

令和3年度
各課職員の人権意識啓発に関する
テーマ・取組予定一覧

2021年（令和3年）5月26日

人権男女共同平和国際課

(参考) テーマ分類

※複数回答を含む

分野別番号	今年度 (令和3年度)	前年度 (令和2年度)
① 男女平等の社会づくり	20	14
② 子どもの人権	26	28
③ 高齢者の人権	24	23
④ 障がいのある人の人権	38	31
⑤ 同和問題	4	3
⑥ 外国につながるのある市民の人権	13	18
⑦ 患者等の人権	8	9
⑧ 就労者の人権	40	40
⑨ 犯罪被害者の人権	5	3
⑩ ホームレスの人権	4	3
⑪ インターネット上における人権	14	15
⑫ セクシュアル・マイノリティの人権	125	16
⑬ さまざまな人の人権・さまざまな人権課題	6	6
合 計	327	209

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
総務部 5	1	行政総務課	ワークライフバランスとともに、様々な立場の方の人権を考える取組の一環として、外国につながるのがある市民の人権を考える。	⑥ ⑫	行政総務課としては、ここ数年就労者の人権、それから男女共同参画の視点からワークライフバランスを考えてきているため、浸透してきたワークライフバランスへの意識を無駄にしないよう、今年度も継続したテーマとしつつ、オリンピック・パラリンピックの開催もあることから、外国につながるのがある市民の人権を考えていく。	昨年度も実施してきている、朝礼、夕礼を通じて職員間の業務進捗状況やコミュニケーションを取りやすくし、お互い様の意識を持ちやすくする。あわせて、課内研修の機会に、DVD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学ぶ。
	2	職員課	障がいのある職員への人事上及び業務上配慮すべき事柄について学ぶ。	④ ⑫	障がい者雇用の推進に伴い、今後、障がいのある職員を多様な職場に配置していくにあたり、障がいの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を継続し、障がいのある職員への人事上の配慮及び各職場において配慮してもらうべき事項について学ぶ。
	3	文書統計課	性別や性的志向などにとらわれないジェンダー平等の視点に立ち、さまざまな人権課題について考え、認識を深める。	① ⑫	市の職員として、相手の立場に立った幅広い視野をもって、日頃の業務に取り組む必要があるため。	日頃の業務の中で、人権などについて感じたことを課内会議などの機会を利用して、職員同士で共有し、人権意識の向上を図る。
	4	情報システム課	障がい者の人権とICT利活用	③ ④ ⑫	今やICTの利活用は日常生活の中に深く根付いており無くてはならないものとなっている。利用の機会が障がいの有無で差があってはならないが、果たしてそのような観点を我々は持っているだろうか。情報システム課の業務目的も含め改めて考えてみたい。	資料やDVD等を用いた研修を実施することで基本的なことや現状について学ぶ。またそれらの知識をもとに意見交換を行うことで、今求められていること、改善案、我々に行えることを検討したい。
	5	行革内部統制推進室	セクシュアル・マイノリティの人権についての理解を深めるとともに、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 ⑫	子育て世代の職員も多いことから、仕事と生活の両立を可能とする働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き取り組む必要があるため。	朝礼・夕礼の実施を継続し、室内の各業務の進捗状況の把握・共有化を図り、お互いにフォローできるような努めるとともに、研修資料を活用し、セクシュアル・マイノリティの人権やワーク・ライフ・バランスについての理解を深め、意識の向上に取り組む。
企画政策部 5	6	企画政策課	「誰一人取り残さない」視点で、幅広く人権について考え、認識を深める。	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬	持続可能な開発目標(SDGs)を達成するためには、さまざまな主体とのマルチパートナーシップを推進する必要がある。そのため、相手の立場を尊重できるような幅広い人権に対する知識を習得し、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、国際目標であるSDGsの達成には、日本国内だけでなく世界の人権問題についても関係があることを十分に理解する。特に、セクシュアル・マイノリティの人権については、世界の動向も課内で共有する。また、日頃からのコミュニケーションにおいて人権意識の向上を図る。
	7	秘書課	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備	⑧ ⑫	新型コロナウイルス感染拡大の影響により職員の働き方が多様化してきている中で、公私のメリハリをつけた働きやすい職場づくりを推進していくため。また、多様な性を尊重する社会づくりを進める上で、セクシュアル・マイノリティの理解を深める必要があるため。	⑧多様な休暇制度に加え、分散勤務や時差勤務などの取組も全庁的に推進されていることから、課内で情報共有を図り、利用しやすい雰囲気づくりを進める。 ⑫セクシュアル・マイノリティの理解につながる学習会の開催を検討したい。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
企画 政策部 (つづき)	8	広報 シティプロモ ーション課	各課からの依頼に基づく様々な媒体における市政情報の発信や、シティプロモーション活動を実施するにあたり、人権を尊重する扱いができてきているのか、多角的な視点で考えられるよう感性を磨く。	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬	課の特性上、対象に関わらず人権を意識して業務に携わる必要がある。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、シティプロモーション活動に関わる職員として大切なことと考えるため。	新聞各紙、他自治体の広報やシティプロモーション活動を見る機会が多いため、それらの事例の中で参考になるものは意識的に取り込み、また、有益な事例や情報を課内で共有することができるようにしていく。
	9	人権男女共同 平和国際課	患者等の人権	⑦ ⑫	誰一人取り残さないという思いで共生社会の実現を目指すにあたり、セクシュアル・マイノリティの人権について認識を深めると共に、コロナ禍における感染者への差別や人権侵害が起こっている状況について理解するため。	人権に関する報道資料や啓発資料を元に、様々な事例について課内で情報共有・意見交換を行い、一人ひとりが正しい知識を習得して差別や偏見について理解を深め、人権意識の向上を図る。
	10	デジタル推進室	(1)インターネットにおける人権 (2)デジタル化における様々な人権課題について考え、認識を深める。	② ③ ④ ⑦ ⑧ ⑩ ⑪ ⑫	(1)デジタル化やオンライン化など、様々なDXを推進していく中で、前提知識としてインターネットにおける人権について、認識を深める必要がある。 (2)デジタル化を推進するにあたり、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、誰もとり残さないためのデジタル化推進業務に取り組む必要がある。	(1)「【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、意見交換等を行う。 (2)新聞やネットなどの最新技術や実証状況を把握し、デジタルガバメント実行計画にも記載されたサービス設定12か条などを学びながら人権を意識して業務が行えるよう理解及び知識を深める。
財務 部 8	11	税制課	新型コロナウイルス感染症に関連した差別や人権について	⑫ ⑬	新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中、感染した方やその家族に対する偏見や差別の報道がされている。また、実際に職員が罹患した際には、窓口において差別を受ける可能性がある。このことから、差別すること、差別されることとはどういうことかをあらためて理解を深めたい。	感染症対策業務に携わった職員等から、状況や対応内容について聴取し課内で検討する。また、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。
	12	納税課	高齢者、障がい者といった被後見人の人権について	③ ④ ⑫	納税課業務の中で、被後見人および後見人と接する機会があり、制度の理解が必要と考えるため。	5月「セクシュアル・マイノリティ資料」が掲示され次第、全職員に配布 7～8月 課内会議の中で、DVDまたは講師を使い後見人制度を学習
	13	市民税課	・藤沢市パートナーシップ宣誓制度が開始されたことにより、よりセクシュアル・マイノリティについての理解を深める。 ・長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメントを学び、職場からつくる人権尊重社会を目指す。	⑧ ⑫	藤沢市パートナーシップ宣誓制度の開始により、セクシュアル・マイノリティへの理解を深めると、職場環境をより改善するために就労者の人権について学びたいため。	課内会議に合わせた研修会を実施して、DVDの視聴などを行う。また、藤沢市職員のための性の多様性に関するハンドブックを読んだり、朝礼等での周知を定期的に行うことで、年間を通して理解を深める。
	14	資産税課	外国につながるの市民の人権	⑥ ⑫	今年度開催される東京オリンピックを意識すると同時に、日本で暮らし働き、固定資産を有する外国人が増えているため。	異文化の壁をむしろ扉としてとらえ、開いていけるよう、DVD教材を用いて理解を深める。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
財務部 (つづき)	15	財政課	ハラスメントのない職場環境の形成	⑧ ⑫	多くの課の職員との調整を行う職場であることから、お互いの立場を尊重できるよう、ハラスメントについての理解を深める。	資料や教材を使用して課内研修を実施するとともに、日常業務において気づいたことなどを中心に意見交換を行う。
	16	契約課	男女が共に働きやすい職場環境について理解を深め、意識啓発など積極的に取り組む。	① ⑫	職場環境について考えるとともに、業務を執行する上で、人権に配慮した契約手法の可能性について検討する。	課内会議や朝礼等で「ワーク・ライフ・バランス」を含めた男女が共に働きやすい環境を啓発するとともに、総合評価競争入札における評価項目として「女性技術者の採用、女性技術者の育成」を積極的に採用することに加え、新たな人権に関する評価項目についても検討する。
	17	管財課	セクシュアル・マイノリティの人権を理解し、新型コロナウイルス感染症の影響による多種多様な働き方を実践しながら、職員同士が助け合い、思いやりのある心を持って、ワーク・ライフ・バランスの推進をする。	⑧ ⑫	市民や職員に親しまれる安全・安心な庁舎管理のあり方について取り組んでいるが、性の多様性(LGBT等)について正しく理解を深めて、仕事とプライベートの両立ができ、多様で柔軟な働き方を見直す必要があるため。	朝礼・夕礼や会議・研修等(DVD等の教材を用いた)を通じて、担当内・課内でのコミュニケーションにより、情報の共有や意見交換を図り職場ストレスの減少に努める。
	18	検査指導課	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」 (1)啓発活動の推進 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	⑧ ⑫	施策⑫について 検査指導課の半数が人事異動となり、昨年度に続き改めて啓発活動の推進による知識の向上、理解を深めていく必要があるため。 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、ワーク・ライフ・バランスの側面から見る建設業の担い手不足との関係について、受注者へ聞き取り状況を把握するため。	施策⑫について 理解すべき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、ジェンダー平等への意識向上に繋げていく。 施策⑧について 本市の発注する工事における (1)受注者の休業日管理の聞き取り (2)女性の就労状況や環境整備の把握を、工事・委託の検査を通じて継続的に受注者や他発注団体と情報交換を行う。
防災 安全 全部 3	19	防災政策課	防災分野における障がいのある人の対応について	④ ⑫	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障がい者等などの人権意識を高める必要がある。	課内会議において、防災分野における障がい者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。
	20	危機管理課	セクシュアル・マイノリティの人権や障がいのある人の人権を考え、多様性を学び、業務や日常生活に活かす。	④ ⑫	年間テーマに沿った取り組みにより、多様性を尊重し、集団に属する全ての個人がそれぞれ個性を持つことやそれぞれの違いをお互い認め活かすことにつながり、日常生活及び業務において好影響をもたらすと思われるため。	「藤沢市職員のための性の多様性に関するハンドブック～多様な性を尊重する社会づくりに向けて～」を課員それぞれで読み、人権男女共同平和国際課から関連するDVDを借用し視聴する。
	21	防犯交通安全課	「インターネット上における人権」について考える。	⑪ ⑫	現在、ネット社会においてSNS等による誹謗中傷・名誉棄損など、人権侵害にあたる内容や犯罪につながるものが社会問題化している。この状況を把握し、認識を深めることにより、日常業務の一助とする。	課内研修などを通じて、インターネット上における人権について学習し、課内で意見交換などを行う。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
市民自治部 14	22	市民自治 推進課	男女平等の社会づくりについて理解を深める。	① ⑫	男女平等の社会づくりについて考え、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。
	23	市民窓口 センター	窓口に来庁される各担当窓口ごとの様々な人権課題に関連づいた事例検証と課題把握をすることで、知識と認識を深める。	① ③ ④ ⑤ ⑥ ⑩ ⑫	実際の窓口来庁者は、様々な人権課題が存在し、対応者は瞬時に課題把握と対応を柔軟にこなすためには広い視野と知識を要するため。	各人権課題別に、現在本課で実施している人権課題に関連する制度の把握と、窓口での課題等(実例を参考例として明示する)、各担当窓口で話し合ってもらい、全課で共有し、窓口対応に活かす(市民対応で改善できるところは課内会議で提案し、改善する)。
	24	市民相談 情報課	犯罪被害者の人権	⑨ ⑫	本課は、犯罪被害者支援に関する総合的対応窓口であることから、犯罪被害者の人権について理解を深めるため。	課内会議等において、DVDの視聴及びリーフレット等の資料を活用し、人権意識の向上に努める。
	25	市民 センター	障がいのある人の人権を理解し、丁寧な窓口対応を心がける	④ ⑫	センターに来庁される方に対し、職員一人一人が相手の立場を理解した上で、親切・丁寧な対応を心がける必要があるため。	課内会議や職場研修を活用し、人権啓発の機会を設けることにより、障がいのある人の人権に関する理解を深め、人権に関する職員への意識啓発を行う。
	26	市民 センター	インターネット上における人権	⑪ ⑫	インターネットを気軽に利用できる環境になり便利になった反面、リスクも理解して人権侵害を起こさないよう意識啓発を行う。	資料等を活用し、意見交換等を行い意識の向上を図る。
	27	市民 センター	外国につながる市民の人権について理解を深める。	⑥ ⑫	異動等に伴い、外国につながる市民との関りが増えている状況を踏まえ、分かりやすく、人権を尊重した対応ができるようにするため。	課内会議等でDVDを視聴し、各々の具体的な経験等も踏まえて意見交換をする。
	28	市民 センター	外国につながる市民の人権	⑥ ⑫	御所見地区は外国人の住民も多く、窓口にもよく来られるため、研修を通して理解を深め、今後の対応に生かしていきたい。	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、人権を考える。
	29	市民 センター	藤沢市子どもをいじめから守る条例について理解を深める。	② ⑫	本市民センター近くには小・中学校があり、学校や地域団体と協力しながら、一層子どもたちの健全な育成を支援していくためには、職員として「いじめ」の防止についての意識も高めていく必要があると考えたため。	課内会議などの機会を利用して、条例のリーフレットを活用しながら「いじめ」の防止について本市及び教育委員会の取組を認識するとともに、藤沢市いじめ防止対策基本方針の冊子により、教育委員会の取組を理解する。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
市民自治部（つづき）	30	セ長 ン後 タ市 ↓民	セクシュアル・マイノリティを含むユニバーサルデザインの対象となる人々に対して、ハード、ソフト両面において配慮すべき事項を学び、業務に生かす。	① ③ ④ ⑦ ⑫	市民センターは様々な人々が訪れる場所であり、施設やイベント等を運営するうえで、ユニバーサルデザインの視点は欠かせないため。	資料をもとに、ユニバーサルデザイン及びその対象となる人々について学び、職員同士で意見交換する機会を設ける。
	31	セ辻 ン堂 タ市 ↓民	様々な立場の地域住民の要望に応えるために、諸事情についての知識を深め、広い視野を持った窓口対応を心掛ける。	④ ⑫	昨年度いただいたコメントの、「すべての人が住みよい社会」という目標の実現のためには、私たちに何ができるかを、学習や意見交換を通し、皆で考える必要があるため。	課内会議等の中で、視聴覚機材を活用した学習を行い、身近にある様々な問題について、意見交換をし、柔軟な対応ができる視野を養っていく。
	32	セ善 ン行 タ市 ↓民	パートナーシップ宣誓制度をより理解するために、セクシュアル・マイノリティの知識を深め、窓口業務の一助とする。また、犯罪に巻き込まれてしまった被害者やその家族の現状等を学び、被害者が求める支援や配慮について理解を深める。	⑨ ⑫	様々な目的・立場で来館する市民に対して、一人ひとりに寄り添った対応ができるようにするため。	DVDの視聴等を利用し、疑問や問題点を出し合い、職員みんなで知識と理解を深める。
	33	セ湘 ン南 タ大 ↓庭 市 民	「みんなに親切で頼れる」市民センター・公民館にしよう。	① ② ⑫③ ⑬④ ⑤ ⑥	本年4月からパートナーシップ宣誓制度を開始したこともあり、あらゆる立場、信条、性向等を尊重し、公平な対応を意識することで、市民対応の質の向上を図るため。	市民対応の質の向上につなげるため、課内会議、朝礼の場において、職員相互の「気づき」を紹介しあうことや職場研修によって、人権意識の向上を図る。
	34	セ湘 ン南 タ台 ↓市 民	パワーハラスメントについて学ぶ。	⑧ ⑫	2020年6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、また、パワーハラスメントは当事者のみではなく周囲の職員にも負荷を与え業務に影響がことから、防止策について学びたい。	どのような状況下でパワーハラスメントがおきるのか、未然に防ぐために各人が何を行えばよいのか、おきてしまった場合はどのようにすればよいか、対処の方法についてDVDやその他の資料を基に学ぶ。
	35	セ鶴 ン沼 タ市 ↓民	障がいのある人の人権	④ ⑫	毎日の窓口業務のなかで、様々な市民の方がいる。ということを再認識するため。	集合形式での取組ではなく、個々で就業時間内に啓発動画等で基礎知識を身につけていきたい。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
生涯学習部 8	36	生涯学習総務課	(1)性の多様性に対する正しい理解と認識を深める (2)ワーク・ライフ・バランスを実現する職場づくりを目指して	⑧ ⑫	(1)生涯学習の場において、性的指向や性同一性障がいに対する正しい理解を深めることが大切であるため。 (2)職員が効率的効果的に業務を進めるうえで、ワーク・ライフ・バランスの考え方が重要であるため。	(1)課内会議などの機会を利用し、セクシュアルマイノリティの人権について学習する。生涯学習事業を実施する場合に、セクシュアルマイノリティの方への配慮に努め、適切な対応を行う。 (2)効率的効果的に業務を進められるよう、課内で業務の進捗状況を日常的に共有する。年次有給休暇の確実な取得、時間外勤務の削減、ノー残業デーの徹底など働き方改革に取り組む。また、介護や育児の制度についてあらためて理解を深める。
	37	藤沢公民館	障がいのある方への配慮について	④ ⑫	さまざまな利用者が訪れる「複合施設」として、分け隔てなく対応するなどの配慮について職場内で共通課題として認識する必要があるため	DVD等の教材を活用し、課内会議等のなかで学習する。
	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 ⑪ ⑫	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。また、コロナ禍の中において活用することが増えている、インターネット環境における人権について理解を深める必要があるため。	・朝礼や館内会議等で事例紹介を行ったり、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。
	39	郷土歴史課	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。	⑪ ⑫	ホームページ上での情報発信のみならず、SNSにおいても情報発信を行っているため、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。
	40	文化芸術課	障がいのある人の人権 セクシュアル・マイノリティの人権	④ ⑫	市民会館等再整備事業が再スタートし、アートスペースなどもあることから誰もが利用しやすい施設を検討するために必要な知識を深めていく。	同様施設等の事例研究。バリアフリー等(ハード面・ソフト面)の情報収集と共有。
	41	スポーツ推進課	障がいのある人の人権	④ ⑫	スポーツにおける共生社会の実現に向けて、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。	公益財団法人日本障がい者スポーツ協会が作成した「障がい者のスポーツ環境づくり「ガイドライン」」の「歴史と現状」を活用し、ディスカッションを行い意識を深めていく。
	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、明るく親切的な対応を心がけ、必要に応じて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 ⑫	図書館・図書室は乳幼児から高齢者など幅広い年代の方、障がいのある方、外国につながる方など、様々な配慮が必要な利用者が訪れる施設であり、適切な対応が求められるため。	・温かく親切的な電話・窓口対応に努める。 ・館内の職員で構成しているアクセシビリティ向上委員会で情報交換を行い、配慮が必要な利用者に向けた案内等の検討をし、実施していく。 ・館内展示でセクシュアル・マイノリティを取り扱った資料の展示を行い、啓発していく。

令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
生涯学習部（つづき）	43	東京オリンピックパラリンピック開催準備室	東京2020大会の開催を契機に「多様性と調和」の重要性を改めて認識し、共生社会の実現に向けた意識の醸成を図ろう！～オリンピック憲章から考える人権への配慮～	④ ⑫	大会ビジョンに掲げる「多様性と調和」にあるように人種、性別、性的指向、言語、障がいの有無など、あらゆる面での違いを尊重し互いを認め合う社会を実現するために、職員一人ひとりが改めて人権尊重の理念を認識することで、共生社会の実現に向けた意識を醸成する。	ポルトガルパラリンピック選手団の事前キャンプ受入れに伴い、室職員が障がいのある選手、関係者と積極的に関わることで障がい者への理解を深めるとともに、共生社会の実現に向けて「心のバリアフリー」を更に推進する。
福祉部7	44	福祉総務課	高齢者の人権	③ ⑫	社会環境や地域環境が複雑化する中で諸問題の根底が見えにくくなっていることから、悩みや困難を抱えている方を含め様々な立場の方の実情を把握することが福祉施策を進めるうえで重要であるため。	地域福祉の推進主体である社会福祉協議会や、地域で様々な相談支援を行うCSW、また保護司会などの関係団体との情報共有を図るとともに、社会の動向や生活実態に関するニュースなどについて課内会議や朝礼などで共有していきたい。
	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 ⑫	日常的に高齢者に関わることの多い担当課として、高齢者の人権を考えることで、日常生活や窓口・電話対応業務において、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等を使用した学習会を開催し、高齢者の人権についての理解を深めるとともに、日常生活や窓口・電話対応業務において、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。
	46	保険年金課	働きやすい職場環境の整備	① ⑧ ⑫	女性や子育て世代の職員が多く、さまざまな雇用形態の職員がいる現状を踏まえうえで、課として人権意識を高め、働きやすい職場環境づくりにつなげていくため。	職場研修などでDVD等の資料を活用して、働きやすい職場環境について意見交換を行い、職員の意識向上を図る。
	47	障がい者支援課	日常生活で起こっている人権侵害について考える。	④ ⑫	災害時の避難所や新型コロナウイルス感染症による人権侵害なども様々な会議の場で話題となるが、日常生活を送るうえで起こっている人権侵害について考えたいと思う。	藤沢市障がい者総合支援協議会権利擁護部会、藤沢市障がい者差別解消支援地域協議会の共催で意識向上を図るため課内研修を実施予定。
	48	高齢者支援課	今年度から「高齢者支援課」として業務を開始したことから、高齢者の支援を進めていくうえで、高齢者の人権について課内で共有していきたいと考えている。	③ ⑫	高齢者は、認知機能の低下や身体機能の低下等に伴い、高齢者の人権侵害や尊厳を奪う行いなど不当な扱いを受けやすく、それを防止するための事業を実施していることからテーマとして選択した。	日頃の業務で出会った事象について事例を通して、情報共有と今後の対応方法等を検討する。
	49	生活援護課	ワーク・ライフ・バランスの実現と誰もが働きやすい職場づくり	⑧ ⑫	子育て・介護等を行っている職員など、誰もが安心して働ける職場環境をつくるには、ワーク・ライフ・バランスの実現と、ハラスメントのない「働く人の人権の尊重」が大切になる。	朝礼や課内会議等で、ワーク・ライフ・バランスの必要性や働き方改革の取組について理解を深めるとともに、職員間のコミュニケーションを深め、勤務形態など多様な働き方に配慮できる職場づくりを行う。
	50	地域共生社会推進室	インターネット上における人権	⑪ ⑫	SNSの活用などインターネットが身近となっている反面、インターネット上の人権やプライバシーの侵害など危険にさらされる恐れがあることを(再)認識するため。	DVD鑑賞や書面研修など

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
健康医療部5	51	地域医療推進課	「高齢者の人権」に触れながら、ACPや在宅医療について考察する。	③ ⑫	高齢者に関する諸問題を中心に在宅医療について触れ、知識を深める。	DVDを鑑賞してターミナルケアについて考える、また国等の資料でACPについての知識を得ながら、意見交換を実施する。
	52	健康づくり課	子どもから大人までの健康づくり事業を行う中で、子どもや高齢者、障がい、セクシュアル・マイノリティなどさまざまな人権について、職員一人一人が正しく理解をし、日常生活や日々の業務の中で意識して行動できる。	① ② ③ ④ ⑫	組織改正により新たに子どもから高齢者までの健康づくり事業を一体的に実施することとなり、職員一人一人の意識づけや行動が必要であるため。	①子どもから高齢者までの健康づくり事業について、課内で共有し理解する ②市民対応に際しては、それぞれの立場に立って人権に配慮し、寄り添った対応を心掛けるよう、課内会議等の機会に呼びかける。 ③職場内での人権にも配慮し、コミュニケーションの向上を図りながら、お互い協力しながら対応するよう呼びかける。
	53	地域保健課	人権問題について、職員一人ひとりが常に意識して行動できる体制をめざす。	③ ④ ⑫	相手の立場を理解することで、電話や窓口、現場におけるより良い対応に結びつけるため。	日常業務の中で生じた事象等について、気づいた点などを職員間で共有するとともに、具体的な対応について朝礼や課内会議等で協議する。
	54	保健予防課	新型コロナウイルス感染症患者、精神障がい者、HIV感染者、難病・認知症の方など、さまざまな人権課題を抱えた対象者に対する理解や認識を深める。	④ ⑦ ⑫	当課の業務特性を勘案し、個別性の高い対象者の意思決定を支援し、併せて職員全員が窓口での応対や相談業務における接遇の向上に努める必要があると考えるため。	職場研修で人権のDVDの視聴・意見交換や人権研修の復命を共有し、新型コロナウイルス感染症・HIV等感染症や性的少数者の課題、精神障がい者の生活課題の理解を深める。
	55	生活衛生課	セクシュアル・マイノリティ及び高齢者の人権について理解を深める。	③ ⑫	平成30年度テーマに設定したセクシュアル・マイノリティの人権について繰り返し学ぶことでより理解を深める。また、業務においても接する機会が多い高齢者の人権についても理解を深め、より適切な対応について意識付けをするため。	コロナ禍により、集団での研修は困難であると考え、それぞれのテーマについてのリーフレット等を時期を変えて各自閲覧し、課内会議において意見交換を行う。
14子ども青少年部	56	子育て企画課	インターネット上の人権についての理解を深める	⑪ ⑫	インターネットの普及により、子どもから高齢者までさまざまなSNS等のツールを利用できるようになり、利便性が図られた反面、犯罪や人権侵害等に巻き込まれるケースも増えている。情報ネットワーク時代における新たな人権問題として、職員一人ひとりの認識を深めていきたい。	職場研修等において、DVDの教材等を用いた研修を行い、意見交換を行い、職員相互の理解を深める。
	57	子ども家庭課	相手の人権を尊重し、すべての人に配慮ができる環境づくりに取り組む。	① ⑧ ⑫	組織改正に伴い課内の体制の強化を図るため、職員間のコミュニケーションを円滑にし、働きやすい環境を目指す。また、お互いの働き方や価値観の多様化する中でワーク・ライフ・バランスの推進を図るため。	課内でDVDや関係資料を活用し意見交換や情報共有を図り、相互の理解を深め日々の業務にいかしていく。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
子ども青少年部（保育園）（つづき）	58	保育課	子どもたちの日常を守る。	② ⑫	新型コロナウイルス感染症の影響により、保育所に通う子どもたちの日常が脅かされる懸念がある。 このような状況だからこそ、子どもたちの立場に立って、健やかに育む環境を整えていく必要がある。 コロナ禍の中で、子どもたちの日常、子どもたちの人権をしっかりと守る職場の意識醸成が重要と考えることから、本テーマに設定するもの。	・コロナ禍の中で、不安に感じている子どもたちや保護者に対して、寄り添った対応を心掛けるよう、職場の理解を深めるとともに、保育所等での感染症対策の施策展開にあたっては、子どもたちの日常を守る視点をもって、職場での意識啓発、情報共有を図る。 ・日常的な人権意識の啓発として、朝礼で「にこやか credo」を読み上げ、意識浸透を図る。 ・課内研修のテーマに、「子どもたちの人権」や「セクシュアル・マイノリティの人権」を取り上げ、職場理解を深める。
	59	藤沢保育園	・子ども、保護者、職員、一人ひとりの個性や価値観、多様性が有ることを理解し、寄り添っていく ・職員一人ひとりが尊重され認め合い、自分らしさを発揮できる職場づくり	② ⑧ ⑫	・職員一人ひとりが人権意識を高め平等な視点を持つことで、安心して市民の方々が利用できる保育園づくり ・職員間で、立場や経験年数にとらわれず、互いを認め合い、意見が出しやすい風通しの良い職場環境づくり	①「人権目標」を順番に立案し、朝礼時に読み上げ職場全体で参画する ②人権チェックリストを活用し、振り返りを行う ③人権研修を行い、意見交換や意識を高める ④職員間で互いの良いところを伝え合う機会を設ける
	60	辻堂保育園	多様性を尊重し合い、子ども・保護者・職員が生き生きと過ごせる環境をつくる。	② ⑫	子どもが健やかで豊かに育つ環境を保障するためには、子どもに関わる大人同士が、多様性を理解し尊重し合う関係であることが必要のため。	・子どもの人権を意識した具体的配慮を全職員から集め、新たな「人権日めくりカレンダー」を作成し、朝礼時に読み上げて意識化をはかる。 ・保育の言語化として「人権を大切にすることを育てる」をテーマに振り返りを行い、報告し合う機会を設け、全体の学びとする。 ・性の多様性について、ハンドブックや貸出DVDを活用しながら職員間で意見交換等を行い理解を深める。 ・新型コロナウイルス感染の感染者や関係者への配慮を理解し、利用者や職員の人権が守られる環境を整える。
	61	鶴沼保育園	・セクシュアル・マイノリティについて、職員一人一人が正しく理解する。 ・子ども・保護者・職員一人一人の違いを認め合い、尊重し、相手の立場で思いに寄り添う	② ⑫	⑬セクシュアル・マイノリティについて、知らないうちに人権を侵害してしまう可能性も考えられる。そのため、理解を深め、日々の業務の中で意識して行動することが必要と考えるため。 ②様々な違いに気づき、尊重しあい、人権意識を高めながら、一人一人が安心できる職場環境づくりをすすめていくため。	⑬園内研修を行い、視聴覚教材等を用い理解を深める。また、定期的に事例をあげ、それぞれが対応について考え実践していく。 ②鶴沼保育園の「人権振り返り表」の内容を検討し、職員同士で振り返りを行い、意見交換をする場を設ける。（乳幼児・クラスの話し合い等）
	62	藤が岡保育園	・一人一人(子ども・保護者・職員)の思いや存在が大切にされ、生き生きと過ごせる環境づくりを行う。 ・職員一人一人が尊重され、風通しの良い職場づくりを目指し、チーム力向上へとつなげる。	② ⑧ ⑫	新園舎移転に伴い、今年度より一時保育・病児保育も新たに始まり、職員数も倍増した。経験年数、立場の違いにとらわれず、職員同士が互いを認め合い、意見を出し合い、働きやすい職場環境を改めて創り出すことが大切になる。そしてそのチーム力の向上が、子ども・保護者が安心し、思いやりにあふれる保育園につながると考えたため。	・職場研修を行い、意見を出し合う機会を作る。 ・幼児組を中心に、絵本の読み聞かせなどを通して子どもたちにわかりやすく伝えていく。また、保護者にも子どもたちに伝えた内容について、掲示等で知らせる。 ・人権チェックリストを活用し、定期的に振り返りを行う。 ・月の人権目標を立案、掲示することで、意識できるようにする。

令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
子ども 青少年部 (保育園) (つづき)	63	善行 保育園	一人ひとりが大切にされ、 お互いに思いやりの気持ち を持ちながら過ごせる環 境をつくる。	② ④ ⑫	誰もが自分は大切な存在であると感じ、 自分らしく生き生きと過ごせる環 境をつくることのできるようにするため。	・DVDの視聴を利用して、グループで意見 交換を行う(善乳との園内研修など)。 ・全職員が分担して各月の人権目標をた て、人権に対する意識をもてるようにする。 ・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 える機会を持つ。
	64	明治 保育園	・セクシュアル・マイノリティ の人権について職員一人 一人が正しく理解をする。 ・お互いの気持ちや立場 の違い、存在を認め合い ながら、子ども、保護者、 職員にとって心地よい環 境づくりをする。	② ⑧ ⑫	どんな時でも肯定的な視点をもち、多様性を 認め合いながら、みんなで支えあえる職場 づくりや人権に対する意識を高めていきたい ため。	・人権チェックシートを配布し、各自行って もらい、年度末には年間の感想や課題を確認 する。 ・幼児クラスで定期的に集会を行い、子ども にも人権についてわかりやすく伝えていく。 ・継続的な取り組みとして、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、誕生児にはいいところメッセージを伝え る。 ・7月に人権研修を実施する。
	65	浜見 保育園	子ども・保護者・職員一人 一人の違いを認め合い、 お互いを尊重して人権を 大切にすることを育む。	② ④ ⑧ ⑫	・一人一人がお互いを思いやり、違いを認め 合うことで、人権への意識を高めるため。 ・風通しが良く、温かい職場づくりのため。	・毎月人権目標を掲示して、意識を高めてい く。 ・人権チェックリストを活用して、保育の振り 返りや人権について話し合う機会を設ける。 ・職員間で感じたこと、良かったことを共有し ていく。
	66	湘南 台保育園	色々な立場や違い・考え 方思いなどを認め合い、 人権の意識を高め、思い やりの気持ちを育む。	① ② ⑧ ⑫	・日頃の何気ない中に人権を意識する大切 さが多くある。人権について振り返ったり、知 識を深めたりする中で人権意識の向上を図 り、それぞれの立場や違い・考え方思いなど を尊重し、思いやりの心を育む。 ・パートナーシップ宣誓制度に伴い、性の多 様性に対する正しい理解を深めていく。	①人権チェックリストを活用したり、個人の目 標(心がけたいこと)を依頼し、振り返る場を 持つ。 ②保育に直結した身近な人権園目標を朝 礼時読み上げ、日常の業務の中で意識付 けする ③会議の中で、人権について取り上げたり、 情報を回覧したりなどを通し、人権の知識を 深める。 ④幼児において、とげとげ言葉やふわふわ 言葉について考える場を持つ。
	67	善行 乳児 保育園	子ども・保護者・職員一人 一人の違いを認め合っ て尊重し、相手の立場や思 いに寄り添う	② ⑧ ⑫	一人一人が人権に対して関心を持ち、相手 の立場に立って見える思いや考えに気づき 肯定的に捉え寄り添える関係作りができると 良いと考えたため。	・人権擁護のためのチェックリストを記入し てもらい、日々の保育の振り返りを行う。 ・人権擁護チェックリスト・性の多様性に関 するハンドブックを基に人権チェックカードを 作成する。週初め、朝礼にて職員がカードを選 びその内容を周知していく ・DVD視聴や、性の多様性に関するハンド ブックの読み合わせを行い意見や感想を記 入したものを掲示し、全員の考えを可視化 する。 ・期ごとに人権についての振り返りを行い、 会議で気づきや反省等を共有していく。

令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
子ども 青少年部（保育園） （つづき）	68	柄沢 保育園	<ul style="list-style-type: none"> ・「みんなちがってみんないい」を合言葉にして子どもや保護者、職員にとって心地よい環境作り ・セクシュアル・マイノリティの人権を尊重する 	② ⑧ ⑫	<ul style="list-style-type: none"> ・相手に寄り添う気持ちを大切にし、皆が心地よいと感じられる環境づくりをする。 ・職員間では性、年齢、立場にとわられるずに互いに認め合い、風通しの良い職場を目指す。 ・性的少数者の人権は比較的新しい人権の課題であるため理解をする必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権チェックリストを使用 ・幼児クラスでの集会 ・子どもや保護者、職員に対しての言葉がけの言語化をし、共有して考える ・セクシュアル・マイノリティの人権について理解をする研修、など
	69	しづやがはら 保育園	互いの気持ちや立場の違い、存在そのものを認め合い、尊重される職場づくりをする。	② ⑫	子ども、保護者、職員一人一人の違いを認め、受け止め、思いやることで、人権意識を高めていく。	<ul style="list-style-type: none"> ・DVD研修、人権擁護のためのセルフチェックリスト、人権に関する記事(セクシュアル・マイノリティ含む)、コラム、事例資料の回覧を実施する。 ・人権目標を月ごとおよび年間で振り返りをおこなう。 ・幼児向けに集会や人権に関する絵本の読み聞かせを実施し、保護者に対しても集会の様子や取り組みを掲示で知らせる。
	70	高山 保育園	<ul style="list-style-type: none"> ・「セクシュアル・マイノリティの人権」について職員が広い視野を持てるようにする。 ・子ども、保護者、職員それぞれの立場や置かれている状況までもを考え、お互いの考えを認め合い、ひとりひとりの言葉に耳を傾け、相手の思いに寄り添い、人を思いやる心をもって行動する。 	② ⑧ ⑫	<ul style="list-style-type: none"> ・「セクシュアル・マイノリティの人権」について学び、市民対応に生かしていく。 ・子どもたちの自己肯定感を育む関わりを大切にしていきたいため。 ・「人権」の基本とは何かを知り、理解し、相手の立場に立つことで分かる思いに気づいたり、肯定的に捉えることで寄り添える関係づくりをしていけるとよい、と考えたため。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間テーマと月ごとの目標を計画して掲示をし、朝礼などで読み上げを行い、職員への意識化を図る。 ・人権チェックリストなどを使用し、自己の振り返りや、それらをもとに意見交換の場を持ち、意識を高める。 ・職場内で人権研修を行っていく。 ・毎月の保育計画の反省の中で、子どもの人権についての振り返りを行なっていく。 ・幼児クラス向けに人権に関する絵本の読み聞かせを行い、掲示物などでその様子や内容を家庭へも知らせていく。
	71	またの 保育園	多様性を認め合いながら互いの人権を尊重し、思いやりのある肯定的な関わりを大切にする。	② ⑧ ⑫	各々の個性を大切に、思いや立場が違っても自分自身を含めて一人一人が皆、かけがえのない存在であることを再認識できるようにしたいため。また、相手の良いところを見つけた心を持ち、それを言葉で伝えることで、肯定的な関わりを輪を広げていきたいと考えている。	<ul style="list-style-type: none"> ・期の目標を、週初めの朝礼で皆で確認し意識付けしていく。 ・子どもたちに向けての標語をや人権に関する絵本、歌「すてきななかま」を今年度も継続し、更に浸透させ自己肯定感や人への思いやりの気持ちを育てていく。 ・チェックリストを活用しながら、保育の振り返りや人権について話し合う機会を設け、子どもたちの関わり、保護者対応、職員間のコミュニケーションに活かす。 ・人権について取り組みを掲示等で保護者に発信する。 ・職員間や子どもたちに対して良いところを伝えたり、視覚に訴えられるものを作成し、分かち合う。
	72	小糸 保育園	一人一人の違いを認め、互いに尊重しながら、人権意識を高める。	② ⑫	人の多様性・様々な価値観がある中で、自らの固定観念にとらわれず、子ども・保護者・職員との関係づくりをしていく。	<ul style="list-style-type: none"> ・人権に関する資料を元に学び、少人数での意見交換の場を持つ。 ・人権目標の作成をし、朝礼や掲示で触れ、日々の業務に活かしていく。 ・子どもたちにも保育の中で人権について伝える機会を持っていく。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
子ども 青少年部 (保育園) (つづき)	73	子育て 給付課	ワーク・ライフ・バランスの 推進	⑧ ⑫	令和2年度に引き続き、新型コロナウイルス 感染症関連の臨時給付金を実施する上で、 緊急性の高い業務の遂行と職員のワーク・ラ イフ・バランスの両立について改めて考え直 す良い機会であるため。	課内会議等においてワーク・ライフ・バランス について理解を深め、意識の向上を図って いくとともに、業務の優先順位と効率性、課 全体での協力体制により効率的な業務を推 進し、定時退庁に努める。
	74	青少 年課	子どもの人権	② ⑫	社会環境や家庭環境の複雑がする中で、子 どもや若者を取り巻く課題・問題が多様化し ている。青少年行政を進めていくうえで、子 どもの人権を考慮した取り組みは不可欠で あると考える。	地域で実施されている居場所事業や困難を 有する若者への取り組みについて実情を把 握するとともに課内での情報共有・課題解決 の方策を検討する。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。
環 境 部 6	75	環 境 総 務 課	インクルーシブな社会を 目指す。	④ ⑫	インクルーシブな社会を目指すことにより、 多様な生き方、考え方を認めつつ、電話や 窓口対応を実施することが必要であるため。	朝礼、課内会議又はメールにて、セクシュア ル・マイノリティや障がい者に関連する ニュース、新聞記事等を紹介し、課員で情 報共有・意見交換を図り、理解を深める。ま た、電話や窓口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。
	76	環 境 保 全 課	コロナウイルス感染症と人 権	⑦ ⑫	・性差による固定観念的差別やそれによる 社会慣習や制度が依然として残っていること を理解して性的少数者への尊重や理解を考 え、安心して暮らせる社会をどのように形成 していくかを学習する。 ・コロナ禍でこれからも気を付けて生活しな ければならない状況で、誤解や偏見による 差別について考え、どう対応すればよいかを 考えることで人権について学習する。	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。
	77	セ ン タ ー 環 境 事 業	高齢者および障がいのある 方への理解を深め、丁寧 な対応を心がける。	③ ⑫	超高齢社会を迎えるにあたり、ごみの分別 や持ち出しが困難となる方の増加が見込ま れており、認知症への理解を深め対応して いくことで市民サービスの向上を目指すた め。	全体集会において認知症に関するDVDを 利用し、職員が高齢者の人権に配慮した行 動ができるよう知識と理解を深める。
	78	南 部 収 集 事 務 所	高齢者の人権について理 解を深める。	③ ⑫	超高齢社会を迎え、南部収集事務所におい ても高齢者を対象にしている「一声ふれあい 収集」で思いやりや気持ちのこもった対応を 今まで以上に実施する。耳の不自由な方や 足腰の弱っている方、認知の方など対応の 違いなど理解を深めていく。	人権のDVDを使用し、グループ単位(8名程 度)で理解を深めていく。グループで出た意 見は他のグループに共有し意識を高める。 認知症サポート講座を利用し高齢者の特性 など正しい知識を習得し、今後の超高齢社 会に対応する。
	79	北 部 環 境 事 業 所	男女平等、性の多様性(L GBT)について理解を深 める。	① ⑫	男性職場であるため見落としがちな男女平 等について考える。	・年間テーマに関連したDVDを視聴し、意 見交換を行う。 ・女性が配属になった場合を想定し、必要な 配慮について意見交換を行う。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
環境部 (つづき)	80	環境石名坂事業所	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 ⑫	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な本事業所内のバリア箇所の改善を少しずつ図りながら、誰もが安全に利用できる施設を目指す。	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。
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 ⑫	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、昨年の反省も活かしつつ働きやすい職場環境を作り、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を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。 ・効果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、相互フォローの取れる体制を整える。
	82	観光課	障がいのある方への合理的配慮について	④ ⑫	オリンピックをはじめ、多くの人が訪れる藤沢市において、様々な特性があることを理解し、一人ひとりが何ができるかを今一度考え、よりよい観光都市を目指すため。	職員ハンドブックの記載内容を再確認するとともに、自身の経験を振り返り、どのような対応をしたか、どのような対応が考えられるかをディスカッションする。
	83	農業水産課	ワーク・ライフ・バランスの理解を深め、実現に向けた職場づくりを考える。	⑧ ⑫	新型コロナウイルス感染症の影響により、従来と比べ、働き方が大きく変化してきたため、改めてワーク・ライフ・バランスの重要性を課で共有する。	課内会議等で、ワーク・ライフ・バランスについての教材等を活用し意見交換を行い理解を深める。
計画 建築 部 7	84	建設総務課	「高齢者の人権」について理解を深める。	③ ⑫	課業務に公共用地の取得があり、急速に進む高齢化の中、交渉相手となる権利者にも高齢者が多いことから、高齢者の人権について理解を深め、人権に配慮した行動を目指す。	コロナ禍が問題となっていることから集合研修にこだわることなく、職員ポータルメール等を活用し指針を再確認すると共に、業務を題材として、人権配慮について何が必要なのかを学ぶべく事例紹介・意見交換等を進めたい。
	85	都市計画課	人権を考え、より良い職場環境を推進する。	⑧ ⑫	より良い職場環境とするため、あらためて人権を考え、セクシュアル・マイノリティや職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの取組を進め、人権の意識向上を図る。	・課内会議等で、DVD等の教材を用いた職場研修後、意見交換等を行う。 ・効率的な業務遂行を心掛け、休暇取得にあたっては、自分をリフレッシュ出来るような休暇利用を行い、仕事とプライベートの両立を図り、休暇取得等の推進や時間外勤務の削減を行う。
	86	街なみ景観課	「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 ⑫	インターネットやSNSによって誰もが気軽に情報発信するようになり、それに伴う人権侵害も深刻化している。誰もが被害者にも加害者にもなり得る今、改めてインターネットやSNSの正しい利用方法について理解を深め、ネットリテラシーを身に着けたい。	課内研修において、年間テーマに関連するDVDを視聴し、感想や学んだこと、疑問に思ったこと、自身の体験等について、意見交換を行う。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
計画 建築部 (つづき)	87	開発業務課	男女平等の社会づくりに向けた取り組みやセクシュアル・マイノリティの人権について	① ⑫	性別にとらわれることなく、職場や業務における公平かつ適切な対応が図れるよう、平等の社会づくりに向けた学びの場とする。	課内会議等で、年間テーマについてのDVDを視聴し、意見交換を行うことにより、人権についての理解を深め、職場や窓口業務においてどのように生かしていけるかを話し合う。
	88	建築指導課	就労者の人権について	⑧ ⑫	多様性を尊重することの重要性が高まる中、職場においてもそれぞれが違う個性や価値観をもっている。そこで、多様性について、改めて理解を深めることで、職員間のコミュニケーションの一助になると考えたため。	多様性に関するDVDによる職場研修や意見交換等を行う。
	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の整備	⑧ ⑫	課の業務は、各事業担当課の要望等により期限が決まることが多く、年度の前半に業務が集中する傾向がある。年間を通して時間外勤務、年休取得時間の平準化を目指す。	事業担当課の予算取得の段階から事業スケジュールにかかわり、課の業務が平準化できるように調整するほか、予算化される可能性が高い事業は、年度の後半から準備を進め、業務の平準化を図る。また、繁忙期は、各担当内で支援体制を組んで担当者の負担軽減、ミスを減らすようにする。
	90	住宅政策課	・様々な立場の方々の人権を意識し、日常業務を行うよう心掛ける。	⑫ 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。	・「藤沢市パートナーシップ宣誓制度」による宣誓が受領された方が、市営住宅の入居に際して同居可能な親族としてみなされるよう取り組んでいく。(7月募集から開始予定) ・居住支援協議会を運営し、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、取り組んでいく。
都市 整備 部 6	91	都市整備課	障がいのある人の人権を尊重する社会のあり方について理解を深める。	④ ⑫	当事者の「無自覚による人権侵害」が多くニュースとなる中、認知できていない人権侵害を知ることで、日々の業務及びユニバーサルデザインなまちづくりに活かしたい。	課内会議でDVD視聴等による研修を行うとともに、日常的に人権について考える機会をもてるよう、新聞記事等の回覧や朝礼等を活用して共有化を図る。
	92	公園課	「共生社会の実現をめざす誰一人取り残さないまち」について理解を深める。	④ ⑫	障がいのある方々に対し、業務においてどのような配慮をしていくことが必要なのかを一人ひとりが意識し行動できるような職場づくりを進める。	令和2年度に設置したインクルーシブ公園において、検討した項目や注意すべき事項を設置事例から障がい者の視点や配慮項目などについて話し合い、職員の人権意識の向上を図る。
	93	みどり保全課	ワーク・ライフ・バランスの理解の推進	⑧ ⑫	健康な心で働くことにより業務効率を上げ、時間外勤務の縮減につなげ、更なるワーク・ライフ・バランスの推進につなげる。	課内会議等で、DVDを視聴し、意見交換を行うことにより、ワーク・ライフ・バランスの必要性についての理解を深める。
	94	地区整備担当 藤沢駅周辺	犯罪被害者の人権	⑨ ⑫	昨年度まで業務にかかわりのあるテーマを選択することが多かったが、今年度はあえて、業務にかかわりの薄いテーマを取り上げることで、多様な人権があることを学び意識を深めていきたい。	DVD鑑賞を基本とするが、その他人権施策に関連する研修資料なども活用していきたい。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
都市整備部 (つづき)	95	西北部事務総合	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働きやすい労働環境の整備	① ⑧ ⑫	「令和3年度藤沢市働き方改革の取組」に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進し、職員の働く意欲や能力を十分に発揮できる環境をつくることと求められているため。	・所属職員の時間外勤務等の対前年度比縮減を目指す。特に時間外勤務時間の上限を超えることのないよう、徹底する。 ・年次休暇については、前年実績を上回る日数が取得できるよう所属職員に促す。 ・業務等に支障のない範囲で積極的に年次休暇を取得する等、取得しやすい雰囲気づくり、環境づくりに努める。 ・職員一人ひとりが効率性を意識し、計画的に日々の業務を進める。
	96	北部区画整理事務所	ワーク・ライフ・バランスの推進	⑧ ⑫	事業の完了に向けて、事業計画に基づき確実な進捗を果たす必要があり、昨年度以上の事業量の執行を行う予定であるが、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響から権利者との交渉が予定通りに進めにくい状況である。このため、効率的な業務の執行に努めると共に、昨年度に引き続き、時間外勤務の縮減と有給休暇取得の促進を図り、働きやすい職場環境の確保に努める。	①朝礼夕礼時に(1)課としての年間テーマの話題について、人権施策推進担当が声掛けを行う。 ②課内会議等でワーク・ライフ・バランスやセクシュアル・マイノリティの人権について話題とし、職員の理解を深める。
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	⑪ ⑫	スマートフォンの使用率が上がり、インターネット、SNS等で、顔の見えない相手に対して攻撃的になる事件がニュースで増えているなか、今後のネット社会に対する職員の意識向上を図る。	課内研修にて資料、実例をあげ、職員の意見交換を行い職員の理解を深める。
	98	道路管理課	心のバリアフリーについて	④ ⑫	道路管理者として道路行政を推進していくうえで、様々な心身の特性や考え方を持つすべての人々が、相互に理解を深めようとコミュニケーションをとり、支え合う、という「心のバリアフリー」について理解を深める必要があるため。	心のバリアフリーについて、職場研修を開催する等の機会を設け、DVDなどを視聴し、意見交換等を行うことにより、理解を深める。
	99	河川水路課	高齢者への理解を深める	③ ⑫	高齢者特有の特性や人権について理解・知識を深めることで、日常業務において、高齢者に対して、適切な対応ができると思われるため。	朝礼や課内会議において、高齢者に関する施策等についてニュースや記事等に注目し情報共有、意見交換を図る。
	100	道路整備課	職場における人権課題を考える。	① ⑧ ⑫	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。	職場研修により、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。
	101	道路維持課	職場における人権について	⑧ ⑫	働きやすい職場環境を目指して、ハラスメントについて考える。	課内会議等で、ハラスメントについてのDVDを視聴し意見交換を行うことにより、ハラスメントについて理解を深める。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
下水道部	102	下水道総務課	男女平等の社会づくり	① ⑫	下水道部は男性の割合が多い職場であるが、それぞれの性差を理解し合い、男性・女性ともに働きやすい職場とするため。	職場研修においてリーフレット・DVDを活用し、理解を深め、意見交換を行う。
	103	下水道管路課	働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの理解の推進	⑧ ⑫	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、DVD等の教材を用いてワーク・ライフ・バランス等について理解を深め、積極的な休暇取得・時間外勤務の削減を心掛け、効率的な業務遂行の仕方について考える。
	104	下水道施設課	インターネット上における人権	⑪ ⑫	近年、SNSによる情報共有が利便性が高い事もあり、日常的に使用されているが、会話と違いメッセージが残るため不適切な発言もグループメンバーであれば必ず見ることができる。このため、過去のキーワードであるが「ネチケット」を再認識する。	DVD教材を視聴し、アンケート方式による意見集約と発表。
市民病院	105	病院総務課	外国につながるのある市民の人権	⑥ ⑫	7月に開催予定のワールドカップ及びオリンピック・パラリンピックにおいて、来院する外国人を受入れるにあたり、コミュニケーションを発展させることで相手への理解を深めるとともに尊敬しあえる関係を構築する。	コミュニケーションツールを作成するとともに、課内会議においてDVDや資料等を用いて職員への意識浸透を図る。
	106	医事課	外国人の患者に対する人権課題について考える。	⑥ ⑦ ⑫	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、外国人及びセクシュアル・マイノリティの患者の医療と人権課題台について理解を深め、人権意識の向上を目指す。	人権男女共同平和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。
	107	教務課	インターネット上における人権	⑪ ⑫	本校では、学生向けにSNSの講義を実施しているが、トラブルの発生もあり、教職員で知識・理解を深め業務に活かすため。	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。
消防局7	108	消防総務課	就労者の人権	⑧ ⑫	一昨年と同様のテーマを設定することで、昨年度設定した「男女平等」というテーマを含め、「消防」は男性中心の職場環境である。といった既定概念への意識変化を促したい。また、庁舎等施設や被服などの男女別について一考とするきっかけとしたい。	⑫セクシュアリティは多様であり、個人の尊厳にかかわる大切な問題であることを認識し、全職員がその認識と理解促進に取り組む。また、藤沢市人権施策推進指針といった取り組みについての理解促進も同様に行いたい。 ⑧男女の別なく就労における人権について、全職員への意識啓発を継続して行いたい。その一助とするため、人権男女共同平和国際課と協力し、年度内研修の開催を目指したい。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
消防局 (つづき)	109	予防課	男女平等の社会づくりに向けて	① ⑫	男性比率の高い消防職において、近年女性職員の採用が増加している。男女平等は長年の人権課題であるが、忘れられている課題や認識の違いによる差別がないか、再確認する。	主に消防に関するセクハラやパワハラなどの問題について課内全体で検討し、男女間での思想の違いや思い込みに対する「気づき」や「改善策」を話し合う。また、セクシュアル・マイノリティの方に対して、同様の状況が発生した場合についても検討を行う。
	110	査察指導課	インターネット上の人権	⑪ ⑫	各種届出において、電子申請を推進していく中、インターネット上でも様々な人権が扱われていることから、職員一人一人の理解を深めるため。	課内会議の機会を捉え、インターネット上の人権について検討する時間を設ける。また、課ホームページの記載内容について再確認し、人権に関わる記載があれば内容について再検討する。
	111	警防課	「男女平等の社会づくり」を前提にお互いの人権を尊重してハラスメントのない職場環境づくりを心掛ける。	① ⑫	消防は、職種柄、縦社会的なイメージがあり、全国的にもパワハラに関するニュースが多く報道されている。直接命に係わる現場に対応するため、まずは一緒に働く仲間を尊重できるようテーマとした。	消防に関するニュース以外についても課内に周知し、他人事ではないという意識を常に持てるよう対応する。また、消防職員としての品位を持ち、規律を保持し、相手を尊重することで結束を深め、情熱をもって職務に当たれるよう実行していく。
	112	救急救命課	働きやすい環境を整備する。	① ⑧ ⑫	コロナ禍において突発的な業務が増加しているなか、職員全員が生活と仕事を調和させ、より良く仕事と生活ができるよう取り組んでいく必要がある。	突発的な業務で、担当職員が過度な業務負担を負わないよう、協力し合い業務を達成していく。また、課内会議等においてワーク・ライフ・バランス等について意見交換を行うなどし、生活と仕事の質向上を図っていく。また、セクシュアル・マイノリティについて正しい知識と理解を深めていく。
	113	南消防管理課	高齢者の人権・障がいのある人の人権について理解を深め、対応について見直しを行う。	③ ④ ⑫	様々な受付業務を担っており、受付方法についても多様化している中で、相手を理解し知識を深め、どのようなことに不便を感じるのかを考え、庁舎面、対応についても改善を行っていく。また、セクシュアル・マイノリティについても理解を深め、習慣や常識となっている考えを今一度点検し、見直しが必要なものはないかを考える。	高齢者の方や障がいのある方が来庁した際、わかりにくいことや不便なことはなかったか直接話を聞き、改善につなげていく。また、セクシュアル・マイノリティについてはまず理解を深めることが重要であるため、啓発資料などを活用し、職員の認識を深める。
114	北消防管理課	・セクシュアル・マイノリティの正しい知識と理解を深める。 ・職場におけるハラスメント等を撲滅するまた発生した場合の被害者救済。	⑧ ⑫	・セクシュアル・マイノリティに対しての無知や無意識、無関心は知らぬ間に相手を傷つけてしまう。気付くことで思いやりを育む。 ・消防は、危険な現場で活動を行うことから、階級制度に基づいた指揮命令系統が確立されており、安全管理のため一定程度の厳しい指導・訓練を実施している。人の命に関わる職務である以上、必要なことであるが業務の適正な範囲を超えた指導や暴力行為は、許されない行為であるため。	・業務を行う上で、常に人権課題を意識し、情報収集に努め、セクシュアル・マイノリティの人権向上について取り組む。 ・ハラスメント防止に関する情報の発信を職員に気づきと対策に関する知識を習得させ職場内の意識改革を行う。	
教育部 5	115	教育総務課	子どもを取り巻く人権課題とその解決策について、理解を深める。	② ⑫	変化が激しく複雑・多様化が進む昨今の社会状況において、SNSなどインターネット上におけるトラブルや、LINE等大人の目が行き届かないところでのいじめ問題を始め、新たに新型コロナウイルス感染症の影響による人権問題等も浮上しており、子どもたちを取り巻く人権課題は多岐にわたっている。こうした社会問題に対して、継続して理解を深めていく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。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
教育部 (つづき)	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 ⑫	子どもに関わる人権課題が多様化・複雑化する中で、子どもの人権について理解を深める必要がある。特に子どもが自分の大切さとともに他の人の大切さを認めることができるように、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。
	117	学務保健課	さまざまな人の人権を尊重する意識を高める。	⑥ ⑫	外国につながるのある市民やセクシャル・マイノリティの市民及び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。
	118	学校給食課	互いを尊重できる職場づくり	⑧ ⑫	学校給食の調理職場について、異なる任用形態、キャリアの長短、女性の職場の印象が強いが男性も活躍している。チームワークが欠かせない業務を多様な人材で担うために必要なこと、大切なこと、あらためて職場で共有したい。	相互のコミュニケーションの質が高まるように、上級主査調理員による巡視時の積極的な声掛けや、研修の機会を生かした啓発に取り組む。また、日々の業務の場である調理場をストレスなく働きやすく維持できるよう環境整備に努める。
	119	学校施設課	セクシャル・マイノリティの方や障がいのある方への理解を深める。	④ ⑫	職場における人権の尊重について学び、また、施設の改修に携わる職員として、障がいのある人への配慮、バリアフリーの必要性について、理解を深める必要があるため。	【DVD】企業と人権 職場からつくる人権尊重社会」及び【DVD】障害のある人と人権 誰もが住みよい社会をつくるために」を視聴し、視聴後に意見交換を行う。
行政委員会等 6	120 121	議会事務局	I.障がいのある人の人権を尊重した体制づくり II.セクシャル・マイノリティの人権について考え、理解を深める	④ ⑫	I.議会基本条例の趣旨に則り、全ての人に優しい、わかりやすい、開かれた議会を実現するため、障がいのある方も議会を傍聴等できる体制を整備する。 II.セクシャル・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。	I.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。 II.セクシャル・マイノリティの人権理解について 自治体情報誌ディーファイルや新聞記事等を活用し、セクシャル・マイノリティの人権についての状況や課題を把握しながら、職員一人一人の意識を高める。
	122	監査事務局	障がいのある人の人権を尊重するために、障がいのある方の人権について学び理解を深める。	④ ⑫	職員一人ひとりが、日常の中でも障がいのある方への配慮ができる人になるために、人権について学び考えることが必要と考えるため。	障がいのある方の人権について理解を深めるための研修を実施し、職員間で意見交換を行う。

部	No.	課名等	令和3年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
行政委員会等（つづき）	123	委員選挙事務局	・セクシュアル・マイノリティの人権に対する理解を深める ・障がいのある人の人権に配慮した選挙事務の遂行	④ ⑫	・市職員として今後様々な職場で市民と接するにあたり、セクシュアル・マイノリティを正しく理解する必要があると考えたため。 ・選挙を執行する上で、より多くの人が投票に来れる環境を整備することが重要であるため。	・セクシュアル・マイノリティに関するDVDの視聴及び意見交換を行うことにより、理解を深める。 ・障がいのある人が投票所に来やすくなるためには何が必要かを改めて検討し、実際に選挙事務に取り入れていく。
	124	農業委員会事務局	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。	③ ⑫	職員の年齢・性格・仕事に対する考え方などが異なる中で、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。
	125	オンブズマン事務局	障がいの特性と障がいのある人への配慮(支援)について理解を深める。	④ ⑫	市民等の中には様々な障がいがある人もいることから、業務の内外を問わず障がいに応じた適切な配慮(支援)ができるよう、障がいの特性等について正しく理解する必要があるため。	障がいのある人の人権に関するDVDを視聴するとともに、「藤沢市職員サポートブック～適切な障がい者支援を目指して～」等の資料を活用しながら、職場内で適切な障がい者支援について意見交換を行い、情報共有を図る。
	126	会計課	働き方改革、ワーク・ライフ・バランスについて考える。	⑧ ⑫	繁忙期に、時間外勤務が増えやすい業務環境であるので、働き方改革やワーク・ライフ・バランスを学ぶことにより、限られた時間における働き方について考えるきっかけとするもの。	ワーク・ライフ・バランスをテーマとしたDVD等を研修資料として活用し、課内での意見交換を行う。