

(様式3)

会議の開催結果について

1 会議名	令和5年度人権尊重のまちづくり審議会第1回会議
2 開催日時	令和5年11月22日(水) 午前10時～11時10分
3 開催場所	河内長野市役所 3階 301会議室
4 会議の概要	<ul style="list-style-type: none"><li>・河内長野市人権施策推進プランについて</li><li>・その他</li></ul>
5 公開・ 非公開の別	公開
6 傍聴人数	0人
7 問い合わせ先	総合政策部 人権推進課 (内線558)
8 その他	

\*同一の会議が1週間以内に複数回開催された場合は、まとめて記入できるものとする。

# 令和5年度人権尊重のまちづくり審議会第1回会議 議事録（要旨）

（日時）令和5（2023）年11月22日（水）10：00～11：10

（場所）河内長野市役所3階 301会議室

## <審議会委員>

### （出席者）

中川 幾郎会長、安達 英行副会長、青海 千秋委員、大原 一郎委員、桂 聖委員、  
河浦 和哉委員、工藤 兼弘委員、齋藤 一馬委員、長橋 淳美委員、野村 秀一委員、  
榊村 博子委員、安竹 まき委員

### （欠席者）

富田 芳男委員

## <事務局>

宮阪 総合政策部長、尾上 人権推進課長、東畑 人権推進課課長補佐、堂山 人権推進課  
人権・男女共同参画係長、古谷 障がい福祉課長、古城 子ども子育て課長、浦田 地域福  
祉高齢課課長補佐、小池 教育指導課参事、東 文化・スポーツ振興課課長補佐

## 資料

- ・「河内長野市人権施策推進プラン（改訂版）」令和4年度取り組み状況
- ・本日の会議次第
- ・河内長野市人権施策基本方針（一部改訂）
- ・河内長野市人権施策推進プラン（改訂版）
- ・審議会委員名簿
- ・各種チラシ

---

## ■ 会議録（要旨）

### 1. 開会

## 2. 市あいさつ

## 3. 委員紹介

委員名簿のとおり。

事務局紹介。

## 4. 案件

- ・ 13名中12名の出席により、本会議は成立。

### (1) 河内長野市人権施策推進プランについて

#### ○会長

皆さん改めましてよろしくお願ひいたします。それでは早速議事に入らせていただきます。  
案件1. 河内長野市人権施策推進プランについてです。まず事務局からご説明いただきます。  
よろしくお願ひします。

#### ○事務局

説明（次の資料に基づく）。

- ・ 「河内長野市人権施策推進プラン（改訂版）」令和4年度取り組み状況

#### ○会長

ご説明ありがとうございました。只今ご説明いただきましたことについて順次、ご意見、ご質問を賜りたいと思いますが、最初に軽微なことに関するご質問をお願ひします。言葉の意味がわからないとか、この数字はどういうことだろうということがあればお願ひします。それが終わってから全員にご発言いただきますのでよろしくお願ひします。思いつかなければご発言の機会に合わせて、ご質問していただいても構いません。どうぞ。

#### ○副会長

全体目標など、計画時における満足度の%がありますよね。これは何を基にして、70%とか、6%っていう数字が出ているのか。

#### ○会長

はい、事務局お答えいただけますか。満足度調査の出典はどこか。

#### ○事務局

はい。ご説明いたします。この全体目標の「人権の尊重と平和意識の高揚に関する市民満足度」、この数値については、毎年、本市で行っております市政アンケート、市政のこと、いろいろな項目があるのですが、例えば環境、教育、犯罪、消防、防災など、いろいろな項目について、市民の満足度と重要度を一括してアンケートを行っておりまして、そこから抜粋し

た平和と人権に関する市民満足度の数値となっております。

○会長

それでは次、各人のコメントをいただきたいと思いますが、総括的で結構です。だいたい三分以内でお願いします。事務局の答弁も簡潔にお願いします。名簿順で行きましょうか。

○委員

私は男女共同参画のチームあごらに所属していますが、ここ1、2年で新しい男性のメンバーが2名増えまして、例えば会議でも、とても内容のある会議ができるようになりまして、このチラシにもありますが、いろいろと新しいイベントといいますか、新しいアイデアが出てきてまして、来年度からいろいろと実施できるような形になっています。

○委員

特にということはないですが、ここ最近ですね、議会の方でも犯罪被害者の救済について、考えています。大きな犯罪、殺人事件や、傷害事件、性犯罪によって、被害者並びに家族・親族などが非常に精神的に追いやられるという場面があるということで、それをどうにか救済できないかということです。これらも平等に生きていく、人権のことを考えると、何とかして、被害者の方はなかなか社会的に平等に立ち直れないというところも、人権尊重の立場で取り組んでいかなければいけないなという思いがありました。

あと、持続可能な開発目標 SDGs ですが、これの目標の5番目、ジェンダー平等、並びに目標10番目ですね。人や国の不平等をなくそうというような取り組みを日常的にずっと取り組むべき課題だと感じております。これらも含めてもう方針にも入れていただいておりますので良いと思います。感想だけですけど。

○会長

今、委員ご指摘の件は、基本方針の方では、14ページの上段、(8)犯罪被害者などの人権問題というところで触れられております。なおかつ今回、取り組み状況報告の中では、13ページの様々な人権課題の解決に向けての令和4年度実施内容の右端のところの黒ポツ三つ目ですね。そこに犯罪被害者等支援講演会を実施されておりますので、そのことについてはご認識の上でのご発言ですが、「軽く扱わないように」とこういうふうに私は聞いております。その点、重々よろしく申し上げます。様々な人権課題の解決に向けた取り組みの中に含まれていますが、そこから漏れ落ちるようなことがあってはいけません。基本方針に書いてあることが。そういう原則と思います。はい。ということでよろしく申し上げます。

○委員

ちょっと初めての出席なので適切な回答ができるかどうかわかりませんが、私、企業人権協議会から出ておりまして、特に企業の中でも、LGBT等の問題を解決していく必要があると思

ます。ただ、事業者の職場の環境等はなかなか改善が進んでいないと思います。私どもの職場においてもそのような状況です。あと、市企業人権協議会の加入もなかなか、多くの企業がある中で、加入が増えていないという、その辺ももっと企業も加入していただいて、この人権施策推進プランを進めていきたいなとちょっと感想ですけど思っております。

○会長

はい。引き続き企業とも連携を強めていただかなければなりません。よろしく願います。

○委員

ちょっとここの中で令和4年度の数値、何%と書いてありますが、目標そのものが令和4年度の目標が実績値を上回っているところがあります。これから先を見ていく、また、令和4年度で出しているのであれば、もっと上の方の目標値にしたほうがいいのかという気がします。

それから、いじめ問題もあり、これまでやはり、いじめという部分で何か個人が自殺したり、そのような社会というのはあんまりよくない。パワハラも一緒ですが。その辺もう少しこう細かい支援ができないかなという気がしています。これといった案はありませんが。

それから先ほど少し LGBT という話が出ましたが、個人につきましては、皆さん好きなようにされたらいいと思いますが、実際に今度一緒に生活している周りの人たちから言うと、やはり男性が女性化した。だから女性トイレや、女性のお風呂を使えますというようなことではやはり嫌だという方はいるかと思います。であれば、そういう人たちに対しての新しい設備が必要なのかなと。そうすればあまり問題にならなくなってくると違うかな、皆が受け入れやすくなるのかなというふうな気がしています。

○会長

はい。ありがとうございます。ご指摘と存じます。事務局から何かコメントありますか？なければ、また最後の方で総括的に言ってもらったら構いませんが。はい。次にいきます。

○委員

はい。私の方は多岐にわたって取り組んでいただいていると思いますので、特に部落問題ですけど、教職員もそういう取組みを継続してしっかりしておかないとやはり、学んでこなかった教職員とかいていたりとかして。やはり、こうきちっと学び直さなければあかん所というのは見受けられます。市民の方も同様だというように思うので。学ぶ機会を継続して置いていただければ。そういう風にしていただきたいなと思います。

○会長

はい。ありがとうございます。大変大事なご指摘かと思います。はい。それでは次。

○委員

はい。5番の部落差別の解決についての部分で発言をさせていただきます。先ほどの発言に

も関連しますが、主な取り組みの2番目、新規採用職員研修（部落問題）というのを取り組まれています。

これは私どもの富田林の人権協議会のほうに新入職員が来ていただきまして、フィールドワークも含めて、その部落の歴史とか今の環境、また、実際に今でも起こっている部落差別の現状などを説明させていただいています。新規採用職員の皆さんは、やはり地域改善対策特別措置法が切れて以降、学校教育などのなかで部落問題についての研修を受ける機会が少なかった皆さんが多いと思います。

中にはそもそも部落の存在自身を知らないという方もおられる中で、そういう研修に取り組んでいただくのは非常にありがたいなというふうに思います。特に、近隣の市町村も含めて、教職員や学校の人権教育の一環として、私たちのところに来てフィールドワークするところが多いですが、市の行政職の職員で研修に来ていただいているのは本当に少ないですね。その中で河内長野市がこれに取り組んでいただいているということに関しては非常に重要なことだと思います。

ただ、一つあえて要望を言わしていただきますと、教職員、学校職員さんの場合は、研修の後に感想をいただいて、やはりこの1回の研修で正しく認識できているかどうかはいろいろあって、逆に違う偏見が生まれたりするような事例もございます。

ですからできましたら感想文とか取っていただいて、受けていただいた職員さんがどういふふうに今回の研修を受けとめていただいているのか。もし必要であれば、フォローも必要かなと思うので、そういう取り組みを今後取り組んでいただければ、さらに良い研修になるのではないかなと思います。以上です。

○会長

はい。ありがとうございます。今の事務局からコメントあればどうぞ。

○事務局

はい。先ほど2人の委員がおっしゃられた部落問題についてですが、最近、若い世代の方は、学習をされてこなかった方が入庁されております。今年度は、そういうことも踏まえまして、新しく手引きを改正いたしまして、そもそも部落問題というのはどういうものか、窓口でそういうお問い合わせがあった時になぜ答えてはいけないのか、基本的なところも掲載して、部落問題のマニュアルを改正いたしました。新しい世代の方にもしっかりと学んでいただくような環境を作るようにしております。

また、職員研修ですが、ここ数年、富田林市の人権協議会の方にお世話になりながら、フィールドワークの研修をさせていただいております。今年度も昨年より多く、二部に分けて研修を実施いたしました。アンケートもその後集めておりますので、そのアンケートを見ながら、

今委員がおっしゃっていただいたようなフォローが必要な職員の考え方など、そういうことも今後、課の中で検討して参りたいと思います。以上でございます。

○会長

それでは次、どうぞ。

○委員

はい。私が所属していますのは青少年指導員連絡協議会ですが、ここ、3年ほどコロナ禍の影響もありまして、主立った行事がほとんど開催できないというような状況にありました。この令和5年度ぐらいからは一部縮小したりとか、人数を制限したりとか、形を少し変えて、少しずつ再開し始めています。

その中にやはり、参加していただいている子どもさんの中に、私個人的にはそんな印象を持っていますが、今までよりは発達障害であったり、ADHDであったり、自閉症スペクトラム症候群の方であったり、そういう方たちが今までよりは、積極的なご参加をいただいているような場面が少しずつ見えてき始めています。

それからそういう中で、我々、普通一般市民としましては、なかなかやはり専門的な知識もないので、どのようにしていくのがいいのか、その辺、専門的になっていうのは少しとらえどころがないかもしれませんが、より理解を深めることができるような取り組みがあってもいいのかなと思っています。

今までだったら、こういう方が参加されますよっていう話が事前にわかりますのでそれを踏まえて対応をどうしようかっていう形での取り組みでしかなかったのですが、大分やっぱり最近目立ってき始めていますので、参加があるなしにかかわらず、そういう取り組みを少しずつ広げていければなと活動の中で思っております。

○委員

今ほど町中歩いて、外国人の方が非常に多く来日されていまして、この11月19日にも世界ごった煮というイベントを実施しました。結果、本当にたくさんの外国の方、家族連れで小さなお子さん連れてたくさんお見えいただきました。

その中で、私、今日このお話をいただいたときに、事務局に聞きますと、非常にやはり小さなお子さんが学校に入ってきている部分が多くて、日本語指導の先生が非常に足りない。そういうこととか、そしてお母さん、お父さんが日本人であってもお母さんは外国人で、やはりその辺の教育の理解ができないので、援助して欲しいようなお話を聞いております。

平等に子どもたちが教育を受けるのは大切なことですので、教育委員会の方にもお願いして欲しいなっていう話をちょっと聞いておりますので、その辺りの方も市の方で考えてあげただけならありがたいなと思います。

そしてそうですね。トラブルっていうのは何も特別ないですが、やっぱりここに住居構えるということになると、アジア系の人たちがちょっと常識的にあまりわかっておられないとか、そういうことも私達率先してそういうことをお手伝いできるような形で取り組めたらいいなって思っていますので、その時には国際交流協会と協力していただければありがたいと思っております。以上です。

#### ○会長

今のご意見については何かコメントございますか。どうぞ。

#### ○事務局

今おっしゃっていただいた通り外国籍の子どもたちですね、特に日本語がご両親も含めて、少し難しいっていう方が増えてきたという印象があります。

日本語指導には2種類ありまして、一つはその子ご自身、日本語を個別教えるということ、もう一つが授業の中とかで、同じ通訳的な補助という役割があります。

個別の日本語指導については、府費負担職員が配置されておるので、その教員が各階を回ってその子たちを指導しています。個別で横に通訳的について授業の補助についてあげる人については、市から本当に微々たる、微力ですが、何とか捻出しておりますが、やはり国際交流協会にもお世話になっております。なかなかその通訳できる人がおられなくて、ちょっと苦労しております。

ただ、子どもたちのためですし、学校の現場でそういった子どもたちがもうたくさん入ってきているので、他の子どもたちの教育、人権教育としても必要なものですので。これからも取り組んでまいります。

#### ○委員

67カ国の方、67カ国の方がね、お見えなので、本当に言葉がね、いろいろ大変かと思いますが、どうぞよろしく願いいたします。

#### ○委員

河内長野市ではないですが、ある相談に電話相談に行かしていただいた際に職員の方から、こんな電話かけてくるのは頭のおかしい人やから適当に対応したらいいよって言われたことがあります。びっくりしました。そんなことを言う人がいるのかって。ここはどのような研修体制をされているのかと驚いてしまって。河内長野市ではどんな研修をしているのかと思って、さっき先生おっしゃられたように職員研修だとか、性的マイノリティの研修をされているとのことですが、他にも全体に対して毎年、研修はされている感じでしょうか。

あと私立の学校の合理的配慮に関してですが、具体的に言うと、私の知り合いの子で発達障害の子でワークに答えが書ききれないんですね。字が小さくないと書けない子なので。でノー

トに、この子だけノートに書いては駄目ですかっお願いしたら、駄目って言われるそうなんですけど。市立の学校、公立の学校ではそういうことほぼあり得ないと思いますが。私立の学校に対する指導ってどのようになっているのかなって気になっておりました。その2点お伺いしたいです。

○会長

2点質問ありました。それぞれ所管から回答をお願いしますか。

○事務局

はい。職員研修のことでお話いたします。主に職員の育成は人事課担当にはなりますが、人権推進課においても、先ほど申しました部落問題についてはフィールドワークであったり、職員研修であったり、あと、8ページの部落問題については、ここに書かしていただいているように、全職員が対象とするような職員研修であったり、あとLGBTの問題であったり、そういったものはすべて毎年受けていただいております。それも全職員、それから手引きについては、職員以外の窓口対応アウトソーシング業者にもそういう手引きはお渡しして、窓口対応を心がけていただくように人権推進課の方から進めております。職員研修の件は以上です。今後も続けていきたいと思っておりますので、お願いいたします。

○事務局

私立のお話となると、これは所管が異なるので、私どもから直接の指導はできませんが、ただ、今お聞きしたことは本市の公立の小中学校でそのようなことがないように子どもたちや、教員、保護者としっかりと丁寧に話し合って、勉強としてしっかりと対応させていただこうと思っております。

○委員

ありがとうございました。ちなみに、例えば私立の高校の所管はどこになりますか？

○事務局

高校であれば大阪府教育庁になりますが、所管はそういう形になっております。

○委員

私がこの度、議員として相談を受ける中で、ひきこもりの相談。これ現在進行中でございますけども、それから障害がある方で、B型の作業所の方との情報共有などをさせていただいております。

その中で国の方で進めている農福連携、農業の後継者がですね、問題で非常に農業が行き詰まっている状況で、そこに障害をお持ちの方、いろんな引きこもりの方、高齢者の方も含めて、そのマンパワーを導入して、両者がウィンウィンになるようなやり方、これ非常に有効ではないかということで今話を進めていく。河内長野市もいよいよ前に進んできているのかなという

状況でございますが、後は今のサービスをモデル事業という形で進めてもらいたいというふうに思っております。

もう一つ私、日中友好協会の会長というのをしておりますので、中国残留邦人の方、河内長野市では一世帯だけ今残っていますが、だいが高齢化になってきまして、言葉の問題でなかなか入院をされたり、また今後、介護を受けるときに文化が違うので、日本のヘルパーさんなんかではなかなか難しいところもありまして、それでいろいろ、国際交流協会にもお世話になりながら、支援をしていただいている状況でございます。今後こういう方が国はちがえど増えてくるのは間違いございませんので、そういったところ丁寧なまた準備が必要なのかなというふうに思っております。以上です。

#### ○副会長

人権に関わる理解促進法案がいろいろとできていますけども。なかなかその実施状況というのが、罰則規定がないこともあり、その実施状況というのはなかなか目に見えてこないところがあるんですけども。

例えば LGBT の場合はまず、施設はどれぐらいのトイレに関してどういうふうに対応して、どれぐらい今達成しているかとか、更衣室とか企業なら更衣室の設置とかそれから、学校でいけば、制服ですね。こういうことがどれぐらいの学校はそういうことを進めておられるかとか、そういう目標を達成値っていうんですかね、それをもう少し明確に国が説明していただくとか市民の方もわかりやすいふうにしてあります。まず法案がどういう内容を含んでいるのかということの説明というか、それも示していただくことと、その目標を明確に示していただくということが必要かなというふうに思っております。

#### ○会長

一応全員にご意見いただきましたが、言い忘れたことなど何かございますか。よろしいですか。

では一委員としては僕もすこしだけ。今日ご審議いただいているのは、改訂版の令和4年度の取り組み状況の総括です。こういう風にして取り組みました、頑張りましたとか。ここに穴があるのではとか、これをもっと補強して欲しいというご意見が出たと思います。途中でいくつか改訂を加えているというのは、状況の変化に応じて例えば、北朝鮮に拉致された人々の人権問題が中に入ったりするわけですね。そういう意味で勤務評価しているのだというふうに思っています。今、勤務評価と言わないですね。化学的人事評価です。

そこで私も思ったことが一つあります。一つは女性のところでセクハラには触れてくれているので、セクハラのことについては男女共同参画のところで課題として出てくるんだろうと。ただパワハラについては出てこないなど。これどこで扱ったらいいんだろうっていうのがちょ

っと私気になっていて。行政の世界で人権のいわゆる研修ではパワハラは扱えると思います。いわゆる社会全般でパワハラってまずいですよねという、どういうふうに啓発していけばいいかなと。ちょっと抜けているのかなという気がしたのが一つ。

それから、指定管理者制度であるとか、河内長野市役所がかかわる公契約。つまり、土木建築請負、工事請負契約及び事務事業の委託料契約とかいっぱいありますよね。指定管理は委託契約になるんですが。この契約を結ぶ当事者に対して人権を守らせるという人権条項があるのかというのが、基本方針の中で触れられていないというのがすこし気になります。

例えば奈良では本当に大問題になりました水平社博物館前で、ヘイトスピーチを堂々とやり続けてきた某電気工事業者がおるんですけど。列記としたメーカー指定の工事業者で、裁判でも結果的に負けたんですけどね。このような社会的にどうかと思われる行為を堂々とやるヘイトスピーチであるとか、或いは在日韓国朝鮮籍の人に対する誹謗中傷を堂々と最近していますよね。こういうことに関わりがある事業者については、契約を結ぶのかどうかという、そういうチェック項目が入っているんですかっていうことがちょっと問われると思います。

この点に関しては人権審議会としては、ただ黙って見ていたら、後で責任問われるのではないかなと私はすこし気になっていまして。そろそろそれを公契約条例もしくはやっぱり内部指針でも構わないですから、公共的工事請負契約もしくは事務事業委託の取り組みをするに際しては、そういう人権指針とか、パワハラ指針とかセクハラ指針とかいうのもちゃんと装備している事業者と取引しますという姿勢を出すべきじゃないのかなという気がします。

ちょっと余談になりますが、先般、私もう長年、神戸市と岸和田市の指定管理者の選定委員会の委員長を約20年近くしています。その中で、かつて大阪府内でとんでもない部落差別事件を起こしてしまった事業者が登場してきました。その時にその事業者は、名前を挙げませんが。自分のとこの組織の内部に人権担当課をもう作っていたんですね。さすがやなと思いましたが。そのいわゆる事件から反省して、内部装備きちっとしているわけですね、結構大きな企業ですよ。これが指定管理者団体となって多くのスポーツ施設とか、そういう公共施設を請負って全部で100ヶ所ぐらい持っているんですね。有名な企業です。そういう企業さんのモデルともできるなと思うんですよね。ノーチェックになってないかなという気もするので。人権擁護のやっぱり名だたる河内長野市としてはその辺で穴がないように施策を少し点検していただけないかなという気がします。

今まであんまり私も遠慮して言いませんでしたが、いろいろ総務とか契約担当の人間が聞くと、ともするとね、余分な仕事また言うてきはったなとかいうふうな雰囲気を感じるんですけどこれはそんなこと言ってられませんよ。そろそろ手を打ったほうが良いという気がします。

それからもう一つ、これはちいさなことですが、この報告書の中の取り組みの成果課題の書

き方、少し工夫していただきたい。成果というのは客観的に生じた社会的に有益な変化のことを意味します。ところがここで書かれている成果はやったというアウトプットを書いているんですね。事業実績を書いている。実績は成果ではありません。成果ってのはね商売と言うたら、自動車100台を売りましたというのが実績。100台売った結果、1台当たり5万円の利益。結果500万円の利益が上がりましたのは成果。だからどういう社会的有益な変化が生じたのかということを書きたくて成果で書いて欲しいのに、成果測定ができないものだから、実績ばかり並べてあるんですよ。ちょっとそのくせを直したほうがいいかなという気がしました。これいわゆる政策評価論が専門でもあるので、すごく気になります。政策評価論っていうのは実は経営学でいうたら、経営分析と一緒になんですよね。だからぎょうさんある商品を買いました。マーケット占有率高くなりました。で勝ったと思ったら大間違いで売れば売れば赤字になる会社もあるわけです。だからここではどういう社会的に有益な客観的変化を生じたのか、書けないのならば、書けないのならば、見込んでいるしという書き方があります。それをね、ずっと成果って書いていますよ。「場を提供した」、「対応した」、「人権啓発講座を実施した」、「実態把握に努めた」、これ全部成果なんです。「意識啓発を図った」はこれ成果じゃない。実績。成果とはこれした結果、何が変わったのってことです。少しちょっと行政評価はね、基本に戻っていただきたい。私は行財政改革の委員長もやっているんで。行革の委員長の立場としても、この書き方は正確にしていきたい。以上です。

はい。以上で皆様方、ご意見いただきましたので、有益に生かしていただきながら、今後の事業に活かしていただいたら結構かと思えます。

## (2) その他

### ○会長

それでは次に、案件2に移っていいでしょうか。その他です。事務局からお願いいたします。

### ○事務局

- ・大阪府インターネット誹謗中傷・トラブル相談窓口について（報告）
- ・第10期審議会委員の選出協力について（お願い）
- ・人権推進課の取り組み紹介

## 5. 閉会

### ○会長

ありがとうございます。他に、本日は案件全体を通してなんか補足意見等があればと思いますが、よろしいですか。はい。それでは本日の案件はすべて終了いたしました。皆様のご協力ありがとうございます。どうもありがとうございました。