

長浜市人権尊重審議会 要点録（令和7年度第1回）

開催日時：令和7年9月30日（火）午後2時00分～午後3時15分

開催場所：長浜市役所本庁舎 3階 3-Bコミュニティルーム

出席委員：真山会長、田中副会長（Web）、早川委員、山崎委員、片桐委員、田川委員、
伊吹委員、福嶋委員、中村委員、平井委員、樋口委員

欠席委員：廣部委員

事務局：人権施策推進課職員3名

1. 開 会

「長浜市人権尊重都市宣言」唱和
人権施策推進課長あいさつ

2. 自己紹介

出席委員及び事務局が自己紹介を行った。

3. 議 事

会議公開の決定（傍聴者無し）
事務局より過半数の出席により会議成立の報告

議事第1号 会長、副会長の選出について

委員の互選により、会長に真山委員、副会長に田中委員が選出された。

議事第2号 「長浜市人権施策推進基本計画」の進捗管理について（報告）

事務局より説明

【質疑・意見交換】

【委員】

地域住民主体のまちづくり運営というのが、どのように定義されているのか。単に自治会活動に参加をするだけで、住民主体のまちづくりということになるのか。

【事務局】

当該自治会は、長年自治会長が不在であったため、活動ができていなかった自治会であり、住民の関係性も希薄になっている中で、まずはその地域のリーダーを立てられるよう支援し、自治会の中で動いていただけるようにしたいということを、自治会としても長年考えてこられた。

そのような状況の中で、今回初めてその地域のリーダーである自治会長を決めることができた。他の自治会で実施されている川掃除など、様々な活動を今後進めていくためのスタートの年になったという部分を評価した。

【委員】

劇的に改善されたという評価になっている。自治会のリーダーが全く決まっていなかった中で、まずは第一歩生み出したということだが、具体的にはそのリーダーの方を中心に、いろんな課題解決を、自分たちでやっていくというところまでは至っていない。評価としてはもう少し厳しめに考えてもよかったのではないかな。

【委員】

これまでから部落の中では、下水道や河川などは、あまり対応されてこなかった。

自治会の中でも自治会費を納めている人も少なかったが、最近 90%近く収めていただけるようになってきた。市と交渉して住宅問題などもいろいろと対応していただいている。確かに自治会の中では溝掃除などが不十分であり、臭いと言われたこともある。

私たちが望んでいたのは川の清掃や下水道の整備であった。近くに流れる川に昔はごみが捨てられていたが、行政によって改修工事やごみの収集をしていただいたことにより、今はごみの廃棄がなくなった。そういう点で、とても喜んでいる。

今回の評価は、昨年度は一生懸命、市の方でやっていただいた結果だと思う。

【会長】

今の項目は、計画の中で大項目としては同和問題の中に位置付けられており、地域・主体的なまちづくりの推進という位置付けである。今委員からご紹介があったように、一般的によく言われるまちづくりの活動というだけの視点ではなく、もっと多元的な見方をしないといけないところがあるかと思う。そういう点で昨年度に比べると改善が見られるということだったので、確かに大きく評価が変わるというのが大丈夫なのかという点もあるが、説明のとおり改善しているという認識でよいのか。

【委員】

(異議なし)

【委員】

進捗管理の目標が漠然としている。達成状況が、本当にA B C D評価で書かれているのか。

どのような計算をされているのか。全体的にほとんどA評価・B評価で占められている。この評価は担当課が自ら評価して提出されるものか。

【事務局】

はい。

【委員】

そのあたりもう少し厳密にしてもいいのではないか。

【会長】

確かに今ご指摘のように評価というのは非常に難しく、どういう基準で、どのように評価するかというところが、いつも議論になる。最初の段階で目標に何らかの数値を持ってきていると、その数値が達成されるとどうしても達成率が上がったということになり、本当の意味での政策の目的、効果が含まれているのかどうかというところは、その数字だけでは何とも言えないところがある。

数値目標を設定しないと、逆に評価がしづらいというのもあるし、施設目標を設定すると今度はもうその数値さえクリアすればいいという弊害も出てくるという、痛しかゆしの部分がある。ご指摘のように疑問が出る場合もある。

数値目標の設定、例えば数字が低すぎるので、すぐに達成できてしまうという場合もあるし、そもそもその数値が、その政策や施策の代表的な数値として適切かどうかということ、検討しないといけないと思う。

今回は進捗管理ということで、設定した目標値などの数値がどの程度達成できるかという点で、評価している。その限りだと機械的に評価できるので、担当部署で評価しても問題が生じないのかもしれないが、ご指摘があったように、本当に社会的にどれだけの効果が生まれているのかという部分については、自己評価だと適切・公平な評価にはならないので、そういう部分はこの審議会など、第三者的な立場で、客観的に見ていくということが必要になると思う。

これについては、この審議会の持ち方も含めて、今後の検討課題とさせていただきたい。

【事務局】

審議会の中で、内部の評価と外部の評価というのを別で並行して諮っているケースなどもある。審議会の中で、内部の評価に対して外部の評価や今のようなご意見をまとめたものなどを作っていくような形なども考えられると思うので、事務局でも相談をしていきたい。

【会長】

項目の中身が、それぞれの年度ごとの数字に置き換えたぐらいで、あとは書いている内容がほぼ一緒といったことが出てきてしまっている。

評価がたくさんあり、各担当部署で評価表を見るだけでも大変な作業になって時間を取られているという事情はわかるが、せっかく評価をするのであれば、もう少しそれぞれの項目ごとに、その年度の問題点や課題をしっかりと整理していただきたい。次の取組をどうするのかというところが毎年同じというのでは、進歩がない。せめて、取組内容の変更改善措置のところは、前年よりは何かが変わった、違う取組をするという内容が出てくるような評価作業や取組をしていただきたい。

「問題点・原因」という項目があるが、問題点や原因が書かれておらず、取組内容が書いてあるだけのところもあり、表のタイトルと中身が一致していない。

項目と違うことが書いてあると見たときに違和感を感じる。人権施策推進課が担当の事業欄もあるので、他の所属のお手本になるような模範的な表現で作成いただきたい。

【事務局】

確かに問題点というよりは、実績を書いているようなところもあるので、表現については十分検討させていただく。

【委員】

人権学習の講師としても活動しているが、その視点で資料を読むと、響いているなという達成感もある一方で、また課題も見えてくる。一番思うのは、どのように参加してもらうか。

人権意識を高めるという大きな目標を掲げている中で、実際の現場では、夜開催すると子どもが寝ているから行けないなど様々な理由で集まりが悪い自治会や、時間をしっかり決めて開催される自治会など、自治会ごとの温度差をひしひしとを感じる。

全ての項目で実施するのは難しいかもしれないが、実際の現場の方の思いや、工夫する点や、改善したほうがいい点、良かった点などを集められると、内容が充実した評価になると思う。

【会長】

市職員の方の視点だけではなくて、実際に現場で活動されている方のご意見や問題意識というものも、こういうところに反映していただけると、より中身が濃くなる。特に重点的なものには、手間隙かけていただきたい。

【委員】

研修の手法について、外部研修の資料を配布するとあるが、単に資料を配布して見てもらうだけという理解でよいのか。

【事務局】

資料だけを配布している部署もあるかもしれないが、基本的には、市が実施している人権研修に、所属から誰か1人でも参加をしてもらい、その参加した研修の資料を用いて、改めてその職員が講師となって研修の内容を所属内の職員に伝達する形をとっているところが多いと考えている。

【委員】

合理的な配慮が必要となる場面がなかったという回答が40%あるが、これは気づいてないとか、わかっていないということはないか。

見た目ではわからないというようなことが結構ある。様々な障害を持った方への対し方、合理的配慮に関する研修などはされているか。

【事務局】

直接市民対応がない、例えば政策的な部分を担当する部署などの場合、事業を実施するなどの実際の場面が少ないことも理由の一つである。

職員は、様々な部署への異動があるので、どのような場面であっても一定の配慮が必要な場合はないか考える視点というのは大切だと考えている。市の幹部会議でも、合理的配慮などの視点を含めた人権研修の機会があれば私ども人権施策推進課からも出向きますという形で、積極的に声掛けをしている。毎年度調査する中で、具体的にどのような場面があったかなど、もう少し深く聞き取りしていきたい。

【委員】

窓口対応について、市役所に電話すると最初に「録音する」という音声が出るが、それによって、何か効果があったか。職員の人権が守られたとか、相談された方への配慮ができたなど、具体的な事例があれば、教えていただきたい。

【事務局】

残念ながらカスタマーハラスメントに近い、無理な要求もある。

録音することにより、もう一度聞き直して、どういった要求があるのか整理をした上で、必要に応じて弁護士に相談したり、調整官に具体的に相談したり、というケースもある。

録音を聞き返すことで、こちらもしっかりアンガーマネジメントができていると考えている。

【委員】

同和地区の公務員の採用について、同和地区出身だというのでなかなか採用していただけない。地域から出て、別の住所を持って、働いていることが多い。実際の地域の声がどこまで届いているかということを考えたとき、市役所の窓口に行ける者はいいが、交通手段のない高齢者も多く、窓口に行けない者も多い。地域の会館に出張していただき対応していただくようなことを、これからの問題として考えていただきたい。部落だけでなく一般の地域でも同じである。

【事務局】

公務員の採用については、住んでいる地域によって制約があるものではなく、その人の適性に応じた人事採用がなされている。

相談窓口など、敷居の低い窓口、血の通った行政サービスは必要なことだと考えている。他にも民生委員や人権擁護委員など、地域にたくさん人権の活動をしてくださっている方がいるので、その方々を通じて、ご相談いただけるとありがたい。

【会長】

今回の進捗管理表・調査結果について、特に進捗管理の評価の点については、先ほど委員から、もう少し評価の仕方であるとか、書き方等において、工夫や努力が必要だろうという指摘があった。

これは今後の検討課題として残っているが、今後さらに充実したチェックや評価ができるように、いろいろ努力を進めるということを宿題とした上で、この進捗管理のチェックについては本審議会として了承してよい。

【委員】

(異議なし)

3. その他 連絡事項等

今後開催が予定されている市の事業（第3回湖北じんけん講座）の紹介を行った。

4. 閉 会