

令和2年度

各課職員の人権意識啓発に関する取組一覧
(委員コメント入り)

2021年5月26日

人権男女共同平和国際課

令和2年度 人権啓発の各課取組結果のテーマ分類

※複数回答を含む

| 分野別番号 | 今年度 (令和2年度) | 前年度 (令和元年度) |
|-----------------------|----------------|----------------|
| ① 男女平等の社会づくり | 14 | 12 |
| ② 子どもの人権 | 28 | 28 |
| ③ 高齢者の人権 | 23 | 26 |
| ④ 障がいのある人の人権 | 31 | 33 |
| ⑤ 同和問題 | 3 | 3 |
| ⑥ 外国につながるのある市民の人権 | 18 | 13 |
| ⑦ 患者等の人権 | 9 | 5 |
| ⑧ 就労者の人権 | 40 | 45 |
| ⑨ 犯罪被害者の人権 | 3 | 7 |
| ⑩ ホームレスの人権 | 3 | 2 |
| ⑪ インターネット上における人権 | 15 | 9 |
| ⑫ セクシュアル・マイノリティの人権 | 16 | 8 |
| ⑬ さまざまな人の人権・さまざまな人権課題 | 6 | 6 |
| 合 計 | 209 | 197 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------|-----|--------|--|--------|---|--|--|---|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 総務部 6 | 1 | 行政総務課 | 慌ただしく業務を行う中でも「思いやり」の心を忘れずに、いつも以上に相手の立場に立った対応を心がける。また、職員同士でも思いやりの心を持ち、多様な働き方を実践しながらワーク・ライフ・バランスを推進する。 | ① ⑧ | コロナ禍など慌ただしく業務を行う中では、相手の立場に立った対応を忘れがちなため、他者への思いやりの心がより一層重要である。また、多様な働き方が求められる中、課内で協力し合って、働きやすい職場づくりを推進していく必要がある。 | 様々な立場の方への対応について、朝・夕礼時など日ごろから情報共有し、意見交換を行った。 また、働きやすい職場づくりに向けて、職員それぞれの置かれた状況を確認しながら、勤務形態を柔軟に工夫し、多様な働き方を実践していく。 | 様々な立場の方への対応について、朝・夕礼時など日ごろから情報共有し、意見交換を行った。 また、働きやすい職場づくりに向けて、職員個々の状況に応じた多様な働き方を積極的に実践するとともに、業務以外についても相談しやすい環境づくりに努め、ワーク・ライフ・バランスのより一層の推進を図った。 | 感染対策として分散勤務などに取り組み中、情報共有の必要性を改めて意識し、相手の立場に立った対応を心がけた。また、子や家族の看護、出産・育児などを職場全体で支える環境づくりに努めた。 | コロナ禍での分散勤務において、普段と異なる体制で、緊張感が生じることもあったと思うが、そうした中で、協働していく上で最も基本となる他者への「思いやり」の心を改めて意識し共有できるような具体的な取組をされたことは、有意義であったと思います。様々なライフサイクルにある方々が、安心して家庭生活と職場を行き来できるように、これからも柔軟な姿勢で職場の環境を維持していけることを期待しております。 |
| | 2 | 職員課 | 障がいがある職員への人事上及び業務上配慮すべき事項について学ぶ | ④ | 障がい者雇用の推進に伴い、今後、障がいがある職員が多様な職場に配置されることが想定され、まずは職員課にて障がいがある職員への業務上の配慮について学ぶ必要があるため。 | 出張JOBチャレふじさわとして職員課に常駐している職員とのコミュニケーション及び業務を共に実施することにより、障がいが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。 | 出張JOBチャレふじさわとして、年間を通じて障がいがある職員と共に業務を実施することにより、障がいが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浸透した。また、業務を依頼する際や日常的なコミュニケーションをとることにより、人事上及び業務上配慮すべき事項について自然に学ぶことができた。 | 今年度は職員課にて年間を通じて障がいがある職員と共に業務を行い、業務上配慮すべき事項について学ぶことができたが、今後はより多くの職場で同様の環境となるよう、障がいがある職員の配置を積極的に進め、庁内全体で意識の浸透や業務上配慮すべき事項について学ぶ必要がある。 | 障がいがある職員と一年を通して、共に業務を行うことは、何よりも実践的に学ぶ経験を得られたと思います。具体的などのような配慮が必要であるか、日々が貴重な学びとなったことがうかがえます。この学びが省庁全体に広く行きわたるためには、個々の障がいの特性、さらにご本人が求めるものを細やかに受け止め、その理解を配置先の職場に伝えていくことが重要となってくると思います。そのためにも、職員課内の経験的理解をさらに深め、他の課への望ましい伝え方についても検討を続けていけることを期待しております。 |
| | 3 | 文書統計課 | 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの理解の推進 | ⑧ | 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、今までの職場文化及び風土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、課内会議等においてワーク・ライフ・バランス等について理解を深め、意識の向上を図っていく。 | 日頃からの「報・連・相」、朝礼や夕礼、業務打ち合わせ等を通じて、職員間のコミュニケーションを円滑にすることにより、業務課題等の共有化を図り、効率的な業務の遂行に努めた。 | 朝礼や夕礼、業務打ち合わせ等を利用して、業務課題等の共有化が図られ、お互いの立場を理解することにより、ワーク・ライフ・バランスの理解促進を図ることができた。 | 今年度は、コロナ感染防止のため、普段と異なる体制で、ワーク・ライフ・バランスについての意識も、いっそう高まったのではないかと思います。そうした中で、日頃からの「報・連・相」の大切さを実感されたのではないのでしょうか。今後も、様々なライフサイクルにある方々が、それぞれの立場を理解し合い、業務を気持ちよくスムーズに遂行できるよう、望ましい職場環境づくりを推進されることを期待しております。 |
| | 4 | IT推進課 | ワーク・ライフ・バランス×ICT | ⑧ | 新型コロナウイルス感染拡大への対策と交代制勤務が導入され、IT推進課職員全員が在宅での勤務を経験しており、改めてワーク・ライフ・バランス、働き方改革について考え直す良い機会であるため。 | ワーク・ライフ・バランスについて教材等活用しながら課員で今一度共有する。 また、テレワークやWeb会議等新技术を調査し、我々及び庁内で展開できそうなものがないかなど、ICTの利活用がどのようにワーク・ライフ・バランスや働き方改革に生かせるか皆で検討する。 | ①本年度を課内研修として実施した。「[DVD]ワーク・ライフ・バランス なぜワーク・ライフ・バランスが求められるのか/ワーク・ライフ・バランスを実現するために」を視聴した後、担当から研修の趣旨及び研修開催に備え別途受講した働き方改革に関する外部研修解説を行った後、意見交換を行った。 ②今年度は基幹系システムのオープン化という大事業があり、担当チームに大変な業務負荷がかかることが予想されていたため、可能なものは他担当チームも協力することで業務量を分散させることや、深夜に対応が必要な場合には時差出勤等、藤沢市の勤務制度を理解した上で有効的に活用することや、切替が行われる年末年始については、テレワークやビジネスチャットといったICTを活用することで緊急時の対応含め課一丸となり無事乗り越えることができた。 | ワーク・ライフ・バランスについては、やはり仕事を今までより早くこなし定時に退勤することというイメージが先行していたので、あらためて本研修をとおし、ワーク・ライフ・バランスは現代人にとって必須であること、働く本人のためだけでなく、組織の発展にもつながることを強調し、理解いただいた。 働き方改革とICTの関わりについては、新たなアイデア等は出なかったが、ICT活用以前に仕事の取組方、研修で利用したDVDでも述べられていたが、漠然と仕事をするのではなく、毎日業務に対し、目標、作業時間の設定と実績との評価、こういった言わば当たり前の自己管理ができた後にICTやツールの適用ができるのではないのかという意識の共有ができた。 また、試行的ではありますが、今年年末年始に活用したテレワーク、ビジネスチャットといったICTツールについては利用した皆が便利なものと感じたので、制度面の展開はIT推進課では難しいが、有効性について全庁的に展開できたらよいと考えている。 | コロナ禍における業務遂行において、IT推進課は、まさに大きな期待を寄せられ、それに応えるべく多忙であったことと思います。そのような中、DVDを視聴した後に充実した意見交換を行ったり、大事業に取り組みにあたり、柔軟な対応をしながら協力的体制を築いてくれたことそのものが、ワーク・ライフ・バランスの本質を課内で共有することにつながったと思います。ICTツールの利用に関しても、省庁全体のスムーズな積極的な活用に向けてさらに検討を進めてください。 |
| | 5 | 行推進課改革 | ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた良好な職場環境を整える | ⑧ | 効率的・効果的な行政運営を行う上で各職員個人の能力を最大限発揮するための職場環境の整備は極めて重要であり、昨年度の取組を継続し、ワーク・ライフ・バランスに向けた環境整備を更に進めるもの | 日々の朝礼や夕礼の実施を継続し、課内の各業務の進捗状況の把握・共有化を図り、効率的な業務の遂行を行うことにより、業務時間の縮減に努めるとともに、研修資料を活用し、ワーク・ライフ・バランスの理解を深める | 朝礼・夕礼の実施の習慣化により、課内の業務の進捗状況の共有・確認が図られた。また、スケジュールの共有については、随時、職員ポータルに入力することにより、スムーズな年休取得申請を進めることができた。研修については、改めて「ふじさわ男女共同参画プラン2020」の「男女の仕事と生活の調和」を中心に、再確認を行った。 | 課内の情報の共有・連携については綿密に行うことができたが、今年度の業務量の増などにより、時間外の縮減等についてはつながらなかった。引き続きワーク・ライフ・バランスに配慮した業務への取組を進める必要がある。 | 今年度は、コロナ感染防止のため、普段と異なる体制で、業務量も増加し、多忙を極めることとなったのではないのでしょうか。そのような経験がワーク・ライフ・バランスについての意識をいっそう高めることにもつながったと思われませんが、一方で理想と現実のギャップを実感することもあったかもしれません。個々の立場を理解し合いながら、望ましい職場環境づくりを推進されることを期待しております。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-------------|-----|-------------|--|---|---|---|---|---|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 総務部 (うき) | 6 | 内部統制 推進室 | セクシュアル・マイノリティの人権について | 12 | 今後の地方自治体においては、セクシュアル・マイノリティの人権について一層の配慮が求められるため。 | DVD等の教材を用いた職場研修を行い、意見交換等により理解を深める。 | 1月15日(金)、職場研修においてDVD「気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ④誰もがその人らしく-LGBT」及び「企業と人権 職場からつくる人権尊重社会」を視聴した後、意見交換を行い、セクシュアル・マイノリティの人権について理解を深めた。 | 意見交換を行い、常にLGBTの人が身近にいるという意識を持ちながら、様々な業務を行うことが重要であるという意見が出るなど、セクシュアル・マイノリティの人権について理解が深まった。企業でも野村ホールディングスの取組など紹介されており、その中では、アライを増やす活動もあった(アライを知らなかった。)。社員への啓発活動から人権に対する意識向上・個人の尊重が図られ、そのことがお互いの価値観を尊重しあい、多様な人材が活用・活躍できる社内風土の醸成につながるとしている。内部統制推進室においても、今回の意見交換に限らず、引き続き所属職員の意識啓発に努めなければならないと感じた。 | 今年度は、通常業務に収まらず、想像を超えて多忙であったことと思われるので、1月15日にDVDを視聴して意見交換を行うことで精一杯であったのではないかと思います。来年度は、できる限り早い時期に年間テーマに関わる活動を開始し、1年かけてそのテーマを職場内で温めていけるようなスケジュールを組まれることをお勧めします。 |
| 企画政策部 4 | 7 | 企画政策課 | さまざまな人権課題について考え、認識を深める。 | ① ② ③ ④ ⑤ 12⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ | さまざまな主体とのマルチパートナーシップを推進していくため、相手の立場を尊重しながら、広い視野で人権に対する理解を深め、業務に取り組む必要がある。 | 新聞記事等を活用し、身近なところから人権についての状況や課題を把握するとともに、持続可能な開発目標(SDGs)について学ぶことを通じ、人権に対する理解を深める。また、事業を実施していく中で、人権などについて感じたことを日頃からのコミュニケーションにおいて課内職員同士で共有し、人権意識の向上を図る。 | 新聞記事や情報誌等を活用し、人権についての身近な状況や課題の把握を行うとともに、持続可能な開発目標(SDGs)についての知識を収集するなど、平日頃から課内での情報共有や意見交換を行い、人権意識の向上に取り組んだ。 | コロナの蔓延とともに「自衛警察」「マスク警察」「エッセンシャルワーカーへの差別」などが社会問題となり、新聞記事等も多かったため、コロナ禍における人権について考える機会が多かった。また、SDGsに関連する情報を収集・共有する中で、「誰一人取り残さない」という理念が、さまざまな市の取組に反映されているかという視点で職員が自己確認をしていくことが必要であると感じた。来年度はSDGs推進のための方針策定に取り組むとともに、引き続き課内での情報共有と人権意識の向上に取り組んでいきたい。 | この1年間、たいへん幅広いテーマに取り組みれたことを高く評価します。様々な情報を一人一人が受身的に受け取るだけでなく、例えば同じ新聞記事を読んで、様々な考え、捉え方を自由に表現できる場であったかを振り返っていただければと思います。特にSDGsに関連する情報に関して、自身の振る舞いを顧みるチャンスとして今後も課内でコミュニケーションを続けていっていただきたいと期待しております。 |
| | 8 | 秘書課 | セクシュアル・マイノリティの人権 | 12 | セクシュアル・マイノリティの人権は、比較的新しい分野であり、社会的に理解が深まっていない課題です。一方で、今年度は市としてパートナーシップ制度導入を検討する状況にあることから、職員が課題の理解を深めることは必須であると考え、テーマとするもの。 | パートナーシップ制度を中心にセクシュアル・マイノリティの人権について学び理解を深めるとともに、日ごろの秘書業務の中で人権に配慮した市民対応を行えるよう、朝礼や課内会議など機会をとらえ、意見交換の機会を持つ。 | 年間を通じ(仮)パートナーシップ制度(現在はパートナーシップ宣誓制度)の導入検討について市議会での審議を継続的に傍聴するとともに、回覧により議会資料やパブリックコメントの結果を読み、当事者や市民、団体からの様々な意見に触れる機会を設定した。また、LGBTの支援団体が作成したリーフレットの回覧や、職員各自が啓発動画「あなたが、あなたらしく生きるために」を視聴する取組を実施した。 | 年度当初の計画の中で取組項目として予定していた意見交換会については、職員勤務体制の変更により、現時点で未実施となっているため、年度内に状況をみながら実施することとした。効果については、市が新制度の施行をめざして進んでいる状況を職員がリアルタイムでフォローしてきたことにより、セクシュアル・マイノリティの人権が取組の進んでいない課題であり、制度の推進はもとより、当事者の生きづらさや困難の解決にむけて、市職員として意識啓発が非常に重要であると理解できた。 | セクシュアル・マイノリティの人権に関して、有意義に理解を深められた1年間であったことがよく伝わってきました。具体的には、パートナーシップ(宣誓)制度導入検討について、非常に計画的に、リアルタイムで、学ばれたことは大きな収穫であったと思います。コロナ禍でもあり、その学びについての意見交換は現実的に困難もあと思いますが、学んだことを人に伝えたり、共有することでさらに理解は深まると思います。 |
| | 9 | 広報課 | 各課からの依頼に基づくものではないが、紙やホームページなど様々な媒体で市政の情報を発信するなかで、人権を尊重する扱いができていないのか、多角的な視点で人権について考えられるよう感性を磨く。 | ① ② ③ ④ 10⑤ ⑥ 11⑦ 12⑧ ⑨ | 広報課という特性上、対象にかかわらず人権を意識して業務に携わる必要がある。知識として覚えるのではなく、各個人が人権について感性を磨くことは、広報活動にかかわる職員として大切なことと考えるため。 | 新聞各紙や他自治体の広報等を見ることも多いため、それらの事例などを参考にしながら時をとらえて、個人で考えたり情報を共有することができるようにしていく。 | 業務で7つの新聞(朝日・読売・神奈川・毎日・産経・東京・日経)に目を通す中で、各紙で取り扱う人権に関する記事に多く触れ、それぞれで考えることができた。また他市の広報紙での取り上げ方をみて、どのようにすれば、より身近に「人権」というものを意識することができるのか、今後の参考などに行うことができた。 | 新型コロナウイルス感染拡大により、感染者や医療従事者などに対する差別など新たな問題が発生した。新しい局面では今までと違う人権問題が発生することを目の当たりにし、「やめましょう」というのは簡単だが、根底にある理由(コロナ禍の中では、感染への不安などがあると推測する)を払拭できないと解消できないと感じ、人権に関する課題の深さを感じた。各自の意識を課全体で共有する機会を時間的にきちんととることができなかったのは、今後の課題。 | 今年度は、新型コロナウイルス感染による差別がさまざまな形で身近に生じ、人権に関わる問題はいつそう深刻に市民にも実感されたことと推察されます。そのような中で広報課という特質上、非常にデリケートな感性を求められながら常に矢面に立つて任務を果たしていただけていないでしょうか。課内の職員がこのテーマについては意見交換し、課題を解決することは困難であったようですが、仕事に真剣に取り組む協働作業そのものにおいて、意識の高まりを共有されていたことと思います。 |
| | 10 | 人権男女共同 | 同和問題を解決するために | ⑤ | 日本社会における身分差別である同和問題について正しい知識の習得をし、理解を深める。 | 人権に関する新聞記事や報道等を課内で情報共有し、一人ひとりが身分差別について意識する機会を多く設けることで個々の理解を深めると共に、人権啓発教材を活用して学習会等を行い、同和問題の解決について課内で意見交換を行う。 | 同和問題について、人権啓発教材を活用したeラーニングでの職場研修を実施し、他市の状況や被差別部落出身者の声等の紹介を通して、課員の知識の共有を図った。さらに、同和問題を自分事として捉えることを意識して取組を進め、人権問題に関する記事等の紹介や、研修受講後に一人ひとりが同和問題について感じたことを課内で共有する等、継続的に同和問題に関する意識啓発を図った。 | 「同和問題と人権」をテーマに、課職員を対象とした職場研修を実施し、他市の事例を参考に、日本固有の人権問題である同和問題について、史実や被差別部落出身者が直面する課題や現状を学び、同和問題の解決・解消に向けた人権啓発・教育の取組が重要であること、そして、同和問題の解決は憲法の基本的な人権の実現を目指すことであり、自分自身にとっての課題であることを、課員全員で再認識した。 | 日本社会における根深い差別の意識に関わる同和問題について、課内で充実した研修が行われたことは重要であったと思います。課内で話し合われた際、このテーマが現在生じている新型コロナウイルス感染をめぐる差別、すなわち日本の排他的になりやすい意識と奥では繋がっている可能性なども示唆されたでしょうか。今後も、さまざまなテーマに取り組みまれる時、それらが自身にとっての課題でもあることを自覚しつつ、視点を広げた話し合いの時を持っていただきたいと期待しております。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------|-----|-----|---|--------|--|--|---|--|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 財務部 8 | 11 | 税制課 | インターネット上における人権 | ⑪ | 電子申請・電子申告を推進するためにも、インターネットという仮想空間が現実社会に与える影響について、理解する必要がある。 | 『[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』を視聴及び意見交換を行い、テーマについての理解を深める。 | 『[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』を視聴及び意見交換を行い、テーマについての理解を深める予定でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、電子メールにリフレット「考えよう！インターネットと人権」を添付し、各自考え、意見交換する方法にて、テーマについての理解を深めました。なお、「人権について考える良い機会となった。」という意見のほか、各家庭におきかえるなど、身近な人物を想定した感想が多く交換されました。様々な意見を交換することで、人権意識も高まりました。 | 皆で、DVDを見て、顔を合わせて意見交換をすることは出来ませんでしたでしたが、各自同じ資料を見て意見交換をすることは、顔を合わせて意見交換をするのと同様の効果があったのではないかと思います。 | 今年度は、新型コロナウイルス感染拡大を受けて、予定通りの企画を遂行できず対面の話し合いもできなかったとのことですが、その代替としてメールによって意見交換をすることで、まさに「インターネット上における」交流を巡って、それぞれに体験したことがあったと思います。対面においても、インターネット上においても、同様の効果が得られたかどうか、その意見交換の後に、それぞれの振り返りも共有できるとよかったです。 |
| | | | 外国につながるある市民の人権を尊重する | ⑥ | 納税課では、取納事務や滞納整理事務など、業務の多くの場面において、外国につながるある市民と接する機会がある。そのため、対面、電話、書面、メールなど様々な手法に応じた配慮について深く理解する必要がある。 | 外国につながるある市民に対する理解を深めるための研修を行い、そこで学んだことを日々の接客(対面、電話、書面を含む)に活かす。具体的には、視聴覚資料等を活用した基礎研修を実施した後、現在実施している外国人相談員の業務や日常業務から、課題や改善点を洗い出し、今後のあり方を協議・検討する。 | 外国につながるある方が安心して納税相談ができるような環境づくりに向けて、今年度、窓口対応用に、日本語・英語・ポルトガル語・スペイン語からなる外国人対応カードを作成した。あわせて、ロールプレイを交えた実践的な研修を実施し、職員の人権意識の向上を図った。 | 左記研修において、ロールプレイ・討論・発表を実施した結果、外国人対応カードの改善に関する具体的な提案が多く出されるなど、活発な意見交換が行われたほか、日常業務でも実務に即してフォローアップを継続した結果、外国人対応における職員の意識や技術の向上が図られた。 | さまざまな国籍をもつ市民に対応するため、他言語の対応カードを作成したことは、納税の実務、窓口において、大変役立つことと思います。文面からはよくわからなかったのですが、研修ではどのようなことを学ばれたのでしょうか。外国籍の方の人権課題は、言葉の問題にとどまらず、労働、子どもの教育など多岐にわたります。これをきっかけに、外国籍の方が抱える問題について、見識を深めていただけたら幸いです。 |
| | | | 高齢者の人権を理解し、丁寧な窓口対応を心がける | ③ ⑫ | 窓口に来庁される市民の方に対し、相手の立場を理解した上で、的確にかつ親切・丁寧な対応を心がける必要があります。高齢の方の人権を理解し対応していくことで、市民サービスの向上を目指します。 | 課内会議において、高齢者の人権に関するDVD等を活用し、情報共有・意見交換を実施したり、研修会等で得た知識を踏まえながら人権に関する職員への意識啓発を行います。 | 高齢者の方々が窓口に来庁されることから、分野別番号③高齢者の人権についてをテーマにすること、藤沢市において(仮称)藤沢市パートナー宣誓制度が2021年4月から実施されるため、その理解を深めるため、⑩セクシュアル・マイノリティの人権に取り組むこととしました。朝礼時でのクイズを通じて、高齢者の方々への窓口対応について意識啓発を行うとともに、10月の課内会議ではセクシュアル・マイノリティのDVDを視聴して、課全体での理解を深めました。 | 課内会議でのDVD視聴により様々な状況や考え方、感じ方をしている人たちがいることなど、理解を深めることが出来ました。また、毎月第1週目の朝礼時にクイズについて話をするにしておき、日常的に意識するように取り組んでいます。 | 高齢者とセクシュアル・マイノリティの人権の2つに取り組み、幅広く人権について理解しようとする姿勢がうかがえます。「年間テーマ」「テーマ設定の理由」「今年度の具体的な取組予定」までは、高齢者のことだけが書かれていますが、年度途中からセクシュアル・マイノリティも加えることにされたのでしょうか。どちらもDVD視聴の後、毎月決まった時期の朝礼にて話をされたようで、人権意識定着をはかれる工夫をされたと思います。 |
| | | | ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境の醸成(介護と仕事の両立) | ⑧ | 子育てや介護など職員一人ひとりの事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする仕組みを理解し、働く職員の視点に立った働き方を考えるきっかけとするため。 | 課内研修等を通じ、DVDを活用して仕事と介護の両立についての理解を深める。報道相を徹底することで職場内コミュニケーションの向上を図り、業務課題の共有化や相互にフォローすることにより休暇を取得しやすい環境づくりをする。 | 課内研修において、DVD「介護の時代」を視聴し、介護による離職が増えていること、介護においては自助、共助、公助をフル活用することが大事なことなどを知る機会を設けた。併せて、職場の介護制度(介護休暇、介護時間、看護休暇、短期の介護休暇)を学び、突然介護の必要が生じた場合でも、仕事と介護を両立する仕組みがあることを理解した。 | 介護は先の話ではなく突然訪れることも多いことから、仕事をしながら介護をする可能性があるという意識づくりができた。共助として職場の介護制度や公助としての介護保険制度を利用することにより、仕事と介護の両立が図られやすいことを学べた。職員が介護に関する悩みや心配を言い出しやすい雰囲気になるよう、風通しの良い職場風土づくりが重要であると再認識できた。 | 超高齢化社会のなかで、介護を担う現役世代が職場を離れざるを得ない例も数多くあります。また、市の職員においても、介護休暇の取得はなかなか進んでいません。さて、課内研修でDVDを視聴されたようですが、その後、課内での話し合いなどは持たれましたか？実際介護休暇を取得した方のお話を伺うなど、具体的な問題点を探ることも重要かと思えます。誰もが介護休暇など当然の権利を気兼ねなく使えるような職場をつくっていただきたいと願っております。 |
| | | | 高齢者の人権 | ③ | 超高齢化社会を迎えるにあたり、今後、市としてどのような施策が必要とされ財政的に重点化していく必要があるのかを考えるきっかけとするため。 | 参考資料を基に課内会議等で研修を実施する。 | 課内会議で高齢者の人権に関するDVD「認知症と向き合う」を視聴し、認知症に対する理解を深めた。感想・意見としては、内容にもあったことがまずは重要。現実にはもっと複雑で難しい面があると思うが、今後、実際に認知症の方々と接する際に役立つと思う。 | 認知症の方に対する接する際のポイントや反応からは分かりにくい、認知症の方が実際には多くを理解していることなど学ぶことができた。これにより高齢者への対応や超高齢化社会の到来に向けた施策立案の一助になった。窓口のない職場のため高齢者に接する機会がないため、今回のような研修を通して今後も意識啓発を行ってきたい。 | 認知症について理解を深めることは、広い範囲の施策立案にも大いに役立つと思います。具体的には、課内会議でDVDを視聴されましたが、その後、話し合いなどは持たれましたか？1度だけの研修に終わらずに、できたら、何らかの形でフォローアップをしていただくと、知識の定着、さらなる意識の向上が図れるかと思えます。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|------------|-----|-------|---|--------|---|--|---|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 財務部 (き) | 16 | 契約課 | 業務を行うにあたって、就労者等の権利が守られるよう、契約課として啓発できる取組について考える。 | ⑧ | 契約事務は、事業者等に多大な影響を与える業務であるため、様々な人権課題について情報収集し、事業者等に対し、人権の尊重を啓発できる取組について考える。 | 自分が業務を行う上で、常に人権課題を意識し、事業者への働き方改革の意識づけや、総合評価競争入札における評価項目へ反映できるよう、情報収集に努め、就労者の労働環境の向上について取り組む。 | 物品購入や工事等発注は、いずれも事業者やそこで働く人のみならず、多くの人に影響を受け、イレギュラーな案件が多く、事業者に不便を強いることが少なからずあった。そのような場面でも、人権への配慮を常に心がける必要があると考える。 また、総合評価競争入札が可能な案件が少なかったため、人権的な視点の評価項目を採用したものがなく、来年度に向けての検討に留まった。 | 今年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、イレギュラーな案件が多く、事業者に不便を強いることが少なからずあった。そのような場面でも、人権への配慮を常に心がける必要があると考える。 また、総合評価競争入札が可能な案件が少なかったため、人権的な視点の評価項目を採用したものがなく、来年度に向けての検討に留まった。 | 実務を通して、就労者の人権を意識され、その意識向上に取り組まれて来たその姿勢は、すばらしいと思います。契約に関わる事業者の人権意識の啓発を図ることは、とても重要です。そして、そのためには、課内の皆様の高い人権意識が求められます。この取組は、職員の人権意識向上のためのものですが、皆様はどのようにして、人権意識向上、ご自身の啓発を図られたのでしょうか？オンジョブだけでは学べないものもあるかと思っておりますので、ご自身を見つめ直し、人権意識をさらに高めるための時間と機会を持っていたいただけに幸いです。 |
| | 17 | 管財課 | 職員のワーク・ライフ・バランスの実現むけた職場づくりについて考える | ⑧ | 近年は、連続して「障がいのある人の人権」をテーマに庁舎管理のあり方について取り組んできたが、今度は働く職員自身や職場環境について、ワーク・ライフ・バランスの観点から取り組んでいきたい。 | 既知のことも含め、ワーク・ライフ・バランスについての基本的な知識の習得から、職員それぞれの状況、成功例・失敗例、意見等を出し合い、情報共有を図りながら、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境とは何かを考え、実践する。 | ワーク・ライフ・バランスについて、職員それぞれの健康管理や心理状態などを所属長とのヒヤリングを実施し、課内会議を含めて情報共有を図った。また、ランチミーティングや定期的な職場の席替え等を実施し、コミュニケーションの充実を図り、ストレスチェックの結果も良好であった。 | 新型コロナの関係により、職員の在宅勤務や時差出勤等でコミュニケーションの取りづらいう状況があったので、難しい面もあった。課内会議などでワーク・ライフ・バランスの重要性を共有することで、職員同士が助け合う良好な就労環境を整えることができた。 | 課内会議、ランチミーティング、席替えなど、さまざまな方法で、職場のワーク・ライフ・バランスを図られたことはとてもよかったと思います。ワーク・ライフ・バランスに関する職場での最大の問題は、長時間労働かと思いますが、誰もが定時に帰り、育児時間や介護休暇、有給休暇などが気兼ねなく取れる職場環境が整いましたか？また、それぞれの職員の家庭状況などを、周囲が気遣えるようなよい雰囲気ができるといいですね。 |
| | 18 | 検査指導課 | 推進指針分野別施策⑧「就労者の人権を尊重するために」 (1)ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備 (2)男女が平等に働くことができる就労環境の整備 推進指針分野別施策⑫「セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の人権を尊重するために」 (6)先進的な取組事例等の調査研究 | ⑧ ⑫ | 施策⑧について 国土交通省は、建設業における週休2日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速させるため「建設業働き方改革加速化プログラム」(平成30年3月20日発表)を策定しました。「建設業における、適正な工期設定や賃金水準の確保、週休2日の推進などは、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠」であり、継続的に施工業者へ聞き取り実態を把握するため。 施策⑫について 愛知県豊川市の小学校に見られる性的少数者にも配慮したトイレ整備など施設の在り方が変わりつつあり、施設整備の視点には性的少数者をより理解することも必要となるため。 | 施策⑧は、本市の発注する工事における (1)施工業者の休業日の把握 (2)施工業者の女性就業状況や環境整備の把握 を、工事・委託の検査を通じて上記テーマについて施工業者や他の自治体と情報交換を行う。 施策⑫は、知っておきたい性的少数者の基礎知識についてDVDを活用するとともに、性的少数者のドラマなどについて意見交換をしながら、性的少数者への理解を深め人権意識の向上に繋げていく。 | 「施策⑧(1)及び(2)について」は、令和2年度本市が発注し令和3年1月までに完了した工事・委託を対象に、昨年度に続き施工業者及び他自治体と情報交換を行い本市の実態把握を行った。 「施策⑫について」は、令和2年11月20日(金)、課内のメンバー(全6人)を対象に、性的少数者のDVDを活用した方法で実施し、意見交換を通じて理解への契機をつくり人権意識への向上を図った。 | 施策⑧(1)及び(2)について(昨年度からの継続取組) 「就労者の人権を尊重するために」について、昨年度から施行されている「働き方改革関連法」は中小企業についても、休暇の取得促進など段階的に実施年度を定めています。 建設業についてもワーク・ライフ・バランスの意識は浸透する傾向になり、さらに就労者への環境整備の推進は、就労者の健康を守ることは「人権をより尊重する」に繋がるものであり、引き続き他県市町村の動向や情報交換を通じ、発注者として必要な対応を図ることで、人権意識の啓発へ繋げていきたいと考えています。 施策⑫について 昨年度の委員コメントを参考に、オンジョブにとらわれず人権意識の向上を図るため、最近、タレントやドラマ(メディア)でも身近となっている性的少数者をテーマに、DVDを活用し課内のメンバー(全6人)で意見交換を行ったものです。 DVDを活用した意見交換では、率直な意見の例として存在割合などを理解していない状況などもありました。メディアを含めた私たちの社会生活の中で、既に身近な存在として接していることを改めて認識したことで、他者との違いを尊重していく意識の向上が図れたものと考えています。 これを契機に多様な性の存在について、正しい知識を身に付けていくことは、本年4月から本市でスタートするパートナーシップ宣誓制度についてより理解が深まっていくと考えています。 | ワーク・ライフ・バランス、男女平等、セクシュアル・マイノリティと幅広い分野の人権意識向上に取り組まれ、積極的な姿勢がうかがえます。業者への聞き取り調査を通して、就労者、特に建設業に携わる人材のワーク・ライフ・バランスについては、ご自身の見識もさらに深めていかれたことと察します。また、本務とは直接関係のないセクシュアル・マイノリティについても、取り組んでいただき、ありがとうございます。こうして育まれた高い人権意識が、きっとよりよい市政の施策立案などに反映されていくものと思います。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|---------|---------|------------------|---|--|--|---|---|---|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 防災安全部3 | 19 | 防災政策課 | 防災分野における男女平等について | ① | 過去の災害において、避難生活などで女性に大きな負担が生じた事例がある。防災安全部では、防災意識の啓発、防災知識の普及に取り組んでいることから、職員一人ひとりが防災分野における男女平等などの人権意識を高める必要がある。 | 朝礼や課内会議において、防災分野における男女平等についての情報共有や意見交換を行い、人権意識の向上に努める。 | 1月6日の課内会議において、防災分野における男女平等について意見交換を行った。防災と男女共同参画についての経過や、各担当業務における取組などを課内で共有した。また、その後においても市内メールで過去の教訓や他市の先進事例などの共有を行い、人権意識の向上に取り組んだ。 | 防災分野における男女平等について、様々な情報を継続的に共有することで、職員一人一人の人権意識の向上が図られた。男性が主体の防災対応ではなく、男女で行う防災対応が実施できるよう、引き続き、男女共同参画の視点に取り組む必要がある。 | 防災、災害時における男女平等については、いまだ発展途上にあると言われていて。東日本大震災から10年の節目となりますが、あの時の避難所生活がいかに女性にとってひどかったかという言葉も生まれています。おそらく課内会議の意見交換やメールでのやり取りでは、まだ不十分なものかと思えます。ぜひ、さらに学びを深められて、具体的な施策立案にいかにしていただきたいと思えます。 |
| | | 危機管理課 | 障がいのある方が日常生活する中にある、配慮不足による生きにくさを理解し、今まで気づけなかったことに気づいていくようにして、障がいのある方もない方も平等に暮らせる社会になるように取り組む。 | ④ | すべての人が障がいの有無によって分け隔てることなく、お互いに人格と個性を尊重しあいながら共生できる社会にするためには、私たちが障がいのある方の人権に配慮した取組を行っていくことが大切だと考えたため。 | (1) 障がいのある方々が日常生活においてどのような不便、またどのようなことが課題になっているのかを、可能な限り実体験を伴った研修を行い、職員同士で障がいのある方への理解を深める。 (2) 実体験研修を受けたあと、職員同士で改善(配慮)できることや、改善(配慮)に向けての話し合いを行い、それぞれが行動に移していけるようにする。 | 本年度は、残念ながら年度当初の予定どおり実体験研修を実施することはできなかった。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響が日常生活で濃くなる中、日常生活や業務を行う中で、障がい者への日常生活の様々な影響を見聞したり、感染の疑いが生じた職員への対応を検討したりしたことにより、課内で話し合い、自分では気づけない部分で障がいを持つ方に影響が出ていることや憶測やうわさなどのこわさやどのような配慮が必要かなど様々な気づきを感じることができた。 | 新型コロナウイルス感染症による閉塞感から、日常生活や業務において様々な息苦しさを感ずることがある中で、障がいを持った方の日常生活にも様々な影響があることを知った。また、医療従事者や感染者に不当な差別が生じたことや一般市民同士の軋轢が生じたことを見聞きし、だれもが差別を生む可能性や差別をされる可能性を感じたことは、他人事ではなく自分事としてとらえることができたことにより、今年度の大きな収穫と考えます。この経験を踏まえながら、コロナ禍の災害時の障がい者への対応に活かしたい。次年度は、是非計画的に、実体験研修なども行い、さらに人権への取組を進めたい。 | コロナ差別について、お気づきになるなど、差別について日頃から察知するアンテナをお持ちなのは素晴らしいと思います。今年度は、予定された実体験研修ができなかったのは、残念ですが、障がいと一概に言っても、さまざまなものがありますし、個々の状況が異なるため、理解をする難しさもあります。けれど、多様な人々が暮らす市において、災害などが起きた場合に、いかに対処するかといった本務に関わる事柄にも役立つ内容です。ぜひ、来年度も障がい者についての意識を深めてください。 |
| | 防犯交通安全課 | 犯罪被害者の人権について考える。 | ⑨ | 防犯担当部門として、犯罪発生を抑止・撲滅に向けて取り組んでいるが、犯罪に巻き込まれた方々の人権について考えることにより、より幅広い問題を認識できるため。 | 課内研修などを通じて、犯罪被害者の人権について学習し、課内で意見交換などを行う。 | 課内研修において、神奈川県くらし安全交通課が監修したDVD「あなたが、あなたの家族や友人が犯罪被害者になったら」を視聴し、意見交換を行いました。 | 犯罪被害者の直接的な被害だけでなく、その後の精神的・身体的負担等について、実感をもって認識することができました。職員の周辺で、このような状況が頻回にあるわけではありませんが、直面した際には被害者の気持ちに寄り添い、支援する気持ちをももちたいという意見・感想があげられました。また、このような被害者をなくすために、本課として更に「交通安全」「防犯」業務に邁進する決意を新たにしました。 | 犯罪被害者の直接的な被害だけでなく、その後の精神的・身体的負担等について、実感をもって認識することができました。職員の周辺で、このような状況が頻回にあるわけではありませんが、直面した際には被害者の気持ちに寄り添い、支援する気持ちをももちたいという意見・感想があげられました。また、このような被害者をなくすために、本課として更に「交通安全」「防犯」業務に邁進する決意を新たにしました。 | 本務に直結する犯罪被害者の人権について学ばれ、確かに犯罪被害者は、犯罪からの直接的被害だけを取り上げられがちですが、犯罪にあった後の精神的・身体的負担について認識を深められたことは、とても有意義だと思います。その成果を施策立案などにいかされていくと思います。また、お忙しいとは思いますが、できればDVD視聴と意見交換に終わらず、何かしら学んだことをリマインドしていくような取組ができると、さらに定着を図れるかと思えます。 |
| 市民自治部14 | 22 | 市民自治推進課 | 外国人とのコミュニケーションの取り方について理解を深める。 | ⑥ | 外国人とのコミュニケーションの取り方について考え、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。 | 課内会議や職場研修の中で啓発、研修等の機会を設け、人権にかかわる情報について提供・共有を図り、理解を深める。 | 11月6日(金)の朝礼において、外国人とコミュニケーションをとる上で重要なこと(外国人の多くは日本語で話しかけて構わないこと)について、人権施策推進担当者からスピーチ。 11月19日(木)の課内会議において、課内研修を開催。各自「外国人にとっての日本語の難しさ」を考えてもらった上で、人権施策推進担当者から、10月30日(金)開催・第35回藤沢市人権啓発講演会(ダニエル・カール氏)の参加報告を行った。ダニエル氏が挙げたもの以外の事項について思いついた職員は、挙手・発表を行い、意見交換を行った。 | 課内研修を行う前に、朝礼においてスピーチを行いアナウンスしたこと、「やさしい日本語eラーニング研修」の開講時期と重なりそちらのアナウンスもできたことから、短期間に複数回「気づき」の機会を持つことができ、効果的な研修になったものと考えている。 | 市内にもたくさんの外国籍の市民が暮らすなか、外国人とのコミュニケーションの方法について見識を深められたことは意義あることと思います。朝礼、課内研修、やさしい日本語eラーニング研修と、多様な方法を用いたことも、効果も上げたことと思います。学ばれたことを今後実践で生かし、そのフィードバックを共有できると、さらに意識が高められるかと思えます。 |
| | | 市民窓口 | 災害発生時の人権について考える | ⑬ | 市民窓口センターには、避難施設従事職員への指名者が多数在籍しています。有事の際に考慮すべき人権課題に気づくことで、災害発生時という切迫した状態において、各自が人権尊重の視点を持ちながら業務に従事できることを目指す。 | ワークシート等を用いて、個々に避難所設への指名者が多数在籍しています。有事の際に考慮すべき人権課題に気づくことで、災害発生時という切迫した状態において、各自が人権尊重の視点を持ちながら業務に従事できることを目指す。 | 7月の課内会議において今年度の人権意識啓発に関する職場研修の目的を説明し、避難所の様子のイラストを見て配慮が必要だと感じたことを記入するワークシートの各個人に配布。2～3週間後に記入済みのワークシートを回収し、8月の課内会議のタイミングで各々から出た意見を集約した資料を配布し、多くの人が気づいた点や数人しか気づけなかったが大切な視点など、課内全体で共有を図った。 | 例年と異なり、一堂に会した時間をとることが困難な状況の中で、できることを実施した。一方的に聞いたり見たりするだけでなく、時間のあるときに個人個人で考えてもらう時間を作ったことで、より真剣にテーマに取り組んでもらえたと感じている。コロナ禍でなければ、他の人が気づいた視点について意見交換する時間なども取れたかった。 | 有事の際は個人の力と組織の力と両方の力が必要とされます。課題の共有によりそれぞれの行うべきことが判ります。コロナ対策下ではありますが、色々な方法があると思いますのでワークシートの集約で集めた意見の共有の試みは続けてください。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------------|-----|--------------|---|-----------|--|---|---|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別 番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 市民自治部 (うぶき) | 24 | 市民相談 情報課 | 外国につながるのがある市民の人権 | ⑥ | 外国につながるのがある方に対し、人権を尊重した対応について改めて考える。 | 課内会議等で、外国につながるのがある方への対応や、やさしい日本語を意識した窓口等での声かけや聞き取りやすい話し方について確認する。 | ・課内研修を行い、総務省等の外国人調査結果を参考に、外国人が感じている差別やその実例、外国人が求める対応や施策について共有した。また、ヘイトスピーチや外国人実習生の就労、外国につながるのがある子どもたちの生きづらさ等についても情報共有し、日常に潜む差別を認識し、他者との違いを受け入れてお互いを尊重することの大切さについて改めて考える機会とした。 | ・外国人市民をはじめ、さまざまな人々が安心して暮らしていく一助となるために、日常の中に差別があることを認識すること、また、他者への寛容性を持つことが重要であることを学び、人権全般への意識を高めることができた。 | 外見ですぐに違いが分かる外国人だけではなく同じに見えても差別を感じている人がいます。そうした人からの調査を参考にして違った考え、習慣を持つ人に対する理解を深めることが他人への寛容性に結びつくと思います。それを実践に生かしていただけるようにお願いいたします。 |
| | 25 | 六会市民 センター | 高齢者及び障がいのある人の人権を理解を深め丁寧な窓口対応を図る。 | ③ ④ | センターの地区福祉窓口等に来館されるさまざまな市民の方の立場を理解し、丁寧な対応をしていく必要があるため | 職場研修を活用し、高齢者や障がい者に関するDVD等を活用し、理解を深め、窓口対応にも反映できるようにしていく。 | 課内会議において今年度の人権テーマである高齢者の人権について考えるため、DVD「認知症と向き合う」を視聴し課内において意見交換を図った。認知症について正しく認識をすることで今後の市民対応の一助となった。 | 認知症についての正しい理解を深めることができた。また、相手の立場に立って考え、寄り添いながら行動する等、課内会議で話しあう中で進捗を遅らせる環境を家族だけでなく地域全体で考えていかなければならない等の意見があり、地域における市民対応の中でも認知症と思われる方への対応やサポートの必要性を感じた。反省点としては、時間外に行う課内会議での視聴となったため全員が視聴できなかったことで、今後機会を捉え、業務時間内での取組を検討したい。 | 何事も正しい理解を深めるには正しい認識が必要です。それがいかなるものか知ることが正しい判断の元となります。業務の質を高める取組です。ぜひ全員参加で進めてください。 |
| | 26 | 片瀬市民 センター | ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備 | ⑧ | 働きやすい職場環境を目指して、ワーク・ライフ・バランスを推進する。時間外勤務の削減、年次休暇取得の促進、プレミアムフライデー・ゆう活・ノー残業デーの取得促進等を実践する。 | ・朝礼及び夕礼を実施し担当内・課内でコミュニケーションを図る。また業務の進捗確認を行い担当者の業務の偏りを防ぐ。 ・時間外実績一覧を回覧等で課内に周知し、取得状況の「見える化」を実施する。 ・プレミアムフライデー・ゆう活・ノー残業デーの周知(朝礼夕礼での周知)取得状況の回覧 | (プレミアムフライデー・ゆう活についてR2年度は実施しなかったため訂正しました)働きやすい職場環境を目指し朝礼を今年度も引き続き実施した。始業時に課全体で朝礼を行い、その後担当内でも朝礼を行った。また、時間外勤務の削減のため時間外実績一覧表を庶務事務システムで印刷して回覧し見える化を行った。年休取得促進についても、担当内カレンダーに書き込みを行い他の担当者の取得日を見える化した。業務が落ち着いた段階で取得を促す等の声掛けも行った。ノー残業デーについて当日朝礼で周知を行い日中で集中して業務を行った。 | ①朝礼により事業実施有無や業務の進捗状況が分かり、問い合わせにもスムーズに対応することができた。担当内の業務進行状況を共有し余裕のある担当者が他を手伝い、業務が円滑に進んだ。朝礼で「当番からの一言」を発言しており、仕事上では知ることのできない「その人の趣味嗜好や人となり」を知ることができ一層のコミュニケーションが向上した。発表側は人前で発言する準備(話のネタ探し、聞きやすい話し方等)の取組がみられた。②時間外及び年休取得状況の見える化で数値が一目で分かり業務の滞りや偏りに気づけた。調整もしやすくなり当日に少人数しか出勤せず、残った者へ負担が増す等を回避できた。③ノー残業デーの朝礼周知で、早期退庁を促し時間外が減り、また室内の照明消灯・空調OFFにより環境に配慮できた。緊急事態宣言以降は、より一層の早期退庁を促し施設施設がスムーズになった。反省点は、当初は新鮮だが時間外実績の回覧等も見慣れてしまうという恐れがあった。 | 働きやすい職場環境を目指す目標を立てても、具体的な手段の実践がなければ達成は出来ません。業務進行状況共有のために朝礼を活用するのは効果的です。非常に優秀な管理者がいるか、皆で助け合う習慣があれば、どちの組織もうまく働くのではないのでしょうか。業務円滑のために継続し、習慣化させてください。 |
| | 27 | 七明市 民センター | インターネットやSNS上における人権について理解を深める。 | ⑪ | インターネットによる情報発信が当たり前となった一方で、表現方法等の配慮が求められている。また、市ホームページだけでなくSNSを利用した情報発信を開始したため、今まで以上にインターネットを利用する上で人権侵害とならないよう、人権に配慮した発言・表現をする必要があるため。 | 課内研修やDVDの視聴を通じて、インターネット上における人権についての理解を深める。 | 2020年11月24日の課内会議後に研修を実施。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」を視聴し、各自の感想、意見を述べる時間をもった。その際、「文章だと言葉が固く、きつくなりがちなので、気を付けたい」「自分もSNSで写真を公開したことがあるが、改めて危険性について認識した」「SNSは情報周知には有効な手段なので、今後は人権問題などに注意して利用していきたい」等々、様々な感想、意見が挙がった。 | 研修の場でDVDを視聴し、それぞれの感想・意見を共有できたことで、改めてインターネット上における人権問題について認識し、各自の業務や日常の行動を振り返り、今後の対応に生かしていくための良い機会となった。 | SNSの利用は積極的に進めるべきとおもいます。しかし便利なものの裏側には危険があることを知らなければなりません。無防備な利用を悪用して利益を得ようとする人がいるので注意が必要です。さらにインターネット等の使用は増えると思いますのでそれに追いつくように研修等を行ってください。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------------------------------|------------|----------------------------|---|---|---|--|--|--|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 市民自治部 () () () () () () | 28 | 御所見市民センター | インターネット上における人権 | ⑪ | 新型コロナウイルス感染蔓延に伴い、テレワークなどの在宅勤務、休校による児童生徒の在宅が増える中、感染者や医療従事者への誹謗中傷、感染源のうわさ、デマの書き込み、交付金交付に付込んだ新卒の詐欺などインターネットがらみの人権問題が懸念されるため年間テーマに選定した。 | 課内会議の中で時間設定し、DVDを視聴し、各自の体験を踏まえ、感想を述べ、全員で意見交換をし、インターネット上の人権を考える。 | 10月5日の課内会議の終了後、人権研修として「[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」を視聴した。新型コロナ禍で三密を防ぐため、口頭での意見交換は控え、メールにより各自の考えや感想を聞かせてもらい、課内にフィードバックした。 | DVDを視聴していく中で、私は大丈夫という感覚で初めは軽く捉えていたものが、次第に異にかけようとしている相手方の手口が巧妙で知らないうちに自身が被害者になり、また、加害者にもなってしまう、恐ろしさ、ネット上に乗ると全世界へ一瞬で拡散し、ほぼ消すことが不可能になる恐ろしさを体験した。視聴が終わった時、ため息が漏れるような雰囲気になっていた。効果はそれなりにあったと感じた。知らないうちに他人の人権を侵害していること、自分自身も被害者になり、加害者になるということに刻んだ良い機会であった。 | テレワークが可能なのもインターネットを利用してこそです。しかし便利の裏にある危険を知らなければなりません。コロナ禍が去った後もインターネットの利用はさらに盛んになるでしょう。無防備な利用のスキを狙い利益を得ようとする動きがあります。その手口を知ることは有効な対策となります。新しい手口が現れるので継続して最新情報を仕入れるようにお願いします。 |
| | 29 | 遠藤市民センター | 地域の拠点としての市民センターとして、地域住民に親しまれる行政機関として、わかりやすく説明をしていくためには、どうすればよいか考える。 | ② ③ ④ ⑥ | 庁内でも氾濫している和製英語について、わかりやすく伝えていく必要があると感じているため。 | 業務の中で住民に説明する際、日本語に置き換え、わかりやすくなるよう心掛ける。 | 担当内での打ち合わせにおいて、来庁者には和製英語や専門用語を極力使わないように、また日頃馴染みのない用語や書類等の説明では「障がいをお持ちの方が中心に使う場合には、減免申請書というものをお出しただけならば、使用料を払う必要はありません」等、その方に合った言い方するように確認し対応した。 | コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、例年に比べて来庁市民が少なかったため、具体的な効果測定ができなかった状況であったが、職員それぞれが、より分かりやすい表現でお伝えする意識を持つことができた。ただ、市の刊行物でも※で注釈がついているものや、本庁職員による住民への説明において、質疑の中で「横文字が多すぎてわからない」との声も聞かれた。一職場のみならず、全体で考えても良いのではないかと感じた。 | 職員の皆様はそれぞれの専門家であらざるを得ない職員間の会話で意味が分からないことはないと思えます。今話していることが分かり易いか分かり難いか自分たちでは判断できないのではないのでしょうか。外部の力を借りてチェックする仕組みが出来れば良いと思います。 |
| | 30 | 長後市民センター | セクシュアル・マイリティについての理解を深める。 | ⑫ | 市民センターには多彩な社会的背景を持つ市民が来庁する。その中でも決して多いとは言えないセクシュアル・マイリティについて理解を深めることで、職員がそれぞれ広い視野を持ち、公平な対応ができるようになる。 | 課内会議などの機会に視聴覚教材を用いた学習や意見交換などを行い、知識を深めるとともに社会の多様性を受け入れる感覚を育てる。 | セクシュアル・マイリティに対する理解を深めるために、LGBTに関するDVDを視聴し、感想を話しあった。身近な事例がなく(もしくは事例の共有が困難)、実感を得ることが難しいテーマであった。 | 具体的な事例の共有が困難で、実感を得ることが難しいテーマであったが、こういったことがあるということを理解しただけでも重要な一歩であったと思う。受講者それぞれがLGBTに関する正しい知識を持って市民と接することは、人権の擁護や多様性のある社会の醸成に資するものであり、業務上だけでなく、私生活においても有用であったと考える。 | セクシュアル・マイリティについて理解をすることが直接役に立つ場面は少ないと思えます。少数派のこのことを知ることが多様性を受け入れる寛容の精神を育てる役に立つと思います。 |
| | 31 | 辻堂市民センター | 障がいのある人の立場になって考え、安心して相談できる環境づくりに努めます。 | ④ | 職員一人一人が障がいのある人について熟考し、意見交換を行うことにより、きめ細やかな市民サービスへと繋がるきっかけとするため。また、改築後の新センター供用開始(令和3年度)に向け、障がいのある人への、より配慮ある環境づくりが求められるため。 | 課内会議等を活用し、職員間の意見交換を行い理解を深めると共に、課題を洗い出し、解決に向けた準備を行う。 | 課内会議の中で、人権啓発DVD「障がいのある人と人権」について視聴した後、身の周りには、どのようなバリアが存在しているか、「障がいのある人もない人も、住みよい社会」の実現に向けて、自分が何ができるか話し合った。教材を通し、意見交換をしたことにより、障がいのある人の立場にたった、きめ細やかな行政サービスの提供を行うための理解が深まった。 | 障がいのある人、ない人に限らず、様々な立場にたった市民サービスの提供を行うことに努めることができた。今後は、より身近で具体的な事例をもとに、活発に意見交換をし、熟考することで、誰もが住みよい社会の実現につなげていきたい。 | 「障がいのある人もない人も、住みよい社会」が目標です。障がいのある人とならない人は白黒2つに分かれるものではありません。どのような障がいのある人でも住みよい社会が、すべての人が住みよい社会です。私もあなたも住みよい社会の実現にはどうしたらよいか一緒に考えましょう。 |
| | 32 | 善行市民センター | インターネットやSNSの利用に伴って起きている人権上の諸問題について認識を深める。 | ⑪ | 便利なアイテムとして、子どもから高齢者まで普及しているインターネット上での「いじめ問題」など、加害者にも被害者にもなる状況の中で、正しい利用方法を学んでいきたい。 | DVDの視聴等を利用し、普段利用する中での疑問や問題点を話し合い、職員みんながインターネット社会のもつ危険性や安全な利用方法等についての理解を深める。 | 「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」のDVD視聴とライブラリに掲出の資料「あなたは大丈夫？考えよう！インターネットと人権＜三訂版＞」(公益財団法人 人権教育啓発推進センター作成)を活用し、意見交換を行った。 | 悪意なく気軽な気持ちで情報発信したことが、悪意のある第三者を介して、加害者になってしまう怖さを理解することができた。また、スマートフォン等機器の便利さと比例した怖さがあること、それを操作する人の危機感次第で防げることがたくさんあることも理解することができた。 | 便利の裏には危険があることを十分に認識する必要があります。悪意を持った第三者は実際に存在します。嘘ホントの区別異なる情報は伝わって行きます。ネット上に仕掛けられる罠も進化していますので最新事例を学べるように計らい願います。 |
| 33 | 湘南大庭市民センター | 外国人及び外国につながる外国人の市民について考える。 | ⑥ | 来年開催される東京オリンピックに多くの外国人が来訪されることに加え、日常的な手続きにも数多く外国人及び外国につながる外国人の市民が訪れるため。 | 外国語に堪能な職員を中心に、新型コロナ対策として配布している酸性電解水の案内書きを数か国語に訳すことに加え、来館する外国人及び外国につながる外国人の市民が理解しやすいように、わかりやすい日本語での説明及び表記を心掛ける。 | 日常会話で使われるようなわかりやすい言葉に置き換えたり、相手の表情を見ながらゆっくりと繰り返して話したりするなど、各職員が意識して行動することによりスムーズなサービスの提供につなげることができた。 | 自主的に「やさしい日本語」の担当内研修を行うなど、特定の職員だけでなく各職員が取り組みることによって、誰が応対しても同レベルに近いサービスを提供することができた。 | 来館する外国人及び外国につながる外国人の方に対して、わかりやすい日本語での説明や表記を心掛けるため、自主的に「やさしい日本語」の担当内研修を行ったり、相手の表情を見ながらゆっくり繰り返して話をしたりすることを意識した行動について高く評価します。今後も、取組を継続するとともに、課題を共有し改善を図りながら、外国人及び外国につながる外国人の方にとっても優しい街づくりを目指して欲しいと思います。 | |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|------------|-----|-----------|---|----------------------------|--|---|---|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 市民自治部（くさき） | 34 | 湖南台市民センター | セクシュアル・マイリティ（性的少数者）の人権を尊重するために | ⑫ | 市民センターには日々多くの市民が訪れるが、性的少数者の人権は中でも比較的新しい人権課題であることから、きちんと理解しておく必要があるから。 | 課内会議その他の機会を活用し、セクシュアル・マイリティの人権について学習し、理解を深める。 | 「人権意識啓発」年間テーマの達成のために、2回の研修会を開催した。第1回研修会では、研修DVD「あなたがあなたらしく生きるために」を使用し、LGBTQについての総合的・基本的な事項の理解を目指した。3か月後に開催した第2回研修会では、第1回研修会での成果をもとに、人権男女共同平和課職員を講師として招き、「藤沢市パートナーシップ宣誓制度」及び性の多様性についてをテーマとして学習会を行った。 | 性的マイリティは、人が人として当然に持つ「個性」や「多様性」の1つであると同時に、一方、日常生活の様々な場面で不安を抱いたり、困り事に直面する場合もあることから、適切な配慮が必要になる局面も出てくることが理解できた。私たちの仕事において「パートナーシップ宣誓制度」をどのように生かしていくか、思索と実践を積み重ねていくことにより、個人が尊重しあえる社会を作っていくことが重要であることが理解できた。 | セクシュアル・マイリティの人権について研修会を行い、理解を深めたことについて高く評価します。性の多様性に対する社会の理解はまだまだが不十分であるため、性的指向や性同一性障がいの人々は、偏見や差別される場合があると考えます。今後、研修会等により多様な性的指向などに対する正しい理解と認識について学びを深め、市民に対しての人権意識啓発につなげていくことを期待しています。 |
| | 35 | 七沼市民センター | 避難施設と人権 | ① ② ③ ④ ⑥ ⑫ | 市民センター（地区防災拠点本部）は大雨等の際は水害避難所となるため、開設及び施設管理を担う職員は避難者のプライバシー等に配慮しなければならない。 | 具体的などのような配慮が必要か、また、実際の配慮方法等について課内会議等で検討する。 | ①センター防災担当を中心に、高齢者等に配慮した部屋割りや対応方法等を検討した。 ②課内会議でHUG（避難所運営ゲーム）：様々な特徴のある人たちの避難対応をシミュレーションする図上訓練）を開催した。 | 今年度の取組により、鶴沼市民センター・公民館の職員が日ごろから人権を意識した市民対応をしていると感じられ、さらに職員の人権意識が高まったと考えている。幸い、今年度は水害避難所の開設はなかったが、今後には開設した際には避難者にも人権を意識してもらおう避難所内の掲示物等を工夫したい。 | 避難所開設を想定し、避難者のプライバシー、高齢者等に配慮した部屋割りや対応方法等の検討、図上訓練を行ったことは高く評価します。今回検討された緊急時における様々な人権に配慮した対応を、日常の運営にも生かすことができないうについて検討を行っていくことを期待しています。 |
| 生涯学習部8 | 36 | 生涯学習総務課 | 業務継続計画からワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方について考える | ⑧ | 業務継続計画発動により、交代制による在宅勤務という従来はなかった勤務手法を実施している。このことをきっかけとして、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた今後の働き方について考えていきたい。 | 在宅勤務は従来から実施が難しいとされていたが、ほぼ全員が経験することとなり、意識の変化があったと思われる。この機会をとらえ、従来の勤務体系に戻った際に、改めて在宅勤務のメリットや課題について情報交換を図り、今後のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、実施可能な働き方について考えていきたい。 | コロナ禍に交代制の在宅勤務を実施した結果、計画的に業務を遂行し、引継ぎを行っていく習慣が身についた。また、出先機関同士の会議等についても、Zoomを活用して実施することで、移動のコストをかけずに情報交換を行うことができることが確認できた。 | 計画的な業務遂行や効率化が、早期退庁につながる解除後にも継続されていると感じる。従来の手法に戻ってしまう傾向もあるため、今後とも内容により効率化を図ることができるよう検討していきたい。 | コロナ禍により、在宅勤務という新しい勤務形態が導入される中、計画的に業務を遂行し、引継ぎを行っていく習慣が身についたことは高く評価します。今後に向けて、在宅勤務のメリットとデメリットを明確にし、具体策を検討することが必要だと考えます。また、人権課題としてのワーク・ライフ・バランスの理解を深めていくことで、より働きやすい職場の実現を期待しています。 |
| | 37 | 藤沢公民館 | 複雑・多様化する人権課題を再認識し、相手の立場を尊重した包摂の大切さの理解促進と共生力の向上を図る。 | ② ③ ④ ⑦ ⑪ | 誰もが安心して利用できる複合施設のあり方や、地域住民との協働において円滑な活動推進に重要な視点である。 | ●これまでの取組を活かし、日々の業務の中で人権に関するきつきや事象が生じた場合は、課内及び指定管理者職員で情報共有し意見交換を行い職員力を研鑽する。 ●新型コロナウイルス感染症に係る社会的ステイグマや差別・偏見の現状を把握し、正しい認識の元、十分な感染防止対策を講ずることを基本に、誰もが安心して利用できる施設（避難施設も含む）として環境整備に努める。 | 今年度の5月中旬に、新たな人権課題でもある新型コロナウイルス感染症に関する差別を理解し、人権に配慮した公共施設の管理運営に活かすため、国際赤十字連盟、UNICEF、WHO 合同「COVID-19に関する社会的ステイグマ」及び日本赤十字社「新型コロナウイルスの3つの顔を知ろう」を教材にし、また、11月には、法務省人権擁護局発行の「令和2年度版人権の擁護」を教材にして職員の人権意識啓発を図った。 | 感染症に関する人権課題の存在は理解しているが、新型コロナウイルスが世界的な脅威でもあり、ここまで身近な存在である状況は、近年では発生していないことから、新たな課題として捉え早い時期に職員の人権意識啓発が図れたことは有意義であった。また、人権擁護全般の教材は日頃から人権を意識し、考え、行動できる職員の継続的な育成に役立っている。一方で、日々の業務の中で人権に関する事象や気づきをきっかけにした意見交換が積極的に行われなかった点は少し残念であったが、これは施設利用者等に対して適切な対応が成されていた結果とも考えられる。 | 人権に配慮した公共施設の管理運営に活かすため、新たな人権課題でもある新型コロナウイルス感染症に関する差別について学習し、職員の人権意識啓発を図ったことについて高く評価します。日々の業務の中で人権に関する気づきなどの情報共有や意見交換による人権意識の研鑽については、気づきを記録に残す方法や情報共有の場の工夫などをすることで効果があがるかと考えるので検討をいただき、今後も、包摂の大切さの理解促進と共生力の向上を目指してほしいと思います。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------------|-----|---------|---|------------------|---|---|--|--|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 生涯学習部 (こども) | 38 | 村岡公民館 | 様々な人権課題について理解を深める | ② ③ ④ ⑥ | 子どもから高齢者までが集い、また、様々な課題を抱えた地域住民の拠り所となる公民館において、職員がそれぞれの人権に関わる課題を理解することにより、住民一人ひとりの立場に寄り添った対応や事業等の企画立案が必要であるため。 | ・朝礼や館内会議等で事例紹介を行った。資料などから情報を共有するなど、年間を通じて機会を捉え、人権に関する理解を深める。 ・館内会議等で啓発用DVDを視聴し話し合いを行うなど、職員一人ひとりの意識向上を図る。 | ●毎日の朝礼においてこやかクレドの項目を読み上げ、利用者、職員などすべての人に対する適切な配慮の必要性についての意識づけを行った。 ●毎月の館内会議において様々な人権課題に関する資料を配付の上説明し、職員一人ひとりが考える機会を作った。【7月】本市の人権施策(「藤沢市人権施策推進指針【改訂版】」)、「人権に配慮した表現等に関する留意事項について」、【8月】子どもの人権(子どもの人権に関する図書等の紹介)、【9月】外国の人権課題(アメリカの奴隷制に関する資料や映画等の紹介)、【11月】最近の人権課題(東日本大震災、新型コロナウイルス等について、「令和2年度版人権の擁護」)、【1月】障がいのある人の人権(「いっしょに学ぼう!障がいのある人の人権」、ディスレクシアに関する資料) ●10月の館内会議において、性の多様性(LGBTQ)に関する職員研修を行った。(講師:公民館職員) ●全職員に「いま、『人権』について考えること・思うこと」を提出してもらい、とりまとめて配付した。(1/29現在とりまとめ中。2月館内会議にて配付予定。) ●公民館事業として、2月14日(日)に時事講座「性はグラデーション～LGBTQについて話そう～」を開催予定。 | 新型コロナウイルス対応等により職員全員が長時間集合できる機会が減少し、当初予定したDVD視聴や直接の意見交換はできなかったが、短時間でも多くの機会を捉えて様々な事例に触れることができた。また職員全員から人権に関する様々な意見が提出され、紙面上ではあるが意見交換ができたため、一人ひとりが日常的に人権について意識し理解を深めることができた。さらに、自発的に人権研修を受講した職員による職場研修の機会を得ることができ、公民館事業の開催にもつなげることができた。引き続き、公民館職員として様々な立場に寄り添うことができるよう、職員の人権に対する意識の向上に努めたい。 | 様々な人権課題について理解を深めるために、朝礼におけるこやかクレドの項目読み上げや資料の配付、自己研鑽で受講した人権研修会の職場伝達研修及び時事講座の開催など、具体的な取組の実践を積み上げてきたことについて高く評価します。今後も社会教育を担う公民館として地域住民の方々に対しての人権意識啓発の取組を期待しています。 |
| | 39 | 郷土歴史課 | 職員のワーク・ライフ・バランスについて考える。 | ⑧ | 働き方改革関連法が施行され、ワーク・ライフ・バランスの実現は社会からより強く求められるものになったことから、仕事とプライベートの両立ができ、やりがいを持って働くことができるよう知識を深め、意識を高めることが必要であるため。 | 職場研修において、ワーク・ライフ・バランスに関するDVD等の視聴や、実現に向けた意識や取組などの意見交換を行う。 | 職場研修においてワーク・ライフ・バランスに関する資料を配布し、確認を行った。その後、実現に向けた意識や取組などの意見交換を行った。 | 今年度はコロナウイルス感染症対策のため、メールで資料を配布し、各自確認いただき、意見をメールで募る書面研修とした。そのため、研修参加者の双方向なコミュニケーションがとりづらかった。それでもワーク・ライフ・バランスについて職員全員で意識を共有することで、就労者としての人権について考える機会になった。 | ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、資料の配付や意見をメールで募る書面研修を実施し、意識の共有を図ったことについて高く評価します。今後は、より働きやすい職場の実現を目指し、人権課題としてのワーク・ライフ・バランスの理解を深めるとともに、具体的な取組を検討して実践していくことを期待しています。 |
| | 40 | 文化芸術課 | インターネット上の人権について理解を深める。 | ⑪ | 通信機器等の高性能化や普及により、だれもが気軽にインターネットを楽しめるようになった反面、ネット上での匿名性を悪用した人権侵害につながる行為も後を絶たない。インターネット上で起こり得る人権侵害について理解を深めることにより、ネットリテラシーを身に着ける。 | DVD等の教材を用いた職場研修後、意見交換を行う。 | 法務省のHPで推奨されている人権啓発教材(YouTube等)を各自視聴し、課内会議の場にて意見交換を行った。 | 文化芸術課でもSNS等を活用していることから、情報発信の際には個人の判断ではなく、別の人に内容を確認してもらおうなど、内容をよく精査し責任のある行動を心がけるよう再認識できた。 | 人権啓発教材や課内会議においての意見交換を通して、インターネット・リテラシーを高めたことについて高く評価します。情報については個人の判断ではなく、複数の目で確認して発信するとともに、継続した研修を通して個々の人権意識をさらに高めていくことを期待しています。 |
| | 41 | スポーツ推進課 | スポーツにおける性的指向・性自認(SOGI)について意識を深める。 | ⑫ | スポーツにおける性的指向・性自認に関する社会的動向やスポーツ場面で抱える課題・困難について学び、目を向けていくことで、より良いスポーツ環境の構築につなげていくため。 | 公益財団法人日本スポーツ協会が2020年3月に作成した「体育・スポーツにおける多様な性のあり方ガイドライン」のハンドブックを活用し、ディスカッションを行い意識を深めていく。 | 日本スポーツ協会が作成した「体育・スポーツにおける多様な性のあり方ガイドライン」により、スポーツにおける性的指向・性自認を取り巻く様々な状況について学ぶ機会を設けた。 とりわけ、LGBTなどの人がスポーツ場面で抱える課題・困難について、本課の業務に当てはめて考えを深め、現実的に身近に起こりうる場面の対応などについて、ディスカッションを行った。 | 研修実施後、トランスジェンダーの方から室内プール利用における、更衣室の使用、着用する水着の種類について問い合わせがあった。回答に際して、LGBTの方々がスポーツにおいて抱える困難に対して、真摯に向き合うこととなったことから、この取組が生かされた。 LGBTなどの人がスポーツを行う際に、様々な面で課題や困難を抱えていることから、このような実践事例を積み重ね、引き続き、全員でディスカッションを行ってきたい。 | スポーツにおける性的指向・性自認を取り巻く様々な状況について研修を行い、スポーツ場面で課題や困難について、実際に起こりうる場面を想定した具体的な対応の理解を深めたことについて高く評価します。性の多様性に対する社会の理解はまだ不十分であるため、性的指向や性同一性障がいの人々は、偏見や差別される場合があると考えます。今後も、研修会等により多様な性的指向に対する正しい理解と認識について学びを深め、誰にとっても安全・安心で、より良いスポーツ環境の構築に努めていくことを期待しています。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------------|-----|---------------------|---|------------------|---|---|---|---|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 生涯学習部 (こども) | 42 | 総合市民図書館 | 「いつでも、どこでも、だれでも、なんでも」をモットーに暖めるく親切的な対応を心がけ、図書館・図書室を利用することが困難な人に対し適切な配慮を行うなど、すべての人が利用しやすい図書館・図書室を目指す。 | ② ③ ④ ⑥ | 図書館・図書室は市民の身近な公共施設であり、子どもから高齢者まで幅広い年代の人や、外国へつながる人、障がいのある人など、様々な利用者が訪れる。そのなかで、利用者一人ひとりの立場に立った対応が必要であるため。 | ・窓口、電話等で、明るく親切的な接遇に努める。 ・課内におけるアクセシビリティ委員会で情報交換し、実現可能な利用者へ配慮した取組を検討する。 ・読書・バリアフリー法への理解を深める。 ・人権男女共同平和課との共催による地域人権啓発講演会を開催する。 | ・「行政支援展示」として、障がい者福祉や点字図書等についての館内展示を行い、利用者向けだけではなく、職員へ対しても、展示を通じて意識づけを行いました。 ・毎日、職員・会計年度任用職員が揃う朝礼の最後に、「司会から」「こやかクレド」の項目を読み上げ、利用者一人ひとりの立場に立った対応を心掛けるよう促しました。 ・課内の職員によるアクセシビリティ向上委員会にて、読書バリアフリー法の理解を深め、アクセシブルな図書館へ向けて4市民図書館で情報共有し、取組の検討を行いました。 ・1月27日(水)館内会議において、人権に対する意識を高めるため「藤沢市人権施策推進指針」の概要や目的、図書館業務を行う上で大切なこととは何かを考える研修を行いました。(人権男女共同平和課との共催による1月23日(土)「地域人権啓発講演会」は緊急事態宣言発出に伴い中止となりました。) | 様々な方が図書館を利用し、常に利用者一人ひとりの立場に立った対応が求められる環境で、対応する職員は皆、丁寧な対応を心掛ける意識は持っていたものと考えます。また、4館の職員で構成するアクセシビリティ向上委員会が中心となり、「合理的配慮」や「基礎的環境整備」についての理解を努めました。利用者へ配慮したアクセシブルな図書館へ向けて、LLブック等のやさしく読める本の積極的な収集やコミュニケーションシートの窓口への配置等を行い、一定の効果が得られたものと考えます。今後も引き続きアクセシブルな図書館へ向けて、資料の充実や環境の整備に図書館全体で取り組んでいきます。 | 様々な人権課題について理解を深めるために、朝礼におけるこやかクレドの項目読み上げや人権意識向上のための研修、障がい者福祉や点字図書等についての館内展示など、具体的な取組の実践を積み上げてきたことについて高く評価します。今後も「いつでも、どこでも、だれでも、なんでも」のモットーを大切にし、すべての人にとってアクセシブルな図書館となるよう環境整備や職員の意識向上に努めていくことを期待しています。 |
| | 43 | 東京オリンピック・パラリンピック推進室 | パラリンピック開催を契機に障がい者理解を深め、共生社会の実現に向けた意識の醸成を図ろう！～多様性を理解し、誰もがスポーツを楽しめる社会を実現しよう！～ | ④ | 令和元年度にポルトガルパラリンピック委員会、神奈川県と事前キャンプ実施に関する協定を締結したことにより「共生社会ホストタウン」に登録され、パラリンピアンと市民とのスポーツ・文化交流などの機会を拡大することが可能になった。これらの関わり合いから、職員一人ひとりが障がい特性や多様性を理解し、共生社会の実現に向けた意識を醸成する。 | パラリンピック競技やパラスポーツ関連の普及啓発イベント、東京2020大会公式スポンサー企業等が実施する体験事業などに室職員が積極的に参加することで、心のバリアフリーを推進し、共生社会の実現に向けた意識を共有する。 | 新型コロナウイルスの感染拡大の影響により各種イベントなどが実施できない状況のなか、ポルトガルパラリンピック委員会の選手関係者と市内中学生が「パラスポーツを学ぶ共生社会を考える」をテーマにオンライン交流を実施した。また、コロナ禍でも行える取組として、パラリンピアンや市内小学校の特別支援学級の児童に参加いただき、ポルトガルパラリンピック選手団へ向けた応援メッセージ動画を制作した。これらの事業に室員の多くが積極的に関わったことで、障がい特性や多様性の理解とともに共生社会の実現に向けた意識が醸成され、人権意識の向上に繋がった。 | 事前キャンプの実施を契機に、2019年12月に神奈川県とともに共生社会ホストタウンにも登録された経緯から、今年度も神奈川県と連携して取組を進め、藤沢市障がい者スポーツ連絡協議会や東京2020大会オフィシャルパートナーである東京ガス(東京ガス株式会社神奈川西支店)に協力をいただきながら、オンライン交流などを実施できたことは大変有意義であった。パラリンピック競技やパラスポーツ関連の普及啓発イベントなどが実施できない状況下でも、創意工夫を図る交流や万全な感染症対策の重要性を再認識することができた。 | 東京オリンピック・パラリンピック開催準備室が実施したパラリンピアンと市民との交流事業に多くの室職員が携わったことで、障がいの特性や多様性の理解が深まり、共生社会の実現に向けた意識が醸成されたこと、新型コロナウイルスの影響で研修開催が難しい中、障がいのある方々と身近に関わった体験は、座学では得られない、本当に貴重な体験となりましたね。事業の成功と共に、職員の皆様の人権意識を高める良い機会となったと思います。来年度オリンピック・パラリンピックの開催を問わず、今後も高い人権意識を持つ職員として市民に接することができるよう、様々な人権について学ばれることを期待します。 |
| 福祉健康部 1 | 44 | 福祉健康総務課 | 男女が共に参画できる社会づくりが求められるなか、職場のワーク・ライフ・バランスを充実させ、働きやすい職場環境となる取組を推進する。 | ① | 急速な少子高齢化の進展及び社会経済情勢の変化に対応していくには、男女を問わず仕事と生活の両立が不可欠となり、男女が共に責任を担っていくことができる職場環境を整備することが必要になるため。 | 課内会議・研修等を通じて、課内全員で人権意識の共有及び向上を図るとともに、朝礼等でワーク・ライフ・バランスの推進に向けた声かけを行い、男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組む。 | 課内会議及び朝礼で、年休取得を促す声かけを行ったり、業務のことはもちろん、業務以外のことについても、可能な範囲で積極的に声を掛け合いながら、お互いを理解した上で、男女の垣根を超えた、よりよりワーク・ライフ・バランス環境作りに努めた。成果としては表れにくいことではあるが、継続して良好なコミュニケーションが取りやすい職場環境を作ってきた。 | 新型コロナウイルス感染症の影響により、保健所の体制確保や特別定額給付金事業など、業務量が例年よりも増大したため、休暇の取得も思うようには進まず、充分なワーク・ライフ・バランス環境とは言えない結果となった。また、感染拡大防止のために密や接触はなるべく回避しなければならず、コミュニケーションを取ることと相反してしまうジレンマがあった。 | 新型コロナウイルスの影響で、思うような職場環境づくりができなかったとのこと。担当者としては残念な気持ちで過ごされたと思います。しかしコロナ関係の業務が増えたにも拘らず、職場で特に大きな問題が起きなかったのは、職員同士で思い遣りができていたからではないでしょうか。次年度もコロナの影響が出ると思いますが、できるやり方で人権意識の向上に取り組んで頂ければと思います。 |
| | 45 | 介護保険課 | 高齢者に対する接し方について、人権の観点から考える。 | ③ | 高齢者の人権を考えることで、日常生活や業務において、今まで以上に高齢者に対して思いやりの心を持って接することができると思われるため。 | 人権のDVD等を使用して学習会を開催し、高齢者の人権についての理解を深めるとともに、日常生活や業務において、学習した内容をどのように活用していくことが可能か職員間で話し合いを行う。 | 2020年12月16日の課内会議後に、DVDを使用して、高齢者の人権を考える職場研修を行った。DVDの内容は、認知症の義母の世話を嫁が一人で抱え、精神的に追い込まれていたが、地域包括支援センター等からアドバイスを受けて、義母の認知症を世間隠すことをやめ、地域の活動にも参加することで義母にも家族にも笑顔が戻るといものだった。DVDの視聴後に、今後の日常生活や業務にどのように活かしていくか意見発表の時間を設けたところ、「明日は我が身と思い、高齢者に接したい」、「認定審査資料を読み込む際の、認知症高齢者のイメージとして活かせる」などの発言があった。 | 今回の研修によって、認知症の高齢者に対して、人権を軽視するような対応をしたり、遠ざけるような対応をすることは、高齢者本人もその家族も不幸になることが伝わった。日常生活や業務において、高齢者に対して思いやりの心を持って接することを考える機会になったと思う。 | 認知症高齢者とその家族のDVD視聴後、職員間で意見交換ができました。同じDVDを視聴しても、職員によって様々な感想や意見を持つことが、一人ひとり違って当たり前、だからこそ手を尊重し合うという、人権尊重ですね。これからの様々な人権について学ばれ、その後の意見交換でお互いの感想を伝え合えると、更なる人権意識が高まると思います。今年度は新型コロナウイルスの影響で、12月迄研修時間を設定できなかったと思いますが、次年度は上半期に設定できると、年度を通して意識を深めることができると思います。期待しています。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------------------------------|-----|---------------|--|-------|---|--|---|--|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 福祉健康部 () () () () () () | 46 | 保険年金課 | 妊婦や子育て中の職員への理解を深める | ① | 妊婦や子育て中の職員が多い職場なので、そういった職員が気持ちよく働く職場づくりをするため。 | 妊婦や子育て中の職員の立場に立って、どのような行動がいわゆるマタハラになるのか理解するため、職場研修を実施する。 | 今年度はコロナウイルス感染症の影響で集合研修を避け、電子メールにて厚生労働省のホームページの職場におけるハラスメント対策の社内研修資料を課内職員に送付し、内容を確認していただくことで「妊娠・出産等に関するハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」に対する認識を深めていただいた。内容確認後の意見は次のとおり。 ・妊娠・出産経験時には周囲の理解に大変支えられました。 ・今回取り上げられた妊娠・出産等に関するハラスメントが全庁的に存在しないことを切に願っており ・ハラスメントとして受けていると思っている側は、訴えても現状変わらない。そして、行為に及んでいる側は、ハラスメントとは思っていない。気づいていない。と、思います。 ・何かしらのハラスメントを感じても、受けている側からの発信はなかなか難しいので、定期的にアンケートやヒアリングで確認等あれば、言いやすい環境になるかと思います。 ・パワハラ、セクハラは理解して大丈夫だと思いますが、マタハラについては気を付けなければいけないと感じました。 ・最近、職場内の人同士の言葉遣いが気になります。本人は良かったと思って言っても、相手が不快に感じればハラスメントになる。上司から部下だけがクローズアップされがちですが、お互いに気を付けたいと思います。 | 資料の内容について考えていただくためにアンケートを実施したが、出していた意見を取りまとめた課内で共有できればよかった。 | 今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で集合研修を避け、電子メールでマタハラやセクハラ等の研修資料を各職員に送付し、アンケートを実施したとのこと。感染症予防対策として研修方法を工夫されましたね。アンケート結果は各職員に提示だけでもされたのでしょうか？効果・反省点等にも記載されていますが、配布資料に対してどのような意見が出て、更にその意見に対してどのような意見が出た等まで追いかけると、課内での人権に対する考えが深まったのではないかと思います。新型コロナウイルス感染症の影響がまだ続きますが、来年度は人権意識啓発に早めに取り組まれ、年度を通した活動ができるよう期待しています。 |
| | 47 | 障がい福祉課 | 障がいのある人やその保護者、障がい福祉サービス事業者などの困りごとやニーズなどを具体的に把握することで、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」が施行されて5年目を迎えるが、高齢化の進展など社会構造の変化に伴う、現在の困りごとやニーズなどを、職員が的確に把握理解を深めることで、社会情勢に即した障がい者の人権に配慮した施策やサービスについて考えるため。 | ふじさわ障がい者プラン2020「きりりふじさわ」の計画策定のため、障がいのある人や、その保護者、障がい福祉サービス事業者などを対象とした具体的な聞き取り調査を実施している。この調査結果を職員全員でしっかりと内容を把握するため、課内研修として取りまとめ結果を共有し理解を深める機会を設ける。 | 藤沢市障がい者総合支援協議会で実施した、「将来の不安(親なきあと)」に関するアンケート調査概要」を配布し、課内研修を実施した。コロナウイルス感染拡大防止のため、各自で資料を読み、障がい当事者およびご家族の困っている現状の共有を行い、実務に生かすことを目的に実施した。 | 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、情報共有はできたが、意見交換などを行うまでの時間をとることができなかった。日常は窓口や市民対応で忙しくゆっくり当事者や保護者の意見を集約したアンケート結果を確認する時間ととれないことから、業務課題という面でも今回の研修は有意義な内容であったと感じている。 | 担当課として実務に活かすことを目的に、ご家族の将来の不安(親なき後)に関するアンケート集計結果を職員に配布し、障がいのある方の人権について学ばれました。今年度はウイルスの関係で他職員の意見交換ができなかったですが、今後は書面でも良いので意見・感想を聞き、皆に周知し頂けると、更なる人権意識向上に繋がると思います。 |
| | 48 | 生活保護課 | ホームレスの方が抱える様々な課題の的確な把握と本人の意向に沿った適切な支援 | ⑩ | ホームレスの方達は、それぞれに様々な課題を抱える中、現状に至っているため、その人権を十分尊重しながら、個別具体的に支援をしていくことが必要だから。 | 課題・問題点の的確な把握に向けて、まずはホームレスの方達との信頼関係を構築するべく、朝礼時の「にこやかクレド」の確認を始め、共通理解を深めた。また、年2回、ホームレスの方の健康状態や生活状況を確認し、必要な支援を行うため、市内の公共施設や海岸・公園等において実態調査を実施した。 | 朝礼時等に、「にこやかクレド」を確認し、常に相手の目線、相手の立場に立ち、相談者に寄り添えるよう意見交換や情報共有を行い、共通理解を深めた。また、年2回、ホームレスの方の健康状態や生活状況を確認し、必要な支援を行うため、市内の公共施設や海岸・公園等において実態調査を実施した。 | 新型コロナウイルス感染拡大の影響があるため、マスク着用の徹底やソーシャルディスタンスを保つ等、細心の注意を払うことで感染防止に努め、実態調査を実施した。ホームレスの方から相談を受けるにあたり、相手の目線や立場に立ち、そのニーズを把握し、安定した生活を営むために支援するなど、寄り添った支援を必要に応じ実施することができた。今後も継続した支援を実施していく。 | 新型コロナウイルス感染症の影響が有る中、担当課としてホームレスの方々の人権について学ばれました。実態調査も行って必要な支援をしたり、朝礼時に「にこやかクレド」を確認して相手の立場を理解して相談を受けたりと、業務に活かす事ができましたね。今後も様々な人権について、朝礼等を活用して複数回周知して頂けると、人権意識がより深まると思います。更なる取組を期待しています。 |
| | 49 | 福祉医療給付課 | 高齢者への理解を深める | ③ | 敬老祝金や高齢者いきいき交流助成券や、戦没者弔慰金に携わる方々の多くが高齢者であるため、職場の窓口や電話での対応の際に意識することが重要であるから。 | 朝礼や課内会議において、事例を挙げて職員での情報共有、意見交換を図る。また、高齢者の生活に関連するニュースや記事等に注目し、朝礼にて情報の共有化や理解を深めていく。 | 高齢者の生活に関連するニュースや記事として、コロナウイルス感染拡大を恐れ、不安を抱え、外出自粛や万一の感染時における重症化を心配している事例を朝礼で挙げ、職員同士での情報共有、意見交換を図り、理解を深めた。 | 本課では高齢者層と接する機会も多いため、職員同士で情報共有したり、意見を述べ合うことで、普段の業務における注意点の確認や意識を高める効果が得られた。各職員が相手方のお考えに寄り添う思いやりを持って接遇に努める意識付けにつながった。 | 新型コロナウイルスの流行で研修会を開かず、朝礼で事例の情報共有と意見交換ができました。朝礼を利用できたのは、担当者の熱意と共に、上司の人権に対する理解が高かったのだと思います。今後でもできる方法を考えて、様々な人権について学び、更に人権意識を高めて頂きたいと思います。 |
| | 50 | 地域包括ケアシステム推進室 | 高齢者の人権について考える。 | ③ | 高齢者に関わる事業を担当する推進室として、あらためて高齢者の人権について考え、高齢者の権利擁護に向けた取組の充実を図るため。 | ・職場研修で人権のDVDの視聴・意見交換や人権研修の報告等を通じて、高齢者の人権に関する理解を深めていく。 | ・認知症の理解・普及啓発のために認知症ご本人が出演するポスター、動画を作成した。 ・職員一人ひとりが認知症サポーター ～ 「認知症にやさしい市役所」をめざして～ と題し、e-ラーニング講座を開催。認知症への理解を深め、認知症の人の立場にたった支援となるよう具体的な事例への対応を示したり、対応の基本姿勢を示したプログラムとした。 ・職場研修として、「認知症の人の人権」をテーマに職場研修を実施。認知症施策推進大綱、認知症の人への日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドラインなどを紹介した。 | ・認知症の人が生き生きと活動している姿は、認知症に関する社会の見方を変えるきっかけとなる考え、認知症ご本人が出演するポスター、動画を作成した。今後も認知症ご本人の視点を大切に認知症の普及啓発事業を実施していきたい。 ・e-ラーニング等研修を通じ、一人ひとりが日ごろの業務の中で認知症に関して何ができるか考えるきっかけとなった。 | 高齢者の人権で、特に認知症になった方のポスターや動画を作成して人権について学んだとのこと。これらは業務ではなく、職員の人権意識向上の為に作成されたのですか？大変お疲れ様でした。認知症高齢者に関わることの多い課で、人権を担当する職員としての意気込みが伝わってきます。苦勞で作成された人権研修の資料が、他の課でも活用できると良いと思いますので、ご検討をお願いします。次年度は研修の後、意見交換会ができること、更に人権意識が高まると思います。期待していますよ。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-------------------|-----|--------|---|-----------|---|--|---|---|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別 番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 子ども青少年部（保育園）（つづき） | 56 | 子ども家庭課 | 「精神疾患」と「精神障がい」について、その当事者の置かれている状況と必要な支援について、理解を深める。 | ④ ⑦ | 基本的な権利として、誰もが心身ともに健康で安心して暮らすことは、基本的な権利であり、特に「精神疾患」と「精神障がい」については、無理解や誤解から、保健・医療サービスを受ける人に対し偏見をもつ人がまだ少なからずいる。今回、業務に関連するテーマでもあり、正しい理解を深めることが重要と考えたため、年間テーマとして設定した。 | 「精神疾患」や「精神障がい」に関する資料を定期的に回覧し、課内研修を通じて、当事者が置かれている状況と必要な支援について理解を深める。 | 「精神疾患」や「精神障がい」に関する資料について毎月テーマを設定して回覧を行い、「精神疾患」や「精神障がい」の特性について知識を深めた。 11月に実施した課内研修では、人権施策推進担当者が作成した資料を基に、「精神障がい」に関する日本の法律や歴史を振り返り、日本での患者対策や様々な病院での事件に触れ、これまでの精神障がい当事者等に対する人権侵害にかかる事象について理解を深めた。 | ・課内研修時に各々の感想や意見を共有した。 ・研修では「私宅監禁」に関する資料の写真を回覧しながら、日本における法律や歴史の置かれてきた困難な状況について身近なこととして受け止めていただいた。 ・課内研修を受けた職員からは、「精神障がい者」のことを知らないことから怖いと感じたりすること、自分や身近な人に置き換えて考えることの大切さ、正しい知識を持って理解をしていくことが必要であること、本人の気持ちを大切に支援を考えていきたい等の様々な意見が聞かれた。 ・生活の困難さを抱えていくことが「精神障がい」の大きな特徴であることを改めて共通認識できた。 | 「精神障がい」に関する研修で、我が国の置かれた歴史的な背景を研修され、今の精神医療の現状は、「知宅監禁」を制度化したその当時の風土があり、その流れが繋がっていることに触れられたことは、非常に大事なことです。2017年国統計で、417万人が精神科の治療をうけている現状からすれば、誰でもなり得る病気であるから身近な問題として考え、精神障がいがある上での生き辛さも理解していただけたのではないかと思います。個人の問題でなく社会的な要因が、人権侵害をもたらしていますので、今後も其々の背景を理解していただく研修をお願いします。 |
| | 57 | 保育園 | 子どもと保護者の気持ちに寄り添う、人権意識向上の職場環境づくり | ② | 未就学児が通う保育施設や幼稚園に関する業務を所管する中で、様々な事情を抱えている世帯を対象とした相談等にあたり、児童及びその保護者に対して配慮した対応が必要なため。 | ・人権意識の基本は接遇における心づかいにあるため、朝礼で「にこやかクレド」を読み上げ、意識浸透を図る。 ・相談対応に際しては、保護者や子どもの立場にたって、それぞれの権利に配慮し、寄り添った対応を心掛けるよう、朝礼や課内会議等の機会に呼びかける。 ・課内研修の際に、保育園に在籍する保育士から、保育現場における児童の人権配慮の事例等を紹介してもらい、職場として共有を図る。 | ・朝礼では、毎日、当番が「にこやかクレド」を読み上げ、課員全員で確認を行った。 ・保護者からの相談等においては、子どもや保護者の人権を意識し、相手の状況を踏まえた対応を行った。 ・課内研修では、保育園に在籍する保育士から、保育現場では、子どもたちの考えを大切にしながら、人を思いやる気持ちなどに気づいてもらうことや、やさしく見守ることの重要性について共有をした。 | ・毎朝の「にこやかクレド」の確認により、人権意識の基本となる、相手の立場を慮った心づかいについて、職員が意識浸透が図られた。また、相談業務においても、人権を意識したきめ細かな対応など、適切な窓口対応が図られた。 ・研修では、保育園での取組を職員間で意見交換を行い、より一層の意識啓発が図られた。 ・今後も、人権意識啓発の取組については、職員間で課題共有を図りながら、継続的に取り組んでいく。 | 一昨年に引き続きのテーマ「子どもの人権」に取り組まれ、毎朝の「にこやかクレド」の確認により、相手の立場を慮った心づかいについて、職員が意識浸透が図られたことは、職員一人一人が現場の中で意識することが大切なことと思います。課内に在籍する保育士から、保育現場では、子どもたちの考えを大切にしながら、人を思いやる気持ちなどに気づいてもらうことや、やさしく見守ることの重要性について共有が図られ、テーマにあるように子どもの気持ちに寄り添うかが意識化されたことと思います。今後も、課内の意見交換会を重ねられ、課内の職場環境が人権についての共有化と意識が高まることを期待します。 |
| | 58 | 藤沢保育園 | ・子ども、保護者、職員に思いやりの気持ちを持ちながら一人一人違うことを理解し寄り添っていく。 ・職員一人一人が認め合い、尊重され、意見の出しやすい職場作り。 | ② ⑧ | ・職員一人一人が人権意識を持つことで、市民の方々が安心して利用できる保育園作り。 ・経験年数に捉われず、職員同士が互いを認め合い、意見が出しやすい、働きやすい職場環境作り。 | ①「今月の人権目標」を職場で順番に立案し、朝礼時に読み上げる。 ②人権について振り返りのチェックリストを作成する。 ③人権研修を行う。 ④年に数回テーマを決め、職員一人一人のことを知る機会を設ける。 | ・「今月の人権目標」を職員が順番に立案し、皆の目に留まる事務室内に掲示して朝礼時に読み上げる取組を行った。 ・人権について振り返りチェックをもとに毎月学年の話し合いの中で振り返る機会を設けた。 ・「人権に配慮した表現等に関する留意事項について」「藤沢市子どもをいじめから守る条例」について研修を行い職員間で確認をしあつた。 ・1月の安全衛生懇談会の中で「働きやすい職場づくり」のグループワーク研修を予定している。 | ・毎月人権のテーマを設定して毎日の朝礼時に読み上げたり、学年の話し合いの中で人権について振り返る時間を設けたことで、一人一人が意識しながら職務にあたれると感ずる。 ・人権研修は今年度選択したテーマをもとに「藤沢市人権施策指針の人権に配慮した表現」と「藤沢市子どもをいじめから守る条例」について職員間で確認をした。それを踏まえ、保育園規則の内容を読み上げ再確認をした。研修終了後にそれぞれ感じたことを話したことで自分が感じたことと他者が感じたことの違いを知り、より人権を意識することへとつながった。 ・1月に人権と安全衛生懇談会と計画して「働きやすい職場」についてグループワークの研修を行う予定だったが感染症予防のため延期となった。今年度に行うことができない場合は次年度へつなげられるようにしていきたい。 | 昨年に引き続き「②子どもの人権」⑧就労者の人権」をテーマにされましたが、②については、昨年同様に、「今月の人権目標」を職員が順番に立案して読み上げる等、人権について振り返る時間を設けたことで、一人一人が意識しながら職務にあたれる環境があることが非常に大切だと思います。⑧については、コロナ禍の中で、人権と安全衛生懇談会と計画して「働きやすい職場」についてグループワークの研修が中止となって残念ですが、是非、次年度に企画していただき、このテーマを深められることを期待します。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-------------------|-------|-----------------------|--|---|---|--|--|--|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 子ども青少年部（保育園）（つづき） | 59 | 辻堂保育園 | 子ども・保護者・職員一人ひとりの違いを認め合って尊重し、相手の立場や思いに寄り添う | ② ⑧ | 男女、年齢、立場等の違いを尊重し合い、人権意識を高めて風通しの良い職場環境とチーム力の向上を目指し、子ども、保護者、職員一人ひとりが安心できる環境をつくる | ・それぞれの良いところや気づきを伝え合い、互いを知る機会を設けたり、意見交換をしながら意識を高めていく ・人権チェックリストを活用し保育の振り返りと質の向上を図る ・人権日めくりカレンダーを継続し、朝礼の中で皆で話し合う機会を少なく取組予定を ・今年度一人ひとりが、意識していきたい人権についてのとりくみを発表し、年度途中で振り返ったり話し合う場を設ける | 年度初めに人権について“日頃意識していること”“今年度、意識していきたいこと”を一人ひとり記入して提出してもらった。「人権日めくりカレンダー」は昨年から継続して朝礼で読み上げることで、その日一日を意識して就業できるようにした。今年度はコロナ禍の中で皆で話し合う機会が少なく取組予定を変更せざるを得ないこともあったが、自身の保育の振り返りをしながら「人権擁護のためのセルフチェック～子どもを尊重する保育のために～」や「甘えさせと甘やかし」について、年度末に意見交換をする機会を設けた | コロナ禍で蜜を回避するために全員参加の会議がなくなったことで、予定していたワークショップを行うことができなかった。方法を変更し少人数での学年ごとの振り返りと意見交換を行った。年度初めに計画していた内容に加え、コロナ感染に伴う人権についても日々、考える場面があった。日々の保育業務の中で人権を意識した取組とは別に、今年度はコロナの感染拡大が広がったことで子ども・保護者・職員の人権尊重についての気づきや意識が今まで以上に深まったように感じる。 | 昨年引き続き「②子どもの人権」をテーマにされ、年度当初に、人権について“日頃意識していること”“今年度、意識していきたいこと”を一人ひとり記入して提出したり、「人権日めくりカレンダー」は昨年から継続して朝礼で読み上げが行われたりして、人権意識を高める取組がされていることが伺えます。コロナ禍の中で、研修会が開催出来なかった代わりに少人数で振り返りの意見交換が行われ、他の職員の見聞を聞くことで、自分の考えの振り返りに繋がると思います。又、コロナ禍中、感染者に関わる人権問題も新たな課題になっていますので、リアルティある目の前の現実の課題ですから、より深めて行かれることを期待します。 |
| | 60 | 鶴沼保育園 | 子ども・保護者・職員・地域の方、1人1人の言葉に耳を傾け、寄り添って行く。また、相手を受け留め、思いやりの気持ちを大切にしている。 | ② ⑦ ⑧ | 人権の基本とは何か、まず相手の話に耳を傾け、相手が何を必要としているかを考える。 | ○日々の人権にはどんなものがあるか、研修を行い(クアド担当者とともに)再確認していく。 ○幼児の集会で『ちくちく言葉』ほかほか言葉を取り上げてもらう。 ○保育園でのチェックリストを定期的にチェックし、振り返る。自分分は周りの人へ心づかいができていますか意見を聞き、報告する。 | 今年度は全国保育所・認定保育園等における人権擁護のためのセルフチェックを9・12・2月に行った。また7月には、ある県に寄せられた思いやりが感じられたエピソードを担当が抜粋し、人権研修として職員会で活用、みんながどう感じたか意見を求めた。また11月には幼児クラスの1クラスずつに、人権担当が「ニコニコ言葉とちくちく言葉」について話をした。 | ○職員が各々、日頃の子どもへの接し方・人権について考え、自分の保育を見直し、自分自身が人的環境であることを改めて感じ、より意識して保育できるようになった。 ○幼児クラスでそれぞれのクラスで出た「ニコニコ言葉とちくちく言葉」の紙を貼ってもらうことで、子どもたち自身で読み上げたりし、関心を持って、年齢なりの理解ができたように感じる。 ○日頃からの職員同士のコミュニケーションを頻繁に取り合ったり、コロナ下でなかなかじっくり話せない保護者と、連絡帳や面談で思いを汲んでいくことの大切さ、職員一人一人が相手に対して思いやりを持つこと、相手を肯定的に見ることを、今後も意識して考えられるようになっていきたい。 | 職員の研修だけでなく、幼児クラスでそれぞれのクラスで出た「ニコニコ言葉とちくちく言葉」の紙を貼ってもらうことで、子どもたち自身で読み上げたりし、関心を持って、年齢なりの理解ができたように感じる。コロナ禍の中で、ソーシャルスタンスが問われている中で、直接支援が求められる職場ですから、大変だと思いますが、これまで、当たり前に行ってきたものが出来なくなって、改めて考える機会であると思えますので、今後の取組に期待します。 |
| | 61 | 藤が岡保育園 | 一人一人(子ども、保護者、職員)の立場や考え方の違いを受け止め、お互いの思いや存在を大切にしたい人間関係を築いていく。 ・人権を尊重した職場環境作りから、職場のチーム力向上へとつなげる。 | ② ④ | 様々な立場や考え方がある中で、互いに認め合い、相手の思いを尊重しあえる関係を築くことが子どもが健やかに育つことができる環境づくりの一端となると考えたため。 | ・定期的に職員向けに人権に関する事例等の掲示を行い、見て感じたことや意見を聞いてそれを共有し互いの意識向上へとつなげていく。 ・幼児クラスに集会を行い、人権についてわかりやすく伝えていく。又、保護者へ集会の内容や人権について子ども達に知らせていることを掲示等で伝え、意識啓発をしていく。 ・職場研修として時間を設け、グループで人権についての話し合う機会もつ。 | 月刊誌「語る・かたる・トーク」より内容を抜粋したものや職員向けに掲示したり、人権啓発講演会「周りや社会への思いやり～国や人種が違っていても」を受講して多文化共生について学んだことを研修報告も兼ねて園内研修として取り入れる場を設けた。また、幼児クラスを中心に人権に関する絵本の読み聞かせを行い、簡単に人権についてふれる機会をもった。年度後半には職員に人権チェックリストにあらためてチェックしてもらい意識を高めた。 | コロナ禍の中で直接意見交換をする場を設けることがなかなか難しく、担当からの一方的な投げかけになってしまうことが多かったが、その中でも意識作りとしての取組を行ってきた。園内研修も紙面ではなく、言葉として報告の場を設けられたことで、より具体的な内容について触れることが出来たり、皆で考える機会をもった。人権チェックリストでは自分の言動を省みたり、日々の保育の中でもより人権を意識できた職員からの声があった。定期的な発信ができず、その都度になってしまったことを反省する。 | 昨年実施されていた、幼児クラスを中心に人権に関する絵本の読み聞かせを行い、簡単に人権についてふれる機会が作られています。子供たちが興味を持つ絵本が使われていることは、有意義なことだと思います。そして、子どもたちの目線が、職員も言動や行動に向けて行くのですから、職員も含め人権意識が問われることになると思います。人権チェックリストでは、それぞれの職員自身の言動を省みたり、日々の保育の中でもより人権を意識できた声が上がっており、今後も、職員も振り返り人権意識の向上を期待します。コロナ禍の中でこれまで経験したことのない、ソーシャルスタンスが求められる中、工夫された取組が行われているようで、今後も様々な取組がされることを期待します。 |
| 62 | 善行保育園 | 「違い」を「個性」に変えていく「豊かな心」 | ② ④ ⑧ | 様々な事情や、問題を抱える保護者や、支援の必要な子どもがいる環境の中で、一人ひとりの「違い」を肯定的な「個性」として捉えられる心を育てていきたい。 | ・前年度の取組を引き継ぎ、全職員が分担し各月の人権目標を立て、人権に対して意識していかれるようにする。 ・人権チェックリストを使用し、定期的に自己チェックを行い人権についての振り返りを行える機会を設ける。 ・月例会議で人権研修を行う。 | 年間を通し全職員に毎月の人権目標の設定を依頼し、朝礼にて内容の周知をすることで人権意識を高める事ができた。また、職場内の研修でも人権をテーマに取り上げ、少人数グループで業務の中で感じる人権について話し合う時間を設けた。 | 一人ひとりが主体となり、人権について考える機会を持つ事で、業務の中で関わる子どもへの接し方や保護者の抱える悩みなどに寄り添う事ができた。反省点として、毎月の人権目標をより効果的に業務に反映できるように取組があるとよりよかったですと感じる。 | 年間を通し全職員に毎月の人権目標の設定を依頼し、朝礼にて内容の周知をすることで人権意識を高める取組が行われていますが、反省点で挙げられている、月間目標を効果的に業務に反映出来るような取組がされることを今後期待します。 | |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-------------------|-----|--------|---|-------------|--|---|--|--|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・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、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 | ① ② ⑧ | <ul style="list-style-type: none"> 子ども・保護者・職員の誰もが、自分は大切な存在であることが感じられ、また誰もが自分らしく、そして幸せに生活をする持って生まれた権利が守られるようにするため | <ul style="list-style-type: none"> 藤沢市人権施策推進指針【改定版】（第4章）に掲載されている分野別の人権課題①②⑧を回覧し、今年度の取組を理解してもらう。 人権チェックシートを配布し、7・10・1月に各自行ってもらい、1月に年間の感想や課題を話し合う。 継続的な取組として、保護者へ「子育てハッピーアドバイス」の掲示、子どもたちと毎月の誕生会で「すてきななかま」の歌を歌う。 職員間でいいところメッセージを交換する。 幼児集会で絵本「ひとりひとりのいいところ」を読み聞かせる。図書コーナーにもおき、保護者・職員が見られるようにする。 | <ul style="list-style-type: none"> 年間テーマに沿って、職員・子どもを対象に年間計画を作成し、取組を進めることができた。 年度当初に人権担当で話し合いをし、内容を決めていくことで、実施することが出来たと感じる。 人権チェックシートは実施する度に、用紙の裏面に感じたことを記入してもらった。2月に園内研修として話し合いを行い意見交換をする予定である。 子育てハッピーアドバイスは、励みになると好評であった。 幼児集会で実施したことを、写真入りの掲示にし、保護者にも伝えた。 | <ul style="list-style-type: none"> 担当者だけではなく、園内で人権担当を作ったことで年間の具体的な取組を決めて、計画的に行うことができよかった。 会議で月の取組を確認することで、職員の意識づけにも繋がった。 コロナ禍のため、誕生会をクラスごとに行っている。会の中で子どもたちにいいところメッセージを言葉で伝えた。「すてきななかま」の歌を歌う機会が減り反省する。後半は意識的に取り入れた。 | 年間テーマに沿って、職員・子どもを対象に年間計画を作成し、取組が進められたり、担当者だけではなく、園内で人権担当を作り、年間の具体的な取組を決めて、計画的におこなわれたり、園全体として様々な取組をされていることが大切だと思えます。継続的な取組として、保護者へ「子育てハッピーアドバイス」は、保護者から励みになると好評で、今後も更なる取組を期待します。コロナ禍の中でこれまで経験したことのない、ソーシャルディスタンスが求められる中、工夫された取組が行われているようで、今後も様々な取組がされることを期待します。 |
| | 64 | 浜見保育園 | 「みんなちがってみんないい」子ども、保護者、職員、一人一人の人権を尊重し、優しい声かけ思いやりを忘れずに。 | ① ② | <ul style="list-style-type: none"> 保育の専門職として、子どもの人権について、より意識を高めていくため。 職員間で、性、年齢、立場にとらわれずにお互いを認め合い、風通しの良いあたたかい職場を目指すため。 | <ul style="list-style-type: none"> 月の人権目標を掲示し、意識できるようにする。（年度後半クラスで順に立案する） 人権についての標語を事務室に掲示し、朝礼で一つ読み上げ皆で再認識していく。 人権チェックリストや、保育園での人権についての文章を読むなどして、自己の振り返りや、意見交換の場を設ける。 職員間で良いところを伝え合う機会を設ける。 職場で人権研修を行い、意識を高められるようにする。 | <ul style="list-style-type: none"> 年間テーマを事務室に掲示し、また月の人権目標を事務室と休憩室入り口に掲示したことで日頃より意識できるようにした。月の目標は、年度後半は各クラスで順番に立案してもらうことで人権について考える機会を持てるようになった。 人権に関する標語を用意し、毎朝一つ選び朝礼で読み上げることで、より意識化できるようにした。その標語は事務室入り口に掲示することで職員にも保護者にも発信できた。 「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を行い、一人一人が自己の振り返りを行った。やってみての感想をもとに少人数グループで人権について話し合う機会を持ったことで、お互いの考えを知る機会となった。 職員研修では、藤沢市の「人権施策推進指針」について改めて皆で勉強する機会を持った。 職員お互いのいいところ探しをして伝え合い、励みにするとともにチーム力向上や人権を尊重する職場環境について考える機会を持った。 | <ul style="list-style-type: none"> 今年度より、朝礼で人権標語を読み上げるようにしたことで、今まで気づかなかった人権に気づいたり、職員一人一人が人権意識を高く持つことができるようになったので、継続していきたい。 職員研修で、市の人権施策や、いろいろな人権について知識を持ち、意識を高く持つことへとつながることができた。 チェックリストは昨年度より継続して行い、前回との比較や、定期的に行う重要性を職員全体で認識することができた。 年度後半にも、お互いのいいところ探しや、職員同士の人権のための標語を追加したことで、より人権意識を高めていくことができた。 話し合いをする中で、忙しい時や自分に余裕がない時に人権意識の高い言動が難しいといった声が多かった。来年度は職員同士で話し合う機会をより多く持つなど、お互い理解し支えあえるような、人間関係の質が高まる環境づくりが引き続き課題である。 | 今年度の具体的な取組の中で、年間テーマ、月間人権目標、人権についての標語などを事務室に掲示したり、朝礼の標語の読み上げがされ、職員の人権意識の向上に繋がっているように思えます。また、チェックリストが昨年から継続され、前回との比較や定期的に行うことの重要さが、職員全体で認識されたこと等、継続して自分を振り返ることは大変重要な事だと思えます。そして、話し合いをする中で、忙しい時や自分に余裕がない時に人権意識の高い言動が難しいといった声が多かったことから来年度は職員同士で話し合う機会をより多く持つなど、お互い理解し支えあえるような、人間関係の質が高まる環境づくりが引き続き課題であると挙げられているので、改善されることを期待します。 |
| | 65 | 湘南台保育園 | ひとりひとりが大切にされお互いの人権を尊重し調整しあいながら生き生きと過ごせる環境をつくる | ② ⑧ | <ul style="list-style-type: none"> 人権について学び認識することが一人一人が生きやすい環境を作る。一人一人が安心して自己発揮できることにより思いやりと活気にあふれる園作りをめざすため。 | <ul style="list-style-type: none"> 職場研修（自己肯定感を高めたり、人権について意見交換するなど）実施 人権施策推進指針改定版を回覧し藤沢市の取組を再確認する 幼児組で保育の中でわかりやすく伝える機会をもつ 職員間のコミュニケーションが和やかに進むように「ほっこりカード（職員間で気が付いた素敵な姿や感謝の気持ちなど伝える）」の実施 保護者への働きかけを実施（人権についての絵本の貸し出しなど） | <ul style="list-style-type: none"> ①『ほっこりカード』により在宅勤務ですれちがいになる職員間のコミュニケーションにあたさをプラスできるようにした。 ②子どもへの働きかけにおいては幼児クラスごとに絵本を通して相手の気持ちを考えることについて伝えた。 ③絵本の貸し出しで保護者への情報提供をした。 ④園内研修で『認知のゆがみ』について学ぶことで相手の気持ちを理解する手がかりにした。 | <ul style="list-style-type: none"> ①『ほっこりカード』では在宅勤務のすれ違いで会話できる機会が少なくなる中、会話のきっかけ作りができた。 ②幼児クラスでは絵本を何冊か読み子どもからの反応が聞いて良かった。 ③絵本の貸し出しは家庭での親子の触れ合いのきっかけになってよかった。 ④職員に向けては研修でとりあげて人権について考える機会になりよかった。 | 「ほっこりカード」の活用など職員間での温かさが伝わり安心して自己発揮できる職場環境へ向かっているようです。子どもの人権に関する絵本の読み聞かせや貸し出し活用が、親子の触れ合いのきっかけになり人権意識の向上に繋がっているのを感じます。昨年の課題だった幼児集会は感染症の影響で実践出来なかったようですが、それに代わる有意義な取組が行われたと思われまます。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-------------------|-------|-------------------------------------|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | 年間テーマ | 分別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 子ども青少年部（保育園）（つづき） | 66 | 善行乳児保育園 | ・一人一人が個人として尊重され、互いの存在を認め合い、人権への意識を高める | ② ④ ⑫ | 肯定的な視点を持ち、多様性を認め合いながら、子ども、保護者、職員等、皆で支えあえる職場づくりや人権に対する意識を高めていきたい。 | ・DVD視聴を利用し、意見や感想を記入したものを掲示し、全員の考えを可視化する ・人権に関する掲示を見やすい場所に貼り、日ごろから意識が持てるようにする ・人権のチェックリストを利用して日々の保育の振り返りを行う | ・少人数でLGBTについてのDVD視聴をし、感じたことなどをメモに記入してもらいそれを皆に見てもらえるよう掲示をした。 ・人権に関する掲示（発達障がいについて、様々な保護者について）を貼り、見てもらう機会を設けた。 ・人権チェックリストの自己チェック、少人数での話し合いを行い、その内容についてグループごとの結果を掲示し全体に周知した。 | ・今年度は、全員で集まることに制限があった中、少人数で回数分けて研修を行い、感想等を記入したものを掲示する形を中心に行った。一定期間貼り出したことでそれぞれの考えをじっくり読み、知ることができたのではないと思う。特にLGBTについては新しいテーマでもあり、社会的にも注目されているテーマでもあったため「詳しく知ることができた」「普通とは何か考えた」などの感想があり、多様性に対する意識や理解が高まったきっかけになったと思う。反省点としては、人権に関する掲示物をもう少し充実させたかったが、3回の更新にとどまってしまった。 | LGBTに関するDVDの視聴や研修も一過性のものに終わらず、自分の言葉にして書き出し掲示する所までもっていかれたことは素晴らしいと思います。又、その掲示を見ることによって、感じ方の違いを知ることも重要だと思います。身近に多様性を認め合うよききっかけになったのではないのでしょうか。反省面から、掲示物の更なる工夫を期待しています。 |
| | 67 | 柄沢保育園 | 「みんなちがってみんないい」を合い言葉とし、子どもや保護者、職員にとって心地よい環境作り | ② ⑧ | 子ども、保護者、職員同士の関わりの中で、相手を理解し、相手の思いに寄り添う気持ちを大切に、皆が心地良いと感じられる環境作りをするため。 | ・人権チェックリストを活用し、保育の振り返りや意見交換を行う。 ・子どもたちと毎月の誕生会で「すてきななかま」の歌を歌う、幼児クラスで集会を行い言葉の使い方について分かりやすく伝える。 ・職員間でそれぞれの良いところを伝え合う機会を持つ。 ・子どもや保護者に対しての言葉かけの良いところをノート等に言語化し、職員間で共有する。 | ・年3回人権についての保育の振り返りを行い、その結果や人権について大切にしていることを会議の際に話し合い意見交換を行った。 ・毎月の誕生会で子どもたちと「すてきななかま」の歌を唄う、幼児クラスではちくちく言葉やほかほか言葉について話し、その様子や人権への取組を園だよりにて保護者にも周知した。 ・職員間でお互いの子どもや保護者に対しての言葉かけやかわりの良かったところをそれぞれ記入したものを掲示し共有できるようにした。 | 人権についての保育の振り返りのチェックリストを活用することで、人権について意識するきっかけとなるため今後も活用していきたい。また、会議の中で意見交換を行った職員一人一人が人権について大切にしていること等を共有することでより意識しているのではないかと感じた。活発な意見交換が行われていたため、設定時間を多く取るようにすると良かったと反省する。 | 人権チェックリストを利用して保育の振り返りや意見交換がなされ、人権意識がより高められているようです。子どもたちへの取組も歌やわかりやすい言葉で伝え保護者にも職員の家庭でも人権について、考えるきっかけになっている様子は微笑ましく思います。会議の中で、人権についておもしろい共有するまでの取組がなされているようです。今後の活動を期待します。 |
| | 68 | しづやがはら保育園 | 子ども・保護者・職員一人一人を受け止め、人格を尊重し、自己肯定感を育てていく。 | ② ⑧ | 一人一人が互いを認め合う中で、人権への意識を高め、子ども・保護者・職員が風通しの良い、あたたかいと感じられる環境を目指すため。 | ・毎月の人権目標を掲示し、毎日の朝礼で確認する ・クラスの話し合いの中で、毎月人権目標を振り返る ・人権のチェックリストを活用して、保育の質の向上を図る ・子どもにわかりやすい言葉を使い、集会などを通して伝えていく また、その内容を保護者にも掲示などで知らせていく | 事務室に「今日の人権目標」を掲示し、朝の打ち合わせの際に読み上げ共通理解が出来るようにしている。職員会議にてDVD「新・人権入門」を視聴し、意見交換を行った。また、会議に参加出来なかった者に対し、及び振り返りが出来るよう資料を用意し掲示、回覧をした。冊子令和2年度版「人権の擁護」（法務省・人権擁護局）より保育園業務にかかわる部分を抜粋し、読む機会を設けた。その他、人権のポスターやローラーリングの活用、毎月のクラス話し合いでの振り返りや、保育場面では、年齢に合わせて、ちくちく言葉やしあわせ言葉とし子どもたちにわかりやすく伝えている。 | テーマ別に高齢者、障がい者、ジェンダー、外国につながる方など、具体的に事例をあげたり、問題点を提起することで、明確になり自分自身の振り返りや気づきにつなげることができた。DVDを用いた研修は、視覚的にわかりやすく、最適なツールであった。人権は、継続的に行うことで効果を発揮すると思われるため、今後も継続して行っていく。 | 様々な角度から人権に関する問題に取り組みられ、自分自身の振り返りや気づきに繋げておられるように思います。DVDを用いた研修や意見交換後の資料提示や回覧など、目が行きわたる工夫が見られます。温かい環境づくりに今後とも継続した取組を期待します。 |
| 69 | 高山保育園 | 互いの気持ちや立場の違い、存在を認め合い、尊重され、共に働く職場づくり | ① ② ④ ⑧ | 職員・子ども・保護者一人一人の違いを認め、受け入れ、思いやることで人権意識を高めていきたい | ・毎月の人権目標を立案し、毎日の朝礼でも読み上げ、意識を高めていく。また、毎月振り返りを行い、結果を会議で周知し、一層意識を高めていく。 ・幼児クラス向けに人権に関する絵本を読み聞かせ、その様子を保護者に知らせ、啓蒙していく。 ・人権研修を行う。 | 今年度は職員間の人権に主眼をおいて進めてきた。毎月の目標設定を各担当が行い、職員間・保育園児向けそれぞれを立案することで人権に対する意識、思索しようとしている文面が何われた。保育園児に人権の絵本を数冊読み聞かせ、各年齢毎の反応を園だよりを通して保護者に伝え紹介した本を貸し出したところ、家庭でも話し合うきっかけとなり良かった。研修では、『ハラスメント』の概要を話した上で無記名で意見を募り掲示したところ、職員から多くの意見が出て、他人の考え、思いを知り共感する反応が多く、『ハラスメント』を通し、【風通しの良い職場】を考えるきっかけとなった。 | 絵本を通し、園児・保護者に人権について意識をもってもらうことが出来、良かったと思う。人権に関する絵本を20冊ほどピックアップしていたが、コロナ禍で集団で読む機会が重ならなかったのは残念であった。職員向けの研修では、例年は職場がら子どもの人権に主眼をおくことが多かったが、今年度は職員間に限定したことで全員が真剣に、自身の経験等振り返り、人間関係の構築について考えが及んだことは良かったと思う。今後の職場づくりに生かしていきたい。 | 今年度は、職員間の人権に主眼を置いて進められ、それぞれが工夫をすることで人権意識が高められているようです。保育園で、読み聞かせ後の『人権の絵本』の貸し出しも、家庭で人権について話し合う良いきっかけになったようです。保護者を巻き込んだ取組は、人権の意識づけに有意義だったと思います。『ハラスメント』の研修も、職員全員が人間関係の構築について真剣に取り組みされている様子が見られます。さらに風通しの良い職場づくりに向け、人権意識を高める取組を期待します。 | |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-------------------|-----|--------|---|-----------|---|---|--|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別 番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 子ども青少年部（保育園）（つづき） | 70 | またの保育園 | 互いの人権を尊重し、多様性を認めあい、人を思いやる心をもって行動する | ② ⑧ | 相手の思いを受けとめ、良さを認め合っていくことで安心して過ごせる環境作りをしていくため | <ul style="list-style-type: none"> ・月の目標を週初めの朝礼時に皆で確認し、意識付けていく。 ・子どもにもわかりやすいような標語を作り、挨拶の大切さや言葉の使い方などを話していく。 ・子ども達に人権に関する絵本を読んでいる。 ・「いい所メッセージカード」を使って、職員間でよい所を伝え合ったり、子どものいい所を見直す機会を作った。 ・毎月の誕生会で「すてきななかま」の歌をうたい、浸透させていく。 ・人権について園での取組など保護者向けに掲示をしていく。 ・職員間での気づきや良いところを声にしていく。 | <ul style="list-style-type: none"> ・月の目標を週初めの朝礼時に皆で読み上げ、意識づけを行ってきた。 ・チェックリストを活用し、人権について話し合う場を設けた。 ・子どもにもわかりやすい標語を作り、幼児組を対象に定期的に集会を設けておろしていった。 ・「いい所メッセージカード」を使って、職員間でよい所を伝え合ったり、子どものいい所を見直す機会を作った。 ・人権に関する絵本を読んだり、誕生会や集会の中で「すてきななかま」の歌をうたい、浸透させていった。 ・園での人権の取組について、定期的に掲示し保護者に知らせていった。 | <ul style="list-style-type: none"> ・人権に関して、同じ絵本を繰り返し読んだり、「すてきななかま」の歌をうたう機会を多く設けたりすることで、子どもたちの中にも少しずつ浸透してきている。標語も子どもたちにわかりやすくよかった。 ・クラスごとに集会を設けるとともに、クラスでも話をしていくことで、「ちくちくこぼし」や「ふわふわこぼし」への意識が高まり、友だちの良さを見直す良い機会となった。 ・園での取組を掲示し、保護者に知らせていくことで、親子での会話にもつながった。 ・「チェックリスト」を活用し人権について職員間で話し合うことで、自分の保育を振り返り、他の職員の思いを聞くことができた。また、「いい所メッセージカード」を記入することで相手のことを見直すことができた。 ・集会や話し合いを設けるにあたって、日程調整なども少し早めに準備し行えるようになったと反省する。 | <p>続けていただいている週初めの人権目標の読み上げは、とても良い意識づけになっているようです。具体的な実践がよくわかる取組に風通しのよい温かい園の様子が見られます。子どもにもわかりやすい「すてきななかま」の歌や言葉での取組は、みんなが優しい気持ちになり、人権を考える良いきっかけになっているようです。昨年度の反省から、話し合いの時期や場面を検討され、職員の意識に働きかけられていることが分かります。</p> |
| | 71 | 小糸保育園 | 一人一人の立場、思い、考え方の違いを尊重し、誰もが大切にされ、自分らしくいられる職場づくり | ② ⑧ | 一人一人が人権に対し関心を持ち、相手の立場に立って見える景色や思いに気づいたり、肯定的にとらえ、寄り添える関係づくりができるようになっていよと考えたため | <ul style="list-style-type: none"> ・藤沢市人権施策推進指針より、就労者の人権から仕事と家庭との両立支援の推進、および子どもの権利条約をひもとき、職場研修の中で学びあう ・例を挙げ、その主人公の気持ちや立場、考え方について意見交換をする場を作り、気づきの違いを知りながら、自分に何ができるかを考える機会を作る ・人権チェックシートを活用し、定期的に振り返っていく | <ul style="list-style-type: none"> ・職場研修を通して「子どもの権利条約」に触れ、子どもの最善の利益や人権を考慮した関わりを理解し、保育の中で実践していくための標語を考えたり、日ごろの関わりについて振り返った。 ・少人数グループで人権をテーマに話し合い、自身の体験や不快に感じる事、取組で難しいと考えること等、意見交換した。 ・職員の働き方として、人権に配慮した職場作りとして日々心掛けていることや課題を挙げ共有した。 ・人権チェックシートを作成し、振り返りを行った。 | <ul style="list-style-type: none"> ・職場研修では、にこやかクレドの取組と重なる部分があった為人権と一緒に行ったが、藤沢市人権施策推進指針の内容に触れていくと共に、保育園職場に当てはめて確認する機会もあるよと感じた。 ・年齢、職種、男女、立場、考え方等様々な人達が一つの職場にいることを意識し、互いの意見を尊重しそれぞれの得意分野が生かされ成長しあえる関係ができてきた。その中でも、互いの考えや感じ方の相違を理解しあうことの難しさは常にあるので、意見交換は継続したい。 ・チェックシートは人権の振り返りの効果が期待されるので、情勢の変化に合わせて対応しながら継続して活用したい。 | <p>就労者の目線で、仕事と家庭から「子どもの権利条約」へと人権に対する考え方の幅が広がっている事を感じます。にこやかクレドの取組や藤沢市人権施策推進指針の内容に触れながら、職務に応じて人権について確認する事は良いアイデアだと思います。人権チェックシートの活用や多方面から情報を集めての率直な意見交換がなされているようで温かい園の雰囲気を感じます。多様性を認め、一人一人の違いを尊重し、輝ける人権に配慮した職場づくりへの実践へと結び付いていることが分かります。</p> |
| | 72 | 子育て給付課 | 子育てや子どもをとりまく現状を認識し、子どもの人権について理解を深める。 | ② | 2019年(令和元年)に「子どもの貧困対策の推進に関する法律」が改正され、市町村による計画策定が努力義務とされたことを受け、本市においても令和2年3月に「藤沢市子ども共育計画」が策定された。児童の権利に関する条約(子どもの権利条約)の精神や「だれひとり取り残さない」といったSDG'Sの要素も反映した計画であるため、計画初年度として、課内で子どもの人権についてあらためて理解を深めることが重要と考えた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・課内会議や職場研修等の機会をどらえて、情報共有を図るとともに、子どもの人権に関する啓発・研修を行い理解を深める。 | <ul style="list-style-type: none"> ・今年度は「藤沢市子ども共育計画」の計画初年度にあたり、計画策定の背景となった子どもを取り巻く現状や国の法律・大綱などから、「子ども・若者の権利を第一に尊重」という視点を目を向け、職場研修において「子どもの権利条約」(資料としてユニセフの「子どもの権利条約カードブック」)について取り上げ、理解を深めた。また、この研修と併せて職員間のコミュニケーションを図る研修も実施した。 | <ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員も含め多くの職員に参加してもらい、子どものために、その保護者を対象に業務を行っている課として、親子の関係からみたら子どもの権利(親や自治体の責務)について考える良い機会となった。またコミュニケーション研修では、想像力を働かせて相手のことを考える大切さを実感することができ、今後職場環境や窓口対応にも活かしていければと思う。 | <p>コロナ禍、子育て給付課に繋がる保護者と子どもが「だれひとり取り残さない」ために大事な岩です。温かい地域共生社会の実現に向けて「藤沢市子ども共育計画」を推し進めていただきたい。そのためにも親子の関係からみたら「子どもの権利条約」の研修や「コミュニケーション研修」は意義深い貴重なものになった事と思います。お忙しい中ではありますが、今後も人権意識向上に繋がる取組を期待しています。</p> |
| | 73 | 青少年課 | 子どもや若者が置かれている様々な状況について理解を深める。 | ② | 社会環境や家庭環境が複雑化する中で問題の根底が見えにくくなっており、青少年行政を進めていくうえで子どもや若者の実態を把握することが重要であるため。 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域で実施されている居場所事業や困難を有する若者への取組について実情を把握するとともに課内での情報共有を図る。また青少年指導員協議会や市による青少年育成事業の実施を通じて理解・知識を深める。 | <ul style="list-style-type: none"> ・緊急事態宣言解除後の学校の段階的な再開の過程に合わせて校庭開放事業、居場所事業を展開し、様々な地域団体や地域ボランティアとともに子どもたちの見守りを行った。また、コロナ禍における困難を抱える若者の支援事業においては、ズームなどを活用した相談や出張相談を実施し、支援の継続と周知に努めた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・様々な地域の力を結集し、学校や教育委員会との連携により子どもの環境を守るという取組が実施できたことは大きな収穫であったと感じている。一方、人材確保や準備を含めた実施方法においては課題が残った。 | <p>子どもや若者を取り巻く環境は困難を抱え大きく変化しています。青少年を守るための大事な部署です。コロナ禍、地域と学校と行政が連携し子どもの環境を守る取組が進められていることは素晴らしいと思います。お仕事も多岐にわたり大変だとは思いますが、人権意識に配慮しながら「社会的包摂」の取組を続けていただきたいと思います。</p> |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|--------------|-----|--------|---|------------------|--|--|--|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 子ども青少年部（保育園） | 74 | 子ども健康課 | 家族、家庭で過ごす時間が増えるなか、より一層ワーク・ライフ・バランスを推進し、充実した生き方を旨とする。 | ② ⑧ | 在宅勤務や外出自粛等により家族、家庭で過ごす時間が増え、これまで以上に男女共同参画社会の実現も求められるなか、職員においても改めてワーク・ライフ・バランスを意識した積極的な行動をとり、一人ひとりが豊かな暮らしを営む必要があるため。 ②時間外勤務削減や日頃のみならず、在宅勤務の日においても、業務に支障がない範囲で年次休暇の積極的な取得を行う。 ③在宅勤務等で勤務が不規則になりがちなので、これまで以上に「報・連・相」を徹底し、コミュニケーションの向上を図り、職場でのストレス減少に努める。 | ①「ふじパパのキュンとする子育て応援BOOK」（藤沢市版父子手帳）を参考に、課内会議等で「家庭における男女共同参画」や「男性の家事・育児への参画」について考え、夫婦の協力による子育ての意識を高める。 ②定期的な声掛けを実施し、時間外勤務削減の意識づけ、年休取得の促進を促した。 ③担当内で毎週朝ミーティングを行い、予定や課題を確認しあうなど、「報・連・相」について職員への周知を徹底し、コミュニケーションの向上を図った。 | ①課内研修として「ふじパパのキュンとする子育て応援BOOK」（藤沢市版父子手帳）を読んでもらい、この取組の目的等を伝えながら、「家庭における男女共同参画」や「男性の家事・育児への参画」について考えてもらい、家族で過ごす時間が増えた今だからこそできることを実践する機会とした。 ②定期的な声掛けを実施し、時間外勤務削減の意識づけ、年休取得の促進を促した。 ③担当内で毎週朝ミーティングを行い、予定や課題を確認しあうなど、「報・連・相」について職員への周知を徹底し、コミュニケーションの向上を図った。 | ○家庭における男女共同参画や、男性の家事・育児への参画については業務に絡むものなので、今回だけの取組とせず、継続して意識啓発することで、当たり前にある日常となるようにしていきたい。 ○コロナ禍において、業務の見直しや保健師の庁内応援体制など例年ない業務が増えたことにより、時間外勤務の削減や、年休取得促進についての成果をあげることができなかった。翌年度に向けては、この経験を活かし、各自が効率的に業務を行うことができるよう日頃の意識づけを図ってきたい。 | コロナ禍において多忙な業務の中、今だからできる、ワーク・ライフ・バランスを意識しての取組だったように思います。工夫をしながら働きやすい職場づくりを目指し「報連相」の徹底や、情報共有の場を増やすなど前年度を踏まえて活動されていることが分かります。今後も一人一人が心身ともに豊かな暮らしができるように声掛け意識づけを続けていただくことをお願いします。 |
| 環境部6 | 75 | 環境総務課 | インクルーシブな社会を目指す。 | ⑫ | インクルーシブな社会を目指すことにより、様々な人を認めつつ、電話や窓口対応を実施することが必要であるため。 | 朝礼や課内会議において、事例をあげて職員で情報共有・意見交換を図る。また、セクシュアル・マイノリティに関連するニュース、新聞記事等があった場合にも朝礼にて情報を共有し、理解を深めていく。また、電話や窓口にて分別等の相談があった場合には、わかりやすい説明をするよう意識する。 | ①政府広報：知っていますか？街の中のバリアフリーと「心のバリアフリー」、②AERA記事：「らしさ」が苦しいジェンダーの今を考える。③政府広報：高齢者・障がい者に対する人権侵害をなくそう。について、それぞれ周知し、人権意識啓発を図った。また、窓口対応時に活用できる、ごみの分別メモについて周知を図った。 | 資料を電子化し、職員にメールにて周知したので、各自の時間で確認をすることができた一方、意見交換ができていない状況である。また、コロナウイルス感染防止のため、マスクを着けての窓口対応となるため、より一層のわかりやすい説明が必要となる。今後についても、様々な方を認め、受け入れられるような取組を続けていきたい。 | 昨年度の年間テーマから更に広げたテーマを設定することで、多様性への理解をより深められる取組を進められてきたことがわかります。「意見交換ができていない状況」と課題を掲げられておりましたが、例えば、「ごみNEWS」等を拝見しましても、わかりやすい・伝わりやすい工夫の努力を重ねられていることが感じられますし、これまでの取組の成果は随所に出ているものと思います。2020年は人との接し方に多大な制約が課せられた1年となつてまいりましたが、そのような中で、より一層のわかりやすい説明の仕方等を工夫され続けた不断の取組は、アフターコロナ時に、さらに大きな成果をもたらしてくれるのだろうと期待をもってコメントを拝読いたしました。 |
| | 76 | 環境保全課 | 人権問題について、個々人でどう対応ができるかの意識の形成を図る。 | ① ③ ④ ⑥ | 窓口や電話での対応をする際の職員の人権問題に関する意識を向上させ、より良い対応を学ぶため | 職員に対し設問を出し、それに回答する中で、自分ならどのように対応するかを考えさせることにより意識啓発を図る。 | 課員全員を対象に窓口や電話での対応事例について『あなたならどうする？』と題して、障がいのある人や外国につながる人などとのコミュニケーションに関して個々にメールで10問の設問（記述式）をし、回答を得ました。取りまとめた結果及び模範解答例を課員へフィードバックをしました。 | コロナ禍で集合研修ではなく、メールを使用した設問・回答方式の研修を行いました。記述式であったため、より深く考える契機になったと思います。また、取りまとめた結果をフィードバックし、自分の回答を他の課員と比較することで客観的に評価できたと思います。今後についても、人権を尊重した個々の市民に対して『親切・丁寧・分かりやすい』接遇を実践するとともに、定期的に気づき・行動に結びつく研修を行っていくことが必要だと考えます。 | コミュニケーションに関する研修は、本来は集合研修や対面研修のほうがやりやすいのかもしれませんが、コロナ禍による制約の中、記述式の設問を作成してメール配布し、その結果を取りまとめたものと模範解答例をフィードバックするという方法をとられたことは、感染リスクを抑えながら研修効果を上げる工夫の賜物と感じました。設問作成や各回答のとりまとめ、模範例の作成など、新しい取組をされるには、大変なご苦労があったものと想像いたします。フィードバックを得た職員の方々から、さらに感想、気づき等を提出・共有してもらえると、人権問題への理解がより一層深められたり、来年度に向けた課題の明確化ができることもあるのかもしれないと感じました。 |
| | 77 | 環境事業課 | 高齢者や障がい者の理解を深める収集業務に努める | ③ ④ | 高齢社会を迎えるにあたり人権意識を高め、収集業務の中で相手の立場を尊重する。 | ・収集業務においては実際に毎日現場に出るため、市民との対話が多い。それぞれの立場にあった対話・対応に努めていく。 | 職場研修において、グループ単位（8～9名）で、高齢者の人権についての研修を行い、高齢者に対しての挨拶や対応など聞き取りやすい対応をとるなど高齢者に対しての行動や理解を求めた。 | ゴミ・資源物の収集業務で市民と触れ合う機会が多く、高齢者と接する機会が多いため、研修を通して情報の交換や考え方の違いなどを確認ができた。研修により加齢による耳が遠くなることや理解力の変化などの認識ができた。 | 計画策定から現場まで、幅広い貴課の業務の中でも、人権問題に直面する可能性が高いのは、やはり市民の方々や接する現場なのですね。多様性を認める街づくりは、職員の方々が現場で接するお相手に寄り添うこと（様々な市民の方への理解と尊重の気持ち）で成り立っていくものと思いますので、グループ研修での意見や情報交換は大変よい取組みだと思っております。実際に、高齢者の方が年齢を重ねられることによって生じる体の変化に対する理解を深められた成果も出ているようですので、これから、高齢者の方々とのコミュニケーションがますます円滑に行われるようになっていくことは、市民の方々にとっても大変喜ばしいことだろうと思いをいたしました。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | | |
|-------------|-----|-------------|---|-------------|---|---|--|---|--|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別 番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 | |
| 環境部 (うき) | 78 | 南部 収集事務所 | 高齢者の人権について | ③ | 高齢者の人権について学び、理解し相手に寄り添って収集業務に努める。 | 高齢者向けに分別に関する分かりやすい情報を発信し、特に一人暮らしの高齢者に対しては、親切丁寧な対応に努める。 | 課内職員が7グループに分かれ、グループ会議等で「高齢者に寄り添う」をテーマに話し合った結果、「ごみの分別が難しい」、「独居高齢者への」一声ふれあい収集の対象者の緩和拡大をしたらどうかなどの意見がだされ、それらの意見について各グループ班長会議で話し合い会った結果、高齢者に見やすく分かりやすい分類表の改善に取り組むことになった。 | 高齢者の人権について様々な意見交換し、来年度にむけて品目別分類表を現在の700品目から3000品目に増やし、高齢者以外でも見やすく分かり易い分類表にし、改善に結び付けることができた。 | 高齢者の人権について様々な意見交換し、来年度にむけて品目別分類表を現在の700品目から3000品目に増やし、高齢者以外でも見やすく分かり易い分類表にし、改善に結び付けることができた。 | コロナ禍において高齢者の方々は重症化リスクが高いと言われていた。今、どうしても引きこもりがちになり兼ねない状況があったと思いますので、「特に一人暮らしの高齢者に対しては、親切丁寧な対応に努める」は時期に適した取組だったと思います。また、「高齢者の人権」をテーマにされた意見交換をきっかけに、高齢者以外でも見やすく分かりやすい分類表を作成したという成果を生んだことは、大変素晴らしいことですね。従前の分類検索システムやアプリの利用など、わかりやすさの工夫は、これまでずっと重ねられてきたかと思いますが、日々改善、検討を重ねられた成果を日常生活の中で実感できることも楽しみに感じます。 |
| | 79 | 北部 環境事務所 | 高齢者・障がいのある人・職員同士の人権を尊重するってどうやるの？ ～ヒントは”Think of others as yourself”～ | ③ ④ ⑧ | 昨年度、取組効果が高かった車イスを使っている人の気持ちに寄り添ったテーマは継続し、他人のことを自分のことのように考えることにより、人権意識を高め良好な職場環境を作り職場内でのコミュニケーションをより円滑にするため。 | お互いにあいさつ、声掛けを積極的に行う事でコミュニケーションを向上し、相手の事を理解するように心がける。また、バリアフリー施設で実際に車イスを使用し、トイレ利用、段差体験及び悪天候時の対応を経験した上で、思いや考えを話し合い意識啓発とします。 | 新型コロナウイルス感染症拡大防止に対応するため、当初予定していた、車イスを使用した取組を変更し、「障がいのある人と人権誰もが住みよい社会を作るために」のDVD教材を8グループに分けて視聴を行い、視聴後は、グループ内で障がいのある人が直面する人権問題や心のバリアフリーをテーマにグループ内で意見交換を行いました。 | 今回の研修は、少人数で意見交換会を行うことで、障がいのある人が直面する人権問題について、活発な意見交換を行い、年間テーマのサブタイトルでもある、～ヒントは”Think of others as yourself”～他人のことを自分のことのように考える視点を意識すると、同じ事例紹介でも様々な意見があることを知り人権意識を高める効果を得ることができました。今後も、職場内でのコミュニケーションを大切にしながら、人権問題を大切によりよい職場づくりに向けた意識啓発を継続していきます。 | 「人権の尊重」という、どうしても抽象的になりやすいテーマを、質問形式の主題とヒントとしての副題で、キャッチーに見せるやり方は、大変秀逸な方法だと感じました。また、体験研修を予定していたところを、コロナ禍の情勢に鑑みて、座学に変更されたことではありますが、体験研修・座学研修にはそれぞれの良さがあります。今年の座学研修については、コメントを拝見しましたも有意義な研修だったのだからと伝わってきました。副題に据えられた視点は、人権尊重にとって重要な相互理解に繋がるものであります。コメントの締めくくりにありましたように、今後も当該視点を共有しながら、コミュニケーションを大切にするよい職場づくりを進めていただければと思います。 | |
| | 80 | 環境 石名坂所 | 老朽化している施設だからこそ、誰もが安心して利用できる施設づくり。 | ③ ④ | 昨年度に続き高齢者、障がいのある方と出来るだけ同じ目線に立ち、ユニバーサルデザインが不十分で老朽化している本事業所のバリア箇所を見つめ直し、職員へのバリアフリーに対する意識と誰もが安全に利用できるユニバーサルデザイン化を図るため。 | 1 車いす使用者、高齢者が施設使用やペット火葬などで来所したときに両者に対して必要とされる心遣いと、誰もが安全に利用できる施設づくりの見直しを提案させる。 2 昨年度同様に、DVDの視聴、車いす体験により人権に対する知識、意識のスキルアップを図る。 | 今年度の人権研修については、前年度に引き続き、車いすの走行、介助の体験を実施した。スロープや段差、アスファルト舗装が劣化している舗道の走行、転回、介助などを実施したほか、来庁者が利用する動線、滞留するエリアのバリア及び、舗道の劣化状態を点検し、バリアや劣化箇所の改善案を個々に提案してもらったが、前年度に比べると今年度のほうが多くの意見が出され、職員の意識が著しく高くなったと感じた。施設のバリア、舗道の劣化箇所については、改善案を参考に職員で改修できるものは職員で施工していく考えです。また、DVD『認知症と向き合う』の視聴では、テーマが身近に感じたせいか、感慨深い感想が目立った。 | 毎年、人権研修のテーマを変えて行うこともよいと思うが、今年度のように2年続けて同じテーマを行うことで研修の目的が業務での市民対応に繋がっていることを更に意識し、関心を高めることができた。新型コロナウイルス感染症防止策を強化している中で、3密を避けたり、車いす体験では、一人が終わることに消毒を行ったり、前年度と違い、手間と時間を要したが、無事終えることが出来た。 | 昨年に続く施設を使った体験研修ということですが、老朽化した施設を逆手にとって、実際に車いすを使用してバリア箇所を見つめ直すというアプローチが素晴らしいですね。「前年度に比べると今年度のほうが多くの意見が出され、職員の意識が著しく高くなったと感じた。」という点を拝見しても、継続して同じテーマを扱うメリットが享受されていると感じました。また、継続テーマだけを扱うのではなく、DVDは題材を変え、職員の方々の意識を広げる対応もされていることもよい取組だと思います。なお、「施設のバリア、舗道の劣化箇所については、改善案を参考に職員で改修できるものは職員で施工していく考えです。」というエコな取組とそのための職員の方々の日々の努力が、市民の方々に伝わること願っております。 | |
| 経済部 3 | 81 | 産業 労働課 | ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備 | ⑧ | 産業労働課では、ワーク・ライフ・バランス推進事業を行っており、子育て世代の職員も多いことから、働きやすい職場環境をつくり、率先してワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。 | ・朝礼の司会を全職員の当番制とし、本人の思うところを自由に話してもらうことにより、職員間のコミュニケーションを取りやすくする。 ・効率的な業務執行を心掛け、休暇取得等の推進や時間外勤務の削減を行う。 ・担当内会議や課内会議等を利用し、業務課題や執行状況の共有化を図り、相互フォローのとれる体制を整える。 | ・朝礼司会を当番で行い、司会者が思うところを自由に話してもらうことにより、業務以外の話の種ができて、職員間のコミュニケーションがよくなった。 ・課内会議を行えない時期でも、担当ごとに打合せ等を行い、業務課題や執行状況の共有化等を図った。 | ・コロナの影響で課内会議が開催できない時期があった。 ・コロナの影響で臨時の業務が増えたことにより、業務効率が悪くなり、休暇の取得や時間外勤務の削減が一部図れなかった(特定の人の業務負担が増えてしまった時期があった)。 | ・朝礼の司会を当番制にしてコミュニケーションを取りやすくするという日常的な方策も、良好な職場環境をつくる工夫の1つですね。自由な話に対して、ポジティブな感想・反応が聴衆側から出てくるようになってきますと、面前で話すことの自信や職場への好感にも繋がり、よい循環がつかれそうですね。なお、商工業、新産業、労政などが担当業務の員課では、このコロナ禍に、一部の業務や特定の員に負担が集中してしまうこと、その結果、一時的な業務効率の悪化や休暇の取得・時間外勤務の削減が一部図れないといったことが生じてしまうとしても、やむを得ないところはあったのだからと想像します。短期的な部分だけを切り出して見るのではなく、通年・トータルでみたときに、「職員間のコミュニケーションがよくなった」ということから、年休・育休等の取得状況や残業代削減など、どれくらい数字等に変化が出たのかがわかると、達成度を測れる指標の1つになるかもしれないと感じました。 | |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------------|-----|----------------|---|-------|--|--|--|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 経済部 (うぶき) | 82 | 観光シテイブローモーション課 | ネットリテラシーに配慮した情報提供について | ⑪ | 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会等を見据え、インバウンドをはじめとした誘客を図るうえでSNS等を活用したインターネット上の取組は必要不可欠であるが、老若男女を問わず外国人を含め様々なネットリテラシーが課題となり得ることから、これらへの配慮が必要である。 | ・職員や観光関係団体等が、主体的に人権に配慮した行動をとれるよう、知識と理解を深めるための意識啓発を行う。 ・ホームページやSNSの作成・発信等において、受け手の立場に立った分かりやすい構成等を心がける。 | 年間テーマに関連する新聞やインターネット等の記事をメール等で職場内に周知し、意識の啓発・向上に努めた。 また、人権施策推進担当者研修会の資料を見送ったため、職場内での意識の共有や更なるブラッシュアップができなかった。 | 機会を捉え、複数回に渡り情報提供を行ったことにより、人権意識の定着が図られたと思われる。一方で、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ集合スタイルでの研修等を始めたため、職場内での意識の共有や更なるブラッシュアップができなかった。 | オリパラ後も、インバウンドをはじめとした誘客の手段としてSNS等のネット活用は、ますます重要性を増してくるはずですので、ネットリテラシー向上のための取組は今後も継続して必要になりますね。時機に照らして、適切なテーマ設定であったと思います。世の中には、炎上を逆手にとった情報拡散手法をとる方々もいらっしゃいます。行政・観光プロモーションの情報発信にその手の手法は相応しくありませんので、職員の方や観光関係団体等の方々に向けた、①正確、②慎重、③誠実なSNS利用ルールの啓蒙、企業や行政SNSの炎上事例等の共有と注意喚起などのネットリテラシー向上の取組を今後も継続いただければと思います。 |
| | 83 | 農業水産課 | 新型コロナウイルスと人権 | ⑬ | 新型コロナウイルス感染症に関連して、感染者、濃厚接触者、医療従事者等に対する誤解や偏見に基づく差別が行われている。このような差別がなぜ起こるのか、どうすれば差別がなくなるのかを考え、人権について理解を深める。 | 在宅勤務時の課題や、課内でのオンライン研修を実施し、課内会議(オンライン含む)等で意見交換を行う。 | 12月11日に開催された「第31回かながわ国際人権集会 県民集会」で、基調講演として神奈川人権センターの江原理事長から「新型コロナウイルスと人権」について話があり、その内容を課内会議で共有するとともに、課員それぞれの意見を聞くことで人権について理解を深めることができた。 | コロナ禍で、なかなか課内会議を開催することができず、人権啓発の取組を実施することが難しかった。年度当初は、オンライン会議も想定していたが、それを行うためのシステムの未整備等により実現できなかった。効果としては、課員の家族に医療関係者等がいる人もいたので、実体験に基づいた意見を聞くことができ、新型コロナウイルス感染症に起因する人権問題について、理解を深めることができた。 | 今年度は、まさに起こりつつあったコロナ差別をテーマに掲げて取組をされたのですね。新たな事象・未知の事象に対する恐怖、情報の少なさ、誤解や偏見から生じる差別は、このたびのコロナに限らず、今後も様々な要因によって発生する可能性のある人権課題だと思っています。「このような差別がなぜ起こるのか、どうすれば差別がなくなるのかを考え、人権について理解を深める」という目的のために最適なテーマだろうと感じました。本年度の取組によって得られた知見は、今後の新たな課題に直面したときに、きっと役に立つものだろうと確信いたします。 |
| 計画 建築部 7 | 84 | 建設総務課 | ワーク・ライフバランスの実現に向けた環境の整備 | ⑧ | 業務の効率化をはかり職員全員が充実した休暇を取得することで、やりがいや充実感を感じながら仕事ができる環境を目指す。 | 職員間の良好なコミュニケーションをはかることや、課内会議や朝礼等により各業務の進捗等を共有し効率的な業務執行に努め、休暇取得等の推進や時間外勤務の削減を行う。また、休暇の取得については土日祭日を利用して長めの休暇をとるなど、心身ともにリフレッシュできるような取得方法を取り入れる。 | 課内会議や朝礼による各業務の進捗の共有を行い、業務量の平準化に務めた。また、日頃から職員間の声掛け等を意識し、業務間わずら相談・報告ができる環境づくりを進めた。 | 今年度の取組により、課内の雰囲気も良く良好な職場環境を築くことができた。しかし新たに配属された職員が多いこともあり、取組目標としていた休暇取得率の向上や時間外業務の削減については昨年度比では達成できなかった。今後は、更に取組目標の数値にも着目するとともに、良好なコミュニケーションを意識・継続し、良好な職場環境の継続に努めていきます。 | 日常的な業務への取組改善から、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備を図ることは重要だと思います。「課内の雰囲気も良く良好な職場環境」は、指標では測れませんが、中で働く方々にとっても最も重要な要素であり、維持することも難しいものではあります。このような成果が達成できたのは、貴課の日常の取組への努力の賜物だと思います。業務量の平準化や休暇取得・時間外労働の削減は一朝一夕で激的に変化させられるものではないと思いますので、今後も良好な職場環境の維持・発展への取組を継続していただければと思っています。 |
| | 85 | 都市計画課 | 「障がいのある人の人権」について理解を深める | ④ | まちづくりを進める上で高齢者や障がい者など、ユニバーサルに配慮した計画や検討が必要であることから、いま一度「障がいのある人の人権」についての理解を深め、業務に反映していく。 | 職場研修において、障がい者の人権に係わるDVDの視聴や障がい者に配慮したまちづくりや交通計画など先進事例等を共有し理解を深める。 | ・庁内eラーニングで「障がい者に対する正しい理解と適切な支援について」が行われたため、各自実施後に課内会議において内容の共有を行った。 ・国の「バリアフリー法及び関連施策のあり方に関する検討会」の情報を収集し、担当内で理解を深めた。 ・朝礼を利用し、(仮称)藤沢市パートナーシップ宣誓制度の導入に向けた取組などを紹介し、人権の意識啓発に努めた。 | ・当初はDVD等の教材を用い、意識啓発に努める予定であったが、設定テーマのeラーニングが開催されたことにより、各自で学び、課内会議で共有という、コロナ禍で一同に会する機会を設けるのが難しいなかで、効率的な意識啓発に努めることができた。 ・「バリアフリー法及び関連施策のあり方に関する検討会」は、法の改正や取組目標などが検討されるもので、意識啓発とともに、交通施策として、担当業務の一環として取り組むことができた。 | 良いテーマ選定だと思います。障がいのある方の立場にたった都市計画により、多くの市民が社会参加できる街づくりに向けて取組を充実して継続してください。 |
| | 86 | 街なみ景観課 | 認知症について理解を深める | ③ | 超高齢化社会を迎え、職員の身近な問題として、認知症に関する正しい知識を持ち、認知症の方の視点に立った対応を行うことができるようになるため。 | 職場研修においてDVD教材を視聴することで、認知症の症状、認知症の方の思い、家族の気持ちの変化等に関する理解を深め、認知症への正しい知識の取得と、意識啓発を図る。 | 1月14日に職場研修においてDVD「認知症と向き合う」を視聴し、認知症への理解を深めた後、「認知症の方への接し方」についての意見交換を行った。DVDの内容は、認知症の高齢者と過ごす家庭の状況を分かりやすく表現しており、職員からは「明日は我が身であり、認知症への対応について非常に参考になった。」等の意見があった。 | 今後、超高齢化社会を迎える中で、今回の研修で認知症の症状や行動の理由、思いを正しく理解することで、認知症の方への対応を改めて見直す機会となり、相手の立場に立った対応を心掛けるようになった。 | 高齢化社会が進むなか、認知症への理解促進は、当事者(直接介護に携わる方)のみならず、すべての国民に必要なことだと認識します。今後も認知症の方に寄り添っていくとともに、介護に関わっている方へのご理解をお願いします。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------------------------------|-----|-------|---|-------------|---|--|--|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 計画建築部 () () () () () () | 87 | 開発業務課 | ハラスメントの根絶と被害者救済 | ① | 職員一人ひとりの人権意識を高めることで、ハラスメント行為を根絶し、風通しの良い職場環境の充実を目指す。 | ハラスメントの根絶を目指し、DVDを活用した学習と、職員おしおしの意見交換を行うことで人権意識の理解を深める。 | DVD(見てわかるパワーハラスメント対策)を活用し、パワーハラスメントの事例について学習し、厚生労働省「働きやすい職場環境形成事業」や人事院「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」から抜粋した資料によりパワーハラスメントとは何か、ない職場を作るにはどうすべきか学んだ。そして、チェックシートを用いて、自分がパワーハラスメントを行っていないか各自、確認を行い、今年度、自分自身を振り返ることで、パワーハラスメントに対する理解を深めた。 | DVDを活用し、実際の事例を見て感じてもらった後に、国の資料を用いて学習し、チェックシートにより各自で自分がパワーハラスメントを行っていないか振り返ることは職員の人権意識の向上に効果があった。職場の標語である「気軽に相談できる職場環境」も室内に掲示し、良好な人間関係の形成に取り組んでいる。パワーハラスメントのない職場は、上司も部下もお互いを大切に、日頃からのコミュニケーションが重要なため、働きやすい職場環境を目指す上では、仕事だけでなく趣味の話などを交えてコミュニケーションを通し、職場を良くしていくとする意識が必要だと感じた。 | パワーハラスメントが蔓延している職場には、職制を抜きにしてお互いをリスペクトする気持ちと、「全ての人がその人のことを大切に思っている人がいる」といった想像力が欠如していると認識します。各自の振り返りも大切ですが、複数[色々とメンバーを変えて]でパワーハラスメントについてディスカッションすることも有効だと思います。 |
| | 88 | 建築指導課 | 災害等の被災者の人権について | ⑥ ⑧ ⑬ | 災害等の発生時とりわけ非常事態宣言にまで及んでいる新型コロナウイルスの感染拡大の状況下で露見した外国人差別や職業差別などの人権問題について、多くの学びを得られる機会と考えるため。 | メディアなどで取り上げられるコロナ禍に起因する人権問題に注視しながら、事案の共有を通して課内研修なども含めた考える機会を持ち、なぜ人権問題が生じるのか、どう考えるべきかという点について理解を深めていく。 | コロナ禍によって日本人の心と社会に潜む差別意識が様々な事象として露呈した特別な年となった。次々と報じられる偏見・差別行動の中で、誰もが罹患するリスクを抱える身近な問題として感じ、自らに落とし込むことで多くの学びを得られるよう、報道に留意してもらい、また、参考となる事例や識者論考の紹介を通して、差別に陥る理由と容易に差別が生まれる背景を構造的な問題として考える機会を得ることができた。 | 行政においては、給付金やマスク配布等をめぐり、風俗業・夜の街・朝鮮学校などの職業・外国人に対する差別的運用が生じ、「政策の目的に照らし合理的な線引き」や「差別が起きないよう合理的な配慮」を行うことの重要性を学んだ。また、個人において、感染者・医療従事者や都心からの来訪者に対する排斥・非難の感情が露わになったことから、秩序が揺らぐとき、心の平穏を保つために特定の集団に属する他者を攻撃し始めるという心理が働き、また、同調圧力も強く作用することを知った。人は、画一的に属性を捉えがちでそれ故に偏見から差別に安易に結びつけてしまう傾向があるという意識を持ち続けられるかが今後の課題となるのではないかと。 | コロナ禍において、特定の方々を差別や偏見にさらされることが無い様に、今後も時宜を捉え取組を継続して行ってください。 |
| | 89 | 公共建築課 | ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境改善の推進について | ⑧ | 原則として年度内に工事を完了させる業務スケジュールのため、上半期に図面作成、積算等の発注準備作業が集中し、時間外勤務や年休取得の平準化が困難な環境であるが、できる限り改善を図る必要がある。 | 各事業担当部署への聞き取り等によって、実施する可能性が高い次年度工事を可能な限り早期に把握し、工事発注に向けた準備をあらかじめ下半期から進めるなどの取組を推進することによって、繁忙期の平準化を図る。 | 「人権意識啓発に関する取組」として、昨年度に引き続きワーク・ライフ・バランスをテーマとしており、その重要性について課内では共通認識がある。コロナ禍の影響もあったが、上半期は昨年度の取組であるワークシェア等を継続しながら、概ね当初計画どおり工事発注等業務を推進することができた。下半期は更なる取組として、補正予算によって実施決定した次年度工事の発注準備等に着手するとともに、早期着手可能な作業の情報把握に努めている。 | 今年度に行った早期着手の取組については、来年度以降の業務平準化につながり、時間外業務の集中緩和や年休取得の推進などワーク・ライフ・バランスの実現に寄与するものと考えている。コロナ禍の影響が不透明な状況ではあるが、今後も次年度に実施する可能性が高い案件が分かり次第、速やかに担当者を決めて、あらかじめ作業に着手するよう努めていきたい。 | 繁忙期を平準化できれば理想ですが、相手がある納期がある仕事については平準化が困難な場合があると認識します。ワーク・ライフ・バランスの充実には、フレックスタイム制度の様に、繁忙期と平常期の勤務時間を変えるといったことも必要と認識します。とはいえ、勤務制度の改正は簡単なことでは無いため、今後も可能な限り業務の平準化に向けて取り組んでください。 |
| | 90 | 住宅政策課 | ・人権意識、関心を高め、日常業務を行うよう心掛ける。 | ⑬ | ・市営住宅入居者や入居希望者の相談者の中には経済的に困窮している家庭も多く、相談者の気持ちや立場等を理解しながら業務を行う必要があるため。 | ・朝礼や課内会議等で人権について話し合う機会を設け、各職員の人権への意識、関心を高める。 ・住宅マスタープランに定めた重点施策に基づき、住宅確保要配慮者が自ら安心して暮らせる住宅の確保ができるような居住支援の仕組みづくりに取組、居住支援協議会の設置と運営を開始する。 | ・新型コロナウイルス感染対策に伴い、朝礼や課内会議については最小限の事務連絡に留めることにしたため、話し合いの場を設けられなかった。 ・居住支援協議会を8月に設置し、会員である福祉団体、不動産団体、行政において、事例に基づく研究を重ね、住宅確保要配慮者が自ら安心して暮らせる住宅の確保ができるような居住支援の仕組みづくりの構築に向けて取り組んだ。 | ・職員への意識啓発方法について検討する必要があると感じた。 ・新型コロナウイルスの影響で、居住支援協議会の設置が遅れてしまったが、事例を用いた意見交換を重ねたことで、不動産団体が様々な福祉施策の情報を知る機会になり、課題解決に向けて前進できた。 | 朝礼・課内会議等について、集合が困難な場合にはweb等を利用するなど、より多くの方が参加・参画できるように工夫してみてください。今後も様々な角度からのご支援をお願いします。 |
| 都市整備部 6 | 91 | 都市整備課 | 外国につながるのある市民の人権 | ⑥ | 近年の災害の重大化や、新型コロナウイルス感染拡大など、個人において様々な情報収集が不可欠となっている中で、国内にいる外国人などが情報弱者となりがちニュースも多く目にしており、まずは気付きとなる情報共有が必要と感じたため | 課内研修でDVDや資料等を用いて知識等を得るほか、部内の業務や朝礼等を通じた様々な取組の共有を図りながら、意識醸成を進める。 | 課内研修として障がいのある方の人権等に関するDVDの視聴・意見交換を行ったほか、日常業務や朝のミーティングで、ニュースになったトピックやユニバーサルデザインの事例等について情報交換をしたり、男女共同参画課から配布されたリーフレットや、やさしい日本語についての閲覧・情報共有をする等により理解を深める取組をした。 | コロナ禍により、全ての人が経験・情報を全て新たに取得しなければならない中で、情報弱者となりがちの方々が困っているニュースも散見しており、外国人、障がい者や高齢者等に対するバリアフリー、ユニバーサルデザイン等について、日々の生活や業務の中で意識して取り組めた。一方、コロナ禍に伴い、課内の情報共有や様々な交流等も例年とは異なる状況であり、それらを踏まえた取組等ができなかった点が反省と考えている。 | ミーティング時のトピックの紹介や人権等に関する課内研修等は継続してください。そのうえで、「都市整備課は特にこれに取り組んでいこう」といったポイントのテーマ設定も必要かと認識します。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-----------------|-----|-----------------|---|--------|--|--|---|--|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 都市整備部 (うじさわ) | 92 | 公園課 | 障がいのある人の人権について理解を深める。 | ④ | 障がいのある方々の気持ちを理解し、業務をするうえで常に意識し、相手の立場に立った行動が取れるような職場づくりを進めるため。 | 誰もが住みよい社会をつくるために様々な機会を捉え、テーマに沿った取組を実施し、職員の人権意識の向上を図る。 | 本課に在籍する身体障がい者の方から、パワーポイントをを用いた講話形式の課内研修会を実施した。研修内容としてはご自身が障がい者となった経緯や、症状、業務をしていく上での困難なこと、課内の方からの手助けやお願いなど詳細な説明を受け、その後課内で意見交換会を実施した。 | 身近な方から直接話を聞くことができ、今回は一部の障がいに関するものであったが、参加者の理解が一層深まったと感じています。今回の取組を踏まえ、市民対応などに生かすとともに、今後も様々な機会を捉えて、相手の立場にたち、人権意識向上を図る必要があると考えています。 | 障がいのある方から直接お話を伺えたことは貴重な経験になったと思います。今後も業務にいかしつづ、人権の知識を広めていっていただきたいと思っています。 |
| | 93 | みどり保全課 | 職場における人権課題を考える | ① ⑧ | 様々な年代、経験、性別の職員が共に働く中で、お互いの人権の配慮について、理解を深めるため | 課内会議等で、人権課題についてのDVDを視聴し、意見交換を行うことにより、人権について理解を深める | 職場研修においてDVD「新・人権入門」を活用し、職場における人権問題について学習し、人権に対する意識向上を図った。 | 研修の意見交換において「職場におけるコミュニケーションのなかにも人権について配慮すべき点が多く、気づかずに会話しているケースもあるのではないかと」の意見もあり、職員間で共有し、人権意識の向上を図ることができた。 | 職場におけるコミュニケーションの充実に向けては、お互いのリスペクト(大切に思う心)が何より重要であると認識します。今後も継続して行ってください。 |
| | 94 | 地区整備担当 藤沢駅周辺 | 障がいがある人や超高齢社会に対応した施設機能の充実・強化を目指したまちづくりについて | ③ ④ | 当担当では、藤沢市市政運営の総合指針2020の重点施策であるまちづくりテーマ都市機能と活力を高めるに基づき施設の再整備を実施しており、施設の整備や利用に当たっての高齢者や障がいのある人からの意見・要望を傾聴するとともに、施設整備の在り方について担当内での共通認識と理解を深める必要があるため。 | 障がいのある人や高齢者からの意見・要望を踏まえ、施設整備に当たっての合理的配慮の提供、考え方について、課内会議等を通じて意見交換を行い理解を深める。人権施策に関連する研修資料等を活用し、法的義務等について、共通認識を深める。 | 2020年12月22日開催の課内会議において、今年度テーマの公共の施設整備に関する障がいのある人、高齢者等の利用者からの意見、合理的な配慮の考え方について意見交換を行い、法的義務についても改めて周知を行った。限られた予算の中での施設整備であり、どのレベルまで配慮を行うべきかの議論が集中した。(研修資料)高齢者、障がい者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー法)の概要、こころと社会のバリアフリーハンドブック、藤沢市中心のバリアフリーハンドブックほか | 公共施設整備については、ユニバーサルデザイン、バリアフリー対応を求める意見が多く、担当の事業では、これらに配慮して実施してきている。しかしながら、事業費や物理的な課題等から、すべての要望に対し、満足な結果が得られていないことも改めて認識した。引き続き最新の法基準に照らし合わせながら、さまざまな利用者に配慮した公共施設整備を進めていきたい。 | 障がいのある方や高齢の方にやさしい街は、全てのの人にやさしい街になると認識します。今後も可能な限り、取り組んできたことを活かしていっていただきたいと思っています。 |
| | 95 | 整備北部事務総合 | 就労者の人権 | ⑧ | お互いが働きやすい職場にするため、パワーハラスメントについて理解を深める。 | 課内研修でDVDを視聴し、パワーハラスメントについて理解を深める。また、人権研修会等へ参加した内容を課内へ報告し、意識を高める。 | 「藤沢市人権施策推進指針」、「人権の擁護」、「ともに生きる藤沢をめざして」のパンフレットについて、課内報告及び資料回覧を行うことで認識の向上を図った他、課内研修において、DVD「見てわかる パワーハラスメント対策 ①気づこう！パワーハラスメント」を視聴することで理解を深め、意見交換により意識の共有化やコミュニケーションの向上を図った。 | 忙しい日常業務のなかでは、人権に対する認識が希薄になりがちであるが、各取組を通じ、人権の大切さを再確認した。また、パワーハラスメント防止ハンドブック、チェックリストにより各自の認識を深めることで、職場環境の向上に寄与することができた。 | 「働きやすい職場はお互いが相手を思いやることである」ことは誰もが理解していることです。このことを分かっていながら、「現実理想通りいかないことが多い」こともまた事実です。職場で本件について話し合いをされたことが、今後の働きやすい職場づくりと人権意識の向上につながることを期待いたします。 |
| | 96 | 整理事務所 | ワーク・ライフ・バランスの推進 | ⑧ | ワーク・ライフ・バランスの実現が求められているが、権利者調整や工事発注等期限内に執行する内容が多い状況です。このため、時間外勤務の縮減と有給休暇取得の促進を図ることを目的とし、効率的な業務推進による質の確保に向け意識を高めるため。 | ①朝礼・夕礼時に年休取得及び時間外勤務縮減について声掛けを行う。 ②課内会議等でワーク・ライフ・バランスについて話題にし、職員の理解を深める。 | 今年度は、効率的な事務執行を行うことにより、時間外勤務の縮減と有給休暇の取得向上に繋がると考えた。コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の影響により、過年度との定量的な評価は難しいが、計画的な業務執行(工事発注・補償業務・換地交渉)を行うことができた。この結果、依然時間外勤務時間が多い時期があるものの、不測の時間外勤務の縮減や夏季休暇及び年休の取得が図れたと感じる。 | 今年度の執行状況を踏まえ、上半期中の執行を見込むことが効率的であると判断している。令和3年度については、第1期5箇年整備計画の最終年度であり、業務量の増大が予測されることから、更なるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて業務の棚卸しを実施していきたい。 | 担当業務の性格上、皆様の意識や努力だけで計画的年休取得や時間外勤務縮減が難しいことは理解できます。コロナ禍であってもこの課題に対し成果が出たことは努力の賜物であると評価できます。目標に対する意識を常に持つことが成果につながることを身を持って体験されました。これを自信にして今後も一層努力していただくことを期待いたします。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|--------|-----|---------|---|-------|---|--|--|--|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 道路河川部5 | 97 | 道路河川総務課 | インターネット上における人権について | ⑪ | 新型コロナウイルス感染症蔓延状況下で、インターネットやSNSによる自衛警察等人権侵害と思われる事象が起きている。インターネットやSNS上で起こる人権侵害についての理解を深め、正しい利用の仕方の認識が改めて必要と感じたため | 課内研修等において、インターネット上における人権について具体例を挙げながら話し合いネット社会の危険性や安全な利用法について考える。 | 課内研修の場で「同性愛暴露は人権侵害」の新聞記事及び「LGBT+、多様化する性」の記事を題材に課員全員から意見を言ってもらいそれぞれの考え方を聞くことにより、SNSで「アウンテック」被害のこと、「LGBT」についての理解を深めた | 大学でジェンダー論について学んだ人や、身近にLGBTの人がいたりする人や、他人の性的嗜好に興味がない等各自活発な意見がでてそれぞれ色々な受け止め方があると理解した。「アウンテック」についての思いやりの心や、同性愛の告白が特別扱いはされるのではなく、一人の人間として接することの問題なのではないかという意見もあった。職場だけでなく家庭内でも話題にできると全体な理解が深まるのではないかと。年間のテーマ設定の時は、インターネット上の人権についてにしたが、裁判の記事がでたタイミングでの研修だったので記事を題材にしたため「LGBT」のほうが議題の中心になってしまったが人権について考えるきっかけになったと思う。 | LGBTは重要な人権課題の一つであり、本件について理解を深められたことはテーマの逸脱ではなく大きな成果であると考えます。藤沢市は4月より「パートナーシップ制度」の開始が予定されています。職員がLGBTについて理解を深めることが、この制度の周知啓発につながるものであると理解します。今後も人権課題に対し一層力を入れていただくことを期待いたします。 |
| | 98 | 道路管理課 | ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和の推進） | ⑧ | 昨年度に引き続き、就労者の人権についての理解を深め、職員の時間外勤務の縮減や年休取得の推進を図り、仕事とプライベートの両立が出来るより良い職場環境とするため。 | 職場研修において、ワーク・ライフ・バランスに関するDVD教材を視聴した後、意見交換等を行い知識と理解を深める。 | 職場研修においてDVD・共に生きるフォーラムふじさわ2011 地域にねぎしてくらしも仕事もバランスよく 1人3役（家庭人、地域人、職業人）のスヌメ 講師 渥美 由喜 氏を視聴した後、意見交換を行なった。意見交換では、「期限のある仕事をする中で、子育てのため定時退庁するために仕事の目標・予定をたてる。」等の意見がでました。 | 職場研修によりワーク・ライフ・バランス・仕事と生活の調和に関する知識と理解を深めることができた。また、時間外勤務を縮減を図り、仕事とプライベートの両立ができるよう、ノー残業デイの朝礼、夕礼において定時退庁促しより良い環境となった。 | 「理想と現実のバランスをいかに図るか」は働く人に共通する永遠の課題です。仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスはまさにそれに該当します。正解や完成がない課題であるとも言えます。昨日より今日、今日より明日一歩の前進をめざして地道に取り組んでいただくことを期待します。人権課題は沢山あります。来年は別のテーマ設定をしていただければいかがでしょうか。 |
| | 99 | 河川水路課 | 外国につながるのがある市民の人権を尊重するために | ⑥ | 土木工事現場の外国人就労者は増加傾向にあり、また、本市にはたくさん外国人の方が訪れている。こうした外国人及び外国につながるのがある市民の人権を理解し、多様性を認めあえる人権尊重社会の構築に向け、何が出来るかを考える。 | 課内会議において、DVDを視聴後、意見交換を行うことで外国人及び外国につながるのがある市民の人権について学ぶ。また、朝礼等を活用し、日々のニュースや業務による人権問題全般について、個別意見を述べることで職員の意識啓発を図る。 | DVD「外国人と人権 違いを認め、共に生きる」を視聴し、外国につながるのがある市民の人権のほか、様々な人権について意見交換を行った。また、日々のニュースから人権に関する話題について朝礼で取り上げ、人権についてそれぞれの考え方を発表した。 | DVDの視聴により、年間テーマとした外国人及び外国につながるのがある市民の人権について、どのような問題や障がいがあるのか、視聴後の意見交換からそれぞれの場面に応じた考え方や対応の仕方について学ぶことができた。朝礼時に日々話題となった人権についてそれぞれが感じたことや考えを発表することで人権に対する意識の向上が図られた。引き続き、人権問題について、日常の話題として様々な機会を捉え、継続的に取り組んでいきたい。 | 経済発展と国際化は表裏一体です。インバウンドや労働人口減少による外国人労働者は今後も増大していきます。市民としての外国人居住者も増えることとなりますので、行政を担う各職場は外国人と接する機会が多くなります。風俗習慣の違いや言葉の問題で難しい対応を迫られることがあるかと思いますが。無意識の偏見や差別意識を払拭し人権意識を尊重した取組や対応をしていただくことを期待します。 |
| | 100 | 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伴い、SNSなどで人の尊厳を傷つける誹謗中傷などの書き込みやプライバシーに関する情報漏洩など人権に関する様々な問題が発生していることを踏まえ、インターネットを適正に利用するために課員の情報モラル教育と意識啓発を目的とするもの。 | 職場研修により資料やDVD等を活用して、インターネット上における人権について意見交換を行い、職員の意識向上を図る。 | eラーニング「インターネット上における人権」を活用し、QA形式で研修を実施した。意見としては、SNS等の利用に対して、市職員としての意識が向上した、などの意見があった。 | 研修予定時期が緊急事態宣言期間だったため、当初予定していた取組内容（DVDを視聴すること）を変更して、課内会議内での最小限の研修を実施した。また、宣言明けに時間が取れば、当初予定していた取組内容を実施することとした。 | 当初予定していたDVD視聴による意見交換に代わり、QA形式による研修を実施したとのこと。QA形式の進行をどのように実施したのかは分かりませんが、クイズ形式や三択式で実施したとすれば面白い進行ができたのではないかと思います。課員が遊び感覚で学ぶという事は、印象に残りやすい学びの場になったと思います。形より結果です。学校形式のような研修の場にごծならず毎年趣向を変えて人権意識の啓発に努めていただくことを期待します。 |
| | 101 | 道路維持課 | 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 | インターネットの普及によって利便性が図られ、身近なものとなった反面、SNSなどのツールにより未成年者が犯罪に巻き込まれたり、人を傷つける誹謗中傷などの書き込みが社会的な問題となっており、認識不足により被害を受けるだけではなく、無意識に加害者となりうる可能性があることから、インターネット上における人権侵害について、職員一人ひとりの認識を深めたい。 | 資料やDVD等を活用して職場研修を実施し、インターネット上の人権について、意見交換を行い、職員の意識向上を図る。 | 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～）を視聴し、インターネットは便利な一方で、使い方を誤ると被害者にも加害者にもなることを再認識した。また、近年増加しているSNSなどによるトラブルをどのようにしたら防ぐことができるか、インターネットを使用する際の危険行為や注意事項などについて、意見交換を行い職員一人ひとりの意識向上を図った。 | SNSなどによるトラブルをどのようにしたら防ぐことができるかなどについて、使い方を間違えると重大な人権侵害や犯罪に至ること、正しい知識を身につけ、自分自身を守ることなど、活発な意見交換を行うことができ、職員一人ひとりの意識向上に繋がったことから、一定の効果はあったと考えられる。今後、インターネットの利用方法などについて、さらに理解を深め、適切にインターネット利用ができるような取組を継続的に行っていきたい。 | インターネットは簡便さゆえに問題も起こりやすくなります。「インターネットの人権」というタイトルは構えたものになる印象ですが、内容は誰もが常識的に知っていることです。活発な意見交換により参加者の意識向上が図れたことは、十分な成果を得ることができたと言えます。それぞれが自分の意見を言うようにより相互啓発となり、また発言者には認識につながります。「インターネットの人権」を入り口として、多方面の人権について考えていただければ幸いです。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-------|-----|--------|---|-------|--|--|--|--|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 下水道部3 | 102 | 下水道総務課 | 新型コロナウイルス感染症と人権について | ⑦ | 当課職員が新型コロナウイルス感染症の患者になったことを受け、知らず知らずのうちに患者や濃厚接触者及び職場業務継続者に対する誤解や偏見に基づく差別が発生していると考えたため。 | 患者・濃厚接触者・職場業務継続者それぞれの立場において、どのような事態が起きていたか事実確認し、様々な文献に基づく正しい知識を習得したうえで、差別意識について話し合う。 | 8月に開催した課内会議において、①患者・濃厚接触者・職場業務継続者の各立場での経緯について情報共有、②課員からのアンケート結果の共有、③「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理について(厚生労働省労働基準局長通知)」や「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド(日本産業衛生学会)」などによる正しい知識の習得を行ったうえで、差別について話しあった。 ・情報共有のはずのLINE連絡で無意識のうちに人を傷つけたり、伝達者が極度の緊張や不安に追い込まれた ・「再発防止策」といった不祥事や事故に対する悪いイメージの用語が使われていた ・猛暑時における換気のための窓開けて一部の人に過酷な環境を強いていた など、知らず知らずのうちに様々な差別が行われていることを学んだ。 | 新型コロナウイルス感染症は誰でも罹る可能性がある単なる禍で、罹ったことは決して悪でなく、課員全員が自分ごととして考えることができるようになった。その結果として、感染した職員が復帰する際に温かく職場に受け入れることができた。 また、正しい知識を身に着けることで科学的に合理的な換気を行うなど、誰かに我慢を強いることなどがなくなった。 さらに各担当から選出のWGが代表で意見交換し、LINE伝達の在り方についてルールを決めて、不当な差別や伝達者に過度な負担がないように配慮することができた。 今後も、新型コロナウイルス感染症にかかる差別が起きないように、正しい知識に基づく情報共有や対策について取り組んでいきたい。 | 当初「男女平等の社会づくり」のテーマが設定されていました。これを新型コロナウイルス感染症という直面する状況を素材として人権について考えるテーマに変更したことは、タイムリーな判断であると思います。コロナウイルス感染者と言う身近な存在に対して、受け入れ対応を人権という視点で考えることは生きた教材となったことと思います。課内会議で新型コロナウイルス感染症に関する正しい知識を学び、適切な受け入れ対応をされたことは人権意識啓発を超越する最大の収穫であると思います。 |
| | 103 | 下水道管路課 | 「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 | インターネットが今では生活に欠かせなくなっており、SNS等が頻繁に利用されている上での危険性や、安全な利用法・対策について身近な問題として捉えることができるため | 職場研修などでDVD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 | ・職場研修を行い、「インターネット上における人権」についての啓発DVD視聴の座学研修を行い、各自でネット上の人権侵害について考えてもらった。 | ・ネット上には人権侵害となる書き込みが後を絶たず、見えないところからの攻撃となり悪質であると考えられる。今回研修することにより、各自人権について考えることができ、また、家庭内でも話してほしいと伝えたいことは良かったと考えている。また、悪意なく気軽な気持ちで情報発信したことが、悪意のある第三者を介して、加害者になってしまう怖さを理解することができたので、利用にはより一層の注意が必要であることを学ぶことができた。 | インターネットは子供から高齢者まで誰もが簡単にコミュニケーションや情報収集等に利用できる便利な通信手段です。一方普及に伴い人権上の諸問題が指摘され深刻な被害が発生していることはよく知られています。「インターネット上における人権」について啓発DVDを視聴し、理解することで終わってしまったことは残念です。DVD視聴にとまらず全員で話し合いを持たれる機会があると、もっと理解が深まったのではないかと思います。人権と言うと難しく考えてしまいがちですが、来年度はざっばらんな話し合いを持たれることを期待します。 |
| | 104 | 下水道施設課 | 職場におけるハラスメントを考える。 | ⑧ | 技術職のみの職場として、近年技術の継承が大きな課題となっており、知識力・技術力・判断力のある職員を育てることが急務となっている。 指導の中で起こりうる焦りや苛立ちから、強い口調になっていないか。「自分達はこうやって教わってきた」と昔のやり方を押し付けていないか。そのような事から知らず知らずハラスメントを起してはいないのか。相手の立場を思いやる業務指導について、改めて考える機会にした。 | 職場研修において、ハラスメントに関する教材(DVD視聴)を使用し、意見交換を行うなど、自分の行動に対して再認識する機会をつくる。 | 下水道施設課は分庁舎と2か所の浄化センターに分かれているため、課内会議等を利用し一堂に集まり、DVD視聴後に意見交換を行う予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大の状況に鑑み予定を変更し、厚生労働省が開設している職場のハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「あかるい職場応援団」を活用した研修を実施し、感想を提出してもらった。 内容 パワーハラスメント オンライン研修講座(Web受講) セクシュアルハラスメントの防止に向けて(動画視聴) 主な感想 ・一般的に上司から部下への行為と思われがちだが、業務の優位性によってはそうとは限らないことを認識することができた。 ・ハラスメントを無くしていくために、自分が正しいと思っていでも相手はどう感じるのかを意識すること。そのために普段からのコミュニケーション(挨拶など)が大事である。などの意見が寄せられた。 | 本来ならば各階層の職員が意見交換を行うことで、お互いの考え方の違いや思いが理解ができるタイミングだと考えていた。今回新たにWeb形式の研修を導入し、意見交換は出来なかったものの、感想を個々に提出してもらったことで一人一人が話しづらくも少しではあるが引き出せたのではないかと。 | 職場の現実を直視しニーズに基づく課題をテーマとして選定、解決策の検討を通して人権課題を学びたい、という姿勢に真剣さと熱意を感じました。分散した職場環境とコロナウイルス対策上WEBによる動画視聴を5回に分けて分散実施したが、意見交換会ができなかったことはやむをえないと理解できます。短い感想文には課題の解決策や問題の本質が述べられています。各自がそれぞれ成果として感じ取ったものがあって、と受け止めています。技術の継承に関する今回のテーマは課の重要で必須な課題であると思います。来年度もぜひ継続して取り上げていただくことを期待します。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|-------|-----|-------|---|-------|---|--|---|---|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 市民病院3 | 105 | 病院総務課 | 就労者の権利についての理解を深め、お互いの人権を尊重し、ハラスメントのない職場環境を形成する。 | ⑧ | さまざまな職業・職種や異なる任用形態の者によって構成される病院職場の特殊性を踏まえ、個々の人権意識を高め、働きやすい環境づくりにつなげていくため。 | 教材の視聴等の研修会を開催し、これに伴う意見交換を通じて理解を深め、人権意識の向上を図る。 | 2020年10月8日(木)、9日(金)、13日(火)にDVD2種を視聴する人権研修会を開催した。(職場の人権課題を広く取り扱ったものと、近年課題視される機会が多くなったLGBTを取り扱ったもの) 同一内容を5回(勤務時間内・外の受講を選択できるようにし、9日と13日は2回実施)開催し、いずれかの枠を選択してもらうことで全職員の受講が達成できた。 | 時間の都合上、視聴した内容についての議論の場を設けることまではできなかったが、すでに様々な研修を通じて明確なセクハラやパワハラについては認識ができている職員に対し、SNSの利用やLGBTへの配慮といった点で新たな認識を持ってもらい、職場におけるハラスメント発生への気づきを学習する機会になったものと考えている。 | 全職員が研修を受講されたことは素晴らしいと思います。SNS利用時の配慮や性的マイノリティへの配慮について、人権の視点から意識を高める研修は、大変時宜にかなった研修と考えます。現在は新型コロナウイルス感染症対策上の課題もあるかと思いますが、感染収束後には、研修内容についての議論や意見交換をする場を設けることができれば、さらに充実した研修となることと思います。引き続きのとりくみを期待します。 |
| | | | 外国人の患者に対する人権課題について考える。 | | ⑥ ⑦ | 延期となった東京オリンピック・パラリンピックに向けて、外国人の医療と人権課題について理解を深め、人権意識の向上を目指す。 | 人権男女共同平等課や関連団体の啓発資料を活用し、課内会議や職場研修を通して情報共有を図る。 | 職員に向けて日常業務の中での外国人に関連する様々な情報提供を求めた。外国人と関連しそうな課題としては、言語の違いによる文書や案内の問題、宗教や日常生活と入院時の生活(特に食生活)の問題などが寄せられた。 | 外国人の受診に備え、英語以外の言語の文書を作成した。また、個別の事例には関係者間で話し合い、可能な限り希望に沿った対応をした。しかしながら、当初予定していた研修などは、コロナウイルス感染症対応業務の影響により時間の制約や多人数が集合できない状況であり充分実施できなかった。今後は実施方法について工夫が必要である。 |
| | 107 | 教務課 | 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 | | 看護学校においては、毎年、SNSについての講義を実施しているがトラブルが発生しているため理解を深めたい。 | 弁護士などによるインターネット犯罪についての研修を行い、理解を深める。 | インターネット上における人権については、新型コロナウイルスの感染拡大により研修方法・研修内容を変更している。現在、研修日程・研修方法を講師と調整中である。病院総務課の人権研修に全員参加し、「新・人権入門」「気づいて一歩踏み出すための人権シリーズ 誰もがその人らしくLGBT」のDVDを視聴し、後日、意見交換を行った。 | DVDを視聴し、意見交換を行い、多様性の理解につながっている。意見交換では、LGBTの学生はいることを意識するなどの意見があった。また、これまでの学校での学生の事例から、学生への配慮や対応について再確認する機会となった。 |
| 消防局7 | 108 | 消防総務課 | 職場における男女平等について正しく理解を深め、職員個々の意識や職場環境において、男女平等の意識啓発など、積極的に取り組む。 | | ④ | 消防局は男性職員が中心であり、階級制度や当直勤務といった特殊な職場環境である。女性職員も当直勤務に就いており、また、令和8年度までに女性職員の比率5%を目指し、取組中でもある。そのため、以前と比較して、職員個人の意識や職場環境の変化も生じていると考えているが、女性職員特有の意見等について、十分に拾いきれていないことも有りうると考える。 | 安全衛生委員会などにおいて、職場巡回を実施中だが、多くは上席者による執務環境の改善といった視点においてである。引き続き、女性特有の意見も取り入れ、執務環境整備を整えることはもちろんだが、あわせて、有資格者(比較的年齢層や階級が近い職員)による巡回などを行いたいと考えている。このことで、女性職員の業務遂行における課題や問題点、その相談方法など、意見がより発信しやすく、またきめ細かく受付ができることで、組織の活性化にも繋がるものと考えている。 | 消防局職員の大半は24時間拘束の当直勤務という特殊な職場環境だが、基本的に職務遂行に関して男女の別は無いものと捉えている。しかし、4月には全国的にも稀な女性救助隊員の人事配置があり、他の職員への影響は大きかったものと捉える。また、消防局安全衛生委員会の取組として、有資格者により執務・衛生環境に関して職場巡回を実施中である。男女間や世代間といった職場内のコミュニケーションの必要性・重要性、公共施設を使用していることへの認識など、職員への意識づけの一助となったものと捉えている。 | 男性中心の職場環境から、よりスピード感と危機意識を持った変化が消防局に必要であると感じた。コミュニケーション不足などから意識に乖離が生じていることに関して、課題として認識しているが、全職員が「我がこと」までに至っていないと思慮する。 |
| | | | 109 | 予防課 | | 新型コロナウイルス感染症を通じて、身近に潜在的差別意識について考える | ⑦ | 新型コロナウイルスの感染症拡大に伴い、私たちは感染した人に対する差別意識が芽生えることを実感するのではないかと。また、実際に思ったり、り患者に関わる業務をしたりした場合、差別を受ける可能性がある。両面を一時に体験する可能性があるこの機会に、差別するとは、そして差別されるとはどういうことかをあらためて考えたい。 | 救急搬送に伴った職員やPCR検査に使役した職員から、同僚や家族からどのように扱われたかを聴取し、その内容について課内で検討する。職場で感染者が発生した場合、感染者以外の職員が感じる差別意識の原因について分析し、改善策、対処法などを話し合う。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|---------------|--------|----------------|---|---|--|--|--|---|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 消防局 (うぶさき) | 110 | 査察指導課 | セクシュアル・マイノリティの人権に対する理解と認識を深める。 | ⑫ | パートナーシップ制度の2021年4月施行に向け、セクシュアル・マイノリティに対する意識が高まっている今、検査業務や窓口・電話対応等で様々な関係者と接する機会がある本課において、正しい認識を学ぶ必要があると考えたため。 | 啓発資料を活用した研修や事例についての意見交換、関連する法令等の学習を行い、意識の向上を図る。 | LGBTQ、SOGIなどに関する啓発資料等を活用し、課員で意見交換を行った。Webから様々な国、自治体などの取組について調べ、会議等で発表することで、理解を深めていった。またSDGsについて、項目、ターゲット、指標はどうなっているのか確認を行った。 | セクシュアル・マイノリティの方が実際に窓口に訪れ、カミングアウトされた時の職員に対応に、取組の効果が表れていた。取組を通じて、セクシュアル・マイノリティのみならず多様性への理解が進み、当事者の抱える生きづらさについて更に深く認知することができた。今後とも「価値感の違いを否定することではなく、多様性をお互いに受け入れ合うこと」を忘れずに継続して人権に対する理解を深めていきたいと思う。 | パートナーシップ宣誓制度導入にあわせて、性的マイノリティや性の多様性について考える機会を設けたのは時宜になかったテーマ設定だと思います。各自がインターネット等を活用してテーマに沿って調査をし、それをもとに意見交換をおこなうというとりくみは高く評価できると考えます。今後、知識を得るだけではなく、自ら考えを重視したとりくみを進めていかれることを期待します。 |
| | 111 | 警防課 | ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり | ⑧ | 仕事と生活の調和を正しく理解し実施していくことで、業務の効率化にもつながり、より良い職場環境整備の確立を目指していく。 | 職員ポータルスケジュールを積極的に活用し、課内で業務内容の共有化を図り職員間で適切な助言等を実施する。また、ノ残業デーについても、始・終業時に声を掛け合い意識づけを行う。 | 職員ポータルスケジュール機能の積極的な活用、及び毎週金曜日に夕礼を実施することにより、課内での業務内容や進捗状況の共有を図ることができた。 | 課内で業務内容や進捗状況の共有を積極的に図ることにより、昨年度より課員全体の年休取得数が増え、また時間外勤務削減の意識付けもできた。 | 職場における信頼しあえる人間関係は、円滑な業務遂行につながり、ワーク・ライフ・バランスを実現する基礎になるものと思います。職員の間で、業務内容等を共有化することによって、年休取得日数が増え、また時間外勤務が減ったことは具体的な成果として評価できると思います。また金曜日の夕礼において、職員の間で報告者となって発言する機会をつくられたことが、業務の進捗状況の共有化のみならず、お互いの価値観や生活を尊重し合える職場環境の構築に寄与するものとなっていくことを期待しています。 |
| | 112 | 救急救命課 | 聴覚障がい者から救急要請があった際、救急現場においてタブレット(救急ボイストラ)を活用し、スムーズな意思疎通を図るとともに、安心して救急サービスを受けられる体制をめざす。 | ④ | 聴覚障がい者が、急な病気やケガをした際、救急現場においてスムーズに意思疎通を図れるようにする。また、病院に搬送する際など、救急隊員と聴覚障がい者の傷病者等と、有効なコミュニケーションが築けるようにする。 | 昨年度、外国人傷病者対応として全救急隊にタブレットを配備し、救急ボイストラの本格活用を開始した。救急ボイストラは音声で文字表示することが可能であるため、筆談よりも時間を要さないため、聴覚障がい者にも有効活用できると判断し、積極的に活用していく。 | 今年度は「聴覚障がい者にも救急ボイストラの積極活用」を救急隊に依頼しているが、新型コロナウイルス感染症の影響により、救急ボイストラの使用に関する訓練・研修等は実施できなかった。 | 今年度は聴覚障がい者に対しての救急ボイストラの活用実績は無かったが、引き続き、日本語の通じない外国人への活用を軸足にしつつ、聴覚障がい者に対してもスムーズに活用できるよう取組んでいく。また、コロナ禍であっても訓練・研修等ができる手法の検討が必要と考えた。 | 日本語が堪能ではない外国人への対応のために導入された救急ボイストラを、聴覚障がい者に対しても活用することを検討されていることは素晴らしいことと思います。聴覚障がい者は、視覚障がい者等とともに情報へのアクセスが不利な立場にあります。藤沢市内には、当事者団体である公益社団法人神奈川県聴覚障害者協会の事務局があります。すでにコンタクトをとられているかもしれませんが、救急ボイストラの活用に関して、聴覚障がい者の特性を知るためにも聴覚障がい当事者の方から意見を聞かれてみてはいかがでしょうか。 |
| | 113 | 南消防管理課 | 障がい(身体・知的・精神)のある人の人権について理解を深める。 | ④ | 日本の全人口の7%以上、900万人以上が障がいのある方で、受付業務等での対応時に、より相手を理解し知識を深めることで、更に良い市民サービスに繋がるため。 | 理解を深めるために、メディア等で取り上げられた情報等を課内会議等でディスカッションすることで、職員の間で認識を深める。 | 今年度の具体的な取組は、コロナ禍での障がい者の生き方について、テレビ放映したものを録画し、課員に周知しディスカッションを行った。 | 効果については、通常時であっても障がいのある方々は様々な障壁があるが、コロナ禍での急激な社会環境の変化により、社会のひずみが障がいのある方や環境変化に対応できない人々への格差や差別がより一層顕在化することが理解できたため、今後の業務に繋げていくことができる。 | 障がい当事者の方々とも接する機会が多いお仕事に就かれている皆さんが、障がい者のコロナ禍での暮らしを思いやり、さらに障がい者への偏見や差別について理解を深める研修をされることはとても意義深いと思います。情報へのアクセスや移動における不平等、障がい者の特性によってさまざまな困難があることを踏まえて、当事者の方から直接に話を聞く機会をもたれると、さらに障がい者の人権に関する理解が深まるのではないかと考えます。今後のさらなるとりくみに期待します。 |
| 114 | 北消防管理課 | 適切な障がい者支援を目指して | ④ | 北消防署に訓練指導受講や各種申請手続き等で来庁される市民が増えています。その中には、障がいがある人もいます。一言で「障がい」と言っても、身体の障がい、視覚や聴覚の障がい、知的障がいや精神障がいなどさまざまな種類があり、程度もそれぞれ異なります。障がいの特性を理解し、障がいのある人への配慮と障がいに応じた適切な支援ができ、誰からも信頼される職員を目指すためです。 | 障がいの有無や程度は外見からでは、必ずしも明らかではありません。障がいの有無に関わらず、誰に対しても相手の立場に立った接遇を心がける。必要とされる支援は人それぞれです。臨機応変に柔軟な対応を心がける。誰からも信頼される職員を目指し、プロとしてのホスピタリティ精神をもって、相手のニーズに真摯に向き合う接遇を心がける。 | 課内会議において、『障がいのある人の人権～パラリンピックへ向けて～』啓発リーフレットを用いて、様々な事例を認識し、障がいのある人の人権に対する意識を高めることができた。 | 合理的配慮を障がいのある方の立場に立つて考える大切さを課内で情報共有できた。窓口では、実際に障がいをお持ちの方も来庁されることを念頭に、考慮すべき点等を再確認できました。 | 障がい当事者の方々とも接する機会が多いお仕事に就かれている皆さんが、さまざまな障がいの特性に理解を深め、適切な障がい者支援を業務において心がけておられることに敬意を表します。課内会議を通じて、窓口の対応等における合理的配慮に関する意識の共有化がされたことは素晴らしい成果だと思います。ご指摘のように障がいによる困難は外見からではわからないこともあります。今後はさらに、当事者から直接に話を聞く機会をもたれてはいかがでしょうか。今後のとりくみに期待します。 | |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|----------|-----|-------|--|-------|--|---|--|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 教育部 5 | 115 | 教育総務課 | 子どもを取り巻く環境について理解し、人権課題を考える。 | ② | 社会情勢が急速に変化する中で、子どもたちをとりまく環境もめまぐるしく変化しており、近年ではSNSなどインターネットにおけるトラブル、いじめ、児童虐待など子どもの人権を脅かす問題が多岐にわたっている。こうした社会問題を、昨年度から引き続き課内で共有し、理解を深めることが重要であると考えたため。 | 研修や情報共有の機会を作り、人権課題について考え、理解を深める。 | 教育部内の職員に対して、(一社)神奈川人権センターが主催する、人権に関する研修や会議への参加を促した。結果、12月末時点で、のべ20人が参加した。 | 研修等への参加により、様々な人権課題への基礎的な理解を深めるとともに、人権の視点と感覚をもった人材育成に寄与することができた。また、研修において配布された資料を課内供覧することで、より多くの職員に対して、人権について考えることができる機会を生み出すことができた。反省点としては、参加者が研修成果を発表したり、発表を踏まえて周囲が対話する場などを設定できれば、より効果的であったと思うが、今年度については新型コロナウイルス感染症の影響があったため、紙資料の供覧にとどまった。今後は、コロナの状況を踏まえながら、研修効果を高める手法について検討していきたい。 | 今年度は、従来から問題になっていた社会環境の変化による子どもたちの人権に対する脅威にくわえて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による休校、親の困窮などによって、子どもたちをとりまく環境が激変した一年ではなかったかと思えます。教育委員会の皆さんも、さまざまな新たな課題に直面されたことと推察します。そうしたなか、教育総務課の皆さんが重点的に研修を受けられたのは大変良かったと思います。引き続き、教職員の方々の研修参加についても検討していただければと思います。また研修参加者が研修内容を他の職員にフィードバックするための効果的などりくみについても、今後期待します。 |
| | 116 | 教育指導課 | 職員一人ひとりが、ひとりの人間として、また社会の一員としての自覚を持ち、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多様化・複雑化する中で、学校・家庭・地域が連携して子どもの人権について理解を深める必要がある。そのため職員一人ひとりが人権感覚を磨き、学校訪問や研修及び地域活動などの情報提供や機会を要して、幅広い視点から指導・助言を行うことが大切となるため。 | 課としては、県「人権教育指導者養成講座」(全8回)、県市町村「人権教育担当者研修会」、湘南三浦教育事務所管内「人権教育指導者養成研修会」などへの参加。学校へは、人権に関するリーフレットを児童生徒向けに作成し配付。人権教育担当者会(全2回)を開催し、人権について幅広く共通理解・認識を深める。 | <ul style="list-style-type: none"> ・県「人権教育指導者養成講座」(全6回)、県市町村「人権教育担当者研修会」、湘南三浦教育事務所管内「人権教育指導者養成研修会」、「人権学校」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課内研修等を行った。 ・6月に「セクシュアル・ハラスメント」について、12月の人権週間前に「子どもの人権」について、それぞれ時期を見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配付した。 ・人権教育担当者会(年2回)や教職4年経験者研修等において、人権に係るアクティビティや講演会を企画・実施した。 ・小・中学校を訪問して教職員に指導助言をする場面では、「藤沢の支援教育」や学校教育における人権教育の視点からも指導助言を行った。 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員対象の人権教育研修を企画し、SDGsの内容を取り入れた研修を行ったことで、LGBTQや虐待、体罰等、多様な課題があることを認識することができた。また、その中で特に病気を理由に人間性を奪われることのない社会づくりを目指し、思いやりの気持ちを人から人へ伝え、不当な差別や排除が起きないようにするための、教員への意識づくりができた。 ・課内研修等を通して、各職員が職場での日頃の言葉遣いや行動等について人権の視点から考え、より人権に配慮した市民相談や対応等を行うことができた。 ・今後も引き続き、職員の人権意識を高めるとともに、各学校や他課と連携して子どもの人権を尊重しながら児童生徒の実態に応じた支援を推進していく。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組誠に有り難うございました。感謝申し上げます。教育指導に携わる貴課の取組を拝見させていただき、その取組の質の高さに感銘を受けました。委員として特にコメントを加えさせていただくとすれば、児童生徒向けのリーフレットを配布したとありますので、効果は時間を要すると思いますが確認してみてください。また、学校・家庭・地域・他課と連携とあります。最近よくの「連携」という言葉を耳にしますが、同じ目的意識を共有することは最終的な目標ですが、なかなか難しいのも事実です。多分、貴課は大丈夫かと思えますが、課内の連携(コミュニケーション)を充実させることの確認から始めてみてください。また、コロナ禍一人一人が研修に参加するのでも大変ですので、参加した者が内部研修講師になるの工夫があってもよい効果的でもあるかと思えます。最後に児童生徒の実態に応じた支援とあります。個々に着目するのは非常に大変ですが最も重要かと思えますのでご推進いただければ幸いです。 |
| | 117 | 学務保健課 | さまざまな人権を尊重する意識を高める。 | ⑥ | 外国につながるある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との対応が必要であるため。 | 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、共通理解を図り、担当外でも人権擁護を意識した基本的な対応ができる体制を整える。 | <ul style="list-style-type: none"> ・課内会議等で、市民からの問い合わせの多い業務について共通理解を図り、担当外でも人権擁護を意識した基本的な対応ができる体制を整えた。 ・外国につながるある小・中学校への新入学児童・生徒の保護者に対して、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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・外国籍の新入学児童の保護者へ外国語の就学案内を行ったところ、窓口への来庁者が増えた。窓口での話では、どのような行動をしているのか分からないことが多く、多言語の案内はとても助かるとの声が聞かれる。担当相互に問い合わせの多い業務の基本的な対応について共通理解を図ることで、共通と基本についてももう少し記述していただく業務に従事する必要があることを認識できた。外国につながるある市民からの問い合わせも増えていることから、今後も継続して取り組んでいきたい。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組誠に有り難うございました。感謝申し上げます。貴課テーマ、取組内容を拝見し少しコメントさせていただきます。外国につながる方々の相談窓口は言語や文化の理解も必要で大変苦勞なことと思います。貴課が言われる共通理解と人権擁護の基本的対応とありますが、共通と基本についてももう少し記述していただくよりイメージも湧き行動にも繋がるかと思えます。また、コロナの流行は外国籍の方々にとっては情報も入りにくく不安も多いと思います。よって貴課業務の重要性もより一層増すものと思えますので今後益々のご活躍をお祈り申し上げます。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|--------------|---------|---------|---|-------|--|---|---|---|--|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 教育部 (こども) | 118 | 学校給食課 | 働きやすい環境の整備 | ⑧ | 様々な任用形態の職員が協働する職場において、人間関係上のトラブルや機械故障の発生などによるストレスを減らし、子どもたちへの安全・安心でおいしい給食の提供ができるような働きやすい環境の整備に引き続き取り組む必要があるため。 | ・上級主査調理員を含む学校給食課職員が、人事異動などにより新たに生じる各校の給食室の人間関係についての課題に対し、丁寧かつ早期に対応を図る。 ・2020年4月からの会計年度職員制度の導入を受け、各任用形態の職員における課題の整理や、円滑な移行等の環境整備に努める。 | ・上級主査調理員による職場巡視については、引き続き、職場巡視の中で人間関係についての課題を捉え、個別対応を含めたアドバイスを行った。また、より適した対応を行うため、学校給食課職員を含め、対応者を変えするなど、丁寧かつ早期の解決に努めた。 ・長期休業中に実施する研修については、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から実施することができなかったが、休校期間中の軽食の提供や、長期休み期間中の給食実施など、これまで経験をしたことがなかった業務を円滑に実施することができるよう、本課からの情報提供はもとより、現場の意見を反映させながら、安全安心でおいしい給食提供ができる職場環境づくりに努めた。 ・会計年度任用職員制度の導入については、積極的な情報提供等に努めたこともあり、大きな混乱もなく、円滑に移行することができた。 | ・同じ調理員として身近な存在の上級主査調理員による対応は、これまでどおり、相談のしやすさや適切な指導を行うことができる点において効果があった。また、相談の内容などによっては学校給食課の職員やほかの上級主査と連携を図ることも、様々な課題解決につなげることができた。 ・会計年度任用職員制度については、大きな混乱はなかったが、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る対応との兼ね合いで、調整を要する事項も生じたが、次年度以降については、今回の経験を生かし、さらに安心して働きやすい制度運用を図っていきたい。 ・今年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止に係る対応のためイレギュラーなことが多く発生したが、今後も柔軟な対応をすることができるよう、学校給食課及び学校職場全体として、円滑なコミュニケーションを図ることができるよう努めていきたい。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組に有り難うございました。感謝申し上げます。貴課テーマ、取組内容を拝見し少しコメントさせていただきます。働きやすい職場の整備(人間関係や設備改善)は藤沢市人権施策推進指針が示すところの就労者の人権尊重(ワーク・ライフ・バランスの調和)に基づくと思われます。職場環境がもたらす人権侵害もまた大きな課題と言えます。指針が示すところの人権とは世界人権宣言や日本国憲法に基づき人種や性別等のない個人が尊重される社会構築の実現です。貴課が掲げるテーマや研修の中に「人権」という貴課センスを加えるとより完成されたものなるかと思えます。※藤沢市人権施策推進指針(改訂版)を今一度ご一読いただければ幸いです。 |
| | | 学校施設課 | 障がいのある人の人権やバリアフリーへの理解を深める。 | ④ | 施設の改修にあたり、障がいのある人への配慮や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。 | 【DVD】障がいのある人と人権 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。 | 【人権啓発ビデオ】障がいのある人と人権 誰もが住みよい社会をつくるために」を視聴した後、意見交換を行った。障がいのある人への配慮やバリアフリーの必要性について、理解を深めるのにとっても有意義な機会となった。 | 教材では、いくつかのケースにそって障がいのある人への配慮や理解が深まるようわかりやすく構成されており、特に高校入学にあつたての障がいのある生徒のケースについては、本課にとつて、特に関係する事例であり、施設の維持管理に携わる職員として、障がいのある人への理解、尊重する気持ちや学ぶのにいい機会となった。また、施設の対応に限らず、障がいのある人とのコミュニケーションや配慮について、正しい意識や啓発の気持ち重要であることを共有することができた。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組に有り難うございました。感謝申し上げます。貴課テーマ、取組内容を拝見し少しコメントさせていただきます。ご存じの通り、障がいのないに身体・知的・精神・内部があり、その総てに対応しバリアフリー化するのは極めて困難と言えますので、おっしゃる通り障がいのある人の理解と尊重、コミュニケーションや配慮といったソフトウェアの対応を基本にハードウェアを整備していくのが望ましいかと思えます。また障がい者対応に重要なのは自立支援です。本人のできる能力を活かし支えてください。 |
| 行政委員会等6 | 120・121 | 議会議事事務局 | 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を傍聴等できる体制を整備する。 | 議会傍聴に関して ①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。②聴覚、音声又は言語機能に障がいがある方等に対して、手話通訳及び必要約筆記を行う。③本会議等の議場で行う会議における、難聴者用ヒアリンググループの貸し出しについて、様々な方法で周知する。 職員の人権意識の啓発について 朝礼や課内会議等を活用し、職員の人権意識の啓発を図る。 | 議会傍聴に関して ①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5人から手話通訳の申し込みがあった(平成27年4月の制度整備以降初めて)。手話通訳者の手配を障がい福祉課に依頼し、傍聴席にて手話通訳者2人による手話通訳を行った。難聴者用ヒアリンググループの貸し出しについては、今年度は現時点で申し出がない状況である。また、議会図書室で購入したSDGs関連の図書を活用することで、職員が人権に対する理解を深めることができた。今後とも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、議会傍聴に来ることができない方のために、様々な形での情報発信に努めていく。 | 今年度は新型コロナの影響により傍聴席数の制限を行い、傍聴者数自体も減少の傾向にあったが、12月定例会において傍聴希望者5人から手話通訳の申し込みがあった(平成27年4月の制度整備以降初めて)。手話通訳者の手配を障がい福祉課に依頼し、傍聴席にて手話通訳者2人による手話通訳を行った。難聴者用ヒアリンググループの貸し出しについては、今年度は現時点で申し出がない状況である。また、議会図書室で購入したSDGs関連の図書を活用することで、職員が人権に対する理解を深めることができた。今後とも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、議会傍聴に来ることができない方のために、様々な形での情報発信に努めていく。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組に有り難うございました。感謝申し上げます。貴課テーマ、取組内容を拝見し少しコメントさせていただきます。ご存じの通り、障がいのないに身体的な障がいの他、精神・知的・内部といった目に見えない障がいがあります。総てを理解し対応することは困難と言えますが、身体も含めそれぞれの特性を理解していくことが、情報発信の方法についてもより有効な手段が見つかるかと思えます。貴課の効果で制度整備以降初めて手話通訳希望者があつたと知り素晴らしい成果であつたと思えます。目に見えないバリアを突破した障がい者と事務局による行動の賜物かと思えます。 |
| | | 監査事務局 | 就労者の人権～職場環境の整備と働き方を考え、職員の仕事と生活の調和を図る～ | ⑧ | 定時退庁できる職場環境を作ることが、職員の人権を守る第一歩であると感じるため。 | “残業しない人は頑張っていない”という旧態依然とした考え方は徐々に少なくなつてはいるが、引き続き、効率的な業務を推進し定時退庁に努める。 また、この度の新型コロナウイルス感染拡大防止のためにテレワークが急速に普及した。これを契機に、終息後もテレワークを本格的に導入し、職員個人が仕事の仕方、場所を選択できる職場環境づくりを検討していく。 | 1) スケジュールの確認 朝礼時に、当日の業務日程や職員の行動予定を確認することで、効率的な業務の進め方を各自が意識するよに努めた。 2) 「ノ残業」の励行 ノ残業デー当該日の朝礼では、所属長からの周知のみならず職員同士が確認しあつた。また、それ以外の日においても管理職が職員の業務の進捗状況を確認したうえで定時退庁を促し、残業しない環境づくりに努めた。 3) 業務内容の見直し 前例踏襲ではなく、“そのやり方は本当に無駄がないか”と業務を改めて見直すように周知徹底を図つた。 | 各自が事務のあり方を見直す等することで、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。さらに、定時退庁の励行もあつて生活との調和を図ることができた。 なお、当初予定していた「テレワークの促進」については、全庁的な方針がある中で難しい取組となつてしまつた。次年度は、庁内の動向も注視しながら、あまり独善的にならないようにテーマ設定をしていきたい。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組に有り難うございました。感謝申し上げます。貴課テーマ、取組内容を拝見し少しコメントさせていただきます。貴課がテーマに掲げたワーク・ライフ・バランスの改善は、おっしゃる通り人権意識の第一歩であると思えます。我が国の高度経済成長や高齢化は急激で落ちてきた考えざる暇もないまま、さあ働き方改革と言つた矢先、コロナによるテレワークで働く者の意識(思考)も付いていけないのが現状かも知れません。自分の周辺の働き方を起点にしつつ、他分野テーマに視点を変えて見ることも多様性を理解するうえで、人権啓発の目的でもありますのでご検討いただければ幸いです。 |

| 部 | No. | 課名等 | 令和2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 | | | | | ふじさわ人権協議会委員コメント | |
|--------------------------|-----|------------------------|---|---|--|--|---|--|---|
| | | | 年間テーマ | 分野別番号 | テーマ設定の理由 | 今年度の具体的な取組予定 | 具体的な取組経過・結果 | | 今年度の効果・反省点等 |
| 行政委員会 () () () () | 123 | 選挙事務管理局 | 高齢者の人権について理解を深める | ③ | これまで、隔年で高齢者・障がい者の人権に配慮した選挙事務の執行に努めてきたが、今年度は選挙の執行予定がないため、高齢者の人権について職員の理解を深めることとするもの | 資料やDVDなどを使用して局内研修を実施し、高齢者の人権に配慮した選挙事務の執行について意見交換を行う。 | DVD「老いを生きる-今日も何処かで高齢者のサインが!-」を全職員(9名)で視聴後、意見交換を行った。意見交換では、自分の私生活と合わせて考えさせられたという方も、今後の窓口対応に生かしていきたい、選挙事務のマニュアルに反映させていきたいなどが出された。 | 普段の事務において高齢者問題は関わりが少ないが、DVDを視聴したことにより身近に、具体的に考え、理解を深めることができた。当初の予定では、高齢者の人権に配慮した選挙事務の執行について意見交換を行うこととしていたが、結果としては認知症に関する意見交換となった。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組誠に有り難うございました。感謝申し上げます。貴課テーマ、取組内容を拝見し少しコメントさせていただきます。以前、庁舎内で期日前投票の場所が分からないという高齢の方を案内した際、担当の方がとても丁寧に説明された状況を目にし、その高齢の方の安心した表情が今も記憶にあります。老いるとは皆がいつか行く道で特別なことではありませんが、身体・認知機能の衰えから出来てた筈の社会生活も徐々に出来なくなります。そんな時、普通に優しく対応してくれる方の存在があるだけで心強くなるものです。子供、障がい者、高齢者、皆が共に生きる(ノーマライゼーション)社会の実現を共に目指していたければ幸いです。 |
| | 124 | 農業委員会 | 互いの人権を尊重してハラスメントのない職場づくりを考える。 | ⑧ | 職員の年齢・性格・仕事に対する考えなどが異なる中で、互いの違いを認めるとともに、相手の人権を尊重しながら、風通しの良い、働きやすい職場づくりをするため。 | DVD等の教材を用いた職場研修を行うとともに、事例研究などを通して職員間で意見交換することで、人権意識の向上を目指す。 | ハラスメントのない職場づくりをめざすため職場研修として「事例で考えるバロハ解決法」のDVDを視聴し、どういったケースがハラスメントに該当し、ハラスメントがなぜ起きるのか、組織にどんなマイナス効果をもたらすのか等を話し合った。又、解決方法として上位者による調整など、さまざまな技法があることを学んだ。 | DVDの視聴を通じてパワーハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントのない職場づくりに向けてひとり一人が意識することで、職場の雰囲気が変わり業務効率が向上することを共通認識として持つことができた。今後は他のハラスメントについても理解を深めたい。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組誠に有り難うございました。感謝申し上げます。貴課テーマ、取組内容を拝見し少しコメントさせていただきます。事例を基にハラスメントの原因を探り、それが組織にもたらす影響を皆で話し合い、解決方法を調整し、共通認識を持つというところは、人権啓発は勿論のこと多くの業務改善に繋がる素晴らしい取組であると感銘しました。多様性の理解と尊重がこの人権啓発が目指す大きな目標でもありますので、他のハラスメント理解に目を向けることも大いに歓迎致します。 |
| | 125 | オンブズマン事務局 | 性の多様性(LGBT等)について理解を深める | ⑫ | 業務の内外を問わず市民等の中には様々な性的指向・性自認の方もいることから、誤った言動により不快感を与えてしまうことのないよう、性の多様性(LGBT等)について正しく理解する必要があるため。 | 性の多様性(LGBT等)に係る資料やeラーニング等により、職員各自、多様な性について改めて整理理解を深めるとともに所属内で情報共有を図り、セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の人権に配慮した正しい言動がとれるよう、人権意識の醸成を図る。 | 各自、今年度の人権eラーニングを受講する他、所属内で業務時間中に時間を作り、セクシュアル・マイノリティに関する各種資料を共有することにより、性の多様性について確認しあうとともに理解を深めた。また、毎年度発行している「藤沢市オンブズマン制度運営状況報告書」について、統計表中、性別統計欄を削除した。 | 各自、改めて多様な性について整理、確認し、さらに理解を深めることができたとともに、所属内で性の多様性について共通認識を持つことができ、組織として人権意識の醸成が図られた。今後、誰もが生きやすい社会となるよう、業務の内外を問わず、セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の人権についてもしっかりと配慮した言動を心がけていくことを職員間で共有した。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組誠に有り難うございました。感謝申し上げます。貴課テーマ、取組内容を拝見し少しコメントさせていただきます。性の多様性(LGBT等)をテーマにし理解を深められたことから、性別統計欄削除につながるということは啓発という意識変化を越えた大きな成果であると感銘致しました。すべての人が差別や偏見、虐待のない社会を共に目指していただければ幸いです。 |
| 126 | 会計課 | さまざまな人権課題への理解及び認識を深める。 | ③ ⑥ ⑪ | 人権については、いろいろなテーマがあるが、特に身近であると思われる内容を学習することにより、理解を深めるため。 | 職場研修を活用し、DVD等の教材を用いて学習を行い、課内意見交換を行う。 | 11月の課内会議で、DVD教材「わかっかカブエようこそ」の視聴を行い、その後、課内で意見交換を行うことにより、身近にある人権問題について知識を深めた。 | 教材の内容として、身近な3つのテーマが、それぞれ短編のドラマ仕立てになっており、わかりやすい内容であった。③高齢者⑥外国につながるある市民⑪インターネット上における人権の、共通の解決方法の一つとして、実際に会って話をするなど、ふれあいが必要であることを学習した。ただ、コロナ禍において、人とのふれあいが難しくなっているため、普段より一層、相手方にたった対応が必要であると考えさせられるものであった。 | 先ずは新型コロナ感染拡大の中、貴課業務に合わせた人権意識啓発の取組誠に有り難うございました。感謝申し上げます。高齢者や外国に繋がりのある方、そして障がいを持つ方々のコミュニケーションとして直接会って触れ合うことが最も有効であることはおっしゃる通りで、コロナ禍これが原因による二次被害とも言える問題が実際に起きています。課題とし、いかにして安全に立場の弱い方々と触れ合うか市全体で知恵を出し合い取り組む必要性があると思います。すべての人が安心安全に共に生きる社会(ノーマライゼーション)の基本がこの人権啓発の取組であると思います。貴課のご活躍を今後もご期待申し上げます。 | |