

## 第2回京都府人権教育・啓発施策推進懇話会

日 時 平成18年4月4日(水) 午後1時30分～午後3時30分  
会 場 京都ガーデンパレス「鞍馬」

### 会議内容

(座 長)

本日の議事としては3点予定しております。一つは、平成18年度の京都府の人権教育・啓発をどういう考え方に基づいて進めていくのか。特に、昨年8月の第1回懇話会でいろいろご意見を出していただきました。それが、新しい年度の施策を進める中でどういうふうに反映させられているかということを中心に、事務局といっても、それぞれ関係部局が多岐にわたっておりますので、そういった方面から説明をいただいたあとで、委員の方から、それに対してまたご意見を出していただく。これが第1点です。

2点めは、第1回懇話会で問題になりましたが、教育・啓発の施策を評価する視点、最近言われております第三者評価、我々もその一部になると思うのですが、そういった視点をどのようにしていくかということです。前回の発言をまとめたいただいた事務局の提案を、さらに委員の方から検討いただくというのが2点めです。

それから、教育啓発のいわば裏側として、人権侵害が現に起こった場合に、これを相談、救済するための制度を、府民にとって利用しやすいものにするためには、こういった点を工夫すればいいか。その辺について、これも委員の方々からご意見をお伺いする。この三つが、今日の主要な議題になっております。

それでは、事務局の方から議事の第1点目、京都府人権教育・啓発推進計画の第1番目、平成18年度の実施方針からご説明をお願いしたいと思います。

(1) 新京都府人権教育・啓発推進計画の推進について

ア 平成18年度実施方針

イ 事業実施計画

(事務局)

はじめに、本日は、2名の委員が所用のため欠席になっておりますので、ご了承いただきたいと思います。

それでは、資料1、平成18年度実施方針(案)、資料2で、事業実施計画というのがございますけれども、新京都府人権教育・啓発推進計画におきましては、年度ごとの重点取り組みを定めたものとして実施方針を作ることにしております。また、実施方針に基づく具体的な事業の行動計画としまして、事業実施計画を作ることになっておりまして、それぞれは相互に関連しますので、併せまして説明をさせていただきます。

まず、実施方針案です。基本的なスタイルは17年度の実施方針と同じで3ページの内容になっています。第1に、「策定の趣旨」は、今、申し上げましたとおりです。第2に、「平成17年度における人権をめぐる状況」ということで、京都府にとどまらず日本国全体の状況を踏まえて、人権上トピックになると考えられる状況を記しております。主な内容は、平成17年から、これまでの国連10年の行動計画に代わりまして、「人権教育のための世界計画」がスタートしたということ、それから、個別の法律整備が、犯罪被害者等基本法や発達障害者支援法、また個人情報保護法の全面施行、あるいは高齢者虐待防止法等と進んできたということ、それに加えて、京都府内のみならず近畿一円で、戸籍謄本の請求に絡みまして、差別事象につながっていく事案が起きていること、あるいは、インターネットによるいろいろな差別落書きをはじめ、人権侵害になるような表現が収まらずさらに広がっていったような状況にあること。

他方、ユニバーサルデザインという考え方が広く浸透しつつあり、私どももその啓発を進めているところですが、府内の自治体としましても、京都市において条例が制定されたというような状況にあるということを書いてございます。

「平成18年度実施方針」として、2ページ、3ページにまたがって書いております。基本的な構成は、「身近な問題から人権について考えるために」それから、「地域の問題として考えるために」、「自分自身にできることを考えるために」という3本の柱は従前と同じですが、基本的なところで、昨年の懇話会における意見を踏まえて、特に事業効果が検証可能になるような事業を中心に進めるということで、京都府職員に対する研修の取り組みをきっちり押さえていくとともに、職員が自らの事業を実施するに当たりまして、そのことが人権施策を推進するうえにおいて非常に重要なことだと

ということが認識できるようにということで、表現的には2ページの第3平成18年度実施方針の段落の2段目、「そのため、職員一人ひとりが『一人ひとりの尊厳と人権が尊重される社会の実現』という府政の目標をしっかりと認識し、人権教育・啓発事業の企画・立案・実施等を通じて、人権をめぐる諸情勢について一層の認識を深めるとともに」ということで、新たに加えたところです。

併せまして、次の3段落目で、「府職員や教職員、消防職員、警察職員等に対して行う人権研修について、研修効果を検証し」ということで、先ほどの部分と併せて、18年度特に研修事業に重点を置いて意識的に取り組んでまいりたいと考えているところです。

また、個々の内容につきましては、1番目の「身近な問題から人権について考えるために」というところについては、2段落目の後ろの方ですけれども、「人権相談事例等を通して明らかになった具体的な人権の現状や課題の背景・要因等を分析・整理し」と、これは、今後、京都府といたしまして新たな人権相談システムを構築して取り組みを進めてまいりたいと考えているところなのですけれども、そうした取組の中で把握する事例を、職員共通の認識課題として啓発にも生かしていきたいという考えであります。

それから、「地域の問題として考えるために」で市町村との連携ということが書いてありますけれども、これは引き続き啓発を進めるにおいて市町村との連携を重要な視点として取り組んでまいりたいということで、これは変わらずでございます。

それから、三つめ、3ページですが、「自分自身にできることを考えるために」で、その基本的なところは17年度の実施方針と変わりませんが、NPOと連携した取り組み、NPOそれぞれの得意分野、役割分担を踏まえながら協働という形で引き続き進めてまいりたいと考えています。以上が18年度実施方針案の基本的な説明です。

続きまして、実施計画について説明をさせていただきます。実施計画そのものは、資料2のとおりであり、実施方針というのはポイント的な表現にとどまっておりますけれども、この実施計画は、具体の計画、事業というベースで予定されている年間の計画を整理して資料化したものです。これについては、17年度に実施いたしました事業と基本的には同じ事業を、18年度も工夫をして取り組んでまいりたいと考えているところです。

18年度、特にどういうところに留意して取り組んでいくかという部分を整理した資

料が資料3の第1回懇話会意見の18年度実施計画における反映のさせ方について整理したものです。

目次の1ページ目、2ページ目、3ページ目と研修事業について書いてありますが、特に先ほども平成18年度実施方針(案)で説明いたしましたように、研修事業について、第1回の懇話会でいただいた意見の中で我々として問題意識を持って取り組めることであろうと考えまして、ここに焦点をあてて18年度取り組んでまいりたいと考えております。

併せまして、懇話会でいただいた意見といたしまして、「NPOと連携した事業の推進」、それから、「府立図書館における人権教育の取組状況について」、「外国人に対する施策について」、「障害者の働く場の確保について」があります。

これらに対する基本的な考え方については、昨年11月にお返しさせていただいているところでもありますけれども、それも踏まえまして、具体的に事業実施に反映されていけるものもあれば、そうでないものもありますけれども、どういう考え方で18年度全体の事業を進めていくかということ整理したのがこの資料だとお考えいただけたらと思っております。

資料をさらにめくっていただきまして、目次の次のページで、1ページと振ってあるところから資料というものがついています。この表の見方は、左端に委員の意見ということで、8月の懇話会でいただいた意見、具体的には、研修で言いますと、職員研修に現場研修、実地研修という手法を取り組れてはどうかというご意見。2点目がワークショップ方式。これも可能な限り考えていけるような方式として導入してはどうか。さらに、研修の効果検証という見地から、意識調査の定期的実施ということが主な意見であったかと思えます。

それらについてどのように考えるかということで、左から二つ目のところは、事業実施部局を記しておりまして、1ページのところは知事直轄組織で職員研修・研究支援センターの事業を記させていただいております。それから、右端が、平成17年度中にそれらの視点に対応するような取り組みが、どのような問題意識で進められてきたかということが書いてございます。さらに、真ん中ですけれども、平成18年度実施計画における対応の考え方ということで、問題意識、問題認識を書いています。こうした問題意識を踏まえて、資料2の事業実施計画というものが作られております。

資料2の事業実施計画そのものは、事業をどういう形で行うかという視点で書いて

おりますので、その考え方の基本にあるものは、ここ（資料3）に書いてあるものです。中程に、例えば、25、25、25、53というように数字が書いてございますが、これは資料2の該当事業の記載ページです。

具体的に事業を取り上げて申し上げますと、研修センターの部分であれば、現地研修のことについては、世界人権問題研究センターのフィールドワーク事業に参加するような形で取り組んできました。研修テーマについても、具体的に現場に即した話をしていただけるような方を講師に選んで取り組んできました。その部分について、引き続き18年度においてもそういう意識、問題認識で取り組みを進めてまいりたいということが書いてあります。

それから、ワークショップ方式の導入につきましても、この手法の有効性を認識しておりますので、可能な限り取り入れる形で取り組みを進めてまいりたいというのが18年度における考え方です。

それから、職員に対する研修効果の把握ということにつきましては、研修についてはアンケートを必ず実施しているところであり、研修結果が次の研修事業に反映できるようアンケートの見直しを実施しておりますけれども、まだまだ根本的なところで検討を加えていかなければならないところがございますので、今後さらに検討してまいりたいということを書いております。

以下、それぞれの事業の取り組みの内容において細かに取り入れられるものもあれば、そうでないものもありますので、それぞれの事業実態に合わせて、できるだけ具体的に記述としては書いたつもりです。2ページのところから11ページまでは研修事業にかかわる各部局事業課の考え方を記しております、資料2の事業を18年度に実施してまいりたいと考えているところです。

それから、12ページは「NPOと連携した事業の推進について」ということですが、私どもの人権啓発推進室で、NPOとの連携を意識して取り組んでいる事業がありますので、その17年度中の取り組みを記しております。フェスティバルで一緒に取り組んだり、NPOの取り組みが身近なところで行われているということを府民の多くの皆さんに分かっていただけるように、人権啓発のテレビ、ラジオ番組で広く紹介をさせていただいております。また、その紹介したNPOの中で、さらに連携が深まるようにということで、NPOを中心として人権にかかわる取り組みをしている団体を紹介した冊子を作って連携の取り組みを進めているという内容を記しております。

それから、13ページは、「府立図書館における人権教育の取組状況について」記しております。実施計画に記すような具体的な事業としてはありませんけれども、府立図書館の取組みとしてはこういう認識の下に対応を進めていきたいということで書いています。

それから、14ページの「外国人に対する施策」についても、日々のそれぞれの関係する担当課での問題認識、資料2の事業のような形で実施するものもあれば、そうではなくて日々の事業の中で取り組まれているものもありますけれども、いずれにしましても、日本語教育の理解、外国人に対する日本語教育を通じての取組みの推進等、懇話会で出されたご意見に対して、どういう問題認識で取り組んできたか。あるいは、取り組んでいこうとしているかということを書いております。

それから、「障害者の関係について」、特に雇用、働く機会の確保というものにつきまして、15ページ、16ページでそれぞれ雇用のセクション、あるいは福祉のセクションでの取組み状況と、今後の取組みの考え方について掲げさせていただいております。

そういう部分で、特に具体化に当たって重要となるところとしては、研修事業を通じた取組みを重点にして、18年度については個々の部分について検証も含めて進めてまいりたいということで、実施方針、実施計画を作っています。以上です。

(座 長)

ありがとうございました。要するに、資料1が基本方針というか、実施していく上での大まかな方針を3点ほどにまとめてご説明されたかと思えます。それを踏まえて、個別の事業の実施計画、これが資料2で細かくご説明いただいた点です。資料はいずれも、以前に各委員の元へはお配りしていますので、そういうものを踏まえて、先ほどの事務局からの説明をお伺いしたと考えていきたいと思えます。

事務局の説明も含めて、お手元にあります資料の中で、この点はどうなっているのか。この点はこういうつもりで言ったけれども、十分反映されていないとか。あるいは、完全に実施できないとすればどういう問題があるからなのか。そういう点について、忌憚のないご意見をお伺いできたらと思えます。どなたからでも、ご自由に、どの部分からでもけっこうですので、何かお気づきの点がありましたらお願いします。

(委員)

去年いろいろ言わせていただいたことを、何らかの形で反映しようとしていらっしゃるご努力があって、それについては感謝するというのも変なのですけれども、その点ということでは評価したいと思っています。この懇話会自体が意見を言って、府の方がそれを受け止めて改善していくということ、できる範囲で実施していこうという姿勢を、初年度で私自身は感じさせていただきました。それが全体の意見なのです。けれども、私は具体的に内部でお話を聞いているのですが、この懇話会の参加者全員が分かっているわけではないということ、これを前提に聞きたいのですが、資料1の実施方針の2ページで、一番簡単と言ったら失礼なのですが、一番きちんとできることは、やっぱり京都府の職員の人権意識の啓発、向上だろうということで、早速、18年度実施方針のところ、職員一人ひとりに対する意識というか、啓発事業をやっていくということを入れたとおっしゃっていて、人権研修について研修効果を検証していくと書いています。そのことについては、資料3のどこを見たらいいのかがちょっと分からなかったのです。この人権研修についての研修効果、アンケートを実施するという表現でしたけれども、私がちょっと聞いていることでしたらば、教育委員会サイドは、1年目にやって、数年後同じ方に対してまたやってというような形で、経年変化を追うようなことを考えているとも聞いていますし、人権啓発推進室の方については、具体的に職員のアンケートをこんなふうに変えようと思っているというようなことを聞きましたので、この部分について教えていただきたいということが1点です。

それから、今、皆さん同じものを見ていらっしゃいますので、2ページの身近な問題から人権について考えるためにということです。これから人権相談というような形で聞いていて、要するに昔の人権侵害の事例ではなくて、今、どうなっているか。今、京都府でどうなっているかというようなことを知っていただくためにということで、人権相談事例等を通してというような形で書いてあるのですけれども、これは非常に難しいと思うのです。私も、自分の大学の中で、例えば、セクハラ相談なんかを受けて、けっこうシビアな話を聞かせてもらったりしますが、それはあくまでも個人が相談として言っているわけですし、それを教材として利用するということ、前提にしてしゃべっていないはずなのです。だから、これはどういうふうにするのだろうと思って、ちょっと疑問があったので、その点を教えてください。とりあえず二つです。

(座長)

ほかの委員の方から関連のご意見ございましたら、この機会にお伺いして、そのうえで事務局の方へ回答をお願いしたいと思いますが。はいどうぞ。

(委員)

漠然とした話ですが、かつて京都府北部の方の女性のリーダーの方にお話を聞いたときに、人権問題ってこんなに、何で今までもっと早く取り組まなかったのだろうとか。あるいは、人権問題のことが一つ一つ分かっていくのがものすごく楽しいというような、そういう発言をしておられた女性の方がおられたのですが、ここに書いていただいているのは、啓発の前線に立っている皆さん方が、具体的に事業やハード、ソフトを含めてやっていくということなのですが、それを担う主体を作るということも書いてあるのですが、問題は、例えば、職員の方々が自分自身の人権問題を抱え込んだときに、例えば、職場なり庁内でどういう相談体制、あるいは、解決方法を執られているのか。そういう自らの人権が守れないところに、人への人権を守っていこうという積極的なものは出てこないように思うわけです。

先ほど冒頭に申しました、どうしてこんなに人権問題は楽しいということをもっと早く気づかなかったのだろうと。これは、人権問題をやっていることが実に楽しいという。つまり、その楽しさの原因というのは、人間として生きていく、知らねばならないことを知っていくという。そういう意味で、多分その女性は言われたと思うのですが、その冒頭の部分と、それから、職員の人たちが人に対して何かをする。啓発をするのではなくて、自分自身の人権を守るという、そういうようなものが庁内でどういうふうに保障されているのか。そのことをお伺いしたいと思います。

(座長)

ありがとうございます。相談支援体制の話は、次のテーマで出ることには出るのですけれども、委員のご質問と関連して答えられる範囲でお願いしたいと思います。ほかの委員の方はいかがですか。確かに評価するといっても、今までもアンケートはやっているのですが、今までのアンケートでどういう点について評価がしにくかったのか。アンケートの中身をこう考えたらこういう結果につながったというのか、それが一つ。それから、身近な問題、これは委員のご発言とも関係するのですが、府民の問題

を処理する前に、職員自身の、これは民間と一緒に、あるいはそれ以上に役所の中というのはいろんな意味の上下関係があると思うのですけれども、それを前提とした中で、自分の抱えられた問題処理をどのようになさっているのかということじゃないかと思います。

( 委 員 )

最初の委員のお話にありましたように、私も障害のある方々の就労支援をより強力に進めていただきたいと申し上げましたが、それを一つの形にし、また考えていただいて、進める方向を示していただいたことは非常にありがたいと思っております。去年のこの懇話会の際にも、ちょうど府民だよりが出たあとでしたが、今回も、つい最近府民だよりが出まして、障害者自立支援法や、介護保険法の改正などによるいろんな大きな課題がありますが、それに対する対応を、京都府と京都市が協調して、全国に先駆けて対応していただいていることについて、お礼を申し上げたいと思います。

今の話の関連になるかもしれませんが、この実施方針に非常に大事なことを掲げていただいていますけれども、その中でも、発達障害者支援法というものが登場してきています。これは非常に大事な法律だと認識しておりますが、具体的な施策があまり盛り込まれていない法律になっていますので、そういうところをさらに重点的にお進めいただきたいという思いでございます。

障害の関係でも、これまでの制度に乗らない方々や、制度の狭間にあった方々がたくさんおられます。精神障害の方々についても、遅れてきた障害者と言われるような状況で、まだまだ地域の理解も得られない状況が続いているということから、ぜひ制度の狭間にある方々の支援を重点的にお進めいただきたいと思います。

京都新聞の最近の朝刊の1面に、「折れない葦」というシリーズの記事が載っており、実態をずっと追いかけておられ、非常に印象深いものがありますが、制度の狭間にある方々がまだまだたくさんおられるということも、また改めて認識させられています。どうしても、組織とか制度というのは、画一的なものになりがちです。画一的なものになればなるほど、その制度から外れていく、落ちていく方がまた多く出てこられます。そういうことを、ぜひこの人権教育・啓発施策推進という中で、改めて押さえ直しをしていただけたらと思っております。

先ほどの府の職員研修についての話ですが、私も一つの組織の責任者をしておりま

すし、京都府内の組織の責任者でもありますが、職員の意識は上司なりトップの考え方一つで大きく変わるということがありますので、そういう上司の方々の意識を大きく変えていただけるような何か取り組みが、今こそ必要ではないかということ、自らも含めてですけれども思っているところです。長くなりましたが、以上です。

(座長)

ありがとうございます。府の職員の方が目の前におられるところでしゃべっている、上司が変わったらいいのかなと、この場を借りてというとちょっとおかしいのですけれども、その辺も含めて、あるいはご自身の体験も含めて、ご回答いただけたらと思います。

そのほかの委員の先生、もし何か付け足されることがありましたら、あるいは新しい問題でもありましたらお願いします。

(委員)

今、何人かの委員の方から、特に日常的にこの問題にいろいろとかかわりを持っておられるという中での普段の問題意識を持っておられるご発言があったと思います。そういうことでいきますと、非常に漠とした話になるのですが、今お話があったような形で、例えば、この策定の趣旨、17年度の人権をめぐる状況というあたりの文章で、非常に社会的な仕組みの中で根源的な原因に発することによって、いろんなひずみが書かれているということに対して、実施方針のほうが、そんな抽象的な議論をしてもしょうがないのだから、身近なところで、自分たちの身の回りのところで、手の届くところで、見えるところで、一つ一つ教育し啓蒙し変えていきましょうという姿勢は、非常に理解はできるのですが、何となくその間にすごく大きなギャップがあります。その辺の問題は、もうそれは考えなくていいのだろうか、あるいは考えなければいけないのだろうか。だけど、それを入れてくると、非常にここで18年度方針として書かれている具体的な諸問題に行き着くまでに随分時間がかかるのだというようなことを感じながら、今、お聞かせいただいております。

と申しますのが、人権問題というところの根源の、やはり社会的な弱い立場の方は従前からあったのですが、今の社会というのは、私ども経営者協会の立場で申すのも何ですが、経済的な大きな流れを背景に、どんどんどんどんと格差を生みだして、差

別を生みだして、弱いところへどんどんしわ寄せがいつているという一つの世の中の大きな流れがある中で、従前になかった新しい弱い立場という方々をどんどん輩出しているのではないかなという、抽象的ではありますが危機感があるだけに、そのことを申しましたように、それを持ち込んで議論することができるかどうかは別として、皆様のご意見を聞きながらそんなことを考えておりました。

(座長)

ありがとうございます。京都府の18年度実施計画も、今、委員のお触れになった、日本全体とかグローバルイゼーションで世界を取り込むような大きな、よく言えば自由化の方向ですけれども、悪く言えば格差、個人差というものが非常にはっきり出てくる。そういう大きな流れの中で、先ほど来出ております具体的な身近な人権問題となってくると、これは、現れ方は人によって相当違ってくると思うのです。あるいは、地域によっても異なってくる。その辺を、これは原案のご相談に見えたときも私は申し上げたのですけれども、京都府といっても日本海側から奈良県、三重県にくつつくところまで、非常に地理的にも広いし、社会的な条件、産業的な構成、さらに年齢構成まで含めたら、非常な違いがあるので、これは府の方針としてあっても、現場の市町村になるとかなり具体的、特殊的な問題として出てくると思うのです。それが、先ほどのご発言で、上司の意識が変わったらいいなというのは、一般的な方針そのものにも当てはまることなので、そこらあたりも踏まえてご回答いただけたらと思います。最後に何か付け加えられることがありましたらお願いします。

(委員)

18年度の実施方針のところにも書いてありますけれども、2ページの1番ですね。「身近な問題から人権について考えるために」のところにも書いてあります最初の3行、人権尊重に関する理念が、日常生活の態度や言動に自然に表れるような人権感覚をしっかりと身に付けていくことが重要であると。これは、非常にそのとおりだと思うのですけれども、やはり教育問題がいちばん大切かなと思いますし、幼稚園、保育園から大学に至るまで、その教育の現場で自然にこういう人権感覚をしっかりと身に付けていくことが重要だと思います。

それでいろいろ計画をされているのだと思いますが、そういう教育を受ける児童、

生徒が、実際に障害のある方や高齢者、小さい幼児たちと直接交流を持つ場を作って、そして、一緒に楽しみながら人権感覚を身に付けてもらうような研修を組み入れた計画になっているのでしょうか。ちょっと私はそのところが分からないのですが、実施計画の4ページの教職員研修事業のところにあります、表で表しています研修内容のところの、参加型学習の実習というのは、教職員に児童生徒へのこういう学習をする場を計画するよとということをお教える研修なのではないでしょうか。つまり、児童生徒が人権感覚を学ぶ機会を先生方に作ってもらうよとということ研修なのではないでしょうか。お教え願います。

(座長)

非常に具体的に、4ページの真ん中の概要欄の図表の、これも真ん中の欄の下から3行めの参加型学習の実習、その対象者は、その前の欄で、領域等で指定する教職員となっていますので、その具体的な内容も含めて、これは人権啓発推進室でお答えいただく部分と、担当部署でお答えいただく部分とがあると思いますけれども、適宜分けて、ただいままでのご指摘にご回答いただけたらと思います。よろしく願います。

(事務局)

それでは、十分お答えができるかどうかという部分があるのですけれども、まずひとつとおり私の方でお答えできる部分について、説明させていただきたいと思います。

まず、委員が最初におっしゃった実施方針にかかる研修効果の把握というものをどのように考えているのか、どういうふうにしていくかということについては、とりあえず今の時点の考え方としまして、資料3でそれぞれの研修の在り方について、研修事業の中での研修効果の把握の考え方を整理させていただいております。しかし、これでは今後具体的にどのように進めていけばいいのかということが明らかになってはいませんので、次に議事として予定をしているのですけれども、資料4で、施策を評価・検証する「視点」の設定という形で、「研修テーマの設定・手法の選択・参加状況が適切かどうか」、「どのような手法で受研者の理解認識度・ニーズを把握しているか」、「どのような研修効果があったか」という大きく言って三つの視点を設定して、検討してまいりたいと考えております。

具体的には、終了しました17年度の研修事業につきまして、それぞれの実施部局において、ここで設定する「視点」に照らしてどうであったかということをご自己分析をして参りたいと考えております。そうしたことを重ねることによって、段階的にはありませんが、研修事業としてよりよい形になってくるのではないかと考えております。今後の分析過程では難しい部分も出てくるのではないかと考えているのですが、そうした際にはしっかり検討をしてみたいということで、とりあえずはこの資料4で設定しようとしております「視点」を踏まえた上で、17年度の研修事業について自己分析をし、それを整理して、どのように効果的な施策実施につなげていくかということをご検討をしてみたいと考えております。

それから、委員の2点目の人権侵害事例、人権相談事例にかかわる話ですけれども、確かに委員のおっしゃるとおり、私どもの問題認識としても、そういうところをどうするのかという認識は持っております。一方で、人権相談システムを作っていく。ネットワークを核としたシステムを作っていく、また作ったネットワークを維持していく、あるいは、その中の機能を充実させていくという過程においては、それぞれのネットワークにかかわっていく職員の認識、知識、経験の向上を図っていく必要があると考えております。そのためには相談にかかわる人は人事異動で替わっていく場合が当然ありますけれども、そうした中でも府民からの相談に一定のレベルで対応できるようにさせていくためには、そうした人権相談事例を通じて職員が認識を深めていくということが重要だと考えています。しかし、これまでの現実のところは、そうはなっていなかった。そういう意味で、そういう相談事例を通じて、個々の職員のレベルをアップさせていくという部分が非常に重要だし、それも期待をしたいという思いがありまして、それが記述の主なねらいです。こういう形で取組が進むようになれば、それは、特にネットワークの構成にかかわる職員だけではなくて、もっと一般的に、同じような共通認識に立てる職員も出てくるのではないかと考えて、こういうような表記にしているところです。

3点目、府職員にかかわる部分の話ですけれども、自らの人権が保障されない環境に置かれて、人権保障、人権啓発の取組を進めることはできないのではないかとこの点については、確かに基本のところと持っております。この分野は、私ども人権啓発推進室というよりも、内部組織の人事の方のセクションが担っているわけですが、職員のいろいろな相談に対応するシステムは、一定整っております。セクハラへの対応

も含めて、制度的には整っていると思っております。さらに大きな仕組みとすれば、人事委員会という、そういう組織が、職員の権利を守るための組織としてきちんとありますので、そういった中で、府職員の人権保障というのはされているのではないかと考えております。そうした保障の中で、さらに府職員の個々の人権に関する意識というものについて、個々の自分一人ひとりにかかわる問題として、職員研修の中での取り組みにおいて、各部局でもそれぞれなされているものと理解をしております。

それから、4点目の委員のお話は、今後の取組にきっちりと反映させてまいりたいと思っておりますし、ここで、今日も関係部局それぞれ代表が来ておりますし、また、こういった部分をどういうふうに取り組んでいくのか。今日いただいているようなご意見については、さらにこの推進本部のそれぞれのレベルに応じて、会議の徹底、仕組みがございますので、さらに上部のそういう場を通じて、今日いただいた意見は反映させていきたいと思っております。

5点目の委員のご意見、おっしゃるところはまさにそのとおりだと思っておりますが、我々が人権教育、人権啓発といったときに、押しつけにならず、人権問題を他人事の問題ではなくて自分の問題なのだよというところから感じさせていくということが、いちばん重要だし、やれることだろうと。そこで、身近な問題から人権について考えるということを進めていく。そういう部分で基本的には考えてまいりたいと思っております。ただ、その中で、今の社会情勢の中で、先ほどご指摘していただいた点をどのように組み入れてやっていけるのか。その点については、考えてまいりたいと思います。

教育の関係のご意見については、教育委員会の方からお願いします。

(事務局)

まず1点目の意識調査の把握のしかたについてですけれども、先ほど委員がご紹介を若干された部分があるのですけれども、教育委員会では、採用された教員の初年度から2年、3年、5年、10年、20年目というふうに、全員がその経年のときに受けなければならない研修をやっております。そのときには、必ずこの人権に関する研修をしております。

その研修の一つに入っておりますので、それぞれの教員の方々が、初任者の頃からどういうふうな形で変わってきているかということが、いろいろなアンケート項目の一

つのジャンルとして取れるのではないかと考えておりました、どういうふうに取りたいかというのを内部で検討をしている最中です。まだ完成形ではありませんけれども、一つそういうことをやっていって、少なくとも京都府の教員が、10年経った場合にこの程度の人権問題についての認識は知っていようというようなものを作っていきたいと思っています。

そういうことを把握することによって、教職員の研修の在り方についても検討できるのではないかと考えておりますので、現状の把握とともにアンケート内容を生かして、研修の内容にも踏み込んでいきたいと思っています。ちょっとまだ検討段階ですので、成案はお見せすることはできませんけれども、また固まってまいりましたらこの場にもお知らせさせていただきたいと思っています。

それから、子どもたちへの人権問題についての学習の関係ですけれども、子供たちへの学習の内容がこの資料には何も入っておりません。日常的にいろいろな形で子供たちに、例えば、障害のある人の問題であるとか、高齢者の問題であるとか、また自分自身の問題であるとか、いろんな問題をその都度その都度いろいろな形でやっておりますので、それはそれぞれの学校によって、例えば、高齢者の方との交流を通しておじいちゃん、おばあちゃんと仲良くする。子どもたちの多くはおじいちゃん、おばあちゃんと同居しておりませんので、みんな同じようにおじいちゃんを大切にしよう、おばあちゃんを大切にしようと言ってもなかなか理解できない。例えば、養護老人ホームとの交流とか、いろんな交流を通していかないと、自分たちの問題としてなかなか考えられないという部分がありますので、学校では、特に低学年、小学校段階では、ほとんどの学校でやっております。そういう学習も、例えば、人権学習の時間としてカウントしたならば、やっぱり障害者の問題であるとか、高齢者の問題を学習している時間数が、学校では一番多いだろうと思っています。それ以外のいろいろな人権の問題がありますけれども、障害者の問題と高齢者の問題にかかわる学習時間がいちばん多いと思っていますので、それはもう全部の学校でやっておりますのでそのようにご理解いただいたらよいかと思っています。

先ほどおっしゃいました資料2の4ページの項目は、その学習を支える教員に対する研修という部分だけを書いておりますので、限られたスペースでこういう書き方をしているのですけれども、詳しくは資料3の9ページのほうに、前回のご意見等も踏まえて整理したものが若干あります。京都府の教員の中にも、人権問題を学生時代か

ら勉強なされて非常によく知っておられる方と、ほとんど理解できないままなっておられる方、いろいろおられます。先ほど私が言いましたように、やっぱり京都府の教員として最低限このレベルの人権問題についての知識と指導力、そういうものは持っていてほしいということがありますので、私どもがいろいろな形で研修を取り組んでいるところであります。

私どもには今年の新規採用教職員が365人いるわけですけれども、早速昨日から研修に入りまして、初日から人権問題の研修をやっているわけです。人権問題というのは、日々、起こるわけですので、スタートのときからそういう感覚を身に付けていただくということが非常に大事なことだろうと思っています。また、先ほどの話題のように、京都府は北から南まで非常に広い範囲で、それぞれの地域事情もいろいろと異なっております。ですから、できるだけ赴任される地域の状況に応じた実地での研修というのが、非常に大きなウエイトを占めるだろうと思っています。ですから、その地域で過去から大きな人権の問題としてあるようなもの、そういうものを、できるだけ実地で研修していただいて、そういう地元のいろんな思いとか、いろんな生活から出てくる人権にかかわる問題点というものを、やはり対応していただいて、子どもたちへの指導に生かしていただきたいということで、例えば、こういうフィールドワークとか、ワークショップ型の研修であるとか、そういうものを取り入れながら進めているところであります。おかげをもちまして、中身について若干問題はありますけれども、すべての学校で、少なくとも時間数にすれば10時間以上は必ずやっておりますので、一定のレベルの研修は積んでいってくれているのではないかと考えています。

それと併せて、子どもへの指導の力量も高めなければなりませんので、私どもの方でそういう学校の人権学習で使っていただけるような資料、前回は配布させていただいたと思いますが、そういう指導事例集も作りながら、それぞれの学校でいろいろな人権問題についての学習ができるような教材も作っていておりますので、併せて教員の質を高めながら、指導力、具体的な指導の方法も研修を深めながら進めていきたいと考えております。

(事務局)

職員研修に関連のあるご質問が幾つかありましたので、知事部局の現在の状況という形になるかと思いますがご説明させていただきたいと思っております。

まず、ご指摘のあった上司の意識の問題が大変大事だというお話ですが、これは全く我々もそのように考えておりました、人権の研修について申しますと、まず初めて管理職になった時点で、人権の研修を取り組んでおりますし、それから、すでに管理職になった方については、年1回、管理職特別研修をやっております。この中には幾つかテーマを入れるのですけれども、人権の問題は必ず入れるという形で取り組んでおります。そういった効果が出てきたのかどうかはありますけれども、数年前に職員の意識調査をやったことがあります、その結果を見ますと、職位が上がるにつれて、人権問題についての意識が非常に高まっている。また、地域でも何かやりたいというようなそういう職員も、職位が上がるほど高いということで、そういう意味では、特に管理職を中心に京都の場合は職位が上がるほど一定の効果が出ているという数字は出ております。

ただ問題は、これはいわゆる職員研修全般について聞いたアンケートなのですが、職員研修について非常に効果があるので、職員を積極的に送り出したいという数字が6割近くですが、今でもなお2割の管理職の方は、職員を出すことについて非常に仕事が忙しくて無理だという意見とか、行かせても職員が十分その成果を持って帰ってこないというような、研修に対する消極的な意見があるのも現実です。我々の課題としては、職員研修全般、人権問題も含めてですが、こういった意識のやや低い層の管理職に、どう分かってもらうかということが今課題になっています。

ただ、冒頭に申しましたように、職位が上がるほど人権に対する意識、あるいは行動についての積極性が出ていますので、そういう意味では、委員のご指摘のことについて、我々としても応えられているかなという感じがいたしております。

それから、人権問題の根源の問題、これについても非常に大事ではないかというご意見をいただいたと思いますが、我々は人権研修をやる前に二つの柱を立てております。一つは、人権問題の歴史、あるいは原因、原理といった、どちらかというところと哲学的な部分といえますか、原理的な部分、人権問題の根源にかかわる部分が一つ。もう一つは具体的な差別について知ってもらうとか、あるいは、具体的な取り組み、それこそここに書いてある身近な問題という二つの柱でやっておりますけれども、これもアンケートを見ますと、研修効果が目に見えて高いのが、実は具体的なテーマでやった研修なのです。特に、実際に差別を体験した人の体験談とか、あるいは、NPO等で実際に現場で汗をかいて頑張っている人の話については非常に高い評価で、研修の

効果が目に見えて現れていますけれども、残念ながら、いわゆる原理原則論的な研修については、効果が非常に低いということが、現実問題としてあります。

ただ、委員がおっしゃったように、この元のところは、本当にスタートラインといえますか、一番大事なところですので、我々としても、この研修をどうやって効果的にするか、もっともっと職員の皆さんに関心を持ってもらうかというあたりの努力は、大事なのではないかと考えておきまして、今後の課題とさせていただきたいと思えます。

(座 長)

最後にお答えになった原理論と具体化の問題ですけれども、これがやっぱり私も含めて講師の力量、つまり身近な問題を提示しながら、しかしその根底にあるものにどうやって理解度を浸透させていただくかという、これは府が選んだ、あるいは世界人権問題研究センターが派遣した講師だからいいということはないので、やっぱり講師に頼まれる際にはっきりと注文をつけられたらいいのではないかなと、今お話をお聞きして感じました。

ほかに特にご回答をいただくことがありましたら。

(委 員)

ずっとお聞きしては、私自身が一つ勘違いしているのですが、私の頭の中には、やはり京都府内におけるいろんな諸問題、人権にかかわるものが、現存してやっぱり随分たくさんあるわけですね。今の新しい問題も進行形でここに書いてあるように進んでいるという中において、こういう人権にかかわる諸問題を、どのように少しでも改善していこうかと。大きな問題もあるし、やっぱり突っ込んでいったら恐らく手に負えないという問題もあるし、目の前のだれかの意識が変わることによって改善できるという問題もある。要は、持っている問題をどう改善していきましょうかという課題と、もう一つは、その改善を進めていくために、京都府の職員は何をするべきか。どう勉強し、どう啓蒙するべきかということをやっていますということで、私は正直その両方がごっちゃになっています。ただ、いろいろ議論を聞いていて、皆さんが考えておられるのは、後者だけの話だということで一応理解させていただきました。

そうすると、次に、その教育啓蒙というのが、仕組みやシステム、あるいは、いろんなそういった形で議論されているということは、必要なことではあって、それなしにものは進まないのですが、恐らく人権問題の現場の問題というのは、そんな制度や仕組みや、あるいは、申し訳ないけれど、立場が偉くなった方は意識がそれだけ高まったとか、そんなレベルの問題ではなく、現場でないと体験し理解できない。また、それに対してやはり解決するというヒントなり方法を、どこからも持ち寄せてこないという悩みを、恐らく本当にご理解されるのは、やっぱり少しお話がありましたけれど、体験というか現場というか、そこへ直面して活動されている方なのだろうなど。その方々にやはり近づくとというための、教育の制度とか啓蒙というには、あまりにも皆さん難しいことをおっしゃりすぎている。そんなことより、一人でも二人でも、どうやったらその現場を体験できるのか。ローテーションを組むのがいいのかどうかは分かりませんが、やっぱりその時間をどれだけ増やすかとか、もっともっと単純に分かりやすい、やはり教育とか啓蒙の問題があるような気がしていますので、その辺のことを背景に先ほど申し上げたということです。

(座長)

委員がおっしゃっているのは、私も大学の教員として一番頭が痛いので、教育の原点はやっぱり保育所、幼稚園で本当に抱きしめて、あるいは突き放して怒る先生のところにあると思うのです。だけどだんだん制度としては、いわば上に行くほど一般化、抽象化が進んで、それは確かに個別事例をカバーする意味を持っているのだけれど、果たしてその人が具体的な問題に直面したときにどう対応できるかというところで、その効果が本当に問われるのだと思います。人権問題というのは基本的にそういうところがありますので、特に京都府のように広いそれぞれ個性を持った地域で対応されるのは大変だと思われまますが、そこの今日のご指摘を何とか生かしていただく方策を絶えず心に置いていただきたいと思います。

ほかにもあるかと思うのですが、ちょっと時間の配分で、しかも今のお話にかなり入っていますから、資料4のところも含め、先ほど来のお答えに対する、再度のご質問でもけっこうですので、それでは資料4のほうに移らせていただきたいと思います。

## ウ 人権教育・啓発事業に係る点検・評価の視点

(事務局)

資料4、人権教育・啓発に係る施策を点検・評価する「視点」ということですが、この懇話会に私どもが一番期待するものは、我々の取り組んでいる施策や事業が、客観的に見て独りよがりにならずに効果を上げ実施できているかということです。そのために懇話会の委員の皆様方のご意見をいただくということでございます。第1回の懇話会でいただいたご意見としては、事業実施状況における自己評価の記述があまり具体的ではなくてあいまいだというご意見が全般的にあったかと思えます。その点については、17年度の事業実施状況では改善いたしまして、ご意見をいただきやすいような形で自己評価を記述したいと思っております。併せまして、特に府職員等に対する研修事業について、委員のご意見をいただけるような評価の「視点」を設定しまして、書く側においてその「視点」に照らして書くことによって、その評価をご覧になる委員の皆様の方からご意見を出してもらいやすくするとともに、自己評価を書く側が問題意識を持って書けるような形にしてまいりたいと考えております。そのような考えで「視点」を設定したうえで、17年度の実施状況をまとめてまいりたいと考えておりまして、ご意見があればいただきたいということです。

先ほども少し申し上げましたけれども、この「視点」(案)としまして三つ書いてあります。「研修テーマの設定・手法の選択・参加状況が適切かどうか」、「どのような手法で研修を受研した者の理解度・ニーズをどのように把握しているか」。それとも関連してまいりますけれども、「どのような研修効果があった」と考えているのか。特に、それぞれ毎年度いろいろ工夫をしながら研修事業に取り組んでいるわけですが、悩みとか困難と考えているところもございますので、どこに困難性を感じているのか、マンネリ化していないか、そういったところも含めて、自己認識もできるように、評価の「視点」を設定したいと考えておりまして、こういうもので17年度の実施状況の自己評価の部分については書いてまいりたいということです。

(座長)

ありがとうございました。資料1から3の検討過程で、かなり4の部分に踏み込んだご発言、ご指摘もありましたので、今度はそれを念頭に置いて、それでは先ほど来

のご質問に対する府の職員からの回答も踏まえて、さらにこの点、自分としては指摘したい、あるいは、さらに聞きたいということがありましたら、どの辺からでもご自由に。

( 委 員 )

評価というのは難しいですね。人が人を評価するというのが、そもそも人権的な考え方に合っているのかどうなのかと基本的に疑問があるのです、僕の場合。例えば、管理職の人たちが非常に研修をよくやって、理解もやって、地域でも活動しようと思っていると。しかし、2割の人たちには、まだこれから少し勉強してもらいたいというようなお話だったのですが、管理職の人たちが非常に理解がよくて、実践的になっているという、ここのところに僕は問題があると思うのです。

一つは、問題が何なのかを把握し、それにどうやるべきかという処理をする。それは、自分の持っている知識でもって整理して行って、なおかつ、自分がやるべきことを理解し実践する中で感性も養っていくといくのかもしれませんが、だけど、例えば、知識がそんなにない。それから、処理能力も普通にやっていると。つまり、簡単に言うと感度が鈍い人。しかし、ある1点でポーンと与えたときに、突然そのことが自分の生い立ちの体験と実体験でピシッと結びついて、直接的に人権感覚がピシッと入る場合もあるのです。

そうすると、つまり評価って一体何なのだという疑問があるのです。先ほど言われたように、具体的なケースをとらまえて説明会とか話を、研修をやると、ストーンと入るとするのは、自分の身に置き換えて吸収していくことができるからでしょう。先ほど言われていたように、お勉強は非常に大事なのですが、それは知識の部分では非常に大事だし、攻めるトークとしては、法律も使ってどんどん攻める重要な武器です。それがなければ、自分の人権を守ることもできないわけなのですが、しかし、やたらと法律が出てきたり、歴史が出てきたりしたら、頭に入らないのが普通感覚です。だから、そこを工夫することによってストーンと入ってくる。つまり、人権をがばっとつかまえることができる近道の方法というのは、先ほど言われていた具体的研修とかいう場合に起こりうるわけで、評価というのは、一般的にだれもが妥当な評価方法ということになるのですが、つまり人権というのは非常に個別的な部分もあるのではないかと。そこも含んで評価するとき、何か方法がないものかという

ことです。

(座長)

私、先ほど大学の教師をずっとやってきたと申し上げましたけれども、同時に、世界人権宣言を条約にした国際人権規約。これもA、B両方あるのですが、Bのほうが手続的権利、自由権ということで非常に幅が広いものです。世界でこの条約に入っている国が158か国ほどあって、順次報告を出してもらって、政府代表と18人の専門家の委員がいますけれども対話をして、問題を明らかにして、必要があれば勧告をする。この間アフリカのコンゴをやったのですけれども、内戦で、しかもあの国はベルギーが第一次大戦で負けるまで、非常に大きい一つの単位として統治していて、しかも、第一次大戦で苦勞したということでは、ドイツが持っていたルワンダ、ブルンジという近接の植民地まで取り込んだ。つまり、一つの国の中に種族が400ぐらいいて、言語も宗教等々も非常に違う。その中で、一部が反乱している。だから、政府としてはやろうと思ってもやれることに限度がある。そういう中で、内戦に近い状況ですと、やっぱり弱い者、女性、子どもは直接人権を侵害されて、単に暴行、傷害だけではなくて、少年兵を強制的に組織して、その中へ送り込まれる。

そういう国を見てているのと、ノルウェーも同時にやったのですけれども、そういういわゆる人権先進国的なところを見る場合と、同じ人権という言葉でも対象になってくる事例が全く変わってくるのです。京都府の場合はそんな違いはないけれども、だけど、細かく見ていけばやはり違いがどうしても出てくる。それを評価はどのようにかと言われたら、私の委員会などがやっている評価はどのようなだろうと思って委員のご質問をお聞きしたのですけれども。これは、限定付きであっても、お答えいただける部分があればお答えいただきたいと思います。

ほかの委員のかたは、どうぞご遠慮なしに、資料4を中心に。

(委員)

先ほどもちょっと申し上げたことと関係するかもしれませんが、私ども福祉関係者は、よく最近「利用者が主人公」というような言い方をするようになりました。企業との関係は、「顧客第一主義」という言い方が今はもうはやっていないのかもしれませんが、そういうお客様が主人公だというような考え方が、福祉の関係でもようやく

広まってきている状況だと思います。それでは、京都府の組織として、府の職員の方々が、どこを向いて仕事をされるのか。そして、制度を積み上げてきたわけですが、制度はだれのためにあるのかというところをもう一度確認をしていただく中で、本当に必要なところができていなかった、あるいは、不十分だったというところがまた見えてくるのではないのでしょうか。これは自分自身の組織を振り返ってもそういうことがありますので、もう一度、主人公はだれなのか、どこを見て職員の方々が仕事をしているのかということを確認できるような仕組みができればいいのではないかと思います。

(座長)

ありがとうございます。ほかにございませんでしょうか。

(委員)

顧客第一主義と言っていたのですけれど、ご承知のように、先ほど来、こういった問題で心配しているような価値観は、今、株主第一主義に企業がなっていると。それが平気でまかり通る世の中、価値観というのが、けっこう幅を利かせているという中で、やっぱり自分の人権と同時に他人の人権を思いやる。権利を思いやるという企業が、非常に希薄になっているなということで、心配の根源はあるということなのですが、それはそれ以上言っても先ほどからのお話で言うべきであることではないと思うのですが。

いろいろと研修、啓蒙されている中で、委員が先ほどおっしゃっていた個人の問題に置き換えたときというときに、お答えは京都府内で制度的にそのあたりのセーフティーネットはきちっとしかれていますよということだったのですが、私、横から解釈をしまして、委員がおっしゃっている中に、自分自身の身に置き換えるという何か物差しがないと、なかなか他人のための権利主張を本当にやるというための教育というのがどこまで本物になるのかなというようなことをおっしゃっていたのかなと勝手に解釈をしていたのですが、先ほど自分の身に置き換えというお言葉もあったので、このことがすごく大事なのだろうと思います。

それで、私が多少、数少ない事例で、京都市の教育委員会のお仕事で、養護学校の校長先生から、5社ほど協力する企業を出してほしいという中で、現場の校長先生が

いろいろトライされる仕組みを一緒になって検討してご協力しようというようなことを去年やっていたのですが、そのときに、やはりこれは京都市の話ですけれども、教育委員会のバックにおられる方々というのは熱い思いを持って一生懸命やられているのですけれども、それ以上に圧倒的にやっぱり現場の先生の思いとか、次元とか、ご努力とか、レベルが全然違うなというのをすごく実感しました。ですから、決して京都市の教育委員会の後ろにおられる方を非難するわけではないのですけれども、現実には現場で当たっている人たちの違いと。

それともう一つ、これは少し方向は違うのですが、私どもの場合は、企業で雇用の問題をやりますので、広くはかかわるのですが、やっぱり若い人たちの職業意識が、だんだん社会的に自然な形で教育できなくなっているのも、学校教育でもお願いしたいなという方向に今なっています。そのときに、例えば私どもが、これは行政さん等のお手伝いという中での仕事ですけれども、子どもさんたちに直接そういったことを、社会の企業なり、あるいは社会の方ではこういう形であなた方を見ていますよという教育、もしくは啓蒙の機会というのをご提供すると、すごくそれは受け入れていただけるのですけれども、多分そんなことを積み重ねているよりは、その生徒さんたちを全人格的に指導されている、決して進路指導だけではなく、いろんな立場の先生方、それ自体が、やはり今の子どもたちを社会へ出すのに、相当これは大変だと、自分たちも少し理解してという方が一人でも二人でも増えていけば、亀の子算式に生徒さんにとってはいい結果になるわけです。

そうすると、やっぱりその先生方に少し社会の企業の在り方とか、あるいは子どもさんたちを社会に送り出すについて、教える先生方がどういう考え方を持っていたかかないといけないのか、いただきたいのかということ研修しましょうということになると、生徒さんを送り出してくれる学校はたくさんあっても、先生方が自ら勉強しようという意欲で手を挙げていただけたところは非常に少ない。そのようなことを、ここずっと昨年あたりも体験してきました。

話が戻りますと、いろんな施策で全部必要なことだと思うのですけれども、そのことをお一人お一人が何らかの形で自分の身に置き換えたときに、自分自身でぎりぎりのところでどう判断するかというようなことを問われるような啓蒙とか研修とか、そういった中身の方向にやっぱり持っていくべきだろうなと思います。

それから、成果は前回こちらの委員の方から、評価がはっきりするようにするしか

ないと申し上げて、これは今も、この場でも変わらないのですけれど、確かに評価の問題というのはすごく難しく、現にこの企業などというのは、ここずっと歴代、人間評価の問題というのはツールとして幾つも使っています。最近は比較的バランススコアカードなどという新しい名前が出てきているけれど、中身はそんなに変わらない。要は、企業なり、例えば、こういった作業でいけば、人権教育・啓発をどう末端に徹底するかという大きな戦略目標といったことを、やっぱり末端に浸透させていくための目標設定のしかたと併せて、その結果の評価ということ、これならやれますという実はツールなのですけれども。それにとっても、別に全く新しいものではないというか、繰り返しの中に出ては消え、出ては消えというのが実情でして、実際この評価というのは難しいだろうと思います。

ただ、先ほど言いました自分の身に置き換えてという体験教育、啓蒙的なものと、結果として身にどれぐらいついたのかということは、セミナーとかいろんな講習でお話を聞くということとは違う次元のものをもたらしてくるのだろうなど。その前者と後者の違いというのは、やっぱり分かるのではないかなという気がいたしますので、また具体的な質問とか具体的なご意見というわけにはいかないのですけれど、同じ研修とか啓蒙が、無駄にならないように、このところにはやっぱりみんなで一つでも二つでも、さらに工夫の余地があるとは思っています。

(座長)

ありがとうございました。まだご発言のない委員の先生、もし何か追加されることがありましたら。

(委員)

追加というより確認なのですけれども、この資料4に示された「視点」というのを、それぞれの部局に平成17年度事業、去年の事業ですね。平成17年度事業について、例えば、研修テーマの設定とか、手法の選択とかというのは、あなたの事業に設定しますけれどどうだったと思いますかという形で、それぞれの事業に関してアンケートを出して、それが次の懇話会の方に出されるということなのではないでしょうか。

(事務局)

17年度事業が対象になりますので、それぞれいつにどういう事業をしたかというのは、もうはっきり分かっているわけですがけれども、例えばそれぞれこの事業のテーマをどういう目的で設定したか。その結果、参加状況はこのくらい見込んでたがこのくらいだったと。それについてはどう考えているかということ、具体的に書いてもらう。特に研修事業についてそういうふうな視点でまとめて、資料として整理して、次の懇話会に出すことを考えています。

(委員)

そうすると、今日見せていただいたこの(案)のほうは、まだこういう検討を全くそれぞれの部局はしていなくて、従来どおり作って見ましたということであって、まだ懇話会の意見は、それぞれの部局にはまだ反映されていないと理解してよろしいのでしょうか。

(事務局)

去年8月にご意見をいただいた部分について、部局はどう考えるかという点については資料3で、その考え方を示しています。「視点」は、その資料3の考え方の基本となるものを、ある一定のレベルの統一化を図った上で記述水準として示し自己評価をしやすいするとともに委員からの評価も得やすくしようとしているもので、その結果、具体的な取組の深浅が出てくる部分はあるかと思えますけれど、それが少し見えるようにしたいというのが「視点」の設定のねらいです。

(委員)

資料3は、こういう意見に対してこういうふうを受け止めてくださったのだなと分かったのです。これは先に受け取らせてもらったと記憶しているのですが。結構早く。そのあと、この懇話会の直前になって、こっちの案、来年度の計画の案ですね。資料2のほうですね。実施計画(案)を受け取ったように記憶しているのですが。

何が言いたいかというと、要するに、このページとこのページを合わせてくださいというふうに見させてもらっているのですが、資料3の考え方についての答えは分かりやすいのですが、具体的な実施計画になると、申し訳ないけれど未定という表

現がすごく多くて、結局どうなったのという思いがあったのです。見させてもらった印象として。だから、それぞれの部局に下ろして、こういう課題があるのだよとは分かってもらっているけれども、18年度の案としては、まだそんなにストレートに反映ができていないというふうに理解してよろしいのでしょうか。

(事務局)

資料2には、未定とか書いてある部分はありますけれど、具体化へ向けては資料3に書いてある考え方で取り組んでいくというものとして作っているものをご理解をお願いします。

(委員)

関連で一言だけ。この審議会ではなく、懇話会のご意見を尊重いただいて、それに対して17年度のやったことをどう改善しようかという形で、18年度へくると。そのことは大変ありがたいのですが、同時に、懇話会で我々も申し上げたことについてどう対応していただけるかという今のご質問に関連したところと、併せて、私はやっぱりずっと見たときに、例えば、17年度からこれは始まっているのですよね。懇話会の意見とか要望はとりあえず横へ置いておいて、17年度というのがどうであったかということのご報告がある中で、この懇話会の意見なり要望がどう生かされているかということがあって、初めて18年度が出てくるという感覚なのですが、まだ実際問題の取り組みとして、17年度で我々が今申し上げているような内容のものまでは至っていないのかなと思いつつなのですが。例えば、18年度、今回であれば、19年度は18年度の善し悪しに、それに懇話会の意見なんかも取り入れてみようとかということで、次に19年度が出てくると。常にこういう形をお願いしたいと思います。

(事務局)

今のところはこういうふうに持っていきたいと思っているのですが、まだきっちり掛け合わせていない段階で、それはできるだけ早くそういう流れに持っていきたいと思っております。

(座長)

委員としては、自分たちの言ったことが、どういう形でどこへ生きているのかを確認したいわけです。そんなのは当たり前のことなのですけれどね。だから、去年の夏に言ったことが、17年度の評価には、恐らく全面的になされて、そのまとめが8月ぐらいに出てくると。18年度については、去年の意見も参考にしながら、可能なところは取り入れた形で、もうすでにご提示していますと。そう受け取っていいわけですか。

(事務局)

そうですね。はい。

(座長)

同じような作業は将来に向けても続けられると。

(事務局)

そういう部分については、今、後先の順番が逆になっているような部分があるかと思えますけれども、その部分を早期に改善させていきたいと思っております。

(座長)

これを大体2時間で全部やるというのは元々無理だと思うのですが、人権侵害事象システムの対処にせめて10分ぐらいは使いたいのので、今のご質問に対する答えをできましたら5分以内ぐらいにまとめていただきたいと思えます。可能な範囲でけっこうです。

(事務局)

資料4の視点は、ここで提示しているような形で、18年度の基本的な実施方針の重要なところで、職員に対する研修事業というものに重点を置いて取り組むよう進めていきたいということの取組の具体的な表れであります。そもそも問題意識を持って取り組んでいるはずですが、実際はどうなのかということを一元的な視点に基づいて、順番は逆になりますが17年度の実施状況をレビューしてみようという「視点」としては資料4の考え方で、統一化を図ろうとしているものです。それについて、特にご意見があれば、それを承りたいと思っております。先ほどいただいたご意見に

については、このような観点で取り組むべきところがあるか、検証したうえで、反映させられるものについては反映させてまいりたいと思っております。

## ( 2 ) 人権侵害事象への対応システムの検討について

( 座 長 )

4については、ほとんど時間がなかったので十分お答えいただけていないと思うのですが、こういう点にあとから気がついたけれどもというものがあれば、府の事務局のほうへ各委員から直接ご連絡いただきたいと思います。

それでは、あと15分ですけれども、今日の( 2 )のテーマとして、人権侵害事象への対応システムの検討について。できるだけ手際よく事務局からご説明いただきたいと思います。

( 事務局 )

総合的な人権システムの構想、相談システム構想についてということで資料5で用意しております。これは、私どもの方で現在検討しているものについてご説明をさせていただきます。ご意見があれば承りたいというものです。

人権問題が複雑多様化する中で、大きな流れとしては、国の中で法律によりまして人権を擁護する、救済する法律というものが、構想として人権擁護推進審議会の答申が出されて、その整備が進められようとしているところです。他方で、現実にはいろいろ人権問題について、いろいろな相談を受ける実態があるわけで、その場合に、それをいかにうまく実効あるものとして救済につなげていくかという部分が重要になっていくかということがあります。

廃案になりました人権擁護法案の法案提出後、15年度から京都市、京都地方法務局、京都府人権擁護委員連合会の4者で検討を重ねてきて、今具体の詰めをしているところのものをご報告、ご説明をさせていただこうとするものであります。

中身といたしましては、人権相談をきめ細かく対応できるよう体制の整備を図るというものが一つ。もう一つは、人権相談(それで多くの部分が対応されるだろう。)では対応しきれない部分について、もっといろいろな関係する機関が連携して対応を図る仕組みというものが必要だろうということで、解決が困難な人権侵害事象に関係

する機関が集まって対応するシステムの整備ということで、この二つを軸にした総合的な人権相談システム、関連機関が同じ構想の基に進めていこうというものとして考えていこうとするものであります。

具体的には、人権相談の窓口としましては、現在法務局、人権擁護委員が連携を図って、相談対応されているところがあります。また、市町村が相談窓口を設置しているところもあります。そういう既存の部分と連携を図って、京都府においても、市町村、人権擁護委員、法務局と人権相談という形で連携を図る仕組みを作っていこうというものであります。そうした窓口開設と併せまして、人権擁護委員は、法務局との関係性は深いのですが、他面、市町村なり、京都府の行政機構がどういうふうに動いているのかについてあまり詳しくご存じないようでありまして、人権擁護委員と我々地方公共団体の連携、関係性を深めることによって、人権擁護委員の相談機能の充実も図れるのではないかと。そういうところで、人権相談窓口の整備を図ろうと考えているところでございます。それが1ページで書いてある中身です。

2ページに、人権侵害相談への連携対応ということで、人権擁護委員は相談の中で対応して、お話をその経験に基づいて聞かれて、その中で対応されるのが基本的な対応であります。その中で、自らの部分では対応困難の場合には、従前であれば、法務局の方につないでいかれるケースがほとんどであったわけであります。そういうケースというのは今後も出てくるわけですが、場合によって地方公共団体のほうがむしろノウハウを持って対応できるという場合がありますので、そういう場合に対応できるような仕組みを作ってまいりたいということであります。既に児童虐待とかDVの関係では、一部そういう部分で法務局、人権擁護委員と地方公共団体が連携して対応できている。あるいは、できかけている部分がありますけれども、特にそういう部分以外の、相談だけでは解決が困難な事案に対して、関係するところが連携して対応できる仕組みを作っていこうというものであります。

まず基本的には、一番住民の身近なところの行政体としては市町村がありますので、市町村の皆さんに、そういうときに対応できるような心構えで取り組んでいただこうと思いますし、広域的に複数の市町村にまたがったり、府の権限がかかわって、府が広域的に対応した方が解決がよりスムーズにいくような場合には、府がかかわって対応していこうと。従前も、こういう取組が現実になかったわけではなく、事象によってはそういう対応が現実になされてきたわけですが、そうした部分を今後きち

っとシステムとして整理したうえで、関係機関がお互いその整理した関係に基づいて対応をしていこうということでもあります。関係機関によるネットワークを構築させることによって、構成員に相談対応の問題意識を持たせる。そして、ネットワークの仕組みとして、関係する相談機関の問題意識を共有できるように、関係相談機関の名簿を作成したり、あるいは研修会を開催して資質向上を図っていったり、対応する基本的な考え方を含めたマニュアル、それから、情報交換をできるような仕組みということを作り上げることによって、ネットワークを維持させ、必要な場合にケース会議的に対応できるような仕組みを作っていこうと考えています。

人権侵害事象に行政が相談なり、あるいは相談機関、救済機関が連携して対応が図れるような整備をしていこうということでもあります。それでもご本人からすれば満足いかないというケースも出てまいろうかと思えますけれども、そういった場合には、法律がどのようになるか分からない部分がありますけれども、人権侵害の救済の法律ができれば、そういった部分に我々行政がかかわってきたことについて、その部分をきっちりと引き継いで、本人から見たら二度手間三度手間にならずに、効率的に内容が引き継がれるような仕組みとして考えてまいりたいということで、現在、市町村と人権擁護委員、法務局と協議を進めているところで、窓口の整備については、今年の夏ぐらいを目途に実現に向けて進めていきたいと考えているところです。

(座 長)

ありがとうございました。3ページの図で、大体全体像を頭に入れていただけるかと思えます。夏ぐらいにはまとまるということですから、もう少し具体的な形で、もし我々が8月以降集まるとすれば、その場合には、より具体的なご意見がいただけるかと思えますけれども、この図を見て、今これだけは言っておきたいと、委員の間でお考えの方がございましたら、1分ぐらいでまとめて、それぞれご発言にただければと思います。

(委 員)

今、法務省が持っている人権擁護委員というのは、例えば、具体的にタッチしている市町村の方が的確な判断ができるから市町村に渡してしまうのか、それとも擁護委員と市町村が一緒になってペアを組んでその問題を解決にあたるのですか。

(事務局)

人権擁護委員というのは、市町村長の推薦によって法務大臣が委嘱されるということで、都道府県が関与をあまりしない仕組みになっていましたので、私どもは今まであまり関係性を持っていなかったのですけれども、このシステム構築に当たってお聞きしていますと、人権擁護委員の仕事の実際上の部分は基本的にはお聞きするだけということで、聞くことによって相談者のほとんどの対応がなされているということでありました。その中で、事件性の端緒があるようなケースについて、法務局の方に人権擁護委員はつないでいくと。市町村長が推薦するとはいうものの、市町村との関係性というのは、基本的にはあんまりないような形で進められていて、実際、人権擁護委員は市町村の行政はどういうふうに進んでいる、どこまでどういうふうに進んでいるかについて、地元の選出であるわけですけれども、あまり今までご存じなく進めてきておられる。その部分もあって、逆に相談に終始されている部分があるのではないかと考えております。

(座長)

ありがとうございます。ほかにありましたらどうぞ。はい、どうぞ。

(委員)

京都市さんとは、連携をとっていかれるのですか。どういうお話し合いをされているのでしょうか。

(事務局)

京都市とも同じレベルで話を進めております。京都市も今まで人権擁護委員との、こういう関係性を持った仕事の進め方をあまりされてきておりませんで、今後は、京都府の庁舎の中に人権擁護委員の相談日を設けまして、そこで関係性を持つこととなりますが、京都市も同じように市の庁舎の中に人権擁護委員をお呼びして、人権担当課を窓口にしながらつながりを持っていくというような関係で進めていこうということなので府市連携を図って進めております。

(座長)

これも参考になるか、廃案になったから今度はどういう形を出すのか、私も人権擁護施策推進審議会で素案を書く際に立ち会いましたので。ただ、日本の場合、中央官庁と地方自治体、お役所はどうしても管轄という意識があって、法学部卒業者が多いというのが弊害の一因だと思いますけれども、つまり地方自治体では相当程度相談業務はやっておられる。だから、それと中央官庁が作る業務との積極的な連携を考えたらどうですかと発言しても、自治体が自治体でやられるのはそれはけっこうだと。だけど、我々は我々として完結型というか、自給自足型というものを考えております。将来的には、国民からいえばどこへ払うかだけであって、税金の有効な利用という点で大きな問題はあると思いますけれど。これは、議論する政治家がもうちょっと自覚を持ってやってもらえば、相当程度無駄はなくなるのではないかと思います。今のお答えがそれを反映しているのだとお聞きしました。

それでは、もう時間も来ましたので、はいどうぞ。

(委員)

どこでも聞くことができなかつたので、ちょっとだけなのですけれども、前に意見として、障害者の雇用のことが言われて、資料が出ているのですけれども、この間、別の新聞のところで、厚生労働省か警視庁か何かが障害者の法定雇用率に達していないということで、達してほしいというようなことを言ったという小さな新聞記事がありました。京都府の場合は、障害者雇用のいわゆる法定雇用率というものは達成しているのでしょうか。それだけです。

(事務局)

府全体の企業では、1.8%が法定雇用率なのですけれども、実際は1.6%。京都府庁としては達成していたと思うのですけれども、ちょっと正確に私も府庁の中のことは承知しておりませんので、全体としては1.6です。全国的には比較的高いと思います。

(座長)

ありがとうございました。それでは、最後その他のところを。

( 3 ) その他

( 事務局 )

今日もお話申し上げておりますけれども、次の主要課題としましては、17年度の実施状況について、特に研修事業の評価を中心にまとめたものをお示しし、ご意見をいただきたいと思っております。また、時期によりまして人権相談システムの検討状況についてもご説明をしてみたいと思っております。

( 座 長 )

最後は座長が締めるのもおかしいので、それでは事務局のほうでお願いします。