

R5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個のリストを提示しています。実際には十分に提示しきれていないところもあるかと思いますが、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】

- 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。
- 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。
R4年度分も記入願います。R4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。
- 最終ページ「記述欄」も必ずご記入願います。



所属名を記入

部 課等

合計		自動計算
R4	R5	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>
		<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。決して笑話の類ではありません。</p>
R4	R5	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 と同類</p> <p>キーワード「やさしい日本語」……「行政用語」は難解なものがとくも多いものです。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>
R4	R5	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>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</p>
R4	R5	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"> ・「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） ・「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。 ・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
R4	R5	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

		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」
R4	R5	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

		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
R4	R5	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

共		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 や、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。
R4	R5	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

		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
R4	R5	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

共		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 と同類 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
R4	R5	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

		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
R4	R5	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

共		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
R4	R5	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

共		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
R4	R5	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。

		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)
R4	R5	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

		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
R4	R5	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

		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
R4	R5	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

		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。
R4	R5	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

		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
R4	R5	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

		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
R4	R5	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

		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 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した。トイレなどで、壁も白色、便器も白色系 など
R4	R5	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

		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 *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。
R4	R5	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	災害等が発生した際に、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」	
R4	R5	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	unnecessary personal information is not collected (various application forms, questionnaires, etc. are actually self-recorded, and unnecessary items are not checked. Example: place of birth, gender, date of birth, etc.) 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)	
R4	R5	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	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。	
R4	R5	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	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	
R4	R5	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	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	
R4	R5	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

②⑥ 共		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②④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
R4	R5	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

②⑦ 共		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。
R4	R5	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。

②⑧ 共		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」
R4	R5	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

②⑨ 共		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
R4	R5	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

③⑩ 共		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。
R4	R5	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

<p>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 <u>必ずご記入ください。</u></p>	
Empty space for input	