

令和3年度

第2回ふじさわ人権協議会

2021年10月22日（金）

藤沢市 企画政策部 人権男女共同平和国際課

○事務局（古谷） 定刻になりましたので、これより令和3年度第2回ふじさわ人権協議会を開催させていただきます。新型コロナウイルス感染対策のため、会議時間を1時半程度でと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。本日、戸高委員から、遅れていらっしゃるか、お仕事の関係で欠席かもしれないというご連絡をいただいております。会議の成立につきましては、ふじさわ人権協議会要綱第7条の規定に定める半数以上の委員の出席が認められ、この会議が成立したことを申し添えさせていただきます。次に、開催にあたりまして、本日の会議の公開・非公開についてお諮りいたします。本市におきましては、市政における重要な役割を果たしております各種審議会等の附属機関やこれに準ずる機関の会議につきましては、市政運営や政策形成の透明性がはかれるよう、藤沢市情報公開条例第30条の規定により、原則公開とさせていただきます。ふじさわ人権協議会におきましても、公開を原則として運営してまいりたいと考えておりますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○事務局（古谷） ありがとうございます。ご異議がありませんので、公開といたします。傍聴者は、本日1名となっております。また、本日、会議の議事録を作成させていただき関係上、発言内容を録音させていただきますので、よろしくお願い申し上げます。傍聴される方におかれましては、会議の円滑な運営へのご協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。では、資料の確認をお願いいたします。

（資料確認）

○事務局（古谷） では、ここからの議事進行は、「ふじさわ人権協議会要綱」第5条第2項に従いまして、片岡会長をお願いいたします。片岡会長、よろしくお願いいたします。

○片岡会長 はい。片岡でございます。こんにちは。今日は雨が降ってお足元の悪い中、また、急に冷え込んで寒さの厳しい中、お越しいただきまして、誠にありがとうございます。前回の協議会が5月26日ともう5カ月も前なのですが、この間、コロナの第4波に見舞われて、皆さんも大変だったと思います。ここでいくらか新規感染者数も落ち着いてきておりますので、こうして皆様方の顔を直接拝見しながら、直接お声を聞けるような機会が持てたことは、誠に喜ばしいことだと思っております。ただ、こういう状況下ですので、できるだけ効率的に進めていきたいと

思いますので、どうぞご協力をお願いいたします。また、この（飛沫防止用）スクリーンがある分、普段より少し大きめのお声で発言していただけると、また、私の方から見ましても、皆様のお顔も見えにくくなっていますので、ご発言の際は、挙手の上、お願いいたします。前回は、「人権施策とは」、「藤沢市で行っている人権施策についてと、この2年間でこの協議会で何を行うか」。主にまず市民意識調査を行い、その後に人権指針の改定に向けて動くということ、会議全体の中で話していったかと思えます。今日は、その先に進みまして、この間、専門部会等もありましたので、議題1 第1回専門部会について、事務局の方からご説明いただければと思います。

- 事務局（古谷） はい。では、皆様のお手元にございます資料1-1、1-2に基づきまして説明をさせていただきますが、まず資料1-1をご覧ください。片岡会長からも、今お話がありましたけれども、前回、人権施策推進指針、現行のこちらの指針の改定に向けて、協議会でご議論をいただきたいという説明をさせていただきました。その目的といたしましては、今の指針が出来てから、10年近くを迎えようとしているというお話と、社会情勢の変化に伴い、この間、法律の改正であったり、コロナという大きな問題がございました。その辺につきましては、資料1-1の「1 経過・目的」に書いてございます。「2 全体のスケジュール」でございしますが、前回、5月にお話をさせていただきました時に、少しスケジュール感が見えにくいというご指摘をいただきまして、スケジュールを整理させていただきました。現在、令和3年度の10月ですので、ふじさわ人権協議会あるいは庁内の組織の中で、改定に向けた検討を始めているという状況でございます。そして、これが悩ましいところなのですけれども、令和4年度に向けまして、市全体といたしまして、予算の問題がございします。予算要求をこれから私たちが行っていくわけなのですけれども、その予算が、議会でご承認いただいた場合には、令和4年度といたしまして、4月から夏ぐらいに向けて、片岡会長がおっしゃられたように、まず市民の方の意識調査、アンケートを行います。その一方で、協議会の皆様にご議論いただきながら、同時に素案の作成を始め、秋ぐらいに中間とりまとめを行い、その後、パブリックコメントなども秋から冬にかけて行いつつ、最終的には令和5年3月末に改定というスケジュールでおります。この辺は予算の状況、コロナで大変厳しい状況というこ

とと、コロナ対策に万全を期すという市の方針の中で、一番厳しく、困っているところに予算をしっかりとつけていくという視点がございませぬので、その兼ね合いがあることをご了承いただければと思ひます。予定といたしましては、このような形で進めさせていただきたいと思ひます。次に指針を改定する視点、策定の手法ということございませぬが、こちらは資料1-2と被る部分もありますので、資料1-2をご覧いただければと思ひます。今回この指針の改定に向けまして、専門部会を設置させていただいております。専門部会につきましては、前回、5月の会議で皆様にお諮りをさせていただき、片岡会長、それから委員として市川ジョバンニ委員、星野慎二委員、深田独委員、岸本寛之委員に委員となつていただきました。その専門部会を6月18日に開催させていただいております。その資料が資料1-2になります。こちらをご説明させていただきます。その中で、四角の囲みの中に〈委員意見〉とありますのは、今申し上げました5名の専門委員の方々からいただいたご意見をつけた形のものとなっております。まず「基本理念と基本目標」でございませぬけれども、基本理念については、誰もが共有すべき理念であり、これまでの指針の策定の経過等を尊重したい。人権文化という言葉の重要性を、改めて、市民をはじめとする皆様に共有させていただきたいという趣旨でございませぬ。また基本目標としては、現在こちらに書いてあるような目標が掲げられていますけれども、藤沢市の大きな基本計画とも言える「藤沢市市政運営の総合指針2024」及びSDGsの視点を踏まえ、必要があれば追加や文言の精査を検討するという方針でおります。この点については委員の方から、「人権文化」ということばの持つ重要性について改めて共有を図る機会としたい。また日常生活における意識や行動に反映されるような風土づくり、あるいは、文化というのは culture の語源でもある“耕す”といった視点から、刻々と変化する状況に対し、一人ひとりが意識を高め、協働して作り上げていくイメージの共有を図れたらという意見をいただいております。次に「指針の構成」といたしましては、前回、ご意見でもいただきましたけれども、現行の指針が、職員に向けたガイドランとしての位置づけが非常に強いものとなっております。そのため改定に際しては、市民、NPO、ボランティア、大学、企業といった多様な主体への周知啓発と連携を軸に、名称も含め、理念の共有が図られるような構成にしたいと思っております。この

点については、専門委員の方から、現行指針の基本理念として、“「人権文化」がすべての市民の日常行動の基準となること”が明記されている。この点をしっかりと明記していくことが大切ですと。あと、理念の共有化には大賛成ですけれども、指針という視点を考慮したとしても、あまり抽象的すぎると、かえって市民の方から遠いものになってしまうので注意が必要。また、最初に策定された指針及び現行の指針において、条例化についての検討にも言及している。どのような条例をめざすかという課題もあるが、将来的には条例を展望した書き込みにしていくことも必要なのではないか。川崎市や相模原市も検討中のヘイトスピーチ対策に特化したものではなく、さまざまな観点からのそういった条例化に向けた部分についても言及してほしいというご意見をいただいております。次に「人権に関する市民意識調査の実施」につきましては、特にご議論等はございませんでしたので、省略させていただきます。次に、2ページには、「注視すべき社会情勢の変化など」について、この指針が改定された後から今までの動きを載せさせていただいております。時間の関係もございませぬので、この点につきましては、省略させていただきますが、1点、委員の皆様からいただいた意見としては、貧困の問題を考える際に、「生活困窮者自立支援法」についても認識しておく必要があるのでは、あるいは「入管法」の動きなども重要ですね、ということと、ジェンダー平等の視点から、「候補者男女均等法」、こういった点もしっかり注視していきましようというご意見をいただいております。併せまして、神奈川県で現在「かながわ人権施策推進指針」の改定が進んでおりまして、パブリックコメントも始まっておりますので、ぜひ皆様にもご覧になっていただければと思いますし、折を見て、県の指針についても、皆様に情報提供をできればと思っております。神奈川県では、「津久井やまゆり園」の大変痛ましい事件がございました。それを踏まえ「ともに生きる社会かながわ憲章」が策定されておりますので、藤沢市の指針の中でも、その点について取り組みを進めていく必要があるかと認識しております。その次の「分野別人権課題」につきましては、時間の関係でひとつひとつの説明は避けさせていただきますが、総括といたしまして、3ページの委員の方からいただいたご意見を報告させていただきます。今後、スケジュールに沿って「分野別人権課題」につきましては、改めて、令和4年度に、皆様からひとつひとつ

ご議論をいただく予定でおりますので、ご了承ください。委員の方のご意見といたしましては、やはり新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中で、今後、社会がどのような状況になっていくのかを推測することは難しい。しかしながら、“アフターコロナ”の視点で指針を考えたとき、今現在起きている様々な人権課題についてしっかりと書き込んでいく必要があるのではないかという意見を、多数いただいております。特に、ハンセン病のように、大変重要な課題とされて今も忘れてはならない人権課題であるわけですが、新型コロナウイルス感染症においても、同じようなことが起きている。あるいは、外国につながるのある市民の方の人権について、こういった視点が改めて必要なのか、そういったこともいただいておりますので、この部分につきましては、改めてしっかりと場を設ける中でご議論いただく形になるかと思っております。では、最後に、4ページの「指針の推進」につきましては、現行の指針の中で、“概ね5年で見直しを行う”としっかりと書かれておりました。事務局としては、現在“概ね5年”という表現については、引き続きご議論をいただく形になるということで、課題とさせていただきます。委員の方からは、ここ数年を見ても、社会の動きと連動し、人権をめぐる内容や質の変化が速い。見直しのサイクルとして“概ね5年”というのは妥当ではないか。また、見直しのサイクルに関する一定の目安は必要。市としての姿勢を示すことで、担保され、守られるものがあるというようなご議論をいただいております。事務局からの説明は、以上となります。よろしく願いいたします。

○片岡会長 はい。事務局ありがとうございました。只今、第1回専門部会、6月18日に行われました内容のご報告がありました。市川委員、星野委員、深田委員、岸本委員そして私と5名全員参加で、非常に活発な意見が出されました。内容としては改定に向けた方向性や市民意識調査に向けた意見、アイデアまではいっていないのですが、時間をかけたのは「人権文化」ということばについて、それから各分野の法改正の内容。今回大きく変わりますのは、今まで行政向けの指針であったのが、ここからもう少し広い市民、NPO、企業、大学、そういった人たちにも向けて発信するような指針に作りかえていくというところがありました。あと、改定の基準として現在書かれている“概ね5年”ということに関して、深田委員から、県の現在

改定中の人権指針が、10年以上前に作られたものなのですね。ですから、市長が人権に関心があるかないかによって、改定が遅れたり早まったり、まあ遅れてしまうと。10年というのは、この変化の激しい時代において、あまりに長すぎるだろうと。だから、5年とかある程度の縛りをかけておいたほうが良いのではないかというご意見が出されました。専門委員の中で、何か補足しておいたほうが良いなと思われている方、ご発言ください。よろしいですか。では、その他の方で、今の議題についてご質問、ご意見等ありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。それでは、2番目の議題に参ります。議題2「藤沢市人権施策推進指針【改訂版】」に関する令和2年度事業実績調査について 事務局からご説明をお願いします。

- 事務局（中村） それでは、資料2-1、2-2、2-3に基づきご説明させていただきます。まず、この「令和2年度事業実績調査」は、各課が業務として行っている事業の中で、人権施策推進指針の第3章・第4章の「施策の方向性」に該当する事業について、事業実績を報告していただいているものになります。この調査は毎年行っており、ふじさわ人権協議会に定期的に報告することが人権指針の第5章で位置づけられております。人権指針が改定されてから、今回で5回目の調査になります。次に、資料の説明をさせていただきます。まず、資料2-1です。こちらは、各課から報告が上がってきた事業について、人権指針の体系別に並べたものになります。「②充実度」という項目がありますが、こちらは、各課がそれぞれの実績に基づいて、充実度をABCDE×で入力したものです。凡例は、表紙の裏面に記載してあります。次に、資料2-2は、事業数を課ごとにまとめたものになります。続いて資料2-3が、施策の方向性別の事業数と、事業の充実度をまとめたものになります。事業の充実度について簡単にご説明いたします。資料2-3をご覧ください。ページをおめくりいただきまして、3ページの下から2段目、左端の数字が事業数の合計になります。今回、全体で417の事業の報告がありました。417には、重複した事業も含まれています。417の右側3つ目に317とありますが、こちらが充実度Cの事業数になります。Cは「前年同様、事業に取り組み、充実した結果が得られた」というものです。令和2年度については、新型コロナウイルス感染症の影響で事業を完全には実施できなかったものの、一部でも実施したものについても、Cとしています。全体の76%が充実度Cとなっており、約7割はおおむね成果が上がっているということになります。その右側に63とあ

りますが、こちらは充実度D「前年並みの充実を図ることができなかった」事業になります。63事業中62事業は、新型コロナウイルス感染症のため、事業が中止となったことによるものです。その右の13は、充実度E「隔年又は数年おきに実施」の事業になります。こちらは各公民館の事業計画などにより行わなかったものになります。417の右に7とあるのは、充実度A「新規事業」になります。その右の15は、充実度B「前年度よりも充実・拡充した」事業です。AとBを合わせると22事業で、一番右側の充実度×「廃止・終了事業」の2事業を上回っており、全体的に人権施策の総合的な推進が図られたものと考えております。新型コロナウイルス感染症の影響もありますが、実施手法の検討を行い、今後も、より充実した施策の推進が図られるように、関係各課などと連携して取り組んでいきたいと考えております。それぞれの充実度で代表的なものを、資料2-1から少し紹介させていただきます。まず、充実度A「新規事業」ですが、7事業のうち、4事業は「ふじさわ防災ナビ（小冊子）の全面改定」に関するもので、例えば18ページ、通し番号106番になりますが、女性や高齢者、障がいのある人、外国につながるのある市民など、災害時に配慮の必要な方に対し、思いやりを持った行動を呼びかける内容を掲載するなどの改定を行ったものです。残りの3事業は、「205子どもの居場所づくり事業」、こちらは小中学生の居場所のために市民センターなどの部屋開放を行う事業で、明治市民センターから報告がありました。また、69ページ「409村岡公民館のセクシュアル・マイノリティについてのオンライン講演会」、70ページの「416フードドライブ」こちらは家庭で余っている食品を持ち寄って、それを必要としている福祉施設・団体等に寄付する活動になります。次に充実度B「前年度よりも充実・拡充した事業」ですが、8ページ「39生活困窮者自立支援事業」では、コミュニティ・ソーシャル・ワーカーを藤沢地区・湘南台地区に配置し、これで市内全地区にコミュニティ・ソーシャル・ワーカーが配置されたことになりました。また、9ページ「48労働相談」では、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大していく状況に対応して、臨時の労働相談を実施しました。また、30ページ「183いじめ防止に係る取組」においては、令和2年度11月にスクールロイヤーが教育指導課に配置され、いじめ防止対策推進法に基づく対応が推進されております。充実度C「前年同様、事業に取り組み、充実した結果が得られた」につきましては、全体の約7割となっておりますので、後ほどご確認いただければと思います。充実度D「前年並みの充実を図ることができなかった」事業は、

新型コロナウイルス感染症の影響でイベントや講座などが中止となったものです。充実度E「隔年又は数年おきに実施のため令和2年度は実施なし」の事業は、先ほどご説明いたしましたとおり、主に市民センターの講座などで、各公民館の事業計画などにより行わなかったものになります。充実度×「令和2年度廃止・終了事業」の2事業は、2ページ「11地域人権啓発講演会」＝人権男女共同平和国際課と総合市民図書館で共催していたものですが、予算の関係で、残念ながら、令和2年度をもって終了となりました。また、19ページ「115湘南大庭女性セミナー」は、公民館事業の見直しにより終了となっております。私からは、以上となります。よろしくお願いいたします。

○片岡会長 はい。事務局ありがとうございました。ただいま、令和2年度の事業実施結果についてのご報告がありましたが、なかなかコロナ禍で、実際イベントをやったりすることが難しい中で、いろいろ工夫されて行われていることと、これまで課題とされてきた防災分野での、ジェンダーだけではなくて、障がいのある方や様々な方がシェルターなどで暮らせるような配慮とか、いじめの問題や貧困の問題など、今の課題に対応されていることがよくわかります。皆様方の中で、このことに関してご質問、ご意見等ありましたらお手を挙げてご発言ください。

○梁川委員 ひとつだけよろしいでしょうか。

○片岡会長 はい。梁川委員どうぞ。

○梁川委員 全てコロナが悪いのですけれども、オリンピックパラリンピックを1年延期したことで、当初予定していた事業活動というのが、縮小という状況に陥った部分があると思うのですよね。今、ご説明いただいた資料の中でも、充実度ということでは現状維持という形の評価にはなっているかと思うのですが、もう少し具体的な部分として、こういう部分では頑張れた、こういう部分では、やはり事業縮小のためにできなかったというようなことがあれば、少し補足していただきたいと思うのですが、そのような情報は、事務局でお持ちでしょうか。

○事務局（古谷） 今、梁川委員がおっしゃられたオリンピックパラリンピック。多様性と調和、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンとよく言われていますが、1年延期し、更に無観客となったという中で、そういった多様性と調和の視点から市民の方をもう少し巻き込んだイベントというものが、おそらく、市民センター・公民館、様々な分野で予定はされていたとは思うのです。ただ、1年延期され、できる内容が限られている中で、表の中には見えない形で計画変更が余儀なくされた

ものが多々あったのではないかという認識ではおります。具体的にこういう事業があつて、それができなくなつてしまつたというところまでは、申し訳ございませんが、把握をしていませんので、よろしく願いいたします。

○梁川委員 ありがとうございます。たまたま私は、東京でパラリンピックのボランティアの仕事で、何日か選手村に伺つたのですけれども、やはりコロナの状況ということで必要以上の接触を禁止されて、結局、本来業務と言われた部分だけをただこなしで帰つてきたという消化不良な経験をいたしました。おそらくオリンピックパラリンピックで市民ボランティア等をご希望されていた方々の中にも、そういう思いをした方がかなりいたのではないかと。そして、当然、そういう方を經由して市民の方にいろいろな交流や世界の文化等、いろいろな課題を発信できたものが、おそらくできなかったのだらうという思いがありますので、ご質問をさせていただきました。

○片岡会長 梁川委員ありがとうございます。他にご質問、ご意見等ありますか。

○宮原委員 はい、宮原です。

○片岡会長 宮原委員、どうぞ。

○宮原委員 資料2-3で、冒頭に充実度のアルファベットがあります。例えば、Bの中に「上回る成果がある」それからCには「充実した結果が得られた」と。この非常に細かくまとめていただいたところで、この内容を紹介するのは難しいとは思いますが、元の資料には、「こういうことでこういう成果があつた」あるいは「こういう充実した結果が得られた」という具体的内容というのは報告されているのでしょうか。実施した各職場で「充実した」と言っているのではなくて、「こういう所を私たちは上手くやったのだ」とかそのようなものがないと、各職場が積み重ねて実務に活かすような糧にするということがわかるのですが、そういう部分がちゃんと入っていて、市内部でも、当該職場も事務局も、具体的に成果・充実度が何だったというのを把握してないとしたら、言葉で言われてもわからない。せつかくこのようなアンケートをして答えてもらったのですから、そういうものがあるのか、ないのか。ないとしたら、具体的にもらわないと、せつかくの調査の結果というものが、なんだかね。

○片岡会長 宮原委員ありがとうございます。資料の2-1をご覧ください。これが具体的な結果です。この分厚いほうの結果の、評価の部分だけをまとめたのが薄い資料2-3ですので、こちらに全部書かれております。ということでご理解よろし

いでしょうか。

○宮原委員 はい。わかりました。

○片岡会長 他にご意見、ご質問等ありますか。よろしいですか。

○星野委員 ちょっとよろしいですか。

○片岡会長 はい、星野委員どうぞ。

○星野委員 事業名のところにいろいろ書いてありますけれども、この中で、行政内部の制度の見直しは含まれているのですか。人権に関わる内容でも行政内部の制度の見直し。

○片岡会長 制度の見直し。例えば。

○星野委員 「性別の記入をなくす」などの内部の制度の見直しはこの中には入っているのでしょうか。

○片岡会長 私が十何年関わっている中では、新しい事業が出てきて各課で工夫されて、新規事業として組み込まれているものもあります。例えば、資料2-3「IV分野別施策の推進」の「1. 男女平等の社会づくりに向けて」の「(6) 防災分野における男女平等の推進【新】」といった新規事業が入ってくることもあります。というのは人権施策も他の事業と絡んでいますので、他のプランの中で新規事業となって新しく始められたものが、人権施策の枠組みの中に入ってくることもあります。

○星野委員 これを見るとほとんどが外部に向けての事業ですので、内部はどうかかなと思ひまして。

○事務局（古谷） では、事務局の方から補足させていただきます。今、片岡会長からご説明いただきましたように新たな事業であったり、目的を達して廃止した事業というのが資料2-1に入ってきたり、なくなったりというのがありますが、今、星野委員がおっしゃられた行政内部の制度的な見直しの部分はどうなっていますかという部分に関して、「性別情報」「性別の記載についてどうされていますか」というのは、この指針の中でいうと「1 2. セクシュアル・マイノリティの人権を尊重するために」の中に施策の方向性としまして「性別情報の取得等の対応【新】」というものがあります。それが資料2-1の70ページの最初のところに、分野1 2、方向性3「性的少数者―「性別情報」の取得等の対応」とありまして、星野委員のおっしゃる制度になるのですけれども、「性別の表記、情報取得についての対応に留意する」、事業としては、こういったものは必要がある場合のみ取得するということで、行政内部の制度の見直しについても、含まれるものはここに記載がされて

おります。

○星野委員 これは人権男女共同平和国際課でやられているのですか。

○事務局（古谷） そうですね。

○星野委員 他の担当部署の方ではどうなのですか。

○事務局（古谷） 他の担当部署の方に、私たちの課から、しっかりと発信をして業務に、例えば、法律で決まってしまうものは、しっかりそのとおりにやらないといけない。けれども、必要のないものについては、そういったものは収集しないということで、適宜案内をさせていただいておりますし、最近ですと、有難いなと思ったことは、各課での取り組みが進んできているのか、性別記載について各課から問い合わせをいただくことがあります。どういうふうな表記が適切なのか、あるいは、性別を書く必要がないので、そういったものを作るのはよくないですよとか。各課の方には、私どもの方からしっかりと啓発とするという形になっております。

○星野委員 わかりました。ありがとうございました。

○片岡委員 この部署は小さい部署ですが、ここで今、扱っている人権という分野、その網を市役所の全事業にかけていくというのがこの人権男女共同平和国際課の役割なので、この課だけで物事が行われているわけではなくて、ここから発信して全ての課で人権に配慮していただくということです。よろしいでしょうか。

○星野委員 はい。

○片岡委員 他に何かございますか。では、次の議題3に進ませていただきます。

「令和3年度人権eラーニング研修（案）について」事務局の方から説明お願いいたします。

○事務局（中村） 資料3に基づいてご説明いたします。まず、「eラーニング研修」といいますのは、各課で独自に作成したパワーポイントのコンテンツ（スライド）を利用し、職員がパソコンで、各自で読み進めて行う研修のことです。対象者は、職員情報ポータル利用端末の生体認証の登録を行っている全職員で、消防局の職員、保育士、市民病院の事務職員、会計年度任用職員などを含んでいます。ただ、市民病院の医師、看護師、専門スタッフなど、職員情報ポータル利用端末を利用しない職場の従事者は対象にはなっておりません。昨年度の研修対象者数は、3,293人で、受講終了率は97.9%となっております。対象者数は、全対象者数3,401人から、病休・休職等の受講対象外79人と、理事者・部長等の集計対象外

29人を除いた数になります。

実施時期は、昨年度は1月から3月まででしたが、昨年度の受講者アンケートに、もっと早い時期の実施を望む声があったため、今年度は少し時期を早めて11月から3月までとする予定です。お手元の資料3をご覧ください。今年度の人権eラーニング研修のコンテンツの案になります。お配りしたものは白黒ですが、実際に学習していただくのはカラーです。今年度、市として取り組むことは、「コロナ禍の人権」「コロナの時代における人権意識」と「セクシュアル・マイノリティの人権」であると認識しております。今年度のeラーニングの案も、そこに重点を置いて作成しております。資料3の2ページ目上段のスライドをご覧くださいますと、目次があります。「1.様々な人権課題」、「2.人権とは」、「3.相談窓口」と大きく3つの項目で構成しております。昨年度と違う点は、主に4点あります。1点目は「(1)感染症と人権」の項目を新たに設けたこと、2点目は「(4)多様な性と人権」についての記載を充実させたこと、3点目は「藤沢市人権施策推進指針の概要」を記載したこと、4点目は「相談窓口一覧」を掲載したことです。それ以外の項目についても、内容の更新やデザインの見直しなどを行っております。内容につきましては、昨年度から続いている新型コロナウイルス感染症の影響が大きいことから、「感染症と人権」、「新型コロナウイルス感染症」を最初に持ってきています。次に、ハンセン病について取り上げています。「新型コロナウイルス感染症において、ハンセン病と同じことが再び起きているように感じる」との委員のお話を伺ったこと、また、今年の5月で、ハンセン病患者への国の隔離政策を「違憲」とした司法判断が示されてから20年となることから、eラーニング研修で取り上げることといたしました。13ページ以降は、「(4)多様な性と人権」の内容となります。4月から藤沢市パートナーシップ宣誓制度も始まり、今年度、市としてセクシュアル・マイノリティの人権の啓発に特に重点を置いて取り組んでおり、こちらの記載を昨年よりも充実させております。セクシュアル・マイノリティについての国内企業の調査結果からは、約10%の方がセクシュアル・マイノリティであるという数値も出ており、身近な存在であるはずなのですが、「自分の周りにはセクシュアル・マイノリティの方はいない」と思っている方が少なくない状況にあり、そのことを意識していただくことが重要であると伝えることを意図しております。23ページからは、ジェンダー平等・男女共同参画についての内容となります。昨年3月に、「ふじさわジェンダー平等プラン2030～藤沢市男女共同参画計画

～」を策定していますので、ジェンダー平等についての記載を少し足しております。27ページになりますが、藤沢市人権施策推進指針の概要を入れております。また、30ページには、人権に関する主な相談機関について、一覧を入れました。ご覧いただいてご意見などございましたら、伺えればと存じます。よろしく願いいたします。

○片岡会長 事務局、ご説明ありがとうございました。「令和3年度人権eラーニング研修」、これは毎年、職員向けに行われているオンライン研修ですけれども、その内容についてのご説明でございました。何かこのことについてのご質問、ご意見等ありましたらお願いいたします。

○深田委員 はい。

○片岡会長 はい、深田委員、お願いいたします。

○深田委員 これは「案」ということで、手直しはできるのですか。

○事務局（中村） はい、できます。

○深田委員 今、ざっと見ただけの感想なのですが、23ページの下のほうですね。

「ジェンダー平等・男女共同参画」のところで、ジェンダーギャップ指数について書いてありますが、これを書くのであれば、これは何かということを説明した方がよいと思います。これだけ書いてあっても、わからないと思いますので。それから、もうひとつ見ていて思ったのが、27ページの上のほうですが、ここで「人権を大切にし、「人権文化」を育むまちづくり」という言葉が出てきますが、最初の専門部会での報告の中で、「人権文化」という考え方を大事にしていきたいという話もありましたので、折角ですから「人権文化」とはこういうことを言っているのですというのを、職員の方に今のうちから考えておいていただくような表記があっても良いのかなと思います。

○片岡会長 はい、ありがとうございます。他にご意見、ご質問等ございますか。

(梁川委員挙手)

○梁川委員 はい。

○片岡会長 はい、梁川委員どうぞ。

○梁川委員 最後の28ページ、29ページ「人権に配慮した表現等」の所なのですが、内容が云々ということよりも、この研修を受ける方々が、学習をしてそのようにしないようにしましょう、という内容ですよね、相対的な内容としては。ところが、世代差があるのだらうと思いますが、世代によっては、当たり前のよう

に今としては否定されている、使用しないほうが良いというような表現を使ってしまう部分というのは、かなりあるだろうと思うのですよね。そういう上司や同僚と相対しているところに、課題意識を持った時に、どのような解決法があるのかなというような問いかけができるような仕組みがあると、当事者意識という部分が、かなり広がるのかなという気がするのです。書かれている内容については、当たり前、今はそれを理解しましょうということですから、研修を受けた方は、そうあるべきだという理解には、至っているのだろうと思うのですよね。ところが、実際の生活場面、または業務をしている場面で、同僚や相談に来られた市民の方との対応の中に、おそらく人権に配慮しなければならない表現を無意識に使われる方というのは、いるのだと思うのです。ですから、そういう方がそういう表現をした時に「あなたならそれにどのように対応されますか」というようなところがプラスαとして、実践に繋がるような働きかけができると良いのかなと思います。ですので、当事者になった場合、例えば隣の先輩がそのような発言をした時に、「それはまずいですよ。」と言える人間関係であればいいのですが、上司で言いづらいということで、やり過ごしてしまうと結果的に黙認してしまう、同調した形になる。これは、よく講演会などで、偉い先生をお呼びして、話を聴いていて、その先生が差別的発言をされたのを周りの人たちが、政治家が失言するのとは別の意味で、権威のある方が、そういう例えをされた時に、同調して笑って済ませるといいうことで、後から指摘を受けて謝罪になったりという事例は、いくつもあったと思うのですよね。そんな大袈裟なことではないのですが、ちょっと気になる使い方に、当事者として対応した時に、どう処理していくかという課題が重要なのだろうかと、自分の経験から思っています。ですので、研修を終えて感想やアンケートをとる時の項目に何か一言「あなたが当事者になった時は」というものがあると良いのかなと感じました。相談窓口としてご紹介するということでは30ページにあげていただいているのですが、研修を受けた方がそういう感覚をもって、こういう所を紹介した事例があるのかなのかというようなアンケートは、とっていないのですよね。そういうところまで含めると、研修の成果が活かされているのかなという気がするのです。意見ですので、参考にさせていただければと思います。ありがとうございます。

○片岡会長 梁川委員ありがとうございます。ちょっと私からよろしいでしょうか。ひとつは全体的なことなのですが、例えば今回、ハンセン病のことを取り上げられたり、コロナに絡んで感染症と人権を取り上げられたり、多様な性と人権と

か、内容的には良いと思います。ただ、文字が多くて、文字が画面の横に流れているので、もう少し、例えば文字幅を短くするとか、コラム的にするとか文字の数を減らすとか、言葉で説明しない方法、例えば図であったりとか。特に、ハンセン病の説明のあたりは、すごく文字が多くて、私が受ける側だったら嫌だなと思ってしまいました。なるべく横に目が行く動きが少ない方が、おそらく受けられる方は見やすいのではないかなと思いました。内容的にひとつ気になったのが、ジェンダー平等を取り上げていただいているのですが、最後は固定的性別役割分担の話で終わっているのです。ジェンダー平等関係が6ページに渡るのですけれども、「固定的性別役割分担に捉われていませんか。」という25ページの(7)に行く前に、24ページの下側に「固定的性別役割分担を解消し」というのが出てくるのですけれども、ここも全部、言葉の説明、言葉の説明になってしまっているのですけれども、ジェンダー平等という言葉に逆に作られている方がこだわられ過ぎている気がして。言葉の説明をもう少し短くしても良いので、どこが不平等なのかというのを、もっと言ったほうが良いと思います。例えば、先ほど深田委員がおっしゃられた「ジェンダーギャップ指数がなぜ日本がこんなに低いのか」というと「政治参画がやたらと遅れていること」でも教育はものすごく進んでいる。それから、「賃金の男女格差が大きいこと」という言葉の説明ではなくて、具体的な問題点、普段の暮らしている中で見えてくるところ、そのギャップがもちろん固定的性別役割分担意識から来ているものもあるし、逆もまたありして「男性の方が多く稼ぐから、女性は家にいた方が良いのでは」という考えにも結び付きやすいといった、もう少し具体的な例に持って行った方が良いのではないかなと。6ページしかない中なのですが、もう少し工夫していただけないかなと思いました。よろしくお願いします。他にご意見ありますか。

(星野委員挙手)

○片岡委員 星野委員お願いします。

○星野委員 今の話に絡めてなんですけれども、男女の差というのはいろいろな場面でありまして、行政内部でも、部局によって男女比率が全然違ったりするかなと。例えば、建築とかですと女性が少なかったりしていますし、行政で行っていることは別に力仕事ではないので、女性がいても良いと思います。ですから、まず行政の内部がどうなっているのか、その辺も調べて問題提起をしていくのが良いかなと思います。それから、ヘイトスピーチは、外国人だけではなくて、性的マイノリティ

もあるし、同和の場合もあるし、いろいろなものに関係してくるので、ヘイトスピーチで、ひとつ大きな項目を設けたら良いかもしれません。

○片岡会長 はい、ありがとうございます。

(深田委員挙手)

○片岡会長 はい、深田委員。

○深田委員 また、読んでいてひとつ気付いたのですが、28ページの下の段ですね。

「人権に配慮した表現等」の中の3番目の「「障がい者」の表記について」ということで「障がいをもつ人」を「障がいのある人」と表記した方が良いですよというのは良いと思うのですが、その横に「障がい者」というのが入ってきています。そうすると、「障がいのある人」イコール「障がい者」ということになると、この場合の「障がい」というのは、個人の持っている身体の不具合のことを指すというふうに考えられると思うのですよね。今日は戸高委員がいらっしゃらないのですが、戸高委員にご相談いただけると良いと思うのですが、国際的な考え方としては、障がいというのは社会の側にある。障がいの社会的モデルというのが主流になりつつあるのだろうと私は思っているのですが、身体の不具合ではなく、社会の側に障がいがあるという考え方が、最近は主流かなと思って違和感を感じました。

○片岡会長 私の方から逆に質問なのですが、私が思ったのは、かつては障がいの「がい」という字を「害」という字を書いた。それをひらがなにしたので、表記的には、例えば障がい者関係のプランなどでも「障がい者」という言葉を使っていると思うのです。

○深田委員 神奈川人権センターでも、漢字で使っていますけれども、害が社会の方にあると考えれば、その人の持っている不具合が害なのではなくて、社会の方に害があるという考え方にたって、多くの障がい者当事者団体等は「がい」という字は漢字を使っているのが普通だと思います。そのことについて大きな議論があったのは、「障害者差別解消法」、あれは法律だけれども、「害」になっていますよね、漢字で。その時に議論があって、当事者の方々から「ひらがなにすれば良いというものではない」という意見が多かったと聞いています。

○片岡会長 そうですね、2016年。こちらの59ページの最後にあります。

○深田委員 その法律を作る、議論をする委員会の名称はひらがなのです。「害」という漢字そのものが、イメージが悪いということで、藤沢もそうだと思いますけれども、いくつかの自治体ではひらがなで書いたりしていますけれども、それは

- 片岡会長 調整の必要はない。
- 深田委員 害があるのは社会の方だから。
- 片岡会長 もうひとつ思うのは、障がいのある方でも、意識差というものがあると思うのです。私が認識していたように、「害」が漢字であると、ムカツとする人もいるかもしれないし、きちんと知識のある人は「いやいや、これで良いのだ。」と思う人もいるかもしれないから、市で扱っている人は非常に難しい部分なのかな。
- 深田委員 おっしゃるとおりなのですけれども、私が一番大切にしなければいけないと思うのは、当事者の方々の思いです。確かに、会長がおっしゃったように、中には漢字で書かれるとムカツとする人もいるかもしれないけれど、多くの障がい者団体が「害」を漢字で使っていることを考えると、そういう考え方が主流なのだと思います。
- 片岡会長 あとは関係部署と相談した上で、方向を決めた方が良いのではないかと思います。
- 事務局（古谷） 事務局の方から補足させていただきますと、障がい者の表記につきましては藤沢市としては、「がい」の部分はひらがなで書くというのは福祉部門、あるいは全庁あげての方針とさせていただいております。深田委員、片岡会長からコメントいただきましたように、例えば障がい者当事者の方の気持ちを十分に尊重する。その一方で、障がいは社会の側にあるのだというような考えであったり、多様な意見を総合する中で、現在「障がいのある人（ある方）」あるいは「障がい者」と表記上はさせていただいておりますので、あと一歩二歩踏み込んだ形で、しっかりと当事者の方の意見を尊重していくという場面については、福祉部門との連携を図りながら、現場、現場で職員の意識啓発をしっかりしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。
- 片岡会長 はい、よろしいでしょうか。他にご意見ありますか、よろしいでしょうか。それでは、議題3は終わりにいたします。議題4に参ります。「令和3年度人権啓発の各課取組」に関するコメントにかかる各課へのアンケート内容について、事務局ご説明をお願いいたします。
- 事務局（中村） 前回の会議で、「各課における人権啓発の取組」に対して、毎年、委員の皆様からコメントをいただいていることをご説明し、委員の皆様のコメントの分担を決めさせていただきました。一昨年の会議において、委員から、「コメントは活用されているのでしょうか」というご質問をいただき、昨年度、各課から実

施報告をしていただく際に、簡単なアンケートを取ったのですが、その質問が、改善の余地があるのではないかということで、今年度、お手元の資料4にございますが、聞き方を変えて案を作ってみたのですが、資料4の下の方にあります4番と5番なのですけれども、4番が「今年度のテーマ設定や取組内容を設定する際に、前年度（令和2年度）の取組に対するふじさわ人権協議会委員からのコメントについて、どのように受け止めましたか。」。5番が「今年度のテーマは、どのようにして決めましたか。」というのを、今年度、改良してみたのですが、委員の皆様から、何かご意見などございましたら、伺えればと存じます。こちらのコメントのスケジュールをお伝えさせていただきますと、今年度、スケジュールを早めておまして、12月10日（金）を各課からの実施報告の提出期限とする予定です。それを取りまとめ、12月下旬に皆様にコメント依頼を電子メールで送らせていただきます。そして、皆様からご提出いただく締切を1月下旬に設定させていただき、コメントを入力したデータを事務局に返信していただきたく存じます。皆様からいただいた内容を私の方でまとめまして、2月22日（火）の第3回協議会でご報告し、その後、各課へフィードバックをしていくというスケジュールになっています。私からの説明は、以上となります。よろしくお願いいたします。

○片岡会長 はい、事務局ご説明ありがとうございました。これは先ほどの事業報告とは異なり、各課の方で、標語のように、今年目標的なものを、人権に対する意識を高めるための内容を掲げられて、それに対して、どのように取り組まれたかというご報告をいただいて、それに対して我々がコメントを出す、そういったものです。資料4の4と5を変えられたということなのですが、前はどのようなようだったのですか。

○事務局（中村） 前は「今年度のテーマや取組内容を設定する際に委員からのコメントを参考にしましたか。」「参考にした・しなかった。」「した」と回答した場合、「どのように参考にしましたか。」「参考にしなかった」と回答した場合、「参考にしなかった理由は何ですか。」という設問です。

○片岡会長 ありがとうございます。今年案についてご意見、ご質問ありましたらよろしくお願いいたします。

（岸本委員挙手）

○片岡会長 はい。岸本委員どうぞ。

○岸本委員 昨年度の聞き方で気になったのが、「参考にしましたか」という問いに

対して、コロナとかテーマが変わっているので「参考にできませんでした」という回答で留まってしまったものがあったことでした。このような回答では、我々のコメントがどう活かされたのか分かりませんでした。今回、その反映としてはすごく良い形で作っていただいているようにも受け止められる。ただ一方で、少し不安なのが、昨年担当していなかった担当者が報告者になった時に、昨年のコメントをどう受け止めたかというのが本当の生の声で出てこない。異動もある中で、そこはどういうふうになることが想定されているのでしょうか。

○事務局（中村） テーマの設定をお願いする時に、委員からのコメントが入った実績報告書を付けて依頼していますので、次の担当者がコメントは確認できる形になります。

○岸本委員 前年度に対してコメントが来た時の受け止め方というよりは、年度が変わって、次のテーマを決めたりする中で、それを見て「どう受け止めますか。」ということになるのですか。

○事務局（中村） そうですね。次の年のテーマを。

○岸本委員 次の年の人たちがどう受け止めますかということに。

○事務局（中村） はい。そうです。

○岸本委員 わかりました。

○片岡会長 そうですよ。異動が多いですもんね。

○事務局（古谷） おそらく人権施策推進担当者が中心となって決めるとは思うのですが、私のこれまでの職員生活の中では、課内会議で提案がなされて、「昨年のコメントはこうでした。なので、こういうふうに決めました。どうですか。」みたいな形で、投げかけが行われているのが普通なのかなという意識でおりますので、岸本委員がご心配されていた点は、一人ひとりが何らかの形で認識が持てているのではないかと拝察いたします。

○片岡会長 他にご意見、ご質問ありますか。では、私からよろしいでしょうか。これは、4番と5番を逆にした方が、流れがすっきりしませんか。「今年度のテーマ」が1で、「今年度の具体的な取組内容」。「今年度のテーマは、どのようにして決めましたか。」にしてから、「今年度のテーマや取組内容を設定する際に前年度の取組に対するふじさわ人権協議会委員からのコメントについて、どのように受け止めましたか。」というのを最後につけると流れ的に書きやすいかなと思います。他に。

(森委員挙手)

○片岡会長 はい、森委員どうぞ。

○森委員 「どのように受け止めましたか。」より、「どのように活かしましたか。」のほうが良いと思います。

○事務局（中村） はい。ありがとうございます。

○片岡会長 他にご意見はありますか。よろしいでしょうか。事務局の方はよろしいですか。それでは、4つ目の議題まで終わりました。続きまして「その他」に参ります。委員の皆様から何かございますか。

(深田委員挙手)

○深田委員 ちょっとご紹介をさせていただきたいと思います。今日、チラシを配りました「新・21世紀の人権」という、私が所属している神奈川人権センターで編集・発行した本が8月に出ました。10年前に「21世紀の人権」という本を出したのですが、それから10年間、いろいろな事が変わりました。ですから、全面的にいろいろな執筆者の方に書き直していただいて、新たに8月に出版をしたものです。もう一枚の紙が、執筆していただいた方々の一覧表になっています。50名以上の方がそれぞれの分野で、現場で人権侵害に対して取り組みをされている方とか研究者の方、弁護士さん、それぞれの分野で活躍されている方に書いていただきました。全ての人権課題を網羅するところまでは行ってはいませんが、17の課題について、それぞれの分野の方に書いていただいた本です。これだけの人権課題について、入門的な書き方で中学生、高校生でも読んでいただけるということをめざして、執筆者にはそういう文書でお願いをして書いてもらったものです。2,530円とちょっと高いですが、ぜひご購入いただければと思います。あるいは、近くの図書館などでお借りいただいても良いと思います。今、実際に、全国の公立図書館で1000館以上所蔵していただいているので、逆に、こういう人権全般についての本は珍しいということなのかなと思います。

○片岡会長 はい、ありがとうございます。委員の皆様から、他に何かありますか。事務局の方はいかがでしょうか。

○事務局（古谷） 事務局から一点、先ほどのスケジュールに戻るのですが、資料1-2の4ページですね。今後の専門部会の進め方といたしまして、11月8日（月）に「藤沢市人権施策推進指針」について引き続き意見をいただく会を設けます。その中では、市民意識調査、アンケートに関する意見聴取もさせていただき、

また後日、全体会の中でそこでのご議論をご報告させていただく形で進めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。以上です。

○事務局（中村） 皆様に会議資料と一緒にチラシ2枚と冊子1冊を同封させていただきました。まず、紫のチラシなのですけれども今年度の藤沢市人権啓発講演会を今年度も動画配信によって行います。「コロナに脅かされる私たちの人権～不安を差別につなげないために～」をテーマに、テレビでもご活躍の菊地幸夫弁護士にお話しいただきます。配信期間は12月1日から8日まで。お申込みが10月25日から電子申請で受け付けておりますので、よろしければご視聴いただければと思います。もう1枚の白黒のチラシなのですけれども、こちらも動画配信による講演会になります。「みんなが自分らしく輝くために～子どもたちと多様な性～」ということで、ご自身がゲイであることをカミングアウトし、現在も小学校の先生として働いていらっしゃる鈴木茂義先生にお話しいただきます。配信期間は12月15日～22日、お申込みは11月10日からとなります。よろしければこちらもご視聴いただければと思います。最後に、令和3年度版「人権の擁護」の冊子です。こちらは法務省人権擁護局が毎年作成している冊子で、主な人権課題や、人権擁護機関の仕組み、活動についての資料となっております。ご参考に送らせていただきました。以上です。

○片岡会長 ありがとうございます。他にありませんか。よろしいでしょうか。他にないようでしたら、これをもちまして閉会とさせていただきます。議事進行にご協力いただきまして、ありがとうございます。これをもちまして、本日の会議を終了いたします。事務局にお返しいたします。皆様ありがとうございます。

○事務局（中村） ありがとうございます。次回の日程なのですけれども、第3回協議会は来年2月22日（火）午後3時から、場所は今回と同じ会議室5-1、5-2を予定しております。近くなりましたら、また開催通知をお送りいたします。その前に、12月下旬に皆様に「各課職員の人権意識啓発に関する取組」に関するコメントの願いを送らせていただきますので、お忙しい中、恐れ入りますが、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（古谷） 本日はお忙しい中、ありがとうございます。以上で会議を終了させていただきます。ありがとうございます。

以 上