

令和5年度 第1回羽曳野市人権審議会 会議議事録（概要）

日 時：令和5年9月28日（木）午後2時00分～午後3時55分（1時間55分）

場 所：羽曳野市役所別館2階研修室

参加者：委員7名（会長、副会長を含む）、事務局：市民人権部職員5名
（欠席）委員1名

【開会】

【委員紹介】

【会長挨拶】

【案件】

（案件1）令和4（2022）年度に実施した事業について（報告）

○事務局 報告

○委員

- ・のぼり、ポスターの枚数や大きさ、内容等について教えていただきたい。

○事務局

- ・のぼりは、本庁、道の駅に5本ずつ、陵南の森に2本掲示。子ども・高齢者・女性の人権を守ろうの標語が記載されている。
- ・ポスターは、大阪府や法務局等から送付。部落差別解消推進条例の周知や法務省の標語を啓発するもの。大きさはA2やB2。

○委員

- ・職員人権研修が7年目を対象にしている理由は。

○事務局

- ・入庁時に人権研修を実施。5年をめぐりに実施する予定が、コロナの影響もあり実施できず7年目となった。

○委員

- ・学校関係では、初任者研修の一環としてフィールドワークを実施している。
- ・職員も定期的に研修を受けるのは大事なことだと思う。

（案件2）第2期羽曳野市人権施策基本方針及び基本計画の進行管理について

○事務局（説明）

- ・事前配布の進捗状況一覧の訂正（資料2）
- ・第2期計画の概要説明及び進捗状況の評価方法等の説明（資料3・4）

- ・SDGSのゴール番号の説明(資料5)
- ・令和4年度進捗管理における評価結果の説明(資料6)

○委員

- ・人権推進課の果たす役割について。
人権推進課の内部で議論して、疑義が生じた場合は、担当課へ確認する必要があると思う。
- ・重複している事業がある。課によって評価が異なっていることは理解するが、網掛けや再掲する等、表記を工夫されたい。
- ・最終的な進行管理一覧表の活用について
市ウェブサイトに掲載されるのか、内部で活用するのか、本部会議に報告し議論していくのか。

○事務局

- ・担当課で行った評価に対し、人権推進課で協議・調整を行ったうえで、担当課と協議し一覧表にまとめている。
- ・担当課別ではなく、項目ごとに整理するなど、比較しやすいように検討する。
- ・審議会の意見は担当課へフィードバックする。毎年開催の本部会議にて進捗確認を行担当課とともに人権施策の推進に活用したいと考えている。
- ・公表については予定していない。

○事務局

- ・事業の進捗が見える化するために一覧にまとめており、今回の審議会にかける前に、全体を見ていただくために、幹事会に諮り、本部会議に諮り、そこでの意見を一旦反映したものを本日示している。本日、審議会委員の皆様にご意見いただいたものについては担当課の方へフィードバックをしていく。
- ・その中でPDCAサイクルを活用して、より人権施策を高めていく。

○委員

- ・この一覧表は、担当課と人権推進課と協議して、訂正等を行って完成されたのだと思う。だが、それで終わってはいけないと思う。
- ・研修を受講した職員のレポートの提出とかはあるか。

○事務局

- ・職員研修を受けた際には、研修後にアンケートを必ず実施している。集合研修のようなものになると、最近では、座学だけではなくて、ワークショップなど課題に取り組んだりする研修が多くなっており、その中で程度は異なるが効果の確認はできていると認識している。

○委員

- ・各課が人権に関係する事業に取り組んできて、まずは自らが評価し、その評価を人権推進課と担当課で協議して、これはBぐらいですねというようにしているとのことだが、少し違和感がある。

○事務局

- ・担当課が自身の基準で評価したものに対して、人権推進課が全体を把握したうえでの視点、及び人権を推進する立場としてまとめたものがある。
- ・このような年間の実績が、委員の皆様の意見を取り入れながら徐々に積み上がり、また振り返り、検証、改善、発展のような形で変わっていくと考えている。
- ・また、このような進捗管理の個票を担当課で作成するにあたり、1年間取り組んできたことを振り返ることで、今まで以上に人権の視点を持って、各事業施策に取り組んだり、企画立案したりということに繋がっていくのではないかと考えている。

○委員

- ・市民への啓発活動を広げるためには、職員一人ひとりが人権意識を持ち、仕事に取り組む、まずはそれが重要であると考えている。

○事務局

- ・職員一人一人が人権意識を持てるよう、職員研修はもとより、人権担当部局として後押しできるようにと考えている。

○会長

- ・総評の記載内容の中に、課題を入れたらいいのではないかと思う。人権施策推進本部会議などの中で出た課題を1点追加したら、次の改善策が出てくると思うので、検討いただきたい。

○委員

- ・この評価というのは大変難しいと思う。同じ評価でも講演会を行うのと、旗立てて、チラシを置くのと事務量に差があると思う。
- ・一定の基準を設定した方が良いと考える。

○会長

- ・実際に事業（講演会等）に参加した人の反応で、人権を意識したというような意見が返ってきたとか根拠があれば評価基準でもわかりやすいのかと思うので、検討をお願いします。

○委員

- ・どのように活用するかが重要。この一覧表は全職員に共有するのか。

○事務局

- ・幹事会を通じて所属へ周知しており、所属内で共有している。

○委員

- ・部長や課長は、所属職員に知らせる義務、職員も知る権利があると思う。

○事務局

- ・人権部局として、通知をしたということだけで満足してはいけないと認識している。周知方法も工夫するなど、所属長を通じて、全職員に目が行き届くよう働きかけたいと思う。

○委員

- ・福祉の立場から、いじめや虐待などといった問題は、どう取り組んでいくかは大きな問題。人権意識というもの、それが日常生活の中で、気づくかどうか個人差がある。他者に対して思いやる気持ちがあるのかどうか。おそらく気づきのある職員が多いということで、全体を通して、かなりAが多いという結果になったのだろうと思っている。気づきについても考えながら人権施策に取り組んでいただきたい。

○事務局

- ・教育委員会と協議している。いじめの規模の大小にかかわらず未然に対処しているということも教育委員会に確認している。

○委員

個別に気づいたこと

- ・消防職員、民生委員、医師など特定職業従事者に対する人権研修が実施されていないように思う。これらの職業というのは人権との関わりが深いので、きっちりと受けとめていただくことが大事。それぞれの組織の中で、人権研修をきっちり位置付けて実施してもらうように働きかけるという指摘がない。
- ・障害者雇用について、雇用率が当然義務づけられているが、羽曳野市内の事業所について現状が分かるデータについて。
- ・新型コロナウイルス感染症に関する人権侵害の状況について。
- ・こどもの居場所事業の実施状況や、市助成金の内容について。
- ・市内の児童虐待、いじめ、不登校の実態について。
- ・戸籍等の本人通知制度の登録状況と、拡大のための取り組みについて。
- ・市内の事業所の数、企業人権連絡協議会への加入企業数、拡大目標について。

- ・インターネット上の人権問題について。

○事務局

- ・消防職員や民生委員、医師などは人権との関わりが非常に深い職業であると認識している。また、各職業において人権に関わる講習等を受講する機会もあり、民生委員児童委員の初任者研修で1時間程度、人権にかかわる研修を行っている。
- ・羽曳野市役所における障害者雇用率は、令和4年6月1日時点で2.68%、令和5年6月1日時点で2.48%。
- ・羽曳野市内における障害者雇用に関するデータは持っていない。
- ・新型コロナウイルス感染症に関する人権侵害の状況について、報告等はなかった。
- ・子どもの居場所事業について。学童保育については、小学校14ヶ所で実施。令和4年5月1日現在では1116人在籍。1億円程度市で負担。
- ・放課後子ども教室・広場事業は、令和4年度10校、令和5年度中に14校全てで実施予定。1校につき教育コミュニティ補助金10万円。その10万円のうち市は1/3負担。
- ・園庭開放、育児相談は公立、民間、こども園全園で実施。

○委員

- ・子ども食堂も重要です。子ども食堂の状況についても分かれば教えてほしいのですが。

○事務局

- ・子ども食堂について調べておきます。
- ・児童虐待については、通告件数が159件（令和4年度）。この中には、泣いているだけという事象も含む。
- ・羽曳野市要保護児童対策地域協議会の台帳への登録人数は令和4年度末の時点で381人。
- ・いじめの件数について、令和4年度は413件。うち、解消318件。不登校者は令和4年度で276件。
- ・戸籍等の本人通知制度の登録状況について、令和3年4月時点で473人、令和4年4月時点で509人、令和5年9月時点で533人。7月31日現在の羽曳野市の人口は108,462人で換算すると、登録率は0.49%となる。件数は登録廃止も含めての登録者数。登録拡大のための具体的な取り組み例について、市民フェスティバルやきらりはびきの、人権展等の催しや市役所の窓口でチラシを配布、市の広報誌やウェブサイトへの掲載などで制度の周知・啓発に努めている。
- ・市内事業所数は未確認。羽曳野市企業人権連絡会加入企業数は37社。
- ・モニタリング事業は令和3年5月に開始、月2回、職員1名で対応。2ちゃんね

る、5ちゃんねる、爆サイ関西版やYouTube。モニタリング事業の先駆けである尼崎市を参考に対象サイトを決定。

- ・令和4年度では、YouTubeでは1件、2ちゃんねるで1件、5ちゃんねるで2件、爆サイで1件。いずれも削除されず。
- ・令和5年度では2ちゃんねるで1件削除済みとなっている。

○委員

- ・特定業種の従事者に対する人権研修を実施してほしいとの働きかけは行っていただきたい。企業人権連絡協議会については、会員数拡大の目標を持ってやっていただきたい。

○会長

- ・委員からいただいた意見（いじめの件数や戸籍等の本人通知制度の登録状況など）については、次年度以降、各課に進行管理表に記載してもらっても良いのではないかと思う。

○委員

- ・ジャニーズ事務所の性加害問題について。組織の隠蔽体質や閉鎖的な環境に原因があると思う。その辺りのことも、会議の中で議論できればと思う。

○委員

- ・セクシャルハラスメントを受ける割合は圧倒的に女性の方が多い。特に立場の弱い、例えば障害がある、孤立している方は対象になりやすい。
- ・羽曳野市役所の女性の正規職員とアルバイトの職員の割合の現状どうなっているのか。

○事務局

- ・正規・非正規職員の割合は、60：40程度（377：298（令和4年4月1日現在）女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画：<https://www.city.habikino.lg.jp/soshiki/shichou/jinji/3066.html>））。非正規職員の中の男女比率は、おそらく圧倒的に女性が多いと思う。

○委員

- ・市役所の中で、男性も含めて、セクシャルハラスメント、特に委員がおっしゃられたようにセクシャルハラスメントの被害者がいるのではないかということ。
- ・女性の方が9割程度被害にあいやすいということも事実。
- ・職員の男女比率について。女性の非正規の雇用が多いということに対して現在の状況が重要である。その職種が非正規でいいというわけではない。このような問題に対してどのように取り組んでいくのか、人権推進課から働きかけていくしかないと思う。

○事務局

- ・人事課を中心としてあらゆるハラスメントの防止に関する委員会（正式名称：ハラスメント苦情相談処理委員会）を設けている。年に1回、相談窓口の周知を行っている。

○委員

- ・閉鎖的な環境を打開できる考えが必要である。
- ・インターネットの書き込みについて。羽曳野市の職員個人に関わる掲示板が現実にあるという状況について。職員のモラル、考え方を一つ一つ是正していかないといけない。

○事務局

- ・まさにモラルの問題は人権の根幹となるところである。貴重なご意見として今日お預かりし、責任を持って庁内の関係各課の方にお伝えさせていただきたい。

○会長

- ・本日の意見については私に一任いただき、事務局と調整し、委員に報告とさせていただく。

○事務局

- ・本日は長時間にわたりご審議いただきありがとうございました。