

長浜市人権尊重審議会（平成24年度 第1回）要点録

開催日時	平成24年6月25日(月)午後2時～4時10分
開催場所	長浜市役所別館2階 第2委員会室
出席委員	真山委員、荒木委員、富永委員、渡辺委員、北川委員、徳田委員、野田委員、池野委員、中橋委員、中村委員（10人）
欠席委員	池田委員、岸田委員（2人）
事務局	総務部長、人権施策推進課職員 4人

1. 開会

【事務局】 定刻になりましたので、はじめさせていただきます。本日は、お忙しいなか、お集まりいただきましてありがとうございます。

ただ今から、平成24年度第1回「長浜市人権尊重審議会」を開催いたします。開会に先立ちまして、「長浜市人権尊重都市宣言」のご唱和をお願いいたします。

<長浜市人権尊重都市宣言 唱和>

本日の審議会は、10名の委員の皆さまにご出席をいただいております。

それでは、議事に入ります前に、4月の人事異動で事務局のメンバーも変わりましたので、自己紹介をさせていただきます。まずは、総務部長からごあいさつ申しあげます。

【部長】 本日は、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。

委員の皆さまにおかれましては、平成22年10月に長浜市人権尊重審議会委員として委嘱をさせていただき、人権施策推進基本計画の策定に関わり貴重なご意見をいただきありがとうございます。

基本計画により、人権尊重の視点に立った行政を推進していくこと、市民の皆さんとの協働による共生のまちづくりを図っていくことが求められます。皆さんからのご指摘・ご意見をふまえ、また庁内組織の活用も図りながら、計画の進捗管理を行っていきたいと思います。

本日もどうぞよろしくお願いいたします。

(事務局、順に自己紹介)

【事務局】 それでは、本日の資料の確認をさせていただきます。説明資料が4種類ございます。

まず、①「次第」が表紙の綴り、②「説明資料1:指標確認表」、③「説明資料2:主な事業一覧」、④「説明資料3:人権研修の実施状況について」です。ご確認をお願いいたします。

それと、参考資料としてお配りしているものがございます。

「参考資料1:H23 事業実績一覧表」、「参考資料2:H24 事業計画一覧表」、「H23年度人権に関する県民意識調査報告書(概要版)」、その他チラシ・リーフレット類がございます。

それでは、ここから議事に入らせていただきたいと思います。真山会長、よろしくをお願いします。

2. 議 事

○会議の公開について

【会 長】 みなさん、こんにちは。

それでは、まず会議の公開の可否を皆様にお諮りしたいと思います。本日の会議内容については、公開させていただくことをご異議ございませんか。

(異議なしの声)

<本日の傍聴者なし>

○「長浜市人権施策推進基本計画」の進捗管理について

【会 長】 では、本日の議題であります「長浜市人権施策推進基本計画」の進捗管理について、事務局から説明をお願いします。

まずは、進捗管理の目的・方向性等の全体的な事柄について説明をお願いします。

【事 務 局】 「長浜市人権尊重と男女共同参画推進本部」、ならびに当本部内に設置した「人権施策推進基本計画進捗管理および男女共同参画行動計画改訂部会」の概要について説明。

・構成員、部会の開催予定、部会で協議する内容等について

【会 長】 ただいま全体の流れ・枠組み・体制についてご説明いただきましたが、これに関し、ご意見やご質問・ご指摘があればお願いします。

<意見・質問なし>

【会 長】 では、体制等についてはご理解いただいたということで、次は具体的な事柄を確認していきたいと思います。

「平成23年度事業実績」および「平成24年度事業計画」に関する説明をお願いします。

【事務局】 「平成23年度事業実績」および「平成24年度事業計画」について
・説明資料1:「指標確認表」について
・説明資料2:「主な事業一覧」について
・説明資料3:「人権研修の実施状況について」に基づき、事業実績および事業計画の概要を説明。

【会長】 ただいま説明のありました内容に関し、ご質問やご意見がありましたらお願いします。

【委員】 今、具体的な取り組みと指標ということで説明がありましたが、「説明資料1」の1ページに、“学校・園でどのような取組がなされているか”ということ、あるいは“教職員がどのような研修をしているか”ということが項目にあります。

例えば「教職員の資質向上と指導力を向上させる」という取組の指標が「人権教育の実践」ということになっていますが、学校で人権教育を実践するのはあたりまえであって、「全学校・園で実施されているから、それがはたして、教職員や保育士の指導力向上になっているのか」と思います。「教職員や保育士の人権感覚が高まった」とかそういうところに本来あるのが指標ではないかなと思いました。

また、「説明資料1」の2ページにあります、「就学前の教員が職場における人権研修を実施する」、これはあたりまえなのです。本当に「教員の人権感覚を磨けたのか」、「人権教育への理解が深められたのか」、ということが本来の指標でないかなと思います。指標の設け方が、学校でいいですとそれでよいのかということ。また、それに基づいて、成果の評価の方法は適正なのかということ。

学校においては、それが子どもにどういうふうに反映されているのか、あるいは教員それぞれがどう受け取っているのかということが、本来の効果・評価点検の方法ではないかなと思います。

つまり2点、「指標はこれで適正なのか」ということと、「成果の測定方法・評価方法がこれでよいのか」ということを、全般的に思いました。

【会長】 大変重要なご指摘でした。事務局の方から、今のご指摘に対して何かお答えがありましたらお願いします。

【事務局】 昨年度も進捗管理の点において、目標・指標の設定で、「最終的に人権尊重のまちづくりにどれだけ貢献したのか」という部分が一番難しいところでありました。事業として見える部分は、ここに数値なり実績なりであがってくると思うのですが、それをもうひとつ踏み込んで、それがどういった効果を生んだのかという部分だと思うのです。

この点に関して、昨年度はそれを言葉の表現でどうやって組み立てていこうか、実績によってどうなったかという定性的な部分・性質的な部分というものを検討していたわけです。まずは、各課の事業を網羅するだけで大変な作業だったということが実感です。それをふまえて、どうやって実のあるものにしていくかというところが、一番問題なのですが、当課は実際にこれだけ多くの事業に携わっている課ではありませんし、学校の現場にも入っている訳ではありませんので、そこからの部分が把握しづらいというところなのです。

その辺りのヒントとか、どういう視点をもってきたらよいかというような部分を逆にお聞きし、お話いただきたいところです。こちらとしましても、これだけの事業がありますので、共通する指標や視点というものをご意見としてお伺いしたいと思います。この部分はこれからしっかり進めていかなければならないと思います。

【委員】 例えば、「説明資料2」の2ページですが、上から二つめの2段に、「教職員の研修事業」というものがあがっています。

ここにあがっているライフステージや自己啓発研修などは、教職員全体の研修です。それがなぜここにあがってくるかというと、「教員の指導力の向上」というところに関わってあがってきていると思うのです。しかし、ライフステージ研修すべてが人権研修かというところではありません。

でも、「人権教育の指導力の向上のために何をやっているのか」という聞き方をすると、担当課はあれもこれもと網羅的にあげてくると思うのです。そうではなくて、人権の教育をふまえたうえでの研修ですから、研修が全部あがってきたらよいわけではないのです。

各課に聞かれる場合、事業がたくさんある方がよいというふうになってしまうと、担当課もしんどいと思います。

【事務局】 ポイントをしぼったり、実例があったりするとわかりやすいと思います。

ポイントをしぼって、具体例がでてくるような、実践例が出てくるようなところをどうしたらよいかということを考えていきたいと思います。

【会長】 今、ご指摘がありました最初の点、「指標として本当にこれでよいのか」ということは、前回もそんなような話をしていたのですが、結論というか解決策が見いだせないままという感じではあります。

何か事業をやると、その実績で何回やったとか、何人参加したとかは、それはそれで把握しなければならないのですが、しかしそれだけでは、だから何なのかというのか、どういう効果があったのかということ把握できていない、そういう問題があるのです。

例えば、「説明資料1」でいいますと、最初の「家庭」というところには、指標として4つ欄があります。下の3つは件数なのでいわゆる「実績値」というものなのですが、最初だけ、この表の中で唯一「効果」に相当するものが入っています。つまり、「固定的な役割分担意識にとらわれない人の割合」というのは、いろいろな取組の結果、割合がどう変わっていったかという「効果」にあたる部分なのです。この数字が本当に適切かどうかということは別として、単なる実績ではなく効果を把握する欄がここにはあるのですが、それ以外の項目のところにはないのです。いわゆる実績値のみが指標としてあがっているという感じになります。だから、一番上の「家庭」の欄と同じかたちで、実績は実績の欄があってもよいのですが、それ以外に、「実績を積み上げていったらどんな効果があるのか」を表す指標を、それぞれの欄に設けられるのが一番理想的だと思います。

「ただちに指標があげられるか」という問題と、仮に指標をあげても、それを「統計的に把握できるか」という2段階のハードルがあるわけですが、ただ何もしていないと、いつまでも効果についての把握ができないままになってしまいますので

ここを検討、研究していく必要があるかと思えます。

同じ資料の4ページ、分野別の「しょうがいのある人の人権問題」のちょうど中ほど、「②地域生活の支援と社会参加の促進」の欄に3つの指標があります。このうちの一番上が、若干「効果」に近いです。「福祉施設から一般就労への移行者数」は、比較的、効果に近いことを表しています。よく見ると散見されるのですが、大半が実績にとどまっているということだと思えます。

【事務局】 効果が見えるような指標を設定するのも大切かと思えますが、その前にまず、問題がしっかり把握できていないと効果もわからないかと思えます。問題という部分で全体の把握ができていませんので、何が問題・課題でこの事業をやっているのかというところからも見なければいけないのかなと思えます。

効果を図る指標を探る意味で、各課が抱えている問題点や課題としていることを、全事業をふまえたうえで、考え直していきたいと思えます。

【会長】 各課に示されるときに、例えば「実績値だけでなく効果を把握できるような指標を示してくれ。」という依頼をすると、ちゃんとそれを理解する課もあるのです。言っていることの意味を理解する課は必ず出てきますので、例えば、先ほどの「家庭」の欄のように具体例を示さなければなりません。「このケースでは、これとこれは“実績値”を表しています。これが“効果”を表す指標です。こういうものを作ってほしい。」というふうに言わないと、出てきません。

【事務局】 冒頭に、部会を設置したということをご説明しましたが、福祉や教育などは人権に関係の深い課ですので、そこからまず問題点を探って、少しずつできるところからやっていきたいと思えます。うまく意思が伝わらないと、思ったようなかたちにならないと思えますので。

【委員】 確かに、平成23年度の基本的な施策を網羅されて、全体をとりまとめられた、大変な作業だったと思えます。ただ、そこにとどまっているようでは、何らそれに対する効果とか実績とかが見えてきません。要は、これをまとめる段階で、いかに問題意識をもち、それを具体的にどう掘り起こしてきたか、というプロセスが大事なのであって、それが見えるようにまとめてもらえれば、我々だって、それに対するいろいろな思い、あるいは行政と違った目線でものを見て判断をするということができるのではないかと思えます。それを全体で議論して、総括をしていくという取組が大事ではないかと思えます。せっかくやっていたているのですから、そういうものを求めていけたら最高だなと思えます。この審議会というものが、大きな実績を生み出していき、それがまた人権という施策にとどまらず、行政全体に波及し、よりよい市政の効果というものが生まれてくるのではないかなという感じがします。

【委員】 今の意見に関係するのですが、平成23年度の事業実績があつて、それに対するコメントが書いてありますが、中には、反省点や今後の課題が書いていない課もあります。こちらが聞きたいこと、求めていることは何なのかをはっきりさせてやるのが大事だと思います。そうすると、実績に対して、課としては「こういう課題があつた」とか、「このような取組をやった、やるべきだ」というようなよいコメントが出ている

にも関わらず、コメントはコメントとして終わってしまっています。そうではなくて、それを平成24年度の事業とまではいかないまでも、どのように取り組むのかということを書く欄というのは必要だし、それを持っているべきだと思うのです。平成24年度の事業計画として、「ここをもう少しやらなければならない」とか、「もう少しこのあたりに力を入れようじゃないか」というものがあるべきだと思います。

【事務局】 たしかに、コメント欄を見ていると、あまりにも行政的な、整った答えが多いので、委員の皆さんも、そこへ入っていけないというか、突っ込んでもらえないのかなと思います。本当のところの悩みやひっかかっている部分を出してくると、本当に実のあるものになるのかなと思うのですが。それが出せない苦しさもあるのかなと思います。これを一度、何とか出させていきたいと思うのです。

【委員】 実績をどう出させるかというのは聞き方だと思います。「理由を書きなさい」、「数値化しなさい」等、いろいろな方法があると思うのです。

平成23年度の反省点として、よかったなら「よかった」、効果があったなら「効果があった」ということを書いて、反省があるのなら反省をを書いて、それでは「平成24年度はどうするのか」ということを書きなさい、事業としてあげるのであればあげなさい、というように項目をもう少し分けてあげたらどうかと思います。

【委員】 私は、特に「医療関係者」の人権研修のところ、「交代勤務だから職場の上司が伝えた」という、後ろ向きの答えがひっかかります。市立長浜病院は、相談件数が毎年増えているという情報も入ってきています。ドクハラであったりセクハラであったり、いろいろな問題が関わってくると思うので、把握しにくいとは思いますが、そこを突っ込んで把握できればと思います。

【委員】 市職員は人権研修というものをどうとらまえているのか、人権というものをどうとらまえているのかということを考えてよいと思います。「人権というのは何だ」ということがわかっていたら、どこかで時間をとってしっかり研修をやらなければならないというものではないのです。

【委員】 それが実績だという評価をしているのですね。だから、地方自治法第1条を読んだらよくわかると思うのです。「住民の生命と財産を守る」、行政は、すべてが人権なのです。

【委員】 朝礼や課内会議で人権に関わる社会的事案を出したということがありますが、公的な人間として、市民の方とどう関わっていくのか、というようなところは、まさに人権そのものです。それは当然、朝礼でやっているようなところがあるので、わざわざ研修といわなくても、もうすでに研修をやっているのです。そう考えたら、それをうまくすれば、わざわざ時間を作る必要はないと思います。

そう考えると、人権施策推進課の「説明資料2」の5ページのところに、「人権に関する総合的な相談窓口の設置」と書いてありますが、これは、どこで話をされたのですか？

【事務局】 当課内です。

【委員】 ということは、人権施策推進課に相談窓口があるということですね。ですから「未実施」ではない。それを体制としてもう少し整えたいということでしたら、そう書くべきだと思います。人権施策推進課としてきちんと相談を受けられたのだから、それについては対応したということを書けばよいのです。体制を作らないと相談ができないという思いをもっているのかと思います。

【委員】 社協のよろず相談で、人権に関わる問題というのは、年間何件かあるのではないですか。

【委員】 あります。

【委員】 それを、行政の方へつないだり、共同で啓発を含めた対応をやったりということはしていただけますか。

【委員】 報告書に件数だけを書いて、事務所に報告して帰るのですが、そこからは…。

【委員】 そこからは、どのようなかたちで対応して処理していくかわからない。

【事務局】 他で人権相談された情報というのは、うちの方には入ってきません。

【委員】 そういうしくみというのが、件数を積んだうえに出てこないといけないわけです。縦割りではなくてね。そういう問題・課題もあるわけです。

【委員】 やはり行政の方というのは、形式と数字がすごく必要なのですね。
例えば、近江八幡の男女共同参画センターに勤められた学校の先生が、「滋賀県で、これだけ家庭が崩壊しているとは思わなかった。」とおっしゃっていました。統計よりも、そういうもっと身近なことの方が大切なのではないかと思います。
先生は、京都からおみえになっていたのですが、滋賀県はもう少し田舎であたたかくてという雰囲気をもっておられたそうなのです。

【事務局】 確かにデータを集めてきて、「どれだけ人権のまちづくりの施策ができていいのか」と言われると、数字や実績だけがすべてではないと思うのですが、まずこういう形式的なところから入らないと、意識も上がらないところでは。そこに、もう一つ踏み込んだところで問題点を抱えているはずですので、それをできるだけ聞き取ればと思います。

そして、指標としてうまく設定ができれば、これが目標なのだということが次にお見せできれば、効果が図れるのかなと思いました。

ただ具体例を見ないとわからないかなと思いますので、いろいろご指摘いただいた点をふまえながら、考えていきたいと思います。できれば、一つの課題にひとつくらいは、何とか見つけたいなと思います。

【委員】 就学前教育関係者については、市立の幼稚園・保育園・認定こども園の状況があがっていますが、私立はアンケートをとってないのですね。

【事務局】 人権研修の実施状況については、私立は入ってないです。市立だけです。私立の状況は把握ができていないです。

【委員】 今の状況では、24園のうち11園が私立で、そこへ就学前の子どもたちが行っているということになります。私立での人権の取組や研修などをどうされているのかということも一緒に把握されたらどうでしょうか。

【事務局】 はい。

【委員】 各課へいろいろな調査をやるときに、それぞれの課には、部長なり課長がおられて、そして担当がおられるかと思うのですが、私は、その課の中での人権問題につながらないようにしなければならぬと思っています。

あくまで、指標は市民だと思うのです。その市民と対応する職員に不満があれば、市民サービスもうまくいきません。「あれもやれ、これもやれ」、「体制を整える」という前に対話してもらおうこと、そして実際に進めてもらうのは課員であって、部長や課長ではありませんので、そういうことがうまく職員に伝えられることが大事かなと思います。職員の中で悶々としたものがあり、結局市民の方への不満となっているようでは意味がありません。

【事務局】 ありがとうございます。人権のことをやっていて、中で不満がたまるようではいけませんので、その辺りも十分ふまえながらやっていきたいと思います。

【会長】 今、お出しいただきましたご意見・ご指摘は、人権の取組や施策を把握するうえで、一番根幹に関わるような重要なご指摘なのですが、それゆえ、なかなかすぐに対応するというか、100点満点の回答ができるというような状態にはもっていきえないかと思います。1個でも2個でも、次年度のとりまとめのときには対応していただければと思います。

また、先ほどのご指摘のとおり、そもそも行政がやっている仕事というのは、「市民の生活・暮らしを守っていく」とか、「安定させる」とか、「幸福を深める」ということなので、期待される仕事をしたらそれは自動的に人権に関わるのだという自覚のうえで仕事をやってもらう必要があると思います。市職員の究極の評価はそこだろうと思うのです。日々の仕事の中で、人権施策ということを考えなくても、市民に対して人権の観点で取り組んでいる・対応できているということが一番理想の状態なのです。それと同時に、この人権施策の取組は、市民の中でどういう意識や状態が生まれているかということも把握しなければいけません。そういう部分が、実績だけでは行政レベルでどうしたかということで終わっていますので、市民や地域社会がどんな風に変わっていったかということをしっかり把握していく必要があるのかと思います。

注文は、どんどん大きく増えていくのですが、答える方は非常に大変ですので、100%というのは難しくても、いろいろご指摘あったことの中で、少なくともここは対

応しましたというところを見せていただければと思いますので、お願いします。

それでは、他に委員の皆さんからご意見やご質問はございませんか。

では、長時間にわたりましていろいろとご意見をいただきましてありがとうございました。予定の議事が終了しましたので、事務局にお返しします。

- 【事務局】** いろいろとご意見をいただきましてありがとうございます。即答できないことがたくさんありましたけれども、また貴重な意見を反映させていただきたいと思います。それから、今回、委員の皆さんの任期は2年間ということで、9月末で任期が切れますが、基本的に継続をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いします。今日は大変長い時間、お忙しいところありがとうございました。