難しく、代わりに研修会や試写会などに各自が参加した。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権研修は、多様な人権問題に触れる機会であることから、講座の受講やDVD視聴などいろいろな題材から、受講しやすいものを題材としていく						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	研修の受講により職員一人ひとりが、人権問題に気をつけていると感じた。						

秘書課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	1人	計	4人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	2人	1人	人	人	4人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公益財団法人 人権教育啓発推進センターが制作した「あなたは大丈夫?考えよう!インターネットと人権&lt;三訂版&gt;」や、彦根市人権政策課が作成した「ワーク・ライフ・バランス」などの教材を活用し、人権問題の理解や知識を深めた。</li> </ul>						

所属として人権研修を実施した中での課題	・人権意識を高めるため、人権研修の役割は非常に重要であると考えているが、研修の機会をどのように確保し、また、人権を他人事ではなく、自分事と捉えてもらえるように進めていくかが課題である。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	・自分のペースで学習が出来るように、インターネットなどを活用し、閲覧しながら研修を進めたり、自学が出来るような機会を確保したい。 ・研修後に感じた感想などの意見交換をしながら共通認識や正しい知識、新たな知識の習得に努めたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

広報広聴課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	6人	会計年度職員	3人	計	9人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	3人	2人	4人	人	9人
所属としての主な研修方法・内容	人権推進課が企画した研修に参加した。 また、広報誌掲載の「生きる」の欄を課全員で読み、議論した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	業務に忙殺され、研修を行う時間を取れないことが課題である。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	情報発信を担う部署として、人権への知識を深めることは必須だと思うので、業務に支障を与えないよう、年間スケジュールの中で研修の時間を予め確保し、課員が少しでも多く研修を受けられるようにしていきたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	様々な背景を持つ人が見ることになる広報媒体の表記は、人権について知識を持った上で複数の視点から検討する必要がある。						

参画協働課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	5人	会計年度職員	2人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	4人	3人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務をつうじて多くの団体や住民とかかわりを持つので、多様な住民が存在することを周知。</li> <li>・課内のミーティング等で、人権チェックを通じて人権に配慮できているかなどを確認する。</li> <li>・人権広報誌を供覧し、情報を提供する。</li> <li>・各自インターネットや書籍などで研修する。</li> <li>・ホームページのアクセシビリティについて意識を高める必要があることを確認した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	・自主学习が主体となっており、職場での研修が十分にできていない状況である。						

次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権推進課が開催する人権研修の周知を積極的に行い、自主学習以外の研修も取り入れていく。</li> <li>・課内会議で定期的にテーマを取り上げる。</li> <li>・年度の早い段階で人権チェック等のポイントを確認する。</li> </ul>
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課内会議でテーマとすることで、意識できていない点も互いに認識することができた。</li> </ul>

## 総務部

### 総務課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	18人	会計年度職員	4人	計	22人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	5人	2人	3人	2人	1人	9人	22人
所属としての主な研修方法・内容	課員がひょうご人権ジャーナル『きずな』を毎号読み、感想を提出。研修担当員が感想を一覧にまとめ、課員にガールのスペースで共有した。						
所属として人権研修を実施した中で課題	人権研修には、ディスカッションが重要であると考えている。 このため、令和4年度は、記事を各自が選択し、負担を軽減することによって、ディスカッションの機会を生み出そうとしたが、コロナの影響のほか、業務実施体制の悪化により、実施することができなかった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	令和5年度では、ガールのメッセージを活用し、対面によらない意見交換の方法として、リレー方式でコメントをつなぐなど、新たな方法を考案し、実施したいと考える。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	昔からある人権問題だけでなく、例えば、インターネットでの誹謗中傷や多文化共生など、新たに注目・着眼すべき社会的問題に触れることで、職務や趣味などだけでは知ることができない事象を知ることができ、職員の知識の幅を広くしているものと思われる。						

### 職員課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	3人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
			5人	7人	3人		15人
所属としての主な研修方法・内容	<p>第1弾：課員がひょうご人権ジャーナル『きずな』を毎号読み、感想を提出。研修担当員が感想を一覧にまとめ、毎号分を課員に共有した。</p> <p>第2弾：職場で障がいを持つ職員の持病が発生した時の対応を課内で共有し、全員が行動できるよう周知した。障がいを正しく把握し、不利益を受けることなく働くことができる職場づくりを心がけた。</p>						

所属として人権研修を実施した中での課題	勤務時間外では個々の事情により、参加できない職員もいることから、勤務時間内に学習機会を設けることが望ましいところである。 しかし、年々業務が多忙となっており、勤務時間内に研修に取り組む時間を確保することが難しくなっている。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	勤務時間の前後の課内ミーティングの時間も確保できるようになることから、この機会を利用し、人権学習に繋げていきたい。 また一堂に会して学習機会を設ける形だけではなく、個人の都合により取り組める学習方法をもっと活用していきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	研修を受講したことによる直接的な影響は出ていない。 しかし、多様な性的指向・性自認や障がいに関する正しい知識や捉え方を持ち、採用・研修その他人事制度などの業務に今後生かしていきたい。

契約検査課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	9人	会計年度職員	0人	計	9人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	9人	人	人	人	人	人	9人
所属としての主な研修方法・内容	各課へ配布される「きずな」を毎号読み感想を課員に提出してもらった。研修方法に関して会議という形式では無くガールのスペースやメッセージを利用し意見交換を行った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	年間を通して担当ごとに事務の繁忙期が異なることが多く、人権研修のための時間を捻出するのが難しく会議形式の研修実施をするのが困難であった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	引き続き、リアルタイムの会議形式では無くガールのスペースなどを活用し個人の時間を有効に利用して、取り組んでいく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

危機管理課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	6人	会計年度職員	2人	計	8人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	7人	人	人	人	人	8人
所属としての主な研修方法・内容	職員間で、人権啓発資料を供覧し、感想を記載した。 職員人権研修へ参加した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	人権啓発資料を確認し、感想を記載するにとどまったため、研修等への参加を増やす必要がある。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	水防対応など実施しにくい期間があるが、職員を当番制にして研修に参加できるように取り組みたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権の意識として、様々な配慮を行う必要があり、特に、障がいがある人に対する合理的配慮については、災害時にどこまでできるのか考える機会となった。						

市民税課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	3人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	15人	人	人	人	人	人	15人
所属としての主な研修方法・内容	各課へ配布される「きずな」を読んだ感想を課員全員に提出してもらい、ガルーンの市民税課スペースに掲示してさまざまな意見があることを共有した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	年間を通して残業が多く、人権研修のための時間を捻出するのが困難であった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	引き続き、ガルーンのスペースを活用して取り組んでいく						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点 特になし							

市税収納課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	5人	計	17人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	16人	人	1人	人	人	人	17人
所属としての主な研修方法・内容	課員がひょうご人権ジャーナル『きずな』を毎号読み、感想を提出。研修担当員が感想を一覧にまとめ、課員で共有した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	昨年から引き続き、コロナ禍が続く状況下であるので講演会等の出席や対面型研修を避け、文書での学習とした。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	「きずな」の感想の提出を行うことで、普段供覧されている、「きずな」をよく見るという習慣付ができる。次年度も採用をしたい。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	きずなを読み込む習慣をつけることで、相手を慮った対応ができるようになり、窓口対応が改善したと考える。						

資産税課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	15人	会計年度職員	3人	計	18人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	16人	人	2人	人	人	人	18人
所属としての主な研修方法・内容	課員がひょうご人権ジャーナル『きずな』を毎号読み、感想を提出。研修担当員が感想を一覧にまとめ、毎ガルーンの資産税課スペースに掲示してさまざまな意見があることを共有した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	資産税課においては、日々電話・窓口対応が発生することから、講演会等の出席や対面型研修の実施が困難な状況であった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	令和3年度より実施した『きずな』の感想の提出については、感想を書くために熟読する習慣を課員が身に付けることができたほか、執務時間中の「隙間時間」を有効活用できたと感じることから、引き続き次年度の研修として取り組んでいく。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点 特になし							

# 市民環境部

## 生活相談課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	4人	会計年度職員	7人	計	11人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	5人	5人	人	人	11人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電話相談員養成講座(犯罪被害者)</li> <li>・性暴力、配偶者暴力等被害者支援のためのオンライン研修</li> <li>・川西・猪名川被害者支援連絡協議会出席し、被害者遺族の講話聴講</li> <li>・個々が人権資料を読み、人権について考える機会を設けた</li> <li>・ネット上の「人権クイズ」を活用した</li> <li>・DV防止ネットワーク会議で「DV被害者に対する市町村での支援-DVインフォームドな支援・連携にむけて」講習会受講</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談業務が中心で、正面案内もあり執務時間中に、人権研修を行うことは難しい</li> <li>・時間短縮勤務の正職員や会計年度任用職員は、時間外の参加も難しい</li> </ul>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・共通のテーマの設定や材料を設定し、それに対する感想や意見交換を出来るようにしたい</li> <li>・スペースの活用</li> </ul>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

## 市民課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	18人	会計年度職員	31人	計	49人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	人	49人	人	49人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権啓発映像ソフト試写会</li> <li>・人権資料(ひょうご人権ジャーナルきずな)を読み、人権について考察し、感想を書く</li> <li>・人権啓発DVDの視聴</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民課は勤務時間中は窓口対応があるため、多くの人に参加してもらう人権研修の実施は困難な状況。</li> <li>・職員によっては、家庭の事情等により時間外に残れない者もいるため、時間外の人権研修の実施も厳しい状況。</li> <li>・そのため、会計年度任用職員を含む職員が勤務時間中に個々で人権資料を読み、人権について考え、感想を書くことで人権研修とした。</li> </ul>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民課は人数が多く、一堂に会する機会がなかなか無いため、「ひょうご人権ジャーナルきずな」を人権資料とした。</li> <li>他に良い資料やDVD等があれば今後取り入れていきたい。</li> </ul>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

アステ市民プラザ							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	5人	会計年度職員	7人	計	12人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	11人	人	人	人	12人
所属としての主な研修方法・内容	<p>◆1回目 DVD鑑賞(所属指定「涙に浮かぶ記憶」) 所属のスペースに、各自DVD鑑賞の感想及び意見等を書き込み、その内容について職員間での意見交換を行った。</p> <p>◆2回目 各自でテーマ及び方法を設定し報告書を作成した。</p> <p>◆3回目 DVD鑑賞(所属指定「桃香の自由帳」) 各自で指定されたDVDを鑑賞後に、報告書を作成して研修担当員へ提出した。 提出された報告書を研修担当員で集約し、取りまとめたものを供覧した。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>スペース等を使って意見交換を試みたが、DVDのテーマの設定が悪く、活発な意見交換には繋がらなかった。</p> <p>テーマの設定に工夫が必要だと感じた。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>DVDのテーマの設定に工夫が必要と感じた。</p> <p>職員間で興味のある内容や時流に応じた内容のテーマを設定することが、意見交換を活発にさせる要因と考える。</p>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>相手を思いやる気持ちや手を差し伸べることが、窓口業務でお客様への接客に活かされている。特に、アステ市民プラザを利用される高齢者への対応に効果が出ている。</p>						

産業振興課・農業委員会							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	人	計	12人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	人	12人	人	12人
所属としての主な研修方法・内容	<p>各自が日常的に感じている人権問題や課題、人権的な視点について捉え、ガルーンの課内共有スペースを利用して各々が感じたことを発信することで、人権研修の機会としました。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>産業振興課においては、業務内容が多様であり、一堂に会しての研修参加が困難です。当課では、課員が自由な時間に意見交換できる手法を取り入れました。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>次年度においても、課員が自由な時間に意見交換できる手法を取り入れたいです。</p>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>日常的な場における人権的視点について、共有したため、窓口対応などでの意識改善につながったと考えています。</p>						

文化・観光・スポーツ課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	10人	会計年度職員	3人	計	13人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	2人	11人	人	13人



所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権研修映画会への参加</li> <li>・人権資料(「ひょうご人権ジャーナルきずな」等)の熟読</li> <li>・「職場のアンガーマネジメント研修」への参加</li> </ul>
所属として人権研修を実施した中での課題	業務上外出等が重なり、一同で同機会の研修を受けることが難しかった。個人単位で意見を交換する場は設けられていたが、課全体で意見交換の場を作るなどの必要性を感じた。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	「ひょうご人権ジャーナルきずな」等の人権資料の熟読を引き続き進めながら、より研修参加の機会を増やし、人権を通じて人と向き合う時間をより増やしていきたい。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	作品や文章を通じて、言葉の受け止め方は人によって様々である点が参考になった。来客対応でも、より相手を思いやる気持ちをもって接することに繋がっていると感じる。

環境衛生課										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	9	人	会計年度職員		人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	1	人	人	8	人	人	9	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・その他に講演会や映画鑑賞等の周知を図り、参加を促した。</li> <li>・「職場のアンガーマネジメント研修」に参加した。</li> <li>・「人権学校」に参加した。</li> <li>・人権啓発映像ソフト試写会に参加した。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	・業務が立て込んできた場合に、人権研修に参加する時間を持つのが難しかったため、時間に融通を利かせることができる研修に改める必要性を感じた。									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講演・映画会への参加だけでなく、課員全員でディスカッションを行う時間を設けるなどの工夫を取り入れたい。</li> <li>・通常の業務時間内での人権研修が難しい場合、時間外での実施についても積極的に検討する。</li> </ul>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	・ジェンダー問題についての意識を高めることができ、ヤングケアラーの問題など新たな人権問題に対する気づきも得られ、今後市民対応を行う上で大変参考になった。									

美化推進課										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	85	人	会計年度職員	14	人	計	99	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人	1	人	88	人	10	人	99
所属としての主な研修方法・内容	職場内でグループに分かれて人権研修用のドラマ(DVD)を鑑賞した。 事務職員は、人権研修用のドラマ(DVD)を各自パソコン等で鑑賞した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	職員数が多く、一度に集合して研修することはできない。 収集作業員は、5週目の木曜、金曜が比較的時間が取れるため研修もこの時間に行っているが、他の行事(消防訓練など)があり人権研修の開催回数が限られる。									

次年度、どのように取り組んでいくのか。	一度に集まることが難しいので、各自に資料を配付したいが、ペーパーレスの観点から、本年度の方法を続けていく。 その他の人権研修(映画鑑賞など)に関して、情報を知らせる。
、業務や職場(意識)の改善に参考になった点	我々は、認知症などで徘徊する方の捜索に協力をしているが、研修を通じて対象者の外見や行動で差別的な感情を持たないよう各自意識してもら得るのではないかと考えている。

人権推進課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	4人	会計年度職員	2人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	3人	3人					6人
所属としての主な研修方法・内容をお書きください。 ※計画ではなく結果を記入ください。	<p>○人権啓発映像ソフト試写会(7月11日、13日、14日) 「夕焼け」「君が笑っていたーソーシャルディスタンスの罠ー」「映像で学ぶジェンダー問題」</p> <p>○人権週間映画会の開催(12月8日(木)みつなかホール) 邦画「破戒」 洋画「コーダ あいのうた」</p> <p>○拉致問題啓発舞台劇「めぐみへの誓いー奪還ー」の上演(1月13日)</p> <p>○職員人権研修の開催(3月20日) 講師 宮前千雅子さん テーマ「差別しない社会に向けて 水平社100年を展望して」</p> <p>○人権啓発サポーター会との共催で人権学習市民講座(6月)、人権学校(11月)を実施。</p>						
所属として人権研修を実施した中で課題について書いてください。	<p>○課員が全ての講座等に参加したいと思っても、職員数が限られているため、一人ひとりの職員が全ての講座等に参加することはできなかった。</p> <p>○全職員を対象に実施する職員人権研修で、無記名のアンケートに「講師が同性婚を認めるべき」と発言したことに対して「不快だった」と記載した職員がいた。本市職員のセクシュアルマイノリティに関する人権意識をさらに高める必要があると強く感じた。</p>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。書いてください。	<p>○全職員を対象にした研修会に課員全員が参加することは難しいが、希望する講座等にできるだけ参加できるように調整していきたい。</p> <p>○「好きになった人がたまたま同性だった」「同性愛者も異性愛者と同じように法の保護を受けたい」。そう思う人たちのことを理解できない職員が一人でも減っていくように、次年度も引き続き、LGBTQに関する職員研修を実施していきたい。</p>						
研修を実施(受けた)した中で、業務や職場(意識)の改善に参考になった点について書いてください。	<p>○全職員対象の研修会に課員が何度も参加することで、人権意識は確実に高くなってきている。</p> <p>○休日に人権啓発施設を見学したり、人権映画を鑑賞したりすることでさらに人権意識を高めようとしている職員もいる。</p> <p>○男女共同参画市民企画員講演会では、課員の発案で、初めてヒアリンググループを採用し、聴覚障がい者の方から「こんなにはっきりと落語家の話が聴けたのは初めて」といった喜びのお声をいただいた。</p>						

総合センター							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	5人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	3人	4人	人	人	人	人	7人
主な研修方法・内容	<p>隣保館と児童館はそれぞれ業務は違い、シフトの勤務もそれぞれ異なり、新型コロナの感染拡対策も必要なことから、今年度は、自主事業やセンター主催事業、センターで開催される人権関係の講座や教室に職員が関わったり、参加した中での感想や意見を個々に聞いた。そのほか、各自でテーマを決めた自主研修を行ってもらい、報告してもらった。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>総合センターでは、業務自体が部落差別など差別の解消であり、業務と人権研修をどう切り分けるかが難しい。</p> <p>また、隣保館と児童館の複合施設であるので、隣保館担当職員はストレートに人権に関わる一方、児童館担当は幼児や保護者を対象としているので、知識や思い取組みなどは違いがあるので、テーマ設定に配慮する必要があります。</p>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>5年度は、法務局が示す17の人権課題から、児童館、隣保館の担当者に業務に関係ないテーマをそれぞれ選んでもらい、全員で話し合える場を設けてみたい。そのほか、各個人でテーマを決め、調べたり、見たり、読んだり、感じたことをミーティングなどを活用して共有できたらと思います。</p>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>水平社宣言100年にかかる市や県の研修や講演会があり、私から参加の依頼をすると、最初は、個人のシフトなどで、参加の可否を判断していたが、重要な研修と理解され、隣保館、児童館関係なく、職員間でシフトを調整し、他の人に迷惑が掛からないように配慮しながら段取りして参加していたのを見て、職員の意識が少し変わってきたと感じた。</p>						

## 福祉部

地域福祉課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	11人	計	23人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	0人	1人	6人	16人	0人	23人
所属としての主な研修方法・内容	<p>研修方法は、人権推進課主催の「人権啓発映像ソフト試写会」、「職員人権問題研修会」等を活用することを基本とし、業務等で参加できない場合は、人権啓発資料等を活用し自主学習を促した。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>研修予定を職場ミーティングで周知し、研修への参加を職員に呼びかけるが、職員の会議や休暇等が重なり、所属としては業務を優先せざるを得ない状況があり、研修を予定していても突然行けなくなることがあった。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>所属長としては、職員が研修に参加できるよう配慮してるが、年度末の報告書の提出時期に慌てて学習する職員がいるため、平日頃の動機付が必要である。</p>						

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>研修に参加して得られる知識は貴重であり、通常業務を離れての他者との「交流」や「気づき」は、人としての経験値をあげていくものである。</p> <p>また、社会環境の変化とともに研修内容も変化し、学んだ内容も時間の経過とともに忘れていくため、定期的な研修は必要であると感じている。職員一人ひとりが人権意識を持って窓口対応等を行うことで接遇能力も向上していくと思われる。</p>
----------------------	---

障害福祉課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	11人	会計年度職員	7人	計	18人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	3人	15人	人	18人
所属としての主な研修方法・内容	<p>・情報誌「きずな」の回覧</p> <p>・12月人権啓発ピラにて「川西市手話言語条例」の施行について掲載。川西能勢口駅周辺にて市民へ配布し、条例の周知とともに手話やろう者への理解など啓発を行った。</p> <p>・また、12月3日に当課が主催する「手話言語条例制定記念シンポジウム」を職員人権研修に位置づけし、当課職員はもとより他課の職員も多く参加され、ろう者の日常生活に困っていることや悩みなど知ることができた。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	課内での人権研修は、職員個々の事情もあり時間外での実施ができなかったが、各個人で市主催の人権研修に参加され、自己啓発に努めています。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	職員一同に人権研修をするのは、難しいであるため、課内で研修の参加目標数を定め、職員個々で達成できるよう工夫していきたいと思えます。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	様々な事業等については、これまでは主たるとして音声言語での情報発信を行ってききましたが、市手話言語条例の施行に伴い、市主催の事業やイベント等において非音声言語（手話）などでの発信も念頭において取り組んで行く必要があると思えます。また、障がいの有無に関わらず全ての人が必要な情報を得られる権利があり、その認識、視点を持つことが大事だと思えます。						

生活支援課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	19人	会計年度職員	12人	計	31人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	1人	7人	22人	人	31人
所属としての主な研修方法・内容	人権研修への参加を促すとともに、参加できなかった職員については、個人での映画鑑賞などで人権への理解を深めるようにした。						
所属として人権研修を実施した中での課題	当課は、課員が30人以上と大所帯であり、また、週4日以下の勤務の会計年度職員も多く、窓口業務を抱えていることもあり、研修への参加について調整が難しい。研修の機会を見ては、職員に参加を促しているが、職務の都合もあり、全員が何らかの研修に参加するとまでは至らなかった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	今年度実施された人権映像ソフト試写会のように、多人数で受講できる研修が、繰り返し行われる機会を捉え、計画的に人権研修への参加を促していきたい。						

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権は当たり前のことである一方、普段、自分の行動について、人権に即したものであるかどうか深く考えることはあまりないように思います。当課は担当する業務上、様々な問題を抱える方が訪れるため、研修を受け、それを切っ掛けとして、自らの普段の行動を省み、相談に訪れる方々の人権への配慮を忘れないようすることは、とても大事なことだと考えています。
----------------------	---

介護保険課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	22人	会計年度職員	18人	計	40人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	7人	31人	0人	0人	2人	40人
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権啓発資料の供覧や人権推進課等が実施する研修会の情報提供により、自主的な取り組みを促した。</p> <p>ほかにも、今年度、介護保険課中央地域包括支援センターで、市役所職員向けに「認知症サポーター養成講座」を2回、福祉部職員向けに「権利擁護スキルアップ研修～成年後見制度～」を1回実施した。</p> <p>※年度後半からの採用の会計年度職員2名が実績0回でした。</p>						
人権研修を実施した中での課題	<p>日中は窓口や電話対応に多くの時間を割く必要があることに加え、育児短時間勤務職員や会計年度任用職員も多く在籍しており、最近はweb参加が可能な研修もあるため、週末や勤務時間外に研修参加している職員もみられた。勤務時間内に研修に参加したくても、参加することが難しい職員との差は、適正なのか悩ましいと感じている。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>介護保険課を中心に、次年度は、「認知症対策アクションプラン」の策定を進めていくことから、市役所職員に対しても、認知症に関する啓発活動を発信していきたい。</p>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>今年度実施した、認知症サポーター養成講座や、昨年度から実施している「アルツハイマー月間」での啓発活動等を通し、課内職員の認知症に関する啓発が少しずつ浸透していると感じている。</p>						

## 健康医療部

保健・医療政策課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	7人	会計年度職員	1人	計	8人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	8人	人	人	8人
所属としての主な研修方法・内容	<p>YouTube 法務省チャンネルの動画視聴</p> <p>テーマ：「障害のある人と人権 誰もが住みよい社会をつくるために」</p> <p>「STOP！コロナ差別～差別や偏見を思いやりやエールに！～」</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>病院改革の業務を進める際、性別、年齢、障がいの有無など一人ひとりの多様性を理解し、日頃から相手の状況や立場を意識し、意見を聞きながら業務を進めていくことが大切である。</p>						

次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>新病院建設の際には、開設者として、障がいを持っている方など利用者の立場から考え、利用しやすい病院環境づくりに務めてきた。</p> <p>今後も、病院利用者の目線で考え、指定管理者とともに新病院の運用について協議をし利便性の向上に取り組む。</p>
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>人権研修の中で、障がい者や新型コロナウイルス感染症に係る差別問題等について学習し、相手の立場にたつて物事を考える必要があるということが大切だと感じた。</p> <p>業務においても同様に、市民目線に立ち、差別のない誰もが暮らしやすいまちを目指し、どのような取り組みが必要なのかを考え進めていくことが必要である。</p>

保健センター・予防歯科センター													
令和4年度													
実績人数	研修対象者	正職	33	人	会計年度職員	41	人	計	74	人			
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回		計				
		人	34	人	15	人	10	人	5	人	10	人	74
所属としての主な研修方法・内容	<p>① 人権推進課より定期的に提供される啓発資料を課内供覧し、自己啓発の一助とした。</p> <p>② 人権推進課等から案内のあるビデオ上映への参加を呼びかけた。</p> <p>③ 啓発資料等を活用した自己研修を実施した。</p>												
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>今年度も昨年度同様新型コロナウイルス感染症の影響から、一堂に会しての研修が実施できなかった。</p> <p>当課は窓口職場のため、勤務時間中の研修は参加が困難であり、特に会計年度任用職員の研修は主に自宅研修となってしまうことが積年の課題である。</p> <p>今後の研修方法について引き続き工夫する必要がある。</p>												
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>新型コロナウイルス感染症の対策の見直しに伴い、一堂に会しての研修も人数を制限して実施したい。引き続き課内で啓発資料の供覧を行い、意見交流などの実施方法に工夫を図っていききたい。また、自己研修も推奨していきたい。</p>												
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし												

医療助成・年金課													
令和4年度													
実績人数	研修対象者	正職	8	人	会計年度職員	3	人	計	11	人			
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回		計				
		人	1	人	6	人	2	人	2	人		人	11
所属としての主な研修方法・内容	<p>各団体が提供している人権に関するクイズを課員に紹介し、人権に対する知識の醸成と意識向上などの取り組みをおこなった。</p>												
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>市の取り組みとして積極的に残業を減らすことをおこなっている中で、時間外に人権研修などを課員にお願いしづらい状況になっている。できれば勤務時間中に人権に関する研修などを積極的におこなってもらえたら課員の参加機会が増えるので、市としてそのような機会を是非増やしてもらいたい。</p>												
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>参加機会を増やしてもらえれば課員が積極的に参加するように後押しします。また例年おこなわれている人権に関する映画等の鑑賞会をおこなってもらえれば参加したいです。</p>												

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権を意識することで職場の中や普段の生活の中でも意識した取り組みや考えが生まれると思います。まだその段階にまで達していない職員が私も含め多くいると思います。その域に達するように次年度以降も取り組みを進めていきます。
----------------------	---

国民健康保険課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	3人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	2人	3人	10人	人	15人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課内ミーティングの際に、人権チェックリストを使用して意見交換を行った。</li> <li>・人権啓発映像ソフト試写会に参加した。</li> <li>・その他、人権推進課でビデオを借りて視聴した職員や、YouTubeで人権関連の映像を視聴した職員もいた。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	今年度は職員間で意見交換をする場をもつことができた。意識を持続させるために研修で得た気づきを振り返る機会を設けることが必要だと感じた。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権に対する共通意識をもって業務に取り組めるよう次年度も課全体で研修を行い、そこで明らかになった業務課題について改善ができていくかどうかチェックする機会を設けたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権チェックリストを用いて意見交換を行う中で、課として対応がまだ不十分なものを明らかにすることができた（ホームページの読み上げソフト対応が不十分であることや、番号札の設置場所がわかりにくい、業務担当名がわかりにくいなど）。これをきっかけに共通意識をもって取り組んでいく。						

保険収納課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	10人	会計年度職員	2人	計	12人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	1人	11人	人	12人
所属としての主な研修方法・内容	課内会議で新型コロナウイルス感染症に伴う移動制限が解除されて以降、しばらく見なかった外国人の保険加入者が窓口に来られるようになってきたため、今後、一層増えてくるであろう外国人への対応について話し合った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語が通じにくい</li> <li>日本人の常識は通用しない</li> <li>制度を分かりやすく説明する必要がある</li> </ul>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	政令市等の外国人向けパンフレットを入手し、研究する 保険収納課の業務に関する部分をピックアップ 説明時に使う						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権と一言に言っても様々な分野があり、今回は増えつつある外国人の対応について考えるきっかけとなった。まだ少数ではあるが、今収納率向上という当課の命題に対して、徐々に外国人という存在を無視できなくなってきた。 日本人であろうと外国人であろうと、同じ制度の利用者である。権利の理解もさることながら、義務への理解も公平に伝える努力を怠ってはならないと感じた。						

# 都市政策部

都市政策課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	16人	会計年度職員	3人	計	19人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	4人	2人	5人	8人	0人	19人
所属としての主な研修方法・内容	・DVD視聴 ・人権週刊映画会参加 ・講演会、講座への参加 ・研修会参加						
所属として人権研修を実施した中での課題	・限られた時間の中で、どのように多くの研修を受講してもらうかについて工夫が必要と感じる。 ・研修の目的や必要性について、課内で話し合う機会を設けることがなかった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	・人権研修の必要性や、それぞれの考え方などについて話し合う機会を設ける。 ・研修への積極的参加を促す。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・パソコンの更新に伴い、DVD等の鑑賞が容易に出来なくなったことから、外付けのDVDを容易に使用できるようにしてほしいという意見が聞かれた。						

建築指導課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	3人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	1人	1人	1人	11人	2人	15人
所属としての主な研修方法・内容。	人権推進課が案内する講演会に参加した。 「ふらっと人権情報ネットワークのふらっと教室」の「人権クイズ」を実施した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	今年度は「インターネットと人権」について、課員共通の研修として実施した。 インターネットの普及により、ネットを利用した人権侵害が急激に増加していることなどから、時代に応じた人権課題についても学んでいく必要がある。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	次年度についても、過去からの人権課題に加え、近年の動向も踏まえた研修を実施する。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	インターネットの普及により、高齢者や障がい者にとってもホームページは重要な情報源となっている。誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用できるウェブアクセシビリティ（ウェブサイトにおけるバリアフリーやユニバーサルデザインの概念）が参考になった。						

住宅政策課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	8人	会計年度職員	1人	計	9人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	1人	6人	1人	3人	0人	9人
所属としての主な研修方法・内容	人権推進課からDVDを借用して視聴したほか、人権推進課が主催する研修に参加した。						



所属として人権研修を実施した中での課題	窓口や現場対応が必要な職場でありながら職員数が少なく、加えて、行事などとも重複し、人権推進課の研修への参加は難しかった。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	業務に支障が生じない範囲で次年度以降も人権推進課が主催する研修に参加する。 また、個人個人がDVD、YouTubeの動画を見て感想を求めるなど、研修のあり方を模索する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

## 資産マネジメント部

### 資産活用課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	5人	会計年度職員	1人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	0人	6人	0人	0人	0人	6人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVD視聴を行い、「ひきこもり」や「性」の事情について改めて学び、自分自身の中で常にそれらを意識しながら社会生活を送っていくことが大切であると認識した。</li> <li>・人権研修映画会や人権教育研究大会に参加した。</li> <li>・その他、アンガーマネジメント研修への参加や法務省HP「じんけん自己診断」の活用、市政情報コーナーでの「久代の語りべ」を読むなど、各々の視点で学習した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>これまで当課は内部管理事業がメインで、庁内職員や業者との折衝がほとんどであったが、今後市長からのミッションである未利用地を有効活用していくに当たっては、地域との関わりも増えてくることが想定される。</p> <p>その意味では、有効活用の方向性を決定する際には、高齢者や子育て世帯など、地域住民の意見も聞くなど一定の配慮を施す必要がある。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	令和5年度は未利用財産の活用方針を策定し、その内容に沿って有効活用を図っていくこととなるが、行政利用だけではなく、地域利用や民間利用など様々なケースを想定し、特に地域と密接な関係に公共施設や一定規模以上の公共施設を有効活用する場合には地域住民や民間事業者の意見を聞きながら進めていく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	様々な研修を受けたが、中でも「アンガーマネジメント研修」では自身の「怒り」を抑制するための手法を学ぶことができ、職場で使える有用な研修であった。管理職に限らずどの役職の職員でも当てはまることであり、自分の言動がハラスメントにつながることはないよう、「怒り」をコントロールすることが雰囲気の良い職場づくりにつながることを感じた。						

### 施設マネジメント課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	21人	会計年度職員	1人	計	22人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	0人	22人	0人	0人	0人	22人

所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権推進課貸し出しビデオを視聴し、意識の啓発を図りました。</li> <li>・公共施設のユニバーサルデザイン(バリアフリー化、色使い等)について伊丹市役所新庁舎見学、トイレメーカー主催セミナー、文部科学省オンライン研修への参加を通じて、更なる意識啓発を図りました。</li> </ul> <p>また、各研修参加者より報告会を実施する等の方法により、課内全員へ共有をおこないました。</p>
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>職員のこれまでの職歴により、実感として感じる事ができている職員もいれば、まだ実感として捉えにくい様子の職員もあり、差が生じている点は解消すべき課題であると考えます。</p> <p>(例:教育委員会施設課に複数年配属経歴があり、学校の修繕で今回のテーマに関わったことのある職員と、そうでない職員)</p>
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>次年度も継続して同様のテーマの自主研修を開催し、認識の差を縮めるよう努めます。その際、施設を作る視点にくわえて、日常生活で体験する・したことから何か気づきは無いかなどユーザー目線も積極的に取り入れて、理解をより深めていきたいと思います。</p>
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>昨年度に引き続き、課の業務として市有施設のユニバーサルデザインに取り組み、それに関連するテーマについて、電子供覧、オンライン講習会の受講など、時間を割いて情報共有を図りました。</p> <p>公共施設は「だれでも使える」ようにすることが最も重要である点を、課としてあらためて認識することができました。</p>

## 土木部

### 交通政策課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	11人	会計年度職員	4人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	4人	11人	人	人	人	15人
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権推進課が実施する人権啓発映像ソフト試写会に参加。</p> <p>所属においては、人権研修資料の共有や人権クイズを実施した。</p> <p>また、各自で映像を見たり、イベントへの参加、「ひょうご人権ジャーナル きずな」を読むなどに取り組んだ。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>毎月の資料供覧時に研修への積極的な参加を促す。</p> <p>ただ、回数ではなく、何が大事なのかの意識づけが重要なので、それぞれに応じた研修や取り組みを検討していきたい。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>研修が年度末に偏ってしまうので、計画的に取り組めるように意識する。</p>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>研修は、それぞれが人権に対する意識を持つきっかけとなっているので、少しでも機会を設けることが大切である。</p> <p>これらの積み重ねが業務の中で行かされていると考えている。</p>						

道路管理課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	13人	会計年度職員	2人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	8人	5人	2人	人	15人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権推進課主催のDVD上映会を活用し、所属職員全員が参加した。</li> <li>・人権DVDを貸与し、自宅にて自主研修を実施(2回)</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>今年度は業務時間中でのDVD上映会を開催していただいたため会計年度任用職員も参加しやすかったと思われる。しかしながら、時間内外にかかわらず業務繁忙も重なりDVD上映会以外の人権研修会の参加が困難であり、個人の自主性に左右されている。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>庁内、庁外問わず人権研修会の実施の案内があった際は、積極的に参加するよう周知徹底する。</p>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

道路整備課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	15人	会計年度職員	3人	計	18人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	12人	2人	2人	2人	18人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権推進課が実施する人権啓発映像ソフト試写会へ所属職員全員の参加を徹底した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務が忙しく、人権についてゆっくり考えられない中ではあるが、ソフト試写会は少し立ち止まって考えるよい機会になったとの意見もあったが、会計年度職員や緊急の現場対応が多い当課では参加が難しくなる場合があった。</li> <li>・近年、リアルタイムWeb研修や録画での研修が開催されることが多いため、そういった研修であると業務のすきま時間も含め人権に触れる機会が増えるのではないかと感じた。</li> </ul>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権啓発映像ソフト試写会への参加を促すことは引き続き行う。</li> <li>・人権のWeb研修などの開催を本市を含め確認できた場合は、課員へ照会する。</li> </ul>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

公園緑地課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	16人	会計年度職員	7人	計	23人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	0人	1人	9人	13人	0人	23人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・YouTube 法務省チャンネルの動画視聴</li> <li>・人権資料(ひょうご人権ジャーナルきずな)や人権に関するリーフレット等の供覧</li> <li>・人権啓発映像ソフト試写会等への参加</li> </ul>						

所属として人権研修を実施した中での課題	・人権研修への参加は個人に委ねていたが、職員各々の業務が多忙であり参加実績が低かった。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	・人権推進課が開催する人権研修等の周知を積極的に行い、自主的な研修以外の研修も取り入れていく。 ・職員各々が、自分のペースで実施できるような研修機会も提供する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・具体的な業務改善につなげることは難しいが、職員の知識を深める機会となった。

## 教育推進部

教育政策課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	7人	会計年度職員	3人	計	10人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	1人	9人	人	人	10人
所属としての主な研修方法・内容	課員で日時を決めて、以下の拉致問題、ジェンダーに関するDVDを視聴した。 「私たちにできること—拉致問題の解決を願って—」 「あなたがあなたらしく生きるために」						
所属として人権研修を実施した中での課題	DVDを視聴し、個人で報告書を作成したが、課員同士での対話の場があっても良かったのではないかと感じた。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	次年度は人権研修についての対話ができるような場を設けたいと考えている。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	学校園の運営に関わる課であるため、施設面、言語面（ウクライナの子どものみを保育所で受けているため）など多様な子どもが過ごしやすい環境を整えていく必要がある。事務的に判断するのではなく、常にそういう意識を持って業務を遂行していくことが重要である。						

教育保育職員課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	9人	会計年度職員	4人	計	13人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	7人	5人	1人	人	13人
所属としての主な研修方法・内容	教育推進部として共通の内容で課内研修を2回実施した。1回目は、動画「私たちにできること—拉致問題の解決を願って—」を課員が集まり視聴し、意見交換を行った。2回目は、動画「あなたがあなたらしく生きるために 多様な性に対する正しい理解」を課員が集まり視聴し、意見交換を行った。3回目は、各職員による自己研修とし、講演会への参加やインターネット動画視聴などを行った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	課員全員が動画視聴会に参加できるよう、1つの動画に対して勤務時間内に2回の研修時間を設けたが、業務との調整が十分できずに、2回目の動画視聴会に参加できる人がいなかった。						

次年度、どのように取り組んでいくのか。	年間の業務スケジュールをみとうえて、業務繁忙期と重ならない時期に動画視聴会を設定したい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	当課では、職員の採用、面接、休暇、怪我など、多くの職員の個人情報扱い、様々な相談を聞く機会がある。そのような場面で、相手には誰にも言えない事情があるかもしれない、相手の気持ちを考えて当課職員は対応する必要がある、相手の職員に対して感謝の気持ちをもって接することが第一であるといった意識を持つことが出来たと思う。

就学・給食課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	11人	会計年度職員	1人	計	12人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	2人	25人				28人
所属としての主な研修方法・内容	令和4年度川西市教育推進部所属職員人権研修 視聴動画「あなたが あなたらしく生きるために」						
所属として人権研修を実施した中での課題	業務の中で、人権研修の時間確保は、窓口・電話対応が多い中、とても難しい状況でした。動画視聴は各自が空いた時間に視聴できその点では良いと感じました。しかし、人権問題を考えたとき、同時に視聴して意見交換などできる場があれば、より研修の意義が増すように感じました。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	時間の確保は、やはり業務上難しい部分はあるものの、朝のミーティングなどをとおして数分だけでも意見交換できる場を設けるなどしていきたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	性的マイノリティを正しく理解するために、他者の（当事者の）声に耳を傾け、ニーズを把握する、相手の立場になって考える、行政の立場で何ができるのか、を問い続け、考える良いきっかけとなった。						

教育保育課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	18人	会計年度職員	10人	計	28人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	2人	25人				28人
所属としての主な研修方法・内容	①動画を視聴し、感想を記入する。（必要に応じて話し合う場を設ける） 内容「私たちにできることー拉致問題の解決を願ってー」 ②動画を視聴し、感想を記入する。（必要に応じて話し合う場を設ける） 内容「あなたが あなたらしく生きるために」 ③自己研修 各自で人権に関する動画、書籍、資料等で研修を行う。 人権に関する研修会に参加する。						
所属として人権研修を実施した中での課題	職員人権研修は、学校園所の職員も対象となるため、職種が多岐に渡っており、内容の選定や実施日の設定が難しい。動画視聴による研修やオンラインでの研修会を活用しながら、工夫して進めていく必要がある。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	動画視聴による研修やオンラインでの研修会を活用しながら進めていきながらも、話し合いや意見交流の場を設けるなど、「対話」を取り入れた内容になるよう検討していきたい。						

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権課題が多様化している昨今、それぞれのニーズを踏まえた丁寧な対応が求められる。さまざまな背景をもつ児童生徒や多くの家庭と関わっていく課であるので、引き続き、定期的な研修や人権に関する情報提供を積極的に発信しながら、一人ひとりの人権感覚をさらに高めていく必要がある。						
<b>社会教育課</b>							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	7人	会計年度職員	8人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	3人	8人	2人	2人	15人
所属としての主な研修方法・内容	啓発冊子を供覧した。 人権関連の研修へ参加できるよう配慮した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	日中現場に行くことが多い職員や出先の少人数職場は研修に参加することが難しかった。また2名体制のシフトの出先もあり、リモートを活用しても参加が困難だった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	出先の勤務体制は変わらず、オンラインも含めて研修への参加は難しいと思われるが、できるだけ研修参加につながるよう、情報提供を行う。 また、各人が自己啓発に努められるよう、啓発冊子や図書を供覧する他、研修担当者が新聞などで目についた人権関連の内容を伝える。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	「はたちのつどい」で手話や要約筆記、家族席を昨年度設けたが、今年度はそれに加え、足の不自由な人のための席を設けた。 文化財の講座などの催しを行う際は、事前に手話などの配慮が必要か確認しているが、障がいに限らず、性的マイノリティやその他、配慮が必要なことなど想定して、今後も実施していきたい。						

<b>中央図書館</b>							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	4人	会計年度職員	27人	計	31人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	1人	人	19人	11人	31人
所属としての主な研修方法・内容	館内整理日に出勤者で「拉致問題の解決を願って」を視聴し、北朝鮮拉致問題について、学習し、意見を述べ合った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	窓口や変則勤務シフトにより、全員の参加が難しい。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	年度前半から計画的に行い、できるだけ全員が何らかの研修等に参加する機会を設ける。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

<b>川西公民館</b>							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	4人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	5人	人	人	人	6人

所属としての主な研修方法・内容	例年公民館で開催している「かわにし人権・平和展」及び子どもアニメ上映会、折り鶴に全員が参加できた。人権に関わる映画を個人で鑑賞した回数も含めている。 また、人権啓発資料を回覧したり、職場内でジェンダー問題や人種差別問題(外国の事例)などの意見交換を行った。
所属として人権研修を実施した中での課題	従来から、窓口業務があるため、勤務時間中の人権推進課などの実施する事業への参加が難しい。特に今年度は、昨年同様、正職員の配置が1名減のままだったため、職場を離れるのが困難。公民館開催の平和展や読書や映像鑑賞など、自己研鑽に努めてもらっている。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	人員が揃えば、人権推進課主催の研修などにできるだけ参加できるようにしたい。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし

川西南公民館										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	1	人	会計年度職員	6	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
	7	人		人		人		人		7
所属としての主な研修方法・内容	<p>・「ひょうご人権ジャーナル きずな 4月号～2月号(毎月)」の記事を読んでその感想を記入した。</p> <p>・公民館人権講座 ～多文化共生～地域に住む外国人の方の現状を知る～(令和4年10月24日(月))に参加した。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	人権担当研修員以外は全員会計年度任用職員で、常勤職員でないため全員揃っての研修はできなかった。									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	次年度もこの形式で研修を実施していく予定。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	「ひょうご人権ジャーナル きずな」の記事を読んで、各々おの取り組みや用語の意味を理解するきっかけとなった。									

明峰公民館											
令和4年度											
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	4	人	計	7	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計		
		人	2	人	2	人	3	人		人	7
所属としての主な研修方法・内容	<p>①R4.7.20から7月26日の人権平和展に参加7名(明峰公民館ロビーにて開催) パネルを見た感想等の意見交換を行った。</p> <p>②子どもアニメ「よっちゃんのビー玉」を昼休みに上映し鑑賞した</p> <p>③各自が人権研修ビデオを見ることで人権に対する理解を深めた</p>										
所属として人権研修を実施した中での課題	少人数で窓口業務を行うため、勤務時間内に本庁舎での研修に参加しにくい。 現状では、個人研修以外の方法での実施は困難と考える。										

次年度、どのように取り組んでいくのか。	できるだけ人権啓発ビデオを借用し個人が昼休みなどを利用して研修できる体制の構築を目指します。 また、人権推進課が実施する講演会や研修会に参加する方法を模索する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	職員の勤務形態により、職員が一同に参集しての研修は困難である。 少人数職場でもあり研修時間の確保は難しい面がある。

多田公民館							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	3人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	3人	3人	人	人	6人
所属としての主な研修方法・内容	※令和4年度「かわにし人権・平和展」の多田公民館での事業展開に際して ① 「沖縄と平和」パネル展において、職員各自がパネル展を見た感想や戦争と平和に関する思いなどの意見交換を行った。 ②子どもアニメ映画界で上映した「しんちゃんのさんりんしゃ」を鑑賞した。 ※公民館での日常業務を通じて ③公民館講座開催に際し、他館で耳の不自由な受講者から要約筆記の要請があった事例を紹介し、ノーマライゼーション実現に向けて意見交換を行った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	少人数職場でかつ交代制勤務となっていること等、職員全員が一同に参集しての集合研修実施は困難であり、研修効果を共有する工夫が必要となる。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	勤務体制から集合研修の実施は困難であるが、毎年度公民館で展示され、公民館職員が情報を共有できる「かわにしの人権・平和展」を中心に、人権に関する研修効果を生み出せるあらゆる機会を利用していきたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

緑台公民館							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	任期付等	2人	会計年度職員	5人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	7人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	広報かわにし「milife」記載の人権記事や「ひょうご人権ジャーナルきずな」「川西人権協だより」等を読み、意見交換を行った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	公民館業務・行政センター業務を、通常は3人の職員で行っている。 来館者対応も多く、館外での研修会参加は難しく、全員がそろって研修を行うことも難しい。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	職員配置人数が今年度と同程度であれば、人権に関しての資料をもとに、読み合わせや意見交換を行っていく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						



けやき坂公民館							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	4人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	1人	4人	人	人	6人
所属としての主な研修方法・内容	<p>1. けやき坂コミュニティ協議会人権啓発推進委員会の全体会議に出席する中で、各種事業の趣旨および目的等の交流を通じて人権意識の高揚を図った。</p> <p>2. 折り鶴を広島に送る事業として、公民館ロビーに折り紙を置き、職員も活動に参加した。</p> <p>3. 人権学校講座に職員が参加して人権意識を高めた。参加できなかった職員には資料を配布し学習した。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>参加者が固定化する傾向がある。</p> <p>参加を促す啓発・広報活動がさらに必要である。</p> <p>勤務の関係により、全ての研修会に全職員が参加することはできない現状で、可能な限り参加するよう配慮をする。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>早い時期からの研修計画を立て勤務体制を工夫して、たくさんの職員が研修に参加できるようにする。</p>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>特になし</p>						

清和台公民館							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	4人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	人	1人	6人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<p>12月実施の人権週間映画会に参加</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>全職員が一同に参加できる研修計画をたてる。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>時間外研修の実施に向けての方策を検討する。</p>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>特になし</p>						

東谷公民館							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	5人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	7人	人	人	7人

所属としての主な研修方法・内容	<p>①毎年8月に実施している「平和展」でパネル展示と、折り鶴を来館者に折ってもらうなど、平和の大切さを職員と共有できた。</p> <p>②所属に車いすの職員がいるため、法の合理的配慮を求め、車いすの職員が気づいたこと、まわりの職員が気づいたことをお互いに共有している。日常業務の中が研修であり、昨年度より、車いすの職員に対して周りの職員からの声かけが増えている。</p>
所属として人権研修を実施した中での課題	公民館。行政センター業務で、外国の方、手話を必要とする方への対応できる職員がいない
次年度、どのように取り組んでいくのか。	まずは手話の講座等に参加ができればと考える。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	平和の大切さをより、実感できた。 様々な障がいに対する対応の必要性を認識できた。 講座のポスター作成時に、ルビをつけるなどを意識して実践した。さらに気づきを大事にして多様性を大事に業務を実践したい。

北陵公民館							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	5人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	7人	人	人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・北陵公民館と北陵コミュニティ共催で人権講座「発達障がいについて学ぶ」を開催し、職員3名が受講し認識を深めるとともに、講座内容を他の職員にも報告し共有を図った。</li> <li>・9月13日の「つなげる、つながるコミュニケーション講座」に職員1名が参加し、参加職員から講座内容について公民館の全職員に報告し、意見交換を行った。</li> <li>・公民館内で全職員を対象に車いすの使い方研修を実施した。</li> <li>・人権推進課から配布される人権ジャーナルきずな、人権ピラ等の啓発資料等を職員全員に回覧した。</li> <li>・人権チェック項目を回覧し、職員の再認識を図った。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	少人数で交代勤務の多い職場なので一堂に会して意見交換する機会がとれない。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	職員が一堂に集まることができないため、複数回に分けて意見交換を行うことや文書回覧を活用することを進める。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

久代幼稚園							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	3人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	5人	人	人	人	6人

所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・川西市人権教育研究大会に参加した。</li> <li>・職員人権研修に参加し、さまざまな人権問題に関する動画を視聴した。</li> <li>・阪神地区人権・同和教育研究協議会に参加した。</li> <li>・講師招聘し、気になる子どもに対する支援の仕方やクラス全体への指導法について学んだ。</li> </ul>
所属として人権研修を実施した中での課題	・動画を視聴して学ぶ研修は、自分のタイミングで実施し研修することができた。しかし、意見交流をした職員もいたが、個人での研修となることがあったので、視聴した後全職員で意見交流をする機会をもてばよかった。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	・予め意見交流をする日時を決めておき、全職員で意見交流する機会をもつ。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な分野から人権について考える機会となり、職員の資質向上につながった。</li> <li>・研修会で学んだことを保育に活かすことができた。</li> <li>・気になる子どもへの支援について、職員間で共通理解することができた。</li> </ul>

多田幼稚園							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	4人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	6人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	教育推進部所属人権研修による動画視聴 園独自での人権に関するDVD視聴						
所属として人権研修を実施した中での課題	部会への出席や勤務時間の関係で全員が研修する時間の確保ができにくい状況であった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	時間の余裕を持って計画的に研修を行なっていきたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	以前より健康診断等、性の多様性に配慮した環境をより深く考えるようになった。 子どもたちが一人一人大切にされ、周りも大切にできるような保育に取り組んでいこうという意識が以前より明確になってきた。						

清和台幼稚園							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	4人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	6人	人	人	人	6人

所属としての主な研修方法・内容	<p>・出張での研修だけでなく、Zoom や動画の視聴、また『きずな』などの資料を読むなど、自分の時間に合わせて学ぶことができた。</p> <p>学んだことについて、職員室で職員同士日常や世間の情報など振り返りながら会話をするということにもつながり、有意義な時間となった。</p> <p>・人権研修において、事前に他園の発表者の実践を検討させていただき、自分のクラスの実態に置きかえながら学ぶことができた。</p> <p>職員全員が人権についてよりアンテナをはって意識をもち、考えることにつながることができた。</p>
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・職員数が少なく、勤務形態も異なり、預かり保育も少ない職員で回しているため、実際に研修に参加することは難しい。</p> <p>保育中の時間帯の場合はZoom 参加であっても保育が欠けることになり、厳しい状態である。そのため、各自が時間を見つけて動画視聴をしたり、資料を読むなどして学習する方法しか成立しにくい。</p>
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>・次年度は園児1名の園存続となり、職員2名で園運営をしなければいけないため、職員数が3分の1となり、出張や Zoom 参加も成立しにくい。</p> <p>場合によっては、職員1名または職員不在になる可能性もあるので、まずは保育が成立することを優先し、少しでも時間を見つけて人権について意識して学ぶ機会が確保できるよう、職員それぞれが動画視聴や資料を読むなど工夫をし、情報共有しながら学び合うことができるよう努めていきたい。</p>
業務や職場（意識）の改善に参考になった点。	<p>・昨年度同様、自分の時間に合わせて人権学習ができたことが成果として感じられる。</p> <p>これからもしっかりと人権感覚や意識をもち続けたいので、資質向上に努めていきたい。</p>

東谷幼稚園										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	4	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	0	0	7	0	0	0	7			
所属としての主な研修方法・内容	<p>○川西市教育推進部所属職員研修 YouTubeの視聴 「私たちにできること 一拉致問題の解決を願って」 「あなたがあなたらしく生きるために」</p> <p>○川西市人権教育研究大会に参加</p> <p>○YouTubeの視聴 人権啓発ビデオ「虐待防止シリーズ」高齢者虐待</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>個人または数人でYouTubeを視聴したり、川西人権教育研究大会に参加したりした。研修後、雑談の中で話題は出ていたが、どのように感じたか、どのようにするべきかなど、しっかりと意見交流する時間を確保できればよかった。そうすることで、さらに人権意識を高めることができるのではないと思う。</p>									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>同じ研修を受けているのであれば、自分の感じたことや考えたことを伝え、また、他の人はどのように感じたかを知ることが大切である。また、違う研修を受けたのであれば、みんなに周知することが必要である。少しの時間でもいいので意見交流、情報交換をする時間を確保したい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>性的マイノリティのことでは、幼稚園ではどのようなことを気を付ければよいかを話すことができた。</p>									

川西南保育所							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	11人	会計年度職員	4人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	1人	14人	0人	0人	0人	15人
所属としての主な研修方法・内容	<p>○所内研修「保育士の虐待ニュースを聞いて」なぜ子どもの人権を守るべき保育士の虐待が起こってしまったのか、それを防ぐのには何が必要か意見交流の実施。</p> <p>○一人一人の子どもの思いや願いを汲み取り、子どもが自らやってみようとする意欲をもって主体的に活動できるような環境の構成や保育の工夫。</p> <p>○職員交流を図り、誰も意見を言いやすい職場を目指すために、小グループによる「自主研修会」「話そう会(テーマをつくらず気軽に話し合いをする会)」を実施し、主体的に資質向上をする職員集団の育成。</p> <p>○人権や平和に関わる絵本やDVDなどを通して命や人権の大切さを子どもたちと考える実践。</p> <p>○子ども理解につながる描画を通して子どもの声を聴く研修。</p> <p>○人権に関する研修会、ビデオや映画の鑑賞など、各自か、自身で自主研修した内容を報告。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・前年度の課題であった全体で話し合う事の難しさ、研修時間をとる難しさから、職員同士の人間関係の構築が出来ず、主体的に意見を出しにくい集団になった課題から、今年は、話のしやすい小グループを作って研修を進め、そこから全体につながるような工夫をしてきたことで、前年より職員が意見を出しやすい関係になり、主体的に行動していると感じる。しかし、次年度職員の異動があってもそれを継続できる風土にしていくことが大事であることから、さらに豊かな職員集団を作るための工夫を続けていきたい。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>・様々な職員の個性を生かし、誰もが主として立てるように業務分野に応じてリーダーを振分け、主体的に研修を進める意欲を高めていきたいと考える工夫をしていきたいと考える。</p>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>・研修時間をとることも苦勞する職場環境にとって、自分たちの時間に応じて研修かてくる、YouTubeでのビデオ鑑賞は個人研修としては進めやすかった。今後は選択肢が多くなると自分の知識や関心に応じて研修できるのて良いと思う。ただし、年末に差し掛かってから、提示されるよりは、年度の当初から用意されているとありがたいと思う。</p>						

小戸保育所							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	15人	会計年度職員	5人	計	20人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	20人	0人	0人	0人	0人	20人
所属としての主な研修方法・内容	<p>職員人権研修を全職員での実施が難しい為、各自やグループ毎での研修を実施した。毎年行う平和や命の研修では、新しい職員も多い中、各々が素直に自分の気持ちを言葉にのせ、一人一人の職員が命について語り合う事が出来た。</p> <p>又案内をいただいていたビデオについても、人員不足の為、職務中には時間が取れなかったものの、各自が自宅にて自主学習を行った。同じテーマのビデオを観ることで、職場内で感想を語り合う事が出来た。又研修内容に悩んでいる職員には人権推進課でDVDをお借りして昼など時間を捻出して、観れる人が観て感想を伝え合えた。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>全職員での研修を行う事が難しいので、時間の捻出の方法を工夫して数回に分けて研修を実施していきたい。</p> <p>学びを深めていくテーマも必要ではあるが、SNSでの差別等も学びを深めていきたい。</p>						

次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修については、計画的に時間の配分を行い全職員及びグループでの実施にしていきたい。又今年課題にしている研修の内容について等を職員間で計画時に提案していき、職員の意識向上に努めていきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	自分の「普通」は自分の価値観であり、それが他人の「普通」とは限らないということが共通認識できた。保護者に対しても「普通」という決めつけで見ないようにしようという声が生まれつつある。所内学習会では同世代の数人ずつでグループディスカッションの方法を取ったのでお互いに気軽に声をかけあっている雰囲気づくりが進んでいる。

多田保育所							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	17人	会計年度職員	8人	計	25人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	21人	4人	人	人	人	25人
所属としての主な研修方法・内容	<p>【研修方法】 実際の保護者対応や育児をしていくうえでの人権意識を高めていけるような、具体的なテーマを取りあげ、所内研修を実施した。</p> <p>【内容】 ①子どもの人権について(川西市人権保育基本方針より) ②人との豊かなつながりについて ③命と平和～乳幼児期の性教育～(チューターを決め、保育を振り返りながら) ④私たちにできること～拉致問題の解決を願って～(啓発ビデオ視聴)</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の中では参加した職員同士で思いや意見を伝えたり、保育での悩みなども出し合える場になっているが、日々の中で職員が話をしたり一緒に考える時間がなかなかないと感じる。</li> <li>・できるだけたくさんの職員にチューターになる機会を持ってもらい、より積極的に学び発信をしてほしいが、研修の日程や打ち合わせの時間の調整などで難しい現状がある。</li> </ul>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者対応や育児で大事にすべきことなど、具体的な研修での学びが多かったので、学年会議や以上児、未満児会議などを中心にクラスの現状や進捗状況を共有していく。</li> <li>・年度初め、できるだけ早い時期に研修計画を立て、担当者や研修時期を決める。</li> <li>また研修内容も普段の保育に活かしていけるよう身近な人権問題や課題を取りあげる。</li> </ul>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ドキュメンテーションやクラス懇談での動画など、視覚での提示や紹介は保護者にも伝わりやすく興味を持ってもらいやすいので、研修内容や取り組みについても絵や写真などを使いながら保護者や研修を受ける機会が少ないパート保育士とも共有していく。</li> <li>・特に若い職員から、『色々な話を聴いたり、職員間で話すことで気づくことが多かった』という感想が寄せられていた。迷い、悩むことも多い毎日の中で、クラス間を越えて職員同士が声を掛けあったり共感し合える職場環境が職員自身の人権意識も育てていくのだと感じた。</li> </ul>						

川西中央保育所							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	9人	会計年度職員	13人	計	22人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	2人	15人	5人	人	人	22人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○総合センター主催の輝く人間フェアに参加し、アイヌ民族について理解を深めたり、様々な差別に関する知識を知り得る機会となった。</li> <li>○職員による保育カンファレンスを通して、子ども理解を図る研修を重ねた。</li> <li>○各職員が持ち寄った絵本を通して平和についての研修を行った。</li> <li>○人権啓発映像視聴会を実施し、職員で視聴の機会を設けた。</li> </ul>						

所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・7時から19時まで保育所を開設しているため、人権について職員間で話をする共通の時間をもちにくい。</li> <li>・川西中央保育所か、同和保育所の拠点であること意識をもって保育を推進していることを、関係機関や保護者に周知できているかどうか。</li> </ul>
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・少しの機会でも子どもの姿について話題にする場面を多く持つように心がける。</li> <li>・地域の研修会に積極的に参加し、関係機関との連携を心がけていく。</li> <li>・保育所の置かれている位置や求められている内容について、客観的視点のもとで職員間で協議を重ね、普遍的に大事にすることと柔軟に対応すべきことについて考えていく。</li> </ul>
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	様々な協議を重ねることで、子どもを多角的に認め合う機会となり、子ども理解の視点が広がった。

牧の台みどりこども園							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	14人	会計年度職員	18人	計	32人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0人	21人	9人	2人	0人	0人	32人
所属としての主な研修方法・内容	<p>〈研修方法〉 ○園内の職員研修会として、全体会議、グループディスカッション、動画視聴をする。</p> <p>〈研修内容〉 ○子どもの姿(気になる子ども)の共有 ○人権推進課から借りてきたDVD『サラマット～あなたのことばで～』の視聴し交流する。 ○教育保育課から送付されてきた動画『私たちにできること～拉致問題の解決を願って～』『あなたがあなたらしく生きるために性的マイノリティと人権』を視聴し交流する。 ○人権セルフチェックリストに記入し、職員間(学年集団)で協議する。 ○人権に関する本を読んだり、映画・テレビを視聴したりする。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>○こども園では、園児が長時間いる中での研修時間の確保(全職員集まったの会議)が難しい。</p> <p>○いろいろな職種の方がいる中で、各所属で自主に任されていた部分があったので、捉え方がいろいろであった。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>○全職員集うことの難しさはあるが、できるだけ回数を重ねられるよう意図的・計画的に機会をつくっていきたい。動画視聴や本での学びの職員もおり、オンラインでなく直接話を聞きたい(対面研修)という意見もあるので、そのような外部研修の機会を捉え、参加できるよう発信していきたい。</p>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>○子どもの姿の共有では、いろいろな視点で考え合っていくことの大切さを感じたり、援助の仕方など多面的に捉えることができていた。</p> <p>○就学前の小さな子どもにも人権があるということを知り、それぞれが自身の保育や子どもに向き合う時の言動について振り返ったり、考えたりすることを個々が意識化できるようになっている。</p> <p>○一人一人が、人権について考えるきっかけとなり、知識を深めたり、考えたりする機会となっていた。また、人権といえどいろいろな視点や捉えがあることを改めて実感し、いろいろな考えを否定するのではなく、相手を知ることで考えていけるような柔軟さをもつ大切さを学んだ。差別や偏見をもたないためにも相手を理解すること、相手を思う気持ち、自分はこれでいいのか等、自身を振り返り、職員一人ひとりの人権意識が高まったり、人権感覚が磨かれたりしている。</p>						

加茂こども園										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	24	人	会計年度職員	12	人	計	36	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	3	人	33	人		人	36	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の数が多く集まる時間も限られているため、クラス単位で「人権チェックリスト」「かもっこ教育自己チェック表」を使ってのクラス保育の振り返りや、話し合いを行う。</li> <li>・夏には「平和の取り組み」として「沖縄戦記憶の旅路」のビデオをみる。また年長児と保護者と共に折り鶴を折り、平和のメッセージボードを作る。</li> <li>・職員図書に人権や支援に関する書籍を置き、必要なタイミングで手に取り読めるようにする。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中で課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・こどもの在籍数が多く、また午後からも「預かり保育」があり、子どもが多く残るため職員が保育にあたり、集まって研修をすることが難しい。</li> <li>・研修を受けた後、人権に関する意識は持つが、その意識を共有したり持続させたりすることは難しい。</li> </ul>									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園の体制の中で、どの時期に研修をもつか、どの時間帯に研修を持ちやすいかなどを考え、一回でも多く研修の機会を持ちたい。</li> <li>・本やDVDなど、身近に人権に関する情報が手に取れるように、教材を増やしていきたい。</li> <li>・クラス単位で話し合う時間は比較的持ちやすいので、人権チェックリストの様なチェックリストを活用し、子どもの人権を考える機会を増やす。</li> </ul>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会的にも「子どもの人権」「不適切な保育」を考える時代にきている。人権チェックリストを使い話し合うことで、改めて子どもの人権を意識する機会となった。</li> </ul>									

川西こども園										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	15	人	会計年度職員	13	人	計	28	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	11	人	13	人	2	人	2	人	28
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■平和に関する研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>・DVD「沖縄を歩く～梯悟学徒隊員のはなし～」鑑賞と意見交流</li> <li>・平和についての資料(手作り折り鶴ボードを届けた様子等)回覧と園内展示、意見交流</li> </ul> </li> <li>■人権出前講座 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「子どもの人権を大事に…～幼児期から就学に向けて大切にしたいこと～」</li> <li>講師:川西市総合センター綿巻秀樹先生</li> <li>内容:子どもの権利条約、個性の尊重、自己肯定感、保護者との連携等について</li> </ul> </li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中で課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■人権研修時間の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・色々な職種や勤務形態の職員が50名以上いる中での研修時間の取り方。</li> <li>・人権について大切にしたいことを共通理解する場のもち方。</li> </ul> </li> <li>■日々の業務への学びの活用 <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修等で学んだことを机上の空論で終わらせず、日々の業務に役立てる意識の高め方。</li> </ul> </li> <li>■対話的な風土づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な価値観をもった職員同士が互いに尊重し合いながら共に働く職場づくり。</li> </ul> </li> </ul>									



次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>■人権研修のもち方の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間の確保、レジュメの事前配布、全員出席のための2部制、意見交流しやすいための小グループ制、日々の業務の中での定期的な振り返りと点検の場の確保など。</li> </ul> <p>■日頃の活発なコミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々のちょっとした雑談や声の掛け合い、情報交流の場を大切にする。</li> </ul>
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>■職員の人権意識の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平和、子どもの権利条約、多様な性、拉致問題など、人権について様々な知識を学んだり、職員同士で意見交流したりすることで、職員一人一人の人権意識に変化が見られた。日々の教育保育に生かしたい。</li> </ul>

川西北こども園							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	16人	会計年度職員	17人	計	33人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	9人	3人	15人	15人	1人	0人	33人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合センター綿巻氏を講師として招き、「こどもの人権を大切に」～ジェンダーにもふれながら～の人権出前教室を行った。</li> <li>・職員室に研修案内を周知・張り出しをし、各自の時間に合わせて研修ができるように実施した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権について知らないことが、多々あることに気づき、様々な人権に関する研修の必要性を感じた。</li> <li>・他の人の人権に対する考え方を聞く機会を設けることで、もっと多面的に物事を考えていくことができたり、自分とは違う価値観があったりすることを学ぶことができる。</li> </ul>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な年齢の職員がいる中で、川西中央保育所や総合センター等がどのような経緯で成り立ったのか、川西市における人権の問題の基本から学べる機会を設けていきたい。</li> </ul>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・普段の言動が人を傷つけていないか振り返り、何気ない発言の見直しを行った。</li> <li>・個々の個性は魅力にとらえ、柔軟な考え、対応に努める。</li> <li>・「自分が大切にされている」「安心して居る人がいる」と子どもが思えるよう、子どもの思いを受け止め、ポジティブな言葉がけや態度に心がけた。</li> <li>・人権について学び、気づきをもとに今の自分にできることを考え、子どもに向き合いたいと前向きにとらえている。</li> <li>・よく使う「普通」という自分の価値観、人によって違うことを知り、柔軟にとらえる。</li> </ul>						

こども未来部							
こども支援課							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	15人	会計年度職員	27人	計	42人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	9人	3人	15人	15人	1人	0人	42人

所属としての主な研修方法・内容	個々の職員が課題意識をもって取り組んでいた。研修内容については、「子どもの SNS」「性の多様性」「認知症」等の DVD を視聴したり、学校の道徳授業を参観したり、手話言語条例制定記念シンポジウムに参加したり、様々な研修方法で取り組んでいた。
所属として人権研修を実施した中での課題	所属として、様々な内容の研修に取り組むことができ、課員全体で共有することも多かった。しかしながら、所属全体で課題意識を持って取り組むことがなかなか難しかった。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	個々の職員における研修にとどまらず、課全体で取り組めることができれば、さらに職員の人権意識を高めることができる。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	子どもに関わる業務が多いので、子どもの実態に即した「子どもの SNS」「性の多様性」について研修は、今後の取り組みにおいて、参考になった。

入園所相談課							
令和 4 年度							
実績人数	研修対象者	正職	17 人	会計年度職員	9 人	計	26 人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	3 人	3 人	20 人	人	26 人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課員全員に各自で人権クイズを行ってもらい、気づいた点などについてペアで意見交換する機会を設けた。</li> <li>・人権に関するリーフレットや冊子を供覧した。</li> <li>・公開講座や DVD 鑑賞に参加した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	・本庁職員は窓口業務があり、勤務時間中の研修等に多くの職員を参加させるのが困難であった。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	・勤務時間中の研修参加が困難であるが、自席などで各自が研修できる方法や、研修に参加した職員が報告会や情報共有を行う機会を設けるなど、様々な方法で意識啓発ができないか検討したい。						
業務や職場（改善）に参考になった点	特になし						

こども若者相談センター							
令和 4 年度							
実績人数	研修対象者	正職	6 人	会計年度職員	31 人	計	37 人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	34 人	1 人	人	2 人	人	人	37 人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雑誌や新聞などに掲載されているヤングケアラーや Highly Sensitive Person、精神障害、孤独などの記事について、複数回の機会でも共有を図り、研鑽を図った。</li> <li>・こども支援課（キセラ）が計画した、DVD 視聴の研修（コミュニケーション・認知症）に職員が参加した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	働き方が異なる様々な職種の会計年度任用職員が多くいる職場において、研修時間を確保することが難しい。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	今年度と同様に、職務にも関わる人権に関する情報を共有していくことを中心に人権研修に取り組んでいく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	共有した情報の中には、その後の相談業務において役立つ情報だったと報告を受けたものがあつた。						

# 上下水道局

## 経営企画課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	20人	会計年度職員	5人	計	25人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	20人	5人	1人	1人	1人	25人
所属としての主な研修方法・内容	<p>◆人権資料のテーマに基づき、課内で意見交換を実施した。(年3回)</p> <p>第1回テーマ「コロナ禍における差別・偏見について」</p> <p>第2回テーマ「父親の育児支援について」</p> <p>第3回テーマ「職場のメンタルヘルスについて」</p> <p>◆上下水道局で実施する人権ビデオ視聴に課員全員で参加した。(年1回)</p> <p>内容「日頃の言動から考える職場のハラスメント」</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	意見交換を実施する場合、開催時間(20分程度)をもっと増やし、一人一人の意見を徴収していく必要がある。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	課内での意見交換の時間を+10分多くし、一人一人の意見を全員からなるべく徴収できるようにする。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	課員一人一人の意見を共有することで、様々な考え方を全員で把握・共有することができた。						

## 給排水設備課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	8人	会計年度職員	1人	計	9人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	8人	1人	1人	1人	1人	9人
所属としての主な研修方法・内容	<p>・年間を通じて各自4回以上の研修参加を求め、都合により研修会の機会を失った職員に対しても、人権推進課からDVDを取り寄せて課内供覧し視聴による参加を促した。</p> <p>・実績として、全員4回以上の研修参加を達成できた。</p> <p>【人権映像ソフト鑑賞によるもの】</p> <p>①「コール&amp;レスポンス」:5名(ハラスメント)</p> <p>②「夕焼け」:4名(ヤングケアラー)</p> <p>③「インターネットと人権」:4名(インターネット中傷)</p> <p>④「職場のハラスメント」:4名(ハラスメント)</p> <p>⑤その他「企業と人権職場からつくる人権尊重社会」「映像で学ぶジェンダー入門」「多様な『性』」「外国人と人権 違いを認め、共に生きる」など</p> <p>【講演会等】</p> <p>①小学校区人権啓発委員研修会</p> <p>②人権学校「障害のある人の人権問題」①「人権コラム『生きる』で伝えたいこと」</p> <p>【文献その他】</p> <p>①「あらましとQ&amp;Aでわかるハラスメント対策」北側展子弁護士他2名著</p> <p>②ひょうご人権ジャーナル 10月号・11月号・12月号</p> <p>③父親の育児支援</p>						

所属として人権研修を実施した中での課題	・執務時間中に課全体で研修を行うことが難しく、また、時間外においても家庭の事情などプライベートに配慮する必要があり、課全体での研修ができなかった。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	・次年度はグループ分けした中で、時間外に全体研修ができるよう計画する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・今年度の目標として「人権研修 4 回の参加」を掲げた中で、各人あらためて人権について再確認・再認識する良い機会となった。 ・研修担当が人権研修の参加案内などを促す中で、コミュニケーションをとりながら、人権に対する職場での必要性など共通認識を持たせた。

水道技術課								
令和 4 年度								
実績人数	研修対象者	正職	10 人	会計年度職員		人	計	10 人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	人	人	人	1 人	8 人	1 人	10 人	
所属としての主な研修方法・内容	職員安全衛生研修会・職員人権研修会（上下水道局主催） ・職員人権研修 DVD視聴（30 分） ・職員安全衛生研修 DVD視聴（40 分） ※0回の職員は、育児休暇の取得により、出勤期間が少なかったため参加できなかった。							
所属として人権研修を実施した中での課題	業務上、現場に出ることが多いため、参加型の研修に業務時間内に参加することが困難であった。							
次年度、どのように取り組んでいくのか。	自主研修（人権ジャーナル等の熟読など）を課員が取り組めるようにしていきたい。							
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	日常業務において、課員同士の打合せや協議が実施されているなかで、相手の気持ちを考え、相手の人権を侵害することのないよう対話していくことが重要である。また、業務に関わる業者との対応についても同様に注意していくことを心掛ける。							

浄水課							
令和 4 年度							
実績人数	研修対象者	正職	9 人	会計年度職員	3 人	計	12 人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	0 人	12 人	0 人	0 人	0 人	0 人	12 人
所属としての主な研修方法・内容	・上下水道局全体で安全衛生研修と対で行われた職員人権研修会へ参加し、DVD「日頃の言動から考える 職場のハラスメント」を視聴し、職場のハラスメントに関する知識・意識を深めた。 ・外部研修として、川西南公民館での人権講座、総合センターでの人権学校等へ参加した。 ・課内研修として、DVD 視聴し、意見交換を行った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	・研修実施時間について、執務時間内は、現場点検等があり、また執務時間外については、家庭の事情等があり、課員全員が参集するのは難しい。 ・研修内容について、様々な人権問題、ハラスメント等があり、どのようなものを取り上げていけば良いのかが課題である。						

次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課全体としての参集が困難なので、複数の小グループとし、また、議論等に偏りがでないようグループメンバーを固定化しないようにして実施する。</li> <li>・人権行政推進プラン、総合センターだよりやひょうご人権ジャーナルきずな等を参考に題材を選ぶ。また、経営企画課からの参考題材もいただいているのでそれらも参考にに取り組んでいくようにする。</li> </ul>
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常業務において、職員間のみだけを注意するだけでなく、業務に携わる業者さんとの対応は数多くあり、場合によっては、「命令」や「指導」が必要となるので、そのような場面であっても相手の人権を侵害することのないよう注意していくことが必要である。</li> <li>・様々な人権問題があり、時代に応じて変化してきているものもあるので、学び続けることが必要である。</li> </ul>

下水道技術課										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	0	人	計	13	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	1	12							13	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>上下水道局としての研修を1回、下水道技術課での研修を1回実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・局内研修を局内打合せスペースにおいて『日頃の言動から考える 職場のハラスメント』を6グループに分けて実施し、職員13名全員出席した。</li> <li>・朝のミーティング時間を活用し、課として研修『職場と人権』をテーマに実施し、職員13名全員参加した。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	年度末付近に慌てて実施しないよう期日にゆとりをもって各々が研修の機会に能動的に触れていくよう仕向けていかなければならない。									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	早い段階で研修のテーマを課員に発信し、四半期ごとに実績を1つずつ積み上げるよう導いていく。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	様々なハラスメントを未然に防ぐ意識を常日頃から持ち合わせることをミーティングの時間を活用して課員へ伝えることが出来た。									

雨水・汚水ポンプ場										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	0	人	計	6	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	1	4				1			6	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>上下水道局としての研修を1回、雨水・汚水ポンプ場での研修を1回実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・局内研修を局内打合せスペースにおいて『日頃の言動から考える 職場のハラスメント』を6グループに分けて実施し、職員5名全員出席した。</li> <li>・ミーティング時間を活用し、職場研修として『職場と人権』をテーマに実施し、職員5名全員参加した。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	年度末付近に慌てて実施しないよう期日にゆとりをもって各々が研修の機会に能動的に触れていくよう仕向けていかなければならない。									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	早い段階で研修のテーマを課員に発信し、四半期ごとに実績を1つずつ積み上げるよう導いていく。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	様々なハラスメントを未然に防ぐ意識を常日頃から持ち合わせることをミーティングの時間を活用して課員へ伝えることが出来た。									

# 消防本部

## 消防総務課・予防課・消防課

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	33人	会計年度職員	2人	計	35人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	3人	32人	人	人	人	35人
所属としての主な研修方法・内容	<p>①8月インターネットを利用し、ためしてみよう自己診断「人権クイズ」(<a href="https://www.jinken.ne.jp/class/kyouzai/quiz3/index.html">https://www.jinken.ne.jp/class/kyouzai/quiz3/index.html</a>)を各自実施した。</p> <p>②12月インターネットを利用し、厚生労働省の「あかるい職場応援団」(<a href="https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/">https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/</a>)「ハラスメントって言われた!管理職の方」を選び各自研修を行った。</p> <p>③2月研修資料「アンガーマネジメントについて」(アンガーマネジメントコサルタント安藤俊介氏監修)を各自熟読した。</p> <p>④職場外での講演などを個人で受講</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・3回の研修をパソコンでの自主研修型として実施したが、課内での共有ができていないことが課題です。</p> <p>・すべての研修についていえることですが、実施時期が年度末に集中しがちであるが、まもなく退職する職員も存在しているし、市議会対応しなければならない役職の者の負担が大きいので、疎かになるのではないのでしょうか。</p>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>・個人での研修を実施した後、課内ミーティングなどで共有する時間を設け、話合うことが必要であると感じます。</p> <p>・すべての研修について、12月までに完了させておくように計画を立てる。</p>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>・ハラスメントなど職場の人間関係に直結するような内容について研修をすることで、日頃の態度や言動について、各個人で再確認できたと思いますので、このような研修を今後も定期的実施する必要があると考えます。</p> <p>・「無職」、「一人暮らし」、「男性」のキーワードに当てはまる者にうち、こだわりが強い人は、社会から孤立し生きづらさを感じ、怒りを爆発させてしまうので、そのような人にこそ研修を受ける機会を与えたい。</p>						

## 南消防署

令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	52人	会計年度職員	2人	計	54人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	2人	49人	人	3人	人	54人
所属としての主な研修方法・内容	<p>令和4年度の人権研修にあつては、月刊消防に連載されている「ハラスメントが発生しない消防第1回～第12回」を各個人にて朗読、感想等を記載し、職員間で意見の交流等も併せて計3回(第1回～第5回:第6回～第9回:第10回～第12回に分けて実施)実施しました。なお、消防学校に入校中の職員にあつては、1回のみ実施。また、2人が他の人権学習にも参加しました。</p>						

所属として人権研修を実施した中での課題	人権研修を実施するのは、各職員の意識付けに十分効果を上げているのは実感できるのですが、今回の研修は、朗読時間を要する研修であったため、普段から業務を圧迫している状況の中で、各個人に負担になっていることは事実です。また、担当者も休務日に行事等に参加等、負担等の考慮もしてもらえればと思います。さらに、各所属により実施率等の違いが大きいと思います。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権推進課が主体となり、昨今の時代やニーズに合った人権研修を年2回ほど、職員の負担とならない程度で実施してもらえればと思います。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	消防職、特に24時間勤務の隔日勤務者は、特殊な職場環境のため、他の業種と比較して、ハラスメントが発生しやすい環境下であることを自覚しています。だからこそ、普段から風通しの良い職場環境構築、コミュニケーション及びチームワークの重要性を理解し、その上で職務を全うしているため、引き続き、この環境及び研修を職員全員で継続したいと思います。

北消防署							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	72人	会計年度職員		計	72人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	1人	62人	6人	2人		72人
所属としての主な研修方法・内容	主に、様々な障害をお持ちの方々のそれぞれの特性を理解すること。また、24時間体制の職場内における、様々なストレスやハラスメントの事例を研修用DVDを鑑賞しディスカッションを実施した後、各個人で職員人権研修実施報告書へ研修実施内容及び感想等を入力し、年度末に人権研修担当員へ報告書を提出した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	消防職の特性上、災害現場対応等で心身ともに大きなストレスがかかり、特に救急出動においては様々な障害をお持ちや、近年増加している認知症を煩っておられる方等に、24時間体制の勤務で対応する中で患者を理解し、適切な対応ができるよう常に心掛けることが必要。						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	救急現場のみではなく、市民と接する機会が多い消防業務では、常に市民の立場に立ちより良い市民サービスの提供に努めていく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	日々業務の中で人権研修として、広い視野で市民対応について考える機会を設けたことで、より良い市民サービスの向上に繋がっていると考える。						

市議会事務局							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	8人	会計年度職員	2人	計	10人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
				5人	4人	1人	10人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権啓発映像ソフト試写会など、人権に対する認識を深めることができる機会に参加することで、人権に対するく理解を促進し、また新たな情報を得ることに努める。</li> <li>・小学校区人権啓発推進委員会が主催する人権標語（川柳）の応募作品に接することで人権意識を高めるとともに、優秀作品の選出に携わることで、校区の啓発活動の推進に協力する。</li> </ul>						

所属として人権研修を実施した中での課題	・会議開催や議長公務等及びそれらの事務処理に追われ研修の実施には毎年苦慮しており、さらなる工夫を要する。
次年度、どのように取り組んでいくのか。	・事務局職員の研修実施は、主にソフト試写会への参加を中心に取り組んでいくが、それ以外の取り組みやすい研修についても検討していく。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・特になし

選挙管理委員会事務局							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	4人	会計年度職員	1人	計	5人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	4人	人	1人	人	5人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度は複数回の選挙が予定されている年度だったので、各選挙時の投票所における人権の配慮の方針について、職員間で検討を行った。</li> <li>・検討した人権配慮の方針を今年度実施した2回の選挙において実施することにより、各職員の人権意識を高めた。</li> <li>・人権週間の映画を視聴した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ここ数年のコロナ禍の中、選挙における人権の配慮については、検討を重ね、方針の確立や、実施の方策など対応できるようになったが、今年度は解散総選挙がない限りは予定された選挙がないため、通常業務時の人権に配慮した対応について、さらなる検討の余地がある。</li> <li>・仮に解散総選挙があった場合、非常に多忙な選挙となるため、確立した人権配慮の方針をどこまで実施できるかは、不透明なところも多い。</li> </ul>						
次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通常業務における人権配慮について、職員間でしっかり検討を行い、対応できるよう方針を確立しておく。</li> <li>・解散総選挙時に、多忙のあまり人権配慮が疎かにならないよう、あらかじめ対応方針を検討しておく。</li> </ul>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

監査委員会事務局							
令和4年度							
実績人数	研修対象者	正職	5人	会計年度職員	1人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	2人	1人	3人	人	人	6人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権推進課等が案内する各種学習会、講演会に自主的に参加した。</li> <li>・人権に関する資料（人権ジャーナル きずな）をもとに局員間で討議した。</li> <li>・人権チェックを参考に職場の人権課題について、局員間で討議した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>職場人権研修は、最低限3回の研修に参加することとなっているため、計画で1回は自主的に各種勉強会・講演会に参加、あと2回は、局内でテーマを決めて研修を実施することにしていたが、半分の職員が2回しか研修に参加できていなかったことが課題です。</p>						



<p>次年度、どのように取り組んでいくのか。</p>	<p>担当員として、自主的に各種勉強会・講演会に参加するよう促していましたが、それだけでは効果がなく、参加に繋がらなかったため、積極的に研修に参加するよう意識改革を行っていくとともに、状況を見て、局内研修の実施を行うなど、確実に3回研修へ参加するよう取り組んでいきます。</p>
<p>業務や職場（意識）の改善に参考になった点</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な考え方を柔軟に受けとめられるようにしていきたい。</li> <li>・自身の思い込みなどが多いことにも気づかされるなど、これまでとは違った成果が得られた。</li> <li>・社会全体が人権に対して正しく理解し、誰もが住みやすい社会の実現につなげたい。</li> <li>・性別や人種など様々な多様化が進む社会においては、それぞれが異なる考え方を持っていることを認め、尊重し合うことが重要であると思うので、今後もこのような意見交換の場を大事にしたい。</li> <li>・「きずな」では毎回、興味深い内容が掲載されているので、自分だけでなく、身近な人にも共有していきたい。</li> <li>・職員の人権研修に参加するなどして、積極的に人権に関わっていきたい。</li> </ul>

会 計 課										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	3	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	人	9	人	人	人	人	9	人	
所属としての主な研修方法・内容	業務の性質上、全員での研修が行えないため、各自が毎月発行される「人権ジャーナルきずな」や啓発資料を用いたりインターネットや関係機関のHPなど各自が関心を持ったり興味を持った項目について自主研修を行った。									
所属として人権研修を実施した中での課題	人権研修への参加について、各自の自主性に委ねていたため、参加実績が低かった。									
次年度、どのように取り組んでいくのか。	今後は、積極的に研修へ参加できるよう参加希望職員の業務を他の職員がフォローできるなどの環境に努めていきます。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

「人権チェック」評価報告書

# 総合政策部

部の合計		
R3	R4	チェック項目
87	107	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
31	34	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
13	14	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
49	55	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

政策創造課		
R3	R4	チェック項目
15	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
*****		

企画財政課		
R3	R4	チェック項目
9	8	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	11	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>・視覚的には見やすい冊子やホームページの作成に努めたものの、業務上、難解な言葉や概念を説明しなければならないことが多く、それをあらゆる人に理解してもらうために改善が必要である。</p> <p>・前年度と大幅に変わることはなかったが、人権研修でも電子化可能な部分が増えれば、研修等の参加者も増えていくのではないかと感じた。</p>		

行革推進課		
R3	R4	※R3は組織なし
0	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	9	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>今後は、視覚媒体に加え、点字、二次元コード(音声コード含む)等、多様な情報伝達手段を使い、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整えていく</p>		

ICT推進課		
R3	R4	チェック項目
19	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	12	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>イ、ウに該当する項目はない。</p> <p>高齢者など様々な立場の人がいることを念頭に、引き続き、事業を進めていく。</p>		

秘書課		
R3	R4	チェック項目
13	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	11	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

・課内人権研修や人権啓発資料「きずな」を読むことによって、人権についての情報・知識に触れることができています。  
 ・積極的に人権研修に取り組むことができた。  
 ・「りんどう賞」の表彰式や市長・副市長の来客時など、障がいをお持ちの方や合理的配慮が必要な方を対応する場合も想定されるため、気持ちよく参加、来訪していただけるように相手の立場に立った工夫が必要である。また、表彰式にあたっては、会場のレイアウトや進行上問題がないかのチェックし、来客時の対応においては、応接室までの導線の確保や応接室内のレイアウトを確認することを意識する事なども重要であると感じた。  
 ・定期的に触れることによって人権に対する意識が更新されていくので、これからも続けていきたい。

広報広聴課

R3	R4	チェック項目
13	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
5	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

⑭:外国籍住人のニーズを聴ける場がない。  
 ⑮:子どもの意見を聴く場がない。  
 →当事者から問題提起がないと把握ができない。  
 ⑳:所属や建物名が分かりにくい。  
 →他部署であっても、分かりにくいと感じたら伝えるべきであった。  
 ㉑:計画的に人権研修を受けることができていない。  
 →日々の業務に追われ、研修を受けることができない。  
 次年度では、情報発信を担う部署として、人権への知識を深めることは必須だと思うので、業務に支障を与えないよう、年間スケジュールの中で研修の時間を予め確保し、少しでも多く研修を受けられるようにしていく。

参画協働課

R3	R4	チェック項目
18	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	9	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

外国籍の方に対する取組み(多言語表記やニーズ把握)ができていないので、様々な市民の方がわかりやすいと感じる情報発信に努めていく。

総務部

部の合計		チェック項目
R3	R4	
97	99	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
40	33	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
19	19	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
54	59	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

総務課

R3	R4	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

「認識はしているが、できなかった(できていない)」との評価となった項目は、「⑤必要な生活情報等は、できる限り多言語(表記)による情報提供を行う」と「⑩各種審議会等において、市民公募委員を積極的に登用する」であるが、⑤については、他市の事例などを参考にし、今後の検討課題としたい。  
 また、⑩については、審議会の性質上、学識経験者の登用が必要であるなど、達成が困難な事項と考える。

職員課		
R3	R4	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	11	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の方がおられることは十分理解しているものの、庁内、特に職員向けの対応は出来ていない。</p> <p>自分の常識が相手にとっては常識ではない事があることに、注意しなければならず、まずは職員が正しい知識と理解を持てるようにしていきたい。</p> <p>また、必要に応じて、すべての職員が自分らしく働き、それぞれのパフォーマンスを発揮できるよう、このことに伴う、仕組みや設備を整えていく必要がある。</p>		
契約検査課		
R3	R4	チェック項目
17	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>契約検査課は直接市民との関わりが少ない部署であることから、行政サービス上、人権に気を遣う点は他部署よりも少ないものの、公開のできない特殊な情報を取り扱うため配慮は常に意識しなければいけない。人権意識を高く保持するためにも次年度以降も人権研修は継続し、時代を反映する新たな人権的配慮などについて学ぶ必要があると思われる。</p>		
危機管理課		
R3	R4	チェック項目
19	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>過去の書類の見直しを必要に応じて実施しているが、人権的な観点での見直しの実績はない。</p> <p>管轄する会議では、代表を推薦いただいておりますが、専門性から市民公募は行いにくい、女性委員の登用につながりにくい。</p>		
市民税課		
R3	R4	チェック項目
9	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>市民税課では個人情報を取り扱う機会や市民との関わりが多いことから、市民への配慮は常に意識しなければいけない。毎年の人権研修は、同じことの繰り返しにはなるかもしれないが、わかっていることも含めて続けることが必要だと思われる。</p>		
市税収納課		
R3	R4	チェック項目
9	9	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	9	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>情報提供について、障がい者、外国人に対する案内が必要であるが、取り組めていない。引き続き検討を行ってきたい。</p>		

資産税課		
R3	R4	チェック項目
11	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
固定資産については、外国籍の方も所有することがあることから、固定資産税・都市計画税の仕組みについて理解しやすいよう丁寧な対応に努めていく。		

市民環境部		
部の合計		
R3	R4	チェック項目
159	173	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
36	44	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
41	23	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
33	30	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

生活相談課		
R3	R4	チェック項目
20	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
6	4	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		

③視覚媒体に加え、点字、二次元コード(音声コード含む)等、多様な情報伝達手段を使い、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整える

②災害や事故が発生した際に、音声放送等で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい障がい者や外国人等に対し、例えば、電光掲示板、手書きのボード等何らかの方法を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る

※コミュニケーション支援ボードの活用を県や他市等を参考に検討中

市民課		
R3	R4	チェック項目
18	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		

番号⑤の多言語表記について、窓口等に設置している申請書は用紙スペースの関係から日本語のみの表記となっているため、今後改善することを目指していきたい。

アステ市民プラザ		
R3	R4	チェック項目
23	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		

①特に高齢者への対応等の職員の意識は高い。

②施設整備での対応が、老朽化とあわせて時代に沿っていない箇所が見受けられる。今後、修繕等を通じて対応していく必要を感じる。

産業振興課		
R3	R4	チェック項目
19	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
8	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	2	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>③視覚媒体に加え、点字、二次元コード(音声コード含む)等、多様な情報伝達手段を使い、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整える →点字を設置するのは難しいが、HPの読み上げ機能や多国語でのマニュアル準備など、その他ので出来ることを実行していきたい。</p> <p>⑭多文化共生の観点から外国籍住民のニーズも、できる限り把握し施策につなげていく →現状、外国籍住民のニーズを聞く機会はないが、市内在住の外国人に対しても商工・労政・農業の面でフォローができるよう取り組んでいきたい。</p> <p>⑳誰もが行政サービスを利用しやすいよう、窓口のワンストップ化などをできるだけ進め、手続きの簡略化・時間短縮化が図られるよう工夫する →他課にまたがる業務もあることから全ての業務のワンストップ化を進めることは難しいが、申請書の提出で必要なもののリストを作成する等、利用者が1回で申請を終えられるよう工夫していきたい。</p>		
文化・観光・スポーツ課		
R3	R4	チェック項目
9	12	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
13	12	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
8	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
業務を通じて、市民や業者等関係なく様々な方と接する機会が非常に多いので、常に相手の立場を考え、言動に配慮を欠かさないよう行動する。また、本年の人権学習を通じて、よりスムーズな行政サービスの提供を心がける。		
環境衛生課		
R3	R4	チェック項目
11	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
11	14	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	1	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>【⑳災害時の対応について】 実際に災害時に対応することがなかったため該当無しとしたが、災害時に対応するための想定を課内で共有しておく必要がある。</p> <p>【㉑課の人件研修について】 職員に人件研修への参加を周知していたが、業務多忙などの原因で研修への参加が減ってしまった。改善策として今後は課内で人件研修できる研修内容を考え実施していく。</p>		
美化推進課		
R3	R4	チェック項目
18	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>⑭多文化共生の観点から外国籍住民のニーズも、できる限り把握し施策につなげていく…ごみは、本市に住んでいる皆さんが出されます。外国籍の方が、ごみをスムーズに出せているかなど調べる必要があるが、対象者の把握ができていない。</p> <p>㉒セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどハラスメントのない職場づくりをすすめる…大勢の職員がいる中でハラスメントを感じる職員も存在している。昨年度も研修に取り入れたが今後も引き続き研修を続けていく。</p> <p>㉓人権研修などは、職員が参加しやすいよう所属業務の体制などを工夫したり、計画性をもって実施する…一同が集まって研修をするのが難しいが、収集がない第5週に研修をするなど機会を作るようにしている。ただし、他の研修・訓練もあり回数を重ねられない。</p>		
人権推進課		
R3	R4	チェック項目
22	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	1	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

◆「④多文化共生の観点から外国籍住民のニーズも、できる限り把握し施策につなげていく」…評価はイ。  
 来年度、人権推進課は、人権推進多文化共生課に名称が変わります。川西市でも外国籍住民が増えているので、多文化共生を施策につなげていく方法を考えていかなければいけません。

◆「⑥高齢者や障がいのある人など、だれもが市のホームページを支障なく利用できるようにする。また、ホームページは、読み上げソフトで対応できるようにする」…評価はア。  
 ホームページの文章は、基本は読み上げソフトで対応できるようにしています。添付資料もすべて、読み上げソフトで対応すべきだと考えますが、その点は十分ではありません。

**総合センター**

R3	R4	チェック項目
19	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	2	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない

⑤生活情報の多言語化による情報提供はできていないが、生活現場や災害時での活用が始まっている「やさしい日本語」などから進められないか検討する。  
 (次年度の方針)  
 今後、日本に来て生活する外国人は増えることが見込まれるため、国などが作成している多言語のパンフなども参考にして、できることから進めるとともに、「やさしい日本語」についても、センターに来ている外国籍の方に感想を聞いたりしながら、取り組んでいきたい。

**福祉部**

部合計		
R3	R4	チェック項目
77	82	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
11	11	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
25	22	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない

**地域福祉課**

R3	R4	チェック項目
23	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

⑤各種案内書類の多言語表記の対応が出来ていない。どこまでの言語に対応するか、翻訳にかかる予算対応が必要。  
 研修に参加して得られる知識は貴重であり、通常業務を離れての他者との「交流」や「気づき」は、人としての経験値をあげていくものです。  
 また、社会環境の変化とともに研修内容も変化し、学んだ内容も時間の経過とともに忘れていくため、定期的な研修は必要であると思われます。職員一人ひとりが人権意識を持って窓口対応等を行うことで接遇能力も向上していくと思われるため、引き続き研修等への参加を職員に呼びかけていきます。

**障害福祉課**

R3	R4	チェック項目
15	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	9	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	1	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

令和4年5月25日に「障害者による情報の取得及び利用並びに意思疎通に係る施策の推進に関する法律」が公布され、同日施行されました。今後、様々な分野において多様な手段はもとより、多様な言語でわかりやすく情報の発信が求められます。  
 障害福祉課としては、まず同法律の周知啓発を進めていくとともに、令和4年4月1日より施行した市手話言語条例の基本理念に則り、市主催の様々な事業に手話での情報保障を推進し、市民に対し手話及びろう者など聴覚障がい者への理解、手話の普及を図っていきます。



生活支援課		
R3	R4	チェック項目
17	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
13	13	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
当課の窓口には、多様な方が相談に訪れるため、丁寧でわかりやすい対応を心がけ、安心して相談いただけるように、人権意識に根ざした対応を継続的に実施していく。		
介護保険課		
R3	R4	チェック項目
22	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	3	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
③視覚媒体に加え、点字、二次元コード(音声コード含む)等、多様な情報伝達手段を使い、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整える →パンフレットやチラシを作成する際には、ユニバーサルデザインに配慮するよう課員に指導し、常に心がけられるようになってきたと感じているが、多様な情報伝達手段を工夫することまではできていない。音声コード等への配慮に関して、今後対応すべきものがでてきたときに検討する。		
⑤必要な生活情報等は、できる限り多言語(表記)による情報提供を行う →介護保険制度にかかる様々な申請などで、多言語表記を意識していなかったため、他市の状況などを研究していく。		

## 健康医療部

部合計		
R3	R4	チェック項目
76	83	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
18	17	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
9	8	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
17	12	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

保健・医療政策課		
R3	R4	チェック項目
21	25	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	0	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
令和4年9月に市立総合医療センターが開院し、指定管理者とともに病院に関して広報誌やホームページで周知を行い情報の発信を図り、わかりやすい表現を使うよう心掛けた。 今後も、ホームページ等で情報を充実させる。その際に利用者目線でわかりやすい表現を心掛ける。 多言語での情報提供が課題であり、今後ホームページ等での情報の発信において改善を促していく。		

保健センター・予防歯科センター		
R3	R4	チェック項目
17	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
今年度はイベント内での要約筆記者の手配や電話通訳サービスを取り入れることにより多種多様な方への配慮を実施した。今後もこういった取り組みを図っていく。		
㊸保健センターという名称が、市に保健所がないこともあり伊丹健康福祉事務所(保健所)と混同されやすいが、法的な問題もあり難しい側面がある。		

## 医療助成・年金課

R3	R4	チェック項目
16	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

人権に対する意識は担当者だけが意識するのでは無く職員全員が当事者としての意識を持ち取り組みを進めていく必要があるが、そのことに関してはまだまだ意識が低いと思う。年度当初、中間の時期、年度末など定期的に意識し考えるなどの取り組みをやってきたい。

## 国民健康保険課

R3	R4	チェック項目
22	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

・窓口案内表示を分かりやすくすることに努めているが、番号札の置き場所がわかりにくいという苦情を市民からいただくことも多く、アイデアを出しながら工夫をしたいと考えている。  
・ホームページ上で読み上げソフト対応ができていない箇所があるので、改善してきたい。

## 保険収納課

R3	R4	チェック項目
15	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	11	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

外国人への対応について、よりわかりやすく制度の説明ができるよう、多言語でのパンフレット作成を検討してきたい。  
外国人が多く居住している大都市の状況等を聞き取るなどして参考にしていきたい。

# 都市政策部

部合計		
R3	R4	チェック項目
45	46	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
11	13	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
26	26	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

## 都市政策課

R3	R4	チェック項目
11	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

当該審議会が専門性を有するものであることから、市民公募委員を登用せず、学識経験者や関連行政団体の職員などから選出している。「市民の意見を聴く・知る」ための手法として、地元説明会や都市計画法に基づく縦覧等を行い、市民公募委員の登用以外の手法で対応していく。

## 建築指導課

R3	R4	チェック項目
11	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	12	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

### 【課題】

- ・当課は都市計画法や建築基準法など、高度な専門知識を必要とする技術分野を扱っており、市民にとっては難解な法規制や専門用語が多いことから、わかりやすく市民に説明する必要がある。
- ・開発や建築するにあたって、道路や上下水道、環境など、関連部局は多岐にわたることから、複数の所属へ市民に行ってもらう時は特に配慮する必要がある。

### 【今後の方針】

- ・専門用語ではなく平易な言葉を可能な限り用い、法規制をイメージできるよう図や表を用いるなど、わかりやすく市民に説明する。
- ・関連部局の所管内容については、職員が可能な限り把握するとともに、一般的な内容は市民に説明したうえで関連部局に案内するなど、丁寧な対応を心がける。

## 住宅政策課

R3	R4	チェック項目
23	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	6	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

令和4年度は、昨年度で評価が悪かった25番の評価を向上することが出来ている。次年度は、コロナも第5類に変更するため、セミナーの開催も予定していることから、障がいを持っている人を意識して開催していく。

## 資産マネジメント部

部合計		
R3	R4	チェック項目
34	26	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
23	29	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

## 資産活用課

R3	R4	チェック項目
16	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
13	12	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

年間を通じて、継続して人権研修を実施することが出来ていない点が課題の一つと考えます。

課の業務においてもバリアフリー化など人権チェックで挙がっている項目を直接扱うことが今後も続きますので、次年度以降は、2ヶ月に1回、課で集合して研修を開くことを検討します。

また、こどもの人権の視点においては、学校園所の各施設管理者(校長・教頭・園長・所長)と関わる機会も多いものの、各施設の直接の利用者である児童生徒の皆様から直接ご意見などを聞くことがほとんど出来ていません。今後、各施設管理者と相談したうえで、直接ご意見を聞く機会を設けてもよいのではないかと思います。たとえばアンケートを取るなどの方法も検討してみたいと思います。

## 施設マネジメント課

R3	R4	チェック項目
18	10	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	17	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
令和5年度は未利用財産の活用方針を策定し、その内容に沿って有効活用を図っていくこととなるが、行政利用だけでなく、地域利用や民間利用など様々なケースを想定し、特に地域と密接な関係に公共施設や一定規模以上の公共施設を有効活用する場合には、高齢者や子育て世帯などの地域住民や民間事業者の意見を聞きながら進めていく。		

## 土木部

部合計		
R3	R4	チェック項目
58	58	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
16	17	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
8	9	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
37	35	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

## 交通政策課

R3	R4	チェック項目
18	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	6	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
Ⅰ 情報発信全般 情報を発信する際、誰もがわかりやすい表現ができるよう所属で共有しながら取り組みを進める。 ⑬⑰ 市民委員については積極的に女性市民を登用するよう努める。 交通関係事業者等については担当者が男性であることが多く、登用率は30%に届かない。		

## 道路管理課

R3	R4	チェック項目
2	6	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
10	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
17	17	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
道路管理課では、研修に意欲的に参加するなどして、基本は昨年度実績を上回っている。引き続きこの状態が継続できるよう、心がけていく。		

## 道路整備課

R3	R4	チェック項目
19	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	10	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
④・⑤:道路工事の前には、地元説明会を開催したり、案内ビラを各家庭に配布することは多々あるが、今のところ文字が見にくいや日本語表示のみで理解が出来ないなどの問い合わせはないと思われる。しかし、今後は多様性が問われることもあり、ただちの対応は必要ないと思われるが、意識化する必要はあるのではと思う。		

公園緑地課		
R3	R4	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整える視点からの取組が不十分であるため、次年度においては、これらの視点を意識した研修テーマを取り入れていく。		

教育推進部		
部合計		
R3	R4	チェック項目
391	456	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
151	134	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
70	69	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
138	149	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

教育政策課		
R3	R4	チェック項目
23	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
人権チェックをもとに業務では注意しながら進めてはいるが、管理職は直接事務をしていないため、もう少し課員とコミュニケーションを図り、改善点などがなく確認する必要があると考えている。 来年度は市民を対象として会議も予定しているため、そのような場では例年以上に色んな視点で業務を進めていく必要があると考えている。		

教育保育職員課		
R3	R4	チェック項目
12	12	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
職場環境では、すべての職員が異動しやすい動線づくり、電話対応しやすい環境づくり、ガールズメッセージを活用したコミュニケーション促進を行うことができたが、さらにこの取組を進めて、仕事を進めるうえで全職員がストレスなく効率よく成果がだせる職場環境に取り組んでいきたい。 対市民に向けては、様々な媒体で情報発信をするときに、色使いや表現などにおいて人権チェック項目に沿ったものになっているか、その都度点検していきたい。		

就学・給食課		
R3	R4	チェック項目
22	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
窓口及び電話対応、また突発的な学校、業者への対応等が多いため、人権研修の時間確保が難しい場面が多くあった。教育推進部として自席で空き時間に閲覧できる研修方法などもあり各自活用できた点では良かったと感じている。今後は定期的にミーティングなどの時間を活用して、短時間でも人権啓発を意識付けられる機会を設けていきたい。		

教育保育課		
R3	R4	チェック項目
15	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
15	11	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
人権課題が多様化している昨今、それぞれのニーズを踏まえた丁寧な対応が求められる。さまざまな背景をもつ児童生徒や多くの家庭と関わっていく課であるので、引き続き、定期的な研修や人権に関する情報提供を積極的に発信しながら、一人ひとりの人権感覚をさらに高めていく必要がある。		
社会教育課		
R3	R4	チェック項目
14	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
10	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	2	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
人権研修の参加については、課員の自主性に任せているなか、課員としては日々の業務多忙により研修への参加が行いにくい環境であったと考える。次年度は、研修の実施における工夫などにより、組織として研修に参加しやすい環境を整えるよう努める。		
中央図書館		
R3	R4	チェック項目
12	9	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	11	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・多言語サービスについては、英語の利用案内の作成、外国語の児童書収集、英字新聞の購入に留まっている。実際のところ、外国人による利用はほとんどないため、後回しになってしまっており、今後の課題である。</li> <li>・個人情報の取り扱いについては、短時間の会計年度任用職員が多くを占める中、取り扱い方法や重要性が伝わりにくい。ミーティング等で引き続き重要性を伝えていく。</li> <li>・変則、交代制勤務であり、また、月に一度しか研修日が設定できない。次年度は年度前半から研修日を設け、できるだけ多くの職員が受講できるよう計画する。</li> </ul>		
川西公民館		
R3	R4	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>③ 点字は作成できなかったが、二次元コードを記載した資料を作成した。</p> <p>⑤ 外国籍住民が公民館に来ることがないため、多言語には対応しなかったが、次年度は簡単な日本語という選択肢も考慮する。</p> <p>⑭、⑮ 子どもや若者、外国籍住民が公民館講座に参加することがほぼないため、意見やニーズを把握できなかった。次年度は公民館講座、社会教育課の講座について住み分けを図ることとしている。</p>		
川西南公民館		
R3	R4	チェック項目
14	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
11	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		

- ⑤…表示について多言語の表記ができていないのが現状。職員の知識がない事が要因。
- ⑥…ホームページは全ての読み上げソフトに対応できるかどうか把握できていない。
- ⑧…公民館講座において、参加者等から手話通訳や要約筆記者を求める要望がなかった。
- ⑨…施設等のユニバーサルデザイン化にかかる予算を確保できていない。
- ⑫…電光掲示板設置の予算を確保できていない。

### 明峰公民館

R3	R4	チェック項目
16	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	3	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

点字や音声コードの利用など知識不足で課単独でできていない課題がある。  
令和5年度においてはできる限り関係課と連携し、課題の改善を図る

### 多田公民館

R3	R4	チェック項目
17	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	4	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

チェック項目への対応の必要性は認識しているものの、情報伝達環境等のハード・ソフト面の整備について一公民館で対応するには必要なノウハウを持ち合わせていないなど限界がある。未対応部分についてはその必要性を常に意識しつつ、現状における可能な範囲での対応策を講じていきたい。

### 緑台公民館

R3	R4	チェック項目
9	7	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

通常は3人で勤務をしているので、職場を離れての人権研修が大変難しい。  
オンラインによる人権研修、CDやYouTubeのようないつでも人権の研修ができる環境をさらに進めてほしい。また、職場においても、インターネットやICT機器の活用をさらに進めていきたいと考えている。

### けやき坂公民館

R3	R4	チェック項目
19	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

今後も、行政センター等の窓口業務においては、つねに丁寧な接遇を心掛け、とくに高齢者への対応は丁寧に行うよう指導していく。また、市民の声や要望等を全職員に還元しながら共通理解を図っていく。

### 清和台公民館

R3	R4	チェック項目
15	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	10	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

清和台公民館の人権研修は、少人数の職場でかつ勤務日の違う職員もいて一斉に実施するのが難しいので、視聴覚教材などで個々に研修できる方法を検討したい。

東谷公民館		
R3	R4	チェック項目
14	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に係る業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>東谷公民館での業務全般について、様々な方が来館されています(高齢者、障がいのある人など)。公民館職員としては、お一人お一人に必要な合理的配慮を意識して業務に従事しています。しかし、来館者の中には、配慮を必要とした人が職員に言いづらさを感じている方もおられたのではなかったか。または、来館をためらってしまう環境があること(例えば、公民館講座で聴講講座であるがゆえに、お耳が不自由等の理由のため参加をためらってしまうかもしれない。)に気づいていただろうか。といった意識を常にしてさらに開かれた公民館であることを目指したい。東谷公民館担当者としては、館長から課員と『「気づき」の大切さ』を共有してきた。来年度の取り組みとしては、誰もが安心して来館や、公民館講座にも参加できるような仕組み作りを研修も通して実践していく。</p>		
北陵公民館		
R3	R4	チェック項目
22	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
6	4	エ 該当なし※所属では、本項目に係る業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>公民館の講座で受講者が要約筆記を希望されたため、市障害福祉課を通じて要約筆記を実施した。来年度も要約筆記の希望があれば、できるだけ応えていきたいと考えているが、希望が多くなり重なった場合などは、市として対応ができない場合もあるのではないかとと思われる。</p>		
久代幼稚園		
R3	R4	チェック項目
26	26	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	3	エ 該当なし※所属では、本項目に係る業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・多言語による情報提供には至っていないが、個別にわかりやすいように話をするなどの配慮に努めてきた。</li> <li>・園児一人一人の実態を受け止め、子ども達が過ごしやすい環境をつくることできるように、職員の資質向上に努めた。</li> </ul>		
多田幼稚園		
R3	R4	チェック項目
23	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし※所属では、本項目に係る業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>職員が人権研修を受けた報告を職朝等で共有したり、職員間で具体的なエピソードを基に人権について話し合い、認識を深めたりして、具体的にどのように取り組んでいくべきかを話し合ってきた。その中で、職員の人権意識の向上も見られた。次年度は「川西市保育人権基本方針」について読み合わせ等を行ない、具体的な根拠をもって人権に根ざした保育取り組めるよう意識していきたい。また、保育とは直接関係が無くても職員自身の人権意識を高めるような研修(DVD視聴、研修会報告など)に継続的に取り組んでいきたい。</p>		
清和台幼稚園		
R3	R4	チェック項目
8	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	11	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	6	エ 該当なし※所属では、本項目に係る業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない



■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国籍の園児が祖父母宅へ一時帰国し、体験入園することがあった。外国語中心の園児が日本で友達と楽しく過ごすことができるよう、多文化共生の観点からも父母と連携を取りながら担任が工夫した掲示物などを手がかりにコミュニケーションを取りながら楽しいひとときを過ごすことができた。次年度は、園児1名の幼稚園となり、様々な人との豊かな関わりを経験させていきたいので、今後も積極的にいろいろな人との出会い、つながりの機会を実現できるように努めていきたい。</li> <li>・市民が必要とする内容について、市のホームページで見つけにくいと思われる項目については、本園のホームページからリンクにつなげ、閲覧できるようにした。保護者や地域へのおたよりについては、できるだけ写真を多く取り入れ、視覚で分りやすく、内容がイメージしやすいように心掛けた。まだまだ工夫はできるかもしれないので、幼稚園でできる情報発信の工夫をしていきたい。</li> <li>・公立幼稚園での企画で子育て講演会を本園で実施したが、中央部に公立幼稚園がなくなったことや駐車場の関係もあり、どこかの園で気軽に開催することが難しくなった。園での開催の場合には、車椅子や介助者のスペースの確保ができ、園児の明るい笑顔を感じていただきながらあたたかい雰囲気で開催できるのであるが、今後も企画の際には検討が必要である。</li> </ul>	

東谷幼稚園		
R3	R4	チェック項目
15	20	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針	
<p>③視覚媒体に加え、点字、二次元コード(音声コード含む)等、多様な情報伝達手段を使い、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整える →二次元コードの知識がなく、表示することができない。今後、掲載方法を知り、多様な伝達手段を行っていききたい。</p> <p>⑤必要な生活情報等は、できる限り多言語(表記)による情報提供を行う →多言語で表記することができていない。状況に応じて、いつでも対応できるようにしていきたい。</p>	

川西こども園		
R3	R4	チェック項目
12	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
10	11	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・②わかりやすい言葉での説明やイラスト等を交えての情報発信は気をつけているが、保護者の様子を見ながらすべての人にわかりやすく情報発信をしていくようにする。</li> <li>・⑧今年度はそのような機会がなかったが引き続き意識を持っておくようにする。</li> <li>・⑨入園相談ついて園で決定できることと、担当課と相談してからになることを整理し、市民からの問い合わせにスムーズに対応できる必要がある。</li> <li>・⑩今年度は2回の園内人権研修を実施出来たので、引き続き園内研修を行い、職員が人権に関して共通の学びを得られるようにしていくとともに、出られなかった職員にも内容が分かるように記録の閲覧や人権研修DVDの鑑賞の推奨など、職員全体が人権感覚を高めていけるようにし、保護者、地域の市民に対して園として出来る人権的配慮を考え実施していきたい。</li> </ul>	

加茂こども園		
R3	R4	チェック項目
18	20	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	9	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針	
<p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設の特徴として、子ども中心で環境などを考えることが多いため、ユニバーサルデザインの事などは、より対応が必要と感じる部分もあった。</li> <li>・セクシャルマイノリティの人たちも多いと研修で聞いたことがあるが、見た目ではわからないこともあるので、自分たちの発言や行動には気をつけていきたい。</li> <li>・情報発信の際、私たちが当たり前のように使用している専門用語でも保護者の方や他職種の方は理解ができないことがある。またニュースで使われている言葉であっても、理解されていない言葉もあり自分は知っているからという思いで、掲示物などを作成するのはいけないと思った。</li> </ul>	

(今後に向けて)

・こども園では該当しない項目も複数あったが、こども園ではどういう事にあたるのか置き換えて考えたり、自分たちが気付いていなかった視点で、考えたり知ったりすることができる機会を作っていく。

・当たり前前にできていると思わず、自分たちの行動を職員同士で常に振り返りながら過ごすことが大切だと感じました。人権の視点を忘れずに過ごしていきたい。

## 牧の台みどりこども園

R3	R4	チェック項目
11	20	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
11	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

○保護者や外部に発行する文書に関しては、2人ないし3人の職員で文面を確認し、読み手が分かりやすいよう、写真やイラストを入れたりして、表記の仕方など工夫してきた。

○市民(保護者・地域の方・入園を希望される方など)からの問い合わせに関しては、丁寧な対応を心掛けているが、園だけでは即答できないケースもあるので、行政機関に確認して折り返したり、さらなる詳細をお聞きになりたい場合は、担当課の電話番号と担当職員の名前を伝え、担当課と連携をとり安心してもらえるように対応している。

○障害のある人やセクシュアルマイノリティに関しては、ハード面では“みんなのトイレ”やスロープなどの設備を整えているが、研修に関しては全職員が受講できているわけではなく、研修を受けた職員が、会議などで報告して共有するようにしている。今後、機会を捉え、外部の人権研修にも参加できるように、情報収集したり、情報発信したりしていきたい。

## 川西北こども園

R3	R4	※昨年度組織なし	チェック項目
0	15		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	1		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	3		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	11		エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

・今回、人権チェックを行い、多文化共生について「わかりやすく情報提供をしていく」という項目で「認識はしているが、できていなかった」という評価が多かった。

今まで当たり前になっていた情報提供を再度見直したり「やさしい日本語」についても学び、誰にとっても見やすくわかりやすい情報の提供を目指していきたい。

## 川西南保育所

R3	R4	チェック項目
2	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	11	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

・トイレなどの改修などのハード面に関しては、要望はするが、保育所独自で行う事ができない。

・人権研修にも積極的に参加し、個々の人権意識の向上はおおむね進んできたと考える。

## 小戸保育所

R3	R4	チェック項目
20	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	2	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

市民(保護者)からの問い合わせに的確な対応が出来るように職員間で情報共有を行い、ワンストップでの対応に心がけていく。

聾啞者の保護者への対応については、より密な連携が図れるように今後も手話通訳へ依頼をしたり、視覚的な情報提供、職員で出来るような筆談や手話対応が出来るように努める。

働く職場環境として、ノンコンタクトタイムの確保や休憩時間の確保に努めたい。

## 多田保育所

R3	R4	チェック項目
13	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>様々な立場の人が、身近にいるということや、一人一人の大切な情報を預かっているという認識もち、今のやり方で良いのかを見直すことができていなかった。</p> <p>①各災害や事故が発生した際に、音声放送等で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい障がい者や外国人等に対し、例えば、電光掲示板、手書きのボード等何らかの方法を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。</p> <p>②不必要な個人情報を収集しない(各種申請書類、アンケート等の様式は、実際に自ら記載してみても、その事務に必要な項目はないか検証する(例 本籍地、性別、生年月日など))</p> <p>→①相手にとってわかりやすい情報かを考えながら資料を作成する。</p> <p>②現在使っている書類について、不必要な情報を聞いていないかを再度見直し、必要であれば作り直す。</p>		
川西中央保育所		
R3	R4	チェック項目
6	10	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
16	13	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	1	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>子どもを保育する場ではあるが、子どもを取り巻く大人を考えた時に、様々な立場の方々がいることを忘れてはいけないと感じました。特に、誰でもわかりやすい発信の仕方については、更なる環境の工夫が求められていると感じ、次年度に反映していこうと考えています。</p>		

こども未来部		
部合計		
R3	R4	チェック項目
54	36	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
18	26	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
12	19	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
6	9	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

こども支援課		
R3	R4	チェック項目
15	1	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	16	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	13	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	0	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針	
<p>本年度については、下記の課題がある。</p> <p>まず、市のホームページや市民からの問い合わせ等について、十分に対応ができていない。</p> <p>次に、多様な市民のニーズや子どもの意見を聴く機会を十分設けられていない。</p> <p>次年度に向けては、上記の課題を踏まえた方針を設定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課として、市民目線での広報活動を充実させる。</li> <li>・様々な場で、できるだけ多くの市民の声を聴く機会を設け、行政活動に反映させる。</li> </ul>	

入園所相談課		
R3	R4	チェック項目
16	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	5	エ 該当なし ※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針	
<p>市民向けの冊子等については、人権上の観点から適切な表記か、多言語に対応する必要があるかなどの検討や、職場内における人権研修も十分に実施できていないため、次年度は書類の表記の見直しや職場内研修の充実について取り組んでいきたい。</p>	

こども若者相談センター		
R3	R4	チェック項目
23	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>⑤多言語表記については、その必要性は認識しているものの、翻訳を依頼するところが庁内組織としてある訳ではないため、できていない。今後は、優先度が高いものについて、携帯電話の翻訳機能なども利用しながら、表記していきたい。</p> <p>②障がい者や外国人に対する避難の際の分かりやすい案内・誘導については、特に手書きのボードなどを作成していない。利用者が不安無く相談を利用できるよう、できることを検討していきたい。</p>		

上下水道局		
部合計		
R3	R4	チェック項目
57	60	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
18	19	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
68	65	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない

経営企画課		
R3	R4	チェック項目
16	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>⑤必要な生活情報等は、できる限り多言語(表記)による情報提供を行う。…昨年度と変わっていない。取り組みが不十分であった。今後、検討していく。</p> <p>⑥各種審議会等において、女性委員の登用率が30%を超えるように取り組む…昨年度と同様に、認識しているができなかった。審議会はR4年度に審議は終了しており、次の開催は令和6年度を予定している。次の審議会開催にあたり、委員選考等の事務を行うことから、使用者等の代表者という位置づけである市民委員について女性委員の登用率を高めることも意識しながら、事務を進めていきます。</p>		

給排水設備課		
R3	R4	チェック項目
5	7	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
16	14	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		

今年度の人権チェック結果から、当課は「情報発信」の視点において課題を抱えているといえる。具体的には、HPでの情報発信において、当課の業務の性質上、上下水道に関する専門用語を多用する必要がある。しかしながら、情報を伝える際には市民に対しても正確で適切な情報をわかりやすく伝えていくことが必要なことから、専門用語や難解な言葉などは、わかりやすい言葉で説明を加える、イラストをつけるなど、理解しやすい表現となるよう改善する。

水道技術課		
R3	R4	チェック項目
13	12	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
16	15	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみ含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		

情報発信への視点については、従来の文書に従うことをせず、見直しに取り組めたと思う。人権研修を職員が取り組むために、自主で行う(人権文献の読書など)ものも必要と感じた。

浄水課		
R3	R4	チェック項目
12	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
14	14	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
(ハード面)・・・一般市民の方が、通常来られる施設ではないため対応できていないものがある。施設の構造上等により制約があるものの表記や使用方法の変更で対応できるものについては実施を検討していく。		
下水道技術課、雨水・汚水ポンプ場		
R3	R4	チェック項目
11	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
17	17	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
設問に該当する事項が少なく、該当分に関しては概ね出来ていたものと捉えることが出来た。		

## 消防本部

部合計		
R3	R4	チェック項目
51	70	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
51	33	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
15	10	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
33	37	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

総務課		
R3	R4	チェック項目
7	12	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
10	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	11	エ 該当なし⇒所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
④ポスターやチラシ、冊子などの作成時や表示するときには、対象者や目的に応じて、見やすい大きさや「色使い」(色覚障がいの人、弱視者への配慮など)にする ⇒ チラシ、冊子などを作成する場合、文字の大きさや色使いなどにさらに意識して改善に取り組む。 所属に当てはまる項目も少ないですが、対象となる項目については、意識して取り組んでいけるよう、課員に周知を行う。		

予防課		
R3	R4	チェック項目
7	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
15	9	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
6	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
(イ)・・・9個 ⑬⇒窓口アンケートなどでニーズを把握する。 ⑭⇒外国籍住民を把握する。 ⑳⇒電子申請を推進する ㉑⇒他市町との共通化を進言する ㉒⇒案内カウンター及び職員用庁舎案内ガイドブックへ正しい転送先を周知する ㉓⇒毅然とした態度で対応する ㉔⇒業務に関係する話題以外の話はしない。 ㉕⇒リモートワークやフレックスタイム制を採用できる職場への異動を進言する ㉖⇒課長級以外の職員で実施できるように進言する (ウ)・・・0個		

消防課		
R3	R4	チェック項目
3	3	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	12	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	9	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

認識しているができていない項目について課内でなぜできないのかを話し合い業務へ反映するとともに人権についての理解を深める。

南消防署		
R3	R4	チェック項目
17	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	3	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

本年度の人権研修は消防職員に特化した研修内容であったため、職員の「ハラスメントが発生しない消防」の意識付けには十分な効果があったと実感しています。今後も風通しの良い職場環境構築には必要不可欠な研修であることは理解していますが、業務の圧迫に繋がるので、回数を減らす等の必要性もあると思います。研修を継続するためにも、本市において、時間の考慮等の発信も併せて実施して頂ければ幸いです。最後に、このような業務を圧迫する中でも、真摯に本研修に取り組んで頂いた職員に感謝しています。よって、職員人権研修実績(参加)報告書【個人用】も併せて添付させていただきます。

北消防署		
R3	R4	チェック項目
17	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	6	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

業務の特性上職員が一同に介して研修を行うことは困難であり、非番日においての研修参加は自主性に頼っていることから、現状の実施方法を継続しながら新しい方法を模索し、成果のある研修を実施する。

市議会事務局		
R3	R4	チェック項目
17	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

⑤の「多言語(表記)による情報提供」については、必要性について研究していく。  
 ⑨の「過去に作成、使用したものであっても、その表現が、人権への配慮に欠ける表現となっていないか、チェックし、「酷い場合」は、改定版を作成する」については、マニュアル等の更新時や市議会だよりの発行時に、過去の表現を参考により人権に配慮した表現となるよう注意していく。  
 ⑬の「差別や人権侵害を受けやすい立場におかれている人たち(当事者や当事者団体等)の意見等」、  
 ⑭の「外国籍住民のニーズ」及び⑮の「子どもの意見」について、市議会事務局においては当事者と直接接する機会が多くないため、意見等を把握する機会が限られているが、市議会だより発行の際の点字グループや音訳グループとの関わりなどにおいて、障害者のニーズ等の把握に努めていく。

選挙管理委員会事務局		
R3	R4	チェック項目
20	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	6	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

選挙事務を遂行していくうえで、あまり市民や団体等から意見を聴取することはないが、障害者や社会的弱者など特に人権等を配慮すべき人たち(当事者や当事者団体等)の意見等はできる限り聴いて、選挙におけるニーズを把握し、事務を推進していく必要がある。

## 監査委員事務局

R3	R4	wv
17	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	12	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
③(R3-⑤)について、パンフレット等で監査情報を市民に知らせる必要があるときは、わかりやすい言葉で図表等に加えて、点字、二次元コード等の多様な情報伝達をつかうことを検討し、誰もがわかりやすく情報を受け取れる環境に努めていきます。		

## 会計課

R3	R4	チェック項目
11	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
5	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
14	14	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>昨年度と同様の評価に止まり改善を行うことが出来ませんでした。</p> <p>また、人権研修等への参加は個人に委ねていたが、参加実績が低かった。今後は、参加しやすいように積極的な参加を促すなど、計画性をもって実施できるように取り組んでいきます。</p>		

## R4年度 ※人権チェック

# 「人権の視点から行政施策・業務等を点検する」

### ◆点検(チェック)を実施していくうえで

これから、施策・業務を点検していくうえで、まず重要なことは、点検していく主体である自らの人権意識・感覚の向上が不可欠です。どのようなことが人権侵害にあたるのか、現在、どのようなさまざまな人権課題が存在するのかなど認識しておく必要があります。

そのためにも、日頃から積極的に人権研修を受ける(実施する)ようにしましょう。

さまざまな人権課題については、人権行政推進プラン等にも記載していますので、是非ご一読ください。また、この人権チェックリストは職場研修等にもご利用ください。

今年度は、5つの視点から30個のリスト(昨年度50個)を提示しています。実際には十分に提示しきれないところもあるかと思えます。職場・職域によっては、もっと専門性の高いリストも十分に考えられることから、独自にこのリストに追加し、活用していただきますようお願いいたします。

また、リストの中には、財政的、人力的支援(裏付け)等がなければ難しいものもある反面、少しの工夫や意識の変容で実行可能なものも提示されていますので、中長期的視点、短期的視点で、チェックしながら取り組みをすすめていただければと思います。

このリストが、さまざまな施策や業務を行っていくうえでの一助となることを願います。

## 人権チェックリスト&評価表

### 【評価するにあたっての注意事項】

1. 番号欄のところに「共」があるものは、全職場共通リストです。

例年、全職場共通リストのところに、「該当なし」と記入される所属がいくつかありますのでご注意ください。

2. 各チェック項目の左の枠に該当するアイウエを選択してください。選択はプルダウン式にしています。

R3年度分も記入願います。R3年度分は、「ファイル管理」の人権のところに全職場分を掲示していますので、そちらで確認できます。(R4年度のチェック番号とズレていますのでご注意ください。また、選択肢も1~4となっています。1⇒ア 2⇒イ 3⇒ウ 4⇒エ)

3. 最終ページ「記述欄」も必ずご記入願います。



## 〇〇部〇課等

合計		←※自動計算
R3	R4	チェック項目
0	0	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
0	0	←※必ず両方とも30になります。

## 1 「情報発信」への視点



行政が市民に各種情報を伝える際には、正確で適切な情報をわかりやすく伝えていくことはもとより、特に情報が得にくい市民(情報弱者、外国人も含む文字の読み書きが困難な人など)にも等しくいきわたるよう、さまざまな工夫が必要です。



		<p>カタカナ語・外来語・和製英語や略語などは、できるだけ日本語への言い換えを行うか、最低でも説明や注釈、括弧書きをつける</p> <p>※国民・市民における認知度にもよりますが、メディア（媒体）や行政でよく使われているからと言っても高齢者などにはまだまだ認知・理解されていない言葉も多々あります。</p>
①		<p>例えば……</p> <p>最近、コロナ禍の関係でよく使われている「エッセンシャルワーカー」。この言葉を聞いて、中には、「シャンプー」に関係する人のことと思ったり、他には、「ダイバーシティ（多様性）」という言葉を見て「潜水が趣味の人が住む街」と思ったりする人もおられます。決して笑い話の類ではありません。</p> <p>「ヤングケアラー」（10代の家族介護者）などは、単にわかりづらいというよりも、「語感」からその「重み（厳しい課題）」みたいなものが薄れてしまう感じがします。</p>
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた（できている）⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部（昨年より）はできた（できている）⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった（できていない）
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務（今年度のみも含む）はないため評価できない

		<p>専門用語や難解な言葉などは、わかりやすい言葉で説明を加える、イラストなどをつける、漢字には、ふりがなをつけるなど、障がいのある人、高齢者、外国人などにも見やすく理解しやすいようにする</p> <p>※上記のリスト①と同類</p> <p>★キーワード「やさしい日本語」……「行政用語」は難解なものがとかく多いものです。とくに在住外国人の人たちには理解しづらいものです。よく生活上のマナーなどの問題が指摘されていますが、それらは多分に言葉が理解されていない現実もあるようです。多言語表記も重要ですが、その前に、まずは、「やさしい日本語」表記を使っていくことが大切です。</p> <p>☞参考資料⇒ファイル管理⇒人権⇒「やさしい日本語（大阪市・愛知県）」</p>
②		
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた（できている）⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部（昨年より）はできた（できている）⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった（できていない）
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない（今年度のみも含む）ため評価できない

③		視覚媒体に加え、点字、二次元コード（音声コード含む）等、多様な情報伝達手段を使い、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整える
R3-⑤		
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた（できている）⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部（昨年より）はできた（できている）⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった（できていない）
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない（今年度のみも含む）ため評価できない

		<p>ポスターやチラシ、冊子などの作成時や表示するときには、対象者や目的に応じて、見やすい大きさや「色使い」（色覚障がいの人、弱視者への配慮など）にする</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ファイル管理」に掲載しています ⇒人権⇒（参考資料）「色使いのガイドライン」（大阪府）</li> <li>・「スマホアプリ」として ⇒「色のシュミレーター」※作成したカラーの印刷物等を確認するのに便利です。</li> <li>・弱視者にとっては、同系色で統一されていると識別しにくい</li> </ul>
④		
R3-⑥		
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた（できている）⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部（昨年より）はできた（できている）⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった（できていない）
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない（今年度のみも含む）ため評価できない

<b>⑤</b> <b>R3-⑧</b>		必要な生活情報等は、できる限り多言語（表記）による情報提供を行う ※近年、全国的にも市内的にも多様な国の出身者の居住者が増えてきています。 *関連:「やさしい日本語」
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
<b>⑥</b> <b>R3-⑨</b>		高齢者や障がいのある人など、だれもが市のホームページを支障なく利用できるようにする また、ホームページは、読み上げソフトで対応できるようにする
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
<b>⑦ 共</b> <b>R3-⑫</b>		市民からの問い合わせ等には、電話やインターネット(HP)のほか、ファックスでも対応できるようにする ※リスト⑤や⑧、⑨とも関連しますが、市民への伝達手段は一つでも多い方がやさしい行政となります。
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
<b>⑧</b> <b>R3-⑭</b>		文章やイラスト等が人々を不快にさせる表現やマイナスイメージ(悪い印象)になる比喩的表現、固定観念を助長する表現になっていないか、いろいろな観点から点検したうえで発信・発行する ※例:固定観念⇒男女のイメージイラスト⇒男は青色、女は赤色 など
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
<b>⑨ 共</b> <b>R3-⑮</b>		過去に作成、使用したものであっても、その表現が、人権への配慮に欠ける表現となっていないか、チェックし、「酷い場合」は、改定版を作成する 上記リスト⑧と同類 ⑩役割・世代・性別などを固定するような表現、見下す表現、偏った価値観を押し付けるような表現になっていないか等
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
<b>⑩</b> <b>R3-⑯</b>		政策策定過程からできる限り積極的に市民へ情報公開していく
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>⑪ 共</b> <b>R3-⑱</b>		個人情報の漏えいは、人権侵害を招くことになるため、その管理・移動等には十分注意するとともに、特に電子媒体には細心の注意をはらいながら行う
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>⑫ 共</b> <b>R3-⑲</b>		情報発信する場合、広報誌、情報冊子、リーフレット、チラシ、ホームページ等に掲載する写真や文章など肖像権、著作権、プライバシーの権利などを侵害していないか十分に注意して行う
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

## 2 「市民の意見等を聴く・知る」への視点



市民のニーズを的確に把握するためには、さまざまな機会や場をとらえ、幅広い市民から多様な意見を聞くことが大切です。

<b>⑬</b> <b>R3-⑳</b>		事業や業務を遂行していくうえで、特に差別や人権侵害を受けやすい立場におかれている人たち(当事者や当事者団体等)の意見等はできる限り直接聴き、ニーズを把握し、事業を推進していく ※参考:人権行政推進プラン⇒人権課題への取り組み(女性の人権~その他の人権課題)
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>⑭</b> <b>R3-㉑</b>		多文化共生の観点から外国籍住民のニーズも、できる限り把握し施策につなげていく ★視点:多文化共生
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>⑮</b> <b>R3-㉒</b>		できる限り、子どもの意見を聴く機会を設け、子ども施策や業務の推進に役立てる ※視点:子どもの人権
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>⑯</b> <b>R3-㉓</b>		各種審議会等において、女性委員の登用率が30%を超えるように取り組む ※R3年度には、市全体の平均値では30%を超えましたが、個別のところでは未達成のところがあります。
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

⑰		各種審議会等において、市民公募委員を積極的に登用する	
R3-⑳			
R3	R4	チェック項目	
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく	
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく	
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)	
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない	

### 3 「だれもが社会へ参加・参画するため」への視点



だれもが社会へ参加・参画するためには、それを阻む要因をできるだけ取り除き、参加しやすい環境整備を行うことが大切であり、そのためには、ハード・ソフト両面から常に検討する必要があります。

特に「障害者差別解消法」(平成28年4月1日施行)や、「川西市における障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」(平成28年8月)にもとづき、障がいのある人への各種事業や市民サービスについて十分に留意して行う必要があります。

ここでは、その具体例の一部をチェック項目としてあげています。

※「不当な差別的取り扱い」や「合理的配慮」の具体例の一つひとつが、人権チェック項目として成り得ます。

☞(参考)「市対応要領」にある具体例や「内閣府—合理的配慮等具体例データ集」等

⑱		講演会やイベントなどの企画にあたっては、必要に応じ、手話通訳、要約筆記者の配置や車いす及び介助者のスペースを確保する。その場合、できるだけ見やすい場所にする	
R3-㉑			
R3	R4	チェック項目	
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく	
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく	
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)	
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない	

⑲		各種イベント等の開催場所や、公共施設、公園等の市民利用施設は、だれもが参加しやすく、利用できるように、ユニバーサルデザイン(化)(※)を推進する	
R3-⑳		※ユニバーサルデザインとは…ユニバーサルデザインは、「すべての人のためのデザイン」であり、まちづくりやものづくりなどをすすめるにあたり、年齢、性別、体格、障がいの有無等人びとが持つさまざまな特性を越えて、「設計段階からできる限りすべての人が利用しやすい、すべての人に配慮した」環境、施設、製品等のデザインのこと。 *(一例)弱視者にとっては、同系色で統一されていると識別しにくいと言われています。トイレなどで、壁も白色系、便器も白色系 など	
R3	R4	チェック項目	
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく	
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく	
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)	
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない	

⑳		視覚障がい者誘導用(点字)ブロック上や通路(共に建物内含む)などが荷物などで、視覚障がい者や高齢者、車いす利用者などが通りにくならないよう配慮する	
R3-㉒		*公共施設(職場)内はもちろんのこと、行事などを企画・実施する時など、しっかりチェックする。	
R3	R4	チェック項目	
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく	
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく	
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)	
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない	

②① R3-③④		災害や事故が発生した際に、音声放送等で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい障がい者や外国人等に対し、例えば、電光掲示板、手書きのボード等何らかの方法を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る *関連:「やさしい日本語」
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

#### 4 「市民へ行政サービスを提供するにあたって」への視点



市民へ行政サービスを提供するにあたっては、市民の利便性の向上を図るとともに、利用の立場に立つことが必要です。また、市民一人ひとりが必要とするサービスは多様であるため、さまざまな分野との連携が不可欠です。

②② R3-③⑤		不必要な個人情報を収集しない(各種申請書類、アンケート等の様式は、実際に自ら記載してみ、その事務に不必要な項目はないか検証する(例 本籍地、性別、生年月日など)) *各種アンケート等、特に性別や年齢など安易に設定しがちになるので特に要検討。どうしても必要とする場合も、性別欄では、セクシュアル・マイノリティの人々にも十分配慮したものとすること。(「川西市公文書における性別記載欄の見直しに関する指針」参照⇒ファイル管理⇒「人権」に掲載)
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

②③ R3-③⑥		誰もが行政サービスを利用しやすいよう、窓口のワンストップ化などをできるだけ進め、手続きの簡略化・時間短縮化が図られるよう工夫する *全庁的な課題であり、下記のリスト②④にも関連しますが、複数の所属へ市民に行ってもらう時など特段配慮が必要でしょう。
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

②④ 共 R3-③⑦		市役所組織は、所属や建物の名称も含め、市民にとって、わかりやすくする(利用しやすくする)よう当該部署としても考え、場合によっては、進言する(部署名と主な業務内容が連想しやすい等) *リスト「1 情報発信への視点」の中で数種類の項目をあげていますが、ユニバーサルデザインの観点からも検討する必要性はあるでしょう
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

②⑤ 共 R3-③⑨		市民からの問い合わせ等に対し、市民(相手)の立場に立って対応し、いわゆる「たらいまわし」をしない *安易な判断(知識)で、確認もなしで電話を回さない、案内しないこと
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>②⑥ 共</b> <b>R3-④①</b>		市民からの問い合わせ(クレーム含む)等に対し、対応の基本姿勢は、上記リスト②⑤と同様「相手の立場に立って…」ですが、主張される内容が差別・偏見にもとづくもの(※ヘイトクライムの思考を含む)である場合などは、所管する実施事業について、市の姿勢、考え方を毅然として伝えること ※ヘイトクライムとは…人種、民族、宗教、性的指向などに係る、特定の属性を持つ個人や集団に対する偏見や憎悪が元で引き起こされる、嫌がらせ、脅迫、暴行等の犯罪行為を指す
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>②⑦ 共</b> <b>R3-④②</b>		市民にもセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の方がおられることを十分認識し、対応する 例) 安易に外見等で決めつけて対応しない。法律があっても機械的対応ではなく、できるだけ心情を察した対応に努める等。
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

## 5 「職場環境づくり」への視点



行政運営を行うにあたっては、市が率先して事業者としての社会的責任を果たすことが必要です。

そのためには、まず、各種法令(男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働施策総合推進法、障害者差別解消推進法等)や市のプランや要綱・指針(人権行政推進プラン、男女共同参画プラン、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱)などにもとづき職場環境づくりに努めなければなりません。

人権尊重を基盤とした施策・業務を遂行していくためには、まずは、遂行者である職員一人ひとりの人権が尊重され、個性や能力を十分に発揮できる、働きやすい良好な職場環境をつくっていくことが重要です。

<b>②⑧ 共</b> <b>R3-④⑤</b>		セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどハラスメントのない職場づくりをすすめる ↳参考「川西市職員ハラスメント防止指針」 ファイル管理→「人事・サービス→福利厚生→労働安全→労安関係→ハラスメント」 or 「ファイル管理→人権」
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>②⑨ 共</b> <b>R3-④⑦④⑧</b>		職員にも障がいのある人やセクシュアル・マイノリティの人たちもいます。(※社会全体でもカミングアウトされている人はまだまだ少数派です。)多様な職員が生き生きと働ける職場環境づくり(ハード面・ソフト面)をすすめる 例) ハード:「だれでもトイレ」の設置の推進、車いすでの移動(職場間含む)等に困難性はないか ソフト:人権研修・学習を職場内ですすめる
R3	R4	チェック項目
		ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
		イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
		ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
		エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

<b>③⑩ 共</b> <b>R3-⑤⑩</b>		人権研修などは、職員が参加しやすいよう所属業務の体制などを工夫したり、計画性をもって実施する ※所属職員が一堂に会することが難しい場合は、個別に実施したり、グループに分けて行うことも考えられます。
R3	R4	チェック項目 ア 概ねできた(できている) ➡引き続き注意して取り組んでいく イ 一部(昨年より)はできた(できている) ➡未だ不十分なので引き続き取り組んでいく ウ 認識はしているが、できなかった(できていない) エ 該当なし ➡※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■本年度の人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針 ※必ずご記入ください。

### (3) 総合センターの運営について

#### ◆令和4年度 総合センター事業の実績

##### 【隣保館事業】

###### ●啓発事業

地域を中心に全市的にも人権啓発活動をすすめた。

- ・「輝くにんげんフェア」の開催 (アンケート回収数: 86枚)  
R4年度は、「2022 輝くにんげんフェア～人権を考える1週間」として実施 11月7日～12日  
(水平社宣言から100年にあわせた特別展示と講演会や、各種人権に関するパネル展示、車いす・白杖体験コーナー、人権啓発冊子・グッズの展示や配布、人権を考える映画会等)
- ・人権啓発講演会の開催  
2月24日 テーマ「一人ひとりの子どもが充実した子ども時代を過ごせるように」 講師 栗木 剛さん  
(参加者数 43人)
- ・人権啓発ビデオ上映会の実施 (参加者数 年間延べ127名)  
毎月第3金曜日の人権デーに人権ビデオを上映 36回数(1日3回で計算)  
毎月第3水曜日に人権アニメビデオを上映 12回数
- ・人権啓発視聴覚教材の貸し出し (件数:46件)
- ・図書の貸し出し (件数: 207人、375冊 )
- ・「総合センターだより」の発行・配布(市のデザイン相談を受け、紙面を9月号からリニューアルした)  
年11回発行 各号2,650部
- ・市内小学校の見学受け入れ ※R4年度は1回  
総合センターは、人権文化創造の拠点として、あらゆる差別の解消と豊かな地域社会づくりをめざしている施設であることを中心に学習

###### ●相談事業

- ・生活人権相談(相談員:生活相談指導員・総合センター職員)  
毎週月～金曜日 9:00～17:00 実回数 19回 延べ 26 人
- ・セクマイ相談・学習会(相談員:セクシュアル・マイノリティ当事者)  
毎月第4木曜日 13:30～16:00 実回数 13回(出前除く) 延べ 10人  
学習会は3回開催し、123人が参加

###### ●交流事業

- ・よみかき教室「かわにし」の実施 (講師:総合センター職員及び外部講師)  
さまざまな理由で日本語の読み書きに困っている人の日本語教室  
週1回(金曜日)13:30～15:00で開催。(29回実施し、登録人数は1人で延べ参加人数は36人)
- ・「けんけんひろば」(たいけん・はっけん・じんけん)の実施 (講師:センター職員)  
「たいけん・はっけん・じんけん」をテーマに小・中学生の自主的な学習活動を支援  
小学生・週2回(月・木曜日)16:30～17:30 (64回実施。登録は最終25人で、延べ参加人数は903人)  
中学生・週3回(月・水・木曜日)18:00～19:30 (93回実施。登録は最終6人で、延べ参加人数は207人)
- ・人権出前講座 23回 964人
- ・その他各種教室の実施



## 【児童館事業】

① 幼児とその保護者を対象に、親子のふれあいや保護者同士の交流を目的とした事業

### ◆ 1さいのひろば ～ONEだーらんど～(1歳の幼児とその保護者)

講師:児童館 職員、子育てボランティア
10:00～11:00、親子のふれあい遊びなど
全12回(のべ参加人数242人)。ボランティアの協力で実施

### ◆ 親子であそぼうDAY(1歳～3歳の幼児とその保護者)

講師:児童館職員及び協働事業パートナー
10:00～11:30、親子のふれあひあそび、自由あそび、絵本タイムなど、定員は先着20組
全23回(のべ参加人数440人)。NPO法人育ちあいサポートブーケと協働事業として実施

### ◆ たんぽぽくらぶで2歳児わくわくひろば

講師:川西健康体操協会、総合センター職員
10:00～11:00、1年間を通じて(年9回)、2歳児と保護者の主体的な親子活動、運動遊び、うんどう遊び、ふれあい遊び、絵本の読み聞かせ、季節的な行事など。保護者同士の交流も。15組
全9回(のべ参加人数210人)。

### ◆ わらべうた産後ダンスと子育て相談会

講師:児童館職員 毎月第3火曜日、対象4ヶ月健診後～1誕生日前
10:30～11:30 わらべうたの音楽に合わせて、保護者が赤ちゃんを抱いて行うダンス。腰痛や妊娠中の方は不可。だっこひも着用。各セット定員5組、栄養士や保健師さんなどが日替わりで相談に対応
全18回実施(のべ参加人数88人)。

### ◆ オンラインおしゃべり会

対応:児童館職員、月2回、1回30分、水曜日午前と月曜日の午後に実施。新柄コロナウイルスの感染拡大で、対面での事業ができなくなってことから始まる。対象は0歳～就学前児の保護者。子育て情報やアドバイス、相談などをZOOMで実施
全21回実施(のべ参加人数44人)

### ◆ 子育てステップアップ講座(こども・若者ステーションとの共催事業)

講師:児童館職員と子ども若者ステーション職員
2施設が連携して毎年実施。年間3回、忍者遊びや運動会、コンサートを実施、
全3回中、2回を総合センターで実施、のべ参加人数82人。1回はキセラで実施

### ◆ 「赤ちゃん遊びにおいて」「1歳のみんな遊びにおいて」(久代児童センターとの連携事業)

令和3年度から実施。会場は交互に実施。
講師:児童館と久代児童センター職員、ふれあい遊びや絵本読み聞かせ、グループトーク、

情報交換など、定員12組
全2回実施(のべ参加人数45人)

◆おはなしらんど(幼児とその保護者を対象とした絵本の読み聞かせ)

講師:ボランティア団体、毎月水曜日(原則)に2回 10:30~11:00、
読み聞かせのボランティア2団体の協力で実施
全17回実施(のべ参加人数159人)

◆あかちゃんねころびアート(0歳児と保護者)

赤ちゃんに背景や小物をつけたシートに寝かせて保護者が写真を撮ります。季節に合
わせて実施。11月クリスマス、12月お正月など、定員8組
全8回実施(のべ参加人数74人)

② 小学生を対象に遊びを通じた仲間づくりや社会性の養成を目的とした事業

◆各種学童教室

(1) 各種学童教室(7,8月に開催)のべ参加人数89人

◇藍染め教室(2回 9:30~12:30)、対象:1~6年生
◇プログラミング教室(3日間 1:30~14:30)、対象:4~6年生
◇バスボムづくり(1回 14:00~15:30)、対象:1~6年生
◇ペーパークイリングでアート工作(全2回 10:00~12:00)、対象:1~6年生2コース
◇こども防災体験 1回 10:00~11:00)、対象:4~6年生
◇チアリーディング(全4回 13:30~15:00)、対象:1~6年生

◆工作ひろば

小学生(1~6年)を対象に、工作キットを使って季節のものを制作

10月はハロウィンのかぼちゃランタンづくり。

全2回実施(のべ参加人数38人)1

◆遊び場開放

小学生

3階体育室 対象:小学生 毎週月~金曜日 15:30~16:45
※安全確保のため指導員1名配置、定員20人(人数制限緩和)のべ参加人数2372人

乳幼児と保護者

1階 遊戯室 9:00~15:30、定員30人(人数制限緩和)。のべ参加人数1261人
3階 体育室 13:00~15:00、定員30人(人数制限緩和)。のべ参加人数82人

## 【隣保館事業】

### ●啓発事業

地域を中心に全市的にも人権啓発活動をすすめる

・「輝くにんげんフェア」の開催(11月頃予定)

・人権啓発講演会の開催(2月ごろ予定)

・人権啓発ビデオ上映会の実施

毎月第3金曜日の人権デーに人権ビデオを上映(1日3回実施)

毎月第3水曜日に人権アニメビデオを上映(子ども対象)

・人権啓発視聴覚教材の貸し出し

・図書の貸し出し

・「総合センターだより」の発行・配布

年11回発行 各号2,650部

・市内小学校の見学受け入れ ※R4年度は1回

総合センターは、人権文化創造の拠点として、あらゆる差別の解消と豊かな地域社会づくりをめざしている施設であることを中心に学習

### ●相談事業

・生活人権相談(相談員:生活相談指導員・総合センター職員)

毎週月～金曜日 9:00～17:00

・セクマイ相談・学習会(相談員:セクシュアル・マイノリティ当事者)

毎月第4木曜日 13:30～16:00

### ●交流事業

・よみかき教室かわにし」の実施 (講師:総合センター職員及び外部講師)

さまざまな理由で日本語の読み書きに困っている人の日本語教室

週1回(金曜日)13:30～15:00で開催中

・「けんけんひろば」(たいけん・はっけん・じんけん)の実施 (講師:センター職員)

「たいけん・はっけん・じんけん」をテーマに小・中学生の自主的な学習活動を支援

小学生・週2回(火・木曜日)16:30～17:30 (64回実施予定。)

中学生・週2回(火・木曜日)18:00～19:30 (64回実施予定)

・人権出前講座

・その他各種教室の実施

## 【児童館事業】

①実績幼児とその保護者を対象に、親子のふれあいや保護者同士の交流を目的とした事業

### ◆1さいのひろば ～ONEだーらんど～(1歳の幼児とその保護者)

講師:児童館 職員、子育てボランティア
10:00～11:00、親子のふれあい遊びなど
5年度は休止(協力ボランティアの終了により他の団体を探したが見つからなかったため)

### ◆親子であそぼうDAY(1歳～3歳の幼児とその保護者)

講師:児童館職員及び協働事業パートナー
10:00～11:30、親子のふれあいやあそび、自由あそび、絵本タイムなど、定員は先着20組
※平成26年度よりNPO法人育ちあいサポートブーケと共に協働事業として実施

### ◆たんぽぽくらぶで2歳児わくわくひろば

講師:川西健康体操協会、総合センター職員
10:00～11:00、1年間を通じて(年11回)、2歳児と保護者の主体的な親子活動、運動遊び、うんどう遊び、ふれあい遊び、絵本の読み聞かせ、季節的な行事など。保護者同士の交流も。20組

### ◆わらべうた産後ダンスと子育て相談会

講師:児童館職員 毎月第3火曜日、対象 4ヶ月健診後～1誕生日前
10:30～11:30、2回で1セット、わらべうたの音楽に合わせて、保護者が赤ちゃんを抱いて行うダンス。腰痛や妊娠中の方は不可。だっこひも着用。各セット定員8組

### ◆気軽にオンラインおしゃべり会

対応:児童館職員、月2回、1回30分、希望日の予約制、対象は0歳～就学前児の保護者
R2スタート。子育て情報やアドバイス、相談などをZOOMで実施。利用者の固定化や減少が課題。R5から、希望日を聞いた上での予約制とし、事前に相談内容などを聞き、対応する。

### ◆子育てステップアップ講座(こども・若者ステーションとの共催事業)

講師:児童館職員と子ども若者ステーション職員
2施設が連携して毎年実施。年間3回、忍者遊びや運動会、コンサートを実施、

### ◆「赤ちゃん遊びにおいて」(久代児童センターとの連携事業)

令和3年度から実施。4年度は各館で実施の事業を場所を入れ替えて2回実施した
講師:児童館と久代児童センター職員、ふれあい遊びや絵本読み聞かせ、グループトーク、情報交換など、12組

◆おはなしらんど(幼児とその保護者を対象とした絵本の読み聞かせ)

講師:ボランティア団体、 毎月水曜日(原則)に2回 10:30~11:00、
読み聞かせのボランティア2団体の協力で実施

◆あかちゃんねころびアート(0歳児と保護者)

赤ちゃんに背景や小物をつけたシートに寝かせて保護者が写真を撮ります。季節に合
わせて実施。11月クリスマス、12月お正月など、定員8組

②小学生を対象に遊びを通した仲間づくりや社会性の養成を目的とした事業

◆各種学童教室

(1)各種学童教室(7,8月に開催)

◇藍染め教室(2回 9:30~12:30)、対象:1~6年生
◇プログラミング教室(3日間 1:30~14:30)、対象:4~6年生
◇バスボムづくり(1回 14:00~15:30)、対象:1~6年生
◇ペーパークイリングでアート工作(全2回 10:00~12:00)、対象:1~6年生2コース
◇こども防災体験 1回 10:00~11:00)、対象:4~6年生
◇チャリーディング(全4回 13:30~15:00)、対象:1~6年生

◆工作教室

小学生(1~6年)を対象に、工作キットを使って季節のものを制作  
10月はハロウィンなど

◆遊び場開放

小学生

3階体育室 対象:小学生 毎週月~金曜日 15:30~16:45
※安全確保のため指導員1名配置、定員20人(人数制限緩和)

乳幼児と保護者

1階 遊戯室 9:00~15:30、定員30人(人数制限緩和)
3階 体育室 13:00~15:00、定員30人(人数制限緩和)

## 人権問題に関する市民意識調査

### ご協力をお願い

皆さまには、日ごろから市政の推進にご協力いただきありがとうございます。  
 ございます。

さて、本市では、市民一人ひとりの人権が尊重され人権文化が息づくまちづくりをめざし、平成 17 (2005) 年に策定しました「川西市人権行政推進プラン」【(平成 22 (2010) 年改定)】に基づき、さまざまな取り組みをすすめています。

今回の調査は、平成 26 (2014) 年度にこのプランの見直しをはかるにあたり、市民の皆さまのお考えをお聞かせいただき、改定のための基礎資料とさせていただくためのものです。今回ご協力いただきますのは、無作為に選ばれました満 20 歳以上の市民 2,000 人です。

なお、この調査票に記入された内容に関しましては、統計的に処理し、分析の目的のみに利用するもので、この目的以外に使用したり、皆さまにご迷惑をおかけするようなことは決してありません。

なにとぞ、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。



平成 25 (2013) 年 11 月

川西市長 大塩 民生

### 【ご記入のうえでのお願い】

- ◆お答えは、このアンケートのあて名の方ご本人にお願いします。  
 なお、記入にあたっては、ご家族、ご友人の方などに代筆していただいてもけっこうです。
- ◆調査票は、11 月 29 日 (金) までに、同封の返信用 (へんしんよう) 封筒 (ふうとう) に入れてご返送ください。切手は不要です。
- ◆11 月 21 日に、「ご返送のお願い」のハガキを対象者 (たいしょうしゃ) 全員 (ぜんいん) に発送します。これは、できる限り多くの方のご意見をお伺いしたいとの考えからです。無記名のアンケートのため、すでにご返送いただいている方にも送らせていただきますので、ご了承ください。

○お問い合わせ先 川西市 人権推進課 TEL 072-740-1150



問3 あなたは、憲法により義務ではなく、「国民の権利」と定められているのはどれだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| 1. 思っていることを世間に発表する    | 2. 税金を納める   |
| 3. 目上の人に従う            | 4. 道路の右側を歩く |
| 5. 人間らしい暮らしをする        | 6. 労働組合をつくる |
| 7. 憲法に何が定められているかわからない |             |

問4 日常生活のなかで、あなたは過去5年くらいの間、自分の人権が侵害されたと思われたことがありますか。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1. <u>ある</u> | 2. ない → 【問5へ】 |
|--------------|---------------|

問4-(1) 問4で「1. ある」と回答された方にお聞きします。  
どのような人権侵害でしたか。(あてはまるものすべてに○)

- |  |
|--|
| 1. あらぬ噂(うわさ)や悪口により、名誉・信用等を侵害された                        |
| 2. 警察官等の公務員から不当な扱いをうけた                                 |
| 3. 地域で暴力、無理強い、仲間はずれなどをうけた                              |
| 4. 配偶者やパートナーから暴力(ドメスティック・バイオレンス)をうけた                   |
| 5. 職場などで地位や権限などを利用した嫌がらせ(パワー・ハラスメント)をうけた               |
| 6. プライバシーを侵害された  |
| 7. 差別待遇(信条・性別・社会的身分等により不平等または不利益な扱い)をうけた               |
| 8. 性的いやがらせ(セクシュアル・ハラスメント)をうけた                          |
| 9. 学校でいじめをうけた  |
| 10. インターネット(SNS※を含む)による中傷 <sup>ちゅうしょう</sup> ・いじめなどをうけた |
| 11. その他(具体的に: _____)                                   |
| 12. おぼえていない  |

※SNS  
ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。社会的ネットワークをインターネット上で構築するサービスのことを言います。



問4-(2) 問4で「1. ある」と回答された方にお聞きします。  
人権侵害を受けたとき、どうされましたか。(あてはまるものすべてに○)

- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1. 友だち、同僚などに相談した     | 2. 家族、親せきに相談した       |
| 3. 警察に相談した           | 4. 弁護士に相談した          |
| 5. 県や市町村に相談した        | 6. 法務局や人権擁護委員などに相談した |
| 7. 民間団体等に相談した        | 8. 地域の民生・児童委員などに相談した |
| 9. 新聞などマスコミに訴えた      | 10. 自分で相手に抗議した       |
| 11. その他(具体的に: _____) |                      |
| 12. 特に何もなかった         |                      |
| 13. おぼえていない          |                      |

問5 あなたは、これまでの同和問題に関して、つぎのような発言を直接聞いたことがありますか。複数ある場合は、強く印象に残っているものを選んでください。  
(○は1つ)

- |                                   |
|-----------------------------------|
| 1. 同和地区の人(子ども)とは、付き合っては(遊んでは)いけない |
| 2. 同和地区の人とは、結婚してはいけない             |
| 3. 同和地区の人はこわい                     |
| 4. 同和地区の人は無理難題を言う                 |
| 5. 同和地区は治安が悪い                     |
| 6. 住宅を購入する際は、同和地区内の物件を避けた方がいい     |
| 7. 聞いたことはない → 【問6へ】               |

問5-(1) 問5で「1. ~ 6. 」のいずれかに回答された方にお聞きします。  
それは誰から聞きましたか。(○は1つ)

- |                     |         |          |
|---------------------|---------|----------|
| 1. 家族               | 2. 親族   | 3. 近所の人  |
| 4. 友人               | 5. 職場の人 | 6. 知らない人 |
| 7. その他(具体的に: _____) |         |          |

問5-(2) それはいつごろのことですか。(○は1つ)(その時のあなたの年齢を記入)

- |              |              |             |
|--------------|--------------|-------------|
| 1. ここ1年ほどのこと | 2. 5年以内のこと   | 3. 10年以内のこと |
| 4. 10年以上前のこと | 5. よくおぼえていない |             |

「自分が( )歳のとき

問5-(3) それを聞いたとき、どう感じましたか。また、どうしましたか。(○は1つ)

1. そのとおりと思った
2. そういう見方もあるのかと思った
3. 反発・疑問を感じたが、相手には何も言わなかった
4. 反発・疑問を感じ、相手にその気持ちを伝えた
5. とくに何も思わなかった

問6 あなたの親類が結婚したいと思っている相手が同和地区の人で、そのことを理由に家族から結婚を反対されていることについて、あなたが相談を受けた場合、あなたならどのような態度をとると思いますか。最も近いものを選んでください。(○は1つ)

1. 反対する家族を説得するなど、力になってあげようと言う
2. 迷うことはない、自分の意思を貫いて結婚しなさいと言う
3. 慎重に考えたほうがよいと言う
4. あきらめるように言う
5. どう言えばよいのかわからない
6. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

問7 日本の社会での人権や同和問題について、次のような意見について、あなたはどのように思いますか。ア～エのそれぞれについて、最も近いものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
ア 今の日本は、人権が尊重されている社会である	1	2	3	4
イ 国民一人ひとりの人権意識は5～6年前に比べて高くなっている	1	2	3	4
ウ 同和問題は、人権にかかわる問題だから、社会全体で解決に取り組み、自分も努力すべきだ	1	2	3	4
エ 同和問題は、そっとしておけば自然になくなる問題だ	1	2	3	4

問8 次のような意見について、あなたはどのように思いますか。ア～オのそれぞれについて最も近いものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
ア 家を建てる時や買う時には、家相や方角なども考慮すべきだ	1	2	3	4
イ めでたいことは、やはり「大安」の日に行くべきだ	1	2	3	4
ウ 伝統なのだから、女性は大相撲の土俵に上がるべきでない	1	2	3	4
エ 星占いは、生活上の参考になる	1	2	3	4
オ 血液型で人の性格がだいたいわかる	1	2	3	4



問9 次のような事柄について、あなたはどの程度問題があると思いますか。ア～スのそれぞれについて最も近いものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	問題あり	問題あり どちらかといえ ば	問題なし どちらかといえ ば	問題なし
ア ホテルや旅館がハンセン病回復者の宿泊を断ること	1	2	3	4
イ 住宅を購入したり、マンションを借りたりするなど、住宅を選ぶ際に、同和地区を避けること	1	2	3	4
ウ 日本で暮らす外国人の地方参政権を認めていないこと	1	2	3	4
エ 結婚する際に、相手の身元調査を行うこと	1	2	3	4
オ インターネット上に同和地区名の一覧表(部落地名総鑑)が 掲示されること	1	2	3	4
カ 職場で支持政党を根拠に昇進・昇給させないこと	1	2	3	4
キ HIV(エイズウイルス)感染を理由に、職場を解雇されること	1	2	3	4
ク 警察での容疑者への取り調べが映像などで記録されず、密室で行われること	1	2	3	4
ケ 地域住民が障がい者の通所施設やグループホーム※などの開設に反対すること	1	2	3	4
コ 野宿生活者(ホームレス)になるのは、本人の責任が大きい とすること	1	2	3	4
サ 経済的に余裕のある子どもがいることを理由にその親が生活保護を受けていることを非難すること	1	2	3	4
シ 刑を終えて刑務所を出所した人の就職が容易には決まらないこと	1	2	3	4
ス 犯罪被害者が名前や住所などを報道されること	1	2	3	4

※グループホーム…病気や障がいなどで生活に困難を抱えた人たちが、専門スタッフ等の援助を受けながら、一般の住宅で生活する社会的介護の形態のこと。

問 10 次のような日常生活に関わるいろいろな見方や考え方について、あなたはどのように思いますか。ア～サのそれぞれについて最も近いものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
ア 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくても、どちらでもよい	1	2	3	4
イ 結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない	1	2	3	4
ウ 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるべきだ	1	2	3	4
エ 子どもが3歳くらいまでは、母親の手で育てるべきだ	1	2	3	4
オ 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ	1	2	3	4
カ 妻が働いていなくても、夫は家事・育児をするべきである	1	2	3	4
キ 夫の親を妻が介護するのは当然だ	1	2	3	4
ク 性的な被害を受けた女性に対して、周囲の人たちが「夜遅くに外出した」「スキがあった」などと非難することも仕方がない	1	2	3	4
ケ 夫婦の姓は夫の姓を名乗るほうがよい	1	2	3	4
コ 男どうし、女どうしの結婚も認めるべきだ	1	2	3	4
サ どんなことがあっても、夫が妻に暴力をふるうことは問題だ	1	2	3	4

問 11 次のような子どもの人権に関する意見について、あなたはどのように思いますか。ア～クのそれぞれについて最も近いものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	そう思う	そう思う どちらかといえば	そう思わない どちらかといえば	そう思わない
ア いじめはいじめを受ける子どもにも問題がある	1	2	3	4
イ 嫡出子(婚姻関係にある男女の間に生まれた子)と 非嫡出子(婚姻関係にない男女の間に生まれた子)とでは 法律上の扱いが異なるのは当然だ	1	2	3	4
ウ 教師が子どもを指導するために、ときには体罰を加えることも 必要だ	1	2	3	4
エ 保護者が子どものしつけのために体罰を加えるのは、しかた がない	1	2	3	4
オ 保護者が子どもの様子を知るためでも、子どもの手紙や日 記、メールなどを勝手に見ないほうがよい	1	2	3	4
カ 学校の規則等を定める際に、子どもの意見表明の場がない ことはよくない	1	2	3	4
キ 児童ポルノを制作することは、児童虐待にあたる	1	2	3	4
ク 不登校は本人が努力すれば克服できるはずだ	1	2	3	4



問 12 次のような高齢者や障がい者、外国人に関する意見について、あなたはどのように思いますか。ア～クのそれぞれについて最も近いものを選んでください。(○はそれぞれ1つ)

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
ア 介護を受ける高齢者が、あまりあれこれ自己主張するのはよくない	1	2	3	4
イ 一人暮らしの高齢者であることを理由に、マンションなど住宅の入居を拒否することは問題だ	1	2	3	4
ウ 高齢者の就職が困難であったり、高齢者の労働条件が低くなるのは、やむを得ない	1	2	3	4
エ 障がい者であることを理由に、マンションなど入居を拒否することは問題だ	1	2	3	4
オ 障がい者が結婚したり、子どもを産み育てることに周囲が反対するのは、やむを得ない	1	2	3	4
カ 景気の悪化が理由とはいえ、外国人労働者から解雇することは問題だ	1	2	3	4
キ 日本人がしたがる仕事を外国人に押しつけるのは良くない	1	2	3	4
ク 外国人労働者が増えると、治安や風紀などが悪くなる	1	2	3	4

問 13 「広報かわにし」は毎月発行していますが、その中の人権啓発シリーズ「生きる」というコラムをあなたはお読みですか。(○は1つ)

1. くわしく読んでいる	2. 大体目を通して
3. 読んだことがない	4. 配られてこない

問 14 「広報かわにし」の中で、年間2回の「人権問題特集」、年間1回「男女共同参画特集」を発行していますが、あなたはお読みですか。(○は1つ)

1. くわしく読んでいる	2. 大体目を通して
3. 読んだことがない	4. 配られてこない

問 15 川西市では人権問題の解決のため、市民が主体となった学習啓発活動が取り組まれています。次の団体・組織など、どの程度知っていますか。(○はそれぞれ1つ)

	概ね知っている	活動内容も含め知っている	名称程度は知っている	知らない
ア 川西市人権教育協議会	1	2	3	
イ 小学校区やコミュニティの人権啓発推進委員会	1	2	3	
ウ 人権啓発サポーター会	1	2	3	

問 16 さまざまな人権問題に関する市民の理解を深めるため、市（教育委員会）や団体などが主催している講演会、研修会などに、あなたは参加したことがありますか。(○は1つ)

1. 何回か参加した	2. 1～2回は参加した	3. 参加したことがない
		↓ 【問 17 へ】

問 16-(1) 問 16 で「1. 何回か参加した」「2. 1～2回は参加した」と回答された方にお聞きします。  
それはどういう種類のものでしたか。(あてはまるものすべてに○)

1. 市（教育委員会を含む）が主催した講演会や研修会
2. 公民館での講座や学級
3. 川西市人権教育協議会が主催した講演会、研修会
4. 小学校区やコミュニティの人権啓発推進委員会が主催した講演会や研修会
5. PTAや学校などでの講演会や研修会
6. 自治会が主催した講演会や研修会
7. そのほかの市民団体が主催した講演会や研修会
8. その他（具体的に：\_\_\_\_\_）
9. おぼえていない

問 17 あなたは、職場で実施されている人権問題の研修に参加したことがありますか。(○は1つ)

- |              |                       |
|--------------|-----------------------|
| 1. 何回か参加した   | 2. 1～2回は参加した          |
| 3. 参加したことはない | 4. 職場での「人権研修」は行われていない |
| 5. 職場はない（無職） |                       |



問 18 川西市の以下の宣言や取り組みについて、知っていますか。

	概ね知っている	活動内容も含め知っている	名称程度は知っている	知らない
ア 平成元(1989)年7月に「非核平和都市宣言」をしていること	1	2	3	
イ 平成3(1991)年2月に「人権擁護都市宣言」をしていること	1	2	3	
ウ 毎月第3金曜日は、市の「人権デー」として位置づけ、街頭啓発や特設人権相談を行っていること	1	2	3	
エ 平成11(1999)年4月に発足した「子どもの人権オンブズパーソン」制度について	1	2	3	
オ 「人権擁護委員」が置かれていること	1	2	3	

問 19 あなたご自身のことについて、あてはまるものに○をつけてください。

A. あなたの性別は。

1. 男性	2. 女性	3. その他
-------	-------	--------

B. あなたの年齢は〔満年齢〕。

1. 20歳代	2. 30歳代	3. 40歳代	4. 50歳代	5. 60歳代	6. 70歳以上
---------	---------	---------	---------	---------	----------

C. 川西市での居住年数は、通算で何年くらいですか。

1. 生まれてからずっと	2. 20年以上	3. 10～20年未満
4. 5～10年未満	5. 5年未満	

問 20 最後に、人権問題の解決のための推進体制や啓発のあり方などについて、川西市に対して、なにかご意見、ご要望があれば、ご自由にお書きください。

\*\*\*\*\*

お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。

どうふう へんしんようふうとう きってふよう

同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、11月29日までに

ご返送いただきますようお願いいたします。



\*\*\*\*\*