

会 議 録

会 議 名 (審 議 会 等 名)		平成29年度第1回川西市人権施策審議会		
事 務 局 (担 当 課)		市民生活部 人権推進室 内線(2412)		
開 催 日 時		平成29年10月6日(金)午後4時～午後5時30分		
開 催 場 所		川西市役所・4階庁議室		
出 席 者	委 員	・鈴木 光義 ・岡 留美 ・石元 清英 ・藤井 美江 ・齋藤 尚志 ・西垣 通豊 ・南 朋子 ・前田 玲子 ・本荘 重弘 ・牛尾 巧 欠席：安田 美予子		
	事 務 局	市民生活部長・人権推進室長・人権推進室主幹・人権推進室主査 総合センター所長		
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 の場合は、その理由				
会 議 次 第		1. 委員の委嘱 2. 正副会長の選出 3. 審議事項 (1) 人権施策の推進について (2) 人権行政推進プランにもとづく施策・業務点検(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. 事務連絡		
会 議 結 果		別紙審議会要旨のとおり		

【別紙】

審議要旨

1.委員の委嘱

各委員に委嘱状を手渡す。

2.正副会長の選出

会長に 石元 清英 委員、副会長に 西垣 通豊 委員 が満場一致で選出

3.審議事項

(1)人権施策の推進について

事務局から、資料に基づき人権施策・事業の概略を説明

会長：ありがとうございました。まず、(1)の人権施策の推進について、資料の38ページまでの説明がありました。今のところに関しまして、何かご意見あるいはご質問がありましたら、どうぞ、お出しください。いかがでしょうか。

委員：職員研修の中で、職場の職員数が少ないから参加しにくいというようなことを書いてますね。だから参加していないと。では、参加できなかった人の対応はどうしているのか。これでは見えてこないんです。その部分についてお聞きしたいと思います。

事務局：確かに、委員ご指摘のとおり、この報告書からはそういうところは見えてこないとは思いますが、各職場からの研修報告書は、こういう形に変わっているんですが、もう一つ変わった点が、各所属で、年間に自分自身がどんな研修に参加したかというふうな、個人報告書も昨年度より作っております。それを各所属、所属長も含めまして、集めた結果を、こういう表にしているということです。事務局としては、個人用のものは集めていないんですが、各職場保管ということにしております。これを載せるとなると、莫大な資料になりますので、それは省かせていただいております。

委員：ある職場では、人数が少なく参加できないけれども、小学校区の推進委員をしてる職員がいるから、人権感覚は私とところはできているみたいなことが書いてあるんですが、それは、一人が、その校区の推進委員になって参画していれば、職場の他の職員の研修は充実しているんでしょうか。

事務局：委員ご指摘のように小学校区の委員を担当しているからといって、その所属員全ての人の人権意識が高くなっているということにはなりませんので、こちらにつきましては、事務局のほうも、今年度の研修の実施に当たりまして、その所属、その課なり室と意見交換をさせていただきまして、改善させていただきたいと考えております。

委員：お願いします。

会長：他にどうでしょうか。

委員：研修の回数が非常に少ないところと多いところがある。とてもばらつきがあるというのが、ちょっと気になって、その理由は何なんだろうと思っていたんですが。先ほどお話に出た職場が

本庁なのかそれ以外なのかというところでも、研修に出やすさというのがあるのかなと、今、なるほどと思ったんですが。ご紹介いただいた、非常に研修の回数が多い、皆さんが4回とあっていう部署があったかと思うんですけども、これ、研修方法を見ると、例えば、人権チェックの課題の話し合いを課内で行ったというようなふうに言われるんですけども、確かに、人権チェックに基づいて、これができているかできていないかということ、皆さんで確認し合うだけでも人権意識っていうのは高まっていくので、非常に有用なというか、いいことだと思うんですが。

それなりの課によって、どの分野のどの程度の人権意識を持っていていただかないといけないのかって差があると思うので、それだけをやればいいのかというわけではないと思うんですけども、全然、研修されていないということに関しては、そういった形で皆さんと話し合うだけでも、研修として成り立つというか、意味があるんだということ、広めていくのも大事なかなと思います。

事務局：今、委員がおっしゃっていただいたようなことを事務局のほうも感じておりますので、先ほど、事例を挙げましたが、そちらのほうの所属長には、今おっしゃったような研修の方法をご紹介させていただきまして、29年度は研修を実施していただくようにということで、私のほうからお話はさせていただきました。

会長：はい。他にいかがでしょうか。

委員：すみません。このチェックリストのほうに関して言うと、なかなかお忙しいところの中、こんなまとめていただくだけでもご苦労だと思いますので、非常に、職場の皆さんが全部感想を書いていただいて、それを全部書いていただいているところもあたりして。基本的には、生まれ持った当然の権利としての人権というのを守るということは非常に大事なことだというのが身に染み付いてないといけない職場ばかりです。こうやってチェックしていただくことは、ほんとに有意義だと思います。

ただ、中には、なかなか時間が取れないから、個人対応ができるようにWEBやビデオでしたら良かったこと、やっぱり個人任せにすると難しいっていう職場があるのが、なかなか難しい対応だな、と思います。その辺のところは、人権推進室が、やっぱりできるだけ選択肢を提供していただくのと、それから、「どうやったらやりやすいですか」ということを聞いていただいて、メニューを考えていただくという、その相談体制が大事な、と思います。日々の人数の少なさとか、業務の多忙さに忙殺されてしまうと。

それともう一つ、マイナンバーを扱うところとか、個人番号、本人通知制度なんかのところについては、これは、もう、職務上、抜きがたく必要なことですので、普段の努力で、身に付けていかなければいけないというか、意識の底にそれがないといけないところだと思いますので、これは研修なのか、それよりも職務なのか、その辺が抜きがたいな、と。

あとは、障害者差別解消法のほうの合理的配慮、この部分に関しては、全庁的に検証していただきたいと思います。それから、もちろん、もう一つ法的整備された部落差別解消法、この周知も、ぜひとも必要なことだと思っていますので、それはほんとお願ひしたいと思っています。その上で、一点だけ、この中で、小さいことなんですけど、立ち見でビデオ見るのがしんどいから、行きにくかったけど工夫してほしい、というのが書かれているんですけど、解消されますか？

事務局：その件については、昨年度、実際、ビデオの上映研修会だったんですけど、年度当初ということもありまして、たくさんの職員が参加していただいております。その中で、3日間してるんですけども、3日間で、どこに職員が参加するか分からないということで、ある1日に集中してしまって立ち見ができてしまった、いうところがあったんです。本年度につきましては、7

階の大会議室なんですけども、机を全部整理しまして、椅子だけにするというふうに改善しまして、なんとか今年度は、立ち見がないようにできております。

委員：それから、この間の議会なんかでも話題になってたんですけど、折り鶴平和大使の活動が広く知られるといいな、というのがあったんです。それを知らせていくためには、人権推進室と、もちろん教育のところと、それから全職員に関心を持ってもらうという、非核平和宣言都市で、かつ人権擁護宣言都市ですので、それをしてもらいたいなと、それは地道に少しずつ広げていただくということだと思いますが、是非、その辺のところは共有してもらいたいような形でお願いしたいと思います。

施策のほうに関しては、先ほどの二つの宣言都市であるということ踏まえての施策展開が、これも普段の努力で、また取り組みのほう、よろしくをお願いします。

会長：質問と、それからご指摘、いろいろありましたので、その点、よろしくお願いいたします。他にどうでしょう。

ないようでしたら、次に移りたいと思います。次が、(2)人権行政推進プランに基づく施策・業務の点検、人権チェックについてということです。これも事務局から、ご説明よろしくお願いいたします。

事務局： 主な改正点とチェック報告書の集約表を説明

会長：前期の委員からのいろいろなご指摘もあって、それで改善点の説明と、そのリストに基づいて、それぞれの部署でチェックが行われたという説明がありました。この点についていかがでしょうか。ご意見、あるいはご質問ありましたら、お出してください。

委員：チェックリスト、これを出すのは担当職員だけなんですか。課長とか、そんな人たちは見ないのですか？

事務局：当然、研修担当員が中心となって、実態としましては作っておられるようです。担当員が作ったものを、当然、行政組織では、これを担当者が起案し、所属長に決裁をされて、提出されておるものと事務局では判断しております。

委員：何を聞きたいかということ、職員だけが人権研修したってあかんと思う。やっぱり、トップのほうの方も、そういう感覚を持っていただいて、そして職員に指示していかなければならない立場の人が、職員に任せておたらいいみたいな感覚でしか見受けられへんわけ。職員っていうたら、部長さんも課長さんもみんなそうや。職員だけじゃない。

その中で、やっぱりトップの人が人権感覚を身に付けていたら、いろんな職場の人たちに叱咤（しった）激励も言えるだろうし、そして配慮もできると思う。だから、そういった部分を行っていただかないと、いくら、このチェックリストを改善して、いいように見やすいようにしたところで、トップの人の意識が変えられなかったら、全然浸透しないと思います。どうでしょう。

事務局：委員がご指摘のように、所属長の役割というのは大きいものと認識しております。この研修担当員というものを設けておりますが、原則として、職員人権研修担当員は、課長もしくは課長補佐という位置付けで決めていただいております。

委員のおっしゃるように、今後、所属長や室長等も人権研修を推進していくようにしていきたいと考えています。

委員：課長さんとかは参加してないの？ 職員研修とかに。

事務局：しております。

委員：参加してはらへん人もいてるやろ？

事務局：職場ごとに4回参加しているとか、4回参加している人が全てである職場については、課長も必ず4回参加しているということですが、2回であるとか1回という報告が出ているところにつきましては、その1回が課長なのか職員なのかというのは、ちょっと、そこまでは把握はできていません。

委員：私が聞いているのは、職員にだけ、チェックリストをさせるんじゃないで、課長とか室長とか部長とかも、こういうようなことを、チェックリストというのをご存じなのかと。その中で、自分たちの人権感覚を養っていく中で、職員の見る目、接する側も変わってくるのではないのかなと。そういうところは大事なことじゃないですかと。だから、そういう人たちにも、共にこの研修をしていただけたらということが言いたい。

事務局：はい。今後も、そのようにさせていただきたいと思います。

会長：このリストでチェックするというので、さまざまな気付きがあると思いますので、その課その課で、一人の人が全部やるっていうんじゃないで、みんなで話し合いながらやって、そこで気付きの機会にするっていうことは大事だと思います。では、次。

委員：この1番から47番までのチェックリストの一つ一つ、具体的に書いてるんですけども、これを各部署で1から47ある中で、特に多い項目とか、その部署によっては、まったく表れてこないチェックのところもあったりして、その部署によって特徴が表れてると思うんですが、こういったところの整理というか、具体的に、その部署に対してのこちらのほうから伝達するとか、こういうことが多いのでこういうところが特徴だからこういうふうにしたらどうですかとか、今、うまく言えないんですけども、そういったことは何かされるんですか。

事務局：例えば、まちづくりの関係の部門であれば、当然、職務上、バリアフリーとかそういう関係の項目も入っておりますので、そういうところは出てきます。しかし、今回も事務局が指導したところでは、自分の職場では見当たらないみたいな発言がありましたので、今回は、分かりやすく全職場共通項目として7点ほど強調しまして、そのチェックをしていただけるように書きました。最低、その辺のチェックはお願いしますという形でアドバイスをさせていただいております。

委員：半分、分かりました。このチェックリストの1から47まである、こういった項目を各部署でやるわけですね。自分のところでは何番がこうだ、ああだということでチェックするんですが、そういう中で、例えば、今言った、まちづくりだったら、まちづくりでも構いませんけども、その部分でチェックリストに載らなかった部分で、載らないけれども、まちづくりとして大事な視点があるんじゃないか、というところを、ここのメンバーが伝えるとか、そういう作業をしていかないと。チェックはしたけれども「ああ、そういうところだけ見ているのか」で終わると、見られなかった部分を押さえるのとでは、前に進み方が違うのかな、と。人権というと、非常に幅広いんで、この47で済むかどうか分かりませんが、そういった視点も考えながら見ていく必要があるかな、というふう感じたんですけども。

委員（行政）：委員からのご指摘のとおりやと思います。事務局を弁護するわけではないんですけど

ど、当初は、こういう形で集計ができていなかったんです。チェックリストも項目を並べたままというところ、それぞれの所属が、どういう観点からチェックをしていったらいいのかすら分からなかったということで、今回、工夫してくれたのは、共通項目として、全ての組織において、チェックポイントとして挙げなければいけないのが9項目でしたか、これはやってくださいと、こういうことをやったわけです。

ただし、委員がおっしゃったように、私も見直している中で、これだけでいいのかな、というのが1点です。共通事項として、もう少し所属が視点として持つておくべき点が1点と、それから先ほどご指摘あったように、Cというカテゴリーが、今回あんまりないんですが、独自の人権的視点で、こういうような取り組みを平成28年度やりました、という部分が必要ではないかと思っておりますので、今日、委員さんからご指摘いただいた点を踏まえて、今年度、チェックリストといたしますか、チェックの在り方を少し工夫をしていただけたらと思います。

委員：関連して。例えば、保育所なんかのところ、セクシュアルマイノリティーのことなんかを取り上げていただいているのは、非常にありがたいな、と。自ら発する言葉を持たないけれども、違和感を感じているという低年齢の子どもたちに、周りの理解っていうのがものすごく大きいと思うんです。そういうところは、やっぱり啓発していただいて研修していただかないと、日々の業務に忙殺される中では難しいと思うんで、それは非常にありがたい視点だな、と思います。

性別の記入のところを工夫していただくこともそうですし、この辺のところは、ほんとに意識の啓発していただかないと、持ちにくい視点だと思うので、こうやってチェックするということが、しかも系統だってチェックする、と。しかも具体的にチェックするということが非常に有用だと見ているので、工夫してやっていただいているな、と思います。ただ、AがなしでBが何行かでCがなしっていうのも、これは今後の課題だと思います。

もう一つ、課題だと思うのが、61ページの農業委員会事務局のところ、「たらい回しにならないように努力してます」ということで、非常にありがたいと思うんですが、組織名称について検討が必要なんっていうことは、このチェックリストの結果を踏まえて所管が頑張ってくださいね、という話ですけど、全庁的に共有しなければ、そもそも改善が難しいという課題もおのずから浮かび上がってくるんだろうな、と思います。

その辺のところの課題と共有と関連の仕方という仕組みも、やっぱりしていけたらいいな、と思います。一足飛びには無理ですけども、しかるべき委員の方が、こうやって議論に参画していただいていますので、共有も早いかなと思いますので。それでまた、全庁的にもっていくような仕組みが、いずれできてくればいいかな、と思いますので、それはまた、チェックリストを積み重ねていく上でできていけばいいな、と思います。

会長：他にいかがでしょう。まだ、このリストのいろいろ工夫のしようもあると思いますし、これが固定化すると、前年度と同じような書き方で出てくるということもよくあるように思えますので、そういうふうにはならないように、いろいろと気付きのきっかけになるような工夫も必要かな、と思います。

次に(3)総合センターの運営についてということで、その点について、ご説明よろしく願いいたします。

事務局：(3)川西市総合センターの運営について、説明。

資料に基づき、隣保館運営事業、児童館運営事業について、概略を説明。

会長：総合センターの運営について、隣保館事業、児童館運営事業についてご説明がありました。今の点についていかがでしょう。

委員：このセンターの活用の状況について、実際に現地を見たというわけではないので、どのような活用のされ方がされているのか、あまり実感としてはないんですが。例えば、来館された方の人数ですとか、あまり前年とそれほど何か突出して増えたというわけでもなく、いずれの事業についても前年度の水準にとどまったというふうにあるんですが。この辺りは、センターのキャパといいますか、お部屋ですとか、時間的なものとかで、どうなのかっていうことをお聞きしたいと思います。

事務局：センターのほうでいろいろ事業を行っておりますが、学童に対する教室であるとか、そういうものも複数行っております。非常に人気も高く、それぞれ、定員というものを設けている事業がかなりあります。ですので、人気のあるものについては、ほとんどですけれども、抽選という形で、そのキャパに応じた方しか来られないという形になりますので、どうしても一挙に増えるというのは難しい状況ではあるのが実情でございます。

委員：それで、キャパとしていっぱいということであれば、今後、このセンターの活用というか運営について議論、考えるべきとしたら、内容的なこと、質的なことをどういうふうにしていくべきか、そういうお話になるっていう意味ですか。検討する事項としては。

事務局：センターとしましても、場所的なもの、スペース的なもの、それと時間的なもの、当然でございます。ただ、その中で、やはり質というものは上がっていければ、どんどんいいものが生まれてくるかな、というものもありますし、皆さまにもセンターの目的の中でもお話しさせていただきましたが、そのものを考えていただく上でも、いいものができるかな、ということは思っていますので、質の向上というのは、どんどん求めていくべきものであるとは認識しております。

委員：ありがとうございます。

会長：ですから、この自己評価の欄が3つの分類になってるんですけども、これだと、ちょっと分かりにくいところがあります。すごく利便性が低くて、低いまま変わっていないのか、非常に高く上がりようがなく変わっていないのかっていうのはだいぶ違いますので。これでは、判断、かえて水準にとどまったままではないかという誤解を招くような形になります。別の表し方のほうがいいような気がします。この自己評価っていうのは、これ、もう一度検討していただければと思います。

委員：関連してですが、総合センターの人権チェックの部分は、やっぱり、所長さんが出してはるわけ？

事務局：基本といいますか、元になるものは、私のほうで作成しましたが、各職員含めて、それぞれの意見を出した上で作成しております。

委員：なぜ、そういうことを言ってるかっていうと、総合センターっていうのは、すごく大切な職場やね。職員同士の間でのトラブルであったりとか、いろんなことを見聞きしてるんです。人間関係がうまくいってない部分も。職員のやっぱり意識の向上、仲間づくり、人権感覚の高揚を特に目指していただかなければいけない部署じゃないかな、と思ったからです。

事務局：委員、おっしゃられること、もちろん当然、仕事をしてく中で、そういうのは、当然、能率も悪いですし、決していいことではございません。それは、よくよく理解はしているつもりでございます。そういうものがないよう今後も、努力は続けていきたいと考えております。

会長：他にいかがでしょう。

委員：関連して。延べ5万人ぐらい以上の方が来ておられるということで、非常に活用していただいているなと思います。質を高めていきたいとおっしゃっていただいたのも、ほんとにありがたいと思います。隣保館機能としてももちろんですけれども、市内に2カ所の児童館としての、やっぱり機能は、これから子育てを支援していく町としては、そもそも市内の、南北に長い50平方キロの市内に2カ所という設定が、なかなか所管されるほうとしては難しいやろなというふうに思いますので。それで質が、もちろん高めていくところもありますけれど、施設面でも、やはり、充実させていくというのも大事な観点かな、と思います。

平成22年に調べた耐震値が、0.56、0.53でしたっけ。今、あれから7年たってるということを見ると、それも含めて、施設的にも充実させて、児童館機能、隣保館機能をしっかり守っていただいて、質を高めていただくと同時に、施設整備のほうも充実していただくと、もっと充実した使い方ができるんじゃないかと思います。所管だけでは難しいと思いますけれども、全庁的にやっていっていただけたら。

会長：他にどうでしょう。いいでしょうか。兵庫県も、隣保館、全国で見ると、わりとあるほうなんですけど、でも、全国的な傾向として、やはり指定管理に移ったり、あるいは廃館というのが続いている中で、非常に頑張ってる運営されてるところだと思いますので、この特徴を生かして行ってほしいと思います。以上で審議事項、3点終わったわけですけども、全体通して、何かご意見ありましたら出していただいてもいいですか。これ以外で何か。

それでは、これで、第1回の審議会、閉じたいと思います。マイクを事務局のほうへお返ししますので、よろしくお願いします。

事務局：本日いただきましたご意見やご助言につきましては、事務局で取りまとめ、今後の人権施策の推進に役立ててまいります。本会議は、本年度は、今回1回となっております。次回は、また来年度になりますのでよろしくお願いいたします。

終了