

- 日時 : 令和2年10月19日（月）政策推進会議終了後
午後2時20分～午後3時30分
- 開催方法 : zoom を用いた web 会議

座 長 : これより、令和2年度人権文化いきづくまちづくり推進会議を開会する。
今年の3月に人権文化いきづくまちづくり条例を制定し、現在、条例に基づき計画の策定について、審議会で審議いただいているところである。
本日は、計画策定の進捗状況及び人権に係る取組等について、共有を図りたいと考えている。
まずは、議題1「尼崎市人権文化いきづくまちづくり計画案について」について、事務局より説明をお願いする。

事務局 : ——資料の確認及び資料2、3に基づき説明——

座 長 : 何か意見等あるか。
取組の柱はいくつかあるが、一つは「教育・研修」であるため、そのあたりをしっかりとしなければならない。
また、支援の充実という観点では、相談しても無駄だと思われる窓口には市民は相談に来ないため、相談窓口の機能を強めていくことが必要である。例えば、子どもの権利を尊重するための子どもの人権擁護委員会の設置や、外国人相談窓口の設置などである。
児童虐待や高齢者虐待、障害者虐待など、社会的弱者は被害にあいやすく、無関係の部署はないため、この計画を通じて各所管課の取組を見直す機会としたい。

座 長 : 続いて、議題2「その他」について、インターネット差別書込みモニタリング事業の実績や同事業を活用した研修について、事務局及び総務局から説明をお願いする。

人材育成担当 : ——参考資料1に基づき説明——

座 長 : 職員には市民の人権を守る責務があると審議会から意見が出ている一方で、先ほど人材育成担当からも説明があったが、人権に係る研修を受ける時期が偏っており、見直しが必要かもしれないという意識が出てきている。
研修のあり方について、何か意見等あるか。

総政局長 : 参考資料1にある、職員アンケートの結果について、重く受け止める必要がある。

所属長を対象とした人権研修などは研修後に職場ミーティングを行うこととなっており、実際に行われているであろうが、それが形骸化しているのではないかと思うので、所属長が中身のあるものとなるように努めることか

ら始めるべきであると思う。

座長： 自身の業務に関係する内容であればきちんと行われているであろうが、関係が薄い所属などでは、手薄になっているかもしれない。研修のテーマは毎年異なるものであるため、最新の情報を所属で共有して欲しい。

健福局長： 関連することで質問したい。人材育成担当の説明の中で、職員の意識が低いことや、消極的であることに触れていたが、同じ研修を受講していても全く違う、対極の意見もある。

毎年、アンケート調査を行い、メンタルヘルスのチェックを実施しているが、例えば同和問題など、様々な問題に対して、自身の心の持ちよう、行動に気づきを与えるような質問項目を研修受講後のアンケートに設けているのか。

人材育成担当： グループワークを行う中で、多様な職種・職場の受講者と接することにより、様々な気づきがあったというような受講後アンケートの回答もある。

また、職場ミーティングが形骸化しているのではないかという話が出たが、大部屋の所属は係単位で職場ミーティングを行うところもあるため、ミーティングを行うために係長級も研修を受講したいとの意見もあった。

会場のキャパシティの関係上、昨年度まではそのような意見に応えられていなかったが、今年度からは、Zoomも活用し、職場ミーティングを行いやすいような取組を進めていきたいと考えている。

座長： オンラインが普及してきたので、職場ミーティングだけでなく、職員全員が研修を受講できるようにしても良いかもしれない。

また、先ほどの健福局長の質問は、研修中や研修受講後のアンケートの話ではなく、研修を受けたほうが良いと思うような、浸透度のようなものを図るような調査の話だと思ったが、どうか。

健福局長： 1つ1つの設問に回答する中で、自分に足りない部分が内在していることや、責務・役割を果たせていなかったことに気づき、たどり着くようなシートや調査票があれば良い、という趣旨の質問であった。

座長： 自分で相手を傷つけたり、陥れようとする意志がなくても、結果的にそうなってしまうケースも存在する。

そのようなケースは気づきや学習がなければ是正される可能性が少ないため、研修のあり方と含めて今後の宿題としたい。

座長： 研修について、他に何か意見等あるか。

危管局長： 自分が中堅職員であった頃は、例えば差別落書きへの対応など、差別事案に関する対応研修があったが、現在はどうか。

事務局： 差別落書きへの対応については、新採研修、新任役職者研修にて周知しているが、それ以外の職員に対しては行政事務支援システム上にて周知を行っており、定期的な研修は行えていない。

危管局長： 時代に合ったテーマで定期的に研修をしてもらえればと思う。

副座長： 研修の話ではないが、ラブパチ条例の改正を受けて、自分たちの業務についても、人権に係る視点で改めて再点検する必要があるように感じた。

座長： 当事者の声を聴く機会があれば、解決が難しい場合でも、その場ではねのけるのではなく、次につなげるという意識も必要かと思う。

座長： 他に意見等ないか。
それでは、モニタリング事業について、事務局から説明をお願いします。

事務局： ——参考資料2（モニタリング事業の実績）に基づき説明——

人材育成担当： ——参考資料2（モニタリング研修）に基づき説明——

座長： モニタリング研修は新採職員向け研修の一環として実施されているが、インターネットの特性や人権侵害事例との関連を学ぶ中でこの研修を実施しても良いかもしれない。

事務局： インターネットの特性や人権との関連というような、職員の意識の根底となる研修が必要であると思うので、人材育成担当と調整する。

座長： 名誉棄損となるような書込みであったとしても、実際に削除できるかは難しいところであり、一度拡散されてしまうと取り返しがつかないということもあるので、一般的なことも含めて受講者が意義を感じることができる研修となれば良いと感じる。

座長： 他に意見等ないか。
それでは、最後に「新型コロナウイルス感染症に係る人権侵害事例の報告」について、事務局から説明をお願いします。

事務局： ——参考資料3に基づき説明——

座長： これらの事例を踏まえ、今後の対応に活かしていきたいので、今後も引き続き情報提供をお願いします。
例えば、参考資料2 No. 2の老人ホームの例でいえば、濃厚接触者であったとしても、仕事を1か月も休まされることは厳しいと思う。
介護の関係者から聞くところでは、不安に思う利用者や職場の同僚にしっかりと説明できるツールをサポートして欲しいということや、尼崎市のサポート体制をPRできるような仕組みを作って欲しいという声がある。そのような不安を解消できないがために、過剰な対応を余儀なくされるケースも存在するため、事例集や正しい情報を随時発信していくことが必要であると思う。事例集は初版か。

事務局： そうだと思う。

座長： 高齢者施設向けや、学校向けなど、充実させることができれば良いと思う。
他に意見等あるか。
それでは、これをもって、本日の人権文化いきづくまちづくり推進会議を終了する。
(以上)