

## 第2回 小田原市人権施策推進委員会 会議録

日 時 令和6年1月15日(月) 午前10時00分～午前11時50分  
会 場 小田原市役所 6階602会議室  
出席者 委員：吉田委員長、大石副委員長、一條委員、遠藤委員、関田委員、瀬戸委員  
ストービー委員、中村委員、二見委員、星野委員、山本委員  
市職員：【市民部】早川部長、倉橋副部長  
【人権・男女共同参画課】内田課長、町山係長、大澤主任  
【職員課】藤間担当課長  
欠席者 山岸委員  
傍聴者 0人

### 会議概要

#### 1 開会

<b>事務局【町山係長】</b>	<p>定刻となりましたので、ただいまから、第2回小田原市人権施策推進委員会を開催させていただきます。</p> <p>本日の委員会の出席委員は11名でございます。</p> <p>委員会規則第5条第2項の規定により過半数を満たしておりますので、会議が成立することをご報告させていただきます。また、傍聴者は、ございません。</p> <p>本日の会議録は、小田原市行政情報センター及びホームページにおいて公開されますので、ご了承ください。</p> <p>それでは、次に資料の確認をさせていただきます。 (別紙 配布資料一覧を読み上げて確認)</p> <p>資料に過不足等ございましたら、恐れいたしますが、挙手にてお知らせください。 (委員 配付資料過不足なし)</p> <p>よろしいでしょうか。</p> <p>会議の進行につきましては、小田原市人権施策推進委員会規則第5条の規定により吉田委員長へお願いさせていただきます。</p> <p>吉田委員長、よろしくお願いいたします。</p>
<b>吉田委員長</b>	<p>明けましておめでとうございます。お寒い中、来ていただきありがとうございます。ただ、年初からいろいろとありましたので、盛大にお祝いすることはできない年明けとありましたが、今年も良い議論ができますようにご協力をお願いします。</p>

#### 2 議題

(4) その他

<p>吉田委員長</p>	<p>それでは、議事進行を務めさせていただきます。</p> <p>予定していた議題（１）に入る前に、先に議題（４）「その他」として、昨年末に新聞等で報道されました小田原市のハラスメントに係る報道内容について、本委員会の中で取り上げたいと思います。事務局と事前に打ち合わせをさせていただいた時に、人権施策の推進の観点から本委員会としても憂慮すべき内容であることから、委員会の中で説明してほしいとお願いしたものです。</p> <p>大きな事件がありますと、この委員会の中で取り上げ、事情を聞いたり、質問をしたりしています。この案件を含めたハラスメントに係る取組についても後日報告を受けて、委員会の中で評価する場面があるかと思しますので、まずはここで基礎的な情報として聞きおくこととします。</p> <p>本日は、小田原市からこれまでの経過や今後の対応等についてのご説明を願うわけですが、それに当たり担当課長様にもご出席いただきました。それでは、担当課長様から今回の報道内容等について説明をお願いします。</p>
<p>藤間担当課長</p>	<p>今回はいろいろとお騒がせをして申し訳ございません。</p> <p>私は、ハラスメント対策担当課長を命じられました藤間と申します。よろしく申し上げます。</p> <p>始めに、ハラスメントの処分案件の話からさせていただきます。被処分者と書かれているA4サイズの資料でございます。</p> <p>今回、案件が2件ありまして昨年の11月に処分を行いました。1つは消防の案件です。こちらは令和3年3月のことで、後輩職員の消防学校の入校にあたり、希望者に任意で実施している散髪を強要し、その状況を携帯電話で写真などを撮り、他の職員に送信するなどの行為を行ったというハラスメントが起きました。それで処分された訳ですが、消防学校では、通常、入校の際に髪の毛をかなり短く整えることとなっています。それに準じて、皆さん散髪をしていく訳ですが、中には、先輩職員に切って欲しいという話もあり、そういった慣例の中で行った時に、被害者本人はそういうことをされた事に本意でなかったというものです。写真を撮って送ったということも含め、加害者はふざけているという感覚であったかも知れませんが、被害者としては過度な精神的苦痛があったので処分を行いました。</p> <p>2件目については、上下水道局の職員です。令和2年ということで、前の部署の建設部所属時に、同じ所属の職員に威圧的な発言を繰り返すとともに、通りすがりに舌打ちを行ったということと、複数の職員に対して恫喝するような叱責を行い、精神的な苦痛を与えたということで、処分されています。指示や指導という中で行っているものです。</p>

	<p>が、そのやり方が恫喝、叱責ということで苦痛を与えてしまい、適切ではなかったとして、ハラスメントに当たるとして処分しました。</p> <p>こちらが昨年の11月に2件処分を行ったものです。処分案件の説明は以上となります。</p> <p>今後の取組などの流れも引き続き説明させていただくことでよろしいですか。</p>
吉田委員長	はい。
藤間担当課長	<p>これらの案件を受け、資料にある「ハラスメントの撲滅に向けた取組」ということで、今後、ハラスメント対策をしっかりと進めていくところです。1月10日の定例記者会見でプレスに発表した資料です。大きな事として3点ございます。</p> <p>まず、ハラスメント対策担当課長を新設することです。これは私の事ですが、通常は職員課長がすべて対応していますが、対策推進を図るということで、担当課長を置いて責任を明確にしながら組織的な強化を図るということで、1月1日付で人事発令を行いました。</p> <p>次にハラスメント撲滅プロジェクトチームの結成ということで、これまでのハラスメント対策は職員課主導で進めておりましたが、内部だけでは収まらない事例が出てきた中で、外部の職員も入れながらハラスメント撲滅の仕組みや取組を考えていくチームを結成します。メンバーとしては、座長は神奈川県立保健福祉大学大学院の准教授の方で、専門は精神保健学、社会疫学で、主な研究はメンタルヘルス、職場のいじめ・パワハラ、ハラスメント等の人間関係のストレスということで、正にこういった問題に対して学識のある方となっています。</p> <p>また、本市のハラスメント対策推進アドバイザーで、今回の案件の前にハラスメントがあった際も相談をしていた先生で、本市の事情も承知されていることからお願いしたものです。そして、弁護士の先生ですが、調整を進めており、弁護士会からの回答を待っている状況で、コンプライアンスの取組に強い方をお願いしています。それと、有識者ということで、本市のハラスメント相談員として、元県警のハラスメントカウンセラーやハラスメント相談員Ⅱ種の有資格者を持つ方です。この方は外部からの相談に対する対応窓口を昨年設置していますが、その窓口で相談を受けている方です。それと、市職員です。実際のところ取組を動かしていくのは市の職員になるかと思っておりますので、市職員も含めたこのメンバーでハラスメント撲滅に向けた仕組みを考えてまいります。</p> <p>それと、これまでの取組の検証として、どのようなところに問題があったのか、現場の状況、過去の案件の取扱いなどを検証していきたいと考えています。また、アンケートも状況把握のために必要ですの</p>

	<p>で、考えていきたいと思います。</p> <p>設置予定としては、今月末に第1回の会議を開くことで調整しています。</p> <p>3つ目は、外部相談窓口の設置ということで、この度のハラスメントの報道が出る前に全庁的なアンケートをとっておりました。このアンケートでは現在、過去と区切らずに聞いてしまったということもありまして、いつの時点かが分からないもので、多くの方がハラスメントに対して「見たことがあるよ」といった回答が多く出ていました。それを受けて、まずは現在困っている方を助けなければいけないことから、相談窓口を増設することを考え、正に今日から設置をいたしました。こちらは民間事業者へ委託をしまして、職員が外部の機関へ相談できる仕組みとして、他の企業も含めて受けている会社へお願いをして受けていただきました。今まで、職員課など内部に相談するとなると、いろいろと懸念される方もいるかと思いますが、全く知らない方が相談に応じますので、安心して相談できる状況ができたのではと思います。</p> <p>いずれにしてもプロジェクトチームについて結成し、動いていくこととなりますが、これから何をしていくのかがポイントとなります。これから変わっていくことをしっかりと職員へも理解していただきながら進めていかなければならないと思っています。今後の動きとしては以上となります。</p>
<p>吉田委員長</p>	<p>ご意見やご質問などもあるかと思いますが。</p> <p>先ほど言及がありましたが、ハラスメントの窓口から相談を受ける仕組みについて、委員が総替わりしていますので、もう一度ご説明しておきたいのですが、過去に何回かこの委員会の中で、セクハラ窓口対応として、相談してからの仕組みについて指摘がありました。それが最終的に今回のような形で出てきたのかという印象を受けます。相談窓口から、結局のところ職員課へいってしまうわけですね。人事へ関係があるところへ行ってしまうので、そもそも相談がしにくいという話がありました。</p> <p>他のところではセクハラ案件があつたりすると、表に出て来ない問題もありまして、たくさん相談があるのに処分がないという状況です。大学などでも年間1件くらい処分があつたりします。</p> <p>結局、内部的に適切な処理がされる仕組みが、昨今ではどこでもあると思う訳です。ところが小田原市では、それが出来てこなくて、今後どうするかという話ですが、なお職員課が掌握することについては疑念があります。そのようなご質問が出るかは分かりませんが、例えば処分の最終段階に至るまで、担当の方と市長しか知らないような仕</p>

	<p>組みであるとか、そのセクションしか知らないであるとか、そういった仕組みが必要かと思って指摘をしておいたのですが、プロジェクトチームへもそのようにお伝えいただければ良いかと思えます。そういうことも踏まえて、ご意見、ご質問がありましたら、お願いします。</p>
関田委員	<p>組織の話として、ハラスメント対策担当課長は、小田原市の組織のどういうところに位置付けられているのですか。市ですから、組織規程があつて、権限規程があつて、その次に職務分掌規程があると思えます。ハラスメント対策担当課長の職務はどのようになっている、その責任の範囲は、もしくは権限はどうであるのか。</p> <p>ハラスメントの話になりますと、横断的に、それこそ、部長でも処分しなければならない立場になると思えます。担当課長の権限はどこまであるのでしょうか。ただ、設置したとしか書かれておらず、どのような職務のもとにあるのかが無いので、理解できないです。</p>
藤間担当課長	<p>私も受けた立場ですので、このような形でやりたいというより、このような形になったという状況ですが、企画部の中に担当課長があります。形の上では、直下となるのですが、職員課がハラスメントの業務を行っています。その部分のハラスメントの関係について権限を受けているということです。</p>
関田委員	<p>切り出して行うということですか。</p>
藤間担当課長	<p>そうです。</p>
関田委員	<p>それは職務分掌が改定されたということですか。</p>
藤間担当課長	<p>そこまでは出来ておりません。</p>
関田委員	<p>職務分掌規程が無いのに権限があるとかないとかということとは言えないと思うのですが。</p>
藤間担当課長	<p>職員課としては残っています。職員課の中に組み込まれたということです。</p>
関田委員	<p>会社の感覚から言うと、「職務分掌を組織としてこう変えます」と。権限を移して、こういう指揮命令でやるぞということがあつて組織が成り立つと思えます。ただ、名前だけ作りました、やってくださいでは、会社というか、組織としてはNGだと思います。</p> <p>ですから、もう一度お聞きしますが、分掌規程がどのように直されたのかを私は聞きたいです。</p>
藤間担当課長	<p>回答としては直されていないということです。</p>
関田委員	<p>ということは文章化されていないということですね。担当できないという話ですよ。組織の決め事がないのに出来ないですよ。</p>
藤間担当課長	<p>職員課の中の一担当ということで位置付けされています。</p>
関田委員	<p>会社の感覚だと、そもそも決まりがあつて、その仕事出来るはずですから、その決まりがないとの理解でよいですか。</p>

藤間担当課長	そのような決まりではなくて・・・。平行線となってしまいますが。
関田委員	それが本気度なんだと思います。言葉はきついです、部長も含めて処分しなければならぬわけですね。
藤間担当課長	そうです。
関田委員	それは権限があるのですか。
藤間担当課長	処分をするのは委員会の中で行いますので。
関田委員	それは、処分をするべきだという提案は出せるのですか。意見が出せるのですか。
藤間担当課長	その提案をしていく形です。
関田委員	意見として出すということですか。
藤間担当課長	はい。意見というか。
関田委員	意見というか、こういう案件で処分を行うべきだということまで言うということですね。
藤間担当課長	そうです。
関田委員	でもそれは分掌規程にはどこにも書いていないわけですね。
藤間担当課長	はい。それは職員課の中でこれまでも行っており、位置付けられておりますので。
関田委員	<p>今まで通りの事を行っていたから問題があったわけではないのですか。組織風土は問題だと思いますので、それを残したまま元のやり方、位置付けで行うというのは結構厳しいかなと正直思います。</p> <p>処分をするとなると、かなりのパワーが必要だと思いますので。なぜ処分するのでかとなれば、それは当然そういった権限があって、取り決めがあって、服務規程などもあって、それを照らし合わせると、この処分を下すにはどのような手順を踏まなければいけないかが、決まって出来る話かと思います。ですから、うやむやのまま進んでしまうと、担当となった方はとても大変じゃないかと思います。誰も責任を取らないという話になってしまいますし。</p>
藤間担当課長	これまでも職員課長が責任を取って行ってきました。そこが、担当の課長が専属として行っていくということで、ワンランク上のものを作ったというより、ご批判のとおりかと思いますが、職員課長に代わって同じようなことを担当課長が行うことで、職員課長自体が他の職務もかなり多いものですから、そこを片手間で行うのは難しいということから、ハラスメントに軸足を置いて取り組まなければならないことから担当課長を設置したものです。
関田委員	そうであるならば、当然、職務規程、権限規程がしっかりあるべきだと思います。
藤間担当課長	職員課の中には入っておりますので、そこで位置付けられております。ですから、私が行う事自体の問題はない訳ですが、もっと上の人

	が行えば権限は強いので、もっと出来るのではないかとのご批判はあると思います。
吉田委員長	担当課長へご説明を願っても、今どうかということについてはご説明いただけるのですが、ご返答が厳しいところかと思えます。結局のところ、職員課も処分の対象となりますよね。課長もそうですよね。
藤間担当課長	はい。
吉田委員長	それは誰がその事務を行うわけでしょうか。
藤間担当課長	そういうところは。
吉田委員長	そうですよね、出来ないですよね。 ですから、やはり組織的に無理があるという指摘があつて。
関田委員	処分するところは組織から独立して動いていかないと・・・どの部長の干渉も受けないというくらいでないと、出来ないのではないのでしょうか。
吉田委員長	結局、どの案件を上げるかということで、そうなると事務方は権限が強いですよね。中にはよく分からない申し立てもある中で、どれが処分相当であるのかを上げていくわけですが、上げる段階で、上司が通常行うことが多いわけじゃないですか。そうなると、各部の部長は対象でありますから、違うセクションでなければいけないわけですが。 他の組織などをご覧いただいて、おそらくプロジェクトの委員会へ組織の見直しを言わないと意見が上がらないのではないかと思います。ご返答を迫っても仕方がない訳ですが、どこが問題かということは。
関田委員	きつい仕事だと思うので、これを権限もないのにやれというのは厳しいと思いますよ。
吉田委員長	それは厳しいですよ。 プロジェクトチームへのご提案ということで。
関田委員	仕事のやり方だと思うんですよ。一件ずつ案件を全部行っていくことが決められているのであればそうでしょうし、そうではなくて市役所内の組織風土を含めて、色々なことを洗い出すためのチームだから、一件ずつ案件を見ていく場ではないとか。
吉田委員長	今、任されている仕事は、11月の時の案件への対応だったのですか。
藤間担当課長	いえ、それはこれからの組織づくり…。
吉田委員長	組織づくりですか。そしたら事務方なので、おそらくプロジェクトチームへのご提案ということでどうでしょうか。
関田委員	部署としてやるべき範囲がここまでで、やる事がしっかり示されないとなんをする人たちなのかと。イメージ的には一件一件のハラスメントについて白黒をつける人ですか。

藤間担当課長	いえ、そうではないです。
関田委員	そうではないのであれば、そういう話なので。
星野委員	<p>今の話に関連していることですが、自分が被害を受けた時に何がハラスメントに当たるかを知らないで被害届を出せないと思いますので、そこをしっかりと定義付けしていただくことが良いかと思います。</p> <p>セクシュアルマイノリティの関係で言いますと、性的指向や性自認に関する嫌がらせ、これがハラスメントに当たるとして平成31年から入っています。ただ、このことが一般の人にはなかなか知られていませんので、そういったハラスメントがあるということをしっかり周知していただくことが大事かと思います。定義付けですね。</p>
吉田委員長	<p>それは、おそらくプロジェクトチームの中で専門の方がおられるのかなと思います。確認していただくということをお願いします。</p> <p>質問があるのですが、プロジェクトチームに市職員と書いてあるのはどのような方を念頭に置いていますか。</p>
藤間担当課長	組織を管理し、ハラスメント対応の最前線に立っている副部長級の職員数名を想定しています。
吉田委員長	ここに管理職ではない方は入らないのでしょうか。
藤間担当課長	検討したのですが、やはり管理職以外の意見を吸い上げなければいけないという事が課題としてありまして、そこは別のところで吸い上げた意見をそこに持ってくる形が良いのではないかと。
吉田委員長	難しいですが、意見を言えるような立場の管理職ではない方を入れるほうが良いのではないですか。組合はありますか。
藤間担当課長	組合について、地方公務員法の職員団体としての組合は無いです。
吉田委員長	無いんですね。
藤間担当課長	組合があればやりやすいと思いますが。
吉田委員長	それもあがってこない一因なのかもしれませんね。しかし、管理職の方ばかりでは、視線というか目線というか、信用できるものでしょうか。そもそもプロジェクトチーム自体のクオリティが問われそうですが。
大石副委員長	<p>この話を聞いて、私自身、人権施策推進委員をしながらこのような大きな問題が長い間起こっていたことが非常にショックでした。そして、そういうことも知らないまま業務をしていたことにもショックでした。</p> <p>それから、事件について相談したけれど解決しなかったと答えた人が149人いるとか、諦めてしまっている状況が職場の中にありますよね。或いは職員の4割が療養休暇に入ったと言う話を聞いて、人権の問題を進めて行こうとしている足元でずっと起こっていた。そして放置されていたことは非常に問題であると思います。</p>



	<p>ですから、そのためにどうしなければいけないのかを考えた時に、先ほどから話に出ていますが、完全に市から独立した委員会等を作らなければ駄目だと思います。全く違った権限の中で進めていく。そうしないと被害を受けた人がアンケートに書いても、名前がないとどこで起こっているか分からないから重さを持って扱われない。名前を書くとも職員課へ情報が入ってしまい、見られてしまう。そういうことを案じると躊躇してしまうと思います。必ず起こると思いますので、完全にそういうことをなくすための独立機関を作り、市と対等の立場の中で動いていくようにしないと、この問題は解決しないと思います。</p> <p>この間、日航機の事故がありましたが、事故の責任を問うことをしないわけです。責任を恐れて言うべきことを言わなくなってしまうので、調査委員会などで責任は問わない。問題は事故を起こした原因をどうやって追及するか、徹底した論理があるわけですよ。そのようにもっていかないと、このような事件が起きて、何年も続いていて、これだけ訴えても解決しないという問題は、完全に別組織を作り、対等な立場の中で議論していく。そういう仕組みに変えなければいけないと思います。</p>
藤間担当課長	<p>おっしゃる通りだと思います。プロジェクトチームのほうで協議していく案件であると思っていますので、確認を取りながら進めてまいります。</p>
ストービー委員	<p>建設部にいて処分された後、上下水道局へ異動したということですが、そこでも同じようなパワハラが起きて職員の4割が療養休暇をとっていたということが、2021年に起きていたということですが、職員の4割というと業務に支障が出るレベルだと思います。業務に支障が出るということは、市民の方に対してのサービスの質が低下すると思います。</p> <p>それで、確認したかったのが、ハラスメントの撲滅に向けてということですが、一度、処分が確定し、異動した後などで、加害者に向けての研修などについても踏み込んで、このプロジェクトチームは見直していく考えなのでしょうか。</p>
藤間担当課長	<p>そうですね。そこも含めてだと思います。ただ、具体的に何をやるかということろまではまだ見えていません。研修であるのか、管理して見ていくのか、再発が無いようにすることが大切だと思っています。</p>
中村委員	<p>外部相談窓口について質問しますが、本市の職員へのストレスチェックの受託会社ということで、私も市内の学校ですので、私もストレスチェックを受けている訳ですが、チェックしてから返答が届くまでに半年くらいかかっています。相談窓口として、半年間となると対応が遅れてしまいますが、この会社は本当に相談できる機能があって、</p>

	迅速な対応が可能であるかが気になりましたので、質問しました。
藤間担当課長	<p>この会社のストレスチェックと相談窓口の動きについては連動していません。相談窓口としては迅速な対応として、話を受けた時に必要な対応をするということとなっています。そこでしばらく待つということではなくて、迅速に対応していきますので、その心配はないと思います。</p> <p>ストレスチェックについて自分の状況確認としては早いほうが良いですが、おそらく人数が多く、業務のボリュームがあるので遅くなっているのかとは思いますが、いずれにせよ早く行ったほうが良い事項であるとは思いますが。</p>
関田委員	<p>今、ストレスチェックの話が出ましたが、管理者の視点で話しますと、個々の人の情報について本当に突っ込んだことは見聞き出来ない訳です。ただ、管理者に対して聞かなければいけないのは、部署に問題があるかがあぶり出されてきますので、そうすると、管理者としてしっかり管理しなさいという話が出る訳です。特定の部署にいる職員のストレスが異常に高いと、管理者としてしっかりチェックしなさいとなる訳です。そう言われると、これが原因かなということが分かります。それで、対応として、このようにしようとか動き出します。そういうことをしていれば、部署ごとで問題があぶり出されていくのかなと思います。そこは、会社との連動が上手くいくと、全体の問題が見えたりするかもしれませんね。</p>
ストービー委員	<p>令和2年と令和3年に起こったことの処分が令和5年というのは、これはこの程度時間がかかるものですか。</p>
藤間担当課長	<p>時間がかかっていると思います。</p> <p>聞き取りが多かったことと、上下水道局の案件についてはハラスメントを受けたという人が一人ではなく、また、パワハラについて本市で初めての処分案件ということもあり、その慎重さはあったのかと思います。</p>
吉田委員長	<p>ただ、ちょっと時間がかかり過ぎてると思います。</p>
藤間担当課長	<p>そのご批判はあると思いますし、改善しなければならぬと感じています。</p>
吉田委員長	<p>質問したいのですが、セクハラの対処規程には相談を受けてから何日以内というものはありますか。</p>
藤間担当課長	<p>そこまでは無かったと思います。</p>
吉田委員長	<p>例えば、委員会の開催までにどのくらいというような、目安はありますか。</p>
藤間担当課長	<p>すべて確認できている訳ではありませんが、私の記憶の中では無かったような気がします。</p>

吉田委員長	<p>案件によって聞き取りが多いこともあると思いますが、タイムラグが生じる事情が何も無い時にあまり長くならないように設ける方が…。というのは、年齢が高い方ですと、処分を避けるために退職を待ってしまうようなこともありますよね。そういうこともありますので、色々な視点でスピード感を持って進むようにしないと、永遠に問題のかたが付かないと思います。</p> <p>それと、業者の方へも規程があれば、いつまでにあげてくださいと言える訳ですよね。可及的速やかにということでしょうか、業者が相談を受けてから何日以内でくださいとか、その週のうちにくださいとか、そういうことを言っておかないとあがってきませんよね。規程がないと言にくいと思います。</p>
大石副委員長	業者は相談を受けてから、直接面談をすとか、どのような流れで動いていくのですか。
藤間担当課長	相談を受けますと、まず、そこで健康上の話であるとか、違う案件であれば、例えば保健室であったり、ストレス用の相談窓口もありますので他の窓口を案内します。ハラスメントの内容であれば、職員課へ情報は届きます。ただ、そこは、本人が職員課との対応を望まない、職員課へはあがってきません。そこには本人の気持ちの中でハードルがあると思います。
大石副委員長	外部相談窓口といっても、完全に独立していないと、相談したら職員課へ情報が届いてしまう。自分を明らかにしないと、問題があってもないことになってしまう。
藤間担当課長	今の仕組みは職員課が軸となっていますので、いずれにせよそこに情報が集約されてしまいます。職員課から離れて相談したい方のために外部相談をやったほうが良いと言われているわけですが、確かにそこで本人から職員課への相談はやめて欲しいという話があると進まない状況になります。
大石副委員長	その仕組みを変えないと駄目ですよ。ハラスメントが実際起きているところでは、たぶん怖いと思うんです。周りの人であっても。見て知っていて、それでも怖いから、言わなければいけなくても言えないんですよ。だから、皆が知っていても何年も続いてしまう訳です。それを変えていくのであれば、仕組みそのものから変えないと、折角言ったけど、「こういうことを言うのはあいつしかいない」と思われてしまう。そうすると、絶対そんなところに相談なんてしないじゃないですか。
吉田委員長	それどころか、名前も分かっていますからね。
ストービー委員	処分は綱紀肅正委員会のようなものがあって、そこで処分を決定する訳ですよ。それで、そこにあげる意見というのは、職員課を通し

	てでないとおあがって来ないということですよね。
藤間担当課長	処分をする前に、それがハラスメントかどうかという認定作業があります。
ストービー委員	それは職員課で行うんですよね。
藤間担当課長	そうです。職員課が音頭をとって組織の委員会で行います。
ストービー委員	ということは、やはり相談したら情報が職員課にいて、職員課が処分の対象かどうかを委ねると。処分するための組織にあげるにはやはり通らなければいけないということですよね。
藤間担当課長	そうですね。
吉田委員長	<p>大学では学長直属の部署であったり、学部もいくつかあると、先生も出るが職員も出たりしています。それで、相談員の方も先生と職員の二手に設けてありまして、話しやすいほうに話していいですか、他学部の方へ相談しても良いとか、いろいろと相談できるルートが考えられています。</p> <p>なぜ、職員課へいってしまうのか、人事にはいかないのでしょうか。会社だとどうでしょうかね。</p>
関田委員	<p>規模にもよりますが、直属の長なども知らず、トップにダイレクトに話が入ります。投書箱のような物があって、その鍵もトップしか持っていません。トップが直接話をしたりします。</p> <p>法人ですから会社運営として役員がいますので、案件について役員の中で話して、そのうえで、どのような手順で進めていこうかと…。</p>
吉田委員長	<p>どういう風に立てつけがされているかをいろいろなところで聞くほうが良いと思いますが、おそらくトップ直属の部署で他所の干渉が無いポジションを作ってやるしかないと思います。</p>
関田委員	<p>そうは言っても、双方向の意見があるので、加害者にも言い分があって…。</p>
吉田委員長	<p>そうですね。ですから、委員会を作って、そこで協議してもらおうとか。調べてみたら違うかもということで、その手前で落ちる案件もあると思います。</p>
関田委員	<p>実際、何百件となると、これを一人ではやりきれないということもあると思いますが。ただ、私の感覚としては、年に何回もある案件ではないと思うんですよね。</p>
吉田委員長	<p>戒告までとなる案件というのは稀ですよね。</p> <p>だから、途中で調定とか話し合いで終わったりとか、今後しないなどと念書をして終わることとか、そういうこともありますので。</p>
関田委員	<p>間に何人も入れるよりは、責任を負うのでトップに言ってくださいという…。</p>
山本委員	<p>委員長がおっしゃるように、会社の組織についてはいろいろとこ</p>

	<p>ろに聞いていただければ良いと思います。民間ではもっと厳しく外部で必ず行っていたりすると思いますので。</p> <p>ある会社では、副社長直轄でコンプライアンスの対応をする部署があり、その配下に人事部長などがいて、コンプライアンスの部署で人事部長も処分できるという状況です。そして、スピードが大切ですから、例えばセクハラ通報があった時は、二次被害を防ぐために加害者と思われる社員に対して、事実が確認されるまで出社させない対応をするそうです。</p> <p>いずれにせよ、通報をした者が誰かが特定されるのは良くないので、スピードと加害者と被害者の接触を謝絶して被害者をいかに守るかが大切です。</p>
遠藤委員	<p>小さな規模ですと、申し出がしづらい状況があるかと今話を聞いて思いましたので、一人一人にどのように寄り添っていけば良いかを感じたところです。小さな会社ですと、ハラスメントをしている者が特定されてしまったり、申し出をすることで仕返しを受けてしまうこともあるのかと思います。そういったことを踏まえて、今後、市の対応を参考にしながら取り組んでいきたいと改めて感じました。</p>
瀬戸委員	<p>トップに厳しい判断が出来る人がいれば、少し収まるように思いますが、自身の昇進であるとか、今後の進んでいく道がある中でハラスメントのことを言えないのではないかと思います。三権分立のように、違う組織が、あそこに相談したら良いといった、強い組織があると収まるように思います。</p> <p>もう少し組織を変えていかないといけないと思います。</p>
吉田委員長	<p>完全に外部組織というのは無理であって、組織の中のことで、結局はトップとその直属の人という感じで、それに外部委員を入れるような形になるのでしょうか、話が人事部門を通るということはないでしょうね。</p> <p>そもそも組織を改編しないといけないのではないのかという意見が委員会で出たということで伝えていただくようお願いします。</p>
藤間担当課長	<p>承知しました。</p>
吉田委員長	<p>プロジェクトチームへ本委員会で出た意見を伝えていただいて。それと、組織の件については企業でいろいろなやり方をしていますので、そもそも外部へ出ることや訴訟になることを避けようと思うと、いくらトップの方で立場があるといっても客観的な判断があると思うんですよね。ですから、内部処理をいかに行うかが小田原市の課題であると思いますので、よろしくお伝えください。</p> <p>皆さんよろしいでしょうか、このあたりで次の議題へ移っても。</p>
吉田委員長	<p>では、担当課長は他の公務のため、これで退席されるとのことです。</p>

	ありがとうございました。
--	--------------

(1) 第1回委員会を踏まえての委員からの意見・提案について

吉田委員長	<p>それでは議題（1）「第1回委員会を踏まえての委員からの意見・提案について」事務局から説明をお願いします。</p>
事務局【大澤主任】	<p>議題の説明に入る前に、第1回の委員会後に委員の方々から、市が目指していく全体的なビジョンが見えると良いとお話をいただきました。ですから、はじめにその部分についてお話しさせていただきたいと思います。</p> <p>人権施策の評価のことについて、前回お話しをさせていただきましたが、人権に係る自分たちの取組を評価、検証していくプロセスを通して、市民の皆さんに小田原市の人権施策について伝えていく、関心を持っていただくことにつなげていきたいと考えています。市がどのようなところに力を入れていくのか、また、市が頑張っている取組を理解していただき、安心してもらう、誇りに思ってもらい、そこから、人権尊重の機運を高めていき、人権が保障されたまちづくりを皆で目指していく、そういった風土を小田原に創っていくことが目指すべき姿ではないかと考えています。</p> <p>その目指すべき姿に向けたステップとして、人権施策の推進に係る取組の評価を実施していく、そのように理解していただければと思っています。</p> <p>それでは、議題（1）の内容に戻らせていただき、説明させていただきます。資料1をご覧ください。</p> <p>10月に開催しました第1回の委員会を踏まえ、委員の皆さまからいただいたご意見・ご提案を一覧表として記載しており、それに対する事務局としての考えを示させていただきました。</p> <p>はじめに、瀬戸委員からは、これから協議をしていく人権施策の推進に係る取組の評価について、様々な立場の方と関わっている委員の皆様、そして事務局で、より良い評価の仕組みを創り上げることができるよう話し合いをしていくことへの意見をいただきました。</p> <p>本市の人権施策推進指針の基本目標の達成に向けて、まずは現状を理解し、何が必要であるのか、全庁的に人権について考え、行動してもらうことが大切であると考えています。評価方法の検討に当たっては委員の皆様の意見をしっかりと受け止めながら進めてまいりますので、引き続きご協力をお願いいたします。</p> <p>遠藤委員からは、人権施策の計画的な推進に向けて、第1回の委員会で提示した資料では、市の人権に関する取組に対して指針がどう対</p>

	<p>応しているかが示されていたが、指針で掲げている多様な人権問題にどう対応しているかが示されていると分かりやすいとの意見をいただきました。人権問題は様々な問題が複雑に絡みあっていることもある中で、関係機関等による連携がどのように対応しているか分かると良いとの意見でございました。</p> <p>前回の会議資料では、総合計画実行計画に紐づけてどのような人権の取組があるかをお示ししました。今回の会議資料では、人権施策推進指針から捉えた場合に、どの問題にどのような取組が紐づいているのかが分かるように資料を作成しました。取組によっては、他の問題にも関連する取組もあることから、それについても整理をしています。詳しくは、次の議題の中でお話いたします。</p> <p>また、解決に向けて他部署との連携や各相談窓口での連携の対応など、個々の具体的な事項については、各所管で連携して対応しているところです。所管で各取組の実施結果等を記載してもらう中で、必要な機関との連携の状況なども含めて第三者に分かるようにしていきたいと考えています。</p> <p>以上で、議題（１）について説明を終わらせていただきます。</p>
吉田委員長	<p>ただいまの説明に対して委員の皆さまから、ご意見・ご質問等がございますか。</p> <p>瀬戸委員、どうでしょうか。</p>
瀬戸委員	<p>今日のようなペースで皆さんが意見を出し合って進めていければ良いと思いました。</p>
吉田委員長	<p>遠藤委員、いかがでしょうか。</p>
遠藤委員	<p>今の説明で理解したところです。100以上の事業が庁内にある中で、いかにして市民が知って、活用していく。そういった啓発というのがやはり大事だと思っていますので、それが人権意識を高めていくことにもつながると思います。</p>
吉田委員長	<p>このように沢山ありますと、整理をして示していくことは大変かと思いますが、事務局で評価のところが上手く表れるようにお願いします。</p> <p>他にご質問等がありますでしょうか。</p>
※委員からの意見等なし	
吉田委員長	<p>よろしいでしょうか。それでは議題（１）は終わらせていただきます。</p>

議題（２）人権施策の推進に係る取組状況について

吉田委員長	<p>次に、議題（２）「人権施策の推進に係る取組状況について」事務局から説明をお願いします。</p>
-------	--

事務局【大澤主任】

それでは、議題（２）「人権施策の推進に係る取組状況について」説明させていただきます。資料２をご覧ください。

こちらは、第１回委員会でお配りしました各課の取組内容をベースに、本市の人権施策推進指針の分野別人権問題の体系で分類した資料です。第１回の資料では、総合計画実行計画に紐づけてどのような取組をしているのかを記載しておりましたが、今回は分野別に主要施策の方向として記載した目標ごとに集計しました。表紙では、指針における各分野と施策の方向性の内容を記載し、それにあたる現時点の取組数を右側に記載しております。２枚目以降は、分類した取組の内容として、概要、令和４年度の実施結果等を載せています。また、１つの取組が複数の分野に跨っている場合は、重複掲載と書いてある列に二重丸の印を付け、さらに参考として一番右側の重複先の列にどの分野と重複しているのかを示しています。例えば、１ページ目の通し番号８の取組「災害時の広域避難所運営に向けた検討」では、女性の人権の他、重複先として２－１、３－５などと書いています。この２－１は、はじめの数字の２が分野別、後の１が分野別で施策の方向性の番号となっています。つまり、表紙を見ていただきますと、２－１は子どもの人権における「多様性の尊重と子どもの権利を大切にす施策の推進」であることを表しています。

また、分野別ごとに集計した結果として、人権に係る取組として２２６個、そのうち２０６の取組を分野別取組として当てはめ、残りの２０個については、その他として各分野には当てはまらない人権全般的な取組として示しました。その他の内容は資料の１９ページ以降に記載しています。

表紙に記載しております、各分野の施策の方向性に紐づく取組数として、女性の人権、子どもの人権、障がい者の人権などで取組数が多い状況です。これは、関わる所管が多いほど、取組数としては必然的に多くなりますが、各分野で社会情勢や求められているニーズの高まりなどが違うこと、限られた予算、人員の中で進めていくため、取組数に差が出てしまうことはあり得ると考えます。取組は大いに越したことはありませんが、大切なことは、掲げる目標に対し、それを達成するために、今取り組んでいることは目的に照らして的確を得た取組となっているのか、足りないところは何か、力を注ぐべき取組は何か、そういったことを明らかにしていくことであり、それを組織として理解し、行動に移していくことだと考えます。しかし、今回お示した取組状況において、取組が無い項目もあることから、その点については、何が取組として今後考えられ、実行できるのかを検討し動いていく必要がございます。



今後の話となりますが、これからの作業として、この資料をベースに各取組について所管で自己評価をしていただくことを考えています。しかしながら、この資料2に記載してある、「このような取組があって、このような事を実施した」という中身だけでは、どのような目的をもってその取組を進めているのか、取組をする上での意義が見えていません。意義が無いと、単に取組をすることが目的となってしまう、施策の改善等につながっていかないことが懸念されます。そのため、自己評価をしてもらう段階では、取組を行う目的などをしっかりと所管で意識してもらいながら、自己評価作業に臨めるように準備をしていきたいと思えます。

また、委員の皆様には各所管で実施した自己評価結果が妥当であるか確認をしていただくとともに、その後、事務局で分野別ごとに評価結果を集約し、文章化したものをお示ししようと考えています。

その上で、どのような点について協議していただきたいか、イメージとして申し上げますと、例えば、資料2の3～5ページあたりにかけて記載している、子どもの人権であれば、「多様性の尊重と子どもの権利を大切にする施策の推進」という方向性に対し、災害時の避難所運営について検討していくことや、支援を要する子どもへの理解促進を深める機会を提供していくこと、子どもの社会参画力の育成にあたり世代間等を超えた研修の実施、児童生徒への人権教育の実施などを挙げていますが、子どもの権利とは具体的にどういうことであるか、学校または家庭の中で教えていくべきではないかであるとか、子どもに関する相談業務が複数の課で重複しているから、整理したうえで、こういう悩みに対する相談業務に変えても良いのではないかと、といったご意見やご提案を協議できる場を設けていきたいと考えています。

そういった考えで、この資料については、今後活用していきたいと考えています。

続いて、資料3をご覧ください。

資料3は、人権施策推進指針の第3章「人権施策の推進へ向けて」の中で記載している、3つの柱「人権教育・啓発の推進」「相談・支援の充実」「人権施策推進に向けた多様な主体との連携」の内容に照らし、資料2で記載した取組の中から該当するものを抜き出し、とりまとめた資料でございます。

指針の第3章は、行政組織全体として人権施策を推進していくために必要な基本となる施策が記載されています。そして、取組を行う組織、人としての人権に対する心構えが示される部分であると思えます。

取組数としては、135個ございます。先ほど資料2で記載した取組から該当するものを抜き出しとお伝えしましたが、例えば含めなかった

	<p>取組としては、市役所内の窓口のバリアフリー化などがございます。委員長、副委員長と事前に打ち合わせをした際には、資料2から資料3に抜き出す中で落ちた取組について、どういった取組が落ちているのか分析していく必要があるのではないかとのご意見をいただきました。例えば、その分析結果が今後指針を改定する際にも関わってくるかもしれないとの意見でした。また、資料の見方としては、資料2と同様に表紙に記載した体系で分類し取組を集約しています。先ほど、分野ごとに自己評価結果を集約して文章化したものを委員の皆様へお示しするとお伝えしました。この資料3の内容についても文章化してお示ししたいと考えています。その上で、委員の皆様には、例えば、学校教育の観点でどのような取組をもっと進めていくべきであるとか、職員に対する教育・啓発の観点ではこういう考えが足りていないとか、施策の見直し等につながるご意見・ご提案をいただき協議していくことをイメージしております。</p> <p>ここでは現時点として、市では資料に記載してある取組を行っており、指針の第4章の分野別、そして指針の第3章の基本施策に当てはめると、資料2または資料3にある形で分類されるという事実をお示ししたものです。今後は、所管による取組の自己評価結果を踏まえ、資料2及び資料3の分け方に当てはめ、事務局で分野別で見えた特徴や、基本施策において見えた特徴などを考察として加え、委員の皆様へ示してまいりたいと考えています。</p> <p>以上で、議題（2）について説明を終わらせていただきます。</p>
吉田委員長	それでは、ただいまの説明についてご意見、ご質問等がございますか。
ストービー委員	資料2の中の学校教育の取組について質問したいのですが、外国籍または日本語を母国語としない子どもたちへの教育に関する取組について、直接言及している項目が無いように思いました。外国籍の方の相談窓口の充実などについては、やさしい日本語で対応するといった項目があったのですが、やさしい日本語を学ばなければならない子どもたちの学校教育としての取組については実際行われているのでしょうか。
吉田委員長	ただいまのご質問について説明は叶いますでしょうか。それとも、一度持ち帰り、担当部局からの回答ということにしましょうか。
事務局【大澤主任】	具体的に個々の取組については、所管に確認させていただき、改めて回答させていただきたいと思います。
吉田委員長	そもそも、就学義務が課されている中で、今年の春だったかと思いますが、文部科学省から未就学の児童がいませんかと校長先生に問い合わせがあったということがありました。支援は端緒に就いたという

	<p>ところでありまして、一定程度、外国籍のこどもたちがいる、或いは日本国籍であっても学習レベルに達していないという状況があるようですが、おそらく手が回っていないのではないかとと思いますが、部局の返答をお待ちしたいと思います。</p> <p>もし、中村委員でお分かりの事がありましたら。</p>
中村委員	<p>やはり外国籍のこどもたちは増えています。学校によってもいろいろと違いますが、こどもは話せるけれども保護者はもう少しということもありますし、いろいろな状況が考えられます。学校では取り出して、指導員のような方が派遣されるわけですが、そこで日本の文化やマナーなどの指導を、その子に合った形で話をしてきているというのが現状としてあります。</p>
吉田委員長	<p>私が間違いであったら申し訳ないのですが、指導員の方は日本語を教えられないという話を聞いたのですが。教員でない人が教えることに対して文部科学省で難色を示していると聞きますので。今後変わるかもしれませんが、相談には乗ってくれるということですかね。</p>
ストービー委員	<p>やさしい日本語で教育していくという観点から自治体が県へ補助金を申請し、県は国へ申請をして、例えば二分の一が下りるとか、予算が付くと、そこに指導員が派遣されて、そういった教育が必要なこどもたちに支援が届く仕組みがあるわけです。ですから、そういったことを小田原市ではされているのかなと感じました。</p>
吉田委員長	<p>そうしたら、部局へ状況を確認していただいて、次回に返答が出来れば良いと思います。</p>
ストービー委員	<p>あと1点あるのですが、同じような話ですが防災の観点から外国籍の方、日本語の理解が難しい方に対してどのように防災の取組を…元旦に大きな震災がありましたが、そもそも、やさしい日本語というのが国で推進されたきっかけというのは、神戸で大きな地震があった時に外国籍の方が日本人と比べて多く亡くなってしまった。日本語での指示がきちんと理解出来なかったことがきっかけとなり、国が動き出している訳です。大きい地震があった後ですので、小田原市ではどのように、例えばパンフレット一枚にしても分かりやすいように書くとか、広報紙に少しずつ載せていくとか…。真鶴町では秋からやさしい日本語の防災の連載を始めて、「逃げる場所はここ」とか分かりやすい形で出すことを毎月1ページずつ行っています。そういった取組について小田原では具体的にどのように考えていられるかを聞きたかったです。</p>
事務局【内田課長】	<p>防災に関する外国籍の方への内容について、詳しい話は所管の範疇ではありますが、所管でも複数言語でリーフレットを配っておりますし、私どもでも1月末頃から外国籍住民向けのポータルサイトを作成し、</p>

	そこに防災の情報も載せてアクセスできるように、もしかしたらリンクを貼り防災の所管へ飛び、多言語で読めるような形になるかと思いますが。具体的には生活情報であるとか在留資格のことや国や県の関連ページにリンク出来るように、今ポータルサイトを整理しているところです。
吉田委員長	ストーリー委員のおっしゃってることは、おそらくその先に行く話で、多国籍化が非常に進んでいますので多言語での対応では難しくなっています。その場合はやさしい日本語で、ある程度実習生の方など皆さんが勉強して来られる、やさしい言葉で避難先を示してあげるとか、そういった取組はどうなっているかということですよ。
ストーリー委員	そうです。
吉田委員長	多言語については、東日本大震災の時もありましたので神奈川県からも防災マニュアルを多言語で作ってとありましたが、議論している間に作ってしまった訳ですが、その先も含めて防災主管課に返答をいただければと思います。 一つ一つ聞いていくと、担当部局を読んで聞かないと分からないところが沢山ありますが。今の資料2の説明で、こういう取組があり、取組が無いものもあると書いてありますが、それについてご質問等がありますか。
吉田委員長	ちょっと聞きたいのですが、貧困のところで、こども食堂であるとか、塾に行けないといった学習支援として支援されているところが沢山あると思うのですが、そういうのは小田原市の取組としてないのでしょうか。
事務局【大澤主任】	こども食堂については、青少年課という所管で管理している訳ですが、以前伺った時に市内で6、7か所あると聞いております。元々、こども食堂というのは貧困という切り口に特化して実施している訳ではなく、居場所づくりであったり福祉的な部分で対象となるお子さんが来られていることがあると思います。所管課としても貧困に直接的に関わることはないから載っていないと思います。
瀬戸委員	私のいる地域では、こども食堂を立ち上げて福祉の方で社協と組んで実施している訳ですが、まずは、こどもたちが遊びを知らないということで、食事は作ってくれる保護者を募って、そしてその人たちには資格を取っていただき、やらせてもらっています。コロナ禍の時はテイクアウトだったのですが、1回に50人くらいが来てくれますし、お餅をついた時は70人位来たと思います。 それで、生活が苦しくて、食事が食べれることで入ってくれる人は、1人か2人くらいです。ですが、今まで楽しめなかったことを少しずつ小田原市では始めています。

吉田委員長	ありがとうございます。少し、フォーカスが違うということですね。その他に具体的なところはともかくとして、疑問に思われた点などはございますか。
二見委員	資料2を見た時に、重複している項目が多数ありますが、重複している項目が各分野で同じ内容となっています。例えば、子どもの人権に関する31番では虐待が疑われる患者や支援が必要な患者と書いてありますが、ここでは児童といった表現が良いのではないかと思います。同じ文章が重複していますので、一つ一つの文言を見て書き方を変えた方が良いのではないかと思います。
吉田委員長	確かにそうだと思います。その辺りについて事務局で注意を促してください。作り方が雑かと思えます。他にございますか。
※委員からの意見なし	
吉田委員長	よろしいでしょうか。それでは、次の議題に移らせていただきます。

### 議題（3） 人権施策の推進に係る取組の評価について

吉田委員長	次に、議題（3）「人権施策の推進に係る取組の評価について」事務局から説明をお願いします。
事務局【大澤主任】	<p>続きまして、議題（3）「人権施策の推進に係る取組の評価について」説明させていただきます。</p> <p>資料4-1をご覧ください。</p> <p>第1回の会議の中で、第2回の会議において評価方法のたたき台をお示しする話しをさせていただきました。本日は、評価の流れなどを考えてまいりましたので、お伝えします。</p> <p>はじめに、人権施策の推進に係る取組を評価する目的ですが、市の総合計画に基づく各分野の施策について、取組のさらなる深化や拡大、行政組織全体としての推進力の向上を図り、指針の基本目標の達成を目指すために実施してまいります。そして、評価を実施することで何を目指していきたいかですが、3点記載しました。</p> <p>1点目は人権施策を点検・検証する過程を通じて、組織全体に人権尊重の考えを根づかせ、組織の人権意識を高めていくことです。</p> <p>2点目は、議題（2）でも触れましたが、指針の第3章である基本施策と指針の第4章である分野別施策において、本市の取組状況は今のどのような状態であるのか、客観的に評価されたデータを集めていくものです。</p> <p>3点目は、評価されたデータから、総合計画を今後改定するタイミングなどを捉えて人権の観点を加えた形で事業を深化させていく、拡大させていくといった改善に活かしていくものです。</p>

次に、評価の仕組みのイメージですが、2つの要素として、「取組」と「人の心構え」を合わせて、本市としての総合的な評価をしていきたいと考えています。取組だけあっても良くなく、取組を動かしていく人の心構えは非常に大切であり、右の歯車を回していくことで取組の歯車も上手く回っていく、そのようなイメージを表したものです。そして、取組の歯車は指針の第4章に当たる部分として、所管による事務事業を人権推進の観点から状況の評価していくこととします。人の心構えの歯車は指針の第3章に当たる部分として、組織全体としての人権施策の推進力を評価していくこととします。この2つを合わせて全体としての評価を示していこうとするものです。

次に裏面をご覧ください。

評価の流れについてご説明します。資料真ん中よりやや上の位置に横棒を引き、上段と下段で分けています。

はじめに上段についての評価作業についてですが、左から右に進めていくものですが、事業の実施者である所管で自己評価をしたものを人権主管課でとりまとめ、その内容を本委員会中で確認してもらいます。そして、自己評価に対する修正があれば改め、個別事業としての評価を確定させます。自己評価として出されたものを修正した場合は、その理由を付けて所管へ戻します。ここまでの、個別の取組に対する作業内容です。

そして、次に下段の評価作業に移ります。

下段は、総合的な評価を決定していくためのプロセスを示しています。まず、個別事業の評価を確定した後、人権主管課の作業として、先ほど資料2及び資料3で示した指針に沿った体系に組み替えて、評価を集計します。そして、分野別施策、基本施策、それぞれの側から評価所見の案を作成していきます。また、参考として、先ほど評価の仕組みとして載せた歯車のイメージ図をここでも載せております。

左側の分野別施策については、女性の人権、子どもの人権など分野別に評価所見の案を記載していくイメージで考えています。右側の基本施策については、人権教育・啓発の推進という大きな柱の中に括弧書きで項目を立てており、その項目のレベルで評価所見の案を作成していきたいと考えています。また、個々の職員で人権に対する心構えも異なっており、そうした個人の意識を探っていく必要があることから、職員意識調査などを実施し、その結果についても加えていく考えです。そして、分野別施策と基本施策の評価を合わせて、総合的な評価を考察していきます。評価結果については、外部へ公表するとともに、内部で施策の見直し等に活かしていく、このような流れで進めていきたいと考えています。

次に資料4-2をご覧ください。

こちらは個別事業の自己評価に係る実施イメージです。

所管で取組ごとに人権推進の観点からの評価をしていただくものですが、図にあるようにAからDまたはXの評点を付けていただきます。感覚的な部分となりますが、それを裏付ける理由を書いてもらいます。理由の記述に当たっては、自己評価の着眼点として5つ設け、その内容を踏まえて、できていること、できていないことを中心に記載してもらうことを考えています。

委員長、副委員長との事前の打ち合わせの中では、評点のところにある、C できていない とD まったくできていない は同じではないか、自己評価をする所管としてもCはかけないのではないかとのことから、評点の分け方については工夫した方が良いとのご意見がございました。

着眼点として考えた内容は、事業の対象者の公平性が担保されているか、事業の対象者が何を求めているのか的確に把握しているか、事業の対象者へ必要な情報を、その対象者が理解できる形で伝えることができているか、事業の対象者が参加しやすい、またはサービスを利用しやすい環境がハード面、ソフト面ともに整っているか、個人情報の管理の徹底や関係法令の遵守など、事業の実施者として人権にかかわる社会的責任を果たしているかの5項目としました。しかしながら、評価を実施する職員によって、評価に大きなバラツキが生じないようにするため、所管に自己評価をお願いする際には、この案からもう少し検討を重ねたいと思います。

そして、個別事業の評価にあたり委員の皆様をお願いしたい事項は、人権施策推進委員会による確認作業として記載した2点目、所管からの自己評価結果に対する妥当性について確認をお願いするとともに、評価の修正についての検討をお願いさせていただきたく思っております。

事前の打ち合わせにおいては、委員長から、例えば所管で評価をしてもらう前に、年度当初に取組の目標であるとか、考えを書いてもらう必要があるとのご意見をいただいたところです。また、副委員長からは、市民からの評価も反映できると良いのではないかと、職員が努力していること、そういったところが外部へ出ることで、市民の関心にもつながると思う、とのご意見をいただきました。

委員の皆様には、事務局から出された評価結果について、どのような中身であれば妥当性を判断しやすいであるとか、より良い仕組みづくりに向けて忌憚ないご意見を言っていただければ幸いです。

以上で、議題（3）について説明を終わらせていただきます。

吉田委員長	<p>ただ今の説明について、ご意見、ご質問等がございますか。</p> <p>例えば、自己評価の着眼点などはいろいろな考えがあるかと思ますので。</p> <p>先ほども話しに出ましたが唐突に評価の仕方だけ出てもイメージが湧かないと思います。通常は、年度目標を立てて、ここに重点を置くといったことをした上で、結果があり、評価があると思います。実際行って見て、どこが難しかったとか、そういうコメントが付いて、それで評価はどうですかと出されたら、市民の方もイメージが湧くのではないかと思います。そういった話を事務局としていた訳ですが、そういう観点でご意見、ご質問等がございますか。</p>
山本委員	<p>委員長からお話があったように、目標があり結果ということで、K P Iのような数値的なものが、出来る取組と出来ない取組があるとは思いますが、そういうものがあるほうが我々としては判断しやすいかと思ます。</p> <p>それから、先ほど事務局から、できていないとまったくできていないという、この4つのレンジを四分の一ずつのパーセンテージに合わせた適切な言葉に変えたほうが良いのではないかと思います。</p>
吉田委員長	<p>ある程度取組はしたが不十分であったとか、そのような形で事業評価を書いていたことがあるなと思ましたが、他ではどのように書いているのでしょうか。</p>
瀬戸委員	<p>できていないところに、殆どできていないということを書くのか…。</p>
吉田委員長	<p>できていないということを書くことは、なかなか勇気があることかと思ます。ですから、CとDはほとんど一緒だと思ます。通常はどのように書いていますかね。他のところの書き方を見たほうが良いかもしれませんね。</p>
関田委員	<p>例えば、自分の課でやってみた時にA B C Dと付けたらこうなりましたと。理由はこれです、と示すことが良いのではないのでしょうか。</p> <p>やはり、自分の課で行っている仕事であって、よくできているという仕事もあれば、これはちょっとということも正直なところあるのでしょうか。実は、計画したけれども実施出来なかったこともあると思うんですよ。未実施ではなくて、やっていませんということも。具体的に人権・男女共同参画課の中でもありますか。</p>
吉田委員長	<p>大体、私達も同じようなものを付けるのですが、私のところでは、Cを取り組んだけれど不十分だったとかにした上で、BかCを付けますよね。Aを書く時はよほど良く出来た時ですよ。それで、Dを書くのは何かよほどの事情がある時かなという話を事務局としていたのですが。ですから、よほどBとCが多くあって、その中にAとDがあれば何かあったなど、そういうことなんでしょうね。</p>



関田委員	身を切る話で申し訳ないですが、自分の課を厳しく付けたらCでした、Dでしたと付けました、と。これに準じてくださいということはどうでしょうか。
事務局【大澤主任】	当然、自己評価を書いていただく上では記載例を作って示すほうが、書き方もバラつきがないようにしなければならないとか、そういうことがございますので、それを示す以上、人権主管課としては厳しい目で書かざるを得ないのであろうと思います。そういう目線で書いていかないと、出来ているということばかりがあっても本質的に人権の取組がしっかり出来ているのか、全体像が見えてこないことになってしまうのではないかと思いますので、身を切る部分は厳しく評価する必要があると思っています。
関田委員	全体的に取組がいろいろと載っていて、他の課が他の部署で実施していることを実際のところはそこまで分かっていないのでしょうか。
事務局【大澤主任】	元々、1つの事業に対して複数の課で連携して取り組んでいるようなところは情報共有などは当然されていますけれど、それぞれの所管で、例えば、人権主管課としても各課でこういう取組をしているということを理解できていない部分がございますので、分かっていないことが数としては他の所管でもそれなりにあるのではないのでしょうか。
関田委員	これだけしっかりと調べられているので、同じようなことをやっていけば、これはどちらかで実施すれば良いのかなと、そういう議論がこの後出てきますよね。
事務局【大澤主任】	そういう議論の方向にもっていくことが必要だと思っていて、重複をしても良い部分もあるのですが、同じことをして、それに対するそれぞれの労力や予算なども伴っていることですので、違う観点から進められることがあれば、業務を切り分けるとか、そういう整理をつけていくことが今後進めていく中では必要だと思っています。
関田委員	なかなか市役所の仕事のやり方ですと、そこが難しいというか、厳しいと思いますし、少しでも成果として、整理した結果、この予算が増えたのでこちらを充実して実施することが出来ますとか、そういうことになればやった効果が表れると思います。
吉田委員長	他にはございますか。
一條委員	やはり人事評価と類似してくることがあるかと思うのですが、中間的なところでどれだけ進んでいるのか、それについては今後求めたりするのを考えていかれるのでしょうか。
吉田委員長	私どもでも中間報告のような簡単なもので求められたりしますが、進行状況を確認したほうが良いのではないかということですが。あまり業務が増えてしまっても困るわけですが。
山本委員	一條委員がおっしゃったように、年度末に締めて評価をすると来年

	度どうするかということは間に合わないというのがありますので。
吉田委員長	そうですね。
山本委員	そこまでハードにする必要はないでしょうが、中間報告を行ったほうが、各部署ではそこまでの量にはならないと思いますので。このような形で進んでいるので、来年度実施するのもしないのか、増やすのか減らすのかということについて年度を縮めてからというのは…。
吉田委員長	新年度の予算調整は11月、12月くらいですか。
事務局【大澤主任】	とりまとめの予算の流れで申し上げますと、夏前あたりで概算予算の動きがございます。前段でおおよその動きを掴んでおかないと財政的に見通しが立つのがどうかということもありますので。そういった流れがあった上で、秋頃に本予算という形で、各所管で要求書等を作成した上で、そこから予算編成作業が本格的に進んでまいります。それで、このくらいの時期には来年度予算が最終的に固まって、議会へ提出するという流れとなっています。
吉田委員長	そうすると、9月、10月くらいの話ということでしょうか。遅くても8月くらいには中間の何かがないと、翌年度の予算に反映することが難しいということでしょうか。
事務局【大澤主任】	来年度の予算に照準を合わせた形だけで見るとそうなりますね。
吉田委員長	検討をというか、我々が決めることではないのですが。中間報告の原案を検討していただけますか。どのタイミングかは分かりませんが。その他のご意見も伺っておきたいと思いますが、いかがでしょうか。
事務局【大澤主任】	評価の流れのイメージをご説明させていただきましたが、今事務局で考えているのは、単年度の予算の動きに合わせて毎年カスタマイズしていこうということではなくて、総合計画実行計画が3年周期で実行されている中で、その改定作業というのも計画がスタートする前年度からどういう施策を立てていきたいと思いますかと進めていく流れでございます。その流れの中にのせていきたいという考えでありまして、3年スパンで中間報告も考えながら次の総合計画実行計画に、この人権施策推進委員会としての評価結果を反映させていきたい、次の実行計画に必要な施策として結び付けていきたい、そのように進めていきたいというのが事務局の考えです。
吉田委員長	ただ、そうすると、数年かかるわけですね。何かが発見されても。直さなければということが出てきても、大学だと4年で1クールなのですが、即座に次年度から直すということが想定されていないということですね。そういうこともあっていいのではないですか。出来ることであれば、やればいいと思いますが。 そうすると、この評価というのは3年に1度しか行わないということでしょうか。年度ではやらないのでしょうか。

関田委員	人事の考え方ですと、評定が何年続いたら昇格とか降格であるとか、そういう感覚ですよ。頑張れる時もあればそうでない時もある。
吉田委員長	<p>無理な目標であったり、条件設定としてこれでは駄目だと分かることがあって、その場合は次年度から目標を変えたりしないと上手くいかないですよ。ですから、3年に1回ですと、10年くらい経たないと良くならないということになってしまいますので、毎年…あまり書き方を難しくしないことですよ。毎年やるというほうが良いのではないかと思いますが、今おっしゃったように数年出来ませんという事が続いたら、それはさすがにその事業は出来ないということが分かりますよね。ですから、そのようなイメージのほうが良いのではないかと思います。それで、中間報告をするとしたら軽いものを8月くらいの時期に回して、出来るのか、出来ないのか、そういった感覚なのかなと思いますけれど。</p> <p>他にございますか。時間が足らなかった場合に記載してもらってシートもついております。時間が押してきていますので、即座に出ないようでしたらシートに書いていただいて提出していただくという事でお願いします。</p> <p>それでは、次の議題に移らせていただきます。</p>

#### 議題（4）その他

吉田委員長	次に、議題（4）その他 ということ、委員の皆様からここまでのごことで何か発言したいかはおられますか。
※委員からの意見なし	
吉田委員長	よろしいですか。それでは、事務局からは何かご連絡はありますか。
事務局【大澤主任】	特段ございません。後で気が付かれた事などがございましたら提案シートへ記入していただければと思います。
吉田委員長	日程について何か目処は決まっていますか。
事務局【大澤主任】	次回の日程は、3月中旬から下旬を考えています。事務局から日程調整を照会させていただきます。出来る限り、今年度中に開催ができればと考えています。
吉田委員長	<p>それではまた日程調整が事務局からあると思いますので、よろしくお願いします。</p> <p>これで、本日の議事は終了とさせていただきます。円滑な議事進行にご協力をいただきありがとうございました。</p>