

令和5年度 各課職員の人権意識啓発に関する取組結果

2024年（令和6年）1月
人権男女共同平和国際課

■人権課題別番号と取組結果のテーマ分布

(ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針～藤沢市人権施策推進指針改定版～ 第3章)

	令和5年度 取組結果 ※複数回答を含む
① ジェンダー平等社会	24
② 子どもの人権	19
③ 高齢者の人権	10
④ 障がいのある人の人権	17
⑤ 部落差別(同和問題)	4
⑥ 外国につながるのある人の人権	9
⑦ 患者等の人権	7
⑧ ビジネスにおける人権	25
⑨ 犯罪被害者等の人権	1
⑩ 生活困窮者の人権	4
⑪ インターネット上における人権	15
⑫ さまざまな人の人権	8
合 計	143

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
総務部 5	1	行政総務課	ジェンダー問題のトレンドを追いかける	①	昨年度、事実婚カップルの人権に関する、主に法令や裁判所の判決でのとらえ方を学習した。事実婚を含むジェンダー問題は、法令や判決での変化が大きいテーマであることから、今年度は、新たな動きを追いかけることとした。	報道や契約している法令データベースからの配信記事を注視し、ジェンダー問題に関する法令や判決について、朝礼等で共有する。	今年度ここまで、特に裁判の判決で動きがあった。主なものは次のとおり。 同性婚を認めないことが違憲とされた事件(名古屋地裁、福岡地裁) 経済産業省でのトイレ使用制限が違法とされた事件(最高裁) 戸籍上の性別変更に生殖腺除去手術を要件とする規定が違憲とされた事件(最高裁)	直接的に業務につながったものではなかったが、本課の業務は、庁内の職員や、他課の事務に広くかかわることから、基礎知識として必須であるジェンダー問題のトレンドに意識を向けることができた。 昨年度の事実婚についての取組みに関し、委員から、諸外国の状況をテーマとしてはどうかとのコメントをいただいていたが、今年度は取り組めなかった。次年度へ引き継ぎたい。
	2	職員課	障がいのある職員への人事上及び業務上配慮すべき事柄について学ぶ	④	障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則等の改正により、2024年4月から障がい者の法定雇用率が段階的に引き上げられる。そのことに伴い、今後ますます障がい者雇用を推進していく必要があり、障がいのある職員への業務上の配慮について引き続き学ぶ必要があるため。	キャリアアップ事務員が配置されている課等との意見交換等を通じ、障がいのある職員への人事上の配慮及び各職場において配慮してもらうべき事項について学ぶ。	引き続きキャリアアップ事務員とともに業務を実施する中で、障がいのある職員が職場に在席していることが当然の環境という意識がより浸透した。また、現在キャリアアップ事務員が配置されている課のみならず、配置されていない課等とも積極的に意見交換を行い、今後の配置にあたっての課題や、その打開策について検討を行った。	今年度も障がいのある職員と業務を行うことで、障がいのある職員に対する合理的配慮などの対応について、職員の理解が今まで以上に深まった。また、様々な部署との意見交換を通して、様々な課題も見えてきたため、障がいのある職員を特定部署に限らず、全庁的に広く人事配置することを、今後の目標としていきたい。
	3	文書統計課	ハラスメントない職場づくり	⑧	多くの職員と接することが多い職場であることから、お互いの立場を尊重できるよう、ハラスメントについて理解を深め、働きやすい職場環境を構築する。	様々なハラスメントについて、その具体例を通じて学び、意見交換等を行う。	朝礼、課内会議等の機会をとらえて、市の要綱、ハラスメント指針等を確認するとともに、その具体例を学び、意見交換等を行った。相手の立場を尊重する意識や心構えを持つこと、ボタンの掛け違いがないよう、日頃からのコミュニケーションが大切であることを学んだ。	お互いの人格を尊重しあうことが大切という人権意識の基本に立ち返り、あらためてハラスメントとは何かを考え、多くの気づきの機会を持つことができた。あらゆるハラスメントの根絶に向け、職員間で共通の認識を持つことにより、職員が安心して働ける職場環境づくりの一助となった。
	4	情報システム課	我々を取り巻く人権課題を改めて概観する	① ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧	ここ数年一つの人権課題に特化した研修を実施してきたが、今年度は我々が業務だけでなく、日々生活していく中でも様々な人権課題に直面しているのではないかと気づかない内に人を傷つけているのではないかと？どうしたらそういうことを減らすことができるのか？を目的に様々なテーマを概観し新たな気づきを皆で共有するものとした。	多様なテーマかつ職場におけるケーススタディを取り上げた映像教材を視聴し、それぞれについて課員でディスカッションを実施する。	DVD(「新・人権入門」)を視聴し、テーマごとに課員全員で意見交換を実施し、研修担当者が意見をまとめた上で気づきを伝え、再度課員からのコメントをもらうというローテーションを実施した。	意見をまとめていくと、大きく上の世代、下の世代で考え方が異なっていることが分かる。やはり上の世代は、種々の課題について分かっているが、昔は意識されなかったことこの数年の変化に正直ついていけないということ。しかし下の世代は人権課題について小さいころから学校等で学んでいたこともあり、人権の重視が当たり前という印象。今回の研修においては人権だけでなくコンプライアンスの遵守も含め、もう世界的常識である、そういう時代を生きているんだという理解に至った。 下の世代の人権意識の高さはやはり研修によるものと考えられ、今後も定期的には人権研修に取り組んでいきたい。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
総務部 (つづき)	5	行革内部統制 推進室	障害者差別解消法を学ぶ	④	障害者差別解消法が施行され、約7年たち、改めて市職員として「不当な差別的取扱いの禁止」や「合理的配慮の提供」について意識を高めるとともに、同法が改正され、令和6年度から事業者についても合理的配慮の提供が義務化されることに伴い、出資法人、指定管理者等も義務化の対象となるため、内容の再確認を行う。	資料等を確認し、障害者差別解消法について見識を深めるとともに、課員全員で意見交換を行う。	あらかじめ国作成の障害者差別解消法に係るリーフレットや合理的配慮事業者義務化に係るリーフレット、藤沢市職員サポートブックを各自確認した上で、意見交換を行った。1人ずつ感じたことや、これまでの業務における合理的配慮にかかわること、私生活において気が付いたことなどの話をし、各職員が障がい者の人権について考える良い機会となった。	「合理的配慮を行うにあたって、知識を身に着けるだけではなく、相手の立場に立つこと、日ごろから想定しておくことが大切」「お互いに配慮をし、感謝の気持ちを持つことが大切」といった意見や、事業者が合理的配慮のために工夫していた事例など、様々な話を聞くことができ、多角的な視点から合理的配慮、障がい者の人権について1人1人が考えることができた。
企画政策部 5	6	企画政策課	ダイバーシティを学ぶ	⑧	SDGsの普及や促進を所管する課であり、企業等の様々なステークホルダーとの連携が進む行政事務において、ダイバーシティを理解しながら業務にあたることは非常に重要だと考えたため。	e-JINZAIというweb研修ツールを利用して、人権啓発政策として、ダイバーシティとは何か、地域における、組織における、行政におけるダイバーシティとは何かを学び、業務に活かす。	e-JINZAIというweb研修ツールが入り、それぞれが適した時間に、ダイバーシティとは何かを専門的に学び取組を進めることが出来た。いかに多様な声を拾いながら行政運営を推進していくかということは重要だと考えるため、地域の多くのステークホルダーを知ること、その中でもみんなできそうなアイデアを持っているステークホルダーを探したり、つなぎ合わせるよう仕事の中で取り組んでいきたいという機運が高まった。	SDGsの推進や企業等との連携を所管していることもあり、日頃からダイバーシティについての意識はしていたが、あらためて学ぶきっかけとなり、有意義だった。各々の学びとしたことで、それぞれがどう感じて、どのように活かすかについて、共有することが難しかった点については、反省点として挙げられる。
	7	秘書課	改定された藤沢市人権施策推進指針「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」について理解を深める	⑦	人権に関する新たな課題を踏まえて改定された人権施策推進指針について内容をあらためて確認することで、各自の業務や日常生活において人権について考える機会とする。	各自で「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針～藤沢市人権施策推進指針改定版～」の内容を確認し、特に関心を持った人権課題について共有する。	各自、業務の合間の時間を使いながら指針について学習を行った。年度の後半において、それぞれが関心のある人権課題について共有する機会を設けたところ、インターネット上における人権や患者等の人権に関心があるとの意見や、全てに興味があるとの意見が出た。	あらためて指針の内容を理解するとともに、他者がどのような人権課題に関心があるかを知ることで、新たな人権課題に対する気づきを得る機会となりました。また、課の事業で招いた講師からコロナ患者に対する人権について貴重なお話を伺ったこともあり、患者等の人権尊重についての関心が高まったことが特徴的でした。関心の高まりを捉えて、来年度のテーマ設定の参考としたいと思います。
	8	広報シテイプロモーション課	人権を尊重した情報発信を心がける	① ② ⑨③ ⑩④ ⑪⑤ ⑫⑥ ⑦ ⑧	課の特性上、対象に関わらず人権を意識して業務に携わる必要があり、また一度発信した情報は、取り消すことが困難なため。	新聞各紙、他自治体の広報紙、シティプロモーション活動を参考とし、人権に配慮した表現方法・情報発信の在り方について、常に担当内で確認しながら業務を進めていく。	日々の業務を通じて、人権に配慮した表現方法・情報発信に努めることができた。	今後は、課内会議などで人権について話し合うなど、より積極的な取組を行いたいと思う。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
企画政策部 (つづき)	9	人権男女共同 平和国際課	自分の「アンコンシャス・バイアス」に気づく	①	ジェンダー平等は人権課題の中で最初に挙げられており、日本のジェンダーギャップ指数の低さから見てもSDGs達成にはジェンダー平等社会の実現は最重要課題であるため。	無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を学び、自分の中の考え方の癖や価値観を知ることにより、自分と他人の考え方は違うこと、それを認め受け止めることが大切であることを認識する。	1 アンコンシャス・バイアス動画(①組織リーダー編 ②組織・家庭役割編)の視聴 ※両方又はどちらか 2 感じたことや意見、自分の中にあるアンコンシャス・バイアスを挙げる 3 2で出た意見等を課全体で共有する	この研修は、アンコンシャス・バイアスは誰にでもあり、人それぞれ考え方や感じ方に違いがあるだけでそれ自体が悪いわけではなく、違いを認められないことで否定や排除が生まれることで人間関係に悪い影響を与えるおそれがあると知る機会となった。ジェンダー平等だけでなく全ての人権課題に通じるもので、日常生活においても大事な視点であると感じた。
	10	デジタル推進室	スマートフォンやインターネットを使うことができない人の人権について考える。	⑫	デジタル化を進める一方で、スマートフォンやインターネットを使える人と使うことができない人の間で情報格差(デジタルデバイド)が発生しており、社会問題となっている。デジタル推進室として、使うことができない人に配慮したデジタル化の推進が求められるため。	現代社会において、デジタル技術を使うことができないとどのような弊害があるのか、使うことができない側の人権について意見交換を行う。	デジタル技術を使うことができないと、どのようなことが困るのか、人権という観点から、行政として求められていることは何か、使ってもらうためにデジタル推進室としてできることはどのようなことがあるのか、等について室内で意見交換を行った。	緊急時に即座に連絡することができない、コミュニケーションの機会が減り孤立化する等、デジタルデバイドの弊害について考えたとともに、やりたいことにフォーカスしてアプリを紹介する等、デジタル機器を使うことは楽しい、ということ伝える取組を行う必要がある、といった意見が出され、デジタル技術を使うことができない人にも配慮したデジタル化の推進について改めて考える機会となった。
財務部 8	11	税制課	多文化共生の理解を深める	⑥	外国につながる市民に配慮したやさしい日本語を活用した窓口対応を行うため。	「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」や「やさしい日本語研修資料」等から本市の外国人住民の状況等について学び、やさしい日本語を意識した窓口対応について検討する。	「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」のほか、「生活・仕事ガイドブック～日本で生活する外国人のみなさんへ～(出入国在留管理庁監修)」等を用いて、本市での取組の確認や理解を深めるとともに、朝礼や課内会議等で感想や意見交換を行い、外国につながる市民の人権に関する意識啓発を図った。	窓口での接遇を想定した意見交換を行う中で、多言語による申請書記入例の検討など、外国につながる市民の人権に関する意識啓発が図れた。引き続き、個々の「違い」を受け入れ、認め合い、生かしていくD&Iの推進により、様々な人権に対する理解を深める必要があると考えております。
	12	納税課	固定的性別役割分担意識の解消	①	SDGsの目標5に「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、女性のエンパワーメントとジェンダー平等は重要なテーマとなっています。納税課では、妊娠や出産、また育児休暇を取得する職員が多く、固定的な性別役割分担意識の解消や女性のキャリア形成支援への理解が不可欠となっています。	マタニティハラスメントのない、人権を尊重したジェンダー平等の職場づくりを通じ、固定的な性別役割分担意識の解消と女性職員のキャリア形成支援を実現します。	5月15日に課内研修を実施し、マタニティハラスメントについてDVDで学習した後に意見交換を行い、マタニティハラスメントのない職場を目指すことを課内職員相互で再確認しました。	マタニティハラスメントのない職場に近づくことができました。一方で、女性職員のキャリア形成の効果については長期的な視点が必要となり効果はすぐに検証できるものではありません。そうであるからこそ重要な取組であると考えられるので、今後も継続的な取組を行っていきたいと考えます。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
財務部 (つづき)	13	市民税課	職員及び市の事業に関わる様々な人に関する人権について考える	⑧	昨今、業務委託や派遣等により、市の事業に関わる様々な人と接する機会が増えており、人権についても対市民、対職員にとどまらず、様々な視点から考える必要が生じているため。	法務省人権啓発コンテンツ“今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応”を視聴し、各自考える時間を設け、意見集約した結果を課内周知する。	勤務時間内に、各自で人権啓発動画視聴をし、その感想を共有した。無理なく視聴ができ、他者の意見を共有することができた。	時代による差別に関する捉え方の変化や、多角的な物事の見方の必要性について等、業務に関する意見や、されている側の人も人権侵害の事実気づいていない事例があるのではないか等の「気づき」に関する意見が出され、様々な感想に触れることで、人権意識が深まった。
	14	資産税課	マタニティハラスメントを学ぶ	①	課員が多く、男女混合で年齢層も幅広い構成であることから、マタニティハラスメントについて正しい理解と健康で働きやすい職場風土の必要があるため。	言葉や態度がマタニティハラスメントとなってしまうことについて、DVDを活用してマタニティハラスメントへの理解を深め、意見交換を交え、意識向上に繋げていく。	「マタニティーハラスメント-その言葉、態度がマタハラです-」というDVDを視聴し、課内で意見交換を行った。 妊娠・子育てをする前、当事者、終わった人たちが職場を構成しており、ライフサイクル上では当然のことであり、周囲のフォローが必要であることを認識できました。	現場の負担について、実際に引き受ける同僚へのフォローをどうするか、事前にどう対応していくかなどを当事者を含め、担当内でのコミュニケーションをしっかりと取る必要性を感じたため、今後、当事者のつらさを含め、職場としてどのように対応すべきか、不変の課題として意識づけができるよい機会となりました。
	15	財政課	ハラスメントのない職場環境の形成	①	多くの課の職員との調整を行う職場であることから、お互いの立場を尊重できるよう、ハラスメントについての理解を引き続き深める。	課内会議等でハラスメントのない職場環境の啓発。	eラーニング「ハラスメントのない職場づくりを目指して」を受講して、職員間で話し合いを行った。	ハラスメントの種類は日々増えていること、ちょっとしたことがハラスメントになり、誰もが加害者・被害者になる可能性があることを学びました。
	16	契約課	インターネットにおける人権について理解を深める	⑪	インターネットはSNSなどの普及により、情報の受信だけでなく発信も気軽に行える便利なツールとなっているが、その特性ゆえの人権侵害・トラブルがニュースなどでたびたび報じられている。公務員として、インターネットにおける人権について、常に意識して行動する必要があることから設定した。	リーフレット「考えよう！インターネットと人権」を各自で確認、報告書を作成し、その報告書をもとに課内で意見交換会を実施した。	各職員が意見や感想を記載した報告書を作成し、その内容を元に意見交換を行ったことにより、自身がインターネットにおける人権について考えるとともに、多様な意見に触れ、さらに理解を深めることができた。	報告書を作成したことにより、各自がテーマについて真剣に考えるよい機会となった一方、意見交換会では活発な議論とはならない部分はあった。職員として、公私に関わらず人権へ配慮したインターネット利用を意識づけできた。
	17	管財課	職場における人権について学ぶ	⑧	職場内においても人権問題は起こりうるという観点から、人権問題に対し日常的に目を配ることができるようにすることにより、より働きやすい職場環境にするため。	多様な人権テーマを学ぶことにより、人権問題に目を配り適切な対応ができるようにする。	研修資料(冊子「企業と人権」)を用いて課内研修を実施し、人権問題への理解を深めた。	冊子の説明やケーススタディ等を参考とすることにより、文言だけで知っているように思われていた人権問題について、改めて理解することができたと考える。今後も様々な観点から情報を共有し研修を継続することにより、よりよい職場環境づくりの工場が図れればと考える。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
財務部 (つづき)	18	検査指導課	情報を、主体的に読み解く能力(情報リテラシー)や正しく活用してく態度(情報モラル)を身につける	⑪	令和5年に芸能界で立て続けに起きた誹謗中傷やプライバシーの侵害は、今後、さらに加速化し、身近なところでも起きる可能性がある。インターネットを中心とした情報社会において、どのような仕組みにより人権侵害へ繋がるのか、その仕組みを理解することが必要であるため。	人権に関する貸出しDVDリストから、左記テーマ設定の理由に合致する「いわれなき誹謗中傷との闘い スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権」を視聴する。課員が発生する仕組みを理解したうえで、意見交換を行い情報リテラシーや情報モラルを身につけるきっかけづくりとする。	11月22日課内でDVD「いわれなき誹謗中傷との闘い スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権」を視聴し意見交換を行った。	実例を通じて誹謗中傷へ繋がる仕組み、書き込みを行う感情など共有し、情報リテラシーと情報モラルについて意見交換を行った。 フェイクニュースが正しい情報という前提で事件が起きており、SNS上では世代、性別を超え多くの方が、文字という凶器(刃物)で特有の正義を主張し、エスカレートしていた。誹謗中傷を書き込んでいる者は、集団心理も働くなど自由に文字で主張し、人権侵害や罪への認識がないというものだった。意見としては、「汚い言葉の掲示板には、近づきたくない」、「好きでない。見たくもない」、「災害時の誤情報、デマへの備え」、「AI化、人工知能、フェイクを見極める能力」 「教育に取り入れる」などあった。 総括してフェイクを見極める能力の必要性、情報発信に自身の大きな責任が伴うなど要点整理ができた。なお、フェイクに関する総務省資料を活用したことでさらに理解が深まったと考えている。
防災安全部 3	19	防災政策課	藤沢市地域防災計画におけるジェンダー平等の浸透について	①	防災施策について、女性の視点も反映していく必要があることから、藤沢市地域防災計画の修正プロセスをはじめとした政策・方針決定過程への女性の参画を促進しなければならない。	藤沢市地域防災計画の決定機関となる藤沢市防災会議での女性委員の登用に向けた検討を進めるとともに、女性委員が少ないなかでの、地域防災計画修正プロセスへの女性参画のあり方を人権男女共同平和国際課と意見交換していく。	藤沢市防災会議の構成団体(あて職でない団体)に対し、団体を代表し得る女性の委員選出を引き続き依頼していく。具体的には、次年度の女性委員の倍増に向け、本年度は個別協議していくなど、改善した取組を進める。	防災施策に対しては、女性視点のほか、高齢者・障がい者・若者・生活困窮者など多様な視点を反映していく必要がある。それらの属性の絶対数の多寡でなく、行政が見落としている要素を網羅していくためにも、ジェンダー平等を超えて、人権の捉えで取り組んでいく必要がある。
	20	危機管理課	災害時に避難所等におけるジェンダー平等について考える	①	災害時の避難所等での運営や避難環境など、様々な課題がある中、女性視点での避難所運営などの取組を進めており、さらなる推進を図る必要があるため	課内において、担当が進める取組や講習・研修に係わることにより、課全体のスキルアップにつなげ、さらには、各地区での訓練・調整会議などの機会を生かし、共有を図ることで相互に理解を深めていく。	年間を通じて各種訓練において、女性視点の避難所運営にかかわる取組など、担当者だけでなく事前の準備などを通じて課員の理解度が高まり、また各地区の総合防災訓練では啓発用のパネルを用いて市民説明を行うなど、課内のスキルアップにつながった。さらにはeラーニングを活用した女性視点の避難所運営についての研修資料を作成し、担当者とともに課員も積極的に取組みに参加することができた。	課として全体で携わる訓練においては、担当だけでなく、良い意識付けができた。また下半期に多くある各地区の総合防災訓練においても、課員が出向し説明する場面があり、年間通じて意識向上の図れる機会があったと感じる。一方で、災害時におけるジェンダー平等の考え方などは、課題も多く、所管している講習会などへも積極的に関心を持ち、情報を課内共有するなどが不可欠と捉え、スキルアップへの取組を継続することが重要と考える。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
防災安全部 (つづき)	21	防犯交通安全課	「発達障がい」について理解を深める	④	発達障がいについては、今般、広く認知されつつあるが、その具体的な内容とまたグレーゾーンといわれる方々の状況を十分に把握していない。社会には様々な状況の方がいる中で、市職員として適切な接遇をするために理解を深める必要がある。	発達障がいに関する共通資料を、課内職員で期間中に熟読し、その意見や感想を述べ合い、各自の人権意識を再確認する。	発達障がいに関する資料について、11月～12月にかけて各職員で査読し、各自の意見・感想を集約し、回覧しました。その内容は様々でしたが、障がいについて表面的な部分では判別が付きにくい場合があり、そうした方々の困難などを学ぶことができました。また、身近な状況として認識することが出来ました。	障がいがある方々の状況について学ぶことができたので、今後、実際の業務の中で、そうした配慮を意識しながら取り組んでいきたいと思えます。
市民自治部 14	22	市民自治推進課	ビジネス分野での人権の基礎について学ぶ	⑧	昨今の民間企業などの人権を取り巻く報道を受け、改めて業務を行っていくこと的前提に人権があり、その人権意識が低い現状があるため、改めて人権について知識を深めるため。	今年度から取組に入ったe-JINZAI というWeb研修ツールを活用し、ビジネスにおける人権の研修を課員それぞれが受講し、知識を深める。	e-JINZAIを活用し、受講しやすい形式で実施できた。仕事の根底にあるものが人権であると言っても過言ではないと思うが、改めて知識を広めること、また人権について意識をしてもらうきっかけとすることができた。	e-JINZAIの活用は受講のしやすさを考えるととても有効であり、来年度以降もこのような形で行っていかれたらと思う。また反省点としては今年度は受講後に課内会議での意見交換が実施できなかったため、来年度以降は実施できるように検討していく。
	23	市民窓口	他者を理解する	⑧	市民窓口センターは来庁市民が非常に多いほか、様々な任用形態で多数の職員が在籍し、協働事業として民間企業の従事者とともに日々業務を行っている。このような環境において、他者を理解し、職場における個々の人権意識を啓発することで、働きやすい環境づくりやより良い関係構築につなげていくことを期待したため。	課内会議の時間を用いて、e-JINZAI for governmentの動画視聴による集合研修を行う。	繁忙期が過ぎて少し落ち着いた6月の課内会議後に研修を実施することで、今年度の体制での関係構築や職場環境改善につなげられるタイミングに行った。	動画により、ハラスメントは嫌がらせであり人権侵害にあたること、当事者だけでなく見聞きした人にも影響を与えることを理解し、視聴終了後には各々の言動、行動が相手にとって嫌がらせにならないかを考えてから発言したり動くように呼びかけた。本研修を機に、ひとりでも多くの職員が改めて考えるきっかけとなったことを期待する。
	24	市民相談情報課	視覚障がい者との接し方について	④	障がいのある方との接し方や配慮すべき事項について学び、人権意識の向上を図ることで、より市民に寄り添った接遇ができるようにするため。	職場研修により、障がいのある人の人権に関する理解を深め、職員への人権問題への意識啓発を行う。	視覚に障がいのある方への接し方について、講義と実技の職場研修を行った。講義では、視覚に障がいがある方への声掛けや、状況説明の注意点など、コミュニケーションに必要な配慮について学び、実技では、視覚を遮断し、白杖を利用した移動体験と、その誘導体験を行った。	視覚に障がいのある方への対応や誘導の際の具体的なポイントを学び、業務や日常で役立つ知識を得ることができた。また、障がいに限らず、様々な立場にある方への配慮について改めて考え、理解を深める機会になった。
25	市民六会 市民	日頃心掛けている人権意識	⑥	近年外国にルーツをもつ方が来庁する機会が増えてきたことから、相手方の人権尊重を意識することで職員の接遇スキルをより向上させたいと考えたため。	日常的に気を付けているポイントや個々に工夫していることを職員間で自由に意見交換し、新たな知見や気づきを得る。	課内会議の時間を利用し、接客時や日常生活の中で気を付けているポイントや過去の経験を個々に話してもらい、職員間で意見交換・情報共有を行った。	意見交換・情報共有を行う中で、当初設定していたテーマに加えて障がいのある方や高齢者と接する際に工夫している点、接客時にあると来庁者・職員ともに便利と考えられるツール(タブレット端末による筆談等)についても話題が広がったことで、結果として当初の想定よりもより多くの知見や気づきを得ることができた。	

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
市民自治部 (つづき)	26	片瀬市 市民センター	企業活動における人権を考える	⑧	近年、ジャニーズ事務所の性加害事件など数多くの人権問題が企業活動に影響を与えていることが話題になっていることから、市役所で人権問題が起きた場合の信用問題などに置き換えて考えるため。	課内会議で、ジャニーズ事務所の事件について新聞記事やインターネットから情報を取得し、被害者や企業活動の現状を課内全員で共有し、企業活動における人権の影響や対策についてを検討材料とした。	課内会議の中で、パワーハラスメントなどは自分ではなく相手方がどのように感じているのかにより変わってくるので判断が難しいなどの意見がありました。 人権問題は発生してしまうと、企業や市役所全体の信用に対して多大な影響をおよぼすことが想定されることから、一人一人が常に人権を意識し、行動をすることが重要であることを課内全体で共有した。	職員全員が日々の業務の中で人権を意識し、思いやりをもって市民や職員対応をすることを心掛けることができています。
	27	明治市 市民センター	ダイバーシティについて理解を深める	①	地域の活動に関わる業務が多い中で、さまざまな違いを受け入れた地域活動を進めることが求められていることから、ダイバーシティを理解し、意見交換等をおこなうことで業務への実践に繋がると考えたため。	課内会議等で研修動画を視聴するほか、情報誌や新聞等の関連する情報について、機会をとらえて共有を行い、意識の向上を図る。	Web研修ツール「e-JINZAI for government」に掲載のコンテンツ「ダイバーシティ推進と自治体に求められる人権の取組」の資料及び研修動画を視聴した。女性の活躍促進、セクシュアルマイノリティなどの取組状況などの再確認や、これからのダイバーシティ「3つの多様性」について確認し、高い関心を持って意見交換を行った。	業務において、職場慣行で「不快な思い」をしている人がいないのか等について、あらためて業務内容や市民センターの設備、職場環境といったものを点検すべきと言った気づきが得られた。
	28	御所見市 市民センター	さまざまな人権	⑫	人権尊重が共通の認識となりましたが、未だに人権問題が解決していないことから、これまでの人権問題を再認識することで人権意識の向上を図る。	動画視聴や関連する資料等を回覧し、さまざまな人権尊重への関心と認識を深める。	未だに解決していない人権問題のうち、日本人拉致問題を取り上げ、外務省等の資料で現在の状況の情報共有、意見交換により、改めてこの問題が解決されるまで風化させないという認識を深め、人権意識の向上を図ることができた。	日本人拉致問題が人権侵害であることを改めて認識することができた。また、進展が見られない現在の状況から、この問題の解決の難しさを感じるとともに、この問題への関心を持ち続けなければならないという意識が高められた。
	29	遠藤市 市民センター	ジェンダー平等社会を実現するために	①	性差を含む各種の違いについて、個々の違いの大切さを認識する。	毎日朝礼で、輪番で「今日の一言」を発表。そこにでさえ、「人前で話すことが得意な人、不得手な人」がいて、「こんなことが気にかかる人」や「あんなことに目が行く人」などいて、自分以外の人がいるということは、多種多様さがあることに気付くことができる。差とは、決して「大きな違い」だけではないことを知る。	市民センターには、多種の業務があり、それぞれに配置されている方がいる。業務上では関わることはなくても、同じ施設で働く仲間が、まずはどのような考えを持っていたり、興味があるのかなどを知ることができ、互いの距離を縮めることに役立った。	発表が重荷になる方もおり、「前日から気になって・・・」という方もいた。気軽に臨めるよう声掛けをしていきたい。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
市民自治部 (つづき)	30	長後市民 センター	「外国人と人権」～違いを認め共に生きる～	⑥	窓口業務の中で外国につながる人と接する機会が多く、また、業務以外でも市民の中には外国人も多くなっていることから、その方達に関する人権問題や、意思疎通を図るための「わかりやすい日本語」について理解を深め、適切な対応に結びつけるため。	就業後に時間を設けて集合し、「外国人と人権」に関する4本の動画を視聴し、家庭や地域で見られる外国人に対する偏見や差別にはどのようなものがあるのか、また、それをなくすにはどうしたらよいかを皆で考えた。	教材の動画を視聴した後に感想をひとりずつ口頭で発表してもらった。あわせて、今回考えたことや、普段自分の中で心がけていることについて書面で一週間以内に提出してもらった。“外国の様々な文化を知ること”で、自分の価値観が広まり、結果として“差別や偏見をなくす”ことに繋がるという前向きな気持ちや、外国人と意識し過ぎずに誰にでも丁寧な対応を心がけたいという記載が多く綴られており、今回の研修が、人権問題を身近なものとして捉え理解を深めるきっかけとなったのではないかと感じている。	書面での提出については、多少考える時間を確保したことで、各々がじっくり考え、自分の経験等をふまえた意見を出された。海外での経験から、あらためて日本の良さを客観的に感じたなどの意見もあり、自分自身の考えをしっかりと深める機会になったと思う。今後、業務の中や身近な場面で外国人と接する際にこの研修の結果が生かされることを期待する。
	31	辻堂市民 センター	地域住民の中の子どもの人権を考える	②	市民センター内に、年齢、性別、関係なく自由に地域の方が交流する場として設置している交流スペースがある。子ども、高齢者の利用も多く、様々な世代が利用する実態がある中で、子どもの居場所としての役割も大きいことから、子どもの居場所を通じた人権を考える。	日頃から、交流スペースを利用する子ども達を事務室の職員が見守り、時折声をかけるなどの取組を各職員が状況に応じて行う。	子ども達の中には、友人達と利用しており、職員からの声かけ等に対して、さほど気にかけない子どももいる一方、利用方法についての会話等の他愛ない会話でも、コミュニケーションをとることで、安心して利用している様子が感じられた。	子どもも、地域住民の一員として、居場所を必要としている事を痛感するとともに、事務室から、少し距離があるため、より一層意識して、交流スペースの利用状況等を把握し、子どものみならず利用者の方々の人権に利用者同士もお互いの人権に配慮しながら、利用していただけるよう努めていきたい。
	32	善行市民 センター	人権課題としてのハラスメントを考える	⑧	ハラスメントに対する意識の低さが指摘されて久しいが、いま一度人権課題として見つめ直すことでハラスメントのない働きやすい職場づくりをめざす。	人権課題としてのハラスメントに係る情報を提供・共有し、職員の意識向上と相互の働きかけを促す。	9/25の所内会議において「職場におけるハラスメント」と題し、ハラスメントと人権をテーマにした研修を実施し、18人の所員が参加した。	ハラスメントというセンシティブなテーマであるがゆえ、概念的な内容に偏らざるえず、具体的な事例について意見交換ができればよかったと思う。しかしながら、本研修を通じ相手を尊重し不快な感情を与えないコミュニケーションを意識するきっかけとなったことで、ハラスメントが発生しにくい職場環境が醸成され、業務効率と生産性の向上が図られた。
	33	湘南大庭市民 センター	多文化共生について考える	⑥	湘南大庭市民センターには、多様な市民が来庁するため、多文化共生について学ぶことで、多様性を意識した市民対応を実施する。	外国につながる市民に関する情報共有や意見交換、やさしい日本語の研修を実施し、多様な立場に立った接遇を図る。	朝礼などを活用し、藤沢市の外国につながる市民の現状や多様性などの意見の共有及び交換を行った。また、分かりやすく親しみのある文章表現を目指し、東京都港区のテキスト「実践！やさしい日本語による公文書」を学習した。	勤務日や勤務形態が多様であり、PCも一人1台ではないため、職員が参加しやすい形の研修を心掛け、テキストによる学習や朝礼を活用し、研修を実施することができた。外国につながる市民の現状や事例の共有、意見交換により、多文化共生に向けた意識向上が図られた。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
市民自治部（つづき）	34	湘南台市民センター	インターネット上における人権	⑪	インターネットを気軽に利用でき便利になった反面、リスクも理解して人権侵害を起こさないよう意識啓発を行う。	啓発用DVDを視聴し、課内で設定テーマについて議論することで、職員の知識と理解を深める。	湘南台公民館第一談話室で啓発用DVD「いわれなき誹謗中傷との闘い～スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権～」を視聴し、インターネット上における人権を学習した。	実際にニュースになった事件を基にしたケースから、インターネット上における人権問題の難しさと問題が起きたときの対策を具体的に学習することができた。談話室の予約が17時～19時までしか取れず、全体で意見交換を行う時間がなかったため、次回実施する際は意見交換が行うよう、余裕をもったスケジュールを組みたい。
	35	鶴沼市民センター	障がいのある人の人権	④	令和4年度の実践内容(名前・好きなものを点字で表現する)を引き継ぎ、レベルアップを図る。	令和4年度の実践内容(名前・好きなものを点字で表現する)を引き継ぎ取り組むものになりたい。	昨年度の実践を引き継ぎ、より多くの点字を使う内容で表現してもらう。	集合研修ではなく各自空いている時間を利用して取り組める内容とした。3年連続で内容を変えて表現してもらい、点字を身近な存在に感じられたと思う。また、実践内容を通じて職員間のコミュニケーション向上にも役立った
生涯学習部7	36	生涯学習総務課	ありのまま大人になれる社会の実現	①	高齢者の人権、障がいのある人の人権については、各公民館で講座を実施するなど、理解が進んでいると感じる一方、ジェンダー平等社会についてはまだまだ理解を深める必要があるため。	各種研修会・講演会に出席するなど情報収集し、課内で報告・意見交換を行うことで理解を深める。	人権研修会に出席し、課内で情報共有した結果、「LGBTQ」や「SOGI」について、インターネット等の曖昧な情報ではなく正しい知識を得ること、カミングアウトなど相談しやすい環境をつくるのが大切であると、各自が再認識することができた。	「目に見えるいじめやからかい」だけでなく、誤った情報による「傷つき」があることを理解し、一人ひとりが日ごろの業務から人権について意識することができるようになったと感じている。
	37	藤沢公民館	災害発生時における高齢者をはじめとする移動困難者に対する理解を深める	③	災害発生時には地区防災拠点本部となるので、災害弱者への対応を日ごろから想定しておく必要があるため。	地区総合防災訓練の一環として、災害時における車いす等での移動を実体験するブースに事務局としてかかわることで、移動困難者への理解を深める。	藤沢西部地区総合防災訓練において、地区民児協やいきいきサポートセンター、福祉用具事業者などの協力を得て、車いす等避難誘導訓練を実施した。運営側としてかかわることで、災害発生時における車いす利用者等の移動の困難さを身をもって理解することができた。	災害発生時という非常事態においては、どうしてもハンディのない方への対応が中心となってしまうが、高齢者をはじめとした移動が不自由な方についても、対応を日ごろから検討しておかなければならないことを感じる事ができた。来年度以降も引き続き移動が困難な方への理解を深め、検討を続けていきたい。
	38	村岡公民館	ジェンダー平等社会を学ぶ	①	ジェンダー平等の意味を知り、ひとりひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができることを学ぶため。	図書室への常設配架を依頼し、館内ポスター等で職員のみならず来館者への周知を図る。	ジェンダー平等について、一定の周知を図れた。	個人の興味関心によるところが多く、個人間の理解度に差が生じている。集合研修等は現実的ではないため別途DVD等による研修も検討する。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
生涯学習部 (つづき)	39	郷土歴史課	働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの理解や行動の推進	⑧	今年度は新採用職員が配属されたため、再度原点に戻って職員一人ひとりの事情に応じた、多様で柔軟な働き方を理解し、業務内容等を見直すきっかけとするため。	職員一人ひとりが日常の業務と個々の生活の調和を意識するとともに、ワーク・ライフ・バランス等について理解を深め、積極的な休暇取得・時間外勤務の削減を心掛け、効率的な業務遂行の仕方について考える。	今年度は新採用職員が配属されたため、再度原点に戻って各自の業務量などを考えながら時間外の削減に努めることを伝えたり、朝礼の中で各自のワーク・ライフ・バランスに付随する余暇の過ごし方などを報告しながら、余暇をいかに過ごすかの情報共有に努めました。	業務が立て込んでいる中でも、各自が業務スケジュールを調整して年休等を利用した。人権研修などを受講した内容について周知できなかった。
	40	文化芸術課	文化芸術の分野における人権について知識を深める	⑧	文化芸術活動においては、契約の内容等が見えにくい点があり、令和4年に文化庁が「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン(検討のまとめ)」を公表した状況であるため。	「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン(検討のまとめ)」を確認し知識を深める。必要に応じて本市で作成する書類等の記載の参考とする。	課内で「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン(検討のまとめ)」に目を通し、意見交換を行った。またアートスペースではアーティストの子育てに関する体験談等をまとめた展示を開催し、アーティストも他の仕事を持つ親と同様に、悩みや壁を感じつつも、仕事に取り組んでいる姿を浮き彫りにすることができた。子育て支援を担う職員にも見ていただく機会となった。	アートスペースの展示は、この取組の目標設定前から企画していたものだったが、結果的にアーティスト目線の切り口で、働きながら育児をする人との共通の課題を浮き彫りにすることができた。文化芸術に関する業界では、その労働等に関する対価の換算方法が非常に分かりにくいものがあるため、今回の文化庁のガイドラインを参考にしつつ、どういった点に気を付けていく必要があるのか、今後も検討を続けていきたい。
	41	スポーツ推進課	スポーツ施策における合理的配慮の取組	④	「いつでも・どこでも・だれでも・いつまでも」という藤沢市スポーツ都市宣言の理念の実現を目指し、藤沢市スポーツ推進計画2029の施策の方針に則して、障がいの有無や年齢、国籍を問わず、分け隔てなくスポーツを楽しめる環境を整備するため。	各職員が実施している合理的配慮の取組や、藤沢市障がい者スポーツ連絡協議会をはじめとする各スポーツ団体から求められている合理的配慮の在り方及び意見等を課の職員全体で共有し、全ての職員が人権に対する理解を深めるようにする。	各団体からの意見や各職員が実施している合理的配慮の取組等について、課内会議や朝礼、夕礼の際に共有することで、各担当だけでなく課の職員全体の人権意識の向上を図り、各事業の充実につなげた。	藤沢市障がい者スポーツ連絡協議会等各団体からの声は、当事者でないとなかなかわからない部分の理解につながるため、今後も積極的に共有を図っていきたい。また、合理的配慮は、人的課題や財政的判断等が絡むので、どこまでができる範囲なのか見極めが難しいところだが、一人ひとりの「気づき」が大事であることから、今後も職員間のコミュニケーションを活発に行っていきたい。
	42	総合市民図書館	子どもたちが利用しやすい図書館づくり	②	図書館を利用する子どもたちに様々な情報を提供するにあたり、それぞれの立場や考え方を尊重し、充実した図書館サービスを提供できるよう、職員各々が子どもと子どもに関わる人たちの気持ちに寄り添い、事業を行っていく必要があるため。	館内会議において、今年の3月に改定された「藤沢市人権施策推進指針」の概要版を参考に、子どもをはじめとする図書館利用者と関りの深い人権課題の取組について学びました。また、人権に関する関連図書等の展示を行い、図書館職員が利用者と一緒に人権啓発の意識を高める試みも行いました。	藤沢市では「第4次藤沢市子ども読書活動推進計画」に基づき、ブックスタート事業や子ども向けブックリストの作成、また、おはなし会や子ども向け講演会等を開催しました。そして今年9月から市内小中学校でタブレットを活用した電子図書サービスを新たに開始し、図書館職員が子どもたちの取り巻く読書環境に留意しながら、子どもたちが利用しやすい図書館を目指しました。	子どもたちが利用しやすい図書館づくりを考えることは、今後の生活・文化拠点再整備事業(南市民図書館の再整備)におけるコンテンツ「子ども図書館」を計画していくうえで、大いに役立つものと考えます。私たち図書館職員は、子どもと子どもに関わる人たちが気兼ねなく、安心して施設を利用できるよう、様々な立場を理解し、社会環境の変化に合わせた図書館づくりをしていくことが、あらためて必要であると考えます。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
福祉部 7	43	福祉総務課	低所得世帯の支援を行う	⑩	今年度、低所得世帯支援給付金事業を本課で実施することから、生活困窮者との関りが増えることが想定されるためテーマとして設定した。	実際に業務を行う中で、生活困窮者の状況を配慮しつつ、給付金も含めた福祉全般の制度案内などを心がける。	低所得世帯支援給付金事業を行う中で、相談者の困りごとに寄り添い、給付金以外の支援についても可能な範囲での案内等を行った。	給付金以外の案内を行う際に、生活困窮者の人権に配慮した聞き取りを行うことで人権意識の向上に繋がった。
	44	介護保険課	カスタマーハラスメントについて考える	⑧	連日、職員(管理職)を指名した問い合わせにより、担当している職員の就業環境が害されている。このことについて、他人のことと整理するのではなく、自身や担当のことと置き換え、身近な問題として考えて欲しいと感じたため。	課内会議の時間を利用し、実際にどのようなことが該当するのか、YouTube動画視聴により言葉の定義や要求の参考例、また、どのような影響を及ぼすのか等を学び、グループワークにより、過去の自身の経験や解決方法などを共有し知識を深める取組とした。	自身がこのようなハラスメントに直面した時には、組織を通じて対応する必要があることを動画やワークを通じて学ぶことができ、報告・連絡・相談等含めて風通しの良い職場風土の醸成が必要であると認識することができた。一方、相手に対しても人権があることを意識する啓発もできた。	職員(管理職)への連日の問い合わせが現在も継続する中、身近な問題として捉える良い機会となったと感じている。一過性で終わらせることなく、継続的に取り組むことで、知識も深まるのではないかと感じた。
	45	保険年金課	部落差別(同和問題)を知る	⑤	本課は若い世代の職員も増えてきており同和問題を知らない可能性があること、また福祉担当部署の職員として近年の同和問題の現状を改めて把握しておく必要があると考えたため。	人権男女共同平和国際課から案内があったオンラインの同和問題の市町村窓口担当者向け研修を課内職員に周知し、期間内に受講するよう依頼した。	10月10日に課内に周知し、課内職員対象者25人中23人が11月10日までの期間内に受講することができた。	同和問題を全く知らない職員も一定数いたため、課題を知り関心をもつ良い機会となった。また、同和問題を知っている職員においても、未だに結婚を認めない等の部落差別が続いていることについて驚きの声も出るなどし、同和問題が現状まだ解決していない課題であると認識したうえで業務にあたっていきたい等の声があがった。今回の研修は職場での電話窓口対応時の参考になっただけではなく、一人ひとりの人権意識の向上への一助となったと思われる。
	46	障がい者支援課	障がいのある人を取り囲む社会的課題やニーズなどを把握し、障がいのある人の人権について考える	④	障がい者差別解消法改正や障がい者雇用率の引上げなど、社会が変化するなかで、障がいのある人が感じている社会的障壁について把握し、具体的な人権課題の解消につなげていく必要があるため。	障がいのある人や関係者などからの相談や意見を通して、社会的障壁となっている事柄の把握に努め、課内での情報共有を行う。また、職員一人ひとりの人権に対する意識の向上を図る。	総合防災訓練や藤沢ふれあいフェスタ等のイベントや協議会等を通じて、直接障がい当事者との話合いや、いただいた意見を職員間で共有し、社会的障壁となっている事象を把握するとともに、具体的な対応の検討、実施した。「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」の内容を課内で共有したり、人権研修における情報や資料を使い、共生社会について改めて考える機会を設けた。	障がいのある人を取り囲む社会的な課題を把握することの重要性を再認識し、柔軟な対応をするなかで、職員の人権課題に対する意識の向上を図ることができた。引き続き、課内での情報共有をしながら、人権意識の向上に取り組んでいきたいと考える。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
福祉部 (つづき)	47	高齢者支援課	高齢者の人権について考える	③	日々の業務の中で、認知症や高齢者虐待、ACP等高齢者を支援するという業務を通じて、人としての尊厳について考える機会に直面している。誰でもいつかは通る道・・・と言われながらも一人ひとりの人生や環境、背景は異なる。業務に携わる中で、自分たちにできることを共有したい。	朝礼や課内会議、事業計画作成時に意図を確認し合うこと等を通じて、課内の職員間で話し合う機会を設けていく。	認知症に関するイベントで、ご本人に登壇していただく企画をした際に、スタッフ間で何度も話し合いを行いました。準備の段階でどのようにご本人にご自身らしくお話をしていただけなのか、そのお話から自分たちは何を市民の方に伝えたいのか。イベントが終了した後に、実施内容や方法、ご本人の言動からご本人のお気持ちを考え、汲み取ることができたのか等を話し合いました。	ご本人の言動に触れる中で、この方の人生や現在に至るまでのいきさつ、心情について思いを馳せながらスタッフ間で感じたことや考えを共有しました。その結果、十分な配慮がしきれなかったことに気づくとともに、感情をコントロールできなくなること、意思決定がしにくくなっていく状態を目の当たりにしたことで、自分たちの生き様について深く考える機会となりました。昨年、人権協議会委員の方にいただいたご助言が改めて腑に落ちた経験ができたと思います。
	48	生活援護課	生活保護申請者及び利用者に対する人権意識の向上を図る	⑩	生活困窮に至った理由はさまざま、生活保護の申請は国民の権利であることから、職員の人権意識を向上させ、日々のケースワーク業務に活かすことを目的とする。	新配属研修や課内研修等の場で、生活保護の申請権を侵害しないよう意識の統一を図るとともに、ケースワーカーと人権に配慮した取組について意見交換を行う。	相談記録を複数人でチェックするなど、生活保護の申請権が侵害されないよう努めた。また、家庭訪問記録や一時扶助の支給においても人権を意識することで、利用者に配慮した行動をとることができた。	人権に特化した研修を開催する時間を確保することが難しいことから、課内会議等を通じて地道に人権意識の向上を図る必要性を感じた。
	49	地域共生社会推進室	インターネット上での誹謗・中傷とその対策について	⑪	市の職員として、多種多様な市民と接する中で、インターネット上で攻撃を受ける場合も想定される。そうなった場合の心構えや対策を事前に知り、職場内で共有しておく必要性があるため。	DVDで、経験談について視聴後、それぞれの感想を共有し、職場としてどのような対策がとれるのかを考える。	11月24日、28日、29日の3日間に分け職員がDVDを視聴できる時間を設けた。所属職員16人が参加し、それぞれの職員からの感想を職員間で共有した。職員からは、「SNS等による限られた情報を鵜呑みにし、一方的な正義感で他人を攻撃する怖さを感じる」であったり、「市役所職員も誹謗中傷の対象になる可能性があるということ」を肝に銘じて、普段の対応を気を付けるとともに、何かあったらすぐに相談できる体制が必要である」といった感想があり、SNSによる情報発信が一般化した社会との付き合い方を考える良い機会となった。	視聴時間の時間を変えることで、比較的多くの職員が都合をつけ参加できたと考えている。インターネットによる情報発信が当たり前になって久しいが、改めて発信をする際の心構えや、いわれなき誹謗・中傷の被害者となった場合に、毅然と刑事告訴をする等の対応することなど自らの身を守る術やSNSとの付き合い方を学べた。
健康医療部 5	50	地域医療推進課	高齢者の意思決定支援(ACP)について	③	地域医療推進課では、ACPの普及啓発を行っている。高齢者の意思を尊重し、最期まで自分らしく生きることを支援するために重要なことであるため。	厚生労働省の動画を視聴し、高齢者の意思を尊重した関わりやACPについて学び、意見交換をした。	動画を視聴し、意見交換を行った。在宅療養患者は主に高齢者が多く、時として高齢者が不在の意思決定が行われることがあること、また、認知症や判断能力が不十分だからと意思が尊重されないケースもあることを説明した。治療について家族や医師に任せるといった意思表示をすることもあるが、十分な説明を受けた決定であるか、家族への遠慮による発言ではないか、など真意を捉えかねると、本人の意思とかけ離れた支援になってしまうことを共有した。	職員それぞれが自分の家族等を思い、想像して考えることができた。また、「(治療方針などを)決めること」に拘ってしまい、本人の気持ちに十分に寄り添えていたか?という意見もあり、高齢者や患者の意思決定や尊厳について理解が深まったと考える。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
健康医療部（つづき）	51	健康づくり課	母子保健のみでなく、成人の対象、窓口対応など市民に対する配慮について振り返り意識の向上をはかる。	⑫	市民への対応に対し、言葉の使い方、対応の仕方、相手の求めに対応する際の配慮について苦情につながったケースがあったため。	大人数よりも少人数グループでの経験や事例共有の場をもつ。	課内会議でPPを使用した説明の後に、4人ぐらいでグループをつくり話し合いの場をもった。その際に年齢が偏らないように配慮し、各年代、経験からの共有が持てるようにした。最後に数グループから話し合いで出した内容を発表してもらった。管理職もグループに入ったため、かつて経験した対応について話を聞き、職員間の親睦の機会ともなった。	市民に対する対応についての経験を共有することで、担当内では対応しない年代についても対応の方法や配慮した方がいいことについての気づきとなった。市民対応については、日々研鑽を積むことが必要であり、こういった場合は定期的に持つ必要があると感じた。
	52	地域保健課	業務の見直しを図り、ワーク・ライフ・バランスに対する理解を深める	⑧	新型コロナウイルスワクチン接種事業の定期接種化へ向け、事務分担及び業務の見直しについて考える機会とするため	①情報の共有（職員同士による業務の進捗状況の把握） ②担当ミーティング及び、業務の見直しを実施 ③ノー残業デーの遵守、年次休暇・夏季職專免の積極的勧奨	朝礼時にスケジュールを確認し、効率的な業務の進め方を各自が意識するように努め、フォローが必要な際には体制を構築し対応した。 さらに、年次休暇、夏期職專免の取得状況も確認し、積極的な取得を促した。 また、国からの決定が直前となり、早急な対応が生じた際は、全員でサポート体制構築し、対応した。	各自が事務分担や業務内容のあり方を見直す中で、時間と労力を無駄にしない効率的な事務の執行が図られた。また、お互いが業務の進捗状況を把握し共有することで、年次休暇等も積極的に取得することができたが、取得率にバラつきが出ているため平均的に取得できる様な雰囲気作りに取り組んでいく。
	53	保健予防課	セクシュアルマイノリティの人権についての理解を深め、多様性を学び、業務や日常生活に活かす	①	検査や相談で来庁される方に対して、多様な性を尊重し、一人ひとりに寄り添った対応ができるようにするため。	課内会議を利用して、人権文化をはぐくむまちづくり指針を共有する。また、DVD研修を行い、意見交換をする。	「誰もがその人らしく-LGBT-」というDVDを視聴し、課内で意見交換を行いました。セクシュアルマイノリティの方が抱える苦しみや生きづらさについて認識できました。また性のグラデーションについて、LGBTと分ける中でもそれぞれの色があることが認識できました。	セクシュアルマイノリティ当事者を理解し、どのような配慮を行うかを意見交換する中で、さらに多数派も含めたすべての人が持つ属性として、性的指向や性自認をとらえるSOGIという考え方が共有されました。職場内においても市民対応においても、マイノリティのみならず、すべての方の多様性を認め合うという意識の共有ができました。
	54	生活衛生課	インターネット上における人権について理解を深める	⑪	昨年度インターネット上における人権について、リーフレット等紙媒体を活用し研修を実施した。依然として社会的にも問題の多い本件に対し、今年度においても、繰り返し本テーマを設定することでより理解を深める事を目的とするため。	DVDを閲覧し、インターネットによる情報発信が引き起こす問題点や危険性及び正しい情報を見極める対策について、実際に起こったインターネット上での人権侵害に関する事例を学ぶことで理解を深める。	課内会議において、DVD「いわれなき誹謗中傷との闘い～スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権」を視聴し、意見交換を行い理解を深めた。物語形式で実際の状況等も分かりやすいと感じた。直接業務に関係する事例は少ないと思われるが、家族等身近な方へ伝えたいとの意見も多く人権を考えるテーマとしては適切であった。	昨年度は感染症対策もあり、資料回覧による意見交換であったため、今回は集合型での研修とした。動画の方がイメージはしやすかった。また課内会議に出席できない職員に対しては、時間を別に設け視聴し、意見を提出してもらうなど工夫して取り組んだ。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部 19（うち保育園14）	55	子育て企画課	令和5年4月1日公布された「こども基本法」について学ぶ	②	令和5年4月1日公布された「こども基本法」に関して、策定された経緯や目的など基本的なことを学び、子ども青少年部の事業に反映できるよう知識を習得するため。	人権研修担当者が、人権男女共同国際課担当者からのアドバイスを受け、担当者が必要な資料をまとめ研修を実施。	「こども基本法」について別添の資料にて研修を実施した。子ども青少年部に所属している、こども基本法について理解の深い職員も多いが、異動してきたばかりの職員もいるため、ポイントをおさえた説明を心掛けた。「切れ目のない支援」や「こどもの意見を反映させる」等、各担当が実際の業務で行っている取組の基となっている条例を再確認したりと、各職員の理解を深めていくことができ、改めて課全体に意識啓発を図る良い機会となった。	具体的に効果が表れた場面は確認できていないが、今回のテーマ、基本的な「こども基本法」が策定に至るまでの経緯などを再確認できるような内容を鑑み資料を作成した。資料を作成するにあたり、子どもの権利条約の内容などの改めて確認できた。また、「こども基本法」は総合的な法律のため、国や都道府県の責務は示されているが、具体的な取組などが示されているわけではないため、今後も、子ども家庭庁の動きなども注視していき知識を習得していく。
	56	子ども家庭課	ゲートキーパー養成講座の受講	④	対人援助を行う中で、自殺企図を訴える対象者と接することが多いため、人権に配慮した対応方法を学ぶことに至った。	保健予防課職員を講師にゲートキーパー養成講座を受講し、人権に配慮した適切な対応方法を学び、日常業務における支援に役立てる。	本課全職員を対象に、2023年9月14日（木）17時30分から保健予防課職員を講師としてゲートキーパー養成講座を実施した。日頃の業務の中においても、研修で学んだ内容・視点を活かした支援を心掛けた。	具体的な演習を交えての研修であったため、話の聞き方や傾聴の大切さを身をもって感じる事ができた。また自殺企図に至るまでの社会的・心理的背景を理解することで、対象者の自己責任ではない問題の所在についても再確認することができた。
	57	保育課	不適切保育について理解を深める	②	保育施設等での不適切保育が社会問題となっている現状も踏まえて、保育主管課として理解を深める必要があるため。	「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」に関する動画を活用し、児童虐待や不適切保育について理解を深める。	職場研修として、「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」に関する動画を視聴し、感想や意見を述べてもらう研修を実施した。担当職員からは、これまで不適切保育は漠然としたイメージだったが考え方が理解できた、傍観者であることも虐待であると認識する必要がある、世間や保護者の目も変わってきているといった意見等があった。	児童虐待、不適切保育及び望ましくない保育の考え方への理解が深まり、「不適切保育」について、改めて考えるきっかけになったと感じている。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（保育園）（つづき）	58	藤沢保育園	子ども、保護者、職員一人一人の個性や価値観、多様性があることを受容し、尊重し合い、人を大切にする職場づくり。	②	子どもの人権を大切にする保育のさらなる追求のため、職員の意識を高め、一人一人が自分の力を発揮し、チーム力を高めるため。	<ul style="list-style-type: none"> 人権目標の設定をし、朝礼での読み上げをする。 チェックリストをもとに、振り返りの機会を持つ。 職員会議にて、事例をもとにグループディスカッションを行い、自分の保育や行動を振り返る機会を持つ。 幼児クラスを中心に、絵本や教材を用いて話をする機会を持つ。 良いところを伝え合う機会を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利条約4つの原則をふまえて目標を作成し、掲示、朝礼での読み上げを行ったことで、意識して保育にのぞむことができた。 人権チェックリストを作成し、会議や話し合いの場でグループワークを行ったことで、自分を振り返る機会となった。1月にも実施する予定。 幼児クラスで名前の呼び方や言葉のかけ方について話をする機会を持った。毎年の積み重ねで、子どもたちの中でも浸透してきている。 職員間で良いところ、頑張っているところを伝え合う「いいねWeek」を実施した。伝えた内容を掲示したことで、皆で共有することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 不適切保育が取り上げられる中、様々な取組を通して人権を考え、自分の保育や行動を振り返るようになった。 子どもの人権を守るためには、職員一人一人の意識を高めるとともに、職員の心が豊かになり、それがチーム力の向上につながるということが大切であると感じた。
	59	辻堂保育園	子どもの人権を考え、多様性の理解を深める	②	保育園は十人十色の子が集まる場所であることを踏まえ、「一人一人が楽しく過ごせているだろうか？」ということ、人権の目線で捉え、子どもと接していくきっかけにしたいと考えた為。	<ul style="list-style-type: none"> 期間、テーマを決めて、テーマに沿って各自が保育の中で気をつけたり意識していきたいことを考え、共有する。 子どもへの集会をする。 	<ul style="list-style-type: none"> 「園生活の中の子どもの人権」「遊びの中の子どもの人権」をテーマにし、職員一人一人が保育の中で意識を高めていきたいことを集めた。各自で書いたものを事務室に貼って共有し園全体での意識向上を図り、2か月後に振り返りの機会を持った。また、取り組んで気づいたことなどの意見を書いてもらい、振り返りとともに意見交換をした。 子どもへの集会を行った。相手に言われると嬉しい「ふわふわ言葉」、言われると悲しい「ちくちく言葉」を子どもたちと話したり幼児の各保育室に掲示を行ったりした。また、クラスごとに友だちのいいところや自分がしてもらって嬉しかったことを皆の前で発表したり、書き出したりし、その内容は保護者にも知らせた。 	<ul style="list-style-type: none"> 各自で書いたものを共有したことで、お互いの意見を参考にしたり新たな気づきとなった。保育の中では子どもたち一人一人の思いを聞くことや、今まで思っただけでも言語化することがなかったため、書くことで日ごろから意識することができたとの意見もあった。 子どもとのかかわりに注目した取組だったため調理員・用務員などへの配慮が足りなかったと感じた。事務室で貼り出したことで共有できたり、他の人が書いたものを見て「男の子だから、女の子だからという思いをなくすようにした」と調理員の意見があった。 子どもへの集会後、ふわふわ言葉などを幼児クラスに掲示したことで子どもたちから「それふわふわ言葉だね」など会話の中に聞かれるようになり意識づけになった。また、「いいところ探し」は保育の中で良いことをいう機会を今後も作っていききたいと職員の気づきにつながった。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（保育園）（つづき）	60	鵜沼保育園	「知る」ことから始める	②	今年度の鵜沼保育園の人権目標を「インクルーシブ保育を行う」としているため、子どもの人権に関わる様々なテーマをともに考え、園全体の意識を高めていきたいと思い設定した。	①基本的な知識を身につける 藤沢市、他市、他自治体の取組について調べ、職員へ情報発信する。 ②事例を通して考える 職員会議等でグループワークを行い、テーマについて話し合う場を設ける。コミュニケーションを取りながら様々な考え方を知り、一人一人の思考力や意識を高めていく。	4月～藤沢市で作成、配布、掲載されている資料を集めてD&Iファイルを作り回覧した。 5月～職員会議にてD&I、ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針について発信した。 6月～人権啓発講演会参加。職員会議にて職場研修を行い、子どもの権利条約についてグループワークを行った。 7月～職員会議にてパートナーシップ宣誓、保育の中のジェンダー平等について発信し、職員間で共有した。 9月～職員会議にて職場研修を行い、子どもの権利条約についてグループワークを行い園なりの条約にまとめた。 11月～オレンジリボン運動、子どもの虐待防止について発信し、職員間で共有した。 1月～ヤングケアラー、マイクロアグレッションについて発信し、意見をまとめ共有する予定。	知ることをテーマとし、藤沢市や各自治体の取組を自分自身が調べて、職員へ情報発信をすることに努めた。多くのパンフレット、リーフレットが作成、配布されていることやホームページ等で情報発信されていることがわかり積極的に知る行動が意識の向上にもつながると感じた。また、職場研修のグループワークの中で、子どもの権利条約を自分たちの言葉に言い換えることでより身近な問題として意識するきっかけを作ることができた。保育業務に関わる大切な内容であるため職員一人一人の意識が継続できるよう発信し続けていきたい。
	61	藤が岡保育園	・多様性を認め合い相手を思いやる心を育む ・肯定的視点で関わろう	②	・医療的ケア児の受け入れや、支援の必要な子がいる中、職員がインクルーシブの本質を理解して保育をする必要があるため ・子どもの人権を守ることを最優先としながら、肯定的に関わることを意識することで、ともに働く職員間の人権意識を高め、チーム力アップに繋がると考えたため	・新たに作成した人権チェックリストを活用し、会議の中で振り返りを行う ・月ごとに担当を決め人権目標を立案、朝礼時に読み上げて意識を高める ・職場研修を行い職員の意識向上に繋げる ・保育の中でも年間を通して人権を意識して子どもたちと関り、相手を思いやる心やみんな違ってみんないいという気持ちを育てていく	・月ごとに担当を決め人権目標を立案、朝礼時に読み上げて意識を高めた ・職場研修を実施して職員の意識向上に繋がったり、毎月の職員会議の中で、人権をテーマにした事例を挙げ、話し合いの場を設けたりと、毎月対話を通した振り返りの機会を作った ・幼児クラスを中心に、人権に関する絵本を用いて、子どもたちと一緒に考える機会をもった	人権に関する文献を読む中で、対話を通してでしか、人権の意識を深めることができないとあったことから、今年度は、毎月の職員会議の中で、人権をテーマにした事例をあげ、話し合う機会をもったり、自分の行動を振り返る機会を作った。事例を挙げる中で、自分はこう感じる、こんな思いがあるのではないかな等、職員一人一人が意識をして、発言する姿が多くあった。話し合うことで、様々な職員の考え方を聞くことができ、相手を知る機会にも繋がっている。引き続き対話の機会をもち、職員にも子どもにも肯定的な関わりができるように、意識向上に努めたい。
	62	善行保育園	障がい者を取り巻く人権問題を知り、職場の皆が人権意識を持つ	④	6月2日の人権研修の中で、障がい者の人権についての講義を聞いたので、テーマに設定した	職員1人1人の人権意識の啓発を目的に「人権について」・「人権課題について」会議で意見交換を行った。	・「人権とは」どういうものかについて、職員間で改めて確認をした ・人権課題について話をし、皆がどの問題に関心があり、どう感じているか意見交換をした ・現在の神奈川県の人権について…共に生きる神奈川憲章・条例等について知らせた ・障がい者の人権について、研修を用いて話をし、グループに分かれ意見交換をした	・会議の中で話をし意見交換の機会をもったことにより、他者の人権に対する考え方を聞くことができた。 ・神奈川県の人権について、知らない人が多かったため、知らせる機会となり良かった。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（保育園）（つづき）	63	明治保育園	一人ひとりの思いや考えの違いを受け止め、お互いの存在を認め合い尊重し、人権を大切にすることを育てる。	②	子ども、保護者、職員の皆が自分は大切な存在であることが感じられ、また自分らしく生活を送れるようにするため。	<ul style="list-style-type: none"> 子どもが安心して自己発揮をし園生活が送れるよう、職員間で話し合いの機会を持つ。その中でその子らしさを認めていく。 毎月、幼児クラスに人権についてわかりやすく知らせていく。 継続的な取組として、保護者への「子育てハッピーアドバイス」の掲示、毎月の誕生会にて「すてきななかま」の歌を歌い一人一人の『きらりとひかるすてきなところ』を伝えていく。また、今年度は、その内容を保護者にも掲示知らせていく。 人権チェックシートを使用し、自分の振り返りだけでなく、他の職員の姿についても振り返りをしていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員間で話し合いを持つことにより、一人一人を大切な存在であること、その子らしさ、その子の姿を認めていくことの確認することができた。子どもへの関わり方や周りにいる子、誰もがかけがえのない存在であることを意識することができた。 誕生会での『その子のすてきなところ』を掲示したことで、保護者にとっても我が子以外にも関心を持つことになり、あたたかな園になった。 毎月、幼児クラスに人権についての話をしてきた。その後の掲示では‘ふじキュン’を用いることで子どもの関心を持続することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どものことについて年度当初に話し合いをもったことにより、一人一人を大切にしていこうという意識を改めることができた。 各自、自分の日々の行動を見つめ直したり、職員間で行動や言葉使いを確認をしながら人権を意識した行動につなげてきたが、今後も気づきを発信しあえる職場作りをしていきたい。
	64	浜見保育園	一人一人の個性や価値観を認め合い、人権への理解を深める	②	保護者、子ども、職員同士それぞれの関係性の中で、互いを認め合う心を持ち、人権に対する意識を高めたいと考えるため。	<ul style="list-style-type: none"> 職員会議にて人権について考える機会を設け、意見交換をする 幼児クラス向けに人権集会を行う 人権集会の内容を保護者向けに掲示する 毎月の人権標語を決め、園内に掲示する。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員会議にて人権について考える機会を設けることができた 幼児クラス向けに人権集会を行ったり、絵本の読み聞かせを行い、人権に触れる機会をつくることができた 年度初めに職員より人権標語を募り、毎月の人権標語を園内入口に掲示することができた 	<ul style="list-style-type: none"> 会議で人権について考える機会を作り、それぞれの立場になって考えることの大切さを伝えることができた。 5歳児クラスに人権集会を行ったところ、題材が難しく反応が薄かった。そのため、4歳児、3歳児向けには人権という言葉は使わず、紙芝居や絵本を通して、それぞれの違いを認め合うことの大切さや相手のことを思いやる気持ち、自分に正直に生きることの大切さを伝えた。その方が伝わりやすかったようで、保育士の話をよく聞いていた。 毎月の人権標語を園内に掲示したことで意識して見る子どもや保護者の姿があり、今月の人権標語を覚えて、保育士に伝える子どもがいた。また月初めに職員にも周知し、意識づけになったと思う。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（保育園）（つづき）	65	湘南台保育園	大人も子どもも一人一人の思いや考えの違いを受け止め、互いの存在を認め合い尊重し、人権を大切にすることを育てる。	②	<ul style="list-style-type: none"> 一人一人の思いや考えを知る機会を作るところから始めて、振り返りや意見交換を行うことで違いを知り、互いに認め合えるような関係作りを目指すため。 人権についての意識を高め課題を見つけるため。 子どもだけではなく障がいについての考え方や理解を深めて、意見交換を行い、職員の意識向上を図るため。 	<ul style="list-style-type: none"> 湘南台保育園の人権年間計画を作成して、目標に向けて取り組む。 前年度から行っている2か月ごとの人権標語作成を継続する。 全国保育士会発行の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を使用して自己点検を行う。 園内で研修報告会を行う際に、第38回藤沢市人権啓発講演会の内容について報告し、障がいのある人の人権について意見交換を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 人権年間計画を作成した。一人一人の思いや考えの違いを受け止め互いの存在を認め合い尊重し、人権を大切にすることを育てることを目標に、人権標語を作成したり、幼児人権集会を行ったりした。子どもたちに「ふわふわ言葉」「ちくちく言葉」という言葉を知らせたことで、子ども同士で関わる中で「それは、ふわふわ言葉だね」と褒め合う姿や「それ、ちくちくだよ」と知らせ合う姿が増えた。 セルフチェックリストによる自己点検を行い保育の中の人権について振り返りや意見交換を行った。 第38回藤沢市人権啓発講演会の内容を、園内の研修報告会で報告した。障がいに対する考え方、障がい者との共生について理解を深め意見交換を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 人権年間計画を作成したことで、人権を大切にすることを育てるという目標に向けて、職員、子どもが、いつ、誰に、何をどのようにしていくかという道筋ができた。保育活動の中に取り入れていく時期や方法の設定を課題として、計画内容を改善していく。 セルフチェックリストによる自己点検について、クラスごとに毎月行っている話し合いの中で、保育主任を交えて意見交換をする機会を持てた。保育中の子どもに対する人権について振り返る機会となった。意見交換の内容を議事録に記入したことで全職員が回覧し、自分の保育を見直すことにつながった。 障がいに対する考え方が従来の医学モデルから社会モデルに変わっていることについて理解を深めた。意見交換をする中では、障がい者と共生する社会には「障がい」「障がい者」と言う言葉、そのようなカテゴリ自体がなくなるということが一番良いのではないかという意見が出た。インクルーシブ保育に通じるところがあると思うので活かしていきたい。
	66	善行乳児保育園	子ども・保護者・職員 みんなの価値観や違いを認め尊重しあい、相手の立場に寄り添う心を育む	②	<ul style="list-style-type: none"> 職員一人一人が人権に対する理解を深め、自分や相手のことを肯定的に捉える視点を持ち、子どもたちや保護者が安心して過ごせる保育園を作っていきたいため 職員が自己を発揮し、働きやすい職場づくりのため 	<ul style="list-style-type: none"> 担当を決めて月ごとに人権目標に沿った月の目標をたて、かつ個人の考えや気づきを記入し掲示。月末に振り返りの機会を持つ。 人権擁護のためのチェックリストを活用。振り返りの時間をもつ。 会議で子どもの人権について大切にしたいこと、心がけたいことを職員に周知。 園だよりにて職員が人権について行っていることを載せ、保護者に取組を伝える。 	<ul style="list-style-type: none"> 月の目標をクラス毎順番に考え、目標に沿った自分の気づきや思いなどを用紙に記入してもらい事務所に掲示し月末に振り返りの時間をもつ。全職員のコメントがみられるように一枚の用紙にまとめ掲示したことで、他職員の考えや思いに触れることができた。定期的に行うことで人権について考える時間になっている。また目標を自分たちで考えたことで意識向上につながった。 人権擁護のためのチェックリストの内容は保育の実践に即した内容のため、自分自身の保育を振り返るきっかけになった。少人数で振り返りの時間をもつことで意見交換もできた。 園だよりで保護者に伝えたことによって、保育園の人権の取組について知っていただく機会となり、園と保護者とで意識の共有を持てたように感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月、人権目標を職員みんなに考えてもらうことで、継続して人権に対する意識を持ち、それぞれの違いを受け入れながら、多様な価値観を認め、その人を肯定的に捉える気持ちや伝え方をしようとそれぞれの職員が心がけているように感じている。分かり合おうとする心を持つことで、お互いが自分らしく仕事に取り組む姿勢がみられてきた。 子どもに対しては、肯定的で前向きな言葉で関わることにより、子どもたちが自己を発揮し園生活を過ごしていると感じる。引き続き、肯定的な言葉やその子を思いやる関わりを心がけていきたい。 保護者に対しては、園だより等を通して保育園で取り組んでいる人権の取組を伝えた。保護者からは「おたより帳の書き方に配慮を感じる」「先生たちがなぜその言葉を使ったのか意図を理解できた」などの反応があり、園と保護者とでお互いに意識をもてたように感じる。 今後も「人権とは」という明確な答えはないが、全職員で人権を意識し取り組むことを確認した。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（保育園）（つづき）	67	柄沢保育園	子ども・保護者・職員、一人ひとりの価値観や多様性を受容し、認め合い、自分らしさを発揮できる環境をつくる	②	様々な考え方、視点、立場の違いがあることを改めて感じながら、認め合い、寄り添い、支え合っていける雰囲気を作ることで、風通しのよい職場作りにつながるといったため（一人ひとりが大切にしようと思うものを知る）	<ul style="list-style-type: none"> 人権チェックリスト(7月・11月)の使用、個々の振り返り 月の人権目標の立案、掲示することで意識を高める 年齢に合わせた伝え方で保育の中で人権について触れる機会をつくっていく 集会後に「みんなちがってみんないい」の歌を流す また、その様子を保護者に掲示で園の取組を知ってもらう。 職場内で人権研修を行う 	<ul style="list-style-type: none"> チェックリストを用いて、子どもの人権について各自で振り返りを行い内容を共有し、職員会で意見交換を行った。自分や他人の日常の言葉がけや言い方が気になるという言いづらいテーマを取り上げた。保育の中で子どもに対して、繰り返し同じ言葉がけをしていたり、他人の言い方に厳しさを感じても、気づいても言いにくいことがあり、伝えあえる関係になっているか？などの思いを共感しあった。 日頃の保育の中で年齢に応じてわかりやすく子どもたちに伝えられるよう、期の取組を掲示して声掛けを行った。また、人権集会のテーマは、今の子どもたちの姿をとらえ、子どものプライバシーをテーマに実施した。今までの保育の方法に加え、新たな視点を持ったかかわり方の選択肢ができた。 人権週間にちなんで朝礼で一言を取り入れ、他人が人権のどんなところに関心を持っているのか知ることができた。 誕生会では「すてきななかま」という人権意識を高めて、お互いを認め合う歌を歌っている。保護者にも発信できている。 	<ul style="list-style-type: none"> 各クラスの反省から、子どもや保護者の人権を意識した見方や関わり方に配慮していることが伝わった。様々な取組を保護者に対してわかりやすく紹介する機会をより多く持てるとよかった。 普段から感じている疑問、困りごと、感謝の気持ちなど、率直に声に出したり、周りの話を聞ける雰囲気のある職場を目指し、いろいろな考え方や、感じ方があり歩み寄ることを大切にしていきたい。その中で日ごろの雑談の中からのテーマを取り入れられたことはよかったのではないかと。 閉園まであと2年と少しとなった。職員が少なくなっていくにあたり、不適切な保育を見逃すことなく、お互いの思いを知り、尊重し合って園運営をしていく必要があることを改めて感じた。
	68	しづやがはら保育園	一人一人の違いを認め合い、相手を思いやる心、尊重する心を育む	②	<ul style="list-style-type: none"> 保育園には外国籍の子、医療的ケアが必要な子、配慮が必要な子など様々な子がいます。一人一人違いがあってもいいこと、ありのままの姿を受け止め良さを伝えていくことが大切であると考えたため。また、不適切保育につながることはないよう、職員間で子どもの人権意識を高めていきたいと考えたため。 	<ul style="list-style-type: none"> 人権チェックリストを使用し、定期的に自分自身の振り返りをするとともに、会議や話し合いの中で、気づきを共有していく。 配慮が必要な子や医療的ケア児について、会議の中で定期的に話し合いをしていくことで共通認識を持てるようにしていく。 幼児組を対象に集会を行い、人権についてわかりやすく話をしていく。 子どもの良いところをメッセージカードにして掲示していく。 	<ul style="list-style-type: none"> チェックリストを使用して定期的に振り返りを行ったことで、自分の保育を見直す良い機会となり、名前の呼び方や声掛けの仕方など人権への意識を高めていくことにつながった。幼児組を対象に行った人権集会では、言われて悲しい気持ちになる言葉と嬉しい気持ちになる言葉があることや、相手の良いところに気付くことができ、相手を思いやる心につながった。配慮が必要な子に対し会議などの中で話し合いをすることで、共通認識を持つことができた。 	<ul style="list-style-type: none"> チェックリストについては、振り返る良いきっかけとなっているため、もう少し早い時期から始められるとよかった。 幼児の集会では「ちくちく言葉とふわふわ言葉」について絵本を使って繰り返し知らせることで、子どもたちの中にも少しずつ浸透してきている。相手の良いところに気づき、言葉で伝えられるよう保育士が手本となりながら引き続き知らせていきたい。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども 青少年部 (保育園) (つづき)	69	高山保育園	「みんなちがって みんないい」を合言葉にして、一人一人の違いを認め合い、自分らしさを発揮できる環境作りをする	⑧	<ul style="list-style-type: none"> ・生き生きと過ごせるよう、一人一人の思いや存在を大切にすることを育みたいため 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権に配慮した意識や行動を職員で意見を出し合い、その中から「人権目標」を立案し、朝礼にて読み上げ意識をもって行動していく ・職員向けの人権研修を行っていく ・人権チェックリストを活用し、定期的に保育の振り返りを行う。職員間で共有し様々な視点から振り返りをする。 ・幼児クラスで人権集会を行い、子どもにも人権についてわかりやすく伝え、考える機会をつくっていく 	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の「人権目標」は、人権に配慮した意識や行動を職員で話し合い立案し、朝礼で読み上げ確認していくことで、意識をもち行動する姿につながった。 ・職員向けに「子どもにとって最も良いことはなにか？」と、自分の保育を振り返る人権研修を行った。保育者自身が子どもへの関わり方に対して意識をもっていくことの大切さを改めて考えることができた。子どもの思いを受け止め認めていく関わりをしていくことで、自己肯定感が育っていくことを確認した。 ・保育者自身の自己肯定感を高めるために、苦手なことも知ってもらえるようにしたり、仲間の良いところを見つけて褒めあったりできる機会を設定し、「みんなちがって みんないい」の木を作成した。皆で認め助け合うことで、職員がポジティブな感情がわき、自分も頑張ろうとモチベーションを高めることができた。 ・定期的に人権チェックリストで自分の保育を振り返ることで、意識を持ち保育していくように改善できた。 ・子ども向けの人権集会は、クラスごとに人権について伝える機会を設定した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「みんなちがって みんないい」の木を作成する中で、普段は言わない保育者自身の苦手なことを仲間知ってもらえることで、気持ちが楽になったり、相手を知ることができフォローできたりプラスの作用が大きかった。また、仲間の良いところを見つけて褒めあうことで前向きな気持ちになり、自分も頑張ろうとチーム力向上につながった。毎年、早い時期に出来る良いとの意見が多かった。自分を振り返る良い機会となるため、次年度の実施時期を検討していく。 ・定期的に人権チェックリストで自分の保育を振り返ることは、子どもはもちろん、保護者、職員間で相手の気持ちになり思いやる気持ちを大切に、人権を意識することにつながるため、毎年行っていきたい。 ・子ども向けの人権集会では、クラスの子どもの様子の状況に応じて「相手の子どもの気持ちを考える関わり」や「様々な状況の子どもがいること」、「名前呼び方」についての話をクラス全体で絵に描いてわかるように話をしたり、個別で話したりしていくことで、遊びの中で保育士の声かけをよく聞き関わり方を考える姿が増えてきた。
	70	またの保育園	一人一人の個性、価値観、相手の立場や存在を認め合って尊重し、相手の思いに寄り添い、思いやりの気持ちを大切に育んでいく。	②	<p>子ども基本法が今年度の4月に施行され、子ども家庭庁も設置されたことにより、改めて子どもの人権を尊重し、子どもまんなか社会を実現することが保育園の責務と感じたため。一人一人の個性を大切に、思いや立場の違いがあっても、それぞれ皆かけがえのない存在であることを再認識し、相手を思いやる気持ちを育んでいきたいと思ったため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・期の目標を週初めの朝礼で読み上げ、皆で確認して意識づけていく。 ・子どもたちに向けての標語をクラス内に掲示していく。又、人権に関する絵本を読む機会や歌「すてきななま」を継続して行っていく、自己肯定感や思いやりの気持ちを育んでいく。 ・チェックリストを活用しながら保育の振り返りや人権について話し合う機会を設け、子どもとの関わり、保護者対応、職員間のコミュニケーションに活かしていく。 ・人権についての取組について掲示等で保護者に発信していく。 ・職員間でお互いのよい所を伝え合う機会を持つていく。 	<p>子ども向けの取組として、クラス内に人権に関する標語(期ごとに交換)を掲示してもらい、随時担任からも声をかけてもらった。また人権に関する絵本の読み聞かせを行った。毎月の誕生会では継続して幼児組を中心に「素敵な仲間」の歌を歌っている。職員向けには、職場研修として人権研修を実施し、全国保育士会のチェックリストを活用し、グループごとに話し合う場を設け、保育の振り返りを行った。価値観や経験年数の異なる職員同士であるが、お互いに認め合える存在となるよう、無作為に相手を抽出し【素敵なあなたカード】に記入して、相手に渡すことを行った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちへの歌や絵本の読み聞かせ等、継続的に取り組むことができた。いけない言葉使いには、過敏に反応し相手を非難する姿はあるが、自分から進んでよい言葉使いを心がけることは幼児には難しいので、保育士自身が見本となるよう改めて意識した。人権教育は一度やったら終わりということではないので、チェックリストを随時見直す良い機会となり、職員同士のコミュニケーションにも繋げることができたと感じた。【素敵なあなたカード】はまだ実施途中だが、良い傾向がみられる。日頃あまりなじみがない部落問題や障がいを考える研修を受けたことにより、職場研修でも知らせ、広く人権について投げかける場となりよかった。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（保育園）（つづき）	71	小糸保育園	<p>・「ふじさわ人権分化をはぐくむまちづくり指針」の改定内容と「こども基本法」の基本理念を知り行動する。</p> <p>・「その人らしさ」を認め合い行動にうつす</p>	②	<p>保育園には「こども」「保護者」「職員」「個」「集団」など様々な「人権」を考えるベースがあります。それぞれの人権を身近に感じ、考えてもらい行動にうつせるようにするため</p>	<p>・人権年間計画を常に意識してもらえるように職員に周知し、計画的に進められるよう毎月1回朝礼で確認する</p> <p>・人権に関する園での取組を掲示し、保護者も子育ての参考にできるようにしていく</p> <p>・冊子「語る・かたる・トーク」の記事を読んでもらい、気になるところにラインを引くなど関心をもってもらおう</p> <p>・人権チェックを5月と11月に実施して、振り返りや人権の意識の定着を図る</p>	<p>・毎月20日に朝礼で読み上げるほか、時差勤務で朝礼に出席できない職員には動向表に記入し周知できた。</p> <p>・人権に関する集会等を保護者用掲示板に写真や資料を載せ掲示でき、子どもに知らせるとともに保護者とも内容を共有できた。</p> <p>・毎月「語る・かたる・トーク」の冊子を回覧し、特に「移動教室の現場から」のページを読んでもらい、気になるところにラインを引いてもらうことができた。回覧が滞ることがあったが、他の記事にも興味を示す職員も出てきたのはよかった。</p> <p>・全国保育士会の「人権のためのセルフチェックリスト」を5月に実施。さらに昨今社会問題となっている不適切な対応と思われる事案について11月にチェックリストを作成し実施できた。保育業務にあたり人権の振り返りを行えたのはよかった。</p>	<p>・D&I推進員として講座や研修に参加させて頂いたことは理解がさらに深まり、職員に「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」の内容をより深く伝えられたのはよかった。</p> <p>・職員自身が考えたり振り返ったり、様々な人の考え方に触れるなどして、定期的に入権について触れられる機会を持つことができたのは、人権の課題である「自分事として考える」機会となり常に意識を持つ効果があった。</p> <p>・今回「こども基本法の理念について」職場研修をし、内容に理解を得られた。保育所という意思表示の難しい年齢の「乳幼児（こども）」を対象とした施設での人権の取組は、職員の人権意識を高めていくことが大切である。今後も「こどもの人権」を守るため、継続した取組が必要と考える。</p>
	72	子育て給付課	ジェンダー／ダイバーシティを学ぶ	①	<p>子育て給付課は、ひとり親家庭をはじめ、子育て世帯からの相談や面談が多く、様々な事情をお持ちの方が来所する。窓口対応を適切かつ円滑に行うためにジェンダー平等について職場全体で理解する必要があり、様々な事情に対応できるよう、多様性について学ぶことも必要である。</p>	<p>課内会議の時間を利用し、e-JINZAIの時流別テーマ動画を視聴する。視聴後に感想について発表し、今後の業務へ活かす方法について話し合う。朝礼時などに再度アナウンスすることで、学んだ内容の定着を図る。</p>	<p>課員全員を対象にジェンダー平等、ダイバーシティに関連する動画の視聴を実施した。</p> <p>動画視聴後、意見交換を実施。若手職員のほうが意識できていることが分かった。</p> <p>朝礼時に平等や多様性への配慮を持った接遇をすることを定期的に周知した。</p>	<p>来所した市民に対し、ジェンダー平等・多様性の意識を持つことで、これまで以上に寄り添った相談支援を行うことができた。また、職場内で意見を交換することで、職員一人ひとりの意識が高まった。</p> <p>相談支援の充実は数値化しにくいものであるため、効果を図ることが難しい。また、職員の意識の定着が必要であるため、定期的な研修・意見交換が必要であると感じている。</p> <p>今後も課内会議の時間を利用し、定期的な動画の視聴や意見交換を行うなど、職員の意識向上・啓発を行っていきたい。</p>
	73	青少年課	困難を抱える青少年の人権について考える	⑫	<p>課の業務とも関連しながら「困難を抱える青少年」への支援のあり方について理解を深めたいと考えた。</p>	<p>引きこもり、ドロップアウト等の課題を抱える青少年への支援の方策を中心に、朝礼・夕礼・課内会議等で情報共有を図り、対応策を検討した。</p>	<p>課内で検討した内容も踏まえ、ユースワーク・ユースサポート定例会議において支援策の提案を行った。</p>	<p>事務分担に関わらず、課題・困難を抱える青少年について情報共有、情報交換を行い、支援のあり方を検討したことは有意義であったと考える。今後も取組を継続する考えである。</p>

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
環境部 5	74	環境総務課	インクルーシブな社会を目指す	⑫	本課は、ごみの分別や公衆便所など、高齢者をはじめとするあらゆる世代の暮らしや多様な性のあり方と関連する業務を所管していることから、電話や窓口対応などにおいて柔軟な判断が必要とされている。そのため、多様な考え方を職員が率先して受け入れ、インクルーシブな社会を目指す課内風土を醸成する。	朝礼、課内会議又はメールにて、高齢者、障がい者、多様な性などに関連するニュース・新聞記事等を紹介し、課員で情報共有・意見交換を図り、理解を深める。また、電話や窓口での対応において、年代・国籍・障がいの有無等に配慮し、相手に寄り添った説明に努める。年度末に、1年間の取組を通じた課員の感想等を取りまとめ、翌年度の取組に反映させる。	メールで本課の取組テーマを共有するとともに、昨年度の取組を発展させ、単なる課題確認に終始せず、相手を理解することに主眼を置き、本課の業務と関連する「外国人がごみ分別を困難に感じる背景」「外国人が日本のトイレを使用しづらい宗教上の理由」「多様な性のトイレニーズ」について、国別の状況、報道記事、意識調査等を配布し理解を深めるとともに、課内で意見・感想を共有し、日常業務において、相手の立場に寄り添った接遇・施策立案に取り組むことを確認した。	昨年度に引き続き、資料をメールで配布した結果、各自の空き時間・ペースでじっくり取り組む効果があったほか、意見・感想をメールで提出・共有することで、集合研修よりも意見しやすく理解を深める環境が維持された。また、電話や窓口における相談等に対し、丁寧な説明を行っており、今後についても、様々な方の立場を考慮した取組を続けていきたい。
	75	環境保全課	メンタルヘルスと人権	⑦	メンタルヘルスについては、誰もが直面する問題であり、自分事としてとらえるだけでなく、人権意識の視点から理解する必要があるため。	職場研修により、メンタルヘルスについて人権意識の視点から学ぶ。	e-JINZAIを活用した職場研修を実施し、メンタルヘルスの理解を深めるとともに、人権意識を高めた。	メンタルヘルスについて学習する機会が少ないので、一定の効果はあったが、人権に配慮した対応が求められる一方、正解がなく難しい部分があり、今後も継続が必要と感じた。
	76	環境事業部	高齢者の人権について理解を深めていく。	③	超高齢社会を迎え、職場においても高齢者を対象としている「一声ふれあい収集」が業務としてあり、思いやりや気持ちのこもった対応を今まで以上に実施する。また耳の不自由な方や足腰の弱っている方、認知症の方など様々な対応の違いについて理解を深めていく。	職員向け資料を参考に理解を深めていく。人権のDVDを使用し、グループ単位(8人程度)で理解を深める。グループ会議で出た意見は他のグループにも共有し意識を高める。認知症サポート講座を利用し高齢者の特性など正しい知識を習得し、今後の超高齢社会に対応する。	グループ単位での研修を行い、話しやすい環境の中で意見交換ができ、高齢者の人権について理解を深めることができた。新採用職員など「一声ふれあい収集」の内容を知らない職員もいるので、高齢者に対する環境部の前向きな取組を説明した。収集業務においては実際に現場に出る為、市民との対話が多く、それぞれの立場にあった対話・対応に努めていく必要がある。今後も日常の業務の中で取組について前向きに対応していく。	高齢者の対応もあるため分かりやすく親切丁寧な気持ちの対応が求められる。DVDなどの教材を使い職員に対して知識・意識の理解を再確認することができた。人権研修のテーマを変えてほかのスキルアップも思うが、高齢者を対象にした業務があるので引き続きこのテーマで人権意識啓発をしていきたい。なお、職員の人数が140人もいるため一度の開催が困難なため少人数形式で研修を引き続き開催したい。
	77	北部環境事業所	さまざまな人の人権を学ぶことにより、接遇の意識や知識向上につなげる	⑫	地域防災拠点となっている本事業所への避難者や、ごみの持ち込みに訪れる市民の接遇に対し、適切な知識を身に付けたい。	DVDを用いた研修を実施し、接遇に対する意識や知識の向上に繋げる。	職場研修において、DVD「シェアしてみたらわかったこと【外国につながるのある方、セクシュアルマイノリティ、障がい、災害時の人権】を視聴し、メールにてそれぞれの感想・意見等を出してもらいました。また、各職員の感想・意見を所内で共有し、所内全体の意識向上や知識を深めました。	DVDを視聴し、所内で感想・意見を共有することにより、様々な捉え方があることに気づき、接遇についての意識向上や知識を深めることに繋がりました。今後、意見交換等を実施することにより、さらに接遇への意識や知識を深めることが出来ると思います。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
環境部 (つづき)	78	石名坂 環境事業所	多様性の尊重について	⑫	社会には多種多様な人がおり、円滑な施設運営には多様性の尊重が欠かせないものとなっている。	DVDを視聴し多種多様な人の存在を再認識してもらおう。また視聴後アンケートを実施し提案された意見を職場内へ周知することでより円滑な施設運営を進める。	勤務時間内に交代で多様性について学べるDVD2本を視聴し、簡単なアンケートに意見等を記載してもらった。 職員からは「コミュニケーションが大切では」「理解と思いやりが重要」「歩み寄りや互いに理解が必要」などの意見が出された。	多様性、人それぞれが違うこと、すべての人が自分と同じ考え方ではないということを職員に再度認識してもらった。 当事業所には様々な人が来所され、職員と接する中で職員が多様性を理解し行動の中で生かしていくことが重要と考えています。 したがって今回の研修を経て職員には多様性を認識した業務遂行を期待しています。
経済部 3	79	産業労働課	障がいのある方への理解を深める	④	障がい者の就労、雇用に関する業務の業務を担っていること、及びJOBチャレキャリアアップ事務員への配慮が必要となるため	障がい者支援課の職員による講習を受け、さまざまな障がいについての理解を深め、障がいのある方への配慮の仕方について学び、実践する	障がい者支援課の職員により、国や市の障がい者差別解消に向けた取組や、合理的配慮について、「藤沢市職員サポートブック」を利用した講義を行っていただいた。また、自身の体験談をワーク形式で話し合うなど、普段の行動や意識について、気付きが得られた。この講義にはJOBチャレふじさわのキャリアアップ職員と福祉相談業務員にも参加をしてもらい、障がいのある当事者目線での話しもあり、共に働く仲間としての理解が深まった。	さまざまな障がいのある方への合理的配慮について学び、理解が深まった。配慮することは、特別扱いをするということではなく、当たり前個人として尊重することであり、対等であることだと認識できた。業務や日常生活においても健常者・障がい者という区別をすることなく、「困っている人を助ける」という意識を持つことが重要だと改めて考えることができた。
	80	観光課	外国人の人権問題について～文化や習慣の違いを認め、多様性の理解を深める	⑥	新型コロナウイルス感染症に関する水際対策の緩和に伴い、増加する外国人観光客の文化や習慣を知るとともに、偏見や差別に関する正しい知識を学ぶことによって、より良い観光案内業務の一助とするため。	課内研修を藤沢市観光協会と合同で行い、年間テーマに関連するDVDを視聴し、感想や学んだこと、疑問に思ったこと、自身の体験等について、意見交換を行う。	11月16日に研修用DVD「外国人と人権 違いを認め、共に生きる」を観光課・(公社)藤沢市観光協会(計60人)の合同研修会で鑑賞し、意見交換を行った。 人はなじみのある集団に対しては肯定的な態度を示す一方、なじみのないものや異質なものの接触に対しては否定的感情や不安を抱きやすい傾向がある。結果、異質な人やものを遠ざけてしまうことがある。また、異文化への無理解により、外国人観光客を「マナーが悪い人々」と印象付けてしまい、偏見や差別につながる一因にもなる。おもてなし精神が豊かな国(市)として、失望させないよう、身近にいる人を尊重して接し、歩み寄ること、相手にあわせてもらうことなど、様々な意見交換により、知識を深めることができた。	外国人の文化や習慣の理解、多様性を意識する機会は、少ないと感じていた課員も多かったが、DVDを視聴して多様性に関する理解を深めたことで、多様性を自分事としてとらえることができた。 多様性をより身近に感じることで、日頃の業務のやり方が適切なのか、より働きやすい職場とするためにフィードバックできることはないか、という意識改革につながる契機となった。今後も様々なテーマを取り上げることで、人権に対する視野を広げていきたい。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
経済部 (つづき)	81	農業水産課	「障がいのある人の人権を考える」	④	農業水産課では、障がい者等が農業分野で活躍することを通じ自信や生きがいを持って社会参画を実現していく取組である、農福連携を進めているため、障がい者への理解を深め、人権に配慮した対応を行うことを学ぶことが業務に役立つため。	「藤沢市 職員サポートブック」を課内職員に配布し、課内会議で意見交換を行う。「藤沢市 職員サポートブック」はその後も各職員の手元に置き、業務に役立てる。	課内会議の前に「藤沢市 職員サポートブック」を課内職員に配布し、各自目を通してもらったうえで課内会議で内容の確認と意見交換を行った。課内会議では人権についても触れ、「人権は、人が人として、社会の中で、自由に考え、自由に行動し、幸福に暮らせる権利」ということを確認した。	「藤沢市 職員サポートブック」を利用することにより、障がい者への理解が深まり、配慮の仕方などを学ぶことができた。より人権の部分について深堀する取組をしてもよかったと思うが、この取組により職員の人権意識がより一層高いものになったと思う。
計画建築部 7	82	建設総務課	ダイバーシティについて理解を深める	⑧	ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針において、「本市では、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの促進などそれぞれの人が能力を発揮し活躍できる就労の場を提供できるよう行政と事業者、労働者が連携を図り取組を進める」こととしており、ダイバーシティの推進について考えるために研修を行う。	e-JINZAIを利用し、最新の情報を取り入れ、ダイバーシティについて理解を深め、自治体に求められる人権の取組について考える。	各自でビデオを視聴していただき、意見を出していただいた。主な意見としては、「違いに対応することにより生産性が下がってしまわないよう環境を変える等の対応をするか否かも含め、ダイバーシティに対しては総合的に慎重に判断することが必要であると感じた。」や「以前までは公平や平等に接することが重要なのではないかと考えていたが、それだけでは不十分あることに驚きました。また、特別な対応を行うことの難しさを感じた」など、研修を受けることにより、理解が深まった。	ビデオの視聴により、ダイバーシティの基本的な考え方を理解ができたことと認識している。一方で、ディスカッションなど意見交換をするなど、認識を共有できる場を設けることにより、より一層理解が深められたのではと感じた。
	83	都市計画課	ダイバーシティについて理解を深める	①	「ダイバーシティ」とは何か、また、「ちがいに寛容な社会が求められる理由などを学ぶことで、自治体に求められる人権の取組について意識啓発を図るため。	Web研修ツールを利用して研修を行い、課内会議で意見交換を実施する。	Web研修ツールを用いて各自でダイバーシティに関する動画を視聴し、後日、課内会議の場において、自治体に求められる人権の取組について意見交換を実施した。主な意見としては、「自治体においても施策や計画を展開していくうえで、「自分の当たり前」の観念だけで検討するのではなく、「こんな人もいるかな」など多角的な視点から見て、施策や計画を検討する必要がある」、「自治体職員の働き方の多様性という観点では職員の男女構成について近年は女性の採用が増えているかと思うが技術職員はいつも男性が圧倒的に多く民間企業に先立って、多様な採用をリードしていく必要がある」などのほか、多数の意見があった。	Web研修ツールを利用した動画視聴は、課員にとって研修を受講しやすい環境とすることができた。また、研修内容として、なぜ社会がダイバーシティを求めているかを学習することで、自治体に求められる人権の取組について考える良い機会になったと思う。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
計画 建築部 (つづき)	84	街なみ景観課	ダイバーシティへの理解を深める。	① ④ ⑥	ダイバーシティへの理解を深め、多様な生き方、考え方を認めた電話や窓口対応を推進するとともに、職員間での認め合いをすすめるため。	e-jinnzaiの動画を各自視聴し、セクシュアルマイノリティ、障がい者、外国人との共生、女性活躍推進についてのこれまでの流れや課題や現在の自治体の取組みを学び、窓口や電話対応だけでなく、職員間での認め合いをすすめる、よりよい職場の雰囲気づくりの一助とする。	「ダイバーシティ＝多様性という認識だったが、違いを受け入れ、対等な関係を気づき全体の調和を図るという意味までは知らなかった。」「相手との違いや多様性を認め、それを受け入れ対応することが大事」、「多様性に対応することは当たり前のこと」など、ダイバーシティに対する前向きな考えをであることを共有することができました。	複数の分野の課題と取組みについての動画を選択したため、人権の多岐にわたる内容を端的に広く理解する一助となった。意見感想等では外国人との共生に係るものが多く、日本における外国人永住者の増加に対して、共生していく必要があることを考えていることが伺えた。現時点では外国人と業務内で関わることはほとんどない状況だが、外国人との共生について絞り、意見交換を行うことで、新たな気づきや理解が深まるのではないかと感じた。
	85	開発業務課	互いに尊重しあいハラスメントのない職場づくり	⑧	職員一人ひとりが人権を意識し、相手を尊重する姿勢を持つことで、風通しが良く働きやすい職場づくりに努めることは、円滑な業務遂行の一助となるだけでなく、窓口・電話対応等で人と接する機会が多い本職場においては、市民サービスの向上にも寄与すると考えられるため。	朝の挨拶から始まり朝礼での情報共有等、日頃から課内でコミュニケーションを図るとともに、職場研修の一環として人権課題についてのDVDを視聴し、人権に関する理解を深め、自身の行動に対して再認識する機会をつくり、日々の業務に活かす。	挨拶や朝礼での情報共有等、コミュニケーションを図る取組みを日常的に進めるとともに、人権に関わる職場研修として、DVD「なぜ企業に人権啓発が必要なのか」を視聴した。視聴後の意見交換では、普段の自身の行動に対する反省の弁や今後に向けた抱負・提案の他、海外の取組状況や今回のDVDになかった人権テーマについて興味を持ったので自主的に調べてみたいという前向きな意見もあった。全員で意見を出し合うことで、DVDの感想一つとっても様々な考え方が分かること、互いを尊重しあう意義を再確認できた。	日々の業務に忙殺されると人権に対する意識が希薄になりがちであるが、研修を通じて各々が人権についてあらためて考えるきっかけとなり、人権の大切さを再確認し、課員全員で意識を共有できただけでなく、業務を離れて皆で輪となり意見交換を行ったことは、コミュニケーションを図るよい機会となった。多様化が進み、一昔前と比べて人権意識もかなり社会に浸透していると感じられるなかで、今回使用した2014年制作のDVDでも既に時代錯誤な場面も見受けられたので、教材選定の際は、なるべく新しい情報を取り入れるよう留意したい。
	86	建築指導課	近年、多種多様化する各種ハラスメントについて理解を深める。	⑧	多様化するハラスメントを知り、根絶することがD&I推進に繋がると考えるため。	年間テーマについて、朝礼やポータル活用により身近な事例紹介や情報共有・意見交換を行いながら、日常の意識付けを促す。	昨年度のテーマであった「アンコンシャスバイアス」に関連する内容として、近年増加し続けている多種多様なハラスメントを本年度のテーマとし、朝礼を通じて偏ったものの方によって生じるハラスメントや身近な事例紹介等を行った。特に「アンコンシャスバイアス」を起因として生じる可能性が高い「ハラスメント・ハラスメント」の危険性に触れ、行動の送り手側及び受け手側双方が、自らの行動に偏見がないかなど、一度立ち止まって考えることがハラスメント根絶の第一歩になることを共通認識とすることができた。	ハラスメントは、人が不快感を感じた時点でハラスメントという解釈がある一方で、ハラスメント・ハラスメントのようなものが横行すれば、一挙一動に対して過度ともいえる細心の注意が求められ、職場のコミュニケーション環境が硬直する危険性があることを認識した。個人の不快感は、個人の物差しでしか図れないため、統一的な行動指針等を示すことは困難であるが、今後は、個々の行動に対する振り返りを定着させる手法、さらには問題の発生を事前に回避するために組織に求められる効果的な取組内容等を考察し、実践していくことが求められる。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
計画 建築部 (つづき)	87	公共建築課	インターネット上における人権侵害を理解し、インターネットを適正に利用する。	⑪	各職員にToDoアンケートを行い、一番関心のある課題を設定しました。インターネットの普及により、SNS等の利用が急速に拡大していること、利用者が低年齢化する等、様々な課題があることから、利用の仕方を誤ると、誰もが被害者、加害者になり得る時代になっていることを認識し、職員と家族が適正にインターネットを利用し、人権侵害を未然に防ぐことを目標とします。	令和5年3月に「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」が改定されたことから、指針からどのような人権課題があるかを理解します。その後、設定テーマについて、市の取組や課題を知り、国で提供しているリーフレット等の資料を活用して理解を深めます。その後、ToDoアンケートを実施し、意見集約した内容を各職員に周知して、人権意識啓発に取組みます。	テーマ設定時、「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」の人権課題12項目の現状を学び、様々な人権課題があることを知る機会としました。その後、テーマ「インターネット上における人権」について、理解を深めるために、「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」と「令和4年度版 人権の擁護」の中の該当部分を学び、ToDoアンケートを行いました。テーマについて知っていたか確認したところ、84%の職員が知っていたと回答し、知らなかった職員は、16%でした。学んだ感想や今後取り組みたいことについての回答結果を各職員に周知しました。	指針にある人権課題12項目を学び、身近な人権については、考えたことがあるが、様々な人権があることを学ぶ機会になったと意見があったので、多くの人権課題があることを定期的に学ぶことは意識啓発に効果が高かった。テーマについては、身近な人権課題なので、取組み易く意見も多く出された。意見を周知することによって、様々な考え方や捉え方があることを各職員が知り、職員とその家族が適正にインターネットを利用する意識啓発となった。あまり身近ではない人権課題について、どのように関心を持つかが、意識啓発の課題として考えられた。
	88	住宅政策課	生活困窮者の住宅確保の支援を行う	⑩	生活困窮者、高齢者、障がい者、子育て世帯等のうち生活や住宅に配慮を要する方々の住まいの確保や生活の安定、自立の促進に係るセーフティネット機能の強化に向けて、市民に寄り添った適切な対応を行えるようにするため。	生活困窮者(低額所得者、高齢者、被災者等)の住まいに関する相談に対応し、「生活困窮者自立支援制度」の案内パンフレットなどを配布し、生活困窮者の課題解決に向けた情報提供や関係窓口を紹介していく。	<ul style="list-style-type: none"> ・国からの要請等に基づき、次の2項目についての業務を実施するのに伴い、生活困窮者自立支援制度を活用した、居住支援への所属職員の気づきを目的とした課内研修を、地域共生社会推進室の担当職員を講師に迎え、9月26日に実施した。 ・生活困窮者自立支援制度に基づく支援が、支援を必要とする生活困窮者に周知されるよう、公営住宅等の住まいに関する相談時にパンフレットの配布や支援窓口等の案内を積極的に行った。 ・低額所得者、被災者、高齢者、障がい者、子育て世帯など、住まいの確保にお困りの方が賃貸住宅に円滑に入居するための相談窓口の案内を年間を通じて実施した。また、藤沢市居住支援協議会による住まい探し相談会を2回/年、並びに高齢者の住まい探し相談会を6回/年開催した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市営住宅の家賃滞納者は、税や保険料等の滞納も多く見受けられ、自立支援制度の案内をすることで、経済的自立のみならず日常生活の自立や社会生活の自立など、本人の状態に応じた自立支援に繋げることができた。 ・収入に占める割合が高い、高額家賃による家賃滞納が重なると住居を失う可能性もあるが、早い段階で支援相談窓口につなげることで、自立支援制度等を活用した生活困窮者の生活の建て直しが図られた。
都市 整備部 6	89	都市整備課	自治体に求められるダイバーシティの視点	⑧	経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動における人権の尊重への注目が高まっている。就労者の人権として、ダイバーシティの促進などそれぞれの人が能力を発揮し活躍できる就労の場を提供できるよう対応する必要がある。	職場研修などでテーマに基づいたDVDを視聴するなどし理解を深める。	職員課ライブラリにあるWeb研修ツール「e-JINZAI for government」を活用し研修テーマである「ダイバーシティ推進と自治体に求められる人権の取り組みー自治体に求められるダイバーシティの視点」の動画を視聴した。また、各自の感想についてはToDoのアンケートを実施した。	動画の視聴により、多様性について考えるとともに自治体職員としてどんな視点を持つべきかなどを考えることができた。各自のアンケートからはダイバーシティの視点について理解が深まったことなどの意見が多く、豊富な研修材料が揃っている「e-JINZAI for government」研修を積極的に活用することができた。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
都市整備部 (つづき)	90	公園課	みんなで目指す！ SDGs × ジェンダー平等	①	建設業界における女性の就業者の割合は少ないが、女性の就業者数は年々徐々に増加している。 本課においては、女性職員の割合が約3割ほど在籍している中で、男女ともにジェンダー平等社会について理解を深め、働きやすい職場づくりを目指していく。	課内会議において、ジェンダー平等社会に関する資料を利用し意見交換を行うなど、ジェンダーについて理解を深める。	内閣府が発行しているジェンダー平等に関する資料を用い、全ての人の人権を尊重し責任を分かち合い性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮する社会づくりのための取組に対し、意見交換等を行い、ジェンダー平等社会について理解を深めるよう意識啓発を図った。	ジェンダー平等社会について、お互い同じ職場内で働く仲間として、立場を尊重する意識付けができたと思います。今後さらに理解を深めていければと思います。
	91	みどり保全課	高齢者の人権について考える	③	緑の保全活動をされている方々は高齢者が多いことから、高齢者の人権について理解を深めることを目的に設定しました。	ターミナルケアに関するDVDを利用し、各々の感じたこと等を共有することで、気づきや理解を深め、人権に配慮した行動を意識づける。	高齢者の人権に関するDVDを視聴し、その感じたことを共有することで、誰にでもやってくる自分事として考えるきっかけにもなった。	自分事として捉えることで理解が深まったが、業務に反映できるよう考えた設定理由を踏まえると、取組内容について、高齢者の様々な人権を考える内容とすることができなかった点が反省すべきところである。
	92	藤沢駅周辺 地区整備担当	仕事と生活の調和が実現した社会づくりについて理解を深める	①	課内では子育て期をこれから迎える方、最中の方、終えた方など、様々な生活の段階を迎えている職員がいる中で、課全体で働きやすい社会づくりについて考え、人権意識の向上を図ることで、職員一人ひとりが仕事のやりがい、充実感を感じ、仕事上の責任を果たすことができるようにするため。	課内会議や職場研修の中で意見交換やDVD教材などを使用し人権意識に触れる機会を設け、働きやすい職場づくりの実現に向けて、どのような意識を持てば良いか考えていく。	課内会議において子育て中の職員も含めた全職員でDVD「マタニティハラスメント」を視聴し、子育てハラスメントの実態を正しく捉えることができた。 また、先輩職員からの子育て中における働き方のアドバイスや、子育て中の職員からは今のライフサイクルなどを発表しあった。	子育て中の職員への対応について課内で意識的に触れる機会をつくり、職員間で働きやすい職場づくりについて理解を深めることができた。 今後としては、各家庭ごとに生活の状況は少しずつ違うため、実例や体験をあまり強要することがないように気を付け、各職員にあった働き方を受け入れる意識が大切と感じている。
	93	西北部 事務総合	インターネット上における人権	⑪	情報社会においてインターネットはとても便利な一方で他人への誹謗中傷やプライバシーの侵害、SNSのいじめなど様々な問題が起きています。このことから、改めて身近な問題として捉える機会としたい。	所内研修等においてDVDの教材等を利用し知識習得と意見交換を行う。	所内会議において、【DVD】「いわれなき誹謗中傷との闘い～スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権」を視聴し意見交換を行った。 インターネットの特性である「匿名性」を悪用し不特定多数の人から個人攻撃される事例について学び、インターネット上における人権問題の課題について共有することができ、身近にも起こりえることとして考えるきっかけをつくることができた。	日常生活でインターネットの利用は不可欠となっており、その中でインターネット上の安易な不確定の情報は鵜呑みにしないことが重要で、軽い気持ちであっても誤った情報を発信することが、想像以上に社会的影響や人を傷つけることに繋がるという事を再認識することができた。インターネットの誹謗中傷の加害者にも被害者にもならないように注意が必要であると所内で共有ができた。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
都市整備部 (つづき)	94	北部区画 整理事務所	高齢者の人権について理解を深める	③	業務を行っていくにあたり、地権者交渉や苦情要望で高齢者と接する機会が多い。このことから高齢者の人権について理解を深めることで、業務の一助になるようにしたい。	当該テーマに関するDVDの視聴や冊子を所内会議等で配布し、高齢者の人権について理解を深める。また、高齢者の人権に関するニュースやトピックがあればD&I推進担当が朝礼で所内職員に周知していく。	冊子「ともに生きる時代へ～高齢社会と人権～」を用いて研修会を実施し、高齢者の人権問題(高齢者への虐待や高齢者の就労等)について理解を深めた。また、今後の超高齢社会時代についての理解も再認識してもらおうと同時に高齢者の社会参加と生きがいの創出の重要性も認識してもらった。 なお、高齢者の人権に関するニュースやトピックがあった際には、朝礼で紹介し、高齢者の人権に関する意識の醸成に努めた。	今回、高齢者の人権をテーマに掲げたことで、具体的に何が高齢者の人権侵害になっているのかが明確になったと考える。また、業務で高齢者の方と接する機会が多いことから、高齢者の人権を尊重した説明や対応を心掛けるようになったと考える。 なお、DVDの視聴を実施していないため、2月に視聴会を予定しています。
道路河川部 5	95	道路河川 総務課	ビジネスと人権に関する指導原則について学ぶ	⑧	社会全体としての人権に関する理解促進・意識向上も必要となるので、人権教育、人権啓発を理解するため。	ビジネスと人権に関する取組について理解を深め、市の事業等に企業が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合、どのような取組が必要か考える。	職場研修において、「e-JINZAI for government」のSDGsの課題解決とイノベーションの起こし方を視聴し、ビジネスと人権に関する取組についての理解を深められた。	「ビジネスと人権」について、企業が取組を実施するためには、社会全体としての人権に関する理解促進・意識向上が必要であり、人権教育、人権啓発の取組の必要性を理解することができた。
	96	道路管理課	インターネット上の人権問題に関する理解を深める	⑪	DXの推進にあたり、インターネット上の情報を主体的に読み解く能力や情報を正しく活用していく態度を身につける必要があるため。	藤沢市人権施策推進指針やテーマに沿った資料等を使用した研修等を実施する。	9/26に課内研修を実施し、①「藤沢市人権施策推進指針改定版」で市の人権に関する取組等を確認した上で、②「考えよう！インターネットと人権」(公益財団法人人権教育啓発推進センター)を使用して、インターネットの使い方のセルフチェックの実施や身近で行っているトラブル事例を共有するとともに、③「かながわ憲章」の確認を行った。	インターネット上の情報や日常生活の中に潜む危険を共有することによって、日常の業務や様々な情報の活用や発信においても、人権に配慮することについて理解を深める機会となった。 今後も継続的に人権意識啓発に取り組むことで、様々な人権に関する意識をより一層高めていく必要があると考えています。
	97	河川水路課	職員がインターネット上で加害者にも被害者にもならない。	⑪	インターネットなどの発達により、利便性が高まる一方で、SNS上でのいじめやトラブル、特定の個人を対象とした誹謗・中傷や差別的な表現の書き込み、個人情報の掲載などによるプライバシーの侵害など、インターネット上での人権侵害が大きな問題となっていることから、職員が加害者にも被害者にもならないために、情報リテラシーや情報モラルを高める必要があるため。	職員がインターネット上で加害者にも被害者にもならないために、情報リテラシーや情報モラルを高めるための知識の習得。	藤沢市公式SNS(フェイスブック「カラフルフジサワ」)の確認。 「藤沢市職員のソーシャルメディアの利用に関するガイドライン」の確認、個人アカウントだとしても気を付けるべき内容を把握した。 個人的な発言だとしてもネットは全世界につながっていることをあらためて確認できた。	本課では藤沢市の公式SNSに情報発信する機会がない(LINE通報アプリは運用中)ため、ガイドラインにより知識の習得が図れた。 また課員の多くが個人アカウントを持っているため、改めてネットリテラシーについて確認ができた。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
道路河川部 (つづき)	98	道路整備課	インターネット上における人権	⑪	インターネットの普及により、利便性が図られた反面、人権侵害等のリスクが社会的な問題となっていることから、職員の理解を深めることでインターネット上のトラブル等を防止するため。	職場研修などで人権啓発リーフレット等を活用してインターネット上における人権について考える	人権啓発リーフレット「考えよう！インターネットと人権(三訂版)」を教材として研修を行い、課内で意見交換を行うことで、職員の理解を深めることができた。	インターネット上の人権については、誰しもが被害者、加害者になる可能性を持っており、身近な問題として捉えることができ、再認識できたことで効果があったと考える。今後は、他の人権問題についても、積極的に研修等に参加し、課内で情報共有していきたいと考える。
	99	道路維持課	高齢者への人権について理解を深める	③	市民の高齢化が進み、今後、高齢者との対応が増加することが想定されるため、高齢者の人権について理解を深め、人権に配慮した対応を目指す。	職員が高齢者の人権に配慮した行動ができるよう知識と理解を深める。	「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」及び人権教育啓発センターの「ともに生きる時代へ」を職員が個々に読んでもらう形式で取り組んだ。	高齢者への説明するときなど相手の特徴をよく理解し、今まで以上にわかりやすい説明を心がけ、また、高齢者への理解を深めることで高齢者だけでなく様々な人にあわせた対応をすることができた。
下水道部 3	100	下水道総務課	就労者の人権を考える	⑧	就労者の人権を意識しながら、良い職場環境を作っていくために、お互いを認め合い尊重することで、その意識が業務にも影響する。また、効率性を向上させるためにも仕事と生活の調和を意識することが必要であるため。	課内会議等において、DVDの教材等を用いた研修を行い職員相互の理解を深める。	課内研修において、DVD「なぜ企業に人権啓発が必要なのか」を視聴し、意見を述べました。今回のDVDでは、課題が多岐にわたる内容であったため、新たな気づきというよりか、再確認の機会となった。日ごろから、お互いに発言しやすい雰囲気を作り、お互いを思うことで、良い職場環境を作る一助になればと思います。	DVDの視聴は、自分たちの職場環境について考える機会になった。どのように意識するかによって職場環境のみならず私生活においても活用できることを認識することができた。このような研修形式でも一斉研修と同等の効果が得られたと思う。
	101	下水道管路課	インターネット上の人権	⑪	業務の電子化が進み、メール等を利用した業務も増加しているうえ、私的にSNS等を利用する職員も多いことから、人権を意識したインターネット上の注意点を意識する。	・D&I推進員が朝礼時において声掛けを実施し、意識向上を図る。 ・資料等を用いて課内周知を行い理解を深める。	取組内容について、朝礼時における声掛けや、資料を用いた課内周知を実施し、職員各自の理解を深めた。	世代間においてSNSの利用頻度が異なることや、プライベートにおける利用状況も把握しづらく、一般的な周知・説明となってしまうところに改善の余地があったと感じた。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
下水道部 (つづき)	102	下水道施設課	人権問題は他人事ではありません	⑪	インターネットにおける人権侵害については、若者を中心としたSNSなどでのネットいじめが問題視されることが多くありますが、大人でも誹謗中傷、名誉やプライバシーの侵害などの問題も多く発生しています。また、匿名掲示板等での、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別発言など、様々な問題も生じています。これらの問題は、誰しもが当事者となる可能性が高いことを認識し、「他人事」でなく、「自分の事」として意識してもらい、人権意識啓発につなげたいと考えました。	職場研修において、DVDの教材を用いた動画視聴を実施し、インターネット上における人権について理解を深め、その後、職員間で意見交換を行い、人権尊重の意識を高める。	職場研修において、「インターネットと人権加害者にも 被害者にもならないために」及び「いわれなき誹謗中傷との闘いスマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権」のDVDを視聴し、職員各自にインターネット上における人権侵害について考えてもらいました。その後、当該人権課題を含め、人権課題全般について、職員間で意見交換を行いました。意見交換では、「意図しない状況でも人権問題の当事者になってしまう恐れがあり、公務員としてより慎重に利用する必要がある」といった意見や、「SNSの使用は一度間違っただけで送信したら取り返しがつかないことになってしまうので、極力使用していないが、利用していなければいけないで世間から取り残されてしまう恐れもある」などの意見がありました。人権課題全般については、多様化する現状からも、定期的に学習することで、意識啓発を含め、人権問題に直面した際の対応を学ぶ必要があるとの意見がありました。	日頃から人権意識を高く持って生活していても、意図しない状況でも加害者や被害者になってしまう恐れがあることや、身近なところでも様々な問題が生じていることを再認識することができました。インターネット上における人権侵害については、すべての人権問題を表面化するものであり、今後も様々な人権問題を学習し、人権尊重の意識を高く持つ必要があることを、職員それぞれが理解することができたと思います。
市民病院 3	103	病院総務課	ハラスメントの根絶	⑧	様々な職種が働く病院内では、考え方の違いからハラスメント事案が生じやすい土壌があると考えるため、従業員一人一人がハラスメントの被害者と加害者にならないための基礎知識を学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> 課内会議でのe-JINZAIの受講 院内研修での、ハラスメント講演会の開催 ハラスメント相談窓口の設置 	<ul style="list-style-type: none"> e-JINZAIの受講 ハラスメント講演会の開催(総務課が院内向けに開催、総務課の職員も受講生として参加) パワーハラスメントに関するポスター掲示(ハラスメント相談窓口の周知) 	e-JINZAI、院内ハラスメント講習会などを受講することによって、ハラスメントに関する知識を深めることができた。また、院内にパワーハラスメントに関するポスター掲示などを行うことによって、課内だけでなく院内のハラスメント相談窓口の周知にもつながったと感じている。
	104	医事課	来院されるさまざまな患者・家族等の人権の理解を深める	⑦	子どもから高齢者、障がいのある方、外国人、犯罪者等さまざまな患者が来院される病院の職員としてそれぞれの人権について理解を深め、人権に配慮した対応を行えるようになるため。	「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」や各種資料を活用し、職員への人権意識の啓発を行った。職場研修でのe-ラーニングの受講。職員間の会話でも、双方向のやりとりを心がけるようにする。ご意見回答や相談対応など、個々が対応した事例を情報共有することで次へと活かしていく。	多様な人権があることを再認識した。相手を尊重・理解することで自分ができること・すべきことを考えるようになった。業務の都合上、個々での学習また少人数で実際の対応事例について意見交換を行った。同じ対応内容でも、A氏は〇〇B氏は△△という反応だったという事もあった。	来院者への対応について、共通理解を図ることにより同じ心構えを持って業務に従事するようになった。今後患者との対応時も、得た知識を踏まえた言動が取れるようにしていきたい。多職種が働く職場なので、交流時にも活かせるようになった。集合型の研修の時間を取るが出来なかった。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
市民病院 (つづき)	105	教務課	藤沢市の「人権施策推進指針改定版」を理解し、病院での実習指導をするにあたり、患者様の人権について改めて知り、看護教育へ取り組んでいく。	⑦	教務課は、この1～2年、新任の教職員が多くなったため、藤沢市の人権施策推進指針改定版について理解してもらうことを第一の目的とした。人権課題中では、実習指導をするにあたり、もう一度「患者等の人権」について考え、理解することを挙げた。	ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針「藤沢市人権施策推進指針改定版」を、閲覧し、ポータルからの閲覧も案内をし、基本的な考え方を確認する。	ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針「藤沢市人権施策推進指針改定版」を各教職員が読み込むことで、藤沢市における人権の取組について、誰もがお互いを尊重し、それぞれの生き方や考え方を認め合う人権という施策を理解できたのではないかと考える。また、患者等の人権については、藤沢市民病院での実習指導をするにあたり、教員も藤沢市民病院の方針では、「患者さんの権利と責任」をあらためて再認識し、学生指導に取り組むことにつながる。	藤沢市が取り組む人権について、教職員と共有することができた。教員は、患者等の人権だけではなく、病院に入院している患者さまは、子ども・高齢者・障がいのある人・外国につながる人、生活困窮者など、様々な背景を持った方を受けもつため、一人ひとりの人権を尊重し、その方にあった対応を学生と共に考え、実践していくことにつながる。
消防局 7	106	消防総務課	男女ともに働きやすい環境構築	①	男女ともにやりがいや充実感を感じながら、業務を遂行できるような職場環境を確保していき、職員一人一人の能力を引き出し、質の高い消防行政を市民の方々に提供していく。	各職場に配置して衛生管理者を中心に職場巡視を行い、男女ともに働きやすい職場環境(ハード面)への改善等を行っていく。また、仕事と家庭の調和を図るワーク・ライフ・バランスを確保できるよう、男性の育児休業推進を図っていく。	10月から11月に衛生管理者を職場巡視実施。全職員が働きやすい職場環境を構築するためヒアリングを行い、職員の意見等を聞き取り、必要箇所は速やかに改善するよう現在も進めている。今後も男女共に働きやすい環境を構築していく。また、男性の育児休業取得については、全職員へ「取得の推進」、「取得可能な職員への配慮」等をお願いし、前年度の男性育児休業取得約8%から今年度は50%と大きく取得率が上昇した。	男性の育児休業については、各職場で理解が深まり、男性でも取得しやすい環境へと変化している。希望調査も行き、各職場で偏りが無いよう努めているが、今年度を超える育児休業者や長期育児休業者の増加となると、全職員が無理なく休みを取得できるか、不透明な部分もある。今後も、全体の規模感を把握し、さらに課題を整理し、代替職員の確保等も積極的に検討する必要性があると感じた。
	107	予防課	高齢者の人権についての理解を深める	③	高齢者が健康で安心して生活し、社会全体で尊重されるべきあるため。また、高齢者について理解を深め、火災予防の啓発にいかすため。	毎日のニュースや新聞記事等に注目し朝礼等で情報共有及び意見交換を行う。	全国的にみて、住宅火災による死者のうち65歳以上の高齢者は、ここ数年7割前後で推移しています。当課では住宅防火対策を課題とした施策を展開しているところです。高齢者は避難行動の際に体力的条件などにより逃げ遅れることが考えられることなど、高齢者に見られる特徴を把握し説明を行っていく必要があるということなどを課内であらためて共有し、住宅防火対策のチラシを自治会を通して全戸に配布し市民に住宅防火を呼びかけました。	高齢者の火災予防に対する取組について、より理解を得られたのではないかと考えます。今後も、継続的に実施していくことが必要であると考えております。
	108	査察指導課	就労者における人権の確保	⑧	階級といった他の部署とは異なる消防職場という特性から、就労者の人権の確保を意識して業務に携わる必要がより必要であるものと捉えている。知識として覚えることは勿論のこと、労務管理など人権を意識した取組をすることが職員として大切なことと考えることからテーマ設定とした。	研修冊子等を用いた教養を実施することで、基本的なことや現状について学ぶとともに、意見交換を行い、より身近な問題として一人一人の啓発に繋げ、理解を深めていきたい。また、人権研修などに参加した際には、課内会議等を通じてより我が事として捉えられるよう周知し、より柔軟な視点を持った業務を行えるよう配慮したい。	人権研修資料や、他市を含む他課で発生したハラスメント事例などを題材に朝礼や課内会議で教養を実施した。また、休暇取得などについて可視化し計画的に業務を進める指標とするなど、全員で情報共有を図った。	消防特性があるとはいえ、改めて就労者の人権について学習することで更なる意識向上や取組に繋がったものと思慮する。相手の立場を尊重しながら、広い視野で業務の平準化や労働時間の削減などを考慮した労務管理を行いつつ、継続した人権に対する理解を深める必要がある。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
消防局 (つづき)	109	警防課	ダイバーシティ&インクルージョンの考え方を身につける。	①	階級制度及び女性職員も当直勤務する消防の職場においては各種ハラスメントが発生しやすい環境であり、職員のコミュニケーション能力及び信頼関係の構築及び職員一人一人が同僚を思いやる環境作りが必須であること。	ハラスメントや不祥事のニュース記事等について課内で周知する。また、ミーティング等を定期的に行い、各担当間でも、お互いの業務等を理解し働きやすい職場環境を構築する。	人権啓発リーフレットを各自閲覧し、人権に対する理解を深め、コミュニケーションを積極的に取った結果、明るい職場環境を作ることができた。不祥事防止については、不祥事関連のニュース等を全員が閲覧し、話し合うことでハラスメントにつながるヒヤリハットも無かった。	業務を効率よく行うために、コミュニケーションは必須であり、お互いを尊重する事の大切さを再認識できた。反省点としては、課内で当直勤務職員と日勤業務職員が混在しており、全員がコミュニケーション及び意見交換等を行うことが数少なかったため、次年度以降は解消していきたい。
	110	救急救命課	「市民が安心して安全に暮らせるために備える救急体制」について検討する。	⑦	近年、救急出動件数の急増とともに、新型コロナウイルス感染症により、市民の救急車利用に対する意識が変わりつつある。その中で、救急隊は出動増加の一途を辿っており、常に救急車が出払い、必要な時に必要とする傷病者のもとへ迅速に救急車が到着できず、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」ことの保証が担保できなくなることが危惧されることを理解するため。	市内における救急需要分析、将来人口推計に基づく救急出動の将来推計等をもとに、今後の救急需要を把握し、適切な救急サービスを維持するための体制について検討する。併せて、市民に適時・適切な救急車の利用を呼びかけ、本当に救急車を必要とする人が必要な時に、安心して救急車を利用できることを目標として、適正利用に対する市民への周知方法について検討する。	救急需要分析、救急出動の将来推計を行い、将来の藤沢市の救急需要予測を行った。その中で、軽症や交通手段として救急車が利用されることにより、救急車の出動体制がひっ迫すること、それによって真に救急医療を必要とする傷病者の人権が、不利益を被ることについて課内で議論を行った。	傷病者の権利を主体に、将来の救急体制構築の必要性について、認識することができた。一方で、適時・適切な救急車利用に対する啓発は、種々の要因で救急車を利用することが余儀なくされるケースもあることから慎重に検討する必要がある。
	111	南消防管理課	セクシュアルマイノリティについて理解する	①	「人権文化をはぐくむまちづくり指針」の基本理念から、様々な生き方や考え方について学ぶ必要がある。	消防業務や職場環境における課題点を抽出するため。	人権啓発用DVDを視聴し、セクシュアルマイノリティについて理解を深め、今後消防業務や職場環境に置いての課題点について課内で話し合いを行った。	セクシュアルマイノリティについて理解を深めることができた。現在のところ施設や職場環境で困っているという話は聞いていないが、皆が気持ちよく働くことができる環境について、他都市の取組なども調査していく必要があると感じました。
	112	北消防管理課	ジェンダー平等を実現し、より良い職場環境を！	①	ダイバーシティ(働く人の多様性)が広がり、新たな雇用形態の職員や子育てなど様々な事情のある職員などが従来とは異なる柔軟な働き方で働くようになってきている。職場で働く人が多様化すると、働き方についての一人ひとりの価値観も多様化する。そのために働き方改革を円滑に進め、より良い職場環境を作る必要がある。それにはハラスメント対策(人間関係の円滑化対策)を並行して進めていくことが不可欠だと考える。	・職場内での人権にも配慮し、コミュニケーションの向上を図りながら、課内会議等において、具体的な対応等について意見交換を行い、お互い協力しあえる体制を構築する。 ・eラーニングやWeb研修ツールを活用し、自主研修を行う。 ・『ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針』を確認し、市民対応を行う。	令和5年度人権eラーニング研修を受講したのち、朝礼及び夕礼等において、人権に関するトピックについて話し合いを行った。セクシュアルマイノリティ及びジェンダー平等に関する各種資料を共有することにより、人権の重要性や具体的な問題について理解を深めることができた。	差別や偏見、人権侵害につながる行動を防ぐための意識を高めることができた。ハラスメント対策は、すべての職員が安心・安全に働くことができる職場環境を確保するための重要な取組であり、組織全体で意識を高め、継続して行っていく必要がある。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
教育部 5	113	教育総務課	子どもの人権を考える ～教育委員会職員としてできること～	②	令和4年度の、ふじさわ人権協議会委員からのコメントに基づき、今年度も再度設定するもの。	<ul style="list-style-type: none"> 朝礼、課内会議、担当内会議で、様々な「気づき」を伝える。 人権啓発資料を回覧、掲出する。 人権団体が主催する研修に参加する。 日々の業務のなかで子どもの人権擁護について、職員としてできることを考え、実行する。 	<p>教育委員会では、児童生徒に関係するプレスリリースや公開文書を扱うことがあります。その際には、子どもの人権の擁護として、個人や地域が特定される情報の取扱いは厳に留意し、差別や偏見が起きないように、注意を払いました。</p> <p>また、人権啓発資料を通路の見やすい位置に掲出し、課の職員だけではなく、来課した他課の職員にも「何気なく」見てもらえるよう、工夫しました。</p> <p>「全国中学生人権作文コンテスト」入賞作文集を回覧し、「子どもたちが考える人権」を各自で考えた。</p>	<p>教育委員会職員として、子どもの差別や偏見は起こさないという信念を持ち、業務に取り組むことができました。</p> <p>教育委員会は、日々新たな課題があるが、忙しいなかでも、集合型研修の時間も持てれば、さらにお互いの気づきが共有できると思うので、機会を考えたい。</p>
			職員一人ひとりが、学校教育や社会教育の視点から、子どもの人権を尊重することの重要性を正しく認識し、より身近な問題としての理解を深め、人権感覚を磨く	②	子どもに関わる人権課題が複雑化・多様化する中、子どもを取り巻く様々な人権課題に理解を深め、人権意識の向上と人権感覚を磨くことで、学校訪問や様々な研修会、担当者等における情報提供の機会を通して、幅広い視点から指導・助言を行えるようにするとともに、職員一人ひとりが日々の業務や市民に対して適切に対応できる必要があるため。	<ul style="list-style-type: none"> 課内会議において、「人権・環境・平和教育担当者会」のスライドを使って、市の人権施策推進指針改定版の紹介や教育指導課から発出しているリーフレット(人権やセクハラ防止、いじめ防止等)を情報共有した。 県「人権教育指導者養成研修講座」(全8回)、県市町村「人権教育担当者研修会」(全4回)、湘南三浦教育事務所管内「気づく感じる人権教育研修会」(全2回)、「人権学校」(14講座)など、人権に関する研修会や講演会に参加し、自身の人権感覚を磨くとともに、そこで得た知識や情報を課内会議を通して共有することで、職員の意識の啓発を図った。 7月には「セクシュアルハラスメント防止」について、12月の人権週間前には「子どもの人権」について、リーフレットを作成し、全市立小・中・特別支援学校児童生徒向けにデータで配付した。また、教育委員会のホームページにも掲載し、広く周知した。 人権教育担当者会(年2回)の第2回では星槎大学大学院の阿部利彦教授を講師に招き、子どもの人権をテーマに講演会を企画し、学校教育における必要な知識と新たな情報を提供する予定。 	<p>課内会議を通じて、子ども基本法の趣旨の理解や人権施策推進指針、各種リーフレットの内容の理解を深めるきっかけとなり、日々の業務の改善につながった。</p>	<p>今回は、子ども基本法をはじめ、子どもの人権をメインに取組を進めたが、他の人権課題(生活困窮、外国につながる方等)についても、今後も継続的・計画的に理解を深める機会を設けていく必要がある。</p>

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
教育部 (つづき)	115	学務保健課	さまざまな人の人権を尊重する意識を高める。	⑥	外国につながるの市民や経済的な理由で就学に困っている家庭等、業務においてさまざまな方の対応が必要なため。また、年々、外国につながるの市民の方の就学に関する問い合わせ、窓口対応等が増えているため。	市民からの問い合わせの多い業務について、課内会議や職場研修の中で人権啓発の機会を設け、課の一人ひとりが人権擁護を意識した基本的な対応ができる体制づくりに努める。	昨年度と同じ取組内容ではあるが、継続して取り組むことによって、一人ひとりがより人権擁護を意識した対応ができるようになってきた。年々、外国につながるの児童・生徒の就学が増えている中で、継続して取り組むことの大切さを感じた。また、外国につながるの児童、生徒の保護者へ、英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語、韓国語、朝鮮語、ベトナム語の就学案内を送付した。	市民からの問い合わせの多い業務について、課全体で共通理解を図ることで、人権擁護を意識した対応ができるようになってきた。年々、外国につながるの児童・生徒の就学が増えているので、基本的な業務内容について課全体で共通理解を図ることはとても大切なことである。今後も情報交換や研修の場を生かし、人権擁護を意識した対応に努め、就学に関して、外国につながるの不安を少しでも取り除くことができるようにしていきたい。
	116	学校給食課	ハラスメントを無くすために	⑧	労働施策総合推進法等が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となったものの、未だに職場におけるさまざまなハラスメントが問題となっています。給食職場も例外ではなく、ハラスメントを理解することが必要だと感じ、このテーマを設定しました。	課内会議や職場研修等の機会をとらえて、セクシュアルハラスメントのDVDを視聴し、意見交換を行い、理解を深める。	DVD「わかったつもりでいませんか？セクハラ対策の新常識 セクハラになる時・ならない時」を視聴し、課内において意見交換を行った。意見としては、相手はどう受け止めるかが一番大切、時代と共に感じ方も変わるのでアップデートしていくことが大事、という意見があった。また、セクハラを恐れるあまり踏み込んだコミュニケーションができなくなっている、という意見もあった。	価値観や考え方は人それぞれであり、普段からコミュニケーションを欠かさず何でも話し合える環境を作ることが大事であると再認識でき、セクシュアルハラスメントに対する意識向上が図られた。
	117	学校施設課	障がいのある人の人権について学ぶ	④	職場における人権の尊重について学び、また、施設の改修に携わる職員として、障がいのある人への配慮、バリアフリーの必要性について、理解を深める必要があるため。	(動画教材)「障害のある人と人権 誰もが住みよい社会をつくるために」を視聴し、視聴後に意見交換を行う。	(動画教材)「障害のある人と人権 誰もが住みよい社会をつくるために」を視聴し、視聴後に意見交換を行った。	動画教材を視聴し、意見交換を行う中で出た意見として、人権を尊重することについて、具体的な事例を知ることができてよかった、障がいのある人への配慮について、事例を知り、理解を深めることができた、お互いの個性や違いを認め、相手への思いやりの気持ちを学ぶいい機会となった、等の意見があり、人権を尊重する意識や啓発の気持ちの重要性を共有することができた。
行政委員会等 7	118	議会事務局総務課	議会活動において発生する様々な人権問題を把握し、対応策を検討する。	⑧	昨今、社会の注目を集めているセクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別などについて理解を深め、議会における人権擁護の必要性について意識を高める目的による。	他自治体の先進事例について行政視察を行うとともに、研修会を開催して議会全体として問題意識を共有する。	議会改革検討会の行政視察として、埼玉県川越市と北海道栗山町を視察し、「ハラスメント根絶条例」や「議員倫理条例」等について先進事例の調査を行いました。また、柏市議会の「ハラスメント防止のための条例制定に向けた検討会」座長を講師として招き、「ハラスメント防止条例」について議会研修を開催しました。	行政視察や議会研修を通して、議会全体の問題意識が高まりました。今後、藤沢市議会としてのルール作りに向けて、協議を重ねていきたいと考えています。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
行政委員会等 (つづき)	119	議事課	障がいのある人の人権を尊重した体制づくり	④	議会基本条例の趣旨に則り、全ての人に優しい、わかりやすい、開かれた議会を実現するため、障がいのある方も議会の傍聴等できる体制を整備する。	<ul style="list-style-type: none"> 来庁できない方に対して、インターネットによる同時中継及び録画配信、議会だよりの点字版、音声版を発行するなど、様々な情報発信に努める。 手話通訳及び要約筆記を行う環境を引き続き整え、様々な方法で周知する。 本会議等議場で行う会議においては、難聴者用ヒアリンググループの貸し出しを行う環境を引き続き整え、様々な方法で周知する。 	<ul style="list-style-type: none"> インターネットによる同時中継及び録画配信や議会だよりの点字版、音声版の発行を引き続き実施した。 手話通訳及び要約筆記を行う環境を整え、引き続き周知した。 本会議等の議場で行う会議においては、難聴者用ヒアリンググループの周知と貸し出しを行った。 議会運営委員会の行政視察において、「手話通訳・傍聴席字幕・インターネット字幕中継」について先例市の視察を行った。 視覚障がいのある方から陳情提出の希望があり、職員が話を聞き、要約筆記を行うなど合理的配慮を行ったことで、陳情の提出に至った。 	難聴者用ヒアリンググループの貸し出し件数については、今年度現時点で1件あった。引き続き、藤沢市議会基本条例の理念に基づき、すべての人に優しく、わかりやすい、開かれた議会運営に努めるとともに、様々な形での情報発信に努めていく。
	120	監査事務局	インターネット上における人権を学ぶ	⑪	インターネットの普及により、気軽に情報を発信したり、発言を行うことができるようになったが、個人を誹謗中傷する書き込みにより、人権を侵害する事件が後を絶たないことから、インターネット上における人権について理解する必要があるため。	DVD教材を視聴し、それぞれに感じたことを発表することにより、自身の気づきにつなげていく。	DVD教材「いわれなき誹謗中傷との闘いースマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権」を視聴し、それぞれに感じたことについて意見交換を行った。	普段、SNSなどを使用していない職員も、なにかのきっかけで、加害者にも被害者にもなる可能性があることを学んだ。また、なぜ、インターネットの情報を正しいものとして信じてしまうのか？という疑問もあげられた。教材の中でも触れられていたが、記事を書いた人を疑ってみるとということも大事なことで、インターネットの先にあるのは、同じ人間であり、インターネット上の発言であっても自身の発言には責任を持つことにより、知らず知らずのうちに加害者になることを避けることができることなどを学んだ。
	121	選挙事務管理委員会	障がいのある人の人権について学ぶ	④	選挙については、高齢者や障がい者に対して投票の機会を確保するため、様々な対応が求められている。きめ細やかな対応をするためには障がいのある人がどのようなことを求めているのか学ぶ必要があるため。	DVD等の教材を活用した職場研修を行い、意見交換を行う。	DVD「障害のある人と人権(誰もが住みよい社会をつくるために)」を視聴し、意見・感想を出し合うことで、障がいのある人の人権について理解を深めた。	DVDを視聴したことにより、各自が障がいのある人の人権や合理的配慮配慮について考える良い機会となった。自分が担当する業務に当てはめて、何か改善できることがないか考えた職員や、自分の私生活の中で考え、認識が甘かったと改めて気づく職員もあり、人権意識の向上が図れた。

部	No.	課名等	令和5年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマ設定の理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
行政委員会等（つづき）	122	農業委員会 事務局	ジェンダー平等社会について	①	一人一人が互いの違いを認め合い、思いやりの気持ちを育む職場環境づくり	内閣府男女共同参画局作成のみんなで目指すSDGs×ジェンダー平等について学習する。また、DVDを活用し、ジェンダー平等社会に気づく。	朝礼において、些細なことでも報告や相談をするよう職場全体で心がけることにより、職員同士が挨拶や声掛けがしやすい環境ができている。ジェンダーを学習したことにより、ほかの人権感覚も身についた。	よくまとまったパンフレットの活用により、ジェンダー平等を学習できた。また、DVD鑑賞をすることで一定の効果があった。全職員が参加することができ、課内で意識共有を図ることができた。毎年人権について学ぶことは、新たな気づきに繋がり大切であることを再確認できた。
	123	オンブズマン 事務局	自治体のDXを推進におけるインターネット上の人権課題	⑪	自治体がDXを推進する中で、インターネットを利用した「電子申請」によりオンブズマン事務局も申立てと取消ができるようになっていく。新型コロナの影響からか、現在は、ほぼ全件が電子申請に移行している。このことからインターネット利用上の人権について考えてみた。	電子申請は、相手の顔を見ることも、声を聴くこともなく、オンブズマンに申立てをすることができ、これは簡単に利用できるインターネットの良い点でもあり悪い点でもあると言える。インターネット利用の注意点を確認するため、DVD教材を利用し職員間でインターネットの人権について意見を交換した。	教材のDVD「インターネットと人権、加害者にも被害者にもならないために」は、簡単な気持ちで写真をメンバー限定のSNSに載せたが、メンバー以外に拡散してしまった。写真の精度も高いため、背景などから個人情報特定され、取り返しのならない事態に追い込まれた。これを見て職員間で意見交換をしたところ、一旦表へ出た情報は、消しても拡散しているため、すべての除去は不可能である。行政としても間違った個人情報を出した場合、人権侵害など取り返しが効かないことになるので、慎重を期すことが大事であると再確認した。	ありがちな注意点として、メールの送信の時、複数の所へ送る場合、BCCにしないと送付先が全員にわかってしまうこと。送る内容と送り先の取違をしないようにすること。メールが届かない場合戻って来たことに気が付かないで放置することなどがある。たしかにインターネットは便利であるが、紙文書のように物が目の前にあるわけでもなく、具体的に中の確認を確実に行えない。クリックするだけで、その瞬間に出てしまうので慎重に取り扱わないといけないと再認識した。
	124	会計課	「同和問題と人権」他市の取組から	⑤	何世紀も前に生み出され、いまだに残っている日本固有の人権問題について学び、正しい知識を身につけることで、「好きなことを学び、自由に職業を選び、好きなどころに住み、人種や性別、社会的身分などによって不平等な扱いを受けない権利」である人権について理解を深めたいと考えたため。	他市の取組を中心に、情報収集し、レジュメを作成してToDo機能で共有する。また、法務省の人権啓発コンテンツ「部落差別(同和問題)」として法務省チャンネルで公開されているYouTube「同和問題 未来に向けて」を視聴する。	現在も差別が残っていることを改めて認識し、同和問題の解決に向けて、知識を深めることができた。また、研修後に、課員から寄せられた感想や経験等に基づく様々な意見等について共有を図った。	研修の実施が、各自が同和問題及び人権について、改めて考えるきっかけとなった。多くの課員から率直な感想や意見の発信があり、多様な考え方を課内で共有し、理解を深めることが出来た。