

令和3年度第1回甲賀市人権尊重のまちづくり審議会 会議録

開催日時	令和3年(2021年)5月31日 午後2時00分から午後3時20分まで
開催場所	会議室301
出席委員	真山達志委員 安達みのり委員 堅田眞弓委員 松本加代子委員 古谷兼一委員 植西禮之輔委員 木村泰男委員 宝本正樹委員 野瀬昌子委員 西田喜代子委員 吉田昌孝委員 【11名出席】
甲賀市	正木副市長
事務局	市民環境部 澤田部長 地平次長 人権推進課 宿谷参事 清水課長補佐 藏本課長補佐
会議次第	1. 開会 2. 甲賀市市民憲章朗読 3. 新委員の委嘱 4. 諮問 5. 副市長あいさつ 6. 委員・事務局職員の紹介 7. 会長あいさつ 8. 議事
会議資料	(1) 甲賀市人権に関する総合計画の中間見直しについて 9. 閉会 会議資料1 甲賀市人権に関する総合計画中間見直しの考え方とポイントについて 会議資料2 甲賀市人権に関する総合計画【改定版】(素案) 甲賀市人権に関する総合計画(冊子)

開会

甲賀市市民憲章朗読

1. 新委員の委嘱
2. 諮問
審議会への諮問書
3. 副市長あいさつ
4. 委員・事務局職員紹介
5. 会長あいさつ
6. 議事

審議会規則第6条3項の規定により、進行は真山達志会長。

(1) 甲賀市人権に関する総合計画の見直しについて

【会議資料1】【会議資料2】

人権に関する総合計画の中間見直し（素案）について

事務局：資料の説明

《委員意見等》

会 長：質問や意見はありますか。

会 長：本日欠席の委員より事前にご意見を伺っておりますので、ご紹介させていただきます。

P59(4)「学校・園」と記載があるので、児童・生徒の他に幼稚園の「幼児」を入れてはどうかというご提案です。

2点目はP65(1)で文章中に、「ともにともに」という表現が連なって出てきているので、後の「ともに」を削除してはどうかという表現についてのご提案です。この2つのご提案についての事務局の見解をお聞きします。

事務局：1点目について、資料によって若干の違いがありますが、基本的に「就学前の子どものことを幼児という」と記載されていることから、ご指摘の通り「幼児」を追加したいと思います。

また、2点目については、後の「ともに」を削除したいと思います。

会 長：ご意見に沿って修正の方向でご検討をお願いします。

私からもP65(2)の相談と支援の連携で新たに「つなぐシートを活用し」が追加されたが、「つなぐシート」は、一般的にわかりにくいので、少なくともカギカッコをつける方がよいと思います。

事務局：ご指摘の通り、つなぐシートについて注釈を追記させていただきます。

委 員：P2の国際的な動きの中で、人権教育のための世界計画について、年数が合わないので修正をした方がいいと思います。

第1フェーズが当初は3年間で作られましたが、その後2年間延長され

たので、第1フェーズは平成17年（2005年）1月から平成21年（2009年）12月までです。

また、すべて元号と西暦を併記で統一されたらどうでしょうか。

さらに、P3の「人権を実現する」は、あまりなじみがない言葉で、この会議も人権尊重のまちづくり審議会ですので、「すべての人々の人権が尊重されることが掲げられています」と表記した方がよいのではないのでしょうか。

事務局：ご指摘の通りかと思しますので、精査して修正させていただきます。

会長：第1フェーズの期間について、延長されたことをカッコ書きにするか、はじめから含めた年数とするかといった表現の方法は事務局でお願いします。

委員：このアンケート調査について、具体的に平成28年、平成29年度の数値が掲載されていますが、現在は当時とだいぶ状況がちがうので、改訂された時、みなさんが見られてどう感じられるか、数値的な取り扱いはどうされるのでしょうか。

会長：P6以降のことですね。事務局はこの辺りの扱いについて、どう考えておられますか。

事務局：計画の前には、人権に関する意識調査を平成27年度にさせていただきました。その時のアンケートの結果、ならびに人口をもとに現状の把握として記載させていただきましたが、その後新たに人権に関する意識調査等を行っておりませんので、数字についてはこのまま活かしていただきたいと思えます。

今後新たな計画を作成する前には、このような意識調査をして数字を把握したいと考えております。

会長：中間見直しであるということで、数字の部分についてはこのまま現行のものを継続するというところでよろしいでしょうか。

委員：計画の表現についてはありませんが、特に、行政職員の研修の実施状況や、相談窓口が安心して相談できる場となっているかについて、みなさんほどどのように感じておられるか知りたいです。

また、コロナ禍の中で、これまで受け入れられた介護サービスが拒否されるなど、高齢者の方やその家族の人権が脅かされている状況についてみなさんに知ってもらいたい。

会長：個別の情報について、事務局では完全には把握できないと思えますので、基本的な考え方などについて事務局より説明をお願いします。

事務局：人権推進課の職員が人事課と共同して行政職員の研修も担当しておりますので、担当の者からご説明させていただきます。

事務局：研修についてですが、全職員を対象したものを、主に年間2度計画しております。内容は自尊感情、エンパワメントといった普遍的なアプローチの視点から、後半は、女性、子ども、障がい者といった個別課題にかかわってという形で研修を行っております。昨年度はコロナ禍の中で、集合研修が難しかったのですが、今年度については、人数や場所を調整、工夫する中で計画をしているところです。

会長：研修など、計画的に積極的にされていることと思いますが、研修すると、そのテーマについては深く学ぶのですが、例えば窓口で個人の名前を大きな声で言い合うといった日常の中で人権という意識がなかなか出てこないことがあるのではないのでしょうか。そういう意味で、一人ひとりの職員のみなさんが日常業務の様々な側面で人権に関わる仕事をし、行動や言動が人権侵害になる場合もあるという意識や注意力を研修で高めていく必要があるというご指摘であり、日常の様々な場面で人権ということについて、無意識に意識できるぐらいにならないといけないということかと思えます。

個人の名前などが周りに聞こえないように配慮する、PCのディスプレイが窓口から見えないようにするといった、ルール化・マニュアル化はできますが、マニュアルには書ききれない色々な側面で人を傷つけてしまうこともあるので、公務員としてどういう心構えで公務に取り組むかという内容を研修に盛り込んでいけるといいと思います。

もう1点、コロナの影響で、従来受け入れられていたサービスが拒絶されてしまうという問題が、結果として高齢者や障がい者の人権侵害につながっていくというご指摘があったかと思えます。

これを人権計画の中でどのように取り込むかは難しいですが、今後、もう一度コロナのような事態が発生した時に社会でどう支えていくのか、行政はどこまでそれを支えられるように平常時に準備しないといけないのか、という根本的な問題を議論しないといけないのではないかと思います。この厳しい財政状況の中で普段どれだけ余力を残せるのか、これについては、それなりの負担も生じるし、市民との合意・納得が必要で、いざという時の安全や安心ということを考えてときにあるべき姿をもう一度考え直さないといけないのではないのでしょうか。

委員：子育てや社会復帰に関して、どこに相談すればいいのかわからなかったり、相談に行っても、たらいまわしにされたりするということがありました。それが、現在子育てされている方からも未だによく聞きます。行政に相談しに行くことに敷居が高いと感じている人もいるので、私たちのような民間で活動している人がつなぎ役になって相談に行きやすい

窓口をつくってあげればいいのかと思います。

この素案についてですが、女性の人権について P67 に男女共同参画や男女ともにとという表現があるが、SDGs においても掲げられている「ジェンダー平等を実現する」を盛り込んでいけないでしょうか。

会 長：事務局としてはどうでしょうか。

事務局：どれも大切な人権に関してのご意見であり、すべて盛り込むことは難しいかもしれないが一度事務局で検討したいと考えます。

会 長：従来の人権に関する計画には分野別の取り組みが必ずあり、男性と女性に分けた場合、女性の人権が男性に比べて不利な立場にあったことから、女性の人権という項目、男女共同参画という言葉などが出てきました。

一方で、素案 P74 のさまざまな人権問題の中に「性的マイノリティ」という表現があり、そもそも男性、女性と分けてその人権がどういう関係なのかという議論が妥当なのかどうか、性的マイノリティという男性・女性という枠組みとは違うところでジェンダーの話をしているということで、このあたりの整理が現状、人権問題の議論でできているように思います。この辺りを甲賀市として完全に整理してというのは次の改訂の時ではないかと思います。

概念や問題点の整理の仕方が根本的に変わってくる部分が相当あるし、日本の男女共同参画社会づくり関係の法律や制度が、男女というのを前提としているので、それと整合性をとろうと思うと、中間見直しでは今のような分け方が限界ではないかと思います。時代とともに、国の対応の仕方や法律や制度も変わってくるので、もう少し状況を見ながらより現実的で、かつ本当の意味での人権に役立つような整理の仕方を模索する必要があると考えます。

とはいえ、せっかくご指摘いただいたので、この部分について事務局で検討して何か表現など工夫していただければと思います。

委 員：この総合計画をもとにした具体的な教育や啓発をどんな風にしていくのか、どんな形があるのかについては、なかなか総合計画から次の実際段階にはつながっていないように思っています。

それぞれの具体的な人権問題も含めて、どこの段階でどんな形で取り組みを進めていくのか、もう少し市とそれぞれの団体などが具体化を図っていくなどが、今後計画を進める上で重要な点ではないかと思います。

会 長：5章の計画の推進の部分に関わる場所について、今回計画そのものの改訂は含まれていませんが、今ご指摘いただいたように計画が実行されていない、実現していないでは意味がないので、計画の主旨やねらい、目標がどの程度実現に向かっているのか、チェックなり進行管理なりに

についても、本審議会がチェックをすることになっています。進行管理については、事務局からどうでしょうか。

事務局：甲賀市人権教育推進協議会会員さんにおかれましては、甲賀市人権尊重まちづくり条例に基づく中で、甲賀市やその他の関係団体との連携を図りながら、人権教育・啓発等にかかわる自主的な活動を展開していただいています。ご指摘のように、昨年はコロナ禍で街頭啓発やその他諸々の人権啓発イベントの実施に追われて、具体的に市の施策に関連付けての話し合い等の場が少し希薄だったと感じております。今後はその点について連携をとりながら、これまで培ってきた施策、教育・啓発を引き続いて推進させていただくために十分な検討を行ってまいりたいと考えております。

次に、全般的な人権尊重のまちづくりの推進に向けた実施計画に当たる部分の進捗状況、進捗管理の面ですが、年に一度実施している担当部署に問い合わせる調査をして進捗状況を確認し、全体の進み方、課題と現状等を把握しているのが現状です。

事務局：今の計画の推進の進捗管理については、前回の参考資料および会議資料3に掲載させていただいているということで管理はさせていただいています。

会長：総合計画に基づく具体的な施策、取り組みの進捗状況、成果については全体をしっかりとチェックしていただき、この審議会にも資料を出していただいたのですが、甲賀市の資料は他の自治体より詳しいと思います。もちろんチェックしておしまいでなく、それを次にどう生かしていくのが大事ですが、まずはしっかりと現状を把握してチェックをするという、その点では細かくしっかりとやっておられる方だと思います。ただ、それは成果のチェックですが、それが適切なのかどうかとか、もっと効果的な方法、有効なものがあるのではないかとということも含めた検討が必要ですので、審議会で委員の皆さんよりいろいろご意見やアドバイスをいただきたいと思います。計画が策定されましたら進捗管理についても委員の皆様より厳しいご意見をいただければと思います。

会長：いろいろとご質問やご意見をいただきました。また、ご提案をいただきましたが、内容を大幅に見直すとか、修正を加えるといったご意見はなかったかと理解しております。

先ほどの女性の権利に関する部分のように、今後の検討課題といった宿題もいただいております。文言など表現の修正については、いろいろご意見をいただいたことを参考に事務局でもう一度練っていただくという形になるかと思っております。

今後、この審議会としては答申書を作成する必要がありますが、これについては事務局からご提案がありますか。

事務局：いろいろなご意見をいただき有難うございました。本日委員の皆様からいただきましたご意見を参考にさせていただき、会長と相談しながら必要に応じて修正して計画案としたいと思います。その計画案をもって答申書としたいと考えておりますので、答申書につきましては、このあと会長一任でお願いしたいと考えております。

会 長：事務局からご提案がありましたが、計画案を答申にするということで、その計画案の内容については今日のご審議をふまえますと大きな内容の変更はないので、語句の訂正、修正が中心になりますので、会長一任で作業を進めたいということですが、いかがでしょうか。

委 員：大きな問題も課題もたくさんありますけれども、そういうことで（会長一任で）よろしくお願ひしたいと思います。

会 長：わたくしの方で事務局と相談して修正をした形で、案というところにまとめていきたいと思います。その案をもって本審議会の答申という形にしたいと思います。有難うございます。

会 長：それでは、以上で本日ご用意しました議題については全部終了いたしました。

委員の皆様方にはそれぞれのお立場からご意見をいただき、また、円滑な審議にご協力いただき有難うございました。

事務局：有難うございました。委員の皆様方には多くの貴重なご意見をいただきありがとうございました。

6. 閉会

- ・部長あいさつ