

令和3年度 岸和田市人権尊重のまちづくり審議会 第3回会議録

内容承認	会長承認		
公開・非公開の別	公開	議事録の形式	要点記録
会議名	岸和田市人権尊重のまちづくり審議会（第3回）		
日時	令和3年10月29日（金）午後2時～4時		
場所	市庁舎 新館4階 第2委員会室		
出席委員	石元委員（会長）、高松委員（副会長）、上杉委員、副島委員、 奈良岡委員、石川委員、柿本委員、小西委員、谷委員、松本委員、新田委員、 鈴木委員、西野委員 （以上 13名 出席 欠席 2名）		
事務局	谷口市民環境部長、河内人権・男女共同参画課長、 達人権推進担当長、古森主任		
関係者	八幡人権教育課長		
傍聴人数	2人		
次第	1. 岸和田市人権施策推進プランの策定スケジュール及び進行管理について 2. 岸和田市人権施策推進プラン（素案）について ①指摘と修正案、資料追記案、用語一覧について ②推進プラン（素案）全体について ③推進プラン（素案）の項目について ・意識調査結果の反映の仕方について ・指標について		
配布資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次第 ・ 岸和田市人権施策推進プラン（骨子案）〔前回送付〕 …資料 1 ・ 岸和田市人権施策推進プラン（骨子案）溶け込み版 …資料 3-1 ・ 岸和田市人権施策推進プラン（骨子案）見え消し版 …資料 3-2 ・ 人権施策推進プラン（案）の項目について …資料 4-1 ・ 岸和田市総合計画の成果目標の追記について …資料 4-2 ・ 岸和田市人権施策推進プラン骨子案への指摘と修正（案） …別紙 1 ・ 資料編追記案 …別紙 2 ・ 人権施策推進プラン用語解説一覧 …別紙 3 ・ 岸和田市人権施策推進プラン骨子案への指摘と修正（案） 追加分…別紙 4 		

〈議題等〉

【案件】

- (1) 推進プランの策定スケジュールおよび進行管理について
- (2) 岸和田市人権施策推進プラン（素案）について
 - ①指摘と修正案、資料追記案、用語一覧について
 - ②推進プラン（素案）全体について
 - ③推進プラン（素案）の項目について
 - 1 意識調査結果の反映の仕方について
 - 2 指標について

〈概要〉

【会長】

今日はお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。今週 26 日の火曜日に、眞子さんと小室圭さんが結婚会見をされました。これまで週刊誌などでいろいろと書かれる中でよく頑張ったなと思うわけですが、週刊誌の報道あるいはインターネットなどを見てみると、結婚に反対するという声が非常に根強くあって、東京の方では、結婚に反対するデモまであったそうです。こういうのを見ていますと、愛し合っている当事者二人が決めたことを第三者が認めないという過干渉ともいえる現象が起こっています。週刊誌などを見ていますと、皇族は皆反対なのに結婚しようとしている「暴走婚」という記述までありました。こういう記事を見ていますと、他の皇族である親戚が反対するから結婚はダメだというのは、まるで部落問題に関わる結婚差別事象にみられるような主張で、こういった現状は、私たち人権に関する審議会のメンバーにとって、看過できないのではないかと思うところです。また時間がありましたら、皆さんと議論ができればと思っています。今週はテレビなどで非常に取り上げられましたので、私の感じたところを申し述べておきます。

では、この審議会では、主に岸和田市人権施策推進プランについてご審議いただきます。みなさんよろしくお願ひします。

それでは、次第 2 「推進プランの策定スケジュール及び進行管理」について、事務局より説明してください。

【事務局】

〈 推進プランの策定スケジュール及び進行管理について説明 〉

【会長】

ありがとうございました。今後のスケジュールと人権施策推進プランの構成についてご説明がありました。

それでは次第に沿って進めていきます。案件①です。

これは前回の審議会で示された資料 1 の骨子案に対する委員の皆さまのご意見について、まとめられたものが別紙 1 となっています。左側が意見、右側が意見に対する修正案です。そして、別紙 2 が資料編の追記案、別紙 3 が用語解説の一覧です。これらについて、また資料 3-1 の全体について、皆さまからご意見やご質問を受けていきたいと思ひます。ございましたら挙手のうえ、ご発言をお願いします。

【委員】

用語説明として別紙 3 で一覧表を作っています。その中の 21 番、22 番いずれも外国人差別の問題に関わるものだと思いますが、レイシャルハラスメントとヘイトスピーチについての説明です。ここではかなり限定的に扱われているんですが、例えばレイシャルハラス

メントは職場で行われる云々とあり、ヘイトスピーチも特定の国の出身者であることと限定されています。これは通達であったり、法であったりという中にある言葉を取ってこられていると思いますが、もともとからいうとレイシャルハラスメントというのは職場に限らないわけですし、ヘイトスピーチも厳密にいうと、特定の国に限ったものではない。そのあたりをどのように考えるかということです。

特にということであれば、そういう表現もあるんですが、職場とか特定の国に限定されたものと受け取られてもいかなものかと気になっておりまして、問題提起をさせていただこうと思った次第です。

【会長】

ご指摘ありがとうございます。レイシャルハラスメントの場合は職場で行われると限定したり、ヘイトスピーチの場合、特定の国というように限定するのは用語説明としては相応しくないと思いますので、この点については改めていただければと思います。よろしくお願いいたします。

他にお気づきの点いかがでしょうか。

細かいところですが、66ページの資料の目次のページ数が65から始まっておりまして、目次と実際のページ数が合いませんので訂正お願いいたします。

【事務局】

申し訳ございません。訂正させていただきます。

【委員】

この人権推進プランを読ませていただいて、現在考えられる市民の方々、あるいは事業所において人権課題として生じるような内容について各委員から意見が出されて、非常にいいものが出来つつあると思っています。

ただ、市の取組について、70ページ以降には人権尊重のまちづくり条例や岸和田市の自治基本条例などが紹介されています。これはこの通りでいいと思うのですが、この推進プランをまわしていくときに、いろんな人権問題が書いてありますが、残念ながら声を出すことのできない人や、あるいは出し方によっては双方が非常に感情的になってうまく調整が当事者間ではできないということがあったりします。個々の問題についても、実際に現れてくる内容については、いろんな場面で度合いが違う場合があると思います。重大な侵害になってしまう場合と、そこまでいかないけれどというようなケースがあると思うんです。

そこで、市としては非常に書きにくいとは思いますが、職員の方々に対応をどのように管理をされて、組織立った研修をされたり、いろんな関連課で調整をされたり、そういったことをされていくのか詰めておかないと、いきなり来た時に問題になってしまうと思います。

虐待の問題でもそうだと思います。近隣の方が非常に子どもの生命が危ないということが理解できている。そういうときに電話しても十分取り合ってもらえない。そういう事件がつい最近も起きてしまいました。こんなことは以前から大阪でも起きています。そういう場合に、どう職員の方が対応していくのかという、軽度な人権のトラブルの部分と重度になっていくような部分と同じ問題でもありますので、職員の方はその時々、そうならないような対応をやる必要があると思います。

市の業務としては、先ほど言ったような職員研修や職務を伸ばしていくような訓練をやって、市としてもこういう支援を市民や事業所にやっていきたいという、その辺を加える必要があるんじゃないかと思います。

法律がないからできないということではなくて、法律は私たちがつくっていくんだという、そういったところが時には必要です。そういった判断は個人的には非常に難しい。市役所に勤めておられる一職員の方が市の枠の中で救うためとはいっても、動きづらい部分があたりすると

思います。しかし、それを放置していいということはない。あるいは誤った解釈をしていいということでは決してないと思いますので、できたら組織体制や人権擁護のための市の取組、市ではこういう対応をしている、事業所でもそれぞれの事業所で、労働者の人権を守るというようなものを就業規則であるとか、早速に設けていただきたい、というようなことを簡単に書いていただけたらありがたいです。そういうものがないと絵に描いた餅になってしまうのではないかと思います。

【会長】

ご指摘ありがとうございます。要するに人権行政を進めていく、その担い手である市の職員が人権感覚を高く持っていないといけないわけで、職員研修が必要です。委員のご指摘を聞きながら読み返してみたのですが、職員研修については特に取り上げられていないのでしょうか。

【事務局】

25 ページをご覧ください。25 ページから第5章が始まりますが、ここで「人権全般に関わる施策」としまして、施策番号1「権利の理解のための職員・教員への研修」というような内容で人事課や人権・男女共同参画課、他が進めていくというふうに記載はさせていただいております。

【会長】

文章としては出てこないのでしょうか。

【事務局】

具体化していくものとしては、毎年作成いたします、実施計画でより細かいものを記載していくということになっております。今回の人権施策推進プラン（案）ですが、この案の中では項目立てて記載させていただいているということです。

【会長】

委員、これでよろしいでしょうか。

【委員】

大阪でかなり以前ですが、餓死事件が起きた事例があります。家庭的な不和が生じて、その娘さんが複雑な家庭を持って、子どもを連れて離縁をします。そのときに生活保護の相談をかけて、かなり悩んだという状況があります。それで大阪に流れついて、最終的には行政に頼れないという思いで行政の門戸を叩くことができなかつた。一言それを誰か、町の中でも民生委員とか事業所のワーカーでもいいですから、そういう人に相談をいただければ、行政につないで守っていくことができた。子どもさんが餓死してしまうというような事件にはならなかつたケースです。家庭的な境遇を持っているという人は声を出せない、そういう弱い存在の方もおられます。そういう方の状況を把握して、あるいは現実的な泣き声が聞こえるとか、そういうことがあった場合に親からなかつた場合でも、子どもの命を第一に考えていく。どちらかということではないですが、必要な対応を子どもではこういうことが取れますよというぐらいのものを逆に提案しながら、待っているわけではなくて行政側から提案をしていく、そういうことをやっていくことが必要だと思います。

児童虐待防止法ができたのは、岸和田市が発端でした。幸い法律ができて、全国で適用されています。非常に不幸な事件も過去には起きてしまっています。2度とそういうことが起きないように、私は何も行政だけの責任を言っているわけではありません。行政と市民が一緒になってそういう問題に取り組んでいく、そういう必要性をいろんな機会を通してやっていく、それには典型的な研修ばかりやっていくことも、それはそれで価値があります。町の人が始めているような、例えば子ども食堂のような事業を通して家庭の状況を知っていく。そういうことがこれから大事になってくるので、そういうところに行政としても連絡するチャンネルをいろいろ作っていただいて、単なる介護事業、障害者支援法に基づく施設に給付金や補助金を出していったらそれで終わりではなくて、そこから情報のやりとりをしていけるような、そういう関係を作っていたらと思います。

【会長】

ご自身の様々な経験から、もっと市の職員の人権研修が充実したものになってほしいというご意見でした。

【委員】

それとともに、市民の方々に連絡や相談の窓口をもっと周知をしてほしい。民生委員は知っていますが、一般の市民が知っているかといえばそうではないと思います。そういう情報をどんどん開示していく。個人情報ではなく、連絡相談の方法やこうしていただいたら対応できますということ、それぞれの地域には福祉部会ができていますから、そういうところを通じてでも、その予算はどんどん削られていますけど、僕は逆だと思えます。そこへ予算をつけていって、そういう機能してもらえ地域の中での人材づくりをしていく必要があると思えます。

【会長】

ありがとうございます。委員のお話を聞きながら、25 ページの一覧表を見ていましたが、ここを共通課題として「権利の理解のための教育と啓発」というところで2つ挙がっています。「権利の理解のための職員・教員への研修」と「権利の理解のための学習機会の提供」で、後者の学習機会の提供は広く市民にということです。この市民への教育と啓発と、職員・教員の研修が並列なのはおかしいように思えます。どういうことかということ、権利の理解のための学習機会の提供というのは、市がやっていくわけです。ですから教育・啓発を進めていく担い手である職員に対する研修が、この教育と啓発のところに入っているのではなく、例えば「人権行政の推進体制の充実」などの共通課題を設けて、そこに職員・教員の人権研修を入れたほうが納まりがいいような気がします。そういう形にすると、人権行政を進めるために職員研修を充実させるんだという狙いが非常にはっきりするように思えます。どうも市民に対する教育と啓発という中に、職員の研修が入っているのは納まりがよくないように思えますので、ご検討いただければと思います。

【委員】

64 ページ「計画の推進」の推進体制に「(1) 人権行政を担う職員の養成」があります。そこに職員の人権研修について書いてあります。それと会長がおっしゃったところを、どのように表すかということです。もちろん重なっても構わないでしょうし、それは工夫の仕方だろうと思えます。いずれにしても、人権と名が付く部門だけではなくて、行政職員は全て人権行政にあたるんだという角度からの研修を強化してもらいたい。そういった位置付けを第6章にも書いていただいています。いろいろなところで位置付けていただければと思います。

【会長】

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。お気づきの点がありましたらお出しください。

【委員】

先ほどの委員のご質問は非常に重要だと思います。なぜ重要かということ、プランニングができたんです。各分野にわたって市民目線、事業所目線でプランニングされたのですが、実際に具体的に実施運営するのはどこなのかということになると、65 ページに「Plan」「Do」「Check」「Action」の「Check」に「③自己評価（人権施策推進本部）」とあります。ここは何をやる場所なのかということです。つまりここでそのことを議論するのではなくて、評価・点検をするときに、自己評価をする人権施策推進本部の役割です。そのあたりをこの推進プランと合わせて、運用プランというか施策プランというか、その目線が必要だと思います。

この推進プランはあくまでも市民や事業所にアンケートをする、その目線と合わせて、この施策を推進する主体は市であり市の職員です。彼らに対しては各部門において研修をするということが書かれています。そういう研修計画、つまり評価をするということは、何について評価をするのかという運用プランがあって、それに対する点数をつけるわけです。それはどこが作るのですか。市がつくられるのですか。ここでそのことについて論議するのですか。

極論は、人権施策推進本部との役割、性格というかそのあたりの一端をここでご説明いただければ、その議論は1人の市職員に責任を負わせるわけではないと思います。私たちが推進プランに沿って旗を振るわけではありません。誰が旗を振るのですか。そのあたりこの推進プランづくりにウェイトがかかってきましたけど、今度はそういったところについてシフトをここでして論議するのか、そういう場なのかということのを改めて議論することが必要ではないかと思います。あまりにもアンケート、アンケートとなっていますが、自分が推進するものがどういうマニュアルで、どういう運用計画に沿って、どういう教育、研修をするのかといったところを含めて網羅することにししないと、今までは人権推進プランについて比重を置いていたわけですが、その後どうしますかというこの審議会のプランニングをご説明いただければと思います。

【事務局】

これまで何名かの委員さまにご意見をいただいたので、遡らせて説明させていただいてもよろしいでしょうか。

先ほどの項目について文章はないのかというご指摘をいただきました。今回1番から204番の最後まで掲げているのは項目になっております。文章としましては、行政がどのように人権について考えていくのかということが20ページに記載してございます。

恐れ入りますが20ページをご覧ください。「本市の人権についての考え方」として4点ございます。最後に「人権行政とは」ということで記載させていただきました。「職員には、様々な立場や状況にある人々の存在に気づき、想いを寄せながら施策を推進する責任があります」と記載をいたしました。それをどのように進めていくのかということですが、25ページをご覧ください。9番目の項目ですが、実際に職員が人権課題をどのように把握していくのかということです。大きく分けて2つあると考えています。委員もおっしゃいましたが、日常の業務の中で、市民の皆さんと接する中で起こりうる人権の課題が見えてくるかと思っています。それらについて把握して、対応をしていくことが1つ重要なこととしてあるかと思っています。

もう1点は意識調査などをする中で、市民の皆さんが抱える事象を把握していくということがあるかと思っています。

日ごろの業務の中でわかったことについては、どのように取り組んでいくかということがございます。例えば子どもの虐待の問題、子どもの暴力についての問題でしたら、33ページをご覧ください。33ページが子どもについての施策をこのように進めていくという項目を記載しています。53番、54番のこれらは、子どもへの暴力の根絶のために連携して支援をしていきますということで、具体的には子育て支援地域協議会があります。行政だけではなくいろいろな機関が入っているのですが、こちらと協力して虐待などの対応を進めていくというようなことがございます。同じように高齢の方、障害のある方、またDV被害者の方などについて行政だけでなく、いろいろな機関や事業者の方々を含めた取組について記載しております。

恐れ入りますが、61ページをご覧ください。「労働者をめぐる人権」ということで項目をつけております。この中で187番から194番までが労働者に対する人権問題がある中で、市はどうやって関わっていくのか。これは市だけで解決できないところもあるのですが、このように進めていくということを具体的に書きました。もっと具体的なことは先ほど申しあげました、委員は運用計画という言葉を使ってくださいましたが、具体的な行動計画をつくり、それを進めていく。そして岸和田市の人権施策の推進本部というものを設置して進行管理をしていく。一方でこちらの審議会におきましても、前年の実施状況はどうだったのかということをお皆さんにご説明申し上げ、この部分は足りてないのではないか、この部分はどうだというふうに、方向性についてご指摘いただければと考えています。ですので、このプランの案に基づく、より細かな行動計画を各課が毎年作成します。それを進めていき定期的に庁内組織、そしてこちらの審議会に実績を報告申し上げ、進行管理をしていただくというような流れになっております。

【会長】

委員、いかがでしょうか。

【委員】

ありがとうございます。要するに突き詰めて言いますと、今の審議会では人権施策推進プランをつくってきたわけです。今後は、人権施策実施運用プランというか、そういうものを合わせてつくるのですね。それが実際に市の前線に立たれる職員に対して、ひとつのバイブルというかマニュアルというか、それは年によって変わるものではなくて、内容は変わりますが進め方は年々変わってくるものではないと思っています。推進プランを今度は実施運用プランをつくられる予定なのですか。あるいはそのことについても審議会では審議される予定なのですか。そのあたりだけ確認をしたいのでご質問いたします。

【事務局】

今おっしゃったとおり、今回このプランをより具体化するものを毎年各課が作成します。

【会長】

そうすると、そのプランに沿ってその年度の実績というか、どういうものだったかというのがこの審議会に報告されて、そこで進行管理を行うというイメージですか。

【事務局】

さようでございます。

【会長】

よろしいでしょうか。では他にお気づきの点がございましたらどうぞお願いします。

【委員】

様々な難しい問題、命にかかわる問題などが提示されました。それに対して市としてどのように対応していくのかなどのお話もありました。伺っていて引っかけたことがあります。前から言っているように、市役所に様々な窓口がありますが、聴覚障害者が連絡をしようと思っても電話だけの対応になっています。それではアクセスできないということもあります。ですのでFAX番号であるとか、メールアドレスとか、それも併せて公表していただきたいということがあります。こちらの委員の皆さんでしたら、公平、対等に対応する、それが市の仕事だからというふうにお考えだと思いますが、言葉が不自由な方もいらっしゃいます。聞こえる人と同じようにアクセスができるようにできるはずだと思います。実際にはいろいろな市の市民に対して公表する電話番号に対して、FAX番号やメールアドレスが併記されておりません。それがなぜなのか。2016年4月に障害者差別解消法が施行されました。岸和田市も条例をつくられました。5年半経っている今、それが広報を見ましても、様々な相談窓口がありますが、電話番号だけのところがまだかなりあります。それが事実です。それは人権侵害、差別ではないのかと思います。軽く考えられているのではないのかなと思います。外部にそういった電話番号を公表するのであれば、決裁ができるはずだと思います。そういう形で公表できるのではないか。電話番号だけでは人権侵害になります。それではだめだというような形で人権保障をするために、FAX番号、メールアドレスといったことの公表も保障して当然だと思いますし、そういった指導があつて然るべきだと思うのですが、この5年半そういったことも実現となっております。

先日の市の懇談会でそのことも言いましたが、これから進めていきますというような言い方で終わられてしまいました。岸和田駅の自転車置き場がありますが、そこは市が運営されていると思います。電話番号しかありません。他の連絡をしようと思っても、聞こえない人にとっては連絡もできません。そういう例を一つひとつ言ってほしいという言い方をされました。事例を挙げてほしいと言いました。それを私たちが一つひとつ見つけて、私たちから担当課に言っていけないといけなのか、市自身が自覚をしてそういった差別事象について改めていくべき、そういうふうにして市として動いていくべきではないかと思います。それは担当課はどうなのか、障害者差別解消法を違反しているのではないか。行政は法律を守る義務があります。その義務を違反して

いるのではないか、そのことを確認する担当も責任があるのではないか。ですので障害者支援課がそういう部分を怠っているのではないか、それに対してどこが指導するのか、そういったことを伺いたい。それもお答えがありません。10月13日に懇談会をやりました。そのときに岸和田市の市議会議員の方がおられました。その次の日すぐに自転車置き場の担当部署に行き交差していただきました。懇談したのが13日の夜でしたが、19日には岸和田市のホームページに自転車置き場の連絡先が電話番号とともに、FAX番号とインターネットのアクセス番号も併記されていました。驚きました。1人の議員の方が聞こえない人の話を聞いてすぐに動いてくださった。それで改善ができたということです。たった6日間のことでそれが可能になったんです。5年半かけて岸和田市としては何もできなかったことが可能になりました。本当に電話番号とともにFAX番号とメールアドレス、一部はあるのですが全体としてはまだまだです。それが具体的なわかりやすい例だと思ってお話をさせていただきました。

聞こえない障害者や言葉が不自由な人が様々なところで差別を受けていることを汲み取っていただいて、その問題をどう解決していくのか、難しいことなのか、経費がかかることなのか、予算がないからできないという話があればわかりますが、そうではない。予算の問題ではない。ちゃんと意識を持って公務員としての業務をきちんと全うしていけば、解決できることもたくさんあると思います。そういった問題だと思います。その問題がまだまだ目に見えるところでもあるし、他の人も見ているのに黙っている、気が付かない。あるいは気が付いても言わない。そういう状況が今の岸和田市の抽象的な中でわかる問題のひとつであると思います。ですので、委員のおっしゃっていることをもっと突き詰めていって、そのこと一つひとつをなくしていく、そういうことを心から思います。

【会長】

ありがとうございました。不便な点があればその都度言ってほしいというふうに言われたというお話ですが、そもそも市の職員の人権研修を行うのであれば、言われる前に気がつく職員を増やしていくというのが大事なことかと思えます。言われないと動かないということだと、これは誰でもできるわけです。非常に大事なご指摘だったと思います。その点いかがですか。

【事務局】

今委員がおっしゃったことに関連して、1点ご報告させていただきます。日にちまでは定かではないのですが、10月中旬以降だったと思います。担当課の課長から、全職員に委員がおっしゃった連絡先について、FAX番号とメールアドレスを併記することの通知をしています（※注令和3年10月20日付で担当課が通知）。

それについては全課に届いておりますので、今後進んでいくように各課取り組んでいくかと思えます。これまで本当にご不便をおかけしました。本当に申し訳ございませんでした。

それからこのプランをご紹介させていただきますと、25ページの18番です。表現の仕方がわかりにくいかもしれませんが「様々なバリアの解消とユニバーサルデザインの推進」という大きな項目の中で「少数派の人々への配慮」という書き方をしました。コミュニケーションについて必要な配慮をすべての課が行うようにということは、取り組んでいかねばならないと考えています。17番については「日本語の理解が困難な人へのやさしい日本語による対応」ということで18番と区別した書き方になっているのですが、これらについては全課で取り組んでいくべきものであるという認識のもとに記載をさせていただきました。

続きまして41ページをご覧ください。こちらは障害のある人の人権について取り組むべきことを記載しております。ここの112番です。「多様なコミュニケーション手段の利用促進」ということで、担当課が先頭に立って、これらがスムーズに進んでいくように取り組むということを再度記載しております。今後、本市においても少しずつ進んでいくものと考えております。

【会長】

ありがとうございました。委員、よろしいでしょうか。

【委員】

担当課が各課に対して、電話番号とともにFAX番号やインターネットのアドレスなど、様々な併記についてしっかり指示があったということを知りました。ただそれがなぜ5年半も経ってしまったのかということですね。そういう気持ちがまだ残っているのがひとつと、そういう通知が出たからということ、そのとおりにちゃんとするのかどうかが一番大事なところではないかと思っております。おっしゃったように研修をやれば、研修の成果がどうなったのかとか、それを評価するところはどうかというあたりは大切な面だと思っております。様々な苦しみや訴えに対して、どのような解決に進んでいくのか、一つひとつどう克服していくのかというところが、それぞれの立場の人がきちんと評価していくシステムが必要ではないかと思っております。そのあたりがどうなっていくのか、非常に気になっております。

【会長】

わかりました。今後、私たちも**どのよう**に市が対応していくのかを見ていきたいと思っております。ありがとうございました。

他にどうでしょうか。

【事務局】

本日欠席されている委員よりご意見をいただいておりますので、事務局より説明をさせていただきます。別紙4をご覧ください。

〈 別紙4により説明 〉

ここで別紙4の内容を修正させていただきます。「(3) 施策の方針」の2つ目の丸「生涯にわたって自身が苦しみ…」とさせていただきますが、こちらの文章を変更させていただき「リベンジポルノなど生涯にわたって自身が苦しみ、他者をも苦しめるような問題を引き起こさないよう、インターネットを利用する際のルールやマナーについて理解を促し、行動につなげるための教育と啓発を進めます」という内容に変更してはどうかと思っております。

「(3) 施策の方針」として5つ項目を設けております。それに対応して「(4) 実施施策 基本方針が示す項目」も修正させていただきます。それに伴って正誤表の中の「個別事業」の項目についても、下線部のおり項目を1つ増やす形で修正をさせていただきます。

【会長】

よろしいでしょうか。お気づきの点がありましたら後に出していただくことも可能ですので、案件③に入りたいと思っております。資料4-1「事務局の提案事項」について、事務局より説明をお願いします。

【事務局】

〈 資料4-1により説明 〉

【会長】

では資料4-1について修正案が出ていますが、これについてご意見がございましたらどうぞお出してください。

この追記ですが、円グラフの下に3行くらいで説明が入るというイメージですか。

【事務局】

そのように考えております。

【会長】

よろしいでしょうか。では続きまして「総合計画の成果指標の追記について」という資料4-2のご説明をよろしく願います。

【事務局】

〈 資料4-2により説明 〉

【会長】

ありがとうございました。成果指標について訂正あるいは追加の案が出ました。資料4-2と

別紙2になりますが、これに関しましてご意見やご質問がございましたらどうぞお出しください。

私から2点あります。1つは、資料4-2、それから人権施策推進プランの中にもいろいろ入っておりますが、中間値、目標の数値についてです。これらをどの程度にすればいいのかという相談を受けました。私は中間値を現状の1.3倍、目標を現状の1.5倍くらいにしてはどうかと申し上げました。ただ、この一覧を見て感じたのですが、現状の割合がそこそこ大きければ、1.5倍の目標も大きな数字として出てきます。しかし、資料4-2「人権全般に関わる施策」のところの「ユニバーサルデザイン化が進んでいると感じている市民の割合」の現状が10.7%しかなく、この10.7%の1.5倍となると、16.1%で5ポイントくらいしか増えないということになります。現状の割合が小さい場合は2倍にするか、2.5倍にするか、もう少し高い目標を置いたほうがいいのではないかと思います。一律に1.3倍と1.5倍にするのではなく、現状の割合の大きさがすごく小さい場合は、もう少し大きな数字を掛けて高い目標を設定するというのいいのではないかと思います。

それから別紙2を見て気づいたのですが、基準値が平成30年、現在値が令和2年ということですが、めざそう値がまた2年後にあります。これを見ていますと、めざそう値ですから、基準値から現在値への上り幅から少し高いところにめざそう値を置くのではなくて、それよりも高いところをめざそう値としたらどうかと思います。少し控えめな気もしました。要するに基準値から現在値が上がっているとします。その上がり具合でめざそう値を出しているようにも見えます。めざすわけですから、もう少し高めに設定してもいいのではないかという感想を持ちました。

他にいかがでしょうか。

【委員】

目標値を立てられたときの基準というか、計算の仕方を聞いてわかったのですが、本来的には目標値というのは高めに出していかないと、確かにあまり高くし過ぎると現実には難しいということが出るかもしれません。極端に言えば目標値というのは高いところに設定しないと、効果も上がっていかないということもあると思います。細かい4.3とか51.2とかいう出し方もいいのですが、概略でもいいから少し高めに設定してもらおう。必ずしも厳密に1.5倍とかにこだわることなく、こここのところは50%にしようとか、60%にしようとか、その辺のいろいろな工夫があってもいいのではないかという気がしております。機械的にやるというのも1つの方法ではありますが、それではちょっと物足りない気がします。

それから別紙2にもありますように「子どもが個性や能力にあった教育を受けている」が21.6から20.5に下がっているとはいいますが、ほとんど誤差の範囲内かもしれません。あまり細かいところにこだわってしまうと、かえって現実離れになってしまうところがあるので、そここのところは細かい数値にこだわらなくてもいいと考えていただいたほうがいいのではないかと思います。

【会長】

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

【委員】

目標が高い方がいいと言われましたが「障害者がいきいきと暮らしている」「高齢者がいきいきと暮らしている」の部分が低いように感じられます。どういう基準でこれを見たらいいのかよく理解できていません。

【会長】

別紙2「基本目標Ⅰ—1 生きがいを想像する」の「障害者がいきいきと暮らしている」「高齢者がいきいきと暮らしている」というところの、障害者の場合ですと「長期的な病気や障害を抱えている人のうち、生きがいを感じることもある市民の割合」です。これのめざそう値がほとん

ど変わらないのはおかしいのではないかという疑問です。

この点につきまして、ご説明をお願いします。

【事務局】

総合計画の意識調査というのは私どもの課の調査ではないのですが、平成30年度に実施した数値を掲げております。めざそう値を設定する際に、過去数年間の数値を比較し、低下傾向にあるもの及び現状維持したいものについては、めざそう値は現状維持を設定する。数値の上昇傾向にあるもの、数値の上昇が見込めるものについては、一律0.5ポイントを上乘せしめたものをめざそう値として設定したと聞いております。

【会長】

担当課がそういう数値を出しているという説明でした。めざそうという言葉から感じると、0.5ポイント程度の上昇幅というのは、目標にならないのではないかという気がします。

【委員】

端的に言いますと、こんな指標は参考にならないと思います。会長も言われましたが、めざそう値というのは指標としては初めて見ました。例えば目標値ですとか、そういうことで出されないと、これから推進していくときに何の参考になりますか。この図表が使えますか。そのあたりを自問自答していただきたいと思います。

【会長】

ありがとうございました。やはりこの表は見にくいと思います。基準値比較という矢印ですが、平成30年と令和2年を比べて、上昇したか、横ばいか、低下したかというものです。この矢印が現在値の後にきますので、現在値からめざそう値に上げるというふうにも私も最初思いました。

例えば「基本目標Ⅰ—1 生きがいを想像する」の「仕事と生活の調和がとれていると感じている市民の割合」が46.4から50.5に上がっています。それで矢印は上がっていて、なぜめざそう値が46.9と低い数値をめざすのかというのもよくわかりません。このまま載せると市の姿勢が問われることにもなりかねないと思うのですが、どうでしょうか。

「仕事と生活の調和がとれていると感じている市民」は増えた方がいいわけです。そうすると、めざそう値が低くなるのは理解しがたいです。これは担当課からそのまま挙げてきたものそのままですか。

【事務局】

この表は、ホームページにも掲載されているもので、めざそう値自体が基準値である平成30年度に設定された数値になっております。毎年市民意識調査を実施して現在値として令和2年度の数値を挙げています。1つ目の指標で見ると、めざそう値としては達成されている結果となっております。令和4年度の総合計画の改訂によって、まためざそう値が更新されるのか、別の指標が設定されるのかということについては、現在進めているところであります。

私たちが進めている人権問題に関する意識調査は昨年度20年ぶりに実施できました。こちらの総合計画の意識調査というのは、現在のところ毎年実施できておりますので、これを用いることで市民の皆さんの意識の移り変わりがわかりやすくなるのではないかと思います。取り上げました。

【会長】

そうすると令和4年度のめざそう値というのは、平成30年度に設定されたものなのですか。

【事務局】

さようでございます。

【会長】

わかりにくいですね。これにつきましては、私と事務局で詰めて、このまま載せるのが本当にいいのかどうか検討したいと思います。ここで皆さまの意見をいろいろといただきたいのですが、見にくい、読みづらいというのは皆さん共通したご意見だと思います。事務局と私とで検討した

いと思いますので、よろしくをお願いします。

他の点についてどうでしょうか。よろしいでしょうか。

今日、皆さんからいただいたご意見を反映する形で、推進プランを修正していきたいと思います。まだ詰めていかないといけない点もあるかと思いますが、先ほど申し上げましたように、私と事務局とで調整させていただき、素案の完成とさせていただきたいと思います。それでよろしいでしょうか。

最終案がまとまりましたら、事務局から委員の皆さまにお送りすることにいたしますのでよろしく願いいたします。

それを後日、本審議会を代表して私が市長に答申を提出したいと考えております。

では、次第4に移ります。その他ですが、皆さまから何かご意見やご質問などがございましたらお出してください。

よろしいでしょうか。では特にないようでしたら、これで審議を終了したいと思います。

委員の皆さまには、審議の運営にご協力いただきましてありがとうございました。