

【令和2年度かまくら人権施策推進委員会会議概要（書面会議）】

1 日時：令和3年1月22日（金）

新型コロナウイルス感染症に関する現状を勘案し、書面会議により開催しました。

2 スケジュール

- (1) 資料送付：令和3年1月8日（金）
- (2) 意見書締切：令和3年1月22日（金）

3 出席者

安富委員、倉田委員、小山内委員、鈴木委員、渋谷委員

4 議題

- (1) 委員長、副委員長の選出
- (2) 令和元年度鎌倉市人権施策推進状況報告について

5 配付資料

- (1) 【資料1】かまくら人権施策推進委員会委員名簿
- (2) 【資料2】令和元年度鎌倉市人権施策推進状況報告
- (3) 【資料3】かまくら人権施策推進指針改訂版
- (4) 【資料4】かまくら人権施策推進委員会条例
- (5) 【資料5】かまくら人権施策推進委員会条例施行規則

6 議事

議題(1) 委員長に安富委員、副委員長に倉田委員が選出されました。

議題(2) 報告に対する各委員からの提出意見は「議題(2)に対する意見」のとおりです。

7 今後の対応

各委員のご意見は、事業担当課に報告するとともに、今後の事業に反映するよう努めてまいります。また、次年度以降の報告書の記載方法につきましても検討いたします。

議題(2)に対する意見

安富委員長

1 女性の人権について

3頁 (3) セクシャル・ハラスメントの防止

- ・面談やメールによる労働相談とありますが、担当者はどのような者なのでしょう？
- ・職場の様々な問題に対して社会保険労務士が相談を受けているとありますが、セクシャル・ハラスメントについての項目で、この表現はどのような意味でしょうか？
- ・固定的な男女役割分業意識の解消とありますが、このような問題意識は現在でも妥当するのでしょうか？

2 子どもの人権について

3頁 (2) 児童虐待の未然防止策と対応の充実

- ・「エンジョイ子育て応援講座」が児童虐待未然防止を意図しているのでしょうか？
- 以下の資料からは伺えません

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/kiremenai/pdf/no4pdf/kamakurashigaiyo.pdf>

f

4頁

3 高齢者の人権

5頁 (2) 成年後見制度の利用促進

・「精神鑑定費用」という用語が用いられていますが、「鑑定」という表現は理解できますが、「精神鑑定」というのは違和感があります。そもそも、成年後見制度は、認知症、知的障害、精神障害、発達障害などによって物事を判断する能力が十分ではない者について、本人の権利を守る支援者（「成年後見人」等）を選ぶことで、本人を法的に支援する制度であることから、精神鑑定というのは間違いではありませんが、市民の感覚では、「精神障害」の鑑定というように考える可能性があり、かえって差別的な伝わりかたをする可能性があります。「鑑定費用」とするので足りると考えます。

- ・多職種ミーティングとはどのようなことをいうのでしょうか？

ここだけではないのですが、新しい施策について用語だけでは意味がわからない表現がいくつもでてきます。コメントがないとわかりません。

4 障害者の人権について

障害者総合支援法（平成 17 年法律第 123 号）の市町村の地域生活支援事業（77 条）が規定されていますが、本市の人権施策に具体的に反映されているのでしょうか？

7 頁

・多文化共生社会の推進とありますが、説明内容は「多文化共生社会」を理解しているとは思えない文章となっています。多文化共生社会基本法案（第 198 回国会衆第 28 号）を踏まえて記述すべきです。

8 さまざまな人権

他の項でもそうですが、市の責務でやらなければならないことと、国や県が主体となってやるべきことを市が受託している場合とでは異なるのであり、推進状況の主体が明確ではありません。

IV 実施状況一覧について

事業評価において、前年から本年へと評価が変わっているところがありますが、どのような理由で評価が変わったのかがわかりません。

例えば、1 女性の人権（1）政策・方針決定の場への女性の参画のうち、「事業所や各種団体等に対する女性の職域拡大推進のための啓発」で B から C となっていますが、「配架以外の手法について検討していく。」だけでは、前年がどうだったのかが記載されていないので、なぜ C なのかわかりません。

また、「女性管理職の登用の促進」では、昨年も今年も B となっているのはなぜか？もわかりません。

それぞれの事業評価の具体的な基準が明確でないために「事業評価」そのものが意味をなしていません。

例えば、8 さまざまな人権（2）性的少数者の人権 の「相談業務や当事者理解のための啓発、偏見の解消」が A となっていますが、講演会と研修会、広報記事の掲載で、「性的マイノリティについて理解が深まった」といえるのでしょうか？

以上

議題(2)に対する意見

倉田副委員長

資料をすべて読ませていただきました。なかなか前進することは簡単ではありませんが、継続と地道な努力こそが変化に繋がるでしょう。

特に人権問題は教育からです。文化人権課が保育園で紙芝居をしたり、教育指導課が文化人権課の出前授業をしたり、また教育センターで教師に対しての啓蒙活動の研修をしたりすることは極めて重要であると思います。こうした活動をさらに推進して行くことが遠回りのようでも一番近道でもあると思います。またそうした活動をコロナ禍ではリモートを使い進めることも大切です。文化人権課の SNS もあるようですが実際にどれくらいの市民が観覧しているのか、またフォローしているのか教えていただきたいです。例えば学生がいじめやパワハラ等にあった場合 SNS でも助けを求めることができるようになっているのか等です。

外国人の支援についてですが、これは保健関係になると思いますが、例えば日本で出産する場合や日本で子育てをする場合、一例として母子手帳をわかりやすく優しい日本語で説明するにはどうしたらよいかとか、予防接種についてどう説明するのか。また宗教的に動物由来のワクチンについての説明とか、多文化共生としてまだやれることがあると思います。私の大学では保育者養成の授業の中で市と連携してそうした資料を学生たちと作るという試みをしています。ぜひ鎌倉女子大学と連携して外国人の子育てをどう支援したらよいかを学生たちに協力してもらい考えさせる試みを申し出たら良いかと思います。鎌倉女子大学教授などにご相談したらよろしいかと思います。

その他 B のところは多くが、引き続き行うとか、今後も継続とありますが、B を A にするためには更にどうしたらよいか、そのために必要なものは何かを具体的な提案として各部署から期日を決めて素直に上げていただくことが大切であると考えます。

議題(2)に対する意見

小山内委員

II 分野別施策推進の基本的方向と推進状況 について

◆ 1. 女性の人権【特に重要な取組の推進状況】(1) 政策・方針決定の場への女性の参画(鎌倉市人権施策推進状況報告 p2)

「女性委員の割合は増加しましたが、目標を達成した審議会等の割合は減少しました」と報告にありますが、詳細がつかめませんでした。これは「全審議委員等の合計数に対する女性委員の合計数の割合」が増加した、という意味でしょうか。

実際に政策・方針の決定が行われる場合は各審議会等であり、それぞれに女性委員が一定割合に達していることが、女性の声を施策に反映する上で重要であると考えます。

「目標を達成した審議会等の割合が減少」とはつまり、現実的には女性からの意見がくみ上げられる仕組みづくりが後退していることとなります。具体的な改善目標を掲げ、早急に取組を進めてください。

IV 令和元年度人権施策に関する主な実施状況一覧

◆ 4. 障害者の人権(1) 障害者が安全・安心に暮らせるまちづくりの推進(p17)

災害時において、在宅障害者を市内の障害者施設へ緊急受け入れするため、施設を運営する法人と協定締結を行っている、という内容はぜひ引き続き進めていただきたいと思います。災害のシミュレーション、さらには新型コロナウイルスの感染防止の観点から、現状をCと評価されていることに、冷静に状況を把握されていることがうかがえました。

そうした災害弱者への支援がどう行われているかが、まさに人権施策の熟度を図る一つの物差しであると考えます。障害者の人権でそのような取組が行われている一方、3. 高齢者の人権においては、在宅で介護を必要としている高齢者の災害時の受け入れについては記載がありません。もし市内施設との提携、協定締結等を行っているのであればぜひ追記をお願いしたいと思います。

議題(2)に対する意見

鈴木委員

令和元年度鎌倉市人権施策推進状況報告ですが、一定の評価はできると思いました。今後もより一層、各課題について施策を充実するように取り組んでいただきたいと思います。

- ① 政策・方針決定の場への女性の参画について登用目標に達成するよう改善に向けての取り組み
- ② すべての人間の基本的人権を守り、安全で安心して暮らせる町づくりの取り組み
- ③ 基幹相談支援センター、地域包括支援センターでの事業の取り組みについて、より広く関係機関・市民に周知できるようにする取り組み
- ④ 障害者の各々の特性を理解して、災害時、緊急時、人権を侵害されないで対応できる避難場所の設置の再検討と改善、就労支援、地域でのひとり暮らしの障害者に対する地域生活支援の充実をはかる取り組み

又、現在、世界的コロナ禍の中で、身近にも差別、偏見等の問題がおきています。特に市民の窓口としていろいろな人達に接する市職員の方々、子どもの人権を守るべき教育関係者や事業関係者の方々が、人権問題を正しく理解して人権感覚をみがいて人々の幸せの為に職務遂行していただくように、人権に関する研修をしっかりとっていただきたいと思います。

「平和宣言都市の鎌倉市」において、これからも平和の大切さを市民の皆様に周知するための施策に積極的に今後も取り組んでいただきたいと思います。

議題(2)に対する意見

渋谷委員

該当部分 P. 6、 P. 17 障害者の人権 【特に重要な取組の推進状況】

「鎌倉市障害者二千八人雇用センター」「ワークステーションかまくら」「職員課」の状況データについて

就労者数のグラフについて以下の項目を追加すると、より具体的に分かりやすくなると感じました。

- ・就労者数の障害の種類内訳。知的障害・身体障害・精神障害・発達障害
- ・雇用形態別の記載。正社員（常勤職員）、契約社員（非常勤職員）等
- ・就労者数の男女比率
- ・現在の鎌倉市役所の現在の法定雇用達成状況

また P. 6 に職員課の就労者数の年推移のデータを載せたらいいのではないのでしょうか？ P. 17 の取組の推進状況には「障害福祉課」のデータは記載されているため、職員課のデータも掲載すれば資料としてもっと良くなるのではと思いました。ハローワークの障害者雇用求人票や、障害者の求人情報雑誌でも現在雇用されている障害の種類別人数は書いてあります。これから働こうとする鎌倉市内の障害者の人達や、市民の人が障害者の人権推進報告書を見た時、事業評価を図る物差しとして、よりわかりやすくなるのではないのでしょうか？

【人権施策推進におけるコンプライアンス課の役割について】

今回の意見を書くにあたり、過去の「かまくら人権施策推進委員会会議録」を読みました。鎌倉市に近年できた「コンプライアンス課」「地域共生課」等の職員も出席しており、人権尊重をするためにコンプライアンスの推進、徹底が世の中で求められているように思っていました。

コンプライアンス課は、ハラスメント防止に関する取組以外に、どのような取組を行っているのでしょうか。公益通報の運用状況の結果等の記載もあれば、よりよくなると思います。