

## 京都府人権教育・啓発施策推進懇話会（第24回）

平成25年7月29日（月）

午後1時30分～4時30分

京都ガーデンパレス「祇園」

### ○座長

委員の皆さん、こんにちは。

本日の大きな議題は2つ。1つは、人権教育・啓発事業資料の1、2、3について、もう一つは、昨年度行われた府民調査の結果をどのように受けとめて、将来につなぐか、その点について、新しくインターネットでの調査結果も併せて報告いただき、委員の皆さんから忌憚のない意見をいただきたいと思います。

それでは、第1の議題の説明をお願いします。

### ○事務局

人権啓発推進室です。

今回は、人権教育・啓発事業について人権問題全般の中でも研修事業に的を絞って、各部局から説明します。

それでは、人権啓発推進室の事業ですが、最初に資料2の24年度研修事業、こちらの資料をご覧ください。

まず、39ページの人権啓発指導者養成研修会です。例年、実施しているものですが、主に京都府や市町村の幹部職員を対象に、昨年は8月21日に日本大学の好井裕明先生から、「差別する可能性のある日常をどう生きるのか」という講義と、本懇話会の委員でもあります伊藤先生から、「府民の人権意識と行政の課題」として人権教育・啓発推進計画に関する府民調査結果の講義をいただきました。翌日8月22日と23日の2日間にわたっては、財団法人大阪府人権協会の柴原先生から、「わたしからはじまる～被差別部落を避ける意識～」というテーマで、ワークショップ形式での研修を行いました。

研修の効果ですが、委員から質問がありましたアンケートの回収率については、講義型の回収率が84.7%、ワークショップが95.8%の回収率となっています。

アンケートの内容ですが、大体、回答者の76%ぐらいが役立つ内容と答えています。講義型については、「人権を身近なところから考えることができた」とか、「最新の生きた教材を活用して入れてもらってよかった」という意見がある中、「同和問題の研修が以前

に比べて少なくなったんじゃないか」という意見もありました。あと、ワークショップ形式では、「改めて自分で考えたり、振り返る時間となった」、「わかりやすく、日常の業務に取り入れたい」など、研修の中で「気づき」があったという内容も多くありましたが、一方で「地域の中では年代や感覚の幅があって、こういったものはなかなか難しい」という意見も見受けられました。

おおむね、理解が深まっていると伺えますが、市町村などの地域も含めた指導者としてのスキルアップを図るために研修の手法や開催場所、あるいは構成などの工夫が、今後、必要だと考えています。

次に、40ページの京都府内の相談機関等に係る担当職員研修会ですが、これは本年の1月21日に実施しました。講義と参加型の2つをあわせた、相談に係る職員の研修ということで、電話相談や面接をする上での相談のクオリティの向上を目指した研修でした。アンケートからは「実践的な研修になった」という声が多く、京都府の職員をはじめ市町の職員を対象にした相談業務に携わる方々を中心にした研修ですので、実際に役立つ内容が非常に望まれていることが伺えます。今後も引き続き継続していきたいと思っています。アンケートの回収率は、83.3%でした。

以上、2つの研修は今年度も同様の形で実施を計画していきまして、特に最初の指導者養成研修会は、受研者の利便性も考えまして、今年度から新たに、府の北部での開催も計画しています。

続きまして、25年度の人権教育・啓発事業実施計画の資料ををご覧ください。

36ページに人権フォーラム事業があります。これは、今年が世界人権宣言65周年の節目の年であることから、今年度の新規事業として開催するものです。これは、世界人権問題研究センターと共催で開催をするもので、現段階では、フォーラムへの参加者をできるだけ多く確保したいと思い、今年の11月3日に、みやこめっせで開催する「ヒューマンフェスタ2013」と同じ会場で開催する計画を進めています。

人権啓発推進室の所管事業は以上です。

## ○事務局

職員研修・研究支援センターです。よろしく申し上げます。

資料2、研修事業の35ページ以降をご覧ください。

当センターは、府職員が人権問題の理解を深めて、職場の日常業務遂行の中で人権問題の視点を忘れずに実践することのできる職員を養成していくことが極めて重要であるとし

て研修を行っています。

大きな柱としては、当センター自らが実施する研修と、それぞれの部局の職場ごとに行う研修があります。また、形としては集合研修と職場で日々の日常の中で行っていく研修、これらの相互補完が非常に重要だと考えています。

次に、当センターが行っている研修について説明したいと思いますが、先に、委員から質問のあったアンケートの評価についてですが、当センターでは各研修ごとに、項目には若干の違いがありますが、内容的には事業評価に相当する項目と自己評価に相当する項目の両方が入っています。事業評価に当たるものが、講師についての評価等に当たると思っています。参加者の自己評価に当たるものが職務に生かせるか、あるいは理解度の項目だと思っています。

資料2の評価欄の研修効果につきましては、自己評価、参加者の振り返りの項目を記載させていただいています。

それでは、35ページをご覧ください。

このページの研修は採用年次、役職等のそれぞれの段階に応じて行っている研修をまとめたものです。また、従来から行っている研修でしたが、人権研修と銘打っておりませんでしたので載せていなかった、新採職員の高齢者福祉施設での体験実習、それと全職員を対象とする手話研修について、内容的に人権問題と深くかかわっていると思いましたので、今回から掲載しています。

これらの研修のアンケートを見ますと、若手では、「教えられる立場から発信、啓発する立場になった。」あるいは、「府民への公平な対応のため、人権問題の理解は最低限必要」などと、職員の自覚が出てきていることが伺えます。また、管理・監督者向けの研修では、「人権施策の経緯、現状、今後のあり方について、改めて整理でき、理解が深まった。」「職場での部下との人間関係、仕事の悩みなどへの目配り、気配りの大切さを痛感した。」といった感想が寄せられており、全体として年次や趣旨に即した受けとめがなされていると思われま

なお、委員から質問のあったアンケートの回収率ですが、このページに記載の10回の研修については、約90から100%です。

次に、36ページをご覧ください。

これは、各職場ごとに研修を企画実施する、人権問題の職場研修指導者、主任を研修センターで各課に配置するようお願いしているもので、指導者が課長級、主任が大体、副課

長級の職員です。その職員を対象に研修を実施しているところですが、当センター主催で参加型研修の企画、実施の方法などを学ぶ新任者向け研修を実施するとともに、世界人権問題研究センター主催の人権大学講座、全11回のうちどれか1つに、この指導者、主任が参加する形をとっています。ワークショップやフィールドワークも含めて、参加することにより、自ら講師をする職員も出てきており、各職場にふさわしい研修の企画、実施に役立てていただいているところです。

このページの研修のアンケートは1番目の、当センター研修のみ実施しています。回収率は100%です。

次に、37ページをご覧ください。

このページは、当センターが時々の人権問題を取り上げて行っている、人権問題特別研修です。全職員を対象にしています。秋に北部で2回、1月から2月に京都市内で5回の全7回、実施していき、いろいろなテーマを組み合わせながら、多くの職員が参加できるよう、研修を行っているところです。なお、平成24年度から、それまで1回だったワークショップを2回に増やしましたところ、アンケート結果から、職員の満足度は7回全体の平均が55%に対して、ワークショップは78%、職務への有効性が全体48%、ワークショップ75%。理解度が全体60%、ワークショップ80%ということで、ワークショップ2回の平均値の方が、「よかった」という評価が各項目とも全体平均の20ポイントほど高くなっています。感想でも、「職場に持ち帰って実践したい。」「元気がもらえる研修であった。」など、概ね好評でしたので、今年度も引き続きワークショップを2回実施する計画を立てています。これら7回の研修のアンケートの回収率は、平均で80%です。

また、委員からの質問にあります外国人の問題については、この人権問題特別研修で取り上げることは可能と思いますので、これから計画を立ててテーマを決めるときには、ぜひ、相談していきたいと思っています。

続きまして、38ページをご覧ください。

これは各部局で行っている研修を取りまとめたものです。テーマは同和問題、在日外国人の問題、いじめ問題、児童虐待や児童ポルノなど子どもの人権、女性の人権、あるいは自殺対策、障害者の人権など、さまざまな問題を取り上げています。また、府民に信頼される職員を目指して、人権尊重の視点に立った仕事の進め方など、職務に関連の深い問題についても、外部講師だけでなく、先ほど説明した人権問題職場研修指導者など、府職員が講師になり、さまざまなテーマや工夫を凝らして実施しているところです。

全職員の参加はなかなか難しいですが、多くの職員が受講できるように、各部局で1回だけではなく、2回、3回と回数を増やして、参加機会を増やしている部局もあります。そういう中で、昨年度は約4,700名の参加を得たところです。

以上です。

## ○事務局

府民生活部です。よろしくお願いします。

それでは、資料2の23ページをお開きください。

府民生活部からは、消防職員初任教育及び幹部教育事業について説明します。

これは、消防学校で実施をしている人権教育で、京都府内の消防職員及び消防団員を対象とし、消防学校の教育訓練の基準により当研修を位置づけています。

内容は、初任教育及び幹部教育の中で人権問題について正しく理解、認識をするために実施しているところです。

平成24年度は、市町または消防組合で新たに採用された消防職員を対象に初任教育を6月に、幹部職員を対象にしたものを2月に、それぞれの対象に見合った内容を設定して継続的な取り組みとして実施をしました。

新規職員については、「身近なことから考える人権」ということをテーマに主に差別の実態、人権感覚、人権尊重の視点といったところを重点的に研修をしまして、幹部職員については人権問題の歴史と今日的な人権行政の課題について実施をしたところです。

参加者については、83名です。研修効果については、初任教育受験者を対象にアンケートを実施しましたところ、参加者64名から全員回答となっておりますが、このうち非常に有意義であった、有意義であったとする者が全体の95%となっており、受研者による研修内容の理解と満足度は得られたものと理解しています。加えまして、アンケートからは、「消防職員としての地域住民の命と暮らしを災害から守るために、幅広い視野と豊かな人権感覚が必要であるということに対する共感を得た」という感想も得られているところです。

一方で、消防学校から帰任して、各消防本部で、どのような成果があらわれ、どのように活かされたか等については、継続的な研修の位置づけの中で、状況を確認していくことは必要ではないかと認識をしています。

次に、平成25年度の実施計画についてですが、資料の31ページのとおりです。初任教育については24年度と同等の内容で、この6月に実施済みです。60名が参加をした状況とな

っています。幹部教育については2月の実施を予定しているところです。

以上です。

## ○事務局

文化環境部です。よろしくお願いします。

文化環境部では、私立学校や宗教関係者に対する人権教育・啓発の推進や生涯学習の推進に関する事務を所掌しています。また、府立医科大学、府立大学においては、公立大学法人において人権教育・啓発事業を推進しています。

それでは資料2の7ページをご覧ください。

私立学校人権教育研修会を実施しています。各私立学校の校長等を対象としまして、各私立学校での人権教育に係る認識の高揚、指導力の向上、指導内容の充実を図っています。

続きまして、8ページから11ページにありますように、府立大学と医科大学においては教職員や医療従事者への研修を実施しています。具体的には8ページの府立大学の教職員に対しての研修では、今日の人権状況にふさわしいテーマに取り組み、教職員の意識の向上を図っています。

9ページの府立医大の研修では、全教職員を対象として、医療に係る項目を中心に研修を実施しました。また、10ページ、11ページの研修では、新規に採用された看護師及び研修医を対象として、人権問題について正しい理解と認識を深め、医療従事者として必要な人権意識を持つことを目的として研修を実施しています。

少し飛びますが、41ページをご覧ください。

宗教法人関係者を対象とした研修を実施しています。宗教団体、地域社会における指導的な立場にある宗教法人関係者に対して、命や人と人とのきずなを大切にできる社会づくりをテーマとした講義と研修を実施しました。

続きまして、資料1の60ページから62ページをご覧ください。

研修以外の府立医科大学、府立大学の授業についてです。医科大学の人権教育授業につきましては医学科、看護学科の学生の人権意識の高揚を図るため、人権問題について理解と認識を深めるための講義を実施しています。

府立大学の人権教育授業につきましては、学生の人権尊重意識の高揚を図るため、人権問題についての正しい理解と認識を深めるための講義を実施しています。定期的に学習内容の見直しを行って、授業内容の充実、改善を図っています。

続きまして、25年度の実施計画の49ページをご覧ください。

まず、上段の私立学校における人権教育の際に、教職員の方々に参考としていただけるような人権啓発資料を作成し、府内の私立学校に配付しています。実際の授業に役立つような実践事例を中心とした内容としています。

49ページ下段の私立幼稚園人権教育研修会初め、50ページ、51ページ上段までですけれども、私立幼稚園、私立小中高等学校の校長、教諭等を対象として実施しています。各校で人権教育の推進や指導力の向上に資することを目的としたテーマとしています。

51ページの下段については、例年どおり、宗教法人関係者対象とした研修を実施します。宗教団体、地域社会における指導的な立場にある宗教法人関係者に対して、命や人と人とのきずなを大切にできる社会づくりをテーマとした講義などの研修となっています。

52ページの上段、京の府民大学開設事業は、府民の自主的な生涯学習を支援するため、多種多様な生涯学習関連講座を京の府民大学として整理体系化して、インターネットで広く府民の皆様に情報提供をします。

52ページ下段から、53から55ページにかけての府立医科大学、府立大学の研修については教職員、医療従事者、学生の人権意識の向上を目指した内容になるよう、テーマを選び、計画しています。

以上です。

## ○事務局

健康福祉部です。よろしく申し上げます。

まず、資料2の人権研修事業について説明します。

私たち健康福祉部の事業は、高齢の方や障害のある方、そして子どもたち、母子家庭や父子家庭の方、そして生活困窮者や難病患者の方々等々、さまざまな方を対象としています。したがって、さまざまな人権問題について、正しい理解と認識を深めることが重要であると考えています。

まず、資料2の12ページをお開きください。

健康福祉部関係団体職員人権研修ですが、この事業は府の職員だけにとどまらず、さまざまな健康福祉関係の団体の職員も対象として人権問題について正しい理解と認識を深める研修を実施しています。

平成24年度については、長期入院者等の社会的弱者に対する接し方や意識向上を目的としたクリニックラウン、臨床道化師とありますが、その活動をされているNPO法人の方に講演いただき、さらにロールプレイングを行うなど、研修効果に工夫を行った結果、本

庁職員のみを対象としますと約9割の職員が出席し、そして9割以上の受講者が理解できたと評価があり、効果があったと考えています。

次に、13ページをお開きください。

生活保護関係職員研修です。最後のセーフティーネットと言われる生活保護制度については、さまざまな方が相談に来られるため、関係職員の人権尊重意識の高揚を図ることが重要と考えています。生活保護事業に初めて携わる新任職員や現任職員を対象として、平成24年度は延べ6日間にわたって、まずは生活保護の基本理念を正しく理解できるよう、学識経験者による講演を行うとともに、グループ討議等、参加型研修事業を開催したところです。

次に、14ページをご覧ください。

生活保護の査察指導員会議といたしまして、先ほど説明した生活保護の職員をさらに教育・支援する査察指導員の人権尊重意識の高揚を高めるための研修です。特に、高齢者や障害者の生活を支えることとなる年金制度の現状を正しく理解させるために、昨年度は年金制度について講演とグループ討議等参加型研修を開催しました。

次に、15ページをお願いします。

民間社会福祉施設長研修会です。こちらは、社会福祉施設管理者の人権意識の高揚を図るために研修を行っています。児童福祉施設の施設長に講師をお願いし、平成24年度は213名の参加がありました。今後も、施設管理者の課題や関心に応じたテーマを設定していきたいと考えています。

次に、16ページをご覧ください。

民生児童委員協議会代表者研修会です。民生委員・児童委員は、地域住民と密接なかかわりを持つこととなりますので、人権問題について幅広く、正しく理解いただくことが必要ですので、まずは、この民生児童委員協議会代表者研修会で、特に役員を対象に研修を実施しています。同じテーマが続かないよう、タイムリーなテーマを選定することに苦労しています。

引き続き17ページをお開きください。

こちらのほうは、民生委員・児童委員を対象としました人権問題啓発研修会です。平成24年度の対象となる京都府内の全民生委員・児童委員2,759名を対象としていまして、参加としては2,494名の参加がありました。それぞれ地域の事情もありますので、地域の実情等に即した素材を取り込んだテーマの設定や、多くの方に出席いただくための研修日程

の調整等に苦勞しています。

次に、18ページをよろしく申し上げます。

社会福祉施設等、市町村社会福祉協議会役職員研修階層別研修です。これは、平成24年度から新規に実施した事業です。

社会福祉施設や社会福祉協議会の職員に、福祉サービスに従事する方に求められる幅広い人間性等を養うために実施し、昨年度は延べ527名の参加がありました。

次に、19ページをよろしく申し上げます。

保育所職員研修事業です。幼児の養育を担う保育所職員に対して、人権問題について、正しい理解と認識を深めていただくため、昨年度は延べ490名の参加がありました。

次に、20ページ、21ページの児童虐待総合対策事業です。こちらは市町村担当職員を対象に、児童虐待防止の取り組みを推進するために関係者の資質向上を図りまして、子どもの人権について考える機会として実施しています。昨年度は延べ192名の参加をいただいています。

次に、22ページをご覧ください。

保健福祉事業従事職員人権研修ですが、府内の保健所と、そして市町村の保健福祉事業に従事する職員を対象に、年度ごとにテーマを変えまして、昨年度は、近年、増加する児童虐待をテーマに研修を実施しました。

以上が平成24年度の研修の実績でした。

引き続きまして、平成25年度の研修計画の資料の59ページから65ページになります。平成24年度の実施状況で説明した10の事業は、今年度もテーマ等を工夫するなどして多くの参加者を得るよう、工夫した形で実施したいと思います。

平成25年度の新規事業ですが、まず、64ページの下段の京都府認知症介護に係る研修です。近年、認知症高齢者が増えており、こういった方を介護する介護職員に、高齢者の人権を基本とした形で、介護する際に必要な研修の実施を考えています。

次に、65ページをお願いします。

上段の喀たん吸引等研修ですが、平成24年度に介護保険法の改正があり、介護職員が医師、看護師等の指示のもとで、喀たん吸引等ができるようになったため、安心・安全に実施できるように、それと人権的な面からは、個人の尊厳と自立医療の倫理を学ぶために新規に研修を計画しています。

以上です。

## ○事務局

続きまして、商工労働観光部から説明します。

資料2の42ページ、43ページ、44ページが商工労働観光部が所管している研修事業です。

まず、商工労働観光部としては、商工部門、それから労働部門をあわせて所管している関係上、企業の経営者に労働環境とか雇用の面と経営の面の両面から研修を行う形で実施しています。

まず、42ページをご覧ください。

総合就業支援室が実施する企業内人権問題啓発セミナーについてです。主に企業の総務、人事部門の方を対象に公正な採用選考の啓発を基本として、企業における人権意識の向上を図るために実施しています。

昨年度に引き続き、国の京都労働局が行う企業内人権啓発推進員研修会及び学卒求人説明会と同時に府内で5会場で開催しました。

平成24年度については、雇用環境が非常に厳しい中でしたが、職業紹介事業所や労働派遣事業者などに積極的に参加を促した結果、平成23年度の1,567社参加と同程度の1,568社の参加企業があったところです。

この事業でのアンケートは、各企業において、公正採用等についてどういう取り組みをしているかや、企業内において公正採用に係るような問題事例があったことがあるかなどを聞いており、回収率が大体53%でした。

続きまして、43ページをご覧ください。

商業経営支援課が実施している商工業関係団体役員等人権啓発研修会です。これは府内の企業の代表者や商工会等の商工業団体の役員を対象に府内4会場で実施したものです。

今年4月から、障害者の法定雇用率が2%に引き上げられたことから、「障害者雇用について」を研修テーマにし、実際に企業経営に携わっている方を講師に、参加者の理解を深める機会としました。327名参加を得まして、75.5%、247名からアンケートを回収し、その7割以上の参加者から、よかった、非常によかったとの評価をいただいたところです。

続きまして、44ページをご覧ください。

産業立地課が実施している府営工業団地立地企業人権問題研修です。

府が造成した福知山市の長田野工業団地と綾部市の綾部工業団地に立地する企業の人事・労務管理者等に対して、人権尊重の意識の高揚を図るために例年開催しています。

長田野工業団地には39社、綾部工業団地には19社が立地しており、24年度も両団地合同

研修会を実施し、全体の7割程度、41社の参加がありました。

テーマについては、偏りがなく、より人権問題のいろんな側面に対して知識を得られるように配慮し、昨年度は、企業のCSR、社会的責任という就職差別をテーマに開催しました。研修後のアンケートでは、研修内容についての評価等を聞くものですが、よく理解できたとか、ある程度理解できたという方が9割ぐらいでした。また9割程度の回答率でした。

このアンケートの中に、研修で取り上げてほしいこと、掘り下げてほしいことといった項目を設けており、昨年度は、男女雇用機会均等法の問題やメンタルヘルスの問題などが上っていましたので、これらを参考にしながら次年度以降の研修テーマを考えていきたいと思っています。

この3つの事業については、全て継続事業ですが、25年度以降も、同様に実施していきたいと考えています。

以上です。

## ○事務局

農林水産部です。

資料2の45ページが農林水産部の研修事業です。農林水産部は農・林・水という関係団体に対して人権啓発の推進を行っています。

45ページでは、農・林・水の関係団体と、京都府の農林水産部の本庁、地方機関の関係職員に対して研修をしています。

会場としては、京都会場と北部会場の2カ所で毎年行っています。昨年11月14日は京都会場、そして25年1月18日に北部会場の綾部市で「ジェンダー平等がめざすもの」と題して世界人権問題研究センターの第4部部長、大阪国際大学現代社会学部准教授の谷口先生から講演をいただきました。また、講演と併せてテーマに沿ったビデオも上映するなどして研修効果を高めているところです。

参加者は、両会場で約340名で、アンケートの回収率は約85%です。

アンケートの内容は、この研修に満足したかどうかでは、おおむね満足や大変満足という方が約95%、それからこの研修で人権に対する理解が深まったかどうかでは、大切であると感じたとか、ある程度感じたとかいう方が約97%、また、この研修の内容を今後どのようなことで活用しますかということで、内容を踏まえた意識を持って行動を心がけたいや、ある程度行動を心がけたいという方が約98%という回答となっています。

また、研修のテーマや内容も、毎年、アンケートをとりながら、受講者のニーズと情勢など、今、何が旬なのかを検討しながら行っています。

平成25年度も、現在、11月上旬に北部会場と南部会場で障害者をテーマにして開催を考えています。

以上です。

## ○事務局

建設交通部です。よろしくお願いします。

まず資料1の87ページの宅地建物取引業者の人権啓発ですが、宅地建物取引主任者に対して5年ごとに法定講習会があり、その場で人権啓発の講義枠を設けて、府が策定しました宅地建物取引業における人権問題に関する指針や、その他、基本的人権に配慮した実務の重要性等について説明を行っているところです。これが昨年度は23回あり、1,778名の参加がありました。

もう一つが、業界団体が主催している会員向けの研修会です。

その中で、府の職員が人権問題の指針等についても説明を行っています。

次に資料2の46ページになりますが、建設業者の人権啓発研修についてです。建設業者向けに人権研修を年2回、北部と南部で開催していきまして、のべ197名の参加がありました。テーマについても、経営者から従業員まで幅広い参加がありますので、職場のパワハラなど身近な問題を取り上げようと工夫をしています。

この研修の結果ですが、約9割の参加者から有意義であったということで、内容についても満足いただいていると理解しています。

25年度の計画については、資料の85ページをご覧ください。24年度とほぼ同じようなことで考えていますが、こちらに記載できていませんが、宅建業の業界団体と共催で人権啓発の研修を開催しようと今、準備が進んでいるところです。

建設交通部からは以上です。

## ○事務局

次に、教育委員会から説明します。

資料2の1ページから6ページについて説明します。

まず、1ページの教職員研修事業ですが、京都府総合教育センターにおける人権教育にかかわる研修事業についてです。対象者は、府立学校、市町（組合）立学校、幼稚園等の教職員を対象としています。

実施状況については、4月から8月にかけて開催する初任者・新規採用者に対する研修で、2回実施しています。1回目は、4月1日の辞令交付式直後に、2回目は、8月に府内の5つの教育局ごとに地域の実情を踏まえて、それぞれの管内の初任者・新規採用者、採用教職員を対象として実施しています。そこでは人権教育の基本的な視点や、人権教育の果たす役割など、まず基本的なことを研修しています。

その次に、5月25日に採用されて10年目の全教職員を対象にした研修を実施しています。

それから、7月6日、10月19日には希望者を対象として人権教育講座を実施しています。7月6日には大阪大学の志水先生から講義をいただき、それぞれ実践発表をしています。10月19日については関西大学の石元先生から講義をいただき、同じく実践発表のワークショップをしています。経験年数やライフステージに応じて人権教育に関する認識の進化と指導力の向上を図ることを目的に、講義、ワークショップ形式で研修を組み立てています。

研修効果についてですが、京都府総合教育センターで必ずアンケートを実施しています。それによると、本講座は「参考になる内容だったと思う」という答えが74.6%、「ややそう思う」が25.1%で、ほぼ99.7%の参加者が役に立つ内容であったと答えています。

次に、学校における人権研修ですが、各学校の人権に関する教職員研修については、それぞれの学校が地域の実情を踏まえて、人権教育推進計画を毎年作成しています。その計画に基づいて、人権教育の推進に関する研修、人権学習の教材、指導方法に係る研修、また、さまざまな人権問題の解決に向けて認識を深める研修などテーマを設定して実施しているところです。

内容としては、講義、討議、フィールドワーク、現地研修なども含めて、各学校ごとにさまざまな手法で取り組んでいます。

それから、資料には記載していませんが、平成24年度の各学校の教職員研修の実施状況についてですが、校種別で言いますと、年間の実施回数は、小学校で4.6回、中学校で4.1回、高等学校で2.0回、支援学校で2.5回となっています。また、年間の実施時間は、小学校が7時間、中学校が6時間、高等学校が3.1時間、支援学校が4.8時間となっています。研修後のアンケートも、それぞれの学校で実施しています。

次に、3ページをご覧ください。人権教育指導者研修会についてですが、各市町の社会教育関係職員や、社会教育関係団体の役員等を対象として、社会教育における人権に関する学習活動を推進するために必要な指導者としての資質向上を図るために、11月6日と2月20日の年2回実施をしました。

昨年度の指導者研修会では、市町村における参加型の学習を推進するために、研修参加者が視聴覚資料を活用したプログラムを体験して意見交流を行ったり、モデルプログラムによる演習を取り入れたり、ワークショップ形式の研修など研修方法の工夫に努めてきたところでございます。

アンケートからも「大変参考になった」、「参考になった」という肯定的な回答が多く、1回目が65%、2回目が100%と答えています。

それから、次に4ページから6ページの人権教育行政担当者協議会ですが、これは府内の5つの教育局ごとに実施している研修です。各教育局がそれぞれの管内の実情を踏まえながら管内の市町村の人権に関する取り組み状況の情報交流やさまざまな人権問題についての認識や理解を深めるための、講義やワークショップ、それから現地研修など、さまざまな研修手法で実施しているところです。全体で延べ314名が参加しています。

それから、各教育局ごとの研修効果について、全ての教育局でアンケートを毎回とっているわけではありませんが、例えば、5ページの南丹教育局の第3回目の研究協議会の場合では、「大変参考になった」、「参考になった」という意見を90%以上の参加者からいただいています。

教育委員会からは以上です。

## ○事務局

警察本部です。よろしく申し上げます。

まず初めに、警察本部では警察職員一人一人が基本的人権を尊重して、公平・中正な態度を堅持することなどが警察職員の職務倫理の基本となっているところです。

そこで、全ての警察職員に対して、警察学校や各職場において人権にかかわる教育に取り組んでいます。

教育の手法については講義形式、研修会、小集団討議等のさまざまな方法を用いて、また、内容については全般的な人権問題に関する教養から、各担当業務に応じた専門的な内容まで行って、社会情勢の変化に的確に対応した人権教育を行うことで、府民目線の警察活動に努めているところです。

それでは、資料2の24ページ以降を参照ください。

まず初めに、採用時教養における人権教育について説明します。

警察官及び職員の採用試験に合格した場合、警察学校において採用時教養を受けることとなっています。本事業は警察学校に入校している採用時教養中の警察職員を対象として、

人権全般に関する必要な知識についての教養を行い、社会人として必要な人権に対する認識を深めるとともに、警察活動において必要とされる犯罪被害者等の支援、DVや児童虐待など女性や子供の人権問題を中心として認識を深めました。

また、高齢者等の身体機能についての理解を深めるため、特殊な装置を活用して、高齢者疑似体験を行うなど、高齢者や障害者の人権に配慮した警察活動を行う必要性についても理解を深めたところです。

次に、25ページ、警察職員に対する職務倫理教養についてです。

国民、府民の信頼と期待に応える警察活動を日々推進するために、警察職員として必要な職責の自覚と倫理感の醸成を図ることを目的として、警察学校や各職場において、さまざまな機会を捉えた職務倫理教養を行っています。特に、人権に関する教養については、講義や資料配布、身近な問題を捉えたグループ討議等を行っているところです。

こうした職務倫理教養の実施に当たっては、一人一人の警察職員の使命感と誇りを醸成させる、心にしみる教養を実施していくことが必要であると考えており、教養内容や方法の創意工夫、各所属の教養担当者に対する効果的教養方法についての情報発信を行うなど、効果的な教養に心がけています。

次に、26ページの手話講習について説明します。

手話技能を有する職員を組織的に把握し、所属の枠を超えて派遣、運用しています。本事業は、こうした手話ができる職員の技能向上や自己啓発へのモチベーション維持の向上を図り、聴覚言語障害者に対する理解を深めるための研修です。また、聴覚言語障害者の心情に配慮した警察活動を推進するため、手話技能を有する職員が本研修内容を自分の所属へ持ち帰って教養を行い、他の職員に対しても活動推進上の課題や留意点を理解させるなど、第一線の警察職員へのすそ野の拡大を図ったところです。

次に、27ページ、犯罪被害者支援担当者研修会について説明します。

犯罪被害者等の心情に配慮した支援活動を推進するため、警察署の犯罪被害者等支援業務を担当している職員を対象として、警察本部の担当者や臨床心理士による研修を行いました。本事業では経験豊富な支援業務担当者が、犯罪被害者支援に係る事例の発表や検討を行うことで、犯罪被害者等に対する支援要領についての具体的な教養が行え、人事異動後、新たに業務を担当することになった職員に対する知識、技能の向上を図るとともに、各警察署によって支援体制や質に差が生じないように努めました。

次に、28ページ、各部専務員任用科等教養について説明します。

これは、警察学校に入校中の生活安全部門、刑事部門、交通部門等の各部門に、新たに専務員として登用された警察官や上位の階級に昇任した警察官を対象として、警察本部の担当者が犯罪被害者等の支援制度や犯罪被害者の心情について理解を深めるための講義を実施したものです。

本事業では、各部門や階級に応じた犯罪被害者等支援制度の教養を行うことで、各部門が取り扱う事案の特性に応じた支援活動や各階級に必要とされる対応能力の向上を図りました。

次に、29ページ、犯罪被害者支援要員研修会について説明します。

より一層、効果的な被害者支援を推進するため、警察本部の被害者支援要員、これは事件現場等へ臨場するなど、実際に犯罪被害者等の支援に従事している支援要員のことです。この被害者支援要員を対象として、部外講師などによる専門的な研修を実施しました。本事業では、死傷者多数事案に従事した支援要員の発表をもとに犯罪被害者等の支援活動に従事する中で、支援要員自身が精神的な打撃を受けてしまう代理受傷に関する基礎知識を身につけたほか、被害者等に対し警察活動をする上で迅速かつきめ細かに支援活動ができるよう研修を行いました。

次に、30ページ、性犯罪指定捜査員研修会について説明します。

まず、性犯罪指定捜査員とは、性犯罪の被害の潜在化を防止し、捜査過程における性犯罪の被害者の精神的負担の軽減を図り、性犯罪の捜査を適正かつ強力に推進するために指定された捜査員です。本事業は警察署の刑事課に勤務し、性犯罪指定捜査員に指定されている警察官を対象として、性犯罪被害者の人権に配慮した捜査要領や立証上の留意事項などの研修を行っています。この研修会により刑事課員として、平素、性犯罪捜査に従事する上での疑問点の解消が図れ、性犯罪事件に係る知識や実務能力の向上が図れたところで

次に、31ページ、新規性犯罪指定捜査員研修会について説明します。

本事業は、警察署に配置されている女性警察官のうち、新たに性犯罪指定捜査員に指定され、性犯罪捜査に優先的に従事することとなった警察官を対象として、性犯罪被害者の心情への配慮と、適切な初動捜査の実現を図るための具体的な捜査要領についての研修会です。対象者の中には、性犯罪被害者に対応した経験がない者も含まれていますので、研修会では実際の事案を想定した被害者対応のロールプレイング方式の教養や、性犯罪特有の鑑識資料の採取体験などを行い、性犯罪発生時に被害者の人権に配慮した適切な対応が

できるよう努めているところです。

次に、32ページ、セクハラ相談員研修会について説明します。

警察本部では、各所属においてセクハラを防止する取り組みや相談対応に従事する職員をセクハラ相談員として指定しており、これら職員を対象とした研修会を実施しています。本事業ではセクハラの事例紹介や問題点について検討するなど、相談員の役割の重要性、男女間の受けとめ方の違いや相談への対応要領の教養を行い、各職場の相談員が主体となって職員の意識改革、問題点の発見と解消、適切な相談対応が行われるよう、セクハラ防止対策を推進しているところです。

次に、33ページ、生活安全任用科における教養について説明します。

児童虐待事案を担当する生活安全部門に新たに専務員として登用された警察官や専務員として配置予定の警察官を対象として、学校教養としての教養科目に児童虐待の基礎知識や留意事項を組み込んで教養を行い、実際の取り扱いを想定した対応要領の習得、児童の人権を保護する重要性や児童虐待が人権を長期的に脅かす行為であることの認識を深めるよう努めたところです。

最後に、34ページ、生活安全実務専科における教養について説明します。

これは、学校教養の中に教養科目として児童虐待事案への対応要領等を組み込んだもので、研修対象が、この場合は既に警察署の生活安全科で配置となっている警察官を対象としています。

次に、平成25年度の実施計画について資料の97ページ以降について説明します。

平成25年度については、手話講習と学校教養における任用科、専科以外の研修事業は昨年度同様に継続して実施する方針です。

手話講習については、捜査、公判維持に必要な高度な手話技能を要する業務に、京都府警が把握している手話ができる職員を運用することができないこと。また、研修対象者の手話技能に格差があり、費用対効果等の面から、今回、平成25年度については廃止をしました。今後は、手話技能を有する職員を警察本部で登録し、第一次的な対応に従事させることなどを任務として派遣運用を行っていくところです。

また、各任用科等については、授業カリキュラムが計画段階で示すことができないため平成25年度の実施結果として報告する予定です。

委員から質問のありました、研修テーマに外国人問題をもっと取り上げることはできないかという内容について、言語、宗教、習慣等の違いから、さまざまな人権問題があると

して、警察学校における採用時教養等において、外国人をめぐる人権問題について教養しているところです。また、各警察署等でも、人権に配慮した府民応接等の教養を適宜実施しています。

言葉の問題については、通訳のできる警察官として、指定通訳人を各所属に配置し、落とし物や被害届などの各種対応をしています。最近の取り組みとして、この指定通訳人を、先に説明しました指定被害者支援要員制度の被害者支援要員に指定しました。これにより、通訳人の被害者支援教養が充実し、また、迅速な現場急行が可能となりますので、外国人被害者に対する被害者支援状況が大きく改善されるものと思われま

す。警察からは以上です。

#### ○座長

ありがとうございました。

アンケート回収率も回答内容も非常によいということですが、今までの報告に質問、コメントがありましたら、どの問題からでもどうぞ。

警察で、最後の手話技能研修は費用対効果等から平成25年度から廃止と説明がありましたが、もう少し具体的に説明願います。

#### ○事務局

手話技能を使える職員はいるものの、手話通訳士の資格は有しておらず、捜査・公判維持等、高度で正確な手話技能を要する場合には、各行政の手話通訳士に依頼していることから、必要性等の精査を行い廃止したもので、現在は手話技能を有する職員を警察本部で登録し、第一次的な対応に従事させることなどを任務として派遣・運用を行っています。

#### ○座長

実際は、法廷では、従来のシステムのままなので問題ないということですね。

#### ○事務局

そのとおりです。事件で公判を維持できる手話技能の通訳は別のところから呼んで来ますので、問題ありません。

#### ○委員

全体の取組みとして、手話をどのように位置づけて扱っておられるのか、教えてください。

#### ○委員

ほかにも手話の研修をされているところがあったと思いますが、今、障害者の差別禁止

条例の検討が進んでいて、合理的配慮という観点からも、手話も通訳の1つとして位置づけるような配慮をしていただけたらありがたいし、そういう研修も必要かなと思います。

#### ○座長

どの部局でも、回答をお願いします。

#### ○事務局

職員研修・研究支援センターです。

10年以上前から手話研修をしていて、資料2の35ページに記載しています。平成24年度は1月に5日間開催しています。約30人ぐらいを募集して、一応、簡単な手話ができるところまでをやっています。そのために手話概論や聴覚障害者の暮らしというところも少し講義して、聴覚障害者の状況を理解した上で、手話の実技を行い、研修終了時に講師と手話で簡単なやりとりができる程度までやっています。その後のフォローアップができていないのが現状です。職場の聴覚障害の方との意思疎通や、あるいは、工作上必要な職員や仕事に直接関係なくても手話に触れてみたいという職員が受研しています。

以上です。

#### ○座長

基礎ができて、必要に応じて訓練を続けないと、せっかく覚えたものが役に立たない状況になりますので、維持するような仕組みは、府としては特に考えておられないんですか。

#### ○事務局

今のところは、そういうのはできていません。

#### ○座長

このごろは、人権関係の講習会だと、まず、手話通訳がつきます。だから、ああいう人たちが、どこかに所属しているはずで、せっかくの技量が本当に、その場だけで終わるのではなく、何か役立てるモチベーションというか、それが維持できるシステムがあると、数が少なくても有意義な人権事業の一部になると思います。

手話以外でも質問、コメントありましたらお願いします。

委員、どうぞ。

#### ○委員

手話のことですが、公判に入ったら当然、犯罪の被害者に対しては指定通訳人をつけると回答されましたが、実際に容疑者に対してはどのようなコミュニケーションツールを使っ

ているのでしょうか。

## ○事務局

同じ対応です。もしそういう場合があれば指定通訳です。

## ○委員

手話は1回、2回やっても全然身につかないので、派遣する聴覚言語のセンターのようなところがあって、そこに勤務時間内に派遣するというぐらい熱心にやってもらわないと身につかないと思います。ただ、きっかけとして職員研修で「手話」というのがある、聞こえない人がいるという、きっかけとしてそういう気づきをしてもらうという意味では、1回だけでもあったほうが私はいいと思います。とりわけ、発語がはっきりしないけど、手話は教えられるような人はいらっしゃるので、そういう方を講師にして、コミュニケーションをとるときはどうしたらいいんだろうというような気づきができればいいなと思いました。

次に、いくつか質問します。

資料2の15ページで、研修テーマが児童虐待の現状と課題についてと書いてあるんですけども、その下の研修計画についてが全然、中身が合っていないので、どうしてこうなったのか聞かせてください。

それから23ページです。消防学校の研修ですが、研修効果について「今後、各消防本部へ帰任後あらわれてくると思われる」と書いてあるんですが、これはどういうことを指しているのかよくわからなかった。

それから、37ページの研修で、非常にワークショップへの評価が高かったですが、どういう中身だとこれだけ評価が高くなるのか、ちょっと紹介していただけたらと思っています。

それから、41ページです。夜回り先生、水谷先生を呼んだということなんですが、有名な方なので謝金は、高くなるのでしょうか。ちょっと教えていただきたいと思います。

## ○事務局

今、質問がありました資料2の15ページの、民間社会福祉施設長の研修のテーマと評価等の内容が合致していない点について、評価内容について修正が出来ていませんでしたので、後日資料を修正し差し替えます。本日は申し訳ありません。

## ○事務局

府民生活部です。23ページの消防学校の研修ですが、アンケート結果から、かなり、理

解度、満足度が得られていると認識しており、そのように感じたのなら、各職場に戻って、そういう効果がきつと得られるであろうという解釈をしています。説明時に少し補足しましたが、実際その後、現場でどのように活かされたのか、もう少し現状の確認は必要であると認識しています。

## ○事務局

職員研修・研究支援センターですけれど、資料2の37ページの研修について、まず一つは、100人募集しました。ファシリテーター的な要素で、ホワイトボードを15台ほど使って、各グループが先生の出した課題で、会議のファシリテーター的な役割の人、記録の人等を決めて、質問ごとにホワイトボードに会議の話合った内容を記入し、それを先生が評価したり、また、順番を変えて、ほかのグループも同じ問題を、他のグループのホワイトボードを見ながらいろいろ話し合うという形で、「すごく役に立った。」、「帰って職場でも実践したい」という人もありました。講師が人権ということを余り言わなかったのが、これが何で人権研修と思った人もちょっとあったようです。

アンケートには「私は元気になる会議というのは、まず、それが人権、その職場がいろんな人の意見をちゃんと聞ける、ハラスメントもない、そういうことかなと思いました。」とか「最初、これが何で人権かなと思っていたが、やっぱりみんなが意見をきっちり言い合える、そういう場をつくるということ、お互いを尊重するところが人権なんです。」という感想もありまして、そういう形でわかっていただけたのが、ワークショップをやってよかったところです。

もうひとつの研修は、まず講師からのいろいろな人権問題に関する質問に回答していく時間と、グループ討議をして話し合った内容を模造紙に整理してグループ発表を行ったあと、各グループを回って、他のグループのまとめの良いところを評価をするというやり方で、こちらも非常に好評でした。

以上です。

## ○座長

ありがとうございます。

人権という日本語が悪いんだけど、何か、人権というとみんな身構えて、どこか高いところにあるという感覚で、だけど世界人権宣言の第1条は、「全ての人間は権利と尊厳を」その人は、その人として大切に平等であるということなので、今、報告があったように、それぞれが自分の考えを言って、それは「人権」という言葉がそこに入ってなくても、

参加して満足したなら、私は非常に立派な人権のワークショップだと思います。ですから、京都府でも「人権」という言葉にあまり身構えないで、普通の人が普通のことを言えて、そしてお互いに尊重し合えるというような状況ができれば、それがもう「人権が実現した」と考えていただいてもいいと思います。

#### ○事務局

京都府では、講師単価というのが決まっていて、その基準に従って支払っています。

#### ○委員

質問が抽象的かもしれませんが、こうやって各部署で、各機関で人権研修をされていますが、これは何か決まりや計画があつてされているものですか。

資料2の11ページの研修医オリエンテーションについて、講師が医科大学の事務部長となっていますが、内部で仕方なくやっているのか、そうでないのか、それで、テーマについても新京都府人権教育啓発推進計画に掲げたと書いてあります。その計画があるからこういう研修をしているということでしょうか。全般にこの人権研修というのは何のためにやっているのか、もちろん、人権を高揚させるために決まっていますが、現場に行くと、言われているからやっているということもないのか、気になっています。形式に流れていないか危惧を持っています。実になっているかどうかの点検とか、計画が出た段階でチェックするとか、その辺の実情を聞きたいと思います。

具体的な問題があつたときに、そのときに集まって話をするとならぬ身につくと思ふんですが、定期的にある時期が来たら、この研修をしなければならぬから集まるとなると、物すごく出席悪いのが現状です。

もうちょっとやり方や、タイムリーなことを考え、何かいろいろ工夫が要るんじゃないかなと思つて質問しました。

#### ○委員

私も資料を見て、この研修の内容と数と動員の人数と、それからアンケートの回収とすごいなと思つました。パフォーマンス的にこれだけのことをやっているからというのではなく、なぜ、この事例があるときにもっと積極的にこういうときに集まって、この事例について検討しようよということをされた方が本当にもっと身につくと思つた。だから、架空のことに対する、非常にぼわつとしたものに向かつての学びというのは余り身につかないけども、ある事例に対する検討会の方が即身につく可能性があると思つた。

もう一つ残念なのは、あまり府民に向けて知らせてないところ。そこが控え目なの

かもしれませんが、これだけの努力されていることを、もっと楽に建設的に、そして職員さんに過度の負担をかけないで、研修ができれば、その姿勢を公も民も学んでいくと思うんです。本当に素晴らしい研修の内容の量、豊富過ぎると思って、負担になってないかなとちょっと懸念をします。

## ○事務局

確かにこれだけの研修の数がありすので、各部局、それぞれ自分の関係機関、あるいは職員に対して、粘り強く行っています。またそれなりの自己評価等も行いながらやっています。

ただ、確かに委員が言われたように、何か起こったときに、すぐに事例を挙げて研修するというような、例えば職場単位でやるとか、そういった機転をきかすなどの工夫は、これからまさにやっていかないといけないことだと思いますし、それは形骸化しているのではないかという批判でもあると思っています。それは、みんながある意味、押しつけや義務で研修に参加するのではなくて、こういった人権研修が自分の中で、大事な問題で、もっと学びたいと思えるようなものを少しずつ工夫をしていくことが大切なんだと思っています。

## ○委員

事前に質問を出してましたが、私立学校では校長先生の研修会、人権の研修会、校長を対象の研修会があるようですが、府立高校では、全教職員対象のいろんな研修会をたくさんされてます。公立高校では、校長先生対象の研修会を考えることはできないのか聞きたいのですが。

それというのも、各校には人権教育の担当者がいて、その担当者の研修会をやっているから、それでよいという考えもあるかもしれませんが、でも、人権をめぐる多種多様な問題がありますので、場合によっては、数年に1回でも、校長先生の研修会をやっていたら有意義ではないかと思っています。

特に外国人問題で言いましたら、昨年度、入管法が改定をされ、今、いろんな問題が懸念されてます。教育現場の先生方、関係者にもあまりまだ周知されていません。例えば、外国人は、これまでの外国人登録ではなくて、住民票に役所の記載は移行されたわけですが、今までのように通称名はそこでは認められなくて、本名しか記載がされない。そうすると、例えば通称名で卒業証書を出してしまえば、それが後々、本人確認ができない、公文書として全く、その学校を卒業した証明ができないというトラブルが発生します。実際

それで留学を予定していた人が、その書類が合わないからと1年行けなくなってしまった、遅らすことになってしまった、という事例が発生していることも聞いています。

そういういろんな問題を考えた時、例えば、今までなら引っ越し時には、転居先の役所にだけ届けていたらよかったものが、今は、転出前の役所にも、転入後の役所にも届けないといけないとか、そういう変化を外国人当事者も知らなかったりしますので、いろいろと外国人に不利益を引き起こすのではないかと今、懸念をされています。学校現場でもそういうことを気をつけてもらいたいと考えた時に、校長先生の研修会なども、ぜひ、実施をしていただきたいと思います。

### ○事務局

教育委員会です。

校長先生の講座というのは年間1回あるだけでして、人権研修という形ではありませんが、その根底には、人権を大切にすることを入れています。例えば今年度の講座では、特別支援教育の観点から見た学校経営という形で、その特別支援の視点も入れていますし、学校経営の今日的課題の中には、例えばコミュニケーションのとり方や、パワーハラスメントの防止など、人権を大切にする視点を必ず入れています。

今、大きな課題としましては、体罰、いじめというのは大きな子どもの人権に関わることで、校長会で、体罰防止の手引きをの概要を説明し、それを校内研修で教職員全てに説明してもらうなど、課題提起は必ず校長等に、こちらから説明しています。研修という形ではありませんが、今の課題を含めた人権に関する課題については情報提供やこちらから指導など、そういう形で行っています。

以上です。

### ○座長

それと、委員からは、入管法の改正で、これは最後やっぱり地域レベルだから、不利益が生じないような説明、PRをどこかで組織立ってお願いしたいという発言だったと思います。

### ○事務局

府立学校長には入管法の改正については、こちらから通知して注意喚起していますが、今後、また機会を見まして、校長に指導していきたいと思います。

### ○委員

府立学校じゃない市町村立学校にはどうなのでしょう。

## ○事務局

小・中学校についても全て配っています。年度当初には、幼稚園から小・中・高・特別支援学校、全ての校長が集まる校長会があります。そこでも言っていますし、また、小学校長会が自主的にされている場でも説明していますので、小学校、中学校、高等学校特別支援学校全てに指導しています。

## ○委員

京都府教育委員会が、市町村単位で外国籍の子どもたちを把握してますよね。だけど市町村からそれぞれの学校にどこまでおろしているかという問題が1つあります。ましてや住民票が合同になってしまっているから、今、ますますわからなくなっていて、実際に自分の学校のところに該当する外国籍の子がいることをきちっと把握している校長がいないかもしれないという中で、個別に指導していかないといけないと思います。

## ○座長

徹底するようによろしくお願いします。

## ○委員

原則のことを聞きたいのですが、住民登録に記載されている名前と通称名が違った場合、これまで、入管法が改正される前は窓口で、簡単に手続をやっていたんですね。それは今、簡単にできなくなっています。だから、今、本名でしか通らないとなっているけれど、ここで聞きたいのは、人権と決まりの関係です。私は人権が優先すると考えています。そのための人権研修だと私は思っていますが、たとえ、その決まりや法律が違っても、人権は優先するということなのかどうか、人権上、問題がある場合は、人権を尊重する、優先されるのか。

例えば夫婦別姓や婚外子の話など役所でいろいろとはねつけられる問題がいっぱいあるんですね。それって基本的にどう考えているのか。決まりが大切なのか、人権が大切なのか、どちらが優先するのかという議論はされているのでしょうか。そこを教えてください。

## ○座長

地方を代表する声をやっぱりトップが中央官庁にぶつけないと、組織として地方公務員が国家公務員にというのはなかなか難しいとは思いますが。

それから、裁判は一応、全国組織で、裁判官は、ルールがこうなっているからというのは、彼らの最後の言い分です。行政は、そのルールをなるべく人間に近いように動かして

いくので、どうしてもルールを変えないといけなくなったら、やっぱり立法を突き上げるのは行政の、少なくともトップの責任だとは思いますが。

そういうことを置いといて、人権と言ってもむなしなんです。だから、こういう会議で意見が出たと何かの形で報告をしていただけたらと思います。

### ○委員

DVと、ストーカーと、それから児童虐待って多分、それぞれ対応が違うんですが、全部、連鎖になるわけだから1つにして対応していかないといけないと思いますが、それも法律だから縦割りだから仕方がないと言われたことがあります。国が決めたことだから仕方がなくてじゃなくて、何かしらこれは1つにまとめたほうが行政としても対応がしやすいということをやっぱり言ってもらって、DVの委員会や児童虐待の委員会も1つにまとまっていけば、効率的で建設的な地域行政ができるのではないかと思います。

### ○事務局

委員の意見を含めまして、人権尊重という視点から、それが制度と法律、仕組みが違ったときに、やはり我々のところは、一旦、しっかりとその辺を受けとめて、何が問題なのかということについて、トップまで上げて、そこで判断をし、今はこれしか仕方がないとか、いろいろ問題意識を常に持つようにはしています。現実にも制度、仕組みを直していかないといけないということで、国に要望していく視点は知事も常日ごろから持っていますし、各部局にも言っているところです。

全体を1つにできないかという問題も、ここでいただいた意見は必ず部局にも提示して、きちっと説明できるような形での検討をしているはずですので、その中で、さまざまな個別の事案に応じて、1つにできないことはあろうかと思っています。ただ、それはしっかりと常に受けとめながら、その制度がやりにくくても、今、地方分権の時代が大分進んできていますので、その辺では過去の発想とはちょっと違って、現場重視の視点を常に意識しています。全くその仕組みがそうだから、仕方がないからそうなるという形での取り扱いはないと思っています。それは十分検討した上で、結果として、今の時点ではそうならざるを得ないということがあったとしても、全く検討しないということは、今は通用していないと考えていますので、本日、この懇話会での意見については、しっかりと受けとめて、また各部局にもしっかりと返しながらか検討していきたいと考えています。

### ○座長

ありがとうございます。よろしく申し上げます。

## ○委員

補足ですが、府立医大の研修医オリエンテーションの講師をされた事務部長ですが、この方、障害福祉関係の業務に携わっていた方です。

## ○座長

ありがとうございます。

それでは、次の議題もありますので、休憩とします。

(休憩)

## ○座長

それでは時間になりましたので、再開します。

2番目の議題は、一昨年に実施された「新京都府人権教育・啓発推進計画」に関する府民調査の結果についてと、それに類似するいくつかの調査について説明をお願いします。

## ○事務局

人権啓発推進室です。

この府民調査の概要だけ簡単に説明します。前回の府民調査は10年前の平成13年でして、今回の調査は、この10年前から10年間たった人権教育啓発の取組みの効果の測定を目的に、平成23年の9月から10月にかけて実施をしたものです。

それから、この調査結果につきましては、平成23年度の末に報告書をまとめまして、概要の簡単なリーフレットも作成しました。結果の公表と活用に努めてきたところですが、調査結果を踏まえての今の課題や課題を克服するための府の取組みの方向性などを、今回と、次回11月の2回に分けて、一定の取組みの方向性というものを簡単に提示しながら意見をいただきたいと思います。

本日は、調査項目の第1章と第2章の中から4つの項目について意見ををお願いします。

それでは、資料4をご覧ください。

第1章、人権に関する一般的な考え方、認識について、1の人権尊重についての感じ方、この質問がアとして、「府民一人ひとりの人権意識は10年前と比べて高くなっているか」という質問です。特徴的なことは、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」という人、あとは、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」という割合がともに減っていて、「一概に言えない」が30.8%、「わからない」が16.5%という割合が10年前の平成13年の調査に比べてかなり増加をしているところが特徴的だと思っています。

このことは何かと考えたときに、この10年間にわたって、京都府がいろんな人権教育・

啓発という取組みをやってきましたが、なかなか府民の皆さんに、実感をしてもらうところまで至っていないのではないかと考えていまして、逆に言うと、もっと教育・啓発に工夫を凝らして人権問題を自分の暮らしや生活にどうかかわっているのか、あるいは自分の日常生活の中で何ができるんだろうかなどについて、思いをはせるようなことができる中身にしていくような必要性を感じているところです。

委員から「人権問題の解決に取り組む人々と交流を促進する」とはどのようなイメージなのかと質問がありました。これは、今の人々の府民の人権意識が高まっているのか、そうではないのか、なかなか明確に判断しがたい人、わからないという人が増えている中で、人権について知識を単に勉強するだけではなく、生活の具体的な場面の中でどんな問題が生じて、解決に向けた取組みがどのように行われているのかを知ることが必要だと考えてまして、そのためには、単なる講義型の研修だけではなく、まさにいろんな視点から、いろんな形で人権問題の解決に取り組んでいるNPO法人や個人も含めて、そういう方々と少し交流をすることで、より具体的な問題やその問題解決に向けた姿勢を養うことに繋げようということだと思っています。具体的な事例として、毎年開催しているヒューマンフェスタというイベントでのNPO法人の皆さんの日ごろの活動の紹介をしっかりとしたり、あるいはNPO法人を講師にした講義やワークショップなどで、少し具体的な事例について学んでいくということをイメージしています。

次に、裏面のイということで、「京都府は人権が尊重されて豊かな社会になっているか」という問いです。これも13年度の調査と比較してみますと、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計の割合が27.5%で増加していまして、「そう思わない」という割合は減少しています。ところが、13年度と5年度の調査が、その下の記載していますが、こちらを見ると、尊重される社会になっている、「そう思う」割合が減っていて、「そう思わない」割合が増えています。直近、2回の調査で正反対の評価が現れていて、「わからない」とする割合が13年度は7.1%だったのが、今回の調査では17.2%と、かなり大きく増加しています。これはなぜかと思ったところ、やはり人権尊重に対する意識が多様化しているのではないかと、あるいは、人権尊重に対する、求める水準やレベルが高くなっていないのではないかとということが伺えます。取組みの方向性は、日常の中で自分と人権問題がどうかかわって、解決に向けては何が必要なんだということが実感できるような取組みを、より積極的に目指していくべきではないかと考えているところです。

2番目は人権課題に関する尊重度ということで、「あなたは次に上げた人権が尊重され

ていると思いますか」という質問です。これは、同和地区出身者の人権を初め、10の人権課題についての尊重度を聞いています。

平成13年度の調査と比較してみると、この中で、目の女性、子ども、高齢者、障害のある人、これらの人権については、「尊重されている」と、「ある程度尊重されている」の計の割合が増加していきまして、「尊重されていない」という割合が減少していることがわかります。

また、同じこの4つの人権課題について、「尊重されている」という割合が大体6割を超えています。このことからすると、今の4つの人権課題については、ある程度、府民の身近にある問題として、人権尊重の度合いが高まっているということが伺えると考えています。

一方で同和地区出身者や、外国人、エイズ、ハンセン病患者、あるいは犯罪被害者とその家族、ホームレス、性同一性障害、こういった方々の人権については、「わからない」という割合が大体3割から5割ぐらいありまして、ほかの人権の課題に比べてかなり高い割合でした。なおかつ、平成13年度の調査よりも増加しているということが数字の上でわかっています。このことから、こういった問題は、なかなかまだ府民にとって、十分身近な問題として認識がされていないのではないかとということが伺えると思っています。

さらに同和地区出身者の人権についてですが、今回、「尊重されている」という割合が減少していて、「尊重されていない」という割合が増加しています。この人権課題につきまして尊重の度合いが少し低下していることが伺えます。このことは、いわゆる同和対策特別措置法が昭和40年代からありまして、平成13年度末にこの特別措置法が終わった以降、同和問題について知る機会が少なくなって、「わからない」という割合が高くなっているのではないかと推察しています。

また、今、インターネットでの差別的な書き込みや、戸籍の不正取得事件といった報道がされていて、そういう報道を耳にされて、まだまだ人権尊重がされていないと考える人も多いのではないかと推察もしていきまして、こういった問題意識をしっかりと持ちながら、行政として取り組みを進めていく必要があると考えています。

続きまして、第2章の人権侵害に関する実態や相談状況について、人権相談窓口の認知度というのがありますが、実はこの質問は、府民調査としては初めて今回聞いた項目で、「人権に関する事柄で悩んだときの対応のために、国を初め、地方自治体やNPO法人等の民間団体において、人権相談の窓口が開かれているのは御存じですか」という質問でし

た。結果は約4割の39.5%が、「知っている」という回答でしたが、やはりそこは、人権研修の参加の機会を増やしながらいざというときの窓口というものの認知度をしっかり高めていくことにつなげていきたいと考えています。

それから、2番の人権侵害経験の有無で、「過去5年間に自分の人権を侵害されたと感じたことがありますか」という質問では、13.9%の人が過去5年間に「人権侵害をされたことがあると感じている」と答えています。男性が11.6%、女性が15.7%で、男性よりも女性のほうが、あるという割合が多く、年代で見ると30代から50歳代で、人権侵害をされたことがあるという割合が大体17%から19%に達していることがわかりまして、これはやはり女性に対する人権侵害であるとか、職場における人権侵害の対策の必要性が伺える結果だと思っています。今後、DVやストーカー、セクハラなど、女性が被害者になることが多い人権問題に対する取り組みを充実していくことが必要と考えています。

最後に、この資料をまとめる中で感じたことですが、まずは、こういった取り組みの方向性をしっかりと各部局と情報共有しながら、それぞれの各部局の分野での人権教育研修事業にまず生かしていきたいと考えていまして、人権啓発推進室で言いますと、今年度、新しい事業として、先ほどの人権相談の窓口を知っている割合が約4割というのがありましたが、府民の皆さんが人権侵害に直面したときに、効果的な相談サービスを受けられるように、相談の機関と連携をしっかりと図れるような、意見交換の場を新たに創設したいと検討しているところです。

もう一つ、「人権意識が10年前に比べて高くなっていますか」、「人権が尊重された社会になっていますか」という質問に、「わからない」と答えた割合がかなり多いという結果がありました。今年度、これも新たな事業で、芸術系の大学と連携して、人権とは何だろうか、世の中の人権問題と自分たちがどうかかわっているのだろうかということを、大学生と一緒にワークショップで勉強しながら、その勉強した成果を、芸術系の大学なので、絵や漫画で表現して、若者にも受け入れられやすいような啓発資材を作成し、どんどん活用していこうと検討しています。この府民調査結果を踏まえた取り組みを、少しずつではありますが、進めていきたいと考えているところです。

もう一つ、インターネットモニター調査について追加資料1をご覧ください。

これは、昨年度の新規事業として実施をしたものですが、ねらいとしては、人権啓発推進室で行っているいろんな啓発事業の効果検証を、自己評価だけではなく、インターネットのモニターを使って効果検証し、今後のあるべき啓発事業の展開の参考にしたいと実施

をしました。

それとあわせて、インターネットでの回答でしたが、先ほどの府民調査と同じ項目を、いくつか調べました。例えば、さっきの人権意識が高まったのかとか、人権尊重社会への進展はどうなんだということも調べましたが、全ての項目で府民調査結果よりも、インターネットの調査が、後退した結果になっていました。この原因の分析は、余りできていませんが、こういったインターネット調査は比較的安い予算でもできることもありまして、できるだけ10年に1回の府民調査を補完するような形で少し活用して府民の意識を少しでも把握して、よりよい啓発事業に結びつけていければと考えています。簡単ですが以上です。

### ○座長

ありがとうございます。

ただいまの説明を踏まえて、コメント、質問、自由をお願いします。

アンケートというのは、質問の仕方によって答えの出方がかなり規制されるので、これも皮肉ではないんですけども、研修をやられて、参加率がいくらか、アンケート回収率がいくらか、満足度がいくらかと、これらは大体、このように答えるべきだという大枠が決まっていて、非常に特異な答えを出しにくい質問になっている場合が多いです。ほかの自治体で、模範回答が出るような質問はやめろと意見した経験があります。これは京都府の場合も当てはまることだと思います。そういう点も踏まえて自由に委員から、コメント、質問をお願いします。

どうぞ、委員。

### ○委員

10年単位でこの意識調査をすると、人権ということ、言葉から受けとめる意味内容みたいなのが、多分、一般の方って随分変わっているんだろうなと思います。多様化もありますし、総じて言えば、やっぱりその範囲が広がっているということがありますので、その10年単位の数字の比較が、どこまで、そのこと自体の意味を読みとれるか、これは難しいと思いますし、多様化として広がる半面、世の中の的には、はっきり言って、他人のことを思いやる余裕はどんどんなくなっているという現実があると思います。会社や産業の分野なのでデータでは随分悪くなっているの、確かに深刻な問題が増えているのだろうと理解しています。

最近、労働相談の分野で、圧倒的に解雇に関する相談が多かったんですが、直近のデー

タで、実はその解雇問題をセクハラ、パワハラの労働相談が上回ったということがありまして、現実にやはり形を変えて、あるいはその会社の意図とは別に従事している側から見た受けとめ方が、必要以上にクローズアップされているのかなと思います。

ただ、職場における人権問題で、例えば企業やその現場、現場とその個人、個人とその部署という関係の問題は会社全体のルールを厳しくしたり、啓発したり、教育したりすることで、ある程度解消されるという面はあると思いますので、引き続き我々は課題とすべきです。ただ、その企業そのものが置かれている環境が厳しくなり過ぎてまして、企業内における人権問題を言うべき会社そのものが、企業の存続に関わる選択を迫られるなど、全体の環境が変わってきて、固有の人権問題と仕組み的に変わっているあたりをどう切り分けて理解したり、あるいは必要な対策を考えるのか、企業、産業でも本当に難しくなっていることを、今のデータの一端からも改めて感じました。

### ○座長

ありがとうございます。

府民というものを一枚板で捉えていることの限界ですよ。それを以降の調査に何か生かせないかと思います。

### ○委員

意識調査をした意味は何か、それは、中間の評価をするためで、その中間の評価を受けて、意識調査の冊子をつくって終わりではなく、意識調査の結果を受けて、京都府として、どういうところを変えていくかを考えないといけないと、以前に話をしたのですが、細かい話もあるけど、もっと全体に、結局、意識調査を受けて、ターニングポイントの中で、この3つぐらいを重点的に、これから後5年やりますみたいな、そういうビジョンを示してくれないと、みんなが議論しにくいかなと思っています。

ただ、そもそも意識調査をどういうように作るかで、もともと交流事業を推進するというのを、私は思っていて、それで何とか問題について解決している人との出会いはありますかと、出会いがある人は当然、意識が高いですよ。みたいな結果を出したのは、もう、予想された結果なんですね。だから、知識を普及させるということよりも、みんなで人権問題を何とか変えていこうというのは、人格と人格の接触でしか変わらない、そういう意味ではNPO法人や、あるいはマイノリティーな立場の方たちがカムアウトして、いろんなことをやっていただくということの効果を図っていただいたと私は思っています。

今の説明もその方向でやったほうがいいということだったのでお願いします。

## ○座長

ありがとうございます。

10年に1回というのは、もうちょっと小分けできないですか。6年とか、7年とか。

## ○事務局

そこは、予算的なこともあり、インターネットの調査を、補完的な形で、毎年か2年に1回か、少しそこは小刻みにできるだけ、その意識を図っていければと思っています。

あと、今の計画の目標年次が平成27年で、それまでの間に、次の計画の検討が必要となります。平成23年度に実施したこの調査を、目標年次の平成27年にどのように総括していくのかということがあり、もう1回同じような調査するのか、平成23年度の調査を踏まえた形の調査をするのかという問題が1つあり、その整理をしたいと考えています。

それと、10年という期間は、やはり今のいろんな人権問題の多様化やさまざまな人権課題が出てくる中で、少し期間としては長いかもしれませんし、先ほど座長の発言にありました「一枚の板で捉えようとしている」というところもありますので、そのあたりも踏まえて、今後どうしていくのか、期間も含めて検討していかなければならないと考えています。

## ○座長

調査というのは、調査自体の目的があるので、それをもう少し具体的に絞れば対象なり、年代なり、あるいは職種によって違う、もちろんインターネットでもいいですけども、いろいろな設問の仕方はあり得ると思います。

例えば家族に対する意識について言えば、家族のあり方は非常に多様化していく方向にあります。「男は外で働いて、女性は家を守って」というのは、このごろの若い人は全然、意識していないから、子育ても当然、男も女も同じように責任を持ち、妻の仕事の内容によっては、夫が当然、協力しないといけないことになる。そういう観点に立っていくと、かなりの、広い意味の人権政策につながる調査結果が期待できると思います。

昔は医者任せだったのが、今は患者の立場が強くなってきたり、医療技術が進んで寿命が延びると、もう当然、医療と人権に対する考え方も変わってきます。そういう意味では、インターネットをうまく活用して、政策立案につながり得る調査のあり方というのは、柔軟に考えられるとは思いますが。

## ○委員

人権を取り巻く社会の状況が10年に比べてよくなっていないということは、経済的な状

況が背景として重いと思います。人権というよりも、今、格差が広がっているとか、昨年は年間3万人を切ったけど、3万人近くの人が自殺をしている、そういったことが背景に深くあるのだらうということが1つあります。だから、単に意識レベルの話ではなくて、外形的な、生活環境が非常に悪くなっているということが、一番の大きな問題なのではないかと印象を受けました。

それで、取組みの方向の中で、「人権問題の解決に取り組む人々の交流を促進する」ということについて、単に話を聞くとか、一緒にイベントをするのではなく、NPO法人の人たちは、ものすごい深い広い活動をしています。例えばある自殺関係のNPO法人は、行政と一緒に活動して個別のケース、地域のケースを洗い出して、彼らの持っているもの、現場、行政とタイアップして活動されています。結果的に昨年度自殺者は減りました。例えばそういうNPO法人の力を借りるのではなく、深く一緒に活動していくようなことが必要だと思います。

ですから、これは府全体の取組みとして、NPO法人に丸投げするのではなく、予算を付けて政策に活かしていくこと、交流というより、もっと一緒に取り組んでいくという方向がいいと思いました。

#### ○座長

ありがとうございます。

#### ○委員

3点ありまして、人権啓発の取組みを知っている人が24.8%というのは、決して高くないと思います。これだけ一生懸命研修をされていて、その結果が即出るわけではないですが、少し残念に思います。

それと、人権相談窓口の認知度ですが、この間、京都新聞の投書に、人権擁護委員の選定についての記事が出てました。相談窓口を知っている、知らないということではなく、窓口自体の充実性も必要と思います。その担当者もボランティアですが、人権擁護委員の中にも実質的には動けないという人もあるようで。そういう細かい内容等ももう少しうまく調整してほしいと思います。

それと、「人権」という、その権利を主張するような形の表現を、もう少し言葉を変えたほうがいいのではと思います。

#### ○座長

ありがとうございます。

## ○委員

NPO法人のこれからの活動とは、行政や民間がそれぞれできないところの穴埋め的なところで活動しています。今、行政と連携して、命、自死、自殺を防止する対策などは数団体が集まって、しかも私たち団体に何ができるかとか、どういう団体なのかヒアリングにも来られて、行政も何かできるかという可能性を探っているというのが、今の現状です。そのように、一つ一つが繋がっていったらなと思っています。

それと、人々の交流を促進するということでは、行政はハードをつくる、相談窓口をつくったらいい、もうその域ではないと思っています。私たちの事業の中でも、もっと私たちが人の中に入って行く形で、私たちから発信することを始めていますが、人権に関しても、本当にソフト面をどう広げていくか大きな課題だと思っています。

## ○座長

ありがとうございます。

私の経験で言うと、ヨーロッパの小さな国は、政府がNGOを使うのが物すごく上手。つまり、官では出てこないような知恵をうまくNGOから吸い上げて、それを施策の中に生かしていくというか、それはお互いに利益になるという、京都府が全国の自治体のトップを切って、そういう方針を具体化されたらどうかと思います。

## ○事務局

最後に、簡単に追加資料2を簡単に説明します。

8月は人権強調月間で、もともと同和対策審議会答申が8月11日に出たことから、8月は人権について考える強調月間と定めて京都府として取り組んできています。

また、今年の夏も、府内一円で、該当啓発で皆さんに啓発グッズを配りながら、人権について、いま一度考えてみましょうと呼びかけるとともに、8月5日には、京都駅前、ハートフルコンサートとして家族の皆さんが音楽を通じて人権について親しんでいただけるような取り組みを予定しています。

あと、資料の裏面の一番下に、人権啓発キャラクター「じんくん」を掲載しています。これは大学との連携事業の中から、工芸繊維大学の学生が考案した犬のキャラクターで、このたび、正式に京都府が取り組むキャラクターとして採用しようと、今度のハートフルコンサートで披露することとしています。

以上です。

## ○事務局

それでは、続きまして、その他の項ということで、事務局のほうから1点報告します。

3月の懇話会で、クォーター制、自治体の審議会とか公的機関の議員、委員などの人数を制度的に女性であるとか障害のある方に割り当てる、こういうクォーター制について、その導入状況はどうかの質問がありました。その後、事務局で庁内の状況を確認しました。

まず、府職員の関係でございますけれども、女性の管理職への登用比率、これについては、平成29年度までに14%にするという目標を掲げています。それから、府職員への障害者雇用については、これは法定ですけれども、平成25年4月から、法定雇用率で2.3%というのがありまして、平成24年6月1日現在では、2.53%というのが実績です。

それから、府が設置をします有識者会議等へ女性の委員の登用を進めていこうということについては、引き続き40%以上とすることを目標ととして掲げて努力をしているところです。

さらに、民間企業について、こちらも法定ですが、障害者の雇用率が平成25年4月から2.0%ということで設定をされています。こちらについても、京都府としては、未達成事業所を重点的に訪問し、達成に向けて働きかけをしたり、障害者の雇用率3%以上を達成した企業を、「京都ハートフル企業」と認証し、入札制度等での優遇的な取り扱いをしたりインセンティブの付与もしている状況です。

以上、大変簡単ですが、3月にいただいていた質問についての回答とします。

本日は長時間にわたりまして、どうもありがとうございました。