

会 議 録

会議名 (審議会等名)		令和3年度 第1回 川西市人権施策審議会		
事務局 (担当課)		市民環境部 人権推進課 内線(2411)		
開催日時		令和 3年 11月 19日 (金) 午前10時~12時		
開催場所		川西市総合センター2階集会室		
出席者	委員	・岡委員 ・秋田委員 ・石元委員 ・藤井委員 ・西垣委員 ・南委員 ・前田委員 ・石田委員 ※欠席: 笹倉委員、安田委員、松木委員		
	事務局	・市民環境部長 ・市民環境部副部長 ・人権推進課長 ・人権推進課主査 ・人権推進課主事 ・総合センター所長 ・所長補佐		
傍聴の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可・不可・一部不可	傍聴者数	0人	
傍聴不可・一部不可の場合、その理由				
会議次第	1. 開会 2. 委員紹介 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 (2) // 施策・業務の点検(人権チェック)について (3) 川西市総合センターの運営について (4) 諮問-「川西市総合センターのあり方について」 (5) その他 6. 事務連絡 7. 閉会			
会議結果	別紙-審議要旨のとおり			

審議要旨

2. 委員紹介:

出席者全員が各人、自己紹介する。

3. 正副会長の選出:

事務局の提案により、会長に石元清英さん、副会長に西垣通豊さんが選出承認される。

4. 会長あいさつ:

省略

5. 審議事項**会長:**

早速議事に入っていきます。審議事項の(1)、人権行政推進プランに基づく各種人権施策の実績について、事務局より説明をお願いいたします。

事務局:

…資料にもとづき主な施策の実績について説明する。

会長:

はい。どうもありがとうございました。ただ今 2020 年度の市として取り組まれた啓発事業、各部署の人権研修の実績、それに関しての説明がありました。これに関しまして、委員の方々からご意見、ご質問がございましたら、どうぞお願いします。

無いようでしたら、私からひとつ。職員人権研修の実績のところ、中止になったものが多かったという報告でしたが、市民向けの講演会なども、やはり中止あるいは、できなかったものが何件ありましたか。

事務局:

事業別で言いますと、最初の「人権啓発事業」では、ここではあまり講演会自体がなかったんで、実績としては9割方出来たかなという結果になりましたが、4番目の「人権教育推進団体等支援事業」では、各小学校区人権啓発推進委員会の活動であるとか、人権啓発サポーター会なんかは、例年は年2回の人権講座などを企画開催していますが、これらはすべて中止となりました。同じく、人権教育協議会の団体支援というところでは、この協議会が主催して行われる講演会であるとか、研究大会、これは市民の方が多く集まる事業ですけども、これなども全面的に中止になった状況です。こちらの事業では、全体的には、2割とかそういう程度しか出来なかったという状況です。

会長:

そうしたら「人権啓発推進事業」の方では、市民の方に集まってもらう講演会などは、従来からやっていないという感じなんですか。

事務局:

この事業の中では、5年に1回、大きな事業、講演会などはやっていますが、4年間はここに載せるような事業はありません。

会長:

はい。では、次どうぞ。

委員：

職員研修についてですが、コロナ禍で、なかなか出来なかったということですが、今後、その人たちへの対応をどうしていくのかということと、研修をチェックをする職員というのはどのような人なのか、課長クラスなのか。それと、16小学校区の活動について、去年度と今年度にかけては、なかなか十分な活動ができなかったというも分かっているんですが、そこに2名の行政職員の参加ということが決められていると思うんですが、そこに職員の参加率が悪いと以前の会議の中でも出ていたと思うんですが、現在、どのように改善されているのか、もしくは、していこうとしているのかお伺いしたいと思います。

事務局：

昨年度、職員向けの研修というのは、資料にも書いておりますが、ほぼ全部中止しております。職員への研修・啓発という面では非常に限られたものになっております。研修のチェックにつきましては、所属職員がどういう研修を1年間受けた、実施したかというのは、所属長の方で取りまとめまして各部単位で、人権推進課の方に報告してもらう事になっております。

委員：

私は、各職場に人権の担当職員っていうのがいて、その人たちが集約していると思っていたんですが。

事務局：

先ほどの資料の組織図で言いますと、一番左端の職員人権研修部会ということで、担当員は85名、基本は、課長級職員です。その中で比率的には所属長が多くなっています。他には担当課長や主幹という場合もあります。

事務局：

各小学校区の2名の職員についてですが、コロナ禍の前ですと、例えば各小学校区で行われている運動会など地域での行事などで人権委員が、啓発ティッシュ配りとかをやっていたんですが、そういうところにも可能な限り職員も参加しておりました。昨年は各校区の委員会活動自体が、ほとんど無かったので、職員の参加も無かったように思います。今年度に入りましては、私も委員をしています牧の台小学校区で、この間、秋のフェスタがあったんですが、休日でしたが、人権標語入りのポケットティッシュを他の委員さんといっしょに配りました。そういうところで職員もやっております。

委員：

今年の方はわかるんですよ。コロナ禍以前のことで、改善されているのかどうか。

委員：

関連です。私も現在、川西小学校区人権啓発委員会の委員長をやっているんですが、職員の方々も委員会に参加してくれています。それだけでなく、例えば、うちの校区では人権標語の募集を独自でしているんですが、その職員のおられる課(職場)の中で、同じように募集をかけてもらって、そこから応募してもらったりもしています。これは非常に喜ばしいことやなと思っています。

事務局(部長)：

研修の面では、例えば、市では部長会という部長級の職員が集まる会議があるんですが、そこで、コロナ禍で研修が難しいという状況ではあるけれど、人権に関する研修というのは、たいへん重要だと思っていますので、時期が来たら研修を復活させてほしいという事は言っております。また各小学校区の活動も、重要だと思っていますので、タイミングを見つけて、私の方からも他の部長にもお願いしていきたいと考えております。

事務局：

具体的に言いますと、年に1度、職員人権研修部会、主に課長級の職員ですが、一堂に集めまして、職員研修とともに、先ほど委員のご指摘のあった通り、小学校区の担当者は、くれぐれも参加するようにと、必ず2人とも欠席することがないように、どちらか1名は必ず参加するように周知しております。以前は、2人とも来ないということがあったと聞いていましたが、近年は必ず1名は参加していると理解しております。

委員:

研修報告書の中で、課題とか改善点を書いておられますが、その改善点など全体的なことを話し合う場所というのはどこになるんですか。

事務局:

全庁的には、市長がトップで部長級職員が中心の「人権施策推進委員会」がございます。そこで、年に一度ですが市の全体的な人権施策の把握とか、反省点も含めて、これからは、こうやっていくべきだというような話し合いをしております。そこで、市長の方からも、特に人権の研修は大切だから、いろいろな難しい状況はあるにせよ、やるべきことはしっかりやっていきましょうと強く言っていていただいております。

委員:

今、各職場、余剰人員がいない、要は交代できる人員がいないなどの実態があると思う。たぶん、これ市全体としてそうだと思うんですね。毎年こうやって課題の洗い出しをやっていただいておりますが、なかなか難しいということであれば、これは努力しなさいということではなくて、努力できるような措置をどう作るかっていうところだと思う。庁内で、そういうことを具体的に何をすれば、それができるのかというところを考えていただきたい。

委員:

各職場の研修の取り組みのところで、人権推進課主催の研修会があれば積極的に参加したいとか、なかったののでできなかったというようなことを書いているところがいくつかあります。やっぱり人権推進課の主催の研修会などは大切にされているように思うんです。今回、講演会をビデオ撮影して、庁内のネットワークに出されたとお伺いしましたが、ウェブ研修のニーズは、すごくあって、このような形の講演会で生のお話を聴くことは、すごく勉強になると思います。また、課の独自の研修が難しいのであれば、この報告の中でも書かれているように、ウェブ研修などの半強制的な研修も、すごく意味があるんじゃないかと思います。

会長:

ご意見ということで、承っておきます。他はどうでしょう。

委員:

感想になりますが、生活相談課の報告書のところで、「業務の改善の参考になった点」の欄のところで、「市民の対応や窓口対応で常に人権の視点を意識することが必要と感じた」と書いてあります。これは当り前のことなんですけど、非常に大事なことじゃないかなと思いました。やっぱり自分自身が人権っていう視点が大事なんだという実感を持つことが、次の研修へと繋がっていくと思います。

会長:

それと関連しますが、生活支援課のところの「業務の改善で参考になった点」、のところですが、～今後、性の多様化が当り前のこととして広がっていくことによってLGBTの方への対応というのは当然発生してくることだと思われる。～と書いてあるのですが、これから発生してくるんじゃないかと、もうすでにあったことだと思います。それに気づかなかったというところの「気づき」をしていただきたいんですね。やはり人権の視点が十分になかったために、当事者が来てても、それに気づかないとか、その当事者の相談内容が理解できなかったというようなことが、当然あったかと思うんです。だから、人権の視点を持つことは大事だ、と。それを自覚するのはすごく大切なことなんですけど、これまでのところで、そういったことがなかったのか、という点検も同時にしていただきたいと思います。これは私の意見です。

それと、教育推進部の教育総務課のところで、「所属としての主な研修方法と内容」のところで、～体調不良により長期離脱する職員などがいたため、結果的に業務多忙となり研修に参加する機会がつかれなかった～と書いてあるんですけど、12人の方が全員1回はやったと書いてあるんですね。これは何をされたのか書かないと、理解できない。漏れなく何をされたかというのは書いていただきたいと思います。

それからよく報告に出てくる「人権クイズ」というのは、どんなものなんですか。

事務局:

「ふらっと人権」の方は、ネット上に出ているんですが、実際は「ふらっと人権情報ネットワーク」のホームページに出ています。そこで人権に関する簡単なクイズ形式で閲覧者が答えていくというものです。それをみんなでやって意見交換したということです。摂津市の方は私の方でも未だ確認できていません。

委員:

それで、それらをもとに職場ミーティングでいろいろ意見交換したと。

事務局:

そうです。はい。

会長:

よろしいでしょうか。時間もまだありますので、何かお気付きの点がありましたら、後でお出しただいて結構です。次の審議事項の(2)の人権行政推進プランにもとづく施策・業務の点検(人権チェック)について、事務局より説明よろしくお願いたします。

事務局:

46ページからです。これも例年行っております。これは、日頃の自分たちの業務を項目によって見直す、チェックしていく、まずは気づきからスタートしてもらうという考え方で行っております。

今回のチェック報告を集約してみて、事務局として考えていますのは、項目によっては、ちょっとわかりづらい、勘違いしやすい項目も、少なからずあったのかなと感じましたので、今年度分については、リスト自体を少し改定しております。今回分には、掲載していないんですが、項目によっては、詳しく解説したり、注釈を入れたりして、読み手が勘違いしないように、わかりやすく理解できるように、改定しました。勘違いしてるのが多かった主な点は、全職場共通と書いてるのに、「該当なし」という回答でした。今後も引き続き行い、改善できるところは改善して、取り組んでいきたいと思っております。大まかな報告となりますが、よろしくお願いたします。

委員:

はい。ただいまの報告で、お気づきの点、或いはご質問等ございましたら、どうぞお出してください。

委員:

これは、毎年とっていただいているんですか。

事務局:

はい、毎年です。

委員:

毎回、大体このような形式でとっていただいているんですか。

事務局:

まずはチェックリストを作成しまして、このリスト自体は、ちよくちよく改善はしていますが。そのリストに基づいて、5段階で評価・チェックしてもらうという、スタイルはずっと同じです。

委員:

ありがとうございます。たくさん項目を書きいただいているし、書くだけでも面倒だし、しんどいやろなと思います。チェック項目は基本的には各職場で、当然つながるべき話だと思うので、「当課には関係がありません」というのはいかがなものかなとは思いますが、それはそれでその課(人)の判断だと思うんですが。

このチェックを何年かやってきて、それらの傾向とか分析をして、何かを変えるような改善点を見出していく。そのようなシステムはどうなんですか。

事務局:

現状では、まだそこまでのものは詰めてはいないです。観点としてはいいと思いますので、検討はさせていただきたいと思います。確かに、どう変わっていったのかとか、そういう所を見ていくというのは大事なことだと思います。ただ役所っていうのは組織がころころ変わってしまって、追っかけられないっていうようなところもありますが、一度研究はさせていただきます。

委員:

例えば、保育所の方なんか、多分すごく忙しい中で、たくさん書いておられるところがあります。こういう資料が積み重なってくるというのは、市の貴重な財産になってくると思います。

委員:

この人権チェックというのは、事務局の方から出している項目に対してのチェックであって、チェックした者がそれに基づいて、どのように変わってきたかというものが見えてこない。チェックしたというだけでね。研修報告書の方でも、研修の中で、自分の気づかなかった部分や、こういうようなことが勉強になり気付けたとか、そのようなことがわかる報告っていうのがすごく大事じゃないかなと思うんです。

事務局:

ありがとうございます。市長がトップの人権施策推進委員会でも、これを示させていただいていますが、そこでは、細かい報告はしていませんが、特に特徴的な取り組みなどを例示的に説明するなどのことは必要かなと思います。それで、それらの取り組みがさらに進んでいくような仕組み作りも大切かと思います。

委員:

出来なかったということで書かれている中で目立ちましたのが、外国語の対応のことなんですが、幼児保育教育課の「評価3、4」で、「できなかった」、⑧で必要な情報を多言語により情報提供することはできなかった、と。保育所の入所者案内の冊子とか、かなりの情報量と制度の細かな内容を的確に外国語に翻訳する必要がありますが、対応できるスキルと人員が不足していると、具体的に困っていることを指摘されています。また他の保育所でも、外国籍の方が在籍していて、大変だということも書かれています。現実、そういった冊子の外国語の翻訳をその直接の部署に負担が強いられていると思うんですね。例えば外注するとか、予算取りをするとか、たぶんそれらで対応可能だと思うのですが。

会長:

私からですが、資産税課ですね。ここで見ていくと4がいくつか見られるんですね。例えば④番も4になってるわけですね、④番というのは、性的マイノリティへの配慮をという項目になるんですが、4が幾つか出ているのに、評価3、4で出来なかった番号と内容が全く書かれていないんですね。これはやはりちょっと問題なので、実際どういう点で、出来なかったのかっていうのは、ぜひ書いていただきたいと思います。同じことを清和台幼稚園ですが、④番で、性的マイノリティへの対応、配慮なんですが、ここに4番が入ってるんですが、下の欄の評価3、4の欄のところには、40番については、書かれていないんですね。やはり何が具体的にあったのかっていうことを漏らさず記入してもらいたい。書かれていないと再発防止の取り組みも出来ないの。同じことが「アステ市民プラザ」のところにもあります。これも4が入っているんですが、内容が書かれていない。そもそも、誰が番号つけるんですか。

事務局:

課長です。

会長:

そもそも、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントも課長は、どちらかというとか害者になりやすい立場ですよ。その立場の人が、1とか付けているのも、おかしい感じがします。この辺はもう少し書き方を工夫して考えていただきたい。それともう一つ、5番ですが、5は結局評価はできないということなんで、これはもう数字を入れるのではなくて、横バーとか*（アスタリスク）とかにしないと、ちょっと見にくいですね。数字が入っていると紛らわしいので、その辺もちょっと考えてください。

事務局:

誰がチェックするのかいうところなのですが、会長が言われたように、1人だけだと、そうになってしまう恐れは多分にあります。実際は所属長(課長)なり、研修担当員が付けていると思います。その辺のことについては、大きな課題だと思っています。どこまで、職場の全職員の意見を取り入れたり、反映させるのは難しいところもあるかと思いますが、単純に1人だけで、チェックするという事は避けたいとは思っています。以前から、このチェック自体を、職場研修の一環として、やっていただきたいとは以前から言ってますので、このチェック項目を基にみんなで議論することがとても重要だと考えています。

今回、学校現場のほうにも、このチェックリストを配布していただきました。項目自体、マッチしない部分も多いんですが、やっぱり学校現場でも利用できる場所もあるのではないかと、勉強になるのではないかとということ。

会長:

課内のみんなで議論することも、研修にも繋がるということですので、単に事務的に課長が付けるってということではなくて、これをいろいろな気づきにもつながるように工夫をしていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

委員:

すいません。結局、チェックするのが研修担当員であろうと課長であろうと、それを集約するのは人権推進課でしよ。

事務局:

そうです。

委員:

その時に、会長が言われたようなことは、推進課の職員が気付かなあかんやん。ここに載せる以前に。そこが一番大事やねん。一番要(かなめ)は推進課やと思うねん。推進課の人たちが、きちっと報告内容を掌握して、報告内容について、きちっと指摘できるようにするのも仕事の一環じゃないかと思うわ。頑張ってるのはわかるねんけどな。

事務局:

すいません。確かにその通りですので、ご指摘いただいた点はしっかりと受け止めて、すぐにチェックをして人権意識を高めていけるようにしていきたいと思っております。

委員:

よろしく願います。他にいかがでしょうか。

委員:

評価が、1と5でほぼ占められているような部署があるんですが、今後も、このような回答が続くようであれば、中身を少し掘り下げて聞いてみるのもいいのではないかと思います。設問がうまくぴったりフィットしていないということかもしれませんので、それで書きにくいということかもしれません。例えば、⑧番の「できる限り多言語による情報提供を行う」というのと、③⑨番の「外国人に限らず文字の読み書きが難しい人に対応できる態勢を整える」というのは、どちらかが出来てるけど、どちらかが出来ていない。とか、ハード面、ソフト面を整えるっていうのが、これが同じ庁舎の中の部署によって評価がバラバラっていうのとかは、どこがどんなふうハード面が整っていないのかの分析があるんじゃないか、そのへんのところで、今後の課題ではないかなと思えました。

会長:

いろいろ委員からご指摘があったわけですが、全部、改善点の指摘ということで、よろしく願いいたします。では、審議事項の(3)にいきたいと思っております。「川西市総合センターの運営について」、よろしく願います。

総合センター:

資料をもとに(3)総合センターの運営について、説明する。

……説明

会長：

総合センターの昨年度の実績、それから今年度の11月までの実績と計画について、ご説明がありました。今の実績と計画について、ご意見ご質問ございましたらどうぞお出しください。

委員：

10月から再開となりましたが、事業は戻りつつありますか。

総合センター：

はい、事業によりますが、オンラインの方は逆に減っていくような感じになっています。対面の方については応募はある程度ありまして、定員には足りているような状況です。

会長：

はい、他にどうでしょうか。どうぞ。

委員：

令和3年度の総合センターの事業(計画)にあった「輝くにんげんフェア」の開催についてなんですが、先日、私も見学に行きました。非常に素晴らしい催しでした。啓発パネルとかDVDとか本とかいろんな資料を使って展示したり、体育室で車椅子バスケット用の車椅子を用意され、それに実際に乗ってシュートを試みれるような、そういう機会をつくったりして、自分で体験できるように工夫されていました。今後も総合センターが人権の拠点という視点で、ますます市民の方に利用していただけたらなあ、とそんな思いが募ってきました。

会長：

はい、ありがとうございます。他にどうでしょう。

委員：

私は、この総合センターの建設準備段階から関わっていたんですが、この総合センターを建てる時には、地域ですごく反対があったんです。建ってからも、「総合センターに行ったらあかんて」、「あそこは怖いで」という言葉がもろに出ていました。総合センターは、そういう経緯の中で、私たちが本当に涙したり汗したりしながらの運動の成果として建ったんですね。そういった経緯が今は忘れられて、「立地がいい、便利がいい」からと、みんなが利用したい、という気持ちはわからなくはないんです。しかし、やはり利用される人には、人権問題を正しく理解、認識していただきたい。差別のことについて、今まで気づけなかったことが、このセンターを利用することによって、気付くようになった。というような人たちを増やしていけるのか。しかし、残念ながら、未だ、「あそこの人たちは私らと違うねん」みたいなことが言われています。センターが建って40年が経ったけれど。

市行政も「差別の実態に学ぶ」ってすごく言われますけども、地域(組織)との連携なくして実態に学ぶことはできないと思う。そこがすごく私は残念に思っています。

会長：

はい。貴重なご意見として、受け賜っておきます。ありがとうございました。他にどうでしょう。

そうしましたら、審議事項の(4)の諮問のほうに移りたいと思います。その時にまたいろいろご意見を出していただければと考えています。では、事務局より、説明よろしく願いいたします。

※「総合センターのあり方について」諮問

諮問書を川西市人権施策審議会会長へ岡本市民環境部長が手渡す。

会長：

では、諮問をいただきました。この諮問に関する説明をよろしく願いいたします。

事務局：

今、会長さんの方にお渡しさせていただきました諮問の写しの方は、各委員さんにも配布させていただいておりますので、ご確認いただきたいと思います。この諮問の内容につきまして、少し説明させていただきたいと思います。

総合センター：

諮問についての説明をさせていただきます。これまで総合センターにつきましては、国の同和対策に係る特別措置法の改正や廃止などの節目の際に、総合センターのあり方について見直しを行ってきました。しかし平成14年に地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置に関する法律が失効するという大きな転換期での見直しからは、19年が過ぎようとしています。住民の高齢化が進み、地域の状況なども変化していること、部落差別問題をはじめ様々な人権問題があり、さらなる人権啓発が求められていることから、これまでの実施事業について、検証を行い、今後も総合センターを適切に維持運営していくための方向性などについて検討する必要があります。

また、市では、財政健全化や、将来にわたり、サービスを効率効果的に提供していくため、事業目的や取り組み内容、効果、改善点などを検証し、事業の見直しにつなげていくことを目的として、全ての事業で事業再検証を、令和3年度から実施しております。総合センターについても、隣保館運営事業と児童館運営事業につきまして、令和7年度に事業検証が行われ、外部有識者で構成する行財政改革審議会による検証・評価を踏まえ、委員の皆さんや市民からの意見をいただき、見直し方針が決定しました。方針では、総合センターのあり方及び活用方法の検討が、見直し項目となり、これについて人権施策審議会で検討することとなりました。以上のことから、総合センターのあり方について、人権施策審議会に諮問させていただきます。なお、審議会につきましては、慎重にお話いただく必要があることから、今年度に2回、来年度に2回、を考えております。

※追加資料の説明と総合センターの概要（設立趣旨及び経過等）をPowerPointを使って説明する。

※会議終了後、総合センターを案内する旨の連絡をする。

これで説明の方を終わらせていただきます。この会議が終わりましたら、館内のご案内をさせていただきたいので、よろしくお願いいたします。

会長：

最後は、総合センターの成り立ちから今までの流れ、具体的な事業内容の説明がありました。諮問については、川西市行財政審議会の検証結果をふまえたものとなっているということ、これについては、何も結論ではなくて、これを受けて、この場で、隣保館運営のより充実したものが実現できるように、皆さんのご意見をいただきながら、答申にまとめていくということになるかと思えます。

ここまでのところで、何かご意見、ご質問ございましたら、出していただけるでしょうか。具体的には第2回目から議論に入っていくことになると思います。

ないようでしたら、よろしくお願いいたします。

事務局：

石元会長、ありがとうございました。本日いただきましたご意見、ご助言につきましては、事務局の方でまとめまして、今後の人権施策の推進に役立ててまいりたいと考えております。今後の審議会につきましては、今年度に2回、来年度前半に2回を予定しております。次回の審議会につきましては来年の1月を予定しております。この後、早速、日程調整に入らせていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。そうしましたら、短い時間になりますけれども、総合センターの館内を見させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。見学終わりましたら、流れ解散とさせていただきます。本日は誠に、ありがとうございました。

終了