

令和4年度 第2回

尼崎市人権文化いきづくまちづくり推進会議 会議録（要旨）

- 日時 : 令和4年6月20日（月）13時～14時
- 場所 : 4-1会議室（集合）及び zoom（オンライン）の併用

座長： これより、令和4年度第2回人権文化いきづくまちづくり推進会議を開会する。「尼崎市人権文化いきづくまちづく計画」策定後、初めての進捗管理のために作成したまとめシートに対して、前回、第1回目の同会議で委員から出た意見を反映し作り直したシートを共有しつつ議論したい。ではまず事務局から諸般の説明をして欲しい。

事務局 : ——資料に基づき説明——

座長： 取組概要やエピソードは前回と同内容だが、今回は、ゴールに向けた視点やプロセス上の視点といった、各視点に基づいて構成を再整理した。それと同時に、具体的なモニタリング指標を設定した。指標については、今後経年の変化を追うことになる。

<指標について>

座長： 展開方向1の指標「日々のくらしのなかで、自分の居場所があり、他者に認められている」と感じている市民の割合については、令和3年度に新たに設定した指標であるため、基準値となる68.6%を今後上げていくことになる。

展開方向2については、相談体制の充実をはかり、相談の内容から人権侵害の実態を抽出し、適正化を図るという事業目的が視点そのものであるため、視点・指標は設定しない。

展開方向3の指標『「一人ひとりの心や命を大切にする」と答えた児童生徒の割合』及び『「いじめは、どんな理由があってもいけない」と答えた児童生徒の割合』は既存の目標だが、新たな着眼点で計画を進めるためには、これまで取り組んできた「思いやり」のような心掛けではないという観点に加えて、別の新たな指標が必要ではないか。これから国際社会に出ていく若い人たちが、人間らしく生きる大切な条件としての「人権」について学ぶ機会を得られているのか、職員が自分たちも人権を理解し、人権侵害の場でそれを認識できているのかという着眼点で、各調査に新しい設問を設けて新たな指標を設定する必要があると思う。

計画策定時も、審議会の委員からそういった意見をもらってきたため、新たな指標の設定についても同様にアドバイスをもらってはどうか。

展開方向4の指標『「研修で学んだことを今後の業務で活かしてみようと思う」と回答した職員の割合』及び『「職場に自分の居場所があり、同僚等は自分を理解してくれている」と感じる職員の割合』は、令和4年度から新たに設定したのか。

- 事務局：今年度から、職員向けのストレスチェックの調査項目として新たに設定した。次年度以降も、内容は再検討しつつ数値を拾おうとしている。
- 座長：職員が自身の人権を守ると同時に、差別をさせない取組についての責務を強く自覚するということに対して、審議会からも強い意見をもらっている。その進捗管理のための指標として何がふさわしいか、今後ブラッシュアップできればいいと思う。
- 副座長：「研修で学んだこと」における研修とは、人権問題研修のみを指しているのか。
- 臨時委員：その通りである。人権問題研修を受講しない理由の15%が「自身の業務とは関係がないため」というものであったため、人権は全ての業務に共通するという意識付けのために設定した。
- 副座長：この問い方だと、そこまで深く考えず無意識的に「そうである」と回答する職員が多くなってしまっているのではないか。
- 臨時委員：問い方については工夫をしたい。
- 座長：職員への人権研修及び教職員への人権研修の両方の指標について、指標を設定することで何を知りたいかをしっかり共有したうえで、審議会からアドバイスがもらえればよいと思う。業務内容に関わらず全ての職員が人権に携わっていることを浸透させたいのであれば、もう少し良い指標があるのではないか。

<全体の書きぶりなどについて>

- 座長：全体的な書きぶりについては、審議会からアドバイスをもらいながら年々ブラッシュアップしてほしい。
- 展開方向2 方向性(1)の書きぶりについては、これが完成形ではないと思う。振り返りの観点、人材育成の必要性や相談人数の充実や言語対応など、相談体制の充実をいかに図るかが記載されているが、相談を通じてどのような人権侵害が行われているのか、それに対してどのような対策がなされたのかという「人権侵害の実態把握」について十分に記載ができていない。方向性(2)では、把握した実態に対してどのような対策をするのかが記載されている。施策評価にも関わることだが、相談体制が十分かという観点のみではなく、人権侵害の実態把握についても局ごとにしっかり意識して、その人権侵害を無くすために市がどう取り組むべきかについて記載して行ってほしい。
- 臨時委員：プロセス上の視点とゴールに向けた視点は、標記の仕方によってはプロセスとゴールどちらにもなり得ると思う。
- 座長：視点の数は重要ではないので、①などの番号の記載は必要ないと思う。また、プロセスの視点であるかゴールの視点であるかを定めることは重要ではないので、市としてはプロセスも重視するしゴールを目指すことも大切と考えており、両方を重視している旨を前書きで記載すれば良いのではないか。審議会からもアドバイスをもらうように。

委員：展開方向1以外について、取組概要とエピソードの違いが分かりづらいと思う。

座長：「取組概要とエピソード」という小見出しは必要ない気がするし、もう少し全体的なデザインは見やすいように改善が可能だと思う。着眼点、着眼点に沿った取組、課題と今後の方向性という順番のまとめ方は良いと思う。今後の方向性については、具体的なものと抽象的なものが混ざっていたりする。シート作りには終わりが無いため、今後、振り返りを進める中で、審議会のアドバイスももらいながら、施策評価表にも落とし込み、基礎データになるようブラッシュアップしていければよいと思う。

臨時委員：展開方向4の文言で「職員は人権を保障する責務を負う」という書きぶりを「職員は人権を実現する責務を負う」に変更した理由はあるのか。

臨時委員：理念的な「保障」という言い方を、より実現したい意思を示す意図で「実現」に変えた。

座長：「責務」には二つの側面があり、インフラ整備や制度整備などの側面と、他者とのやり取りの中での人権侵害を見過ごさず、不適切な発言などに対して然るべきアクションを起こすという側面がある。「保障」よりも「実現」のほうが広い範囲でその二つの側面をカバーできているのではないかと。

委員：「人権を実現する」という言葉遣いは正しいのか。

座長：「保障」には、合理的配慮など、人権のための立法措置などを意味するものがあるが、「実現」には終わりが無いと思う。そういう意味で、職員自身が差別をしないだけでなく、差別を無くす責務も追っている点を強調している。

事務局：「人権を保障し実現する」という文脈であれば研修でも頻繁に使われる。

委員：「保障」から少し進んだ言葉という意味合いで「実現」を用いている。

委員：「実現」は、態度や行動を指しており、人権は、当然に保障されるべき自明のものであるため、それに対して取り組む意思を示すのであれば「実現する」という表現で良いと思う。

座長：職員に浸透させたい意識をしっかりと着眼点で示すためにも、言葉が何を示すかはきちんと定めたほうが良いと思う。人権は、当たり前前に保障されているべきものなのに、現実はそうっていないという事実を、職員は見過ごしてはいけない。

臨時委員：じんけんまなぶ本では「人権を保障する責任を有しています」と表現している。

座長：「保障」よりも一歩踏み込んだ強い意志を表す「実現」という表現を用いる件については、審議会からも意見をもらうように。言葉を進化させるのなら、言葉の意味を自覚して進化させること。

座長：シートについては、最終的に市ホームページ上で公表できればと思う。事務局から、今後のスケジュールを説明してほしい。

事務局：6月24日に第1回目の審議会を開催し、本日の会議で意見の出た確認点を中心に審議会委員に議論をしてもらう予定である。審議会が出た意見につ

いては、別途共有する。

座長：意見反映後のシートについては、たたき案をもう一度、第3回目の会議または政策推進会議のその他案件等で共有してほしい。

以上をもって人権文化いきづくまちづくり推進会議を終了する。

以 上