○令和５年度第１回阪南市人権擁護に関する審議会会議録

日　時　令和5年9月19日（月）午後2時～午後3時20分
場　所　阪南市市役所　第４会議室
出席者　石橋　壽子、石本　喜美代、岡田　耕治、神野　末良、北村　貴美、車谷　雅子
　　小鯛　琴美、西村　壽子、福岡　賢次、撫井　和美、吉田　美智子（50音順）
　　（欠席：井上　達史、中尾　充宏、）
事務局　魚見総務部長、人権推進課　戸崎、波戸元

1．開会
・会議の成立宣言（「阪南市人権擁護に関する審議会規則」第６条により、委員総数の半数以上の出席を得たため）
・総務部長挨拶
・委員紹介
・事務局紹介
・会長、副会長選出　岡田耕治会長、西村壽子副会長
・以降、案件について、会長が進行。

会　　長　　第１案件2022年令和４年度人権擁護審議会意見と取り組み状況及び案件第２、2022年令和４年度進捗状況分析、案件３の人権施策推進基本計画進捗管理について、事務局から説明をお願いします。

事務局　　資料1　令和４年度阪南市人権擁護に関する審議会意見と取組状況・進捗管理進行についてご覧ください。
　令和４年６月２２日人権行政推進本部会議ののち、８月１日審議会を開催しました。
人権施策推進基本計画にかかる進捗管理について
①施策評価について
・「実施実績」、「評価の根拠・取組課題改善策」の記載について、熱心に取り組んでいる課と、そうでない課がある。との意見があり、進捗管理表を担当課ごとに記載していたものを、事業ごとに集約し、人権推進課で精査を行いました。。「新型コロナウイルス感染症拡大防止」のために実行できなかった活動については、取り組みを工夫し令和４年度は３事業に改善されました。
２.阪南市人権行政施策について
①人権や差別のとらえ方は、近年大きく変化している時代である。市の施策においては顕在化している差別事象に対して取り組むことはもちろんのこと、潜在化している人権課題の拾い上げや寄り添い等が必要であるという認識をもつこと。との意見をうけ、人権啓発指導者の養成・資質向上のため、これまで以上に、人権推進課職員をはじめ市職員を各種講座や研修会に派遣しました
②コロナ禍で成果の上がらない施策も多々あったと思うが、引き続き啓発活

動を実施するよう、講演会などは、対面と同時にオンラインの併用を図るハイブリッド形式など検討されたい。その際、メディアリテラシーの獲得が必要である。高齢者層においては依然、新聞やテレビなど従来型のメディアとの親和性が高いと思われるので、インターネットに限定することなく広くメディアとどのように向き合うのかというメディアリテラシーの学びを人権の観点から実施していく必要があると考える。との意見で、令和４年度に人権推進課職員を研修会に派遣し、令和５年度市民啓発講座で啓発課題として取り組みます。
これら審議会意見を、各課所属の人権行政推進委員に書面で伝え、令和４年度進捗管理を行い資料3・4にまとめましたが、あわせて資料2で説明いたします。
まず初めに、本市の人権施策推進基本計画の取り組むべき主要課題についてご説明いたしますので、資料2の１ページをご覧ください。
従前より審議会にてご説明していますように、「阪南市人権擁護に関する条例」第４条に基づき、人権擁護等の施策について総合的かつ計画的に推進するものとなっており、それにより、阪南市人権施策推進基本計画を策定し、そちらに記載されている、取り組むべき１０個の主要課題について、進捗管理を行っているところです。
続いて、資料３数値目標（活動指標）による進行管理をご覧ください。前年度と比較して矢印が上向きは36項目中18項目、指標9介護予防教室延参加者は令和3年度から延べ13,146人増加、指標15男性の生活自立力向上のためのセミナー等への男性の参加者数、公民館事業「男の料理」講座は延べ令和３年度より延べ507人増加、指標25地域包括支援センターにおける相談件数は888件増加しました。指標30放置自転車の撤去台数は昨年度から19台減りましたので目標値に近づいたとして上向き矢印です。
矢印が下向きは36項目中13項目で、指標11阪南市内の犯罪認知件数48件増加、指標31街頭犯罪認知件数は29件増加し目標値から離れたとして下向き矢印です。その他36項目中5項目は前年度と比較して変動なしです。
続いて、資料２、２ページのローマ数字Ⅱの「重点項目の推進」ですが、現在、３つについて重点項目として取り組んでいます。
１点目　ア　性的マイノリティについての認知度の向上です。
1）から5）までの取り組みの中で、特に、市役所内の取り組みとして、4）性的マイノリティの方にとって性自認と一致しない性別を選択記入することは強い心理的負担であると考え、各種届出書等の調査を行い令和４年度より順次、性別欄の排除・見直しを行っています。
2点目重要項目、「同和問題（部落差別）をはじめ、さまざまな人権課題についての教育・啓発」については、1）市民向け講座、2）人権推進課職員をは　じめとした職員教育のための関係団体への派遣、3）初めての取組みとして、令和４年１月に大幅改定を行った「差別事象対応マニュアル」のブラッシュアップを図るため、各課・室に１名配置しています「人権行政推進委員」研修を兼ねて、ワーキンググループを実施、マニュアルの改訂を行いました。当該ワーキンググループは、基本方針等に記載されている「取り組む

べき主要課題」を、年次ごとにマニュアルに加筆します。
３点目重要項目　阪南市本人通知等制度の周知については、1）～8）に取り組みました。令和4年度から登録期間（3年）を廃止し、登録者が241人から271人と30名増加しました。
最後に、資料２、７ページのローマ数字Ⅲの事業別実施進捗状況報告の総括ですが、詳しくは資料４をご覧ください。
評価については４段階評価、分析グラフは、9つの課題別評価を棒グラフで、4評価別課題別の表、4段階評価の円グラフ、凡例を記載しました。10課題のうち、9課題、280事業について各関係所管課が「2022年度実施実績」「担当課評価」の進捗管理に取り組みました。
担当課評価は「ＳＡＢＣ」の4段階で、Ｓ評価は2事業から4事業になりました。Ａ評価は178事業で、活動目標数値は達成していますが成果目標は達成していないとの評価です。Ｂ評価は95件、Ｃ評価が前年の23件から3件に減少しています。新型コロナウイルス感染症の影響で前年度未実施だった事業の実施方法を変更し、参加型事業を実施するなど、事業に取り組む工夫を行いました。
Ｓ評価4事業はすべて市民福祉課の取り組みです。市民福祉課では重層的支援体制整備事業のモデル事業を平成28年度から取り組んでおり、「地域防災の推進と地域福祉」「コミュニティワーカーによる地域福祉活動の立ち上げや運営支援」、「くらし丸ごと相談室の開設」の取り組みが地域に浸透成熟し、成果につながりました。　その他、事業別実施進捗状況については、記載の通りでございます。
　以上で説明を終わらせていただきます。

会　　長　　事務局からの説明について、皆様方からご意見ご質問をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

Ａ委員　　重点目標項目の推進の中で、性的マイノリティについての認知度の向上の３番。市内小中学校においては、ズボンスカートが選択できるようになりましたと。学校すべてで標準服、制服が見直され、ズボンスカートの選択できるようになりましたと書いてあるが、中学校の中で選択できるようにはなってない中学校があると聞います。性的マイノリティの個別の対応ではなく、誰でもそれを選択できる環境を作るのが本当に必要だと思います。

事務局　　Ａ委員ご指摘の通り、この調査は本年５月末から各担当課に依頼し集約し作成しています。その際に、担当課から標準服制服については全部を選択可能にした旨回答でしたのでこういった報告をしましたが、先般我々もこれが違うことを初めて知ったところで、担当課に対して正確な報告を依頼しているところでございます。委員ご意見のとおり、制服の問題ということではなくて、着用の自由が大事だと思います。そういった観点も踏まえた上で、人権施策としてとらまえ今後も努力して参りたいと考えております。以上でございます。

Ａ委員　　進捗管理の資料４、７ページ支援体制の充実で、２適応指導教室サリダのの記載について、これは今までは東鳥取幼稚園の跡地でサリダが開講されていましたが、昨年の2022年の５月から、尾崎幼稚園が統合後跡地に「阪南市教育支援センターシンパティア」に変わっていますので修正をお願いします。

事務局　　現在の体制に合わせた調査を改めていきたいと考えております。当然こういった形のご指摘については、早急に反映いたします。

会　　長　　これは、令和４年度から変わっていたんですか。

事務局　　施設移転につきましては、冬場、前後の移行の件は承知していませんでした。業務全部を幼稚園の跡地を利用した形で、より新しい施設、耐震や耐久の問題もある程度では認識はしておりましたが、調査の段階で我々把握できておりませんでした。できるだけ新しい情報についてはし、アンテナをしっかり立てていきたいと考えております。

会　　長　　Ｂ委員、どうぞ。

Ｂ委員　　担当評価について、ＳＡＢＣの評価は担当が決めるんですか。評価基準はどうなっていますか。

事務局　　評価基準につきましては、「ＳＡＢＣ」の4段階で、Ｓ評価は活動目標数値と成果目標ともに達成できた、取組方針どおり事業が達成できた。A評価は活動目標については８０～１００％達成できたが、成果目標は達していない。B評価は概ね達成できた、事業が６０～８０％達成できた。C評価は達成できなかったとしています。成果アウトプットの評価については、例えばその事業の参加された方のアンケートの満足度や理解度の評価と捉えています。そして、その評価は誰がするのかは、担当課評価で全件あがってきた人権施策に関して、事務局人権推進課が点検、逐次ヒアリングを行い、担当課からの評価を修正や、全体のバランスをとって、最終この資料に落とし込んだところでございます。以上でございます。

会　　長　　Ａ委員、どうぞ。

Ａ委員　　評価について、Ａ評価Ｂ評価はあるんですけれどもＳ評価は成果目標の達成、なかなか難しいと思っています。あと、Ｃ評価に関して件数は少ないですが例えば、１２ページの地域ケア会議の評価。実施実績に関しては「個別個別地域ケア会議」や「小学校区支え合い会議」をやっている実績あるにもかかわらず、Ｃ評価になってるのはすごく謙虚な評価でされているんでしょうか。１６ページのカフェはなてぃの充実について、昨年度はコロナ感染症

対策で閉鎖されてると思われるのに実績の中で、毎週金曜日オープンしており、交流の場となっているということであれば、開設してるっていうことになるので、ここはコロナ禍で開設できなかったとした方が、Ｃ評価だったら納得できるのかなと思います。そうですね。思ったのは、事業番号154番、地域協のフェスティバル、まちかどふれあい協議会開催が、コロナ禍にあっても貝掛中学校区だけは実施されたと書いてあります。Ｃ評価になってるんですけれども。これは今年度に関しても貝掛中学校区だけの開催になるかと思ってるので、今度開催するのが大変になってくるように思うので、できれば他の中学校区の取り組みも進めていってもらいたい、これは意見です。ですからこの評価はＣっていうのはわかるんですけれども、先ほどのＣがちょっと変かなって思ったので、意見として述べました。

事務局　　先ほど説明しました通り、事業評価はまずは担当課で上がってきます。特にＣ評価やＳ評価は我々も注視します。なぜＣ評価なのか別途ヒアリングをしました。例えばＡ委員がおっしゃられたように貝掛中学校区しかしてないから、これは仕方ないという判断でした。我々も300何件ヒアリングし、最終的にこれＣで妥当かな、Ｂの方がいいんじゃないのっていう話は、担当課ともしますが、最終的に担当課評価尊重でということもあります。今日審議会の前に、市長を会長とし部長が委員となっている「人権行政推進本部会議」の中でも同じようなご指摘がありました。我々としても、もう少し評価基準についての規定や、調査票そのものを見直す等、事務局で課題だと思っております。来年の課題という形でご確認願えれば幸いでございます。以上です。

会　　長　　Ｃ委員、どうぞ。

Ｃ委員　　事業番号36、市の刊行物で男女共同参画の視点に立った適切な表現方法にと努めたとあるんですが。具体的にはどういったふうに変えられたんでしょうか。

事務局　　これにつきましては、我々人権施策を推進する人権推進課の方からの発信と、主に広報を制作してるシティプロモーション推進課の発信の２件あります。一つは性別の記載について、届出書に法的に決められた様式以外は、性別欄の男女の記載をなくす、あるいは記述式に変更するようよう通知しました。それと同時に、いわゆるアンコンシャスバイアス、無意識の思いこみでの刊行物のイラスト、例えば男の子は青の服、女の子は赤い服、スカート、子育シーンのイラストでお母さんと子のイラストなど、工夫するような働きかけを昨年通知等で職員向けに発信しました。

会　　長　　Ｄ委員、どうぞ。

Ｄ委員　　事業番号41番、「雇用の職場における女性の活躍と男女共同参画の職場づ

くり」、障がい関係の事業所は、女性の方が多く活躍している。で、Ｂという評価にされています。これは先日ヒューマンライツセミナー西村先生の眼メディアリテラシーの講演会に参加して考えるようになったんですけど。これは活躍しているのが女性。男性もいるんだけど、女性もたくさん活躍しているよという意味なのか、或いは、本来は男性も入って欲しいんだけど、女性が多い職場になっていて、私もこういう障害者の職場で働いてた経験がありますので、なぜ女性が多いのかっていうのもわかっている部分があるんです。それは、女性の就労単価が低くても大丈夫だからです。そういうことを考えると、これ職場づくりで活躍しているっていう表現になると、何か女性がたくさん雇用されて、とてもいい環境になっているように聞こえるんですけど。これがBって書かれているのと市民福祉課がどうしてこういう判断をしたのかって言うのが、何か私の中では混乱が起きてしまいました。どういう意味でこういう表現をしているのかわからない。男女共同参画的な部分で、女性が働く場をしっかりと提供されていて、そこでしっかり生活まで安定してできる環境を作っているのであれば、これＢじゃなくて構わないと思うんですけど。活躍しています。Ｂ、どういうことでしょって。いうのがちょっと引っかかりました。

事務局　　障がい者施設でも、医療現場でも同性介助が大原則ですが、男性の利用者に女性スタッフが介助してるケースが、今のところ間々あるというところで、Ｂ評価になっています。それからＤ委員おっしゃったように、女性の方が就労単価は低い、女性の就労年代M字型になってるっていうのもあります。雇用の場において障害者施設にはもっともっと男性の従事者も入って欲しいという意味で、B評価という形になっています。

Ｄ委員　　給料の単価が上がってもいて、女性も頑張って働けて、Ｂ評価なんですっていうのであるなら、ちょっと違うのかなと。

事務局　　おそらくＤ委員に対しての十分な答えは、担当課評価がまずございますので、人権推進課からの答えではご納得いただける回答になっていない。正直、最終版全部チェックして、担当課評価としては、一定の納得の上での回答と、事務局は理解して今回こういった形での資料の落とし込みをさしていただいてるところでございます。本日の会議、こういった意見については、審議会の議事録を市のホームページ等に載せますので、審議会からのご意見ご指摘いただいた点にいて、各課室に配置している人権行政推進委員に伝え働きかける、それをもって回答という形でお願いしたいと思います。

会　　長　　Ｄ委員から指摘のあった、女性の方が多く活躍しているという表現についてはちょっと曖昧であるし、そのことと評価等が繋がっていないというようなことがありますので、この担当課の評価がなぜそういう評価になったのかっていうことがわかるような、書き方を心がけていただくということでいかがでしょうか。　Ｅ委員どうぞ。

Ｅ委員　　資料２の重点項目の推進の５ページ、３番の差別事象対応マニュアルに係るグループワークということで、電話対応マニュアルを大幅に見直し差別事象対応マニュアルを作成した。このマニュアルのブラッシュアップを行っているということで、令和４年度から始まって令和６年度までいろんなテーマを加筆し、ブラッシュアップを行う。こういうマニュアルについては、作ることが目的ではなくて、これをいかに活用していくことが大事だと思います。マニュアルを作って終わるのではなくて、いかに実効性のあるものにするかということが一番大事だと思いますので、今後とも最終作られた後、どういうふうに実行していけるか、継続して取り組んでいっていただきたいと思います。

事務局　　委員ご意見のとおり、担当課として取り組み方法についても検討してるところでございまして、令和4年１月改定版を全庁配信、本市のホームページ等にもアップしました。去年のグループワークを行い三つの課題を加筆したものについては、今年の３月に本市のホームページにアップし直したところでございます。こちらをもって市民さんも活用していただきたいという点もございますし、加えて年度が改まって人事異動もありますので、新マニュアルをデータでは配布し、職員課内研修で活用の依頼文を送っています。なお、このブラッシュアップの作業は、人権行政推進委員が、グループワークを行い、自分たちの中の課題や解決方法、差別や人権意識についてのアプローチを２時間ぐらいのグループワークを持って、文章化しマニュアルマニュアルに載せてるっていう作業を経ております。その作業過程に参加している人権行政推進委員も座学ではなくて、実際のワークを通じて人権感覚を高揚させ、職場において推進リーダーになる、一番望ましい形かなあと思っているところでございます。もちろんこの５年度のこども、障がい、外国人、こちらについても、秋頃をめどに、またワーキング始めたいと思っております。

会　　長　　Ｆ委員、どうぞ。

Ｆ委員　　人権行政推進委員33名は各課から選出されているんですね。選出方法について、各課で自分が手を挙げて委員となった性質のものなのか、課内での協議の上で推薦なのか、現在の33名中の大まかで結構なので年代別、職階別など構成について教えていただきたい。人権行政推進委員は重責ですよね。この方たちが所属課において、人権についてファシリテーターのような役割を果たされている。であれば１点、毎年気になっているのは、12月の人権週間に開催される「人権を考える市民の集い」に市の職員であって、市内に在住している方は参加して欲しと思ってるのですが市職員の参加が少ない。懸念するところです。そういうのを含めて、阪南市役所内の、人権に対する人権文化の醸成、この33名の方がすごく重要な役割を果たしておられるのではないか、その辺りのところお聞かせいただきたい。

事務局　　各課長宛て委員選出依頼通知に、「推進委員の選出にあたっては、『阪南市差別事象対応マニュアル（令和４年１月改正）』のブラッシュアップ作業を行うことを念頭に、職員の推薦をお願いします」という表現を用いて依頼をしています。グループワークを通じてマニュアルをブラッシュアップするということになると、一定しっかり議論に参加できる中堅職員を選出してほしい、具体的には表現していませんが、そういう依頼です。選出委員の年齢・職階でいいますと、課長代理が２人、総括主事、主査、総括主査、主幹、このあたりが軸になって構成してます。グループワークで、業務での体験談をしゃべれるような職員が選出されています。「人権の集い」については、土曜日開催ですので職員に強制はしにくい、もちろん職員にかぎらず市民にも、わかりやすい周知でSNSなど活用し頑張っています。先日西村副会長にメディアリテラシーテーマでご講演いただきました「ヒューマライツセミナー」に関して言えば、人権行政推進委員並びに男女共同参画推進委員に対して、必ず１回は受講するよう通知しています。ヒューマライツセミナー３回実施しました、職員アンケートをみても、しっかり受講している、そういう感想を持っております。

会　　長　　Ｄ委員、どうぞ。

Ｄ委員　　障害者差別解消法、皆さんご存知だと思うんですが改正されます。合理的配慮について、現行法上、行政は義務ですが民間事業者は努力義務になっている、これが改正後は民間事業者も、来年の４月からは義務化されます。これについて、先日障害者施策推進協議会がありましたので、私も委員として出席しました。合理的配慮の改正の周知これはどこがやるか、一般的に周知してほしい、私たち当事者の願いです。この合理的配慮については、障害者差別解消法の一端ではあるんですけども、国が言っているのは、すべての、高齢者も、それから小さなこどもや、子育て中のお母さんや妊婦さんやっていう方たちに対しても、合理的配慮を行いなさいという広範囲になっています。それを先日の障害者施策推進協議会で質問したら、それは人権担当の人権推進課がやるのか、障がい担当の市民福祉課がやるのかがまだ決まってないとの回答でした。この審議会の資料にそれに関する記載が無いです。改正法の広報周知徹底が必要で、そうしないと色々な課題が乗ってきます。今日もそうですが、私は会議室２階までの階段をあがることがとてもつらい。昨年の審議会で、合理的配慮に欠けていたことを意見しました。エレベーターのあるところで会議を開いてもらえるようにしてほしいと私は自分で言えますが、「相手にコミュニケーションをとって伝える」行為が、今後はすごく大事になってくる。聞いてもらうためのいろんな工夫をしていかないと、何も進まないことになってしまうんです。合理的配慮が必要な人であるのに、啓発理解が進んでいないために「権利だけを主張する、相手の側のことを考えない、事業主、民間事業者のことを考えないクレーマー」のようにとられてしまう。この相談については当事者からの相談、民間事業者さんからの相

談も、両方対応が必要です。なおかつ、当事者の困っていること、それは別に高齢者、障害者関係なく、「私の困ってることはこういう内容でこうなんですっていうこと」を当事者と事業者を取り持つ場がないと進まない。困った人は困ったままで今まで通り何も変わらない。国はそれをなくそうとしているが、本審議会の資料を読んだが、それが反映されてる項目がない。今後、人権推進課が対応するのか、市民福祉課の方で、障がい者を支援してくださってるところが、主になるのか、それとも社協のようなCSWとかを抱えているところが相談支援になるのか。或いは、広報は、やっぱり市の広報課が担当するのか、もう全然私の中で想像つかないので教えていただけたらと思います。

事務局　　全体的な話をさせていただきます。この審議会の前に庁内の推進本部会議で、今の委員の意見の件が、健康福祉部長からありました。これについて行政としてこれから取り組んでいくにあたって、まだ具体的になってないませんが、その合理的配慮の周知に限らず、いろんないろんな形で配慮が必要な方に対して今後、市として、業者として前向きに正してくということ、今後大きな課題だと感じてます。

事務局　　障がい者、高齢者、こども、性的マイノリティ、外国人、いろいろな課題がある方を、行政が連携して支援するのは人権推進課の職員に限らず全職員が取り組むべきことです。人権行政本部会議にて、健康福祉部長が発信したというところもあります。加えて令和４年度から重層的支援体制整備事業を開始し、障がい・高齢・生活困窮様々な課題を抱えた方の支援を阪南市は取り組んでいます。当事者の方から言えば、自分の直接的な悩みについての解決がスピード感や満足度に不満があるのは我々も理解しています。何分重層支援につきましても、今年度から取り組んでいる事業です。人権推進課では、人権施策の調査、各課へのヒアリングで、人権推進課としてコーディネートしていくことが必要ではないかと担当課長としては考えております。以上でございます。

Ｃ委員　　防災について、これから女性の視点で考えてということも、とても大切なことになってくる、そういった項目っていうのは今回これに入っているんでしょうか。

事務局　　昨年度のハートフル講座では、「防災とジェンダー」をテーマに、避難所開設について元関西学院大学災害復興制度研究所主任研究員・准教授　斎藤先生から、男性だけの視点で避難所を開設されていることについてのデメリット、或いは現場での心構えというのをご講義いただきました。加えて、本市危機管理課では、令和３年から、女性消防団員を定員１０名募集し、現在８人の女性消防団員が在籍しています。主な役割は、避難所開設時のケア、避難所のレイアウト、避難者対応、有事の時はそういった形で、一般的な時には、防災の研修等に従事していただいいます。また防災担当課に、我々か

ら研修事業、大阪府では男女参画府民協働課が窓口になっておりますので、女性の防災などの研修案内がありましたらその危機管理課に情報提供を行っています。また地域防災については、自主防災組織での女性の活躍を最近聞かせていただいてるところです。

Ｇ委員　　この今日いただいた資料は、人権に対する施策を市としてまとめて、去年と比べてどうだったかというデータですね。昨年度に対して進んだものは、評価が上がっている。数値ではなく具体的な取り組みがあればお聞したい。また、阪南市の中で行政と企業との連携についてはどうか。というのも、昨日新幹線を利用した際、男女２人連れのおひとりが白杖を使っている方がいました。新幹線は16両編成で昇降階段まで距離がある。たくさんの乗客がいる中で、２人で階段を降りていった姿を見ました。また、今日は御堂筋線を利用して車椅子の利用客がいた。そしたら渡し板をもった駅員さんが待機していて乗車時と降車時に介助している。南海電車でもよく見かけます。阪南市の中の企業との繋がり、行政からそういうふうに伝えているのか、南海電鉄が自主的に動いているのかっていうところなんですが、行政とその地域の企業との繋がりは、どんなふうに実施されているのかなというのも気になりました。

事務局　　２点、細かく分けた３点お答えします。１点目、この資料、特に資料４に関しまして、評価ＳＡＢＣについての評価についての件ですが、先般の行政本部会議の中で、昨年評価と今年の評価を比較提示するよう意見がありましたので、来年度にむけて工夫を考えています。２点目企業との連携、或いは民間団体との連携については、人権推進課では行っていません。ただ障害者理解促進法の中では、行政だけではなく、企業も率先して周知通知がされました。だから行政、事業者も積極的取り組みを行う、その周知などのお手伝いについては行政のセクションになる。ただその分野に関しては、現在の体制では実施できておりません。先ほどの回答、様々なマイノリティーに着目する啓発は今後の課題です。

Ａ委員　　人権は人間であれば誰でももってる守られるべき権利です。人権意識は、本当にこどもが小さいうちから周りの人等から、こどもたちの声を聞くことであるとか、大事にすることであるとかっていう中で培っていけるものだと思ってます。大人になっても学びは大事だと私も思っています。毎年12月に人権の集い映画会など、去年も参加しましたが、このような市民ぐるみの取り組みはとても大事なことです。こどもに関して、私は「こどもの権利に関する条例制定の検討委員会」の委員で、子どもの声を聞くっていうこと、意見表明権がないがしろにされている、今一番大事なのは、子どもの声を聞くことと私は思っています。すべてに関して、障がい者、マイノリティ、当事者の声を聞くっていうこと、聞いてそれを市の施策に生かしていくっていうことが、とっても大事と思います。皆さんの意見を聞いて、市の中で人権行政推進員33名各課所属されるっていうことは、とてもいい取り組みだと思う

います。人権意識、職員の方の対応ってすごい大事だと思うので。ぜひ欲しいと思うし、市民も声を上げていくことが大事と思いました。

会　　長　　Ａ委員から貴重なご意見いただきましたが、続いて、ご意見、ご質問ございますでしょうか。それでは皆さんがないようでしたら、副会長、いかがでしょう。

副会長　　皆さんとてもそれぞれの分野で深く考えておられて、委員の皆さんの発言からも、刺激というか学ぶところがとても多かったように思います。そこで私が感じましたのは、こういうふうに阪南市人権施策推進基本計画に関わる進捗管理として、人権推進課が全庁的にこの調査をされて、その上がってきたデータについて一つ一つやりとりをされるという取り組み自体が、庁内的には大きな意味を持つと思いました。先ほど課長からコーディネートという言葉がありましたが、やはりこういうふうに切り分けることだけではなくてその合間にある、いろんなことが出てくると思うんですけども。そういうことを含めて、調整、コーディネートを行ったり、コミュニケーションされるという役割が大事と感じました。また、今日も議論になっておりました、「差別事象を対応マニュアルに関わるこのグループワーク」は、大きな意義がある。そこで学ぶこはとても大きいと思いますし、それを発信することも、とても意味のあることだと思います。また、今後はこのマニュアルの発動事例があれば提示いただきたいです。大変ありがとうございました。

会　　長　　ありがとうございます。それでは皆さんから、熱心にご意見いただきました、次の議題「その他」に入っていきたいと思います。事務局から何かございますでしょうか。

事務局　　ございません。

会　　長　　それでは以上をもちまして、阪南市人権擁護に関する審議会を終了させていただきます。本日いただいたご意見について、これから市の全庁的な取り組みに、活かしていただきたいというふうに思います。それでは以上で、全案件を終了します。以後の進行については、事務局に戻します。よろしくお願いします。

事務局　　会長、議事進行ありがとうございました。また、各委員におかれましても、活発なご意見等をちょうだいしまして、本市の人権行政のターニングポイントになろうかという意見もたくさんいただきましたので、我々も非常に勉強になりました。本日は長時間にわたり、会議出席いただきまして誠にありがとうございました。次回の会議につきましてもどうぞよろしくお願いします。本日はどうもありがとうございました。