

# 令和6年度 人権施策実績報告

## ◆人権啓発推進事業

【事業費 4,847千円】

### ① 市民啓発事業

#### ●人権行政推進プラン【第4次改定版】を策定

「平和施策」の項目を設けるとともに、「評価指標」を新たに設けた。

今後この人権行政推進プラン【第4次改定版】に基づき人権施策を展開していく。

#### ●「広報じんけん」発行

9月号(A4版4頁) 人権川柳コンテスト入賞作品、「川西市人権問題に関する市民意識調査」について

12月号(A4版8頁) 人権作文・人権写真コンテスト入賞作品、折り鶴平和大使報告、戦争にまつわる体験記などを主な内容とした人権啓発の広報誌「広報じんけん」を全戸配布した。

〈作成部数 9月:72,300部 12月:72,200部〉

#### ●広報かわにし(milife) 毎月号に人権コラム「生きる」を掲載

※主に人権的観点から、社会全般や市民一人ひとりの課題等執筆

年12回 執筆者:松波 めぐみさん(公益財団法人 世界人権問題研究センター研究員)

#### ●広報かわにし(milife) 人権コラム「生きる」3年度分をまとめた冊子を作成・配布

R4年度から R6年度分をまとめた冊子を作成し、配布した。

#### ●人権デー等における啓発ビラ作成・配付

毎月第3金曜日の人権デーにあわせて、職員が作成した人権啓発ビラを市内公共施設に配付した。

#### ●人権週間映画会の実施

12月15日(日) アステホール 参加者数 延べ581人

上映作品:「焼肉ドラゴン」

(※朝鮮半島を巡る歴史、1970年の高度経済成長という時代背景に、焼き肉店を営む夫妻と子ども4人の一家の喜怒哀楽にあふれた日々を描いた家族の物語)

「ワンダー 君は太陽」

(※遺伝子疾患で人とは異なる顔で生まれた少年が様々な困難に立ち向かいながら成長していく姿がうつられた映画)

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
参加人数	615	360	600	1,040	422	581

#### ●人権川柳、人権フォト、人権作文コンテストの実施

人権川柳(6月)、人権作文(9月)、人権フォト(9月)コンテストの作品を市民に募集し、優秀作品を「広報じんけん」等に掲載し、啓発に活用した。

応募数

・フォト:16点(一般) ・川柳:128点(小学・中学・一般) ・作文:90点(小学・中学)

#### ●啓発冊子(Yell)の発行・配布

新小学1年生の保護者向けに「Yell エール～子どもたちの幸せを願って～」を1,280部作成し、小学校へ配布した。

●「人権の花」運動の実施 ※5年毎の事業 参加者数 99人

市内4か所の保育所、幼稚園において、花の苗等を配り、子どもたちが花を育てることにより生命の尊さ等を学ぶことができた。

●「人権を考える市民のつどい」 ※5年毎の事業

- ・実施日 2月8日 ・場所 キセラ川西プラザ〔キセラホール〕 ・参加者数 211人
- ・内容 オープニングコンサート 輝&輝

(川西市出身の白藤ひかりさん、愛知県出身の武田佳泉さんによる本格派津軽三味線デュオ)  
講演会「出会いこそ、生きる力」講師 サヘル・ローズ(俳優・タレント)

●啓発懸垂幕の掲示

市役所北側にある懸垂幕棟に各種啓発懸垂幕を掲示し、啓発を行った

- ・「憲法週間」4月19日～5月9日 ・「人権文化をすすめる県民運動」8月1日～9月1日
- ・「人権週間」11月20日～12月11日 ・「人権擁護都市宣言」2月7日～3月7日
- ・「非核平和都市宣言」➡ 懸垂幕塔が空いている限り懸垂した。

(ロシア連邦によるウクライナへの軍事侵攻やイスラエルとパレスチナの紛争に対する抗議の意を込めて)

●人権啓発用 DVD の購入及び貸出

人権研修会、市民啓発等の教材として、新規に4本購入するとともに市民や職員に131件貸し出した。

新規購入DVD

- ①あなたのいる庭 ②いわれなき誹謗中傷との闘い スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権
- ③知りたいあなたのこと3 きこえない人の生活・気持ち ④ゲイ夫夫の結婚相談所

(※現有本数 人権推進多文化共生課148本 VHS含む)

●啓発グッズの購入・配布

各種啓発グッズを購入し、啓発用物品として配布した。

- ・啓発用卓上カレンダー 1,400個 (人権啓発事業と人権教育推進団体等支援事業と按分)
- ・啓発用クリアファイル(主に「本人通知」に関する啓発) 2,000枚

●市内企業への啓発

企業人権連絡会議 講演会の開催(産業振興課)

- ・6/27 「職場におけるアンコンシャスバイアス

～無意識の思い込みに気付き、職場のコミュニケーション力を高めよう～

講師:NPO 法人 SEAN 理事長 小川 真知子さん

- ・2/4 「人権デューデリジェンス」

講師:弁護士 石田 明子さん

それぞれ市役所 202 会議室において実施した。

※参加者数 6/27: 23人(職員12人) 2/21: 16人(職員7人)

●北朝鮮人権侵害問題啓発の実施

北朝鮮人権問題啓発週間(12月10日～16日)を中心に、市役所市民ギャラリー及び総合センターにおいて北朝鮮による日本人拉致問題についてのパネル啓発を実施した。

② 人権擁護事業

●インターネットモニタリング事業

インターネット上における本市に関わる差別的書込み(部落差別を中心)について職員がモニタリングした。

(毎月1回、1時間程度)

(※R6年度プロバイダー等への削除要請: 4件 削除実績: 0件)

### ●「本人通知制度」の普及・啓発

市民一人ひとりの人権を擁護し、住民票の写しや戸籍の謄本などの証明書の不正取得の防止や不正請求の防止をはかるため、証明書を代理人や第三者に交付したとき、事前に登録した人に、その交付の事実を通知する制度について、その普及と啓発を図るため、その内容をホームページに掲載した。

(※R7年3月31日現在登録者数:574人)

### ●人権擁護委員等による相談及び啓発

法務大臣より委嘱された人権擁護委員による、人権侵害に対する救済や人権に関する特設人権相談所を、毎月第3金曜日の人権デーと6月の人権擁護委員の日及び12月の人権週間に市役所内で開設するなど連携を図るとともに、課の所属職員も随時市民からの人権相談を受けた。

(※人権擁護委員による相談件数 5人、課としての相談件数 延べ12人)

### ●「パートナーシップ宣誓制度」

性的マイノリティの人たちが市民として安心していきいきと生活し、個性が十分に発揮できるよう支援することを目的として令和2年に導入した制度。

(※R6年度の利用者1件 延べ件数 4件)

### ③ 職員研修事業 ※詳細は別頁「職員人権研修実績報告書」参照

職員研修については、各職場における独自研修を中心に、人権推進多文化共生課、総合センター、職員課各主催の研修会を実施し、職員の人権意識向上を図った。

※詳細は、別頁「職員人権研修実績報告書」参照

## ◆市民平和推進事業

【事業費 192千円】

### ●かわにし人権・平和展の開催

平和や人権の大切さについて気づき、考え、伝えることを目的に開催 (7月20日～8月23日)  
市内各公民館、中央図書館、総合センター、市役所市民ギャラリーにおいて、「市民が描いた原爆の絵」をテーマとしてパネル展示啓発を行った。

同時に平和ビデオ上映会や「折り鶴」コーナーを設置し、広く市民に平和事業に参加していただいた。  
また、8月2日にユネスコ協会と共催で、平和学習会を開催した。

### ●折り鶴平和大使派遣事業

公募市民から選ばれた2人(市内小学6年生と市内中学2年生)を広島に市民の代表として派遣し、市民が折った折り鶴を届けるとともに8月6日の平和記念式典に参列した。

(※市民が折った折り鶴の合計:約1万8千羽)

(※大使応募総数:7人)

### ●戦争体験記募集事業

市民から広く戦争にまつわる体験記を募集し、応募作品のうち2編を「広報じんけん12月号」に掲載し、また市ホームページにおいては、全編を掲載し、広く市民に平和啓発を行った。

(※応募総数:4編・4人)

### ●懸垂幕掲示「非核平和都市宣言のまち川西市」 ※常時

市役所北側や敷地内にある懸垂幕棟で懸垂し、市民啓発を行った。

また、ロシア連邦によるウクライナへの軍事侵攻やイスラエルとパレスチナの紛争に対する抗議の意を込めて、常時(懸垂幕塔が空いている期間)懸垂している。

### ●「平和行進等」の受け入れ(2団体)

・6月13日 反核・平和の火リレー(日本青年学生平和友好祭兵庫実行委員会)

・7月7日 核兵器廃絶国民平和大行進(核兵器廃絶国民平和大行進兵庫県実行委員会)

### ●「核実験」に対する抗議文の送付

5月23日、アメリカ合衆国が、令和4年に続き令和6年5月14日に臨海核実験を行ったことに対して、非核平和都市宣言、平和首長会議加盟市として、アメリカ合衆国大統領へ抗議文を越田市長名で送付した。

## ◆人権教育推進団体等支援事業

【事業費 8,623千円】

### ①人権啓発サポーター会への支援 〈構成人数 5人〉

「人権啓発サポーター会」は、主に市民向けの人権学習市民講座や人権学校の企画・運営、サポーター自身の資質の向上のための学習などを行い、市としてその活動を支援した。

(会議 10回)

#### □人権学習市民講座(①6/12 ②6/19 ③6/28の3回講座)

共通テーマ「"多文化共生"ってなんでしょ～真の多文化共生(社会)をめざして～」

講師: ①郭 辰雄 さん(コリア NGO センター代表理事)

「これからの多文化共生を考える～在日コリアンの視点から～」

②王 榮(木下貴雄) さん(「あいち多文化ソーシャルワーカーの会」代表)

「多文化共生は誰のために、何をめざして推進していくのでしょうか」

③瀬戸 徐 映里奈 さん(近畿大学人権問題研究所教員)

「日本の移民・難民問題を考える」

(※参加者総数:53人)

#### □人権学校(①11/14 ②11/21 ③11/27の3回講座)

メインテーマ:朝ドラ『虎に翼』的に学ぶ"命と人権"

①②佐藤 泰子 さん(京都大学大学院人間・環境学専攻研究員)

「障がい者差別と優生思想～その背景を探る～」 「人権って何ですか? 尊厳って何ですか?」

③金 満里 さん(態変主宰・芸術監督・舞踏家・演出家) 「『生命』の身体表現代表」

(※参加者総数:87人)

### ②小学校区人権啓発推進委員会への支援 (※活動の詳細は別頁)

地域に根ざした人権啓発活動を推進するため、地域住民主体の小学校区人権啓発推進委員会(市内15校区)に啓発活動を委託するとともに、市も職員2名を校区担当者として配置して協力、支援した。

またその一環として、大型貸切バスを2台手配し、現地学習会を実施した。

□12/17・20 京都(京都ウトロ平和祈念館・耳塚)

(※参加者総数 65人)

### ③川西市人権教育協議会への支援と協働 (構成人員 269人)

市民、社会教育関係団体等の関係者、学校関係者、行政職員等で広く組織している川西市人権教育協議会の人権教育、人権啓発活動を支援・協働した。

□5月23日 定期総会・人権DVD視聴

□8月26日 合同研修会実施(総合センター)

テーマ「川西市の人権教育・啓発の課題」

～川西市人権問題に関する市民意識調査からみえてきたもの～

講師:石元清英さん(川西市人権施策審議会会長・関西大学名誉教授) 参加者 97人

□7月27日 第71回阪神同教研究大会参加支援 川西市から4報告、参加者91人

□9月29日 兵庫県人権教育研究大会参加支援

赤穂市文化会館などで実施 川西市から11人が参加

□11月30日12月1日 全国人権教育研究大会参加支援

川西市からは熊本県3人、福岡県3人、合計6人が参加

□2月7日 第37回川西市人権教育研究大会実施(アステ市民プラザ)

9本の実践報告 参加者 124人

□情報発信 ・川西人権協だよりの発行 121号・122号 各530部

・人権ブックレット Vol.29 合同研修会の講演記録発行 400部

・川西市人権教育協議会 50年記念誌 200部

## ◆多文化共生推進事業

【事業費 2,929 千円】

### ●多文化共生推進指針を策定

人権の尊重、暮らしやすさの向上、異なる文化の相互理解と尊重、地域社会の交流の促進の4つの視点を基本とし、多文化共生施策を推進していく。

### ●川西市国際交流協会に日本語講座の事業奨励補助金を交付

在住外国人対象の「日本語講座」(全10回×4期、各期ごとの参加実人数の合計45人)を継続して開催した。

## ◆子どもの人権オンブズパーソン事業

【事業費 31,136千円】

〈オンブズパーソン3人・調査相談専門員相談員4人(会計年度任用職員)・専門事務員1人(会計年度任用職員)・職員1人〉

※詳細は、「子どもオンブズ・レポート2024」参照

### ●相談・調整活動 ※2024年次

- ・年間ケース数 80件(新規 55件 継続25件)
- ・相談・調整回数 700回(子ども 369回・おとな331回)

※ケース数=相談の対象となった子どもの数 ※相談・調整回数=当該子どものケースに関わった相談・調整の回数

### ●調査活動等 ※2024年次

- ・申立てによる調査案件  
⇒申立てを1件受け付けたが、当該申立て事項については、個別具体的な子どもの権利侵害事案が存在していなかったことから、調査は不実施とした。
- ・オンブズパーソンの発意による調査案件  
⇒1件(2023年申立て第1号案件に関し調査を実施する過程において、市の保育政策のあり方について検討する必要があることから、自己発意調査を実施し、2024年度末時点においても調査を継続中。

### ●広報・啓発活動 ※2024年次

制度や活動内容について広く知ってもらい、身近に活用できるように広報・啓発をした。

〈子どもへの広報・啓発〉

- ・リーフレット、電話カードの配布(全児童・生徒、教職員に配布)
- ・子どもオンブズ通信の配布(全小・中学生と教職員に2回/年 配布)
- ・子どもたちの事務局見学の受け入れ(小学3年生の市役所見学)
- ・職場体験の受け入れ(中学2年生のトライやる・ウィーク)
- ・市教育委員会が市内の中学2年生の生徒を対象に実施する「子どもの人権学習会」において、各学校等からの依頼を受け、講師としてオンブズパーソンを派遣

〈おとなへの広報・啓発〉

- ・市の関係機関への広報・啓発(教育長を含む教育委員との懇談や校長会の皆さんとの懇談のほか、市教育委員会の職員や市こども未来部の職員との意見交換など)
- ・市民のほか学校教職員等を対象とした講演会・研修会等への講師派遣(オンブズパーソン・相談員)
- ・子どもオンブズ・レポート(活動報告書)の作成・発行および配布
- ・年次活動報告会の開催(活動報告とパネルディスカッション:アステホール)  
⇒R7年3月22日(土)開催(参加者90人)
- ・視察・取材・問い合わせ等・・・48件

## 【職員人権研修部会】

## 令和6年度 職員人権研修(全体) 実績

## ◆人権推進多文化共生課主催

事業名/実施日	対 象	内 容	人 数
職員人権問題講演会 2月20日	全職員	テーマ やさしい日本語 講師 やさしい日本語ラボひょうご 村山 勇 さん、安原 菜津子 さん	44人
人権啓発映像ソフト 試写会 6月24日、25日、26日	全職員	・『大切なひと』 ・『LGBTと社会①職場～声に出せないハラスメント』 ・『言葉があるから・・・無自覚の差別「マイクロアグレッション」』 ・『「ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見(アンコシャス・バイアス) 職場のコミュニケーション向上のヒント』	延べ 189人

## ◆職員課等主催分

事業名/実施日	内 容	時 間	講 師	人 数
初任者研修 (春期) 6月4日	「人権・男女共同参画」	110min	人権推進多文化共生課 専門事務 山下 昌伸	31人
6月4日	「ハラスメント」	1h	職員課 主 査 小林 智恵美	32人
初任者研修 (秋期) 10月8日	「人権・男女共同参画」	1.5h	人権推進多文化共生課 専門事務 山下 昌伸	27人
10月8日	「障害者差別解消法」	1h	障害福祉課 主 査 林 幸太	27人
初任者研修 (10月採用) 1月31日	「人権・男女共同参画」	120min	人権推進多文化共生課 専門事務 山下 昌伸	19人
新任主任研修 4月23日	「人権・男女共同参画」	110min	人権推進多文化共生課 指導主事 加藤 あおい	40人
新任主査研修 4月23日	「人権・男女共同参画」	110min	総合センター 所 長 藤川 成希	44人
新任課長補佐 研修 4月24日	「人権問題への取り組み」	1h	人権推進多文化共生課 副公室長兼課長 田中 肇	12人

## 令和6年度 職員人権研修 実績報告書(個人用)

研修担当員(所属長等)様

報告者名

下記のとおり、人権研修に参加しましたので報告します。

1回目・日時		月		日		曜日		時		分		～		時		分
研修会名																
研修を受けての感想等																
2回目・日時		月		日		曜日		時		分		～		時		分
研修会名																
研修を受けての感想等																
3回目・日時		月		日		曜日		時		分		～		時		分
研修会名																
研修を受けての感想等																
4回目・日時		月		日		曜日		時		分		～		時		分
研修会名																
研修を受けての感想等																
1年間の感想(自身の課題)等																

# 令和6年度 職員人権研修 実績報告

## 市長公室

### 参画協働課

令和6年度												
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	2	人	計	8	人		
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計				
	人	人	2	人	1	人	5	人		人	8	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務をつうじて多くの団体や住民とかかわりを持つので、多様な住民が存在することを周知。</li> <li>・課内のミーティング等で、人権チェックを通じて人権に配慮できているかなどを確認する。</li> <li>・人権広報誌を供覧し、情報を提供する。</li> <li>・各自インターネットや書籍などで研修する。</li> </ul>											
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自主学习が主体となっており、職場での研修が十分にできていない状況である。</li> <li>・計画策定などの業務を通じて配慮が必要なことについて共有できた。</li> </ul>											
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権推進多文化共生課が開催する人権研修の周知を積極的に行い、自主学习以外の研修も取り入れていく。</li> <li>・課内会議で定期的にテーマを取り上げる。</li> <li>・年度の早い段階で人権チェック等のポイントを確認する。</li> </ul>											
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課内のミーティングなどでテーマとすることで、意識できていない点も互いに認識することができた。</li> </ul>											

### 広報広聴課

令和6年度												
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	3	人	計	9	人		
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計				
	人	人	人	3	人	3	人	3	人	9	人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権推進多文化共生課が企画した研修や講演会への参加、人権標語の作成などを行った。また、広報誌掲載の「生きる」の欄を課全員で読み、議論した。</p>											
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>日々の業務に追われ、研修を行う時間を取れないことが課題である。</p>											
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>情報発信を行う部署として、人権への知識を深めていく必要があるため、業務に支障が出ない範囲で、研修の時間を確保し、少しでも多くの研修を受けられるようにしていきたい。</p>											
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>様々な背景を持つ人が見ることになる広報媒体の表記は、人権について知識を持った上で複数の視点から検討する必要がある。</p> <p>また、広報媒体での発信に当たっては、日本語を母国語としない外国人へも分かりやすく伝えていく必要がある。</p>											

市制 70 周年記念事業事務局							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	4 人	会計年度職員	0 人	計	4 人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	1 人	人	2 人	1 人	4 人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近な人権に関することや気づき、自分の考えなどをスペースで気軽に共有できた。</li> <li>・人権広報誌を供覧し、情報を提供する。</li> <li>・各自インターネットや書籍などで研修する。</li> <li>・ホームページや印刷物のアクセシビリティについて意識を高める必要があることを確認した。</li> <li>・県の人権研修や地域の人権研修等へ参加する。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近な人権に関することや気づき、自分の考えなどをスペースで気軽に共有できたが、それぞれの内容について課内での意見交換までは発展させることができなかった。</li> <li>・自主学习が主体となっており、職場での研修が十分にできていない状況である。</li> </ul>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権推進多文化共生課が開催する人権研修の周知を積極的に行い、自主学习以外の研修も取り入れていく。</li> <li>・課内会議でスペースに上がった人権に関する課員の考えなどを定期的に取り上げ、直接意見交換する機会をつくる。</li> </ul>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・特になし						

秘書課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	3 人	会計年度職員	1 人	計	4 人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	4 人	人	人	人	4 人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ひょうご人権総合講座（該当者受講）</li> <li>・法務省 HP「じんけん自己診断～こんなときどうする?～」(実施は各自)</li> <li>・法務省 HP 人権啓発コンテンツ「インターネットの向こう側」(視聴は各自)</li> <li>・法務省 HP 人権啓発コンテンツ「あなたの職場は大丈夫?(パワーハラスメント)」(視聴は各自)</li> <li>・人権啓発映画「焼肉ドラゴン」鑑賞(視聴は各自)</li> </ul> 上記から3～4つ選んで各自の研修とした						
所属として人権研修を実施した中での課題	3名という少ない人数で、また、秘書という業務の特性から、出席できる研修が少ないのが課題である。 昨年度もなかなか受講することができなかったため、今年度は各自の空いた時間を使って受講できるようネット環境を活用した研修にした結果、受講回数は全員最低3回の基準は満たすことができた。ただ、全員で人権についてディスカッションする機会がなかったため、年に1回でもそういう機会を設けたいと思う。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	市長や副市長が出張やお休みなどで、秘書業務に少し余裕ができたときに全員で人権についてディスカッションする機会を作っていく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	明確に参考になったというものはわからないが、こうした機会を無理にでも作らないと人権問題に触れることがないので人権研修は大切にしていきたい。 受講を積み重ねることで気づきがあったり、人権意識が高まったりし、それが秘書業務にも活かされてくると思う。						

人権推進多文化共生課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	4人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	7人	人	人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<p>○人権啓発映像ソフト試写会の実施(6月24日、6月25日、6月27日)  「大切なひと」「LGBTと社会 ①職場 ～声に出せないハラスメント」  「言葉があるから……無自覚の差別『マイクロアグレッション』」  「ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス) 職場のコミュニケーション向上のヒント」</p> <p>○人権週間映画会の開催(12月15日)  邦画「焼肉ドラゴン」 洋画「wonder ワンダー 君は太陽」</p> <p>○人権を考える市民のつどいの開催(2月8日)  サヘル・ローズさん講演会「出会いこそ、生きる力」、折り鶴平和大使報告会など</p> <p>○職員人権研修の開催(2月20日)  テーマ「わかりやすい日本語」</p> <p>○ジェンダー平等推進市民企画員企画講演会  前田良さん講演会「パパは女子高生だった『当たり前』って何?～」</p> <p>○人権啓発サポーター会との共催で人権学習市民講座(3回講座)(6月)、人権学校(3回講座)(11月)を実施。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>○映画「焼肉ドラゴン」の舞台が伊丹市中村地区であることを、この映画を選定するまで課員の誰も知らなかった。身近な隣町での出来事を知らなかったことについて反省するとともに、人権関係に関するアンテナをさらに高く掲げる必要があると感じた。</p> <p>○人権啓発映像ソフト試写会や人権週間映画会は、課員が交代で視聴することができたが、職員人権研修会や人権学校などは、留守番の職員が必要なことから、一人ひとりの職員が全ての講座等に参加することはできなかった。</p>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>○令和7年8月で戦後80年になることから、より多くの市民の方に日本の戦争被害と加害を知っていただき、戦争の悲惨さ、命の尊さを再確認していただけるよう啓発事業を実施していきたい。</p> <p>○研修会に課員全員が参加することは難しいが、希望する講座等にできるだけ参加できるように調整していきたい。</p> <p>○「好きになった人がたまたま同性だった」「同性愛者も異性愛者と同じように法の保護を受けたい」。そう思う人たちのことを理解できない職員が一人でも減っていくように、次年度も引き続き、LGBTQに関する職員研修を実施していきたい。</p>						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>○研修会に何度も参加することで、課員の人権意識は確実に高くなってきている。</p> <p>○人権をテーマとした映画会や講演会の開催、人権啓発DVDの視聴は、受講者のアンケートを見ても人権について考える貴重な機会になっていることから、今後も継続して実施していきたい。</p>						

総合センター							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	5人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	2人	4人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<p>◆各職員が次の①～④中から選択し実施した。</p> <p>①毎回人権啓発ビデオ上映会を視聴②人権啓発講演会に参加③輝くにんげんフェアに参加④人権課題について自分でテーマを決め自己学習する⑤市や県、兵隣協などが実施する研修に参加する。今年度は児童館の職員が現地学習会に参加したり、隣保館の職員が積極的に県や兵隣協の研修に参加した。</p>						

所属として人権研修を実施した中での課題	今年度も全体で人権に関する意見交換を計画していたが実施できなかった。 要因としてはセンターが隣保館と児童館の複合施設であり、児童館では毎日、乳幼児や保護者が来館することから、相談の対応や事業の実施、放課後の開放で来館する児童への対応があり、隣保館でも週2回は夕方からの事業があり、勤務時間が変わってくる。 その中で、7人の職員がワークライフバランスを大切にする必要もある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	全体での意見交換などには拘らず、月1回めどにあらかじめ日程を提示し、参加できるものだけで意見交換をしたり、ビデオ上映会に併せて見た人で話し合うなどして、出来る範囲で工夫しながら、大切な気づきの場を継続していきたいと考えています。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	今年度は、隣保館、児童館それぞれに、バックアップ体制や人材育成という課題を持ちながらのスタートとなり厳しい状況でスタートした。しかし業務においては、それが危機感となり、連携できる場所は連携するというチームワークの意識が各職員に芽生えてきました。それに伴い、事務担当の職員も積極的にビデオ上映会を視聴し、児童館職員も積極的に人権の研修に参加したり、事業の中で人権にかかわるビデオの視聴を取り入れるなど職員の人権に対する意識が高まってきていると感じました。この流れを今後も継続することで、職員の連帯感や人権課題についての意識を高めていけたらと思います。

## 企画財政部

### 企画政策課

令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	10人	会計年度職員	1人	計	11人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	1人	10人	人	11人
所属として人権研修を実施した中での課題	・定期的に人権啓発パンフレットを供覧するとともに、研修会への参加を促した。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・人権推進多文化共生課が主催で案内してくれている研修会への積極的な参加を課員に促したものの、時間外等の都合が合わず、課員の実施回数が少なくなっている。 参加への案内等は例年と変わらない取組みになっており、職員の意識改革の機会をどのように作っていくのかが課題として感じている。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	課として、朝のミーティングの時間を活用し、人権研修に取り組むようにして、人権学習の機会を確保するようにする。						

### 財政課

令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	7人	会計年度職員	1人	計	8人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	1人	7人	人	8人
所属としての主な研修方法・内容	・「人権チェック評価表」を用いた、課員の人権に対する意識の確認、醸成を行った。 ・令和7年2月の職員人権研修会「やさしい日本語」に参加して、外国籍の市民等への分かりやすい表現方法について学んだ。						
所属として人権研修を実施した中での課題	財政課の業務上、予算書等で専門用語や難解な説明をしなければならない場面が多く、万人に読みやすい・理解できる表現とするために改善が必要である。						

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	職員研修への参加頻度の見直し、職員間での意見交換の実施。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

ICT 推進課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	8	人	会計年度職員	1	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
	9								9	
所属としての主な研修方法・内容	課員がひょうご人権ジャーナル『きずな』を毎号読み、課内で感想を話し合うことによりさまざまな意見があることを共有した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	課内で感想を話し合う際に電話や来訪者により中断することが度々あった。ミーティング時間内に終了することも困難なときもあった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	今年度実施した『きずな』の感想の提出については、感想を書くために熟読する習慣を課員が身に付けることができたほか、執務時間中の「隙間時間」を有効活用できたと感じることから、引き続き次年度の研修として取り組んでいく。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

総務部										
総務課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	15	人	会計年度職員	6	人	計	21	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
				14	人	4	人	3	人	0
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ひょうご人権ジャーナル『きずな』を読み、人権学習の機会とした。</li> <li>・各自、自身の業務を調整し、都合のつく範囲で、人権研修の映画、講義などの学習会に参加した。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	勤務時間外は個々の事情により、参加できない職員もいることから、勤務時間内に研修機会を設けることが望ましいところであるが、勤務時間内も、業務多忙となっており、研修に取り組む時間を確保することが難しくなっている。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	集合研修のほか、時間調整のしやすい各自の取り組みとすることで、研修機会を確保する。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし。									

職員課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	3	人	計	16	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
			6	人		7	人		3	人
所属としての主な研修方法・内容	ウェブサイトを活用するとともに、法務省等より提供されている研修資料を活用し、人権に対する知識を習得した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	日々の業務の繁忙期が、それぞれの担当で異なっており、日程を限定した課全体での研修では、課員が確実に参画することは難しいと感じた。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	昨年度から取り組んでいるウェブサイトを活用した研修方法は、人権啓発映像ソフト試写会や研修会等への出席といったスタイルに比べ、研修参加率が高くなる傾向があり、人権研修の効果が得られることから、今後もこのような研修方法を積極的に活用したい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

契約検査課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	9	人	会計年度職員		人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
			5	人		3	人		1	人
所属としての主な研修方法・内容	各課へ配布される「きずな」を毎号読み各自で研鑽し、各メディア等で発信される人権啓発映像などを視聴して人権に対する自己研鑽を実施した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	年間を通して担当ごとに事務の繁忙期が異なることが多く、人権研修のための時間を捻出するのが難しく会議形式の研修実施をするのが困難であった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次年度は時間内のみならず研修参加を計画している。</li> <li>・指定のDVDのみならず、上記のとおり個人のスマホやPCにより視聴できる環境を整備し、可能な限りその視聴した感想などを会議形式で共有できないか検討していきたい。</li> </ul>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

危機管理課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	1	人	計	8	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
			8	人						8
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権学習市民講座への参加 (6月12日(水)、19日(水)、28日(金)の3回)</li> <li>・人権啓発映像ソフト試写会への参加 (6月24日(月)、25日(火)、27日(木)の3回)</li> </ul>									

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権週間映画会への参加(12月7日(土))</li> <li>・人権自己診断の実施</li> <li>・こどもの権利条約クイズに実施</li> <li>・「川西市人権デー」での人権啓発ビデオ上映会への参加</li> </ul>
所属として人権研修を実施した中での課題	個人での参加が多くなるため、職場内での協議が実施しづらい。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	勤務時間内に人権の内容でミーティングの時間を確保したい。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	ビデオ参加は、比較的实施しやすく、参加率が高いため、研修の基本としてしまいがちである。

市民税課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	12	人	会計年度職員	3	人	計	15	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	15	人		人		人		15
所属としての主な研修方法・内容	各課へ配布される「きずな」を読んだ感想を課員全員に提出してもらい、ガールーンの市民税課スペースに掲示してさまざまな意見があることを共有した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	年間を通して残業が多く、人権研修のための時間を捻出するのが困難であった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	各自のスケジュールに合わせて実施できるよう、引き続きガールーンのスペースを活用して取り組んでいく。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし									

市税収納課											
令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	14	人	会計年度職員	3	人	計	17	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		1	人	1	人		人		17
所属としての主な研修方法・内容	課員がひょうご人権ジャーナル『きずな』を毎号読み、感想を提出。研修担当員が感想を一覧にまとめた。										
所属として人権研修を実施した中での課題	人権について考える習慣づけはできていると考えるが、課内での共有ができておらず、課題と考える。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	「きずな」の感想の提出を行うことで、普段供覧されている、「きずな」をよく見るという習慣付ができる。 次年度も採用をしたい。										
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	きずなを読み込む習慣をつけることで、相手を慮った対応ができるようになり、窓口対応が改善したと考える。										

資産税課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	14人	会計年度職員	2人	計	16人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	13人	1人	1人	1人	人	人	16人
所属としての主な研修方法・内容	研修対象者が、「きずな」の各号において、自身の興味のあるコンテンツについて、感想を人権研修担当者に提出し、人権研修担当員は、それぞれの感想を研修対象者全員にフィードバックすることにより、人権意識を高める一助とした。						
所属として人権研修を実施した中での課題	研修対象者の人権に対する意識付けが重要であると考える一方で、決まった勤務時間内で、自身で調整しながら研修時間が確保できる研修項目が難しい。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	本年度行った研修を引続き行い、新たに研修として取り入れられるものを検討する。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

## 市民環境部

生活安全課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	4人	会計年度職員	7人	計	11人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	5人	4人	2人	0人	0人	11人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電話相談員養成講座（犯罪被害者）を受講した。</li> <li>・犯罪被害者週間のパネル展、人権パネル展を見て犯罪被害者の人権等について知ることができた。</li> <li>・人権啓発映像ソフト試写会、人権週間映画会、企業人権連絡会議講演会に参加した。</li> <li>・人権に関する資料を読み、人権について考える機会を設けた。</li> <li>・個人で、人権に関わる映画や書籍などを使って、人権について考えた。</li> <li>・県被害者支援連絡協議会講演会に参加した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本課は相談業務が中心で、正面案内の業務もあり、在席していることが必要なため、勤務時間中に人権研修を実施することは難しく、個人に任せることになる。</li> <li>・時間短縮勤務の正職員や会計年度任用職員は、時間外の参加も難しい。</li> </ul>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権研修やその他の研修に参加した後や個人的に読んで良かった資料などに、参加者が資料の重要な箇所をハイライトして課内に供覧する。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

市民課											
令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	20	人	会計年度職員	25	人	計	45	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計	
		人	42	人		人	3	人		人	5
所属としての主な研修方法・内容	人権資料(ひょうご人権ジャーナル きずな)を読み、人権について感想を提出。										
所属として人権研修を実施した中での課題	市民課の業務は、窓口や電話対応があるため、対面型の研修参加については、困難な状況。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権資料(ひょうご人権ジャーナル きずな)の感想を提出してもらう事で、よく見て、読む習慣ができたと感じたので、引き続き次年度の研修として取り組んでいきたい。										
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし										

アステ市民プラザ											
令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	7	人	計	13	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計	
		人	2	人	10	人		人	1	人	13
所属としての主な研修方法・内容	① DVD鑑賞3回(所属で各回数本DVDを用意し各自選択) ②別途各自で、人権映画や資料など選択 上記①および②から各自で選択して、年3回DVD鑑賞や人権映画等の感想及び意見等の報告書を提出した。										
所属として人権研修を実施した中での課題	シフト制の窓口職場なので全員そろっての意見交換が出来ない。 自身の感想等だけでなく、他の職員がどう感じたかなど別の考え方や意見を知る必要を感じた。 スペース等を使って意見交換等を行う必要を感じた。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・全員そろっての意見交換の必要を感じるが、まずはシフトによる出勤状況にあわせてグループに分けてグループごとの意見交換を行う。 ・職員間の各々の違った見解などを知る機会をつくる。										
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	・窓口や電話での接遇の向上になった。 ・相手を思いやる気持ちや手を差し伸べることが、窓口業務でお客様への接客に活かされている。 特に、アステ市民プラザを利用される高齢者やお子様連れの利用者への対応に効果が出ている。										

産業振興課・農業委員会													
令和6年度													
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	8	人	計	21	人			
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計			
		人		人	3	人	11	人	7	人	0	人	21
所属としての主な研修方法・内容	企業人権推進事業において、市内事業者向けの研修を行い、市職員も参加可能としています。この事業を活用して、産業振興課内でも積極的に参加を促し、研修の開催も行ってまいります。また、未参加の職員においては朝のミーティングの時間を活用して、人権研修担当が講師として、職員に研修を実施しました。												

所属として人権研修を実施した中での課題	企業人権研修において、市職員・市内企業も含め、参加者をもっと増やしたい。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	PRや声かけを充実させることで、参加者を増やす。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	昨年度は回数0回の職員が多かったため、課内研修を行うことにより解消できた。また、庁外の会計年度任用職員においては、人材育成の面談後に人権研修を行うなど運用面で工夫したことにより、研修の実施を行うことができた。

文化・観光・スポーツ課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	11人	会計年度職員	3人	計	14人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	3人	7人	4人	人	人	14人
所属としての主な研修方法・内容	川西人権協だよりの供覧 人権デー・ピラの供覧 ワーク・ライフバランス研修会の参加 DVD視聴「ネット差別を許すな!~川口泰司~」						
所属として人権研修を実施した中での課題	通常業務やイベントの準備等で残業を多く、課内で人権研修のための時間を確保するのが困難であった。 また課員の年齢層が低いこともあり、過去の人権問題についてそもそもの認知が低いと感じた。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	引き続き人権資料の供覧を行い、課内で意見交流の機会を設けていく。 業務を効率的に行い、人権研修の参加の機会を増やし、参加者が課内で内容を共有することで意見交流の機会を増やしていく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	DVD視聴をすることにより当事者の声や現状を把握でき人権について改めて考える機会を得ることができた。 また業務量や残業時間が課題の当課ではワークライフバランスを意識して業務を効率的に行うことを意識する機会となった。						

環境政策課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	5人	会計年度職員	1人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	人	人	5人	人	6人
所属としての主な研修方法・内容	人権啓発ビデオの視聴による研修を実施している。						
所属として人権研修を実施した中での課題	窓口対応や急遽、現場へ行かなければならない業務に対して職員数が少ないため、複数人が一同に研修を受講することが困難である。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	職員数については人事の範疇であるため、当課では対応不可である。引き続き人権啓発ビデオの視聴による研修を実施していく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	「相手の気持ちを考え行動・発言することの重要性を再確認できた」などの意見があった。お互いに相手を思いやる気持ちを持って業務を遂行していきたいと考えている。						

生涯学習課								
令和6年度								
実績人数	研修対象者	正職	7人	会計年度職員	15人	計	22人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	人	5人	6人	6人	5人	人	22人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>・今年度は主に「視覚障がい者」に対する学習内容を企画、実施する中で、障がい者支援について学んだ。</p> <p>・外部施設の改修においてトイレ整備や車椅子用の昇降機設置をするにあたり、課員全員で協議する機会があり、配慮が必要な方々への理解・認識を深めた。</p> <p>・啓発冊子を課内供覧した。</p> <p>・人権関連の研修へ参加できるように配慮した。</p>							
所属として人権研修を実施した中で課題	外作業や出先機関の職員が多いため、できる範囲でより参加しやすい研修を実施し、研修に参加してもらえる回数を増やしていきたい。							
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修もオンデマンド方式を取り入れるなど、自分自身の業務状況に応じて取り組みやすいものにしていきたい。							
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>・「視覚障がい者」について、どのような配慮が必要か、どのように接すれば良いかなどを考えることで、今後業務を遂行するうえで様々な障がいを持っておられる方への配慮について、それぞれの課員が認識することが出来た。</p> <p>・郷土館において車椅子の昇降機設置や、「みんなのトイレ（多目的）」の設置を課員皆で検討する中で、配慮が必要な方々への認識や理解を深めることができた。</p>							

中央図書館								
令和6年度								
実績人数	研修対象者	正職	10人	会計年度職員	20人	計	30人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	人	7人	12人	11人	人	人	30人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>①8月3日（土）～10日（土）第32回かわにし人権・平和展の一環で中央図書館で行われたポスター・パネル展「市民が描いた原爆の絵」展を見て平和や人権について各自で考える。</p> <p>②9月30日（月）「人権研修の必要性」を知ってもらうため、DVD視聴（人権推進多文化共生課から借用）、意見交流。</p> <p>「言葉があるから…無自覚の差別「マイクロアグレッション」31分</p> <p>「ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）職場のコミュニケーション向上のヒント」24分</p> <p>③10月31日（木）「読書バリアフリー法」について法令・他図書館の取り組みをまとめた資料をもとに意見交換。</p> <p>④11月29日（金）前年の「人権チェックリスト」を使い、職場の人権課題について業務を振り返りや市民からの視点に立って確認した後、職員間で討議する。</p> <p>⑤R7年1月31日（金）外部講師による「手話サポーター養成講座」を実施（障害福祉課に講師派遣を依頼。中央図書館で活動するボランティアのほか、生涯学習課・アステ市民プラザ職員からも参加を募った）</p>							

所属として人権研修を実施した中での課題	<p>(実施についての課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大半の職員が窓口当番をシフト制で担っているため、複数人が同時に所属外へ出向くのが困難な所属である。このため窓口のない日を選び所属内で研修が行えるよう計画したが、一方で、庁舎内・その他施設で行われる研修に参加しなかったと意見があった。</li> </ul> <p>(内容についての課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・図書館の業務としてバリアフリーの取り組みは必要であると職員間の認識ができたが、具体的な取り組みが見えてこなかった。</li> </ul>
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民サービスに影響が出ない範囲で所属外の研修に参加できるよう検討する。</li> <li>・すでに行っている障害者サービスを含め、バリアフリーサービスを考えていく。</li> </ul>
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	人権チェックリストにある「見やすい大きさや色使い」でポスターやチラシを作成することについて、文字は大きければよい、色は赤で目立つようにすればよいと思っていたという研修後の感想が多かった。

川西公民館							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	1人	会計年度職員	5人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	6人	人	人	人	人	人	6人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○公民館で開催している「かわにし人権・平和展」にて、アニメ上映会の視聴、パネル展観覧、折り鶴作成に全員が参加、展示書籍の読書</li> <li>○九条の会のパネル展示観覧</li> <li>○人権啓発資料を回覧</li> <li>○職場内でジェンダー問題や各種ハラスメント問題などについて意見交換</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	正職員1名、会計年度任用職員はシフト勤務であり、全員がそろった研修は困難なため、公民館として実施している平和展等を活用するしかない。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	今年度と同様の方法で実施する。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

川西南公民館							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	5人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	7人	人	人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ひょうご人権ジャーナル きずな 3月号～2月号(毎月)」の記事を読んでその感想を報告していただいた。</li> <li>・公民館人権講座「落語から学ぶ「みんなが気持ちの良い笑い」とは」(令和6年10月28日(月))に参加した。</li> <li>・久代小学校区人権啓発推進委員会については、川西南公民館長が会議の司会(あて職)が慣行となっているため、令和6年度は上記委員会同会議に2回出席した。</li> </ul>						

所属として人権研修を実施した中での課題	人権担当研修員以外は全員会計年度任用職員で、常勤職員でないため全員揃っての研修はできなかった。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	職員全員が揃う日が現実的に確保できないので、次年度もこの形式で研修を実施していく予定である。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	昨年と同内容であったため、特段参考になった点はありません。

明峰公民館							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	1人	会計年度職員	5人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	2人	3人	人	人	人	6人
所属としての主な研修方法・内容	①令和6年7月18日から7月24日の人権平和展に参加し、(明峰公民館ロビーにて開催)パネルを見た感想等の意見交換を行った。 ②平和ビデオ上映会「よっちゃんのビー玉」を7月22日に上映し鑑賞した。 ③令和6年7月23日福祉委員会と共催で手話サポーター講座を開催した。 ④明峰小学校区人権啓発推進委員会の全体会議に出席する中で、各種事業の趣旨および目的等の交流を通じて人権意識の高揚を図った。 ⑤各自が人権に関する冊子等を見ることで人権に対する理解を深めた。 ⑥一定期間朝にワンポイント手話講座を行った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	①少人数で窓口業務を行うため、勤務時間内に本庁舎での研修に参加しにくい。 現状では、明峰公民館での人権に関する催しへの参加や個人研修以外の方法での実施は困難と考える。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	①明峰公民館での人権に関する催しや個人研修を引き続き進める。 ②職場で人権に対する話題を話し合う。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	①世界で戦争が起こっている中で平和について再度考えることが出来た。 ②簡単な手話が出来るようになった。						

多田公民館							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	3人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	3人	3人	人	人	6人
所属としての主な研修方法・内容	※令和6年度「かわにし人権・平和展」の多田公民館での事業展開に際して「被爆体験証言者と高校生との共同制作による原爆の絵」の鑑賞を通じて、国民の大多数が戦争を体験していない日本における戦争の悲惨さの伝承に関し意見交換実施。 ※昨年の自殺者数は過去最少となった中で、小中高生の自殺者数は過去最多となったことを受け、その考えられる原因や対策などについて意見交換の実施。						

所属として人権研修を実施した中での課題	少人数職場でかつ交代制勤務職場のため、職員全員の集合研修は困難であり、複数回または伝達研修にならざるを得ない面がある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	勤務体制から集合研修の実施は困難であるが、毎年度公民館で展開され、公民館職員が情報を共有できる「かわにしの人権・平和展」を中心に、人権や平和に関する研修効果を生み出せるあらゆる機会を利用していきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

緑台公民館							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	3人	計	5人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	人	2人	2人	人	人	5人
所属としての主な研修方法・内容	かわにし人権・平和展における人権研修の一環として平和ビデオ上映に参加するなど、また、令和6年度は川西市人権教育協議会常任理事会の資料及び定期的に発行されている「ひょうご人権ジャーナル」を全職員が供覧し、印象に残った内容等について職員間で意見交換を行った。						
所属として人権研修を実施した中での課題	勤務シフトの関係上、職員全員が出勤する日は年間を通して僅かしかなく、所属において全体研修を実施することは極めて困難な状況である。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	現状の勤務態勢では、所属における全体研修を実施することは極めて困難な状況ではありますが、次年度においても「人権ビデオの上映」や「ひょうご人権ジャーナル」等をより多く活用し、個別に研修を実施するなど日々の細かな事象においても職員一人ひとりの人権意識の向上を図れるよう検討する。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権研修受講後、より一層職員間での意見交換を行い、職員一人ひとりの人権意識の向上に繋げていきたい。						

けやき坂公民館							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	4人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	人	1人	4人	人	人	6人
所属としての主な研修方法・内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. けやき坂コミュニティ協議会人権啓発推進委員会の全体会議に出席する中で、各種事業の趣旨および目的等の交流を通じて人権意識の高揚を図った。</li> <li>2. 折り鶴を広島に送る事業として、公民館ロビーに折り紙を置き、職員も活動に参加した</li> <li>3. 人権講座や映画上映、福祉講座に職員が参加して人権意識を高めた。参加できなかった職員には資料を配布し学習した。</li> <li>4. 川西市人権教育大会会に報告者として参加し、職員間で見識を広めた。</li> </ol>						
所属として人権研修を実施した中での課題	勤務の関係により、全ての研修会に全職員が参加することはできない現状であり、参加者が固定化する傾向がある。						

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	早い時期からの研修計画を立て勤務体制を工夫して、たくさんの職員が研修に参加できるように可能な限り配慮をする。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

清和台公民館								
令和年度								
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	5人	計	7人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	1人	人	人	人	1人	5人	7人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>8/26「川西市の人権教育・啓発の課題」では、「川西市の人権問題に関する市民意識調査結果から見えてきたもの」と題して、同和教育を避ける考えを正す教育の重要性を強調されていた。</p> <p>11/19.20神戸市で開催された部落解放研究第57回全国集会では、袴田事件と狭山事件の冤罪について司法の問題点を学ぶことができた。</p> <p>12/15の人権週間映画会は「ワンダー」を鑑賞。</p> <p>12/20各小学校校区現地人権学習会で京都の「耳塚」と「ウトロ平和記念館」に参加し、ウトロ地区が歴史の中で差別的に扱われてきたことを学んだ。</p> <p>2/8人権を考える市民の集いでは、サヘル・ローズさんの講演で、困難ななかでも生き抜くことが大事、憲法9条を守ってと訴えておられたことが心に残った。</p> <p>2/22川西市ジェンダー平等推進市民企画員企画講演会「パパは女子高生だった」で前田良さんの講演会に参加した。セクシャルマイノリティもそうでない人もすべての人の人権が保障される社会をと言われながら、そうでない現実をおかしいと声をあげて闘い社会を変えることの大切さを再認識した。</p> <p>以上6回に同一職員が参加した。</p> <p>又1/26けやき坂小校区人権啓発推進委員会と清和台校区人権啓発推進委員会、清和台公民館共催の「心で考える人権と福祉の講座」に職員人権研修担当員が、ダウン症のマリンバ奏者多田駿介さんのマリンバ演奏とお母さんの多田千景さんのお話に出席した。</p> <p>現在に至るまでには、絶え間ない努力あってこそとは思いますが、本人の人柄に加え、それを見守る偉大な両親（表面上苦勞を見せずに苦勞を笑いに変えられる等）また思いやりのある友人達にも恵まれていたことが感じ取れた。</p>							
所属として人権研修を実施した中での課題	職場単位での人権研修の実施は時間的に難しいので、他の研修会等に参加することしかできない。							
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	時間外で職場単位の人権研修が実施されるように検討が必要です。							
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし							

東谷公民館							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	5人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	5人	1人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	公民館開催(かわにし人権・平和展)のポスター・パネル展、平和ビデオ鑑賞を実施「ひょうご人権ジャーナル きずな」や総合センターだよりを供覧し、各自で進める。						
所属として人権研修を実施した中での課題	少人数の職場であり、シフトを組んで業務を行っているため、職員全員参加による研修会の実施やまた出先機関であるため、本庁等で実施される人権研修に参加することも現実的に難しい状況である。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修方法等を工夫し、少しでも人権研修に参加できる機会を増やせるよう検討していく。文章やチラシ等の作成時は、様々な観点(色、フォント、イラスト、文字の大きさなど)から点検し発行していく。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	講座開催時必要に応じ、要約筆記者を配置し、見やすい場所にした。 外国人の方(外国人の方に限ったことではないが)来館時は、少しでも分かりやすく伝えるため「やさしい日本語」を使用した。						

北陵公民館							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	5人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	3人	4人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かわにし人権・平和展で、担当課より依頼を受け、折り鶴コーナーを設置、来館者に呼びかけるとともに職員らも平和への祈りを込め制作し、館から100羽を持参した。</li> <li>・「被爆体験証言者と高校生との共同制作による原爆の絵」を館のロビーに展示することで戦争の悲惨さや、最大の人権侵害であることを再確認した。</li> <li>・平和ビデオ上映会「よっちゃんのビー玉」を来館者に向けて上映する。職員も同時に観賞し、現在あたりまえに手にしているものは、平和の上に成り立っていることを実感した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	少人数で交代勤務の多い職場なので一堂に会して意見交換する機会がとれない。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	上記の課題解決は、勤務形態が変わらない限り不可能であるが、「きずな」や人権学習の案内等から、自主的に学習を進められる職場環境の醸成に努めたい。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

## 美化衛生部

### 美化推進課 衛生管理課

令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	79人	会計年度職員	15人	計	94人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	16人	2人	1人	2人	71人	2人	94人
所属としての主な研修方法・内容	職場内でグループに分かれて人権研修用のドラマ(DVD)を鑑賞した。 ①日頃の言動から考える職場のハラスメント ②できることからはじめよう みんなの声かけ運動 ~下肢に障害のある方への声かけ~						
所属として人権研修を実施した中での課題	職員数が多く、一度に集合して研修することはできない。 収集作業員は、5週目の木曜、金曜が比較的時間が取れるため研修もこの時間に行っているが、他の行事(消防訓練など)があり人権研修の開催回数が限られる。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	一度に集まることが難しいので、各自に資料を配付したいが、ペーパーレスの観点から、本年度の方法を続けていく。 その他の人権研修(映画鑑賞など)に関して、情報を知らせる。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

## 福祉部

### 地域福祉課

令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	14人	会計年度職員	10人	計	24人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	6人	8人	10人	人	24人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種人権にかかるビデオ等教材の視聴・熟読 市主催のもの以外でも積極的に視聴・熟読し、人権意識の向上と当課事業への反映に努めた。</li> <li>・各種人権にかかる研修の受講 市主催のもの以外でも積極的に参加し、人権意識の向上と当課事業への反映に努めた。</li> <li>・地域主催の人権標語企画に応募</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	今年度は研修所管課から案内がある度に業務が繁忙であっても受講しやすい内容を周知したり、当課の業務と絡めて必要と思われる研修について案内を行ったところ、2回以上受講された方が増えた。やはり「受講のしやすさ」や「業務との関わり」は重要な要素である。 また、業務時間外でも人権にかかる映画鑑賞や書籍熟読をされた職員もおり、特に当課では様々な相談を受ける窓口でもあるため、自己研鑽も兼ねて活用している様子が見受けられた。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	当課の業務との絡みも多いことから職員の関心は高く、引き続き研修受講勧奨すると共に、朝のミーティング等を活用して人権に関わる書籍の共有なども行っていく。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

障害福祉課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	14	人	会計年度職員	10	人	計	24	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回		計	
					2	17	5			19
所属としての主な研修方法・内容	<p>・情報誌「きずな」の回覧</p> <p>・市主催人権研修会や人権週間映画会に職員が少なくとも1回参加できるように目標を立てて、実施した。</p> <p>・12月人権啓発号ピラにおいて、事業者の合理的配慮が義務化されることを掲載し、職員や市民等を周知啓発行った。</p> <p>・当該主催事業「手話サポーター養成講座」を職員人権研修に位置づけ、手話やろう者への理解を通じ、障がい者の人権を考えるきっかけづくりができた。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>課内での人権研修は、職員個々の事情もあり時間外での実施ができなかったが、各個人で市主催の人権研修に参加され、自己啓発に努めています。</p> <p>年度途中から、産休育休、または男性育児休業に入る職員が5名いたため、すべての職員が人権研修に参加できていなかったが、人権研修に参加された職員の復命書を課内で供覧し、自己啓発に努めています。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>令和6年度と同じく、最低1回研修に参加することを目標とし、職員個々が達成できるよう工夫していきたいと思います。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>令和6年度からスタートした障がい者プラン2029については、ルビ付きの概要版と点字の概要版を作成し、ホームページと窓口に配架しています。情報保障の観点からすべての障がい者に市の障がい者施策をお伝えできるよう工夫しました。</p> <p>また、障がいの有無に関わらず全ての人が必要な情報を得られる権利があり、その認識、視点を持つことが大事だと思います。</p>									

生活支援課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	20	人	会計年度職員	11	人	計	31	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回		計	
					7	23				31
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権研修への参加を促すとともに、参加できなかった職員については、個人での映画鑑賞などで人権への理解を深めるようにした。</p> <p>今年度は療養、休職の職員も多く、研修状況の管理が十分にできなかった。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>当課は、課員が30人以上と大所帯であり、また、週4日以下の勤務の会計年度職員も多く、窓口業務を抱えていることもあり、研修への参加について調整が難しい。</p> <p>特に今年度は、病気療養や休職に入る職員も多く、残りの職員の負担は大きいものがあり、窓口業務のための人員確保との並立に苦勞した。また、ワークライフバランスを保つために、時間外労働の縮減にも務めており、時間外の研修への参加を促すのには管理職として抵抗もあった。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>これまで以上に、計画的に研修の参加を促して行かなければ難しいように感じている。庁内で行われる人権研修の年間スケジュールなどが分かれば、課の人権研修についても、予定を組んでいきたい。</p>									

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	当課のように窓口を抱え、色々な相談を受ける部署において、人権に根ざした意識、視線、態度といったものは、とても重要なものである。しかし一方で、日々の忙しさに影響され、つつい雑な対応をしてしまいそうになることもあると思う。人権研修を受け、人権について改めて考える機会を持つことで、普段の自分の対応を見直し、新しい気持ちで業務に臨むことは大切なことだと考える。
----------------------	---

介護保険課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	25	人	会計年度職員	17	人	計	42	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計
	0	5	36	人	1	0		0		42
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権啓発資料の供覧や人権推進課等が実施する研修会の情報提供により、自主的な取り組みを促した。</li> <li>・職員課と介護保険課中央地域包括支援センターで、職員向けに「認知症サポーター養成講座」を2回実施した。</li> <li>・ケアマネ向けに2回実施した「パワハラ・カスハラ研修」に当課職員も参加した。</li> <li>・3月に本庁舎1階での認知症啓発展示の実施にあわせ、職員にも「認知症基本法」に基づく「新しい認知症観」を周知啓発する予定。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>日中は窓口や電話対応に多くの時間を割く必要があることに加え、育児短時間勤務職員や会計年度任用職員も多く在籍しており、最近ではweb参加が可能な研修もあるため、週末や勤務時間外に研修参加している職員もみられた。</p> <p>多くの取組をしていただいていると思っているが、当課では特に正職については勤務時間内に研修に参加するのは難しい状況である。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度より「認知症対策アクションプラン」が開始となり、認知症関連の新規事業を多く実施しているため、業務の中で人権研修に結びつくものも多くあることから、担当者だけでなく、課全体で共有できるように工夫して情報発信していく。</li> </ul>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>高齢者や介護保険を所管する当課においては、「カスタマーハラスメント」「パワーハラスメント」「高齢者虐待」「新しい認知症観」など、職員にとって、権利擁護は忘れてはならない視点である。職員自身を守ることもつながるので、実践的で、新しい情報が得られるよう、研修や資料提供が出来る環境としていきたい。</p>									

## こども未来部

こども政策課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	1	人	計	5	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計
		2	2	人	1			人		5
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権に関する研修会・講演会に参加</li> <li>・きずな等の啓発資料等を用いた学習</li> <li>・こども・若者参加条例の策定業務においてこども・若者の人権に関する知識を課員全員が習得できた。</li> <li>・こども・若者による条検討部会ではこども・若者と一緒に人権や意見表明についてグループワークを行うなど当事者と共に人権について学習した。</li> </ul>									

所属として人権研修を実施した中での課題	・人権研修は研修を受けるだけでなく、学んだ知識を業務に生かすことが重要だと考えており、今年度は、年度を通して条例の検討を行い、その過程でこども・若者の人権に関する習熟度は課員全員が相当上昇したので、今後はそれを来年度以降の業務にどのように生かしていくかが課題であると考えている。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・条例の施行後のさまざまな業務について、各職員がそれぞれ担当する取組の中で、今年度学んだこども・若者の人権に関する知識を踏まえて業務を進めていく。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	こども・若者による条検討部会等では会計年度任用職員も含めて、課員全員で取組を行ったので、こども・若者の人権について、業務の中で話をすることも多くあった。 多忙な日々の業務の中、人権研修のみに時間を割くことは難しい面もあるが、今後も業務に絡めながら、課全体で人権について協議する時間を増やすことができれば、人権に関する習熟度も上昇すると考えます。

こども支援課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	8	人	会計年度職員	6	人	計	14	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計
	2		2	人	8	2	人			14
所属としての主な研修方法・内容	<p>・当課は障がい児福祉等の業務を行っている課であり、福祉と人権は密接な関わりがあります。その観点からも、業務に関する研修等では、人権という目線で見た場合の学びがあるため、その機会を有効にとらえるよう啓発しました。</p> <p>また、自身で受けた人権研修を課内でフィードバックし、そのことについて一緒に考えることも人権意識を醸成するものとして実施しました。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	・人権研修受講率が低いこと									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・所属長は、少なくとも人権映画や学習会の日程をチェックして、業務調整を行い参加を促す									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

こども若者相談センター										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	10	人	会計年度職員	39	人	計	49	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計
	24	6	5	人	14			人		49
所属としての主な研修方法・内容	<p>・人権推進多文化共生課から発出される月毎の啓発案内や研修等の案内の全員供覧し、案内チラシを読むことで人権意識を高めるようにした。</p> <p>・研修案内を供覧だけでなく、研修日が過ぎるまで課のホワイトボードに掲示することで、気軽に研修日時を確認することができるようにした。</p> <p>・それらの案内を見て、業務に支障のない範囲で、参加できる研修に各自参加するように依頼した。</p> <p>・年度当初に、全員に個人用実績報告書や案内をコピーして配布し、年度末に回収予定とし、それまで個人持ちで記入してもらうようにするとして、それを見る度に、研修に参加する必要性の意識付けを図った。</p>									

所属として人権研修を実施した中での課題	上映会研修の開催場所が本庁が総合センターになっているため、数回はキセラ川西プラザやアステ市民プラザなど市民にとって利便の良いところで開催してもいいのではないかと思います。(キセラ川西プラザであれば、広い駐車場があるので、市民も参加しやすいし、キセラ川西プラザの業務周知にも繋がるのではないかと)
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	市民も参加できる人権研修の開催場所についてご検討願います。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし。

## 健康医療部

### 保健・医療政策課

令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	1	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計
		6	人		人	1	人		人	7
所属としての主な研修方法・内容	人権啓発映像ソフトの閲覧 人権研修会への参加									
所属として人権研修を実施した中での課題	行政サービスを行うにおいて、日頃から相手の状況や立場を意識し、意見を聴きながら業務を進めていくことが大切である。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	川西市立総合医療センターにおいては、障がいを持っている方など利用者の立場から考え、利用しやすい病院環境づくりに務めており、今年度は病院敷地内において点字ブロックの追加設置を行った。 今後も、病院利用者の目線で考え、指定管理者とともに総合医療センターの運用について協議をし利便性の向上に取り組む。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	人権研修の中で、差別問題やハラスメントについて学習し、相手の立場にたって物事を考える必要があるということが大切だと感じた。 業務においても同様に、病院を利用する方の目線に立ち、差別のない暮らしやすいまちづくりのためにも、どのような取り組みが必要なのかを考え進めていくことが必要である。									

### 保健センター・予防歯科センター

令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	33	人	会計年度職員	15	人	計	48	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計	
		21	人	20	人	6	人	1	人		48
所属としての主な研修方法・内容	①人権推進課より、定期的に提供される啓発資料を積極的に課内供覧し、自己啓発の一助とした。 ②啓発資料等を活用した自己研修を実施した。 ③研修担当員から人権に関する資料を提供した。										
所属として人権研修を実施した中での課題	当課は窓口職場のため、勤務時間中の研修は参加が困難であり、啓発方法に限りがある。										

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	来庁者の少ない曜日等に交代制等 인권研修に参加しやすい態勢作りに取り組んでいく。 自己研修を引き続き推奨する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	保健センターには老若男女が様々なケースで来庁されます。それぞれの相手の立場に立って考える事が大切だと感じた。

医療助成・年金課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	8	人	会計年度職員	3	人	計	11	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	11	人	人	人	人	人	11	人
所属としての主な研修方法・内容	人権啓発映像ソフト試写会の視聴 人権資料を読んで感想文を書く									
所属として人権研修を実施した中での課題	窓口業務があるため、勤務時間中の研修会等への参加が難しく、課で全員参加の人権研修を行うには、勤務時間外に実施する必要がある。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	今年度同様、勤務時間外に実施される人権啓発映像ソフト試写会にはできるだけ参加する。 個別に「ひょうご人権ジャーナル きずな」を読み、感想を書くことで、人権に対して考える機会を設ける。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	窓口・電話対応において、より人権を意識して対応するようになった。									

国民健康保険課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	15	人	会計年度職員	2	人	計	17	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	1	人	16	人	人	人	人	17	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権啓発映像ソフト試写会への参加</li> <li>・総合センターでの映画上映会</li> <li>・各自映画鑑賞や読書による人権学習</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	年度当初と年度途中に職員への声かけを行うことで今年度も全員3回以上、研修等に参加することができた。 インターネットによる人権侵害や、カスタマーハラスメントなど、以前は意識されなかったような問題が次々とクローズアップされる現状において、人権問題についての知識を日々アップデートしていく必要があると課員が感じていることがわかった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	それぞれの学びや気づきを共有し、さらなる人権意識の向上につなげるために、勤務時間内に課員同士が意見交換できるような機会や仕組みを考えたい									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

保険収納課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	12	人	会計年度職員	1	人	計	13	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
	2	0	6	人	4	7	人	0	人	19
所属としての主な研修方法・内容	人権ビデオの視聴 人権チェックを題材に課内での意見交換 庁内の職員人権研修への参加									
所属として人権研修を実施した中での課題	外国人の対応が課題 窓口、電話、通知文書での意思疎通が困難なケースへの対応									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	今年度は、外国人滞納者への納付催告書に英語で納付を催促する文面のチラシを同封した。次年度以降、英語以外での滞納者への催告についても検討したい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	市民と直接相対する窓口職場において、職員一人ひとりが研修を通じて自分自身をアップデートすることで、より幅広い視点で相手方の状況を正確に把握できるような想像力が身につくので今後も積極的に人権研修には参加させていきたい。									

## 都市政策部

都市政策課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	17	人	会計年度職員	2	人	計	19	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
	2	0	6	人	4	7	人	0	人	19
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVD 視聴</li> <li>・人権週刊映画会参加</li> <li>・講演会、講座への参加</li> <li>・研修会参加</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の目的や必要性について、課内の職員が揃って話し合う機会を設けることがなかった。</li> <li>・限られた時間の中で、どのように多くの研修を受講してもらうかについて工夫が必要と感じる。</li> </ul>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ人権ビデオ等を見た職員同士だけでも、意見交換を行う機会などを設ける。</li> <li>・人権研修の必要性やそれぞれの考え方などについて話し合う機会を設ける。</li> <li>・研修への積極的参加を促す。</li> </ul>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

建築指導課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	3	人	計	16	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
			2	人	14	人				16
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権推進課が案内する映像試写会に参加した。</li> <li>・職員課が案内する認知症サポーター養成講座に参加した。</li> <li>・ハード面でのバリアフリー化や、窓口等での接遇マナーに関する研修を実施した。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度は車椅子使用者用駐車施設の適正利用について、課内共通の研修として実施した。</li> <li>・移動環境確保のための基本的インフラの一つである、車椅子使用者が円滑に利用できる駐車施設に、それを必要としない人が駐車すること等により、真に必要な人が利用できない場合がある。</li> </ul>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・車椅子使用者は、車の乗り降りに広いスペースを必要としていることから、幅の広い駐車区画を必要としない方は一般区画に駐車するよう、引き続き啓発に努める。</li> </ul>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・車椅子使用者用駐車施設の適正利用について、職員一人ひとりが身近にできることを実行する必要がある。</li> <li>・施設管理者の協力のもと、幅の広い車椅子使用者用駐車施設や通常幅の専用区画について、条件に該当する希望者が使用できる利用証を交付する制度（パーキング・パーミット制度）が参考になった。</li> </ul>									

住宅政策課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	9	人	会計年度職員	0	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		3	人	6	人					9
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権に関するDVDを借用し、各自鑑賞しました。</li> <li>・人権研修に参加しました。</li> <li>・きずなや人権協だよりを供覧しました。</li> <li>また、以上の研修内容を朝の朝礼などを利用し、課内での意見交換を行いました。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・窓口業務や現場対応などが必要な業務が多いため、庁外などへの研修参加するのに難しい面があった。</li> </ul>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVD鑑賞や人権に関する書籍を借用するなど自分で時間の都合をつけやすい方法での研修を促す。</li> <li>・庁外での研修参加のしやすい体制づくり（組織でのカバー）</li> <li>・課内での意見交換を朝礼などの場を用いて実施する。</li> </ul>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度借用した「アンコンシャス・バイアス」に関するDVDについて、気づきがあったとの感想が多かった。人権について研修を通じて考えることで、自分が無意識にもっている偏見や思い込みについて考える良いきっかけとなりました。</li> </ul>									

## 資産マネジメント部

資産活用課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	1	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	人	3	人	3	人	1	人	人	5
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・映画鑑賞</li> <li>・人権啓発映画ソフト試写会</li> <li>・テレビ特集、ニュースの視聴 など</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>市長からのミッションである未利用地を有効活用していくに当たっては、地域との関わりも増えてくることが想定される。</p> <p>その意味では、有効活用の方向性を決定する際には、高齢者や子育て世帯など、地域住民の意見も聞くなど一定の配慮を施す必要がある。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>未利用地の有効活用においては行政利用だけではなく、地域利用や民間利用など様々なケースを想定し、特に地域と密接な関係に公共施設や一定規模以上の公共施設を有効活用する場合には民間事業者や市民の意見を聞きながら進めていく。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>旧文化会館跡地等を有効活用する過程では、民間事業者との対話や市民アンケートを実施し、「子育て」「賑わい」「福祉」など多世代に配慮したコンセプトを設定した。また、企画提案書には「環境」「防災」「交通」など地域の方々への配慮も意識した。単に民間事業者による有効活用にとどまることなく、令和7年度も引き続き、誰もが住みやすいまちづくりを意識しながら取り組んでいく。</p>									

施設マネジメント課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	20	人	会計年度職員	3	人	計	23	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	人	3	人	3	人	17	人	人	23
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市内及び近隣市の施設見学を通したユニバーサルデザインの意識啓発</li> <li>・人権啓発 DVD の視聴</li> <li>・機関誌ひょうご人権ジャーナル「きずな」の供覧</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>人数の関係から一同を介しての研修が難しいため、人権啓発映画ソフト試写会への参加や人権啓発DVDの鑑賞を促したが、視聴できた職員が限定的であった。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>引き続き人権研修への参加の声かけを行うとともに、計画的に人権啓発教材の視聴を行い人権に対する意識向上を図りたい。また、近隣市の施設見学会に参加することで様々な利用者に配慮した公共施設の整備に活用していきたい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>近隣公共施設の視察を行う中で、誰もが使いやすいよう配慮されたユニバーサルデザインの取り組み等を見て、今後の市有施設的设计や改修に活かすなど積極的に導入していきたい。</p>									

## 土木部

### 交通政策課

令和6年度								
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	4人	計	16人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	人	4人	7人	4人	1人	人	16人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権推進多文化共生課が実施する人権啓発映像ソフト試写会に参加。</p> <p>また、各自で読書や映像鑑賞、イベントへの参加、「ひょうご人権ジャーナル きずな」を読むなどに取り組んだ。</p> <p>課のミーティングにおいて、研修受講内容の共有をおこなった。</p>							
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>人権研修に参加した職員は内容を課内で共有するようにするなど、人権について考える機会を増やすことが必要だと感じた。</p>							
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>今年度末、試験的に朝のミーティングで研修内容を共有してもらうようにした。次年度以降も引き続き、各職員が人権について考える機会を設けたい。</p>							
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>業務だけでなく日常生活においても、知らず知らずのうちに相手を傷つけてしまうことがあるため、研修を通して、常に相手のことを考えて行動できるよう意識することが重要だと感じた。</p> <p>研修は、各職員が人権に対する意識を持つきっかけとなっているので、これらを積み重ねて業務や日々の生活に活かしていきたい。</p>							

### 道路管理課

令和6年度								
実績人数	研修対象者	正職	12人	会計年度職員	3人	計	15人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	人	人	人	人	15人	人	15人	
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報誌「きずな」の回覧を実施した。</li> <li>・職員人権研修会への参加。</li> </ul>							
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>今年度は時間外でのDVD視聴研修にも参加職員がおり、全員参加できたことから所属としても意識が向上してきていると認識する。</p>							
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>引き続き庁内外の研修の積極的な参加を促していく。</p>							
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>特になし</p>							

### 道路整備課

令和6年度								
実績人数	研修対象者	正職	15人	会計年度職員	4人	計	19人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	人	人	5人	9人	4人	1人	19人	

所属としての主な研修方法・内容	・特に研修方法や内容を指定せず、空いた時間を活用して人権研修を進めるよう促した。
所属として人権研修を実施した中での課題	・改めて人権の大切さについて、所属課員には考えてもらえた。一方で、人権研修に参加するなどの意識はあっても、業務中や時間外において研修に参加する時間を作ることが課題である。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・業務の時間調整に取り組み研修の参加を促進する。また少しの時間でもできる人権研修を提案する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・道路（歩道）は、様々な人が利用する空間であり、利用者の中のとくに交通弱者が使いやすい、やさしい道路整備を意識することに繋がっている。

公園緑地課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	15	人	会計年度職員	8	人	計	23	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計	
											23
所属としての主な研修方法・内容	人権啓発ビデオ上映会への参加や個人でインターネットで動画視聴など 川西小学校区人件啓発推進委員より提出された人権標語案から課内でアンケートをとり、作品の選定を行った。										
所属として人権研修を実施した中での課題	昨年度は3回以上の受講者が3人であったが、今年度は10人と増加した。しかしながら半数は2回以下であるので業務の合間を利用し、より参加率を上げていきたい。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権啓発資料「キズナ」などを活用し、研修機会を確保したい。										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし										

## 教育推進部

教育総務課											
令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	1	人	計	8	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計	
											8
所属としての主な研修方法・内容	日々担当している業務の中で、職員の人権研修に参加して個人の啓発を行った。 また、人権研修を受講できない場合は、各個人で書籍を読んだり、YouTubeでの人権動画を視聴を行った。										
所属として人権研修を実施した中での課題	個人で人権研修を受講することにとどまってしまう、課内でどのような内容だったのか、共有することができていなかった。										

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	朝のミーティングの時に研修の感想など共有を行う。 人権研修の受講回数が1回が多いため、課内で書籍などを共有して、人権に対する意識を醸成する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	制度の案内などをお知らせするときに、わかりやすい言葉を使用しながら案内を行う。

教育政策課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	6人	会計年度職員	1人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	6人	1人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	朝の課内ミーティングで、課員が人権問題（インクルーシブ教育保育や、ダブルマイノリティーなど）に関する新聞記事を共有した。また、教育行政の観点から、「こども基本法」について、教育委員の研修を受けたり、こども家庭庁のホームページから学ぶことで理解を深めた。						
所属として人権研修を実施した中での課題	「ダブルマイノリティー」「ノンバイナリー」といった言葉を初めて聞いたという課員もいた。マイノリティーへの配慮が進む現代において、1人1人の個性を表す言葉・概念を正しく認識し、理解することが今後さらに必要である。また、教育委員会事務局として、こどもの権利への理解を深め、実際に学校で行われている人権教育の内容を知ることが必要である。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権研修としてだけでなく、普段の生活や日常業務の中で気づいたことを意見交換することで、人権問題への理解を深めていきたい。教育委員会で行なっている児童・生徒との意見交流会の場において、こどもの意見表明という視点から参加するなどの取り組みも行いたいと考えている。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	教育政策課として今年度取り組んだ、川西養護学校の水泳授業の外部委託や川西市立学校のあり方基本方針の策定、来年度に向けて取り組んでいる「こどもが想いをカタチにできるプロジェクト」などにおいて、主にインクルーシブ教育の観点から人権を考えながら、業務を進めることが出来た。						

教育保育職員課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	9人	会計年度職員	5人	計	14人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	3人	8人	2人	人	1人	14人
所属としての主な研修方法・内容	人権研修や冊子等の利用 研修などをうけた職員が、課内に持ち帰るなど						
所属として人権研修を実施した中での課題	課内で研修の共有ができたので、自分で考えるだけでなく、他の意見を取り込むことができた。課の業務に関係ある内容に踏み込めた。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	次年度も続けたい						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権にはLGBTsやハラスメントについての考え方など業務に直結する内容が多く、職員と携わる中で必要な考え方を取り入れたり、対応する際に必要な心構えを再確認することができた。						

給食課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	2	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計
					5	3		1		9
所属としての主な研修方法・内容	<p>①人権啓発映像ソフト試写会の参加(「大切な人」「言葉があるから～無自覚の差別～」 「LGBTsと医療」「ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見 職場のコミュニケーション向上のヒント」)</p> <p>②調理従事者コンプライアンス研修への参加</p> <p>③その他外部研修への参加(PTA 研修「もう不登校で悩まない!「おはなしワクチン」」)</p> <p>④公益財団法人人権教育啓発推進センター等の人権学習用資料での個人学習(企業における人権研修シリーズ「パワーハラスメント」、考えようインターネットと人権)</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>日常の業務が多忙であったため、今年度は人権推進多文化共生課主催の研修と資料での個別学習の実施のみとなり、課独自の研修は行う機会がなかった。それぞれの職員が関心を持つ内容を学習することができたが、課内で研修内容の共有ができなかった。</p> <p>また、人権という観点から、文書の発信や広報を行う際、発信相手への意識を持ち続けて業務を遂行していくことが必要である。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見交換や情報共有がしやすい職場づくりを目指す</li> <li>・業務内容に沿った人権研修内容の検討をしていく</li> <li>・個人情報については、当課でも滞納者への対応等、特に他人に知られたくない情報を抱えている方も多いので、取扱いには注意をしていく</li> </ul>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>課内や調理室内などでは相手の気持ちを考えた声かけが必要であり、何気ない、悪気がない言葉でも相手が傷つく可能性があるため、発する言葉には注意が必要である。</p> <p>視覚媒体だけでなく、点字・音声コード等の多様な情報伝達を用いて、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整え、多言語の活用を進めていくべきである。</p>									

教育保育課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	18	人	会計年度職員	16	人	計	34	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計
					4					34
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・川西市人権教育研究大会での発表(教育保育課)に向け、課内で発表内容の交流及び意見交換を行った。</li> <li>・川西市人権教育研究大会へ参加し、人権意識の向上を図った。</li> <li>・こどもの権利条約に関する児童生徒向け授業を参観し、こども人権について学んだ。また、授業作りに携わり児童生徒向けに授業を行った。</li> <li>・人権に関する書籍を課内で供覧し、それぞれが人権意識を高めた。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一堂に会しての研修会の実施が難しく、グループごとに協議し、それを全体交流する時間がとれなかった。</li> <li>・それぞれの学びを共有する場がなかった。</li> </ul>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ガールの機能にあるスペースを活用し、全体会については早めに知らせるとともに各自が取り組んだ人権研修の内容を交流するなど、研修内容の見える化を図る。</li> </ul>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・こども基本法、川西市こどもの権利条例(制定予定)の視点を意識し、日々の業務に携わることが大切であると再認識した。</li> </ul>									

インクルーシブ推進課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	6人	会計年度職員	1人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	1人	人	6人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<p>◇人権教育保育研修会及びインクルーシブ教育保育推進のための研修会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・川西市人権教育協議会と共催し、人権教育保育の課題についての理解を深めた。</li> <li>・講師を招聘し、市立園所と民間就学前施設の職員で意見交流をおこない、人権意識の向上を図った。</li> <li>・インクルーシブ教育保育について、講師を招聘し、特別な支援を要する子どもたちへの関わり方や指導について学ぶとともに、人権意識の向上を図った。</li> <li>・各研修に課員も参加し、人権課題の共有やこどもの人権についての理解を深めた。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	今年度、とくに外国からの転入者が増え、外国にルーツをもつ子どもへの支援のニーズが急増した。また、特別な支援を必要とする子どもも増えている。課員のより一層の人権意識の向上と、さまざまな人権課題への理解を深めることが求められている。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	教育委員会事務局として、こども基本法の視点を意識し、教育・保育現場での取り組みを把握した上で施策を講じていくことが必要である。また、子どもだけでなく、保護者への支援という視点も意識し、情報発信の方法や多言語対応などを考えていきたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	令和6年度よりインクルーシブ推進課が設立され、課全体で「インクルーシブ教育保育」について学び、意見を交わすことを重ねてきた。共生社会の実現に向け、教育委員会事務局として目指す方向を共有することができた。						

入園所相談課							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	16人	会計年度職員	10人	計	26人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	2人	1人	23人	人	26人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課員全員にじんけん自己診断を行ってもらい、気づきについて日々の業務等に活かしてもらったこととした。</li> <li>・人権に関するリーフレットや冊子を供覧した。</li> <li>・人権に関するDVDとDVDプレーヤーを借り、各自が鑑賞できるようにした。</li> <li>・ホスピタリティに関する研修を受講した</li> <li>・育成クラブ支援員に対する人権の研修会を実施し、研修に参加した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	・窓口業務があり、勤務時間中の研修等に多くの職員を参加させるのが困難であるため、自席などで各自が研修できる手法により実施したが、各自が得られた気づきについて課内での共有や意見交換をする機会を設けることが困難であった。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	公開講座などを受講した職員による職場へのフィードバックを意識付けるほか、各自で得られた気づきを職員間で意見交換する機会を設けるなど、様々な方法で課全体の意識啓発につなげていきたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	各自が得られた気づきは市民との対応等で活かされている。今後においては、参加者が学んだ内容について課内での情報共有を徹底していくことで、課全体の意識啓発と業務改善に繋がるのではないかと感じている。						

久代幼稚園							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	4人	会計年度職員	4人	計	8人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	2人	6人	人	人	人	8人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・川西市人権教育研究大会や兵庫県人権教育研究大会阪神地区大会に参加した。</li> <li>・園内職員研修として人権問題に関する動画を視聴し意見交流をした。</li> <li>・中学校区研修会に参加し、各園所・学校の職員が子どもの実態について話し合い、支援の仕方について考える機会をもった。</li> <li>・講師招聘や川西さくら園公開講座、川西養護学校研修、オンライン研修などに参加し、気になる子どもへの支援について学んだ。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修で学んだことはできるだけ全職員に報告する機会をもっているが、全ての研修について共有することがなかなかできにくい。預かり保育などを行っていることから一日の中で研修する機会を得ることは難しいが、今後も Zoom や動画視聴、資料を読むなど時間を見つけて取り組めるような工夫をしていきたい。</li> </ul>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・朝の職員会議の時間に研修で学んだことの要点のみ伝え、後は資料を供覧するなどしているが、今後も短時間で有効な情報共有の仕方を工夫していきたい。</li> </ul>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な分野から日常の様々なことを振り返ることで人権について考える機会となり、職員の資質向上につながった。</li> <li>・気になる子どもへの支援について職員間で共通理解し、医療的ケアが必要な子どもをはじめ、いろいろな友達と関わる中で相手に思いを寄せることの大切さを日々の生活の中で意識して取り組むことができた。これからも人権意識をもち、人として豊かに成長していけるよう資質向上に努めたい。</li> </ul>						

多田幼稚園							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	4人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	7人	人	人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「川西市人権保育基本方針」の読み合わせを行う。</li> <li>○一人一人の支援について、職員全体で話し合う場をもつ。</li> <li>園児の現状や課題などを共有し、今後の手立てについて、具体的な内容を話し合った。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>園児数が少ないため、一人一人の園児について、支援などを話し合っているが、一人ずつにかかる時間が長くなり、全員について話し合うのに3日程度かかる。</li> </ul>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人あたりの時間を予め設定したり、予め話す内容を精査して話し合いに臨むようにする。</li> </ul>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園児への支援を共通理解でき、大きくばらつくことなく支援ができた。</li> <li>職員それぞれの保育観を知ることで、会議での意見の出し方等を各自が工夫でき、会議の時間短縮につながった。</li> </ul>						

川西こども園

川西こども園										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	13	人	計	26	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	7	人	19	人		人		人	26
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVD「私と先生とピアノ」鑑賞と意見交流</li> <li>・DVD「伝承の期限」どうつながる広島の記憶 鑑賞と意見交流</li> <li>・平和についての資料(手作り折り鶴ボードを届けた様子等) 回覧と園内展示、意見交流</li> <li>■人権に関する研修</li> <li>・DVD「カミングアウトの向こう側」鑑賞 多様性についての意識を高める</li> <li>・日頃の保育について意見交流</li> <li>■平和に関する研修</li> <li>・DVD「すくすく子育て～戦争のこと、子どもにどう伝える?～」鑑賞と意見交流</li> <li>・平和についての資料(手作り折り鶴ボードを届けた様子等) 回覧と園内展示、意見交流</li> <li>■人権に関する研修</li> <li>・「不適切な保育からの脱却チェックリスト」の活用</li> <li>・日頃の保育について意見交流</li> <li>■平和に関する研修</li> <li>・DVD「すくすく子育て～戦争のこと、子どもにどう伝える?～」鑑賞と意見交流</li> <li>・平和についての資料(手作り折り鶴ボードを届けた様子等) 回覧と園内展示、意見交流</li> <li>■人権に関する研修</li> <li>・「不適切な保育からの脱却チェックリスト」の活用</li> <li>・日頃の保育について意見交流</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■人権研修時間の確保</li> <li>・色々な職種や勤務形態の職員が50名以上いる中での研修時間の工夫。</li> <li>・人権について大切にしたいことを共通理解する場の機会をつくる。</li> <li>■日々の業務への学びの活用</li> <li>・研修等で学んだことについて、日々の業務に役立てる意識の高め方。</li> <li>■対話的な風土づくり</li> <li>・様々な価値観をもった職員同士が互いに尊重し合いながら共に働く職場づくり。</li> </ul>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■人権研修のもち方の工夫</li> <li>・時間の確保、レジュメの事前配布、全員出席のための2部制、意見交流しやすいための小グループ制、日々の業務の中での定期的な振り返りと点検の場の確保など。</li> <li>■日頃の活発なコミュニケーション</li> <li>・ホワイトボードを活用した共有や日々のちょっとした雑談や声の掛け合い、情報交流の場を大切にする。</li> <li>・時間の確保、レジュメの事前配布、全員出席のための2部制、意見交流しやすいための小グループ制、日々の業務の中での定期的な振り返りと点検の場の確保など。</li> <li>■日頃の活発なコミュニケーション</li> <li>・日々のちょっとした雑談や声の掛け合い、情報交流の場を大切にする。</li> </ul>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>■職員の人権意識の向上</li> <li>・多様化している人権について気づいていくことが大切であり、平和、こどもの権利条約、多様な性、特別支援教育、虐待、個人情報保護法やなど、様々な知識を学んだり、職員同士で意見交流したりすることで、職員一人一人の人権意識に変化が見られた。</li> </ul>									

加茂こども園										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	21	人	会計年度職員	17	人	計	38	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	10	人	20	人	3	人	5	人	38
所属としての主な研修方法・内容	<p>・「不適切な保育」を防ぐために～こども基本法の理解を深めよう～講師川西教育委員 佐々木歌織氏            内容 不適切な保育とは(ガイドラインから考える定義)こども基本法の理解と保育現場における適用(ケーススタディ・グループワーク)を学んだ</p> <p>・主体的な遊びを通して人と関わっていく力を育む 講師岩城敏行氏            内容 子どもたちが積み木遊びを通して友だちの関わり、共同遊びをしていく環境や言葉がけを実践し、主体性を育てるために自分たちがどう援助していくかを学んだ</p> <p>・DVD「ちいちゃんのかげおくり」視聴</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・調理、用務の職員を含めての研修の持ち方            研修で学んだことを子どもとの関わりの中でさらに活かしていけるように意識をもち職員間で連携していく、保育の中で振り返っていく方法</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>・こどもの意見を聞き、その意見を取り入れることが求められること、こどもの最善の利益を考慮する必要があることを園全体で確認し、保育の中での関わりを再確認する</p> <p>人権は身近なもので普段の職務と深く関わっていることを職員全体で確認して新年度をスタートする</p>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>・自分たちの職務が子どもの人権や子どもたちが社会でしあわせに生きていくための基礎の力をつけていることを理解し、自分たちの人権感覚を磨いていくことと、保育を考える機会になった</p>									

牧の台みどりこども園										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	18	人	計	31	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	20	人	11	人		人		人	31
所属としての主な研修方法・内容	<p>・職員会議で、川西市人権保育基本方針を読み合わせ、子どもの人権を尊重する教育・保育について学びあった。</p> <p>・DVD 視聴研修を行った。(複数回 決めつけやマイノリティーなど様々な視点の動画)</p> <p>・外部研修会に参加した。また、報告時間を設け、情報共有を行った。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・子どもと関わる職種のため、目の前の子どもの人権を尊重できているか、各自の無意識下での言動に偏見や決めつけなどがなかったか、不適切保育につながる保育者の対応が見過ごされていなかったか、互いに知らせたり、気を付けたりできる職員集団であったか、など、見直す点に気づくことができた。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>・各自の人権に対する意識を高める、自己の言動を振り返る機会がもてる研修をもつ。</p> <p>・互いの子どもに関わる保育のよさや気を付ける点など、人権の視点で声を掛け合う、尊重しあうことができる職員の関係づくりを工夫する。</p> <p>・人権の視点を通して、互いの考えや気づきなどを少人数からでも交流できるような研修内容を検討する。</p>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>・職員研修では、現状の保育の中での課題や問題点を話し合い、検証、振り返ることで、自分はどうであったか、今後どうしていくべきか考える機会となった。</p> <p>・DVD 視聴や外部研修からの情報を通して、新たな気づきや視野の広がりを感じる職員が多く、自己の人権意識はどうであったのか振り返る機会となったり、同じDVDを観た職員間で気づいたことを伝え合い、それぞれの感じ方や価値観に触れる機会となり、新たな視野で職務に当たることができた。</p>									

川西北こども園										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	18	人	会計年度職員	16	人	計	34	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	34	人		人		人		34	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合センターでDVDを借り、園内研修を2部制で行った。</li> <li>・夏に平和学習をし、職員で意見交流の場をもった。</li> <li>・どの職員も同じように子どもにかかわるように、子どもの姿や個々に応じた支援について職員間で話合った。</li> <li>・職員室掲示板に人権研修の案内を張り出し、各自の時間で研修ができるようにした。</li> <li>・講師を招き、川西市の人権教育保育について話を聞いたり、子どもと一緒にLGBTQについて学ぶ機会をもったりした。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園内研修を2部制にしたり、グループごとに実施したりすることで、職員が学んだり意見交流したりする機会に繋がっている。昨年度の反省を活かし、講師招聘研修で録画が可能なものは、当日参加できない職員が後日視聴できる時に見て学んだ。個々の学びには繋がっているが、意見交流するには至っていない。</li> </ul>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の年間計画を立てて会の持ち方を工夫し(小グループで実施する、2部制にするなど)、職員が同じ内容で学び、意見交流できるようにしていく。</li> </ul>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員間で話し合う機会をもつことでいろいろな意見に触れ、子どもの姿や支援のあり方など多面的に捉えることへと繋がった。</li> <li>・遊びの環境面に意識をもち、色々な肌の人形を用意するなど肌の色の違い、世界の国の文化の違いを知る等、保育の中で実践することができた。</li> <li>・講師を招き5歳児はLGBTQの話を直接聞く機会をもつことで、子どもなりに「自分らしくある」ということを考える機会となった。大人が決めつけず、常に人権の意識をもって子どもにかかわることが大切だと改めて感じ、子どもたちとのかかわりを振り返ることができた。</li> </ul>									

川西南保育所										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	11	人	会計年度職員	5	人	計	16	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	2	人	14	人		人		16	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○クラスの枠を超えた自主研修グループ(話そう会)を実施し、同僚性を高める。</li> <li>○日常保育の中で、人権に配慮した保育ができていないか、確認し合って実践する。</li> <li>○人権や平和に関わる絵本を掲示して紹介、貸出する。</li> <li>○子ども理解につながる描画を通して子どもの声を聴く研修。</li> <li>○人権に関する研修会、ビデオや映画の鑑賞など、各自が自身で自主研修した内容を報告。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度はグループ研修や各個人の研修、所外の研修会での研修が中心になり、保育所全体として設定研修としての人権研修の機会が作れなかった。日々所内の研修の時間を確保するのが困難な中でどう設定できるかを考えていかないといけない。</li> </ul>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次年度の最初に、人権について学ぶ機会を所内で一度でも設定できるように投げかけをする。人権の基本方針についての読み合わせをするなど初期の段階でしっかり共通理解して年度のスタートを切れるようにする。</li> </ul>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし									

小戸保育所										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	5	人	計	18	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	7	人	10	人	1	人		人	18
所属としての主な研修方法・内容	<p>今年度は阪同教の発表もあり、子どもの姿から職員一人一人から見えている子ども理解を話合う機会のお時間を多く持ったので、職員も自分の価値観や見え方以外を知り、価値観を広げていけていると感じる。そんな中で、各自で自主的に時間をとり、人権意識を磨くべき課題をなす事を調べて、人権映画から完成を磨いたり話題にして他者へ啓発する姿が伺えた。9月から入所したネパール語を母国語とする児童についても調べたり目の前の課題に向き合う機会を持った。又部会での学びを所内研修として、人権研修を少人数制にし、一人一人が発言の出来る機会を設け意見交流を実施出来た。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>阪同教の内容について、正規職員も午睡の時間等を活用し話し合いを重ねた、全職員での話し合う時間を確保する事は難しが、各クラスから職員室には、戻ってきた時間や夜会議の時間をとり、全職員での話し合う機会の時間を確保して対応をした。時間の確保と工夫を行う事が難しい。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>来年度については、多文化共生面で、保育に活かしていきたい。 知りたい学びを職員の中から、主体的に学び事をリスト化していき、研修リーダーや管理職や指導保育士等、各々が自ら研修したいと思える機会にしていきたい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>毎年新しい職員が配置される為、同じ課題でも継続して話し合いを行い対話をして、各個人の考察をしり自らの価値観を深めていける事が出来たのが良かった。又、多文化についても児童の育ってきた国の環境や習慣を知ること、目の前の子どもへの配慮へと繋がった。</p>									

多田保育所										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	16	人	会計年度職員	7	人	計	23	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	20	人		3	人		人		23
所属としての主な研修方法・内容	<p>・講師を招いて研修を行い、自身の保育の見直しや子どもとの関わり方について学んだ。 ・子どもへの適切な関わり方について学ぶために、交代しながら子ども役になり、保育士からの様々な接し方によってどう感じるかを体験した。また、動画を用いて心地良い関わり方を学んだ。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・“人権を意識しよう”と思わなくても自然と適切な関わりを職員全員ができることを目標に、人権研修の内容を組み立て、前年度よりは子ども主体の関わりが増えてきているように感じられる。しかし、研修の感想の中にはまだまだ大人主体となっていることや、研修をしてはっと気づくなど、忙しさや焦りから余裕がない時に人権を第一に考えた関わりが難しくなっている実態が読み取れる。 ・保育士は所内の研修で年4回以上の人権研修を保障できるが、用務員・調理師に関しては保育士と同じ研修時間帯で参加してもらうことが難しい。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>・人権チェックリストを研修の時だけでなく、もう少し身近なものにする。頻度を増やしてチェックしたり、業務内容が増えることで負担になりすぎるのであれば、毎月必ず目を通すなど職員全体に人権意識が定着する方法を考えて取り組んでいきたい。 ・それぞれの職種の参加しやすい時間帯にも人権研修を設定し、時間内に参加してもらえようようにすることで、人権について考える機会を増やしたい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>特になし</p>									

川西中央保育所										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	11	人	会計年度職員	7	人	計	18	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	5	人	13	人		人		18
所属としての主な研修方法・内容	川西中央保育所の実態に合わせた計画をたて、それに基づく保育を推進し職員間で話し合う機会を大事に研修を進めてきました。今年度は保護者や子どもに外国籍の方がいたり、LGBTQの観点で話を進める事例があったりし、年度の途中からもより職員間で理解を深める機会をつくり、新たに共通理解の場を設け研修を実施しました。個人研修でも川西市総合センターの催しに参加し、理解を深めたりYouTubeなどの動画配信から学びの機会を得たりと主体的に研修を進める姿勢が見られました。									
所属として人権研修を実施した中での課題	朝タパートの方や週1回勤務の方など様々な勤務形態の方がいるので、同じ価値観を共有出来るよう工夫が必要と感じます。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	個人面談の際に人権に関する資料を渡したり直接話をしたりしながら進めていこうと思います。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

久代小学校											
令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	17	人	計	19	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		人	11	人	6	人	2	人	19
所属としての主な研修方法・内容	・本校の職員人権研修に参加した。(年3回実施) ・川西市主催の人権啓発映画会や研修会に参加した。										
所属として人権研修を実施した中での課題	・多様な職種の職員がいる中で、共通の課題に関する研修内容を考慮することに苦慮した。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・職員との意見交換の中で、主体的に取り組める主題を考えていく。 ・人権に関する講義的な研修だけではなく、具体的な事例や、体験型学習を取り入れた研修や、「こどもの人権」をテーマにした研修などに取り組んでいく。										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・お互いの考えや意識を再確認するとともに、新しい知識や情報を得ることができた。 ・研修を受けた職員が、その内容を他の職員に伝えることで、研修の効果を広げることができた。										

加茂小学校											
令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	18	人	計	21	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		人	10	人	4	人	7	人	21

所属としての主な研修方法・内容	・校内人権実践交流会参加 ・校内人権ミニ研修会参加 ・自主研修(人権啓発DVD視聴等)
所属として人権研修を実施した中での課題	・子どもたち一人ひとりが安心して登校し、学校生活を過ごせるようになることをモットーに、自分自身の人権意識を高めるだけでなく、日常の行動にしっかりと実践していくことを継続していく。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	現在の取り組みを今後も継続する中で、定期的なミニ研修のテーマを工夫していく
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし

川西小学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	4人	会計年度職員	4人	計	8人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	4人	人	4人	人	8人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・川西中学校区人権教育研修会(川西小学校開催)に参加した。</li> <li>・校内における人権教育研修会全体会(4月、2月)に参加した。</li> <li>・当日に参加できなかった職員は、事前の部会に参加もしくは、事後に資料を通して研修した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	所属職員各々の勤務時間があるので、その中で全員一斉に研修を受けることが難しい。結局、個々に対応することになる。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	次年度も、本校で働く職員として、人権教育の方針を理解してもらうため、研修に積極的に参加するよう、呼びかける。						
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし						

桜が丘小学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	4人	会計年度職員	5人	計	9人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	4人	5人	人	人	人	9人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校内で「同和教育」「人権学習」について講師を呼び研修を行った。</li> <li>・川西中学校区人権研修会を行った。</li> <li>・校内で「子どもの人権」について講師を呼び研究授業を含めた研修を行った。</li> <li>・川西人権教育研修会へも多くの職員が参加した。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	今年度も様々な人権課題を取り上げ研修を行い、職員に人権に関する理解を促進してきたが、研修を行っただけでなく、職員一人一人の行動が大切だと感じた。職員が受け身でなく、自らが学ぶ意識を育てていくことが課題である。						
上記の課題について、次年度、どのように	研修をしてもその場限りでなく、人権課題を正しく理解し、行動していける職場作りが必要であると考えている。次年度も引き続き、差別を許さない職場環境を整備していきたい。						

うに取り組んでいくのか。	来年度も、引き続き「子どもの人権」について深く研修していきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	学校現場として日本国として「子どもの人権」を周知していく重要性を感じたがまだまだ浸透されていない世間とのギャップをどうしていくか課題である。 様々な人権課題を正しく知るという意識の芽生えを感じた。

川西北小学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	12人	計	15人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	1人	4人	6人	4人	人	15人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権研修会（佐々木教育委員を招聘し、こども基本法と主権者教育についてPTAと職員との合同研修会を行った。）</li> <li>・2回交流会を持ち、人権課題をもとに児童の状況について、教職員で交流を行った。</li> <li>・人権授業公開（本年度は、6年生において、部落差別について考える授業を公開し、放課後に教職員で事後交流を行った）</li> <li>・里親に関する研修会を校内で開催</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講演会やDVDの視聴、職員交流が主な研修内容となっており、多様性の理解としては一定推進されているが、社会問題における課題解決には至らない。</li> <li>・給食調理員を中心に職種によって、職場の研修会に参加しにくいという実態がある。</li> <li>・職種が様々で、共通の時間設定をすることに課題がある。</li> </ul>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夏季休業中に研修設定を検討する</li> <li>・日頃から人権感覚をしっかりと持つことを職員が認識する。</li> </ul>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	里親制度に関すること、こども基本法等の講演が、職場内で共有され、職務を遂行する上でも役立った。						

明峰小学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	18人	計	21人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	2人	4人	8人	7人	人	21人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権研修会（治部教育委員を招聘し、アタッチメント・愛着形成の概要と支援者の役割について研修会を行った。）</li> <li>・前期人権交流会、後期人権交流会（人権課題をもとに児童の状況について、教職員で交流を行った。）</li> <li>・人権授業公開（本年度は、6年生において、LGBTQに視点を当てた授業を公開し、教職員で事後交流を行う）</li> <li>・明峰中学校区人権研修会（いじめ対応等の研修会を実施し、工藤勇一さんのDVDを視聴した）</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>様々な研修や意見交流を行ったが、生活指導と重なる部分も多く、人権に特化した研修については、今後の課題となっている。</li> <li>・給食調理員を中心に職種によって、職場の研修会に参加しにくいという実態がある。</li> <li>・市が独自に行っている人権研修については、学校に情報が入りにくいという声があった。</li> </ul>						

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	年度末反省にて、次年度については、生活指導と人権教育の課題を整理して研修会を実施していくことを教職員間で確認している。 ・今年度は、インクルーシブ推進課から早い時点から案内をいただいたのは良かったので、職員に研修に関するアンテナを高くしてもらうことも必要だと感じる。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	本校の児童の課題を中心に研修会を行ったので、どの研修も目の前の児童の課題解決に向かった協議や事後の対応につなげることができた。

多田小学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	8	人	計	12	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
	人	6	人	4	人	2	人		人	12
所属としての主な研修方法・内容	校内人権教育研修における動画視聴 ・総合学習における動画視聴・体験 ・市、県、阪神地区における研修会の参加（ハラスメント、障害、医ケア、盲導犬、LGBTQ、部落、外国人） その他、個人での取り組み ・オリンピック、パラリンピックやTV番組の視聴 ・人権啓発動画DVDの視聴や人権講演会への参加									
所属として人権研修を実施した中での課題	市職員だけでなく、県費職員についても人権意識を高める取り組みが必要と感じる。個人任せにしていると、どこまで人権意識が高まっているのかがわかりにくい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	管理職や校内の人権教育推進担当を通じて、県費職員向けに、個人の人権課題や業務遂行時に心掛けることについて確認し、立場としてのふるまい（児童や保護者とどう関わるか）について職員研修を行う。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	児童や職員同士の関わりの中で、これはよくない、どこまではいいのだろうという判断基準が以前より意識できるようになった。結局はコミュニケーションの取り方次第で人権を大切にできるということが以前より認識できるようになっていると感じる。									

多田東小学校											
令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	10	人	計	14	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計		
	人		人		6	人	8	人		人	14
所属としての主な研修方法・内容	1 「めぐみ」 動画視聴と意見交流 2 「はじめて学ぶLGBTs」動画視聴										
所属として人権研修を実施した中での課題	拉致問題が、2国間の大きな人権課題としてとらえる必要があり、また解決までにかかなりの時間を要する中、当該被害者及びその家族の高齢化が進む現実を感じる。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	高齢化が進む中、被害者家族の方を語り部としてお招きする取り組みも限界を感じる。今後は動画視聴の機会を利用して、意見交流を行い、それぞれの人権感覚を養う。										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	さまざまな人権課題がある中で、従来から取り組んできたハンディキャップをお持ちの方への理解、支援や男女格差など、児童や保護者、教員らがダイレクトにわかる課題に関しては、研修や授業を通じて理解が進んだように感じる。 しかしながら、LGBTQなどの目に見えにくい、また潜在的な課題については取り組みが積極的とは言えない。どの教職員も、意識をさらに高くして新時代に臨みたい。										

緑台小学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	3	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
						7				7
所属としての主な研修方法・内容	1.性の多様性についての講演 講師:元養護教諭井上鈴佳 「あなたの身近にもいるLGBTQ+?男女やLGBTだけじゃない!性のあり方は十人十色?」をテーマに講演を実施した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	性自認に基づく法的性別の変更が認められない。 容姿と性自認のギャップが受け入れられない。 社会生活において矛盾を感じる(トイレ・更衣室・公衆浴場等)									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・絵本や物語、ニュース記事などを活用して、年齢や発達段階に合わせた教育方法を実施する。 ・偏見や差別をなくし、多様性を尊重する社会を目指す取り組みを実施する。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし									

陽明小学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	18	人	計	20	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
					20					20
所属としての主な研修方法・内容	「ひとりひとりの人権を尊重する」という本校のテーマに基づいた資料、人権啓発ビデオ「私たちの声 3人の物語」を視聴し人権を守る事の大切さと、どのように行動するかを話し合った。									
所属として人権研修を実施した中での課題	・人によって具体的な方策が異なっていたので、それぞれの立場に共感してまとめていか なければいけないことが課題である。 ・市会計年度職員は、教職員と勤務時間や業務の時間が異なるため、一律に研修を行うことが難しい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・陽明小学校で守っていかなければならない「人権」は何かをもう一度振り返り、子どもたちが今必要としているものを考えなければいけない。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	・事例を扱うことで、教職員同士の言動について、理解を深めることができた。									

清和台小学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	3	人	計	6	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
					2	4				6
所属としての主な研修方法・内容	夏季の人権教育研修に参加。 なかまづくり交流会として、子どもの人権やいじめ、不登校、障害のあるこどもたちへの対応について、教職員が参加し研修を行った。									

所属として人権研修を実施した中での課題	夏季の研修などに積極的に参加し、学んだ知識を交流する場を設定する必要がある。 教師自身が視野を広げて積極的に人権問題に関わる姿勢を醸成していかなければならない。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	教育委員会からの研修チラシや、周知文書を積極的に教職員に周知し、人権問題について考える機会を日常的に作っていく。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	教職員、子どもの人権を意識しながら子どもの関わろうとする姿勢が見られた。

清和台南小学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	3	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回		計	
	人	3	人	4	人		人		人	7
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・8/26 第1回人権教育保育研修会に1名参加した。</li> <li>・9/6 校内の人権授業(全クラス実施)参観及び体験を行った。 (認知症サポーターによる講話・車いす体験など)</li> <li>・12/5 6学年福祉体験学習(聴覚障がい学習)参観・聴講を行った。 (川西市福祉協議会及び手話サークルクローバによる手話等の研修)</li> <li>・12/10 4学年人権学習(視覚障がい学習)参観・聴講を行った。 (三田市社会福祉協議会齊藤晃司氏による講話)</li> <li>・学期に1回のハートハッピー週間で各クラスの人権学習授業参観</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	各自で研修を年に三回以上持つことはとても難しかった。 また、職務の体系上、全員が各学年の人権授業実施等に合わせて都合をつけることは難しかった。それぞれの研修がばらばらのため、主な研修として報告しづらい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	校内の人権研修を企画、実施するのは、勤務の体系上、そろえることは難しいので、市教委ですべての回数分の研修を実施してほしい。 (夏の研修会を「基本、必ず出席」する研修にすることなど)									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

けやき坂小学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	12	人	計	14	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回		計	
	人		人	8	人	6	人		人	14
所属としての主な研修方法・内容	各学年で設定した人権教育目標を元に、成果と課題についての報告会を行った。 スクールカウンセラーを講師として、カウンセリングマインド研修を実施した。 佐々木教育委員を講師としてお招きし、子どもの人権について講話を行っていただいた。 いしはらこどもクリニックの石原 Drをお招きし、特別支援教育に係る講演を行っていただいた。									

所属として人権研修を実施した中での課題	多様な職種の職員が所属しているので、それぞれの職務に役立つテーマ設定が難しかった。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	広く子どもに関わる仕事に役立つテーマを設定して取り組んでいく。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	日々接する子どもたちへの理解が深まった他、職員同士の共通理解を進めることで、日常の業務で気を付けること等を確認することができた。

東谷小学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	13	人	計	16	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	人	4	人	12	人	人	人	16	人
所属としての主な研修方法・内容	教頭発信で、職員人権研修を1回実施。LGBTQをテーマとして取り上げ、参加職員で意見交流を行ったり、マイノリティに関する理解や認識を深めた。そのほかは、個人やグループ単位でそれぞれ関心のあるテーマにそって個人研修を実施下。									
所属として人権研修を実施した中での課題	集合研修を設定することで、人権に関する交流が職員間で実施できたことは成果と感じる。個人研修については、職員の意向もあるので研修後の交流やフィードバックをする機会が設定できなかった。この点は課題と感じている。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	実績報告書（個人用）を記入してもらっているので、参加者の意向を確認したうえで、報告書を供覧することも課題解決の取り組みの一つであると考えている。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	「人権研修に参加することで多面的に物事をとらえられるようになったり、人権に対して改めて考えられたり高められる機会となるため、今後も取り組みたい」という意見が多かった。こうした研修での学びをそれぞれの業務や子どもたちとの関わりや支援にいかす意識を高めてくれている。									

牧の台小学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	10	人	計	14	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	人	3	人	2	人	9	人	人	14
所属としての主な研修方法・内容	主に本校で実施している人権研修へ参加した。被差別部落の問題やジェンダー問題など複数の問題を扱うことができた。									
所属として人権研修を実施した中での課題	研修の時間を確保することが難しい。勤務日や勤務時間もバラバラなので集合研修の実施が難しく、参加同士の交流や対話によって学びを深める機会が持ちにくい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	自校で時間を設定し、可能な範囲で集合研修を設定していく。勤務日が異なる場合、資料供覧などで啓発していく。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	日々生活している中で、個々が人権を意識して生活・対応できるようになってきていると感じている。									

北陵小学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	7人	計	9人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	4人	5人	人	人	人	9人
所属としての主な研修方法・内容	授業研に参加することができる生活指導相談員と学校特別支援加配は、教職員との意見交換もできたが、調理師の参加は難しく、DVDの鑑賞の研修とした。 今年度、夏季休業中の研修に事務職員と校務員が参加できたことはとてもよく、今後も参加できるように工夫していきたい。						
所属として人権研修を実施した中での課題	教職員以外が、全体で行う研修に参加しにくいこと。そのため、映像等を利用して実施するなど検討していきたい。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	上記にも記入したが、映像の活用やZOOM等の活用をすすめたり、人権にかんする書籍の充実させたりすることで、学ぶ機会を身近にする。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	教職員以外の職種の方と研修を行い交流することで、より職場の円滑な人間関係を築いていきやすくなる。						

川西南中学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	0人	会計年度職員	7人	計	7人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	2人	5人	人	7人
所属としての主な研修方法・内容	アセスメントを用いて、生徒の実態把握の方法や現状を確認し、人権的な観点から、子どもを見守れる方法を検討し、グループ討論を行うことができた。また、ひとりひとりの人権意識を高めていける手立てを考えることができた。						
所属として人権研修を実施した中での課題	生徒に関わる研修について、こどもの人権の尊重が基本であることを明確にして、研修を行った。全教職員で取り組んだ。日々変わる社会の変化に対して、新しい人権課題についての研修をしていくことが、今後の課題である。また、職員と生徒の関わりの中で実践行動につながる研修をしていくことも課題である。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	他の研修を計画する際に、必ず人権的視点をいれ、横断的に取り組めるようにする。 また、年間計画として立案、計画していく。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権意識を磨いていくために全員参加の校内研修は続けていく予定である。 さらに、人権感覚を磨いていくために、職員会議やその他校内委員会でミニ研修会という形で随時事例等をふまえて、人権研修を行った。日常の事例をふまえた研修は効果的であった。						

川西中学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	0人	会計年度職員	5人	計	5人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	5人	人	人	5人

所属としての主な研修方法・内容	<p>夏季人権研修会を実施し、講師に川西市総合センター指導相談員、部落解放同盟川西支部員を招聘し、川西市の部落解放運動の歴史と現在についてお話いただき、意見交流をすることができました。</p> <p>特に川西市についてあまり知らない職員や歴史的な知識が少ない職員にとって学びが大きく、全職員にとって人権教育を推進するうえで貴重な研修会となった。</p> <p>また2学期には人権教育講演会を実施し、講師を招聘し、LGBTQの視点から多様性や共に生きる関係性についてお話を聞き、共生社会の実現に向け、改めて考える貴重な機会となった。</p>
所属として人権研修を実施した中で の課題	個人で参加したい研修でも、勤務時間内で他の場所に行き参加することは難しいようだった。毎年継続して人権研修を実施し、今後も職員の人権意識の向上を図る必要がある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	学校全体での研修に取り組んだり、個人でオンラインでの研修を選択し研修するなど実施しやす状況をつくる。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

明峰中学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	2人	計	4人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	4人	人	人	人	4人
所属としての主な研修方法・内容	<p>3回の研修を行った。</p> <p>1回目は、「難聴の人とのコミュニケーション」について、動画を視聴した。</p> <p>2回目は、本校の「国際理解教育プログラム」に参加した。各国の文化の違いを交流し、理解を深められた。</p> <p>3回目は、セクシャルマイノリティについて資料を読み、意見交流をした。</p>						
所属として人権研修を実施した中で の課題	「国際理解教育プログラム」に参加していただいたが、事後の意見交流の場が設定することができなかった。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	時間の都合上、交流の場を設定することが難しい場合は、事後アンケート等にまとめて交流に変えるなどの工夫をしたい。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

多田中学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	8人	計	10人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	2人	5人	3人	人	10人
所属としての主な研修方法・内容	<p>外部より講師を招聘し、生徒・教職員へ全体研修を行った。</p> <p>国連弁務官（織田靖子氏）から諸外国における現状と、その支援について講演を行った。</p>						

所属として人権研修を実施した中での課題	各個人にて興味関心が異なる点や、各個人にて必要になるべき研修が異なる点があり、すべてを網羅することが困難である。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	個別に面談を行いながら、どのような研修が適しているか指導助言を行っていく。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

緑台中学校							
令和年度							
実績人数	研修対象者	正職	1人	会計年度職員	3人	計	4人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	2人	2人	人	人	4人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒向け人権教育講座に参加。</li> <li>・パラリンピック「車いすバスケット」日本代表である清水千浪氏を招聘し、講演会を実施した。</li> <li>・各個人において、法務省「人権啓発コンテンツ」より、オンライン配信の人権教育に関する動画を視聴した。</li> <li>・川西市人権教育研究大会における資料伝達を行った。</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者による意識の差があること。</li> <li>・研修内容の適切な設定が必要である。</li> <li>・参加しやすい環境整備。</li> </ul>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権課題については、昨今非常に目まぐるしい変化を遂げている。所属職員に対しては、昨今の人権課題や、国や県・市の方針を提示し、理解を深めていく必要がある。</li> <li>・研修内容についても、自ら選んで参加することが難しいため、動画視聴であれば複数提示し、職員が選択しやすいような環境をつくる必要がある。</li> </ul>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お互いの意見を尊重することが、ハラスメントの防止につながる。心理的安全性を確保することも大切であるという認識が広まりつつある。</li> <li>・コンプライアンスの重視についても早期発見、相談、対応と対応できるケースが増えつつあると感じている。</li> </ul>						

清和台中学校							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	1人	会計年度職員	4人	計	5人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	人	4人	1人	人	5人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権教育講演会（11月21日実施）の参加</li> <li>テーマ…「じぶん、まる！ひとりじゃないよ。じぶんでいいよ。～性の多様性『じぶん』について考える～」</li> <li>講師…にじいろ i-Ru 田中 一步、近藤 孝子</li> <li>・人権研修に関する資料伝達</li> <li>川西市人権教育協議会研究大会の資料等</li> </ul>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活指導相談員の1名が火曜日勤務だけのため、本校の人権教育講演会に参加することができなかった。</li> </ul>						

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・同じテーマの人権啓発に関する DVD や動画等の視聴をしてもらう等の工夫をし、取り組んでいきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

東谷中学校										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	1	人	会計年度職員	3	人	計	4	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計
						4	人			4
所属としての主な研修方法・内容	LGBTQ への理解促進、多様性を認め合うことをねらいとして、講師（公益財団法人 兵庫県人権啓発協会 研修部 助野 慎一郎 氏）を招き人権教育講演会を実施した。 職員研修として、虐待、ヤングケアラー等の問題、男女共同参画、ハラスメント防止等のための研修を実施し、教職員の意識の醸成を促した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	価値観に個人差がある分、人権意識の向上のための研修を毎年、継続して行う必要がある。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	年度初めの段階で、人権担当教員と連携し、予算立てして講師を確保していくこと、研修のための教材の選定、準備など、計画的に研修を進めていく必要がある。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	今年度、入学してきた LGBTQ として配慮が必要な生徒の更衣室の特別設置について、教職員全員の理解が得られた。次年度以降も多様性を受け入れ、個人の人権が尊重し合える環境づくりに努めていく。									

川西養護学校											
令和6年度											
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	15	人	計	18	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計	
				18	人						18
所属としての主な研修方法・内容	・障がい者の人権研修では、メインストリーム協会に講演して頂き、卒業生の声を聞き、働くことで成長を共有し沢山のことを学ぶことができた。 ・川人協理事会での学びの伝達、阪同協の資料配布等を行った。										
所属として人権研修を実施した中での課題	研修を進めるにあたって、事務職員、学校特別支援加配（支援員）、調理職員、校務員と様々な仕事内容、時間帯で勤務されているため集合研修を行うことが出来ないのが課題である。 また、動画視聴を行ううえで、タブレット、コンピュータを持っていないため、自分たちの携帯で視聴しなければいけなかった。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	集合研修での一人一人の思いや考え方を聞くことや思いを伝えること重要である。 川西養護学校は、今回のように同じ課題だけでなく、一人ひとりが学びたい内容を自主的に選択できる資料提供を行いたい。										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	同じテーマでの動画視聴であったので、職場内での会話が増え、意識的に取り組む職員も増えている。										

# 上下水道部

## 経営企画課

令和6年度												
実績人数	研修対象者	正職	22	人	会計年度職員	2	人	計	24	人		
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計					
	人	21	人	1	人	2	人		人		24	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>◆人権啓発映像ソフト試写会                      「大切なひと」、「LGBTsと医療」                      「言葉があるから…無自覚の差別「マイクロアグレッション」」                      「ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)職場のコミュニケーション向上のヒント」</p> <p>◆上下水道局で実施する人権ビデオ視聴 ※課員全員で参加                      人事院 国家公務員パワーハラスメント防止研修動画                      人権 DVD アンコンシャスバイアスをなくそう</p> <p>◆他                      やさしい日本語(職員人権研修会)、人権啓発ビデオ上映会「夕焼け」                      『子どもの人権』(DVD 鑑賞)、『インターネットと人権』(DVD 鑑賞)、『ミッドナイトスワン』(自宅視聴)</p>											
所属として人権研修を実施した中での課題	引き続き局内で研修を実施した。 積極的に他の人権研修に参加できる機会を促す必要がある。											
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	身近な人権問題や新たな人権課題について、課員の行動や考え方を振り返ることが できるよう、継続して研修を行う。											
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	様々な人権課題について学ぶことにより、加害者にも被害者にもなりうる可能性があることを理解したうえで、人と関わる必要があることを学ぶことができた。 課内で意見を共有することにより、様々な考え方を共有でき、多種多様であることが再認識できた。											

## 水道課

令和6年度												
実績人数	研修対象者	正職	18	人	会計年度職員	5	人	計	23	人		
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計					
	人	6	人	17	人		人		人		23	人
所属としての主な研修方法・内容	職員安全衛生研修会・職員人権研修会(上下水道局主催) ・職員人権研修 DVD 視聴 ・職員安全衛生研修 DVD 視聴 兵庫人権ジャーナル ふらっと人権情報ネットワーク ふらっと教室											
所属として人権研修を実施した中での課題	業務上、現場に出ることが多いため、参加型の研修に業務時間内に参加することが困難であった。											
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	前年度に比べ、局内研修だけでなく自主研修を取り組み、人権について学ぶ課員が増えた。 次年度も引き続き、自主研修を取り組めるようにしていきたい。											
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	日常業務において、課員同士の打合せや協議が実施されている。その際、相手の気持ちを考え、相手の人権を侵害することのないよう対話していくことが重要である。 また、業務に関わる業者との対応についても同様に注意していくことを心掛ける。											

下水道課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	22	人	会計年度職員	1	人	計	23	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
		人	21	人	2	人				23
所属としての主な研修方法・内容	<p>・年間を通じて各自4回以上の研修参加を求め、研修案内を課内供覧し積極的に参加を促した。</p> <p>・実績として、4回の研修参加を達成できたのは21人、3回は2人であった。</p> <p>【映像】</p> <p>「大切な人」「ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)職場のコミュニケーション向上のヒント」「LGBTsと医療」「わっかカフェへようこそ」</p> <p>「つなげる、つながるコミュニケーション講座」「クリームパン」</p> <p>「アンコンシャスバイアス」「パワーハラスメント防止研修動画」</p> <p>「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～」</p> <p>「ホテル・ルワンダ」「シンドラーのリスト」「めぐみ」「夕焼け」</p> <p>「青年期、成人期の発達障害者支援第2巻 生活・余暇・就労支援をめぐって」</p> <p>「共に働くための合理的配慮」「誰かのことじゃない。」</p> <p>「言葉があるから……無自覚の差別「マイクロアグレッション」ー」</p> <p>「外国人と人権～違いを認め、共に生きる～」</p> <p>「障害のある人と人権～誰もが住みよい社会のために～」</p> <p>「企業と人権 職場からつくる人権尊重社会」</p> <p>「やさしいオオカミ(アニメ)」「うみとりくのからだのはなし」</p> <p>【文献】</p> <p>ひょうご人権ジャーナル「きずな5・6月号」兵庫県パートナーシップ制度</p> <p>ひょうご人権ジャーナル「きずな7・8月号」インターネットを悪用した人権侵害</p> <p>ひょうご人権ジャーナル「きずな1・2月号」効果的な人権啓発の方法</p> <p>きずな(3・4月号)「インクルーシブな社会の現状と課題」「人権の擁護」</p> <p>【講義】</p> <p>「認知症サポーター養成講座」「やさしい日本語」</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>今年度も各自がさまざまな題材での人権研修に積極的に取り組み、人権問題への関心の高さが強く感じられる。ただ、個人が多様化している人権についてどう受け止め、行動していくかが課題である。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>引き続き次年度も課員に対して研修機会への参加を促し、人権問題に見識の深い人材の育成に努める。</p>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>当課での業務に、市民(顧客)やクライアントとの接点が多く、窓口や電話・メールでの接遇や対応について、人権研修で理解できた個人の作法や言動に生きており、明るい職場環境作りに繋がっている。</p>									

## 消防本部

### 総務課・予防課・警防課・救急課

令和6年度												
実績人数	研修対象者	正職	33	人	会計年度職員	2	人	計	35	人		
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計				
	1人	11人	20人		2人	1人	1人	35人				
所属としての主な研修方法・内容	<p>・外部講師を招き、消防という特殊な勤務環境におけるハラスメント研修(管理職)を実施した。</p> <p>・ハラスメントに係るセルフチェックを2回実施した。</p> <p>・所属ごとでハラスメントについて意見を交流する場を2回設けた。</p> <p>(1)パワーハラスメント事例「上司と部下のパワハラ」を読んだうえで、上司、部下、同僚それぞれのあり方について話し合う。</p> <p>(2)パワーハラスメントの定義について確認したうえで、具体例をあげながら所属ごとのボーダーラインを話し合い、ハラスメントに対する認識を深める。</p>											
所属として人権研修を実施した中での課題	特にハラスメントについてはディスカッションが重要だと考えており、グループワーク形式の研修や所属ごとの話し合いなどを企画するが、業務都合で予定が合わないこともあり、全職員が効果的な研修を受講することが難しい。											
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	ディスカッション形式の研修を受講できない職員には、積極的に自主学習の機会を案内したり、所属ごとで話し合った内容をフィードバックする。											
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	消防本部では、ハラスメント防止に重点を置き研修を実施した。年間をとおしてハラスメントについて考え意見交流する機会を設けたことで、ハラスメントを許さない雰囲気が醸成されていると感じる。											

## 南消防署

令和6年度												
実績人数	研修対象者	正職	53	人	会計年度職員		人	計	53	人		
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計				
	1人	13人	34人		2人	1人	3人	53人				
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権DVDの視聴、ハラスメント事例を元に意見交換を実施、管理監督職を対象とした外部講師によるハラスメント研修の実施。</p> <p>新人職員3名(10月1日から南消防署配属)については実施できず。</p>											
所属として人権研修を実施した中での課題	若手職員育成に必要な技術及び知識習得のための訓練・指導において、パワハラとの境界を上司にあたる指導側が理解して実施していくことが求められていくと思います。											
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権研修を含め、ニュースになっているハラスメント問題を他人事と思わず、ハラスメントに対する理解を深めていき、加害者側にならないように若手職員の育成に努めていく。											
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	職員間で適度なコミュニケーションを取ることで、人間関係を築き上げ、相手を知り、自らを知ってもらうことがハラスメントを無くしていくことにつながっていくと改めて感じました。											

北消防署							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	69人	会計年度職員		計	69人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	3人	63人	1人	2人	人	69人
所属としての主な研修方法・内容	<p>今年度は特にハラスメントについての内容を重視した。</p> <p>消防は職務の特性上、場面に応じ瞬間的な判断と行動が要求されるが、それに伴う職務遂行や訓練において、ハラスメントに抵触するような教育や指導になりがちである。</p> <p>教育や指導を行う側と、受ける側のコミュニケーションや意図に相違があるまま実施することは、良い結果になり得ないことを認識し、知識・技術の伝承に取り組むことが必要である。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>消防職の特性上、災害現場対応等で心身ともに大きなストレスがかかることが多くある。</p> <p>また、普段業務、訓練実施等においても職員の事故発生を防ぐ目的での指導が、指導される側にとっては厳しい内容となり、ハラスメントに発展する可能性は多分にある。時代の変化とともに新たな指導の方法を模索し、職員全体が働きやすい職場環境を構築することが急務と考える。</p>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>指導する側の趣旨、意図、必要性をわかりやすく伝えることを心掛け、誤解を招かないような指導方法を常に心掛けるなど、指導される側の気持ちに寄り添い、理解させるまで粘り強く取り組むことを常に心掛ける。</p>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>日々業務の中で人権研修として、広い視野で職場内での環境改善、さらに市民対応について考える機会を設けたこと。また、職場においてのストレスを減少させることで、さらなる快適な職場環境が作られ、結果として質の高い市民サービスを提供することができ、市民から信頼される消防組織を目指そうと考える。</p>						

市議会事務局							
令和6年度							
実績人数	研修対象者	正職	9人	会計年度職員	3人	計	12人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	3人	8人	1人	人	人	12人
所属としての主な研修方法・内容	<p>各自で日時を決めて、人権啓発ビデオ上映会や講演会、手話サポーター養成講座への参加、啓発資料による自主学习により実施した。</p>						
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>業務の都合上、全員が同一の研修や講座への参加が難しかったため、個人での対応となった。</p>						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>時間的な制約などはあるが、様々なテーマの研修に参加し知識を習得することが職務を遂行するうえで重要であると感じた。</p> <p>次年度は、研修や講座等の参加後に意見交換を実施するなど、情報共有の機会を設けたいと考えている。</p>						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>特になし</p>						

選挙管理委員会事務局										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員		人	計	2	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人		人	2	人	人	2	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>人員が少なく、突然の選挙に左右されたことから、思うように実施することができなかった。また、時間により研修等を実施することが難しいことから、他所管と同様に実施することは難しいと考える。</p> <p>年度末に人権や青少年の問題に関わる有識者から、「他者への配慮」についての講話を聞いた。今後の職場のあり方について、非常に有意義であった。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>急な選挙など、立てた予定通りに実施ができなかった。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>年間の動きが、選挙により左右されることから、毎年同様の研修ではなく、状況に応じて効果的に実施できるよう工夫が必要と考える。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>他者への配慮の必要性について今後の職場運営に効果があった。</p>									

監査委員事務局										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	5	人	会計年度職員	1	人	計	6	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	1	人	人	5	人	人	人	人	6	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権ジャーナルきずなを活用し、感想を書くことなどを通じ、新たな気づきを得ることができた。</li> <li>・法務省ホームページ「じんけん自己診断～こんなときどうする?～」で自己診断を行った。</li> <li>・食物アレルギーについて、実体験に基づく話や食品表示を確認することなどを通じ、知識を深めることができた。</li> <li>・その他、研修会やDVD視聴などに積極的に参加した。</li> </ul>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年同じような研修が多いため、マンネリ化しないで、職員が積極的に参加できるテーマを考えるのが難しい。</li> <li>・映画や研修会への参加など、まとまった時間が必要な研修が多く、なかなか参加できない。</li> <li>・気軽に簡単に行える研修のテーマやツールなどの情報発信をもっと行ってほしい。</li> </ul>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近なテーマを探して、短時間でも職員が積極的に参加できる研修を行っていきたい。</li> </ul>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員など、身近な人の話を聴くことが、人権研修に取り組むモチベーションが上がるのが良かった。</li> <li>・研修を通じ、相手の置かれている状況や気持ちなどを考え、心に寄り添うことが大切であること、自分の言葉や態度が誰かを傷つけていないか、自分事として捉えることが、明るく、いきいきとした職場につながっていくと同時に業務においても円滑なコミュニケーションの実践につながっていくと感じた。</li> </ul>									

## 会計課

会計課										
令和6年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	3	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	人	9	人	人	人	人	人	9	人
所属としての主な研修方法・内容	業務の性質上、全員での研修が行えないため、各自が毎月発行される「人権ジャーナルきずな」や啓発資料を用いたりインターネットや関係機関のHPなど各自が関心を持ったり興味を持った項目について自主研修を行った。									
所属として人権研修を実施した中での課題	今後は、研修への参加希望がある場合は、他の職員がフォローできるなどの環境整備に努めていきます。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	特になし									

## 職員（職場）人権研修 実績比較表

単位：人

所 属	R6年度				所 属	R5年度			
	人数	2回以上	1回	0回		人数	2回以上	1回	0回
市長公室	39	25	10	4		38	29	9	0
企画財政部	28	11	17	0	総合政策部	30	15	15	0
総務部	102	95	7	0	総務部	105	95	5	5
市民環境部	219	194	18	7	市民環境部	217	99	104	14
美化衛生部	94	21	71	2	（美化推進課）	88	20	57	11
福祉部	121	66	50	5	福祉部	113	62	50	1
健康医療部	96	95	1	0	健康医療部	112	97	15	0
都市政策部	44	37	7	0	都市政策部	44	23	19	2
資産マネジメント部	30	12	18	0	資産マネジメント部	28	6	22	0
土木部	73	51	21	1	土木部	68	40	20	8
教育推進部 （事務局等）	105	71	32	2	教育推進部 （事務局等）	92	58	34	0
（幼・保・こども園）	219	214	5	0	（幼・保・こども園）	229	220	9	0
（小中養学校）	269	204	65	0	（小中養学校）	240	146	87	7
こども未来部	68	66	2	0	こども未来部	79	67	12	0
上下水道局	70	70	0	0	上下水道局	77	75	2	0
消防本部	157	150	3	4	消防本部	161	158	3	0
会計課	9	9	0	0	会計課	9	9	0	0
市議会事務局	12	12	0	0	市議会事務局	11	11	0	0
選挙管理委員会	0	0	2	0	選挙管理委員会	5	5	0	0
監査委員	6	6	0	0	監査委員	6	6	0	0
農業委員会	※市民環境部に含む				農業委員会	※市民環境部に含む			

合 計	1,761	1,409	329	25		1,714	1212	454	48
-----	-------	-------	-----	----	--	-------	------	-----	----

## R6年度 人権チェック

## 「人権の視点から行政施策・業務等を点検する」

5つの人権の視点から30個のリストを提示しています。これらのリストを念頭に、施策・業務を進めましょう。実際には十分にリストに提示しきれていないところもあるかと思いますが。職場・職域によっては、もっと専門性の高いリストも十分に考えられることから、適宜このリストに追加し、活用していただきますようお願いいたします。

また、リストの中には、財政的、人力的支援（裏付け）等がなければ難しいものもある反面、少しの工夫や意識の変容で実行可能なものも提示されていますので、中長期的視点、短期的視点で、人権チェック（点検）しながら取り組みをすすめていただければと思います。

## ◆人権チェック（点検）を実施していくうえで

重要なことは、人権チェックしていく主体である自らの人権意識・感覚の向上が不可欠です。どのようなことが人権侵害にあたるのか、現在、どのようなさまざまな人権課題が存在するのかなど認識しておく必要があります。

そのためにも、日頃から積極的に人権研修を受ける（実施する）ようにしましょう。

さまざまな人権課題については、人権行政推進プランにも記載していますので、是非ご一読ください。また、この人権チェックリストは職場研修等にもご利用ください。

※チェック項目については、状況により適宜「見直し・改定」していきます。

## 【評価するにあたっての注意事項】

1. 各チェック項目の右の枠に該当するアイウエを選択してください。選択はプルダウン式にしています。R5年度も記入願います。
2. 番号欄のところに「共」があるものは、全職場共通リストのため、「エ 該当なし」は選択できません。
3. 最終ページ「記述欄」も必ずご記入願います。

# 人権チェックリスト&評価表

〇〇課等		合計 ※自動計算	
チェック項目		R5	R6
ア	概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく	0	0
イ	一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく	0	0
ウ	認識はしているが、できなかった(できていない)	0	0
エ	該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない(共は選択不可)	0	0
		※必ず両方も30になります。→	
		0	0

## I 「情報発信」への視点

行政が市民に各種情報を伝える際には、正確で適切な情報をわかりやすく伝えていくことはもとより、特に情報が得にくい市民(情報弱者、外国人も含む文字の読み書きが困難な人など)にも等しくいきわたるよう、さまざまな工夫が必要です。

チェック項目		R5	R6
①	<p>カタカナ語・外来語・和製英語や略語などは、できるだけ日本語への言い換えを行うか、最低でも説明や注釈、括弧書きをつける</p> <p>※認知度にもよりますが、メディア(媒体)や行政でよく使われているからと言っても高齢者などにはまだまだ認知・理解されていない言葉も多々あります。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>例えば・・・「エッセンシャルワーカー」。この言葉を聞いて、中には、「シャンプー」に関係する人のことと思ったり、他には、「ダイバーシティ(多様性)」という言葉を見て「潜水が趣味の人が住む街」と思ったりする人もおられます。決して笑い話の類ではありません。</p> </div>		
②	<p>専門用語や難解な言葉などは、わかりやすい言葉で説明を加える、イラストなどをつける、漢字には、ふりがなをつけるなど、障がいのある人、高齢者、外国人などにも見やすく理解しやすいようにする</p> <p>※上記のリスト①と同類</p> <p>★キーワード「やさしい日本語」・・・「行政用語」は難解なものがとくも多いものです。とくに在住外国人の人たちには理解しづらいものです。よく生活上のマナーなどの問題が指摘されていますが、それらは多分に言葉が理解されていない現実もあるようです。多言語表記も重要ですが、その前に、まずは、「やさしい日本語」表記を使っていくことが大切です。</p> <p>☞参考資料:「やさしい日本語(大阪市・愛知県)」(ファイル管理→人権→参考資料)</p>		
③	<p>視覚媒体に加え、点字、二次元コード(音声コード含む)等、多様な情報伝達手段を使い、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整える</p>		
④	<p>ポスターやチラシ、冊子などの作成時や表示するときには、対象者や目的に応じて、見やすい大きさや「色使い」(色覚障がいの人、弱視者への配慮など)にする。弱視者にとっては、同色系で統一されていると識別しにくい</p> <p>☞参考資料:色使いのガイドライン(大阪府)(ファイル管理→人権→参考資料)、スマホアプリの「色のシュミレーター」など ※作成したカラーの印刷物等を確認するのに便利です。</p>		
⑤	<p>必要な生活情報等は、できる限り多言語(表記)による情報提供を行う</p> <p>※近年、全国的にも市内的にも多様な国の出身者の居住者が増えてきています。</p> <p>*関連:「やさしい日本語」</p>		
⑥	<p>高齢者や障がいのある人など、だれもが市のホームページを支障なく利用できるようにする</p> <p>また、ホームページは、読み上げソフトで対応できるようにする</p>		
⑦ 共	<p>市民からの問い合わせ等には、電話やインターネット(HP)のほか、ファックスでも対応できるようにする</p> <p>※リスト⑤や⑧、⑨とも関連しますが、市民への伝達手段は一つでも多い方がやさしい行政となります。</p>		
⑧	<p>文章やイラスト等が人々を不快にさせる表現やマイナスイメージ(悪い印象)になる比喩的表現、固定観念を助長する表現になっていないか、いろいろな観点から点検したうえで発信・発行する</p> <p>※例:固定観念⇒男女のイメージイラスト⇒男は青色、女は赤色 など</p>		
⑨ 共	<p>過去に作成、使用したものであっても、その表現が、人権への配慮に欠ける表現となっていないか、チェックし、「酷い場合」は、改定版を作成する</p> <p>※上記リスト⑧と同類 ☞役割・世代・性別などを固定するような表現、見下す表現、偏った価値観を押し付けるような表現になっていないか等</p>		

⑩	政策策定過程から、できる限り積極的に市民へ情報公開していく		
⑪ 共	個人情報の漏えいは、人権侵害を招くことになるため、その管理・移動等には十分注意するとともに、特に電子媒体には細心の注意をはらいながら行う		
⑫ 共	情報発信する場合、広報誌、情報冊子、リーフレット、チラシ、ホームページ等に掲載する写真や文章など肖像権、著作権、プライバシーの権利などを侵害していないか十分に注意して行う		

## 2 「市民の意見等を聴く・知る」への視点

市民のニーズを的確に把握するためには、さまざまな機会や場をとらえ、幅広い市民から多様な意見を聞くことが大切です。

チェック項目		R5	R6
⑬	事業や業務を遂行していくうえで、特に差別や人権侵害を受けやすい立場におかれている人たち(当事者や当事者団体等)の意見等はできる限り直接聴き、ニーズを把握し、事業を推進していく ☞参考資料:人権行政推進プラン(ファイル管理→人権→参考資料)		
⑭	多文化共生の観点から外国籍住民のニーズも、できる限り把握し施策につなげていく ★視点:多文化共生		
⑮	できる限り、子どもの意見を聴く機会を設け、子ども施策や業務の推進に役立てる ※視点:子どもの人権		
⑯	各種審議会等において、女性委員の登用率が50%を超えるように取り組む ※令和6年度から開始したジェンダー平等推進プランでは、目標値を50%としています。		
⑰	各種審議会等において、市民公募委員を積極的に登用する		

## 3 「だれもが社会へ参加・参画するため」への視点

だれもが社会へ参加・参画するためには、それを阻む要因をできるだけ取り除き、参加しやすい環境整備を行うことが大切であり、そのためには、ハード・ソフト両面から常に検討する必要があります。特に「障害者差別解消法」(平成28年4月1日施行)や、「川西市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」(平成28年8月)にもとづき、障がいのある人への各種事業や市民サービスについて十分に留意して行う必要があります。ここでは、その具体例の一部をチェック項目としてあげています。

※「不当な差別的取り扱い」や「合理的配慮」の具体例の一つひとつが、人権チェック項目として成り得ます。

☞(参考資料)川西市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(ファイル管理→人権→参考資料)

内閣府ホームページ内の合理的配慮等具体例データ集

チェック項目		R5	R6
⑱	講演会やイベントなどの企画にあたっては、必要に応じ、手話通訳、要約筆記者の配置や車いす及び介助者のスペースを確保する。その場合、できるだけ見やすい場所にする		
⑲	各種イベント等の開催場所や、公共施設、公園等の市民利用施設は、だれもが参加しやすく、利用できるように、ユニバーサルデザイン(化)(※)を推進する ※ユニバーサルデザインとは・・・ユニバーサルデザインは、「すべての人のためのデザイン」であり、まちづくりやものづくりなどをすすめるにあたり、年齢、性別、体格、障がいの有無等人びとが持つさまざまな特性を越えて、「設計段階からできる限りすべての人が利用しやすい、すべての人に配慮した」環境、施設、製品等のデザインのこと。 *(一例)弱視者にとっては、同色系で統一されていると識別しにくいと言われています。トイレなどで、壁も白色、便器も白色系 など		
⑳	視覚障がい者誘導用(点字)ブロック上や通路(共に建物内含む)などが荷物などで、視覚障がい者や高齢者、車いす利用者などが通りにくならないよう配慮する *公共施設(職場)内はもちろんのこと、行事などを企画・実施する時など、しっかりチェックする。		
㉑	災害等が発生した際に、音声放送等で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい障がい者や外国人等に対し、例えば、電光掲示板、手書きのボード等何らかの方法を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る *関連:「やさしい日本語」		

#### 4 「市民へ行政サービスを提供するにあたって」への視点

市民へ行政サービスを提供するにあたっては、市民の利便性の向上を図るとともに、利用の立場に立つことが必要です。また、市民一人ひとりが必要とするサービスは多様であるため、さまざまな分野との連携が不可欠です。

チェック項目		R5	R6
②② 共	<p>不必要な個人情報を収集しない(各種申請書類、アンケート等の様式は、実際に自ら記載してみても、その事務に必要な項目はないか検証する(例 本籍地、性別、生年月日など))</p> <p>※各種アンケート等、特に性別や年齢など安易に設定しがちになるので特に要検討。どうしても必要とする場合も、性別欄では、セクシュアル・マイノリティの人々にも十分配慮したものとすること。</p> <p>☞参考資料:川西市公文書における性別記載欄の見直しに関する指針 (ファイル管理→人権→参考資料)</p>		
②③	<p>誰もが行政サービスを利用しやすいよう、窓口のワンストップ化などをできるだけ進め、手続きの簡略化・時間短縮化が図られるよう工夫する</p> <p>*全庁的な課題であり、下記のリスト②④にも関連しますが、複数の所属へ市民に行ってもらう時など特段配慮が必要でしょう。</p>		
②④ 共	<p>市役所組織は、所属や建物の名称も含め、市民にとって、わかりやすくする(利用しやすくする)よう当該部署としても考え、場合によっては、進言する(部署名と主な業務内容が連想しやすい等)</p> <p>*リスト「1 情報発信への視点」の中で数種類の項目をあげていますが、ユニバーサルデザインの観点からも検討する必要性はあるでしょう</p>		
②⑤ 共	<p>市民からの問い合わせ等に対し、市民(相手)の立場に立って対応し、いわゆる「たらいまわし」をしない</p> <p>※安易な判断(知識)で、確認もなしで電話を回さない、案内しないこと</p>		
②⑥ 共	<p>市民からの問い合わせ(クレーム含む)等に対し、対応の基本姿勢は、上記リスト②⑤と同様「相手の立場に立って・・・」ですが、主張される内容が差別・偏見にもとづくもの(※ヘイトクライムの思考を含む)である場合などは、所管する実施事業について、市の姿勢、考え方を毅然として伝えること</p> <p>※ヘイトクライムとは・・・人種、民族、宗教、性的指向などに係る、特定の属性を持つ個人や集団に対する偏見や憎悪が元で引き起こされる、嫌がらせ、脅迫、暴行等の犯罪行為を指す</p>		
②⑦ 共	<p>市民にもセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の方がおられることを十分認識し、対応する</p> <p>例:安易に外見等で決めつけて対応しない。法律があっても機械的対応ではなく、できるだけ心情を察した対応に努める等。</p>		

#### 5 「職場環境づくり」への視点

行政運営を行うにあたっては、市が率先して事業者としての社会的責任を果たすことが必要です。

そのためには、まず、各種法令(男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働施策総合推進法、障害者差別解消推進法等)や市のプランや要綱・指針(人権行政推進プラン、ジェンダー平等推進プラン、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱)などにもとづき職場環境づくりに努めなければなりません。

人権尊重を基盤とした施策・業務を遂行していくためには、まずは、遂行者である職員一人ひとりの人権が尊重され、個性や能力を十分に発揮できる、働きやすい良好な職場環境をつくっていくことが重要です。

チェック項目		R5	R6
②⑧ 共	<p>セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどハラスメントのない職場づくりをすすめる</p> <p>☞参考資料:川西市職員ハラスメント防止指針 (ファイル管理→ファイル管理→人権→参考資料)</p>		
②⑨ 共	<p>職員にも障がいのある人やセクシュアル・マイノリティの人たちもいます。(※社会全体でもカミングアウトされている人はまだまだ少数派です。)多様な職員が生き生きと働ける職場環境づくり(ハード面・ソフト面)をすすめる</p> <p>例)ハード:「だれでもトイレ」の設置の推進、車いすでの移動(職場間含む)等に困難性はないか</p> <p>ソフト:人権研修・学習を職場内ですすめる</p>		
③⑩ 共	<p>人権研修などは、職員が参加しやすいよう所属業務の体制などを工夫したり、計画性をもって実施する</p> <p>※所属職員が一堂に会することが難しい場合は、個別に実施したり、グループに分けて行うことも考えられます。</p>		

■本年度の人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

## 「人権チェック」評価報告書

### 市長公室

部の合計		チェック項目
R5	R6	
111	119	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
35	30	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
10	7	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
24	24	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

#### 参画協働課

部の合計		チェック項目
R5	R6	
18	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

市民協働事業で外国籍の方に対する取組みに関わり、どのような支援が必要かのきっかけをつかめた。様々な市民の方がわかりやすいと感じる情報発信に努めていく。

#### 広報広聴課

部の合計		チェック項目
R5	R6	
15	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

②⑤④外国籍の市民が増えてきていることから、令和6年4月から市広報誌の多言語サービスを行った。また、同サービスへの市ホームページから誘導ややさしい日本語の必要性について、外国籍の市民のニーズを聴いた。伝え方総点検において、日本語講座や日本語教室などで外国人へ声かけを行い、市公式SNSのワークショップに参加してもらった。市ホームページの対応言語を追加するとともに、外国人にとって、市ホームページの翻訳がスムーズにいくようアイコンの変更などを行った。令和7年度においては、市公式LINEの多言語化や市ホームページへのやさしい日本語導入にも取り組んでいく。⑤現在、子どもの意見を聴く場がないが、「こども・若者参加条例」が制定されたことから、今後子どもの意見を聞く機会を設けるよう努めていく。④所属や建物名が分かりにくい。他部署であっても、分かりにくい場合は伝えていく必要がある。③日々の業務に追われ、計画的に人権研修を受けることができていない。

次年度においても、情報発信を行う部署として、人権への知識を深めていく必要があるため、業務に支障が出ない範囲で、研修の時間を確保し、少しでも多くの研修を受けられるようにしていく。

#### 市制70周年記念事業事務局

部の合計		チェック項目
R5	R6	
15	20	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
10	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	3	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

多文化共生の観点から多国籍住民に対し、積極的な周年事業の周知ができていなかったのではないかと振り返りました。ホームページ等での告知において言語変換はご利用いただけましたが、当日の看板等にピクトグラムを活用するなど工夫の余地があったと反省しました。

また、イベント実施時における災害時避難情報の入手・伝達方法のほか、適切な避難誘導方法などについて、事前に確認等を実施できていませんでした。災害はいつ起こるかわからないので、常に様々な想定を考え取り組んでいきたいと思えます。

#### 秘書課

部の合計		チェック項目
R5	R6	
15	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	11	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

・昨年度は、メールの宛先を誤り、個人情報の流出に繋がりがかねないミスがあったが、今年度はそういったミスもなくウがなくなった。  
 ・昨年に引き続き、業務多忙の中、工夫が足りず、積極的に人権研修に取り組むことができなかった。  
 ・なかなか全員揃っての研修は難しいため、今年度はあらかじめ個人で取り組める教材にして、各自の隙間時間で行えるようにした。  
 ・定期的に触れることによって人権に対する意識が更新されていくので、今後はしっかり取り組んでいきたい。

## 人権推進多文化共生課

R5	R6	チェック項目
24	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
5	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

外国籍市民が増加傾向にある中で、令和6年度では、初めて職員人権研修として「やさしい日本語講座」を実施した。定員30人としていたが、参加を希望する職員からの問い合わせが多くあり、最終的には44人の参加を得た。参加者は皆熱心に受講し、外国籍市民が窓口に来られたときの対応のスキルアップを図っていた。

また、毎年開催している人権週間映画会では、在日韓国・朝鮮人の家族の姿を描いた「焼肉ドラゴン」を上映した。参加者からは「在日の方のこともよく分かりました。本当に日本のせいで大変な思いをして暮らして来られたことを私達は忘れてはいけないと思いました。本当のことを知ることは大事なことだと思います。」などの感想が寄せられた。

人権推進多文化共生課は、人権啓発を行う立場にあるが、気づいていない点や無意識の思い込みもまだまだ多い。職員一人ひとりが、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込みや偏見)に気付き、常に自己をニュートラルに保つ術を身に付けていきながら、令和7年度も時代に即した人権に関わる学びの場を提供していきたい。

## 総合センター

R5	R6	チェック項目
24	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

①については、今年度、メールでの連絡の際に誤って個人情報が入ったメールを送ってしまったので、メールを発信する際のルールを見直し、今後2度と起こさないようにする。  
(次年度の方針)

生活情報の多言語化による情報提供については、やさしい日本語の研修を受けるにとどまってしまったので、まずは、多言語情報発信ツール「カタログポケット」を活用し、やさしい日本語のチラシの作成に取り組む。それ以外については、施設を利用する外国籍の人たちの声を聞きながら、多言語化や、やさしい日本語による表記を進めていきたい。

## 企画財政部

部の合計		
R5	R6	チェック項目
63	49	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
16	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
84	28	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

## 政策創造課

R5	R6	チェック項目
21	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

今後も全般的に渡り人権の意識を持ちながら、事業を進める必要があり、とりわけ、市民にわかりやすく伝えることについては、今後も、検討を続けていく必要がある。

## 財政課

R5	R6	チェック項目
8	8	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	11	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

財政課の業務上、窓口での市民折衝は少ないが、予算書等で専門用語や難解な説明をしなければならない場面が多く、広報誌やホームページの媒体において、平易な説明となるよう努めている。  
職員への折衝・ヒアリングを行う機会が多く、適切な人権意識を持った対応を続けるべく、人権研修などを積極的に活用したい。

## ICT推進課

R5	R6	チェック項目
18	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	12	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

高齢者など様々な立場の人がいることを念頭に、引き続き、事業を進めていく。

## 総務部

部の合計		
R5	R6	チェック項目
98	98	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
35	37	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
17	18	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
60	57	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

### 総務課

R5	R6	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	6	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

70周年記念誌のデジタル版の作成時や表示するときには、対象者や目的に応じて、見やすい大きさや「色使い」については、色覚障がいの人、弱視者への配慮することができたが、できる限り多言語(表記)による情報提供を行うことについては十分に対応できなかったため、次回以降の作成時は検討していきたい。

### 職員課

R5	R6	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	11	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

⑦共について、性的少数者の方、特に職員向けの対応が出来ておらず、まずは職員が正しい知識と理解を持てるように来年度に人権研修で取り上げたい。

### 契約検査課

R5	R6	チェック項目
16	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	9	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

R5) 契約検査課は直接市民との関わりが少ない部署であることから、人権について気を遣う点は他部署よりも少なく意識が薄れてしまう恐れがある。人権意識を高く保持するため次年度以降も研修は継続し、対面型や集合参加型の研修方法以外の新たな研修方法などについて検討、時代を反映する新たな人権の配慮などについて学ぶ必要があると考える。

### 危機管理課

R5	R6	チェック項目
18	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

令和6年度において、幸いにも大きな災害が発生しなかったが、避難所等の災害対応について、要配慮者に対する施策(トイレの男女比も含めた配置数の変更、防災バンダナの購入)などを実施している。引き続き、避難所でのプライバシーの確保など必要な対応を実施していく。

### 市民税課

R5	R6	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

勤務時間中は研修時間を取れないことが大きな課題だが、人権に関する意識を持ち続けることが重要だと思うのでできる範囲で続けていきたい。

市税収納課		
R5	R6	チェック項目
9	9	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	9	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
情報提供について、障がい者、外国人に対する案内が必要であるが、取り組めていない。引き続き検討を行っていきたい。		
資産税課		
R5	R6	チェック項目
10	10	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
固定資産については、外国籍の方も所有することがあることから、固定資産税・都市計画税の仕組みについて理解しやすいよう丁寧な対応に努めていく。		

市民環境部		
部の合計		
R5	R6	チェック項目
294	303	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
83	78	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
57	59	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
76	70	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

生活安全課		
R5	R6	チェック項目
22	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
③イベントや啓発チラシには必ずQRコードを掲載する。 ⑤②外国人に対しては、タブレットを用いて、翻訳アプリを活用して案内を図る。(英語の場合は英語のできる職員が対応)		

市民課		
R5	R6	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
番号⑤の多言語表記について、窓口前に設置している一部の申請書類は、用紙スペースの関係から、日本語のみ表記となっているため、今後改善することを目指していきたい。		

アステ市民プラザ		
R5	R6	チェック項目
23	23	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
①職員の接遇への意識は高く、特に高齢者、青少年への対応は非常に良い。 施設利用者からお褒めの言葉を頂戴することがある。 ②施設整備での対応が、老朽化と併せて時代に沿っていない箇所がある。今後、修繕、購入等で対応するとともに職員の意識、対応力の向上を図る。(高齢者、障がい者、多文化等への対応)		

産業振興課・農業委員会		
R5	R6	チェック項目
21	20	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
女性委員の登用について、前年よりも悪い結果となってしまった。今後、部会の設置等があるので女性委員の登用を意識しながら取組みたい。		

文化・観光・スポーツ課		
R5	R6	チェック項目
15	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
13	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
業務の内容として、文化・スポーツに関わる団体やイベント参加者などの市民や事業者など、様々な方と連携して事業を行う機会が非常に多いため、様々な立場の方がいること十分に理解し、言動や行動に配慮を欠かさないようにしたい。 また、本年度の人権学習を通じて、適切な行政サービスの提供を心がけ、次年度の研修へさらなる参加機会の拡大を図りたい。		
環境政策課		
R5	R6	チェック項目
21	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
多言語表記などについては取組みを行っていないのが現状である。全てに対応していくのは体制的に困難であるが、今後、注意喚起などのポスターや看板、各種計画におけるポイントなどについては多言語での発信について意識していく。 また、女性委員の登用率30%以上の達成については、審議会等の委員に関して、会の目的を達成するための知見などが必要であり、学識経験者に依頼しているが、登用率30%以上の達成に関しては達成することは難しい。可能な範囲で取組みを進める。 職員の人権研修へ参加しやすい体制については、窓口対応や急遽、現場へ行かなければならない業務に対して職員数が少ないため、あるべき定数等を市全体の課題として検討していただくことや、人権研修の実施について負荷のない手法を検討いただくなどしていただきたいが、課としては現状の中、工夫しながら研修に取り組む以外ないと考えている。		
生涯学習課		
R5	R6	チェック項目
17	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
・人権研修の参加については、課員に積極的に働きかけているところではあるが、課員としては日々の業務多忙により研修へ参加しにくい環境であったと思う。 ・また当課においては出先機関を2箇所しているため、そちらの職員へも積極的に働きかける必要、参加しやすい環境・ツールを揃える必要がある。 ・次年度は、研修の実施方法などを工夫することにより、課全体として研修に参加しやすい環境を整えるように努めたい。		
中央図書館		
R5	R6	チェック項目
10	9	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	9	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
・月1階、英語による読み聞かせを開始した、他の言語によるサービスは未実施。 ・手話通訳をつけたおはなし会を実施した。年に複数回の実施は難しい状況。 ・個人情報については、引き続き取り扱いに注意していく。		
川西公民館		
R5	R6	チェック項目
13	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	7	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
窓口業務があるため、執務時間中に人権担当課などの実施する事業への参加が難しい。 また、会計年度任用職員の研修参加については、シフトの調整だけでなく予算、勤務日数の問題もあり難しい。		
川西南公民館		
R5	R6	チェック項目
17	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	7	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
川西南公民館においては、視覚・聴覚障がい者に対して、やや配慮が足りないと感じている。 なお、施設の改修やホームページの読み上げソフトで対応は、費用面において現実的に困難な状況であるが、講演会やイベントなどの企画にあったっては、手話通訳、要約筆記者の配置や車いす及び介助者のスペースを確保など必要に応じて対応していく。		

### 明峰公民館

R5	R6	チェック項目
20	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	3	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

明峰地区にはどのような外国籍の方々が多いのかが分からないことと明峰公民館には外国籍の方がほとんど来館されないため、いつの時点で多言語表記が必要なのか、その際多言語表記はどのような方法がとれるかを今後検討していく。災害時の避難において日本語以外の言語の方にどのような方法がとれるかを検討していく。例えばろう者であれば文字表記であったり、外国籍であればボディランゲージなど。

### 多田公民館

R5	R6	チェック項目
16	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
5	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

チェック項目への対応の必要性は認識しているものの、情報伝達環境等のハード・ソフト面の整備に関しては一所管のみで対応するのは困難である。未対応部分についてはその必要性を常に認識しつつ、現状における可能な範囲での対応策を講じていきたい。

### 緑台公民館

R5	R6	チェック項目
9	9	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
10	12	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	6	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

通常は、3人で勤務しているため、職場外での人権研修への参加が非常に難しい。Zoomなどのオンラインによる人権研修など、いつでも職員が人権研修へ参加できる環境を進めていただきたい。また、職場においてもインターネットやICT機器の活用をさらに進めていきたいと考えている。

### けやき坂公民館

R5	R6	チェック項目
24	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

全職員の人権意識、感覚の向上を図りながら、誰もが気持ちよく利用して頂ける公民館、そして公民館職員が気持ちよく働ける職場を構築できるよう心がけていく。また、市民の声や要望等を全職員に還元しながら共通理解を図っていく。

### 清和台公民館

R5	R6	チェック項目
15	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

日頃からいろんな人権問題に関心を持ちながら業務に当たっていくことが重要である。また、職場人権研修の実施については、職員全員が一同に参加できるような工夫が必要です。

### 東谷公民館

R5	R6	チェック項目
10	12	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

誰もがホームページが支障なく利用出来るよう、配慮していく。職員が研修に参加しやすいよう、体制等を検討しつつ、進めていく

北陵公民館		
R5	R6	チェック項目
22	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
外国人の利用がほとんどない為、チェックリスト対応の必要性は感じるが、特に多言語に対する措置は講じられていない。今後の為にも他の公民館や市の施設の対応を参考に取組むよう努める。		

美化衛生部		
部の合計		
R5	R6	チェック項目
26	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
17	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

美化推進課		
R5	R6	チェック項目
17	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>⑭多文化共生の観点から外国籍住民のニーズも、できる限り把握し施策につなげていく 年々外国籍の方のごみ弟子に対する近隣住民からのクレームが増えているため、外国籍の人にもすぐに目に付くようなアナウンスを検討しないといけない。</p> <p>⑲セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどハラスメントのない職場づくりをすすめる 大勢の職員がいる中でハラスメントを感じる職員も存在している。昨年度も研修に取り入れたが今後も引き続き研修を続けていく。</p> <p>⑳人権研修などは、職員が参加しやすいよう所属業務の体制などを工夫したり、計画性をもって実施する 一同が集まって研修をするのが難しいが、収集がない第5週に研修をするなど機会を作るようにしている。ただし、他の研修・訓練もあり回数を重ねられない。</p>		

福祉部		
部の合計		
R5	R6	チェック項目
81	81	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
11	13	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	7	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
22	19	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

地域福祉課		
R5	R6	チェック項目
22	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

- ・重層的支援体制整備という福祉相談にかかる統括的事業のほか、生活困窮者自立支援窓口も担っているため、相談者に応じた対応に留意している。
- ・表記については当課だけで対応が難しい場合もあるが、出来る限り工夫し対応していきたい。
- ・審議会委員については今年度の改選により女性比率は31%となり、昨年度の目標を超えた。しかしながら、当課として「その分野で識見のある者」に委員にご就任いただき然るべき助言をいただきたいので、性別によってそこが不十分になるようであれば本末転倒である。

障害福祉課		
R5	R6	チェック項目
18	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

様々な分野において多様な手段はもとより、多様な言語でわかりやすく情報の発信が求められています。令和6年度からスタートした障がい者プラン2029に掲げているように、障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法や改正障害者差別解消法、市手話言語条例に基づいて、障がい者への情報保障や合理的配慮の周知啓発に進めていきます。

生活支援課		
R5	R6	チェック項目
17	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
13	13	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
当課の窓口には多様な方が来られると共に、様々な相談が持ち込まれています。そうした中には、自らの悩みを上手く表現できず、暴力的な言動に繋がる方もいます。職員にかかるストレスに注意しながらも、人権意識を持って、丁寧な対応が行えるように、課内において人権意識の共有を図っていききたい。		
介護保険課		
R5	R6	チェック項目
24	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	3	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
⑤必要な生活情報等は、できる限り多言語(表記)による情報提供を行う → 介護保険制度に係る様々な申請などで、多言語表記には対応できていないため、他市の状況などを研究していく。		

こども未来部		
部の合計		
R5	R6	チェック項目
56	60	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
16	18	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

こども政策課		
R5	R6	チェック項目
17	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		

⑥各種審議会等において、女性委員の登用率が50%を超えるように取り組んでいる中で、子ども若者未来会議において、女性委員の登用率が30%を下回っていることは大きな課題であるため、令和7年度に予定されている次回の改選にあたっては、女性委員登用率も意識した人選を進めていきたい。

こども支援課		
R5	R6	チェック項目
17	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	3	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		

本年度はプレアトレの講義に手話通訳を手配するなど、様々なハンデを持つ方への配慮を意識し、スムーズな意思疎通が可能となるよう努めた。一方、カタカナ語・外来語・和製英語や略語などは、SNSなどで次々と多くの言葉が出てきており、日本語への言い換えはますます重要であると認識している。引き続き、市民向け資料やチラシ、計画などは、注釈等を用いてわかりやすいものにするよう心がけていきたい。このうえ、多言語対応となると非常にハードルが上がるので、アプリなどで実用レベルの同時通訳ができる技術革新を望みたい。また、こども支援部会では、医療的ケア児の家庭等に対するアンケートを実施し、個々に抱える困りごとや意見の把握に努めた。このように、あらゆる場面で障がい児やひとり親など困難を抱える家庭や子どもたちの声を拾い上げていくことを課題とし、その声を政策に取り入れていきたい。

こども若者相談センター		
R5	R6	チェック項目
22	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
②障がい者や外国人に対する避難の際の分かりやすい案内・誘導については、特に手書きのボードなどを作成していない。利用者が不安無く相談を利用できるよう、できることを検討していきたい。		

## 健康医療部

部の合計		
R5	R6	チェック項目
86	102	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
15	14	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	10	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	24	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

### 保健・医療政策課

R5	R6	チェック項目
25	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

川西市立総合医療センターについて、指定管理者とともに広報誌やホームページで情報の発信を行い、わかりやすい表現を使うよう心掛けた。今後も、情報発信を図るとともに、利用者目線に立ちわかりやすい表現を用いて情報を発信するよう心掛ける。

### 保健センター・予防歯科センター

R5	R6	チェック項目
20	20	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	9	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

本年は保健センター改修工事に伴い、本来保健センターで実施していた業務を別の場所で行うことが多く、市民へご迷惑をお掛けすることがあった。相手の立場に立って、わかりやすい案内を心がけていきたい。

### 医療助成・年金課

R5	R6	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

外国人等への対応については、現在の限られた人材と設備において限界がある。現職員で対応出来ない場合、他部署に応援をを求める等の対応が必要になる。

### 国民健康保険課

R5	R6	チェック項目
22	22	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

各種審議会等における女性委員の登用率について、今年度市民公募をした結果、応募されたのが男性2名であったため、女性登用率が下がる結果となってしまった。市民公募以外の保険医等の代表などにおいても男性が多数となってしまう傾向があるが、女性登用率の問題は常に意識しておくこととする。

### 保険収納課

R5	R6	チェック項目
17	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

外国人や高齢者が多い窓口なので、できるだけ配慮しながら業務に取り組む。

## 都市政策部

部の合計		
R5	R6	チェック項目
48	43	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	13	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
26	28	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

## 都市政策課

R5	R6	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	10	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

審議会における市民公募委員の登用について、専門性を有するものであることから市民公募委員を登用せず、学識経験者や関連行政団体の職員などから選出している。また、女性委員の登用率についても、委員の選定の際に意識して取り組んでいるが実現できていない。次年度においては、ホームページやSNSなどで情報発信する際には「情報発信の視点」に注意して取り組んでいく。

## 建築指導課

R5	R6	チェック項目
11	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	12	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

【課題】  
 ・当課は都市計画法や建築基準法など、高度な専門知識を必要とする技術分野を扱っており、市民にとっては難解な法規制や専門用語が多いことから、わかりやすく市民に説明する必要がある。  
 ・開発や建築にあたって、道路や上下水道、環境など、関連部局は多岐にわたることから、複数の所属へ市民に行ってもらう時は特に配慮する必要がある。

【今後の方針】  
 ・専門用語ではなく平易な言葉を可能な限り用い、法規制をイメージできるよう図や表を用いるなど、わかりやすく市民に説明する。  
 ・関連部局の所管内容については、職員が可能な限り把握するとともに、一般的な内容は市民に説明しうえて関連部局に案内するなど、丁寧な対応を心がける。

## 住宅政策課

R5	R6	チェック項目
24	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
6	6	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

【課題】  
 ・空家対策特措法など専門知識を必要とする分野も扱っており、市民に関わりの深い分野でありわかりやすく説明する必要がある。  
 ・人権研修など職員が参加しやすい業務体制づくりについて、窓口業務を抱えていることから計画的に実施できなかったところがある。

【今後の方針】  
 ・専門用語ではなく平易な言葉を可能な限り用い、わかりやすく市民に説明する。  
 ・人権研修に参加しやすい体制づくりに組織として取り組んでいく。

# 資産マネジメント部

部の合計		
R5	R6	チェック項目
34	26	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
23	29	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

## 資産活用課

R5	R6	チェック項目
16	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	9	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

未利用財産の有効活用において、あまり人権を意識する機会がない業務内容だと思っていたが、「子育て」「福祉」「環境」「交通」など人権配慮の視点は無数にあるということを業務を通して改めて気づかされた。次年度以降は引き続きその点を意識していきたい。

## 施設マネジメント課

R5	R6	チェック項目
16	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	9	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

今年度、計画改定の審議会を開催するにあたり、女性委員の登用率50%を満たすことはできなかった。人権研修の実施について、DVD視聴を含めた動画鑑賞を促したが、限られた職員しか視聴できなかったため、次年度はもう少し計画的に人権研修を実施していきたい。

## 土木部

部の合計		チェック項目
R5	R6	
69	70	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	15	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
10	9	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
29	26	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

### 交通政策課

R5	R6	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

#### I 情報発信全般

情報を発信する際、誰もがわかりやすい表現ができるよう所属で共有しながら取り組みを進める。

⑩⑪ 市民委員については積極的に女性市民を登用するよう努める。

交通関係の事業者等については担当者が男性であることが多く、登用率が50%に届かないのが現状である。

⑳ 職場研修を計画的に実施できるよう改善する。また、各職員が人権について考える機会を設けるようにする。

### 道路管理課

R5	R6	チェック項目
14	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	9	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

外国語に長けた職員が不在であるなど対応が難しいところがあるができる限りの取組を目指したい。

### 道路整備課

R5	R6	チェック項目
17	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

R6年度は課全体で人権研修の参加に取り組め、R5年度に比べ大幅に参加率がアップした。引き続きR7年度も参加が促進されるよう工夫して取り組みたい。

### 公園緑地課

R5	R6	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	3	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

の情報伝達の手段としてホームページの多言語表記は進んでいないのが現状である。この点を踏まえ、やさしい日本語にすることや写真を活用し、音声読み上げソフトにも対応した伝わりやすい情報発信に努める。

## 教育推進部

部の合計		
R5	R6	チェック項目
634	665	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
260	225	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
67	59	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
291	281	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

### 教育総務課

R5	R6	チェック項目
24	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	3	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

日常の業務を遂行していく上で、日本語が不自由な方やご年配の方など、配慮が必要な方がいらっしゃいます。教育総務課として課員全員が、人権研修等を通して人権問題に対して主体として考え、よりよい業務を遂行していきます。

### 教育政策課

R5	R6	チェック項目
26	26	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
2	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

今年度は、川西養護学校での水泳授業の外部委託や、川西市立学校のあり方基本方針の策定など、主にマイノリティーへの配慮、インクルーシブ教育という視点から人権を考えながら業務を進めるという機会が多かった。  
来年度は、引き続き今年度の業務を行うとともに、「こどもが思いをカタチにできるプロジェクト」が始まるため、特にこどもの意見表明という視点から、人権を意識して業務を進めていきたいと考えている。

### 教育保育職員課

R5	R6	チェック項目
12	12	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

職員募集チラシの作成やホームページの改訂作業においては、さまざまな年齢・性別・特性をお持ちの皆様の目にふれるものなので、たくさんの方にとって、必要な情報をきちんと正確に得られるよう、改めて心がけていく。  
「共済組合」や「扶養」、「会計年度任用職員」などの専門用語もそうですが、「朝タパート」や「保育パート」「保育補助員(資格なし)」などのワードは当該職員にとって日常的なワードですが、市民は保育の仕事がそのように分けられていることを知らないことで、表現を変えるなどすることで募集につながるのではないかなど、日々考えています。以上のことなど、相手に説明してもきちんとこちらの意図が伝わっているかを確認しつつ、今後も齟齬がないように対応していきたい。

### 給食課

R5	R6	チェック項目
22	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	6	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

市民への通知文書で二次元コード(QRコード)の活用をしており、発信する際にも専門用語をできるだけわかりやすい言葉で説明を加えるよう心がけているが、音声コードや点字などの多様な情報伝達手段や多言語の表記については、担当業務で活用ができていない。  
今後は人権という観点から、文書の発信や広報を行う際、受け手の方々への意識を持ち続けて業務を改善していきたい。

### 教育保育課

R5	R6	チェック項目
24	24	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

当課ではこども達に関わる業務が多いため、当事者の意見を聴くことを大切に施策を行っている。こども基本法の趣旨を踏まえ、これからも取り組んでいきたい。

入園所相談課		
R5	R6	チェック項目
14	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>市民向けの冊子等について、多言語への対応、障がい者への配慮など表記の見直しについては十分に精査ができていない。制度上、細かな説明事項が多くなるため、フォントの大きさやわかりやすさなど表記方法については、引き続き見直しを検討していきたい。利用者が外国籍の方への案内文書などでは、ルビをふるなどを行ったり、現場ではポケットークを活用したりの対応は行っている。</p>		
久代幼稚園		
R5	R6	チェック項目
27	26	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>・今年度は外国籍の園児は在籍していなかったが、いつでも対応できるような意識が今後も必要と思われる。          ・子どもの人権を尊重した一人一人の子どもの個性や発達に応じた教育・保育を今後も心掛けていきたい。          ・様々な研修会に参加し、学んだことを職員間で共有し、資質向上に努めたい。</p>		
多田幼稚園		
R5	R6	チェック項目
24	25	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>年度初めに全職員で「人権保育基本方針」を読み合わせし、保育における人権の視点を再確認した。そのため、人権の視点も踏まえた上で、保育の振り返り等を行ってきた。          保護者への配布文書に2次元コードをいれたり、読み手が理解しやすいように複数人で確認をしたりするなど配慮してきた。          配布対象が限定的であるため、点字や多言語表記等の配慮はしていないが、今後保護者の状況に応じて考慮していく必要がある。</p>		
川西こども園		
R5	R6	チェック項目
16	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	11	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>・5のわかりやすい言葉での説明やイラスト等を交えての情報発信は気をつけているが、保護者の様子を見ながらすべての人に分かりやすく情報発信をしていくようにしたい。          ・23の電話対応について、つなぐまでの時間を要したり入園相談について園で決定できること、担当課と相談してからになることを整理し、市民からの問い合わせにスムーズに対応できるようにしたい。          ・30では2回の引き続き園内研修を行い、職員が人権に関して共通の学びを得られるようにしていくと共に、2回制などの工夫や出られなかった職員にも内容が分かるように記録の閲覧や人権研修DVDの鑑賞の推奨など、職員全体が人権感覚を高めていけるようにし、保護者、地域の市民に対して園として出来る人権的配慮を考え実施していきたい。</p>		
加茂こども園		
R5	R6	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>・セクシャルマイノリティの研修は今年度は取り入れられなかったため、機会を見てどの職員も知識を得るようにしていきたい。          ・情報発信の際、専門用語や自分たちが職場で聞きなれているが一般の方には聞きなれない言葉等が入っていないか、引き続き注意していくようにする。</p>		
牧の台みどりこども園		
R5	R6	チェック項目
11	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	12	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>・災害時を想定して、また、様々な方が利用することを想定しての対応は不十分なので、丁寧に情報収集、検討を行っていく必要がある。          ・利用者が、毎日通園する子どもと保護者であることが多いが、保護者の望む情報をすべての職員が対応して提供できるには、多岐にわたっているため、難しい。情報精査しながらも、必要なものについては職員間で共有していく必要性は日々感じている。</p>		

川西北こども園		
R5	R6	チェック項目
17	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
5	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
6	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
⑥について、ホームページを多くの人が見てくださっていることは認識しているので、できるだけわかりやすい表現で伝える事には努めているものの、読み上げソフトの対応には至っていない。ホームページの活用の仕方について学んでいきたい。		
川西南保育所		
R5	R6	チェック項目
18	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	11	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
・職員の自主性や同僚性のあるチーム力向上が進んでいるため、どの職員も声を掛け合いながら進めることができた。今後も自主性、同僚性のある組織を維持し向上できるようにしていきたい。		
小戸保育所		
R5	R6	チェック項目
19	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
5	8	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	7	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
日々職員間で、人権の配慮を行い子どもや保護者、職員へ対応をしています。質問の内容が保育所の施設だけでは改善出来にくい点も多くみられる為、今後も連携を図り改善に務めてまいります。又、昨年の課題と今年の課題に変動がみられ、ネパールで育ってきた児童へ通訳を配置(1年200時間)しているものの毎日ではない為、言葉のわからない中での不安な生活や保護者対応等課題が見られます。日々の中で保育所で出来ることと、インクルーシブ課とのやりとりの中で改善の図れる事などへ実現に向けて今後も連携を図って快適な保育所での生活を目指したいと思えます。		
多田保育所		
R5	R6	チェック項目
11	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
6	8	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
災害等が発生した際に、音声放送等で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい障がい者や外国人等に対し、例えば、電光掲示板、手書きのボード等何らかの方法を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る →誰もがわかりやすい表示で、案内誘導できるよう、図入りの張り紙をわかりやすいところに掲示する。		
川西中央保育所		
R5	R6	チェック項目
12	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
15	14	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
子ども自身の人権について子ども自身が学べる機会を持ちながら進めることが出来たが、職員間での情報共有については様々な勤務形態の保育士がいる中で共通理解を図ることが難しいときもある。次年度は職員研修をさらに工夫し、きめ細やかな援助につながるよう取り組みを進める必要がある。		
川西養護学校		
R5	R6	チェック項目
23	25	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
日頃より、積極的に人権意識を持って、児童生徒、保護者、来校者等に関わるように、教職員は研修を深めている。また、授業だけでなく、あらゆる場面において、色々と工夫をして取り組みを深めている。人権チェックを行うことで、振り返りを行うことができた。次年度に向けて、取り組みが必要な内容については、見直しを図りながら、教職員と共通理解を持ち、進めていきたい。		

久代小学校		
R5	R6	チェック項目
11	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
11	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
外国籍の児童や保護者が増えてきており、多文化共生の視点からも学校経営を進めていく必要がある。今後もこどもの人権について、職員も児童も学ぶ機会を増やしていきたい。		
加茂小学校		
R5	R6	チェック項目
8	10	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
21	19	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
本年度同様、引き続き教職員ひとりひとりの人権意識を高めていける取り組みを実施していく		
川西小学校		
R5	R6	チェック項目
7	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
15	14	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	2	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
所属職員の人権に配慮した職場づくりに今後も取り組んでいく。まずは全職員が意識して業務を行うよう、働きかけを行っていききたい。また、児童に対しての取り組み(授業、言葉かけ等)に関しても、研修を積み重ねていく。		
桜が丘小学校		
R5	R6	チェック項目
8	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
18	19	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
社会のニーズを職員全体で共有して、個々の人権を尊重した対応に努めていく		
川西北小学校		
R5	R6	チェック項目
15	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	15	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
職場の環境づくりについては、個々の人権感覚の醸成とともに引き続き気を付けていくとともに、項目としてあげられていない、長時間労働や過重な残業、適切な休憩を取得できていないなどの学校現場の課題について、引き続き課題解決にあたること。		
明峰小学校		
R5	R6	チェック項目
15	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
15	15	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
職場の環境づくりについては、引き続き気を付けていくとともに、項目としてあげられていない、長時間同労や過剰な残業、適切な休憩を取得できていないなどの学校現場の課題について、引き続き課題解決にあたりたい。		

多田小学校		
R5	R6	チェック項目
9	21	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>情報発信について、学校からの発行物やホームページに改善の余地があると感じている。次年度に向けて、ユニバーサルデザインを意識した改善やマイノリティの立場に立った発信を心掛けたい。</p> <p>また職場環境づくり等については、セクハラ・パワハラ等についての啓発や、非違行為等における職員研修、LGBTに関する設備において改善の余地があると感じている。次年度に向けて、計画的に研修を組んで無理なく参加できる体制を構築したい。また設備面においては、市担当課と協議していきたい。</p>		
多田東小学校		
R5	R6	チェック項目
18	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	7	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>LGBTQについて、教職員の理解がまだ十分でない現状がある。また、潜在的児童の理解についても把握できていない、把握できない状況もある。まずは、教職員の研修などを通じて、今より高い意識をもって、児童や保護者、地域とのかかわりを持ちたい。</p>		
緑台小学校		
R5	R6	チェック項目
14	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	0	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
15	19	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>おおむねできているので、継続して実施していきたい。</p>		
陽明小学校		
R5	R6	チェック項目
18	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
5	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>教職員と市会計年度職員とでは、勤務時間や業務内容が異なることで、研修内容を共有化することが難しい。</p>		
清和台小学校		
R5	R6	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>学校施設は一般の方も利用することがあるが、利用する方の立場や気持ちに立って十分な整備ができていない。すべての人が利用しやすいようにという意識を持って環境整備をしていく。</p>		
清和台南小学校		
R5	R6	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
10	10	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>①②⑤外国籍児童でも誰でもわかりやすいユニバーサルデザインへの配慮を引き続き行っていく。</p> <p>30 人権研修は、人権参観・ハートハッピー週間などしっかり行ってきたが、すべての職員が一度に参加できるものではないため、オンライン研修などをもっと活用していきたい。</p>		

けやき坂小学校		
R5	R6	チェック項目
11	10	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
14	10	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	7	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
3	3	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
施設設備に関することや各種市民団体との連携が必要な事項について、今後積極的に取り組んでいきたい。		
東谷小学校		
R5	R6	チェック項目
16	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
9	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	3	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
昨年度と比較することで今年度の取り組みを振り返ることができた。職場環境や人間関係上の人権意識については、それぞれが相手を大切にしている気持ちを抱いているためハラスメントといったことがないような雰囲気作りにつながっている。一方施設面にかんしては、多目的トイレが学校に1カ所しかなかったり、教職員更衣室も一つの部屋を間仕切りしながら使うなど、環境として十分とは言えない。また、現時点ではニーズがないが、多言語発ということも今後必要性を感じており、ICT機器の効果的な活用方法も検討していきたい。		
牧の台小学校		
R5	R6	チェック項目
15	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
10	11	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	4	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
児童に対して人権教育を進めていく上で、まずは教職員が人権感覚を磨いておく必要がある。今後も研修の機会を設けて人権意識を高めていきたい。		
北陵小学校		
R5	R6	チェック項目
4	4	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
19	20	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
0	0	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
【課題】 ○文書をミマモルメで発出する際の「ルビ」の工夫を欠いていた。 ○外国語を母語とするご家庭・地域の方々への配慮に欠けていた。 【今後に向けて】 ○多様な方が必要とする情報の発信方法について、検討、実践できるように共通理解を図る。		
川西南中学校		
R5	R6	チェック項目
19	20	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
生徒に関わる研修について、こどもの人権の尊重が基本であることを明確にして、研修を行った。全教職員で取り組んだ。日々変わる社会の変化に対して、新しい人権課題についての研修をしていくことが、今後の課題である。また、職員と生徒の関わりの中で実践行動につながる研修をしていくことも課題である。		
川西中学校		
R5	R6	チェック項目
14	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
7	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	8	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
様々な人権課題に対応し、人権感覚を磨くように、職員、生徒共に充実した研修を次年度も計画する。互いを尊重した対人関係が図られるよう、学年主任、主幹教諭、管理職が中心となり情報共有を図り、適切に対応していく。		

明峰中学校		
R5	R6	チェック項目
17	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
1	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	12	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>②災害等が発生した際に、音声放送等で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい障がい者や外国人等に対し、例えば、電光掲示板、手書きのボード等何らかの方法を用いて、分かりやすく案内し誘導を図るに関して「ウ」の評価となった。それは、災害や事故が発生した際に使える電光掲示板はないからである。しかし、各教室に手書きのホワイトボード等あるので有事には活用を考えていきたい。また、このことを意識した訓練をしていきたい。</p> <p>今後は、学校には多様な生徒、保護者、地域の方、教職員がいる。また、本校は、避難場所となっているということを念頭におき、きめ細かく施策や業務を行っていく。</p>		
多田中学校		
R5	R6	チェック項目
14	14	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	9	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	7	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
多様な障害者に対する理解、ハラスメントがない職場環境作りに引き続き務めていく必要がある。手話通訳が必要な保護者に対しても引き続き丁寧に対応していきたい。		
清和台中学校		
R5	R6	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
4	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
13	12	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
unnecessary personal information collection is not an item, but some items are not possible, so check and discuss items such as questionnaires.		
緑台中学校		
R5	R6	チェック項目
15	16	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
8	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
<p>・設問⑤必要な案内は多言語で実施すべきであることは認識しているが、現状必要性が生じていないこともあり、緊急度が低い状態である。多言語で掲載することは人的リソースの面で限界がある。今後、日本語に不慣れな保護者・生徒がいた場合においては、Googlelensの利用等、対応方法について掲示するなど対応策を検討する。</p> <p>・設問⑥音声読み上げや障害者も利用しやすいホームページづくりについては、必要性を認識しているが、技術的な問題もあり対応は難しい。</p> <p>・昨年度も記載させていただきましたが、小中学校の教頭においては、ガールーンから切り離されてしまったこともあり、掲示板等の確認も難しい。特に新任の教頭職にあつては、本研修を実施しなければならないことに気づけない場合も出てくる。市教委を通じて通知をいただくか、人権推進多文化共生課より案内発出を引き続きお願いしたい。</p>		
東谷中学校		
R5	R6	チェック項目
9	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
14	11	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
7	6	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
今年度は、多様性を受け入れる考え方を定着させ、人権研修をより充実させることができた。次年度は、さらに研修を充実させ、本校生徒の中でも多様性を認め合える環境づくりに努め、更衣室やトイレ等の合理的配慮を具体的に進めていく必要がある。		

## 上下水道局

部の合計		
R5	R6	チェック項目
52	44	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
11	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
4	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
53	36	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

### 経営企画課

R5	R6	チェック項目
17	18	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	5	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
6	6	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

昨年度に引き続き、人権の視点から業務等に取り組んでいる。  
今後も改善が必要な案件については検討していく。

### 水道課

R5	R6	チェック項目
11	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
16	15	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

参加型の研修と自主型(自分で時間を設けて研修する方法)の2つの方法で人権研修へアプローチを行った。研修意欲が高い者は工夫して両方に取り組んでいる。業務上の都合で参加型研修に参加できなかった者についてのフォローが次年度以降の課題である。  
課としての総括は、うまく研修に取り組んでいると感じており、今年度以上に次年度以降、人権意識を根付けていく。

### 下水道、雨水・汚水ポンプ場

R5	R6	チェック項目
11	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
16	15	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

参加型の研修と自主型(自分で時間を設けて研修する方法)の2つの方法で人権研修へアプローチを行った。研修意欲が高い者は工夫して両方に取り組んでいる。業務上の都合で参加型研修に参加できなかった者についてのフォローが次年度以降の課題である。  
課としての総括は、うまく研修に取り組んでいると感じており、今年度以上に次年度以降、人権意識を根付けていく。

## 消防本部

部の合計		
R5	R6	チェック項目
64	73	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
50	51	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
20	24	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
46	32	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

### 総務課

R5	R6	チェック項目
13	15	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
5	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
11	8	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

外国籍の方など、様々な市民の方がわかりやすい情報発信に努める。

### 予防課

R5	R6	チェック項目
4	8	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
10	14	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
9	7	エ 該当なし※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない

■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針

評価ウに該当する項目である、「職員にも障がいのある人やセクシュアル・マイノリティの人たちもいます。(※社会全体でもカミングアウトされている人はまだまだ少数派です。)」は把握できていないので、把握できれば多様な職員が生き生きと働ける職場環境づくり(ハード面・ソフト面)をすすめたいと思っている。

警防課		
R5	R6	チェック項目
5	8	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	6	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
7	6	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
12	10	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
消防組織の専門用語は多岐にわたるので、いかにわかりやすい言葉で障がいのある人、高齢者、外国人などにも見やすく理解しやすいように工夫するかが課題である。また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどハラスメントのない職場づくりは引き続き消防組織全体で進める必要がある。		
救急課		
R5	R6	チェック項目
10	11	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
11	7	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	11	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
8	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
所属として、視点項目について、認識しているが、できなかったに該当するところを認める。総務課主催の人権研修や研修担当員に配布される資料を中心に課員と意見交換し、具体的な問題解決策等を考える等充実した研修となったが、年間を通じた計画立案を掲げきれず、不定期な研修開催となったところが課題である。次年度に向け、年間計画を早期に作成し、目標管理や進捗管理を徹底する。		
南消防署		
R5	R6	チェック項目
14	12	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
12	14	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
3	3	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
1	1	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
市民と直接接する業務において、健常ではない方に対する対応は正直想定していなかったため、これを機に考えていきたいと思います。また、研修の実施方法についても、出場等で揃って実施することが難しいため、研修方法を考える必要がある。		
北消防署		
R5	R6	チェック項目
18	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
6	4	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	2	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
5	5	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
職種の特性上、障がいを抱えながら職務に従事する職員はおらず、認識はしているもののハード面での取り組みに対する意識は低いように感じる。災害対応時には、障がいをお持ちの方に対しては最大限に寄り添って対応しているが、普段の市民対応では今後意識付けを向上させ取り組んでいく。		

市議会事務局		
R5	R6	チェック項目
19	19	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	2	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
5	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
4	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
個別の項目に対応できていないこともあるが、日常業務において配慮が必要な方への対応を求められることがあるので、毎年の人権研修等により、常に人権の視点を持つことを忘れず業務に当たることがたい。		

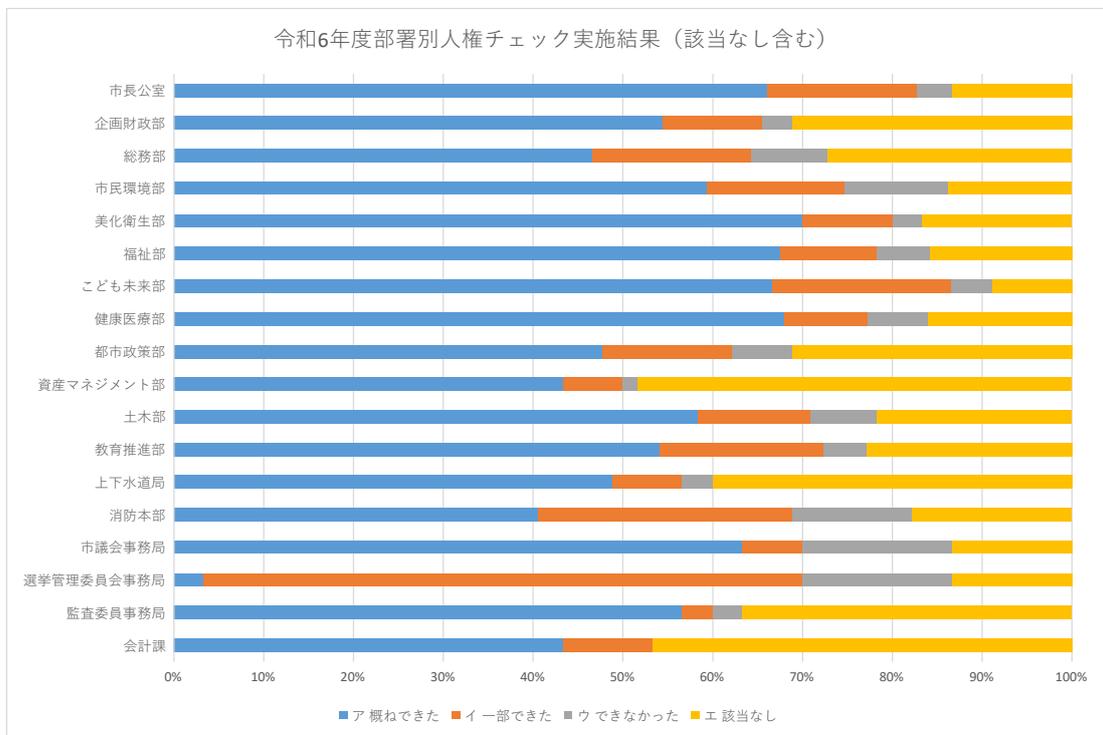
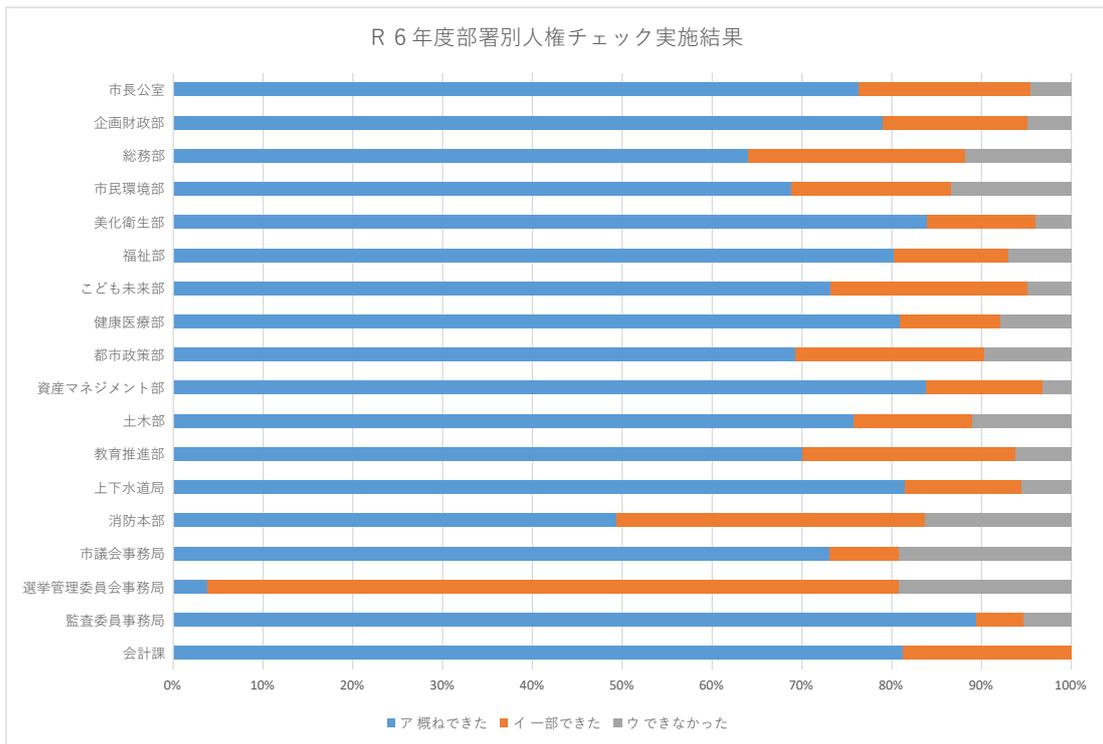
選挙管理委員会事務局		
R5	R6	チェック項目
20	1	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
2	20	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
2	5	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
6	4	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針		
投票行動における障害者への配慮を一層進めていきたいと考えている		

## 監査委員事務局

R5	R6	チェック項目
16	17	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
0	1	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
1	1	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
13	11	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
<p>■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針</p> <p>本年度は人権冊子・人権クイズ・職員の体験談など、身近なものを取り入れ、人権研修に取り組み、参加することができました。③の「視覚媒体に加え、点字、二次元コード(音声コード含む)等、多様な情報伝達手段を使い、だれもがわかりやすく情報を受け取れる環境を整える」については、パンフレット等で監査情報を市民に知らせる必要があるときは、わかりやすい言葉で図表等に加えて、点字、二次元コード等の多様な情報伝達をつかうことを検討し、誰もがわかりやすく情報を受け取れる環境の構築に努めていきます。</p>		

## 会計課

R5	R6	チェック項目
13	13	ア 概ねできた(できている)⇒引き続き注意して取り組んでいく
3	3	イ 一部(昨年より)はできた(できている)⇒未だ不十分なので引き続き取り組んでいく
0	0	ウ 認識はしているが、できなかった(できていない)
14	14	エ 該当なし⇒※所属では、本項目に関係する業務はない(今年度のみも含む)ため評価できない
<p>■人権チェックを実施(評価)しての所属としての課題(特に評価ウを中心に)と次年度(今後)に向けての方針</p> <p>R6は、例年になくシステムの改修があり業務が増えたことにより、改善できず昨年同等にとどまった。現状を維持しつつR7は少しでも昨年を上回れるよう取り組んでいきます。</p>		



## 令和7年度 人権施策実施計画

### ◆人権啓発推進事業

【事業費 3,614 千円】

#### ① 市民啓発事業

##### ●人権行政推進プラン【第4次改定版】を推進

##### ●「広報じんけん」発行

9月号(A4版4頁) 人権川柳コンテスト入賞作品、人権行政推進プラン(第4次改定版)

12月号(A4版8頁) 人権作文・人権写真コンテスト入賞作品、折り鶴平和大使報告、戦争にまつわる体験記

##### ●広報かわにし(milife)毎月号に人権コラム「生きる」を掲載

※主に人権的観点から、社会全般や市民一人ひとりの課題等執筆

年12回 執筆者:尾下 葉子さん(NPO 法人大阪難病連 事務局長)

##### ●人権デー等における啓発ビラ作成・配付

毎月第3金曜日の人権デーにあわせて、職員が作成した人権啓発ビラを市内公共施設に配付

##### ●人権週間映画会の実施

12月6日(土) みつなかホール 邦画1本、洋画1本、それぞれ2回上映

上映作品: 未定

##### ●人権川柳、人権フォト、人権作文コンテストの実施

人権川柳(6月)、人権作文(9月)、人権フォト(9月)コンテストの作品を市民に募集し、優秀作品を「広報じんけん」等に掲載し、啓発に活用

##### ●啓発冊子(Yell)の発行・配布

新小学1年生の保護者向けに「Yell エール～子どもたちの幸せを願って～」を作成し、各小学校へ配布

##### ●啓発懸垂幕の掲示

市役所北側にある懸垂幕棟に各種啓発懸垂幕を掲示し、啓発を行う

・「憲法週間」4月17日～5月7日 ・「人権文化をすすめる県民運動」8月1日～9月1日

・「人権週間」11月17日～12月10日 ・「人権擁護都市宣言」1月26日～3月9日

・「非核平和都市宣言」➡ 懸垂幕塔が空いている限り懸垂

##### ●人権啓発用 DVD の購入及び貸出

人権研修会、市民啓発等の教材として、新規に数本購入し、市民や職員に貸し出す

##### ●啓発グッズの購入・配布

啓発用卓上カレンダーなどの各種啓発グッズを購入し、啓発用物品として配布

##### ●市内企業への啓発

企業人権連絡会議 講演会の開催(産業振興課)

・6/19 「カスタマーハラスメントなんて怖くない!」講師:株式会社 frank 福嶋茂さん

・2月頃 未定

### ●北朝鮮人権侵害問題啓発の実施

北朝鮮人権問題啓発週間(12月10日～16日)を中心に、市役所市民ギャラリー及び総合センターにおいて北朝鮮による日本人拉致問題についてのパネル啓発を実施

## ② 人権擁護事業

### ●インターネットモニタリング事業

インターネット上における本市に関わる差別的書込み(部落差別を中心)について職員がモニタリング(毎月1回、1人・1時間程度)

### ●「本人通知制度」の普及・啓発

市民一人ひとりの人権を擁護し、住民票の写しや戸籍の謄本などの証明書の不正取得の防止や不正請求の防止をはかるため、証明書を代理人や第三者に交付したとき、事前に登録した人に、その交付の事実を通知する制度について、その普及と啓発を図るため、その内容をホームページに掲載

### ●人権擁護委員等による相談及び啓発

法務大臣より委嘱された人権擁護委員による、人権侵害に対する救済や人権に関する特設人権相談所を、毎月第3金曜日の人権デーと6月の人権擁護委員の日及び12月の人権週間に市役所内で開設するなど連携を図るとともに、課の所属職員も随時市民からの人権相談を受ける。

### ●「パートナーシップ宣誓制度」

性的マイノリティの人たちが市民として安心していきいきと生活し、個性が十分に発揮できるよう支援することを目的として令和2年に導入した制度。パートナーシップ・ファミリーシップ制度の導入に向けて、検討中。

## ③ 職員研修事業

職員研修については、各職場における独自研修を中心に、人権推進多文化共生課、総合センター、職員課各主催の研修会を実施し、職員の人権意識向上を図る。

## ◆市民平和推進事業

【事業費 452 千円】

### ●かわにし人権・平和展の開催

平和や人権の大切さについて気づき、考え、伝えることを目的に開催 (7月14日～8月18日)  
市内各公民館、中央図書館、総合センター、市役所市民ギャラリーにおいて、「市民が描いた原爆の絵」をテーマとしてパネル展示啓発を行う。

同時に平和ビデオ上映会や「折り鶴」コーナーを設置し、広く市民に平和事業に参加していただく。  
また、8月18日にユネスコ協会と共催で、平和紙芝居と講演会の平和学習会を開催

### ●折り鶴平和大使派遣事業

公募市民から選ばれた2人を長崎に市民の代表として派遣し、市民が折った折り鶴を届けるとともに8月9日の平和記念式典に参列。広報じんけん12月号と12月の人権週間映画会で報告。

### ●戦争体験記募集事業

市民から広く戦争にまつわる体験記を募集し、応募作品のうち2編を「広報じんけん12月号」に掲載し、また市ホームページにおいては、全編を掲載し、広く市民に平和啓発を行う。

過去5年間の応募作品を1冊の記録集にまとめる。

### ●懸垂幕掲示「非核平和都市宣言のまち川西市」 ※常時

市役所北側や敷地内にある懸垂幕棟で懸垂し、市民啓発を行う。

### ●「平和行進等」の受け入れ(2団体)

・6月19日 反核・平和の火リレー(日本青年学生平和友好祭兵庫実行委員会)

・7月7日 核兵器廃絶国民平和大行進(核兵器廃絶国民平和大行進兵庫県実行委員会)

## ◆人権教育推進団体等支援事業

【事業費 10,502 千円】

### ①人権啓発サポーター会への支援 〈構成人数 5人〉

「人権啓発サポーター会」は、主に市民向けの人権学習市民講座や人権学校の企画・運営、サポーター自身の資質の向上のための学習などを行い、市としてその活動を支援する。

#### □人権学習市民講座(①6/11 ②6/18 ③6/25の3回講座)

共通テーマ「"多文化共生"ってなんでしよう～真の多文化共生(社会)をめざして～Part2」

講師:①斎藤 正樹 さん(元地方公務員)

「京都ウトロ。国際人権法を武器に「強制立ち退き」を克服」

②方政雄(ばんじょんうん) さん(作家・伊丹市人権教育指導員)

「伊丹市中村地区の歴史と在日コリアン2世の精神史」

③山田 文乃(あやの) さん(大阪公立大学人権問題研究センター特別研究員)

「外国につながる子どもの教育保障と多文化共生」

#### □人権学校(11月に3回講座)

メインテーマ:未定

### ②小学校区人権啓発推進委員会への支援 (※活動の詳細は別頁)

地域に根ざした人権啓発活動を推進するため、地域住民主体の小学校区人権啓発推進委員会(市内15校区)に啓発活動を委託するとともに、市も職員2名を校区担当者として配置して協力、支援する。

またその一環として、大型貸切バスを2台手配し、現地学習会を実施する。

□12月に 神戸方面と奈良方面を予定

### ③川西市人権教育協議会への支援と協働

市民、社会教育関係団体等の関係者、学校関係者、行政職員等で広く組織している川西市人権教育協議会の人権教育、人権啓発活動を支援・協働する。

□8月22日 理事会にて活動計画・人権DVD視聴試写会

□8月 2日 第72回兵庫県人権教育研究大会阪神地区大会 川西大会の実施(約900人参加)

□8月25日 合同研修会 「部落差別の現状と課題」～今後の展望と人権教育のあり方～

講師:内田龍史さん(関西大学社会学部教授)

□9月27日 兵庫県人権教育研究大会(豊岡市)に参加の支援

□11月29日、30日 全国人権教育研究大会(大阪府・兵庫県西宮市)開催運営・参加の支援

□2月6日 川西市人権教育研究大会の実施(アステ市民プラザ)

□情報発信 川人協だよりの発行、人権ブックレットの発行

## ◆多文化共生推進事業

【事業費 4,094 千円】

### ●多文化共生推進指針を推進

人権の尊重、暮らしやすさの向上、異なる文化の相互理解と尊重、地域社会の交流の促進の4つの視点を基本とし、多文化共生施策を推進していく。

### ●現行の日本語講座と新たに日常会話を学ぶ日本語講座を開設

現行の日本語講座と新たに日常会話を学ぶ日本語講座を委託事業として、開設する。

### ●外国籍市民の相談窓口を開設

外国籍市民を対象とした相談窓口を充実するために、翻訳機とタブレット通訳機を導入する。

## ◆子どもの人権オンブズパーソン事業

【事業費 34,531千円】

〈オンブズパーソン3人・調査相談専門員相談員4人(会計年度任用職員)・専門事務員1人(会計年度任用職員)・職員1人〉

### ●相談・調整活動

### ●調査活動等

### ●広報・啓発活動

制度や活動内容について広く知ってもらい、身近に活用できるように広報・啓発する

<子どもへの広報・啓発>

- ・「リーフレット」「電話相談カード」の配布(保育所や学校園を通じて、全児童・生徒、教職員に配布)
- ・「子どもオンブズ通信」の配布(全小・中学の児童・生徒、教職員に2回配布)
- ・「中学校を卒業するあなたへ」のチラシ配布(中学3年生に配布)
- ・「トライやる・ウィーク」の受け入れ(中学2年生の職場体験活動等を通して啓発)
- ・オンブズパーソンと相談員が市のホームページに掲載、発信する情報等について、SNSを活用し、さらに広く周知
- ・「市役所見学会」の受け入れ(小学3年生のオンブズ事務局への見学において、紙芝居等によるオンブズパーソン制度の説明や体験学習等を実施)
- ・各学校で実施する「子どもの人権学習会」や人権、子育て等の講演会などへの講師派遣
- ・2025年次活動報告会
- ・子どもオンブズ・レポート2025(活動報告書)の発行
- ・活動状況等を広報誌やホームページで紹介
- ・教育委員や校長会、市教育委員会等の関係機関との懇談
- ・視察等の受け入れ

## 令和7年度 各部会の計画

### 【職員人権研修部会】

#### ◆人権推進多文化共生課等主催分

事業名	対象	内 容	備 考
職員人権問題研修会(前期)	全職員	<input type="checkbox"/> 未定	
職員人権問題研修会(後期)	全職員	<input type="checkbox"/> 未定	※総合センターと共催
人権啓発映像ソフト試写会	全職員	<input type="checkbox"/> 6月に実施	

#### ◆職員課主催(階層別)分

事業名	内 容	備 考
初任者研修(春期) (4月7日)	<input type="checkbox"/> ハラスメント 職員課 主査 小林 智恵美	
(5月15日)	<input type="checkbox"/> 人権・男女共同参画 総合センター 前所長 藤川 成希	
初任者研修(秋期) (10月6日)	<input type="checkbox"/> 人権・男女共同参画	
(10月6日)	<input type="checkbox"/> 障害者差別解消法	
初任者研修(年度途中採用) (12月17日)	<input type="checkbox"/> 人権・男女共同参画	
新任主任研修 (4月23日)	<input type="checkbox"/> 人権・男女共同参画 人権推進多文化共生課 指導主事 加藤 あおい	
新任主査研修 (4月23日)	<input type="checkbox"/> 人権・男女共同参画 人権推進多文化共生課 山下 昌伸	
新任課長補佐職研修 (4月24日)	<input type="checkbox"/> 人権問題への取り組みについて 市長公室 副公室長(人権・総合センター担当) 田中 肇	

#### ◆所属・職場別

所属(職場)毎の研修については、各職場の研修担当員を中心に創意工夫しながら職員(職場)研修を計画的に実施していきます。

また、人権推進多文化共生課等主催の研修会を企画するとともに、各職員への積極的な参加を促します。

### 【地域人権啓発部会】

小学校区担当者(概ね各校区に2名選任)を中心に、地域(小学校区)の実情に合わせて、小学校人権啓発推進委員会の活動を支援・協働していきます。

### 【教育啓発部会】

川西市人権教育協議会の理事・代議員として協議会事業に参画するとともに、積極的に支援・協働していきます。

## 令和6年度 総合センター事業実績報告

### ◆隣保館事業

【事業費】9,967 千円

#### ●啓発事業

地域を中心に全市的にも人権啓発活動をすすめた。

- ・「輝くにんげんフェア」の開催（参加者数：140人、アンケート回収数：46枚）  
R6年度は、輝くにんげんフェア2024～「人権」集い ふれあい 笑いあい～として実施（1月17日～18日）  
（歴史の振り返りをテーマとした部落解放同盟川西支部長の講演会や各種人権に関するパネル展示、クイズ形式の人権スタンプラリー、人権DVDの上映、人権啓発冊子・グッズの展示や配布等）
- ・人権啓発講演会の開催  
3月19日 テーマ「社会におけるこどもの人権」  
～子どもが安心して暮らせる社会の実現をめざして～  
講師 古田 圭策さん（参加者数 60人）  
内容 社会的養護下から自立した、家族からサポートを得られず生きる人（ケアリーバー）の現状を知り、改めて考え、だれもが一人の人間として尊重される社会の実現を目指すことを目的につくられた映画「あなたのいる庭」の上映、その解説や実報告を踏まえた話。
- ・人権啓発ビデオ上映会の実施（参加者数 年間延べ211名）  
毎月第3金曜日の人権デーに人権ビデオを上映 36回（1日3回上映）  
毎月第3水曜日に人権アニメビデオを上映 13回
- ・人権啓発視聴覚教材の貸し出し（件数：27件）
- ・図書の貸し出し（件数：261人、約473冊）
- ・「総合センターだより」の発行・配布（年11回発行、各号2,763部）
- ・市内小学校の見学受け入れ ※R6年度は3回  
総合センターは、人権文化創造の拠点として、あらゆる差別の解消と豊かな地域社会づくりをめざしている施設であることを中心に学習

#### ●相談事業

- ・生活人権相談（相談員：生活相談指導員・総合センター職員）  
毎週月～金曜日 9:00～17:00 延べ 36人
- ・セクシュアル・マイノリティ相談会（相談員：セクシュアル・マイノリティ当事者）  
毎月第4木曜日 13:30～16:00 延べ 3人

#### ●交流事業

- ・「よみかき教室かわにし」の実施（講師：総合センター職員及び外部講師）  
さまざまな理由で日本語の読み書きに困っている人の日本語教室  
週1回（金曜日）13:30～15:00で開催。（36回実施し、登録人数は2人で延べ参加人数は38人）
- ・「けんけんひろば」（たいけん・はっけん・じんけん）の実施（講師：総合センター職員）  
「たいけん・はっけん・じんけん」をテーマに小・中学生の自主的な学習活動を支援

小学生コース…週2回(火・木曜日)16:30~17:30

(67回実施。登録は14人で、延べ参加人数は645人)

中学生コース…週2回(火・木曜日)18:00~19:30

(66回実施。登録は1人で、延べ参加人数は44人)

日本語ひろば…週2回(火・木曜日)18:00~19:30

(66回実施。登録は4人で、延べ参加人数は134人)

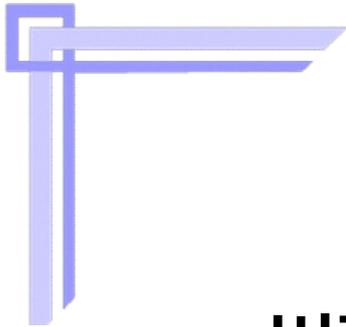
・人権出前講座 1回 57人

・その他交流和太鼓教室(15人)や冬休み護身術教室(29人)などを実施した。

●その他

・人権施策審議会において「川西市総合センターのあり方」について審議していただき

(※2回: 6/26・8/2)、9月に答申を受けた。



# 川西市総合センターの あり方について(答申)

令和6（2024）年9月17日  
川西市人権施策審議会

## 1 はじめに

川西市総合センター（以下、センター）の今後のあり方については、国の地域改善対策協議会からの意見具申により、平成9年4月から隣保館の運営が特別対策から一般施策化されて以降、平成13年（2001年）10月に川西市総合センター市民懇話会から「川西市総合センターの今後のあり方について（提言）」が出され、同年11月に出された川西市同和対策審議会の「平成14年度以降の同和行政のあり方について（答申）」にも同懇話会からの提言については十分に尊重するものとする明記されている。

川西市では、これらの提言及び答申に基づき、それぞれの時代のセンターを取り巻く状況の変化や、法律、制度の動向等を踏まえながら、各種の取り組みが進められてきた。

近年では、インターネット上での差別的な書き込みの顕在化など、人権に関する状況に変化が生じてきたなかで、平成28年（2016年）に施行された「部落差別解消推進法」をはじめ、それぞれの人権課題に個別に対応する法律が制定・施行されている。これらの法律の趣旨を踏まえ、あらゆる差別をなくすための取り組みを行う拠点として、センターの役割を明らかにするとともに、「さらに多くの人に利用されるセンター」像の創造が求められている。

このような状況のなか、令和3年11月に川西市長から「総合センターのあり方について」の諮問を受けた。

当審議会では、平成13年（2001年）の提言及び答申に基づく施策の取り組み状況やセンターの現状を聴取し、審議を重ね、川西市において展開するセンター事業が、より多くの市民（※）に享受され、あらゆる差別の解消と豊かな地域社会づくりに向け人権意識の向上が図れるよう、「川西市総合センターのあり方」について答申を行うものである。

※市民とは、市内に住所を有する者、市内の事務所又は事業所に勤務する者及び市内の学校に在学する者をいう。

## 2 センターの役割とは

センターは、川西市総合センターの設置及び管理に関する条例に明記されているとおり「基本的人権尊重の精神に基づき、住民の社会的、経済的及び文化的生活の改善向上と、児童の健全な育成を図ることによって、人権問題の速やかな解決に資するための総合的なコミュニティセンターとして」設置されている。

人権問題は時代の変化に伴い、多様化、複雑化してきている。以前ならば被害者が泣き寝入りしてきた人権侵害であっても、最近では被害者からの指摘により人権侵害が顕在化するケースが増えてきている。また、かつては多くの人たちが人権問題であるとは認識しなかった事象でも、現在では人権に関わる問題にほかならないとみなされ、新たな人権課題となったものも数多い。

そのような時代であるからこそ、あらゆる人権問題の速やかな解決に資するセンターの存在意義はある。

川西市民が皆一緒になって、これからの差別のないまちづくりを考えるとともに、センターがこれまで以上に人権確立の拠点施設としての役割を担っていくことが求められている。

### 3 本市における取り組みの成果と課題

センターでは、あらゆる差別の解消に向けて、人権啓発講演会や人権啓発ビデオ上映会をはじめ、セクシュアル・マイノリティ相談・学習会、生活人権相談、よみかき教室、けんけんひろば、輝くにんげんフェアなど、様々な施策を実施してきた。令和5年度に実施した「人権問題に関する市民意識調査」の結果を見ると、前回調査（平成26年度）に比べ市民の人権意識は向上している。しかし、年齢別比較によると、「いじめはいじめを受ける子どもにも問題がある」「児童養護施設で暮らした経験のある人の就職がむずかしいのは仕方がない」「家族から新型コロナウイルスに感染してしまった人は気の毒だが、多人数の宴会で感染した人は自業自得だ」などといった意見を肯定する回答は10歳代で最も多くなっており、自己責任論に依拠したような回答傾向が若年層で顕著にみられた。

また近年では、外国籍市民が増加傾向にあり、多文化共生の重要性が指摘される一方で、外国人の存在を警戒する声が市に寄せられるなど、新たな人権課題も生じている。

### 4 今後の取り組みの方向性

人権確立のための拠点施設としての役割を継続・充実させるとともに、これまでセンターが培ってきた役割・機能・スキル等が、市全域のより多くの市民によって享受されることで、さらにセンターの認知・活用が進むものとする。同和問題をはじめとするあらゆる人権課題の解決に向けた啓発活動を通じて、市民ニーズへの対応力を高め、関係機関やさまざまな活動団体との連携強化を図ることで、より一層多くの市民に利用される「開かれたセンター」をめざすことが必要である。

以上、当審議会で審議した結果、センターの今後の進むべき方向性として、次の三つの取り組みが必要不可欠であるとの結論に達した。

- (1) 人権文化センターとしての機能の充実
- (2) セーフティーネットとしての機能の充実
- (3) 市民に幅広く開かれたセンターへ

#### (1) 人権文化センターの機能の充実

「より多くの方に利用されるセンター」を考えるに際しては、センターが「人権問題の速やかな解決に資するため」に設置された施設であるという本来の目的を果たさなければならない。

そのためには、センターを川西市の人権施策の拠点と位置付け、川西市人権行政推進プラン（第3次改定版）で示された17の人権課題をはじめ、あらゆる人権課題について、その啓発はもとより、多様化する人権課題の解消に向け、今までの歩みを踏まえた発展的かつ効果的な取り組みを進められたい。

#### <審議会での主な意見>

- ①センターは、基本的には人権啓発の拠点という大事な施設だと思うので、今までの歩みを無駄にしないような形で発展的にどう続けていけるかということをきちんと考えていくべき。
- ②隣保館としての役割は堅持していくべき。
- ③水平社創立から100年が経っても部落問題は解決していない。
- ④発信力が弱い。発信力を高めていくことが大切。
- ⑤例えば総合センターに兵庫県や大阪府の人権に関する講演会やシンポジウム、イベ

ントのチラシを置くことにより、センターに行けば人権啓発の情報が入手できるという認識が広がれば、多様な利用が期待できるのではないかと。

## (2) セーフティーネットとしての機能の充実

隣保館はセツルメントという社会事業の影響を受け、民間社会事業として登場した。

戦前の隣保館は、融和事業として地域住民の感化救済・矯風改善対策事業としての活動を行うなど、治安対策的色彩の強いものであったが、戦後は、この社会事業が同和対策事業と絡み合っ、同和地区に設置された隣保館の現在の枠組みが形成されることになる。

このように、隣保館はその設立経緯からセーフティーネットとしての機能を有しており、その流れは、センターにおいても生活人権相談、セクシュアル・マイノリティ相談、よみかき教室、けんけんひろばなどの事業に受け継がれている。

先にも記したように、川西市が実施した人権意識調査の結果によると、市民の人権意識は全般的に高まってきている。市民の人権意識の向上は、自分の人権が侵害されていることに新たに気付く市民の増加と、新しい人権課題への認識につながる。そして、近年、指摘されている外国籍市民の増加とその国籍の多様化は、さまざまな生きがたさを感じ、困難を抱える外国籍市民の顕在化をもたらすと考えられる。センターは、こうした人権侵害事象の増加や多様化・複雑化に対応し、困難を抱えている市民が、「センターへ行けば何とかかな」と感じられる施設になることが求められている。

については、相談業務についてさらに効果的な取り組みを進められたい。

### <審議会での主な意見>

- ①総合センターの大きな柱は相談事業である。総合センターに行けば何かのヒントが得られると分かれば、利用も変わってくるのではないかと。
- ②生活人権相談という名称は何をやっているのか分かりにくい。市民の方に分かりやすい名称に変えてはどうか。
- ③「生活」がつくと漠然とした感じがして、生活人権相談よりも「人権相談」のほうがより分かりやすい。
- ④生活人権相談は平日の一日中に行っているが、曜日や時間を区切って、専門の人が来てくれるというようにしたほうが相談しやすいのではないかと。

## (3) 市民に幅広く開かれたセンターへ

令和元年度から3年間で市が全ての事業を対象に行った事業再検証の過程で、外部有識者で構成する行財政改革審議会から市へ提出されたセンターの検証結果では、隣保館については施設の貸館利用率が他の公共施設に比べても極めて低いことが課題となっている。また、隣保館の目的に沿い、かつ稼働率が上がるような使い方を検討していかなくてはならないと指摘されている。

「開かれたセンター」を考えるに際しては、貸館の稼働率の向上に取り組みながら、センターが「住民の社会的、経済的及び文化的生活の改善向上と、児童の健全な育成を図ることによって、人権問題の速やかな解決に資するため」に設置された施設であるという本来の目的を果たさなければならない。

そのためには、誰でも使えるセンターとして、利便性の向上や積極的な目的外使用などの実施により、広く市民に利用されることが必要である。そのように利用されることにより、人権の大切さに気づく仲間の輪が広がり、人権・福祉の意識が高まり、その積み重

ねが偏見等を取り除き、同和問題をはじめとしたあらゆる人権課題の速やかな解決へとつながっていくことが期待できる。

#### <審議会での主な意見>

- ①総合センターには「人権課題の速やかな解決に資する」という施設の設立趣旨があるので、これらを踏まえ活用することが大切であり、他の公共施設と一律に考えられるものではないということも改めて認識すべき。
- ②総合センターという名称だと何をしている所かが分かりにくいので、利用しにくい。
- ③川西人権総合センターという名称はどうか。
- ④名称を変えても中身が伴わなければいけない。総合センターは、部落差別解消の思いを蓄積して作った名称だから、継承する意義がある。
- ⑤総合センター＝人権というイメージがなかなか伝わってこない。どこをどう工夫していくかが非常に大きな課題である。
- ⑥市の北部で総合センターを知らない人がいる。
- ⑦貸館などの際に、この館がどういう建物であって、目的がどういうものであるかを勉強していただくため、館の設立趣旨を明記したり、感想を聞いたりするのがよい。
- ⑧稼働率を上げるということも大事だが、単に稼働率を上げることだけではなく、この施設を知ってもらって、利用してもらって、生活の役に立つ施設になっていくことが大事。
- ⑨使いやすい、親しみやすい施設にしていく努力を続けて行くしかない。

## 5 答申

川西市においては、この審議会での議論を尊重され、上述のとおり、人権文化センターとしての機能、セーフティーネットの機能を充実させ、外国籍市民を含めた、より多くの市民が当該センターを利用し、交流を図ることで、同和問題をはじめとするあらゆる人権課題を解決すべく、時代のニーズに応じた取り組みを積極的に推進されたい。

#### <具体的な取り組み>

- ①センターを川西市の人権施策の拠点として位置づけ、人権啓発事業を充実させること。また、多様化する人権課題の解消に向け、今までの歩みを踏まえた発展的な取り組みを行うこと。
- ②あらゆる人権課題におけるセーフティーネット機能の役割を強化し、人権課題に直面する当事者や関係者が「センターに行けば解決の糸口がつかめる」と感じられる施設になるよう、人権相談事業について、より効果的な取り組みを行うこと。
- ③人権課題における当事者団体や支援団体等の活動の拠点として、施設の有効利用を図るとともに、団体間のネットワーク作りなどの支援を行うこと。
- ④今後、外国籍市民が増加することが予測されることから、単に外国籍市民への相談支援等を行うのではなく、多文化共生社会実現を目指した取り組みを進めること。
- ⑤「開かれたセンター」となるよう、施設の稼働率を高める取り組みを進めること。施設利用にあたっては、施設の設置目的である人権課題のすみやかな解決への取り組みや児童館機能を基軸としながら、センターが広く市民に利用されるよう多様な利用を進めること。あわせてセンターの案内リーフレットに施設の設立経緯を明記するなど当該施設の性格がより理解されるよう工夫するとともに、センターの名称を「川西市総合センター」から「川西市人権総合センター」に改めること。

## 総合センターあり方の答申をうけて令和 7 年度の取組について

## (1) 人権文化センターとしての機能の充実

## ① 人権啓発事業の充実をはかるために

- ・輝くにんげんフェアの広報・啓発を強化し、参加者数を前年度 140 人から 200 人以上とする(前年度比約 1.5 倍)をめざします。
- ・人権啓発ビデオ上映会実施について、職員や利用者への職員アンケートを実施し、実施方法の見直しを行います。

## (2) セーフティーネットとしての機能の充実

- ・人権相談事業の効果的な方法や、多文化共生社会の実現を目指した取組について他市の状況を調査・研究します。

## (3) 市民に幅広く開かれたセンターへ

- ・総合センターの設立目的・意義の周知のために、リーフレットの作成やパネル掲示の更新、総合センターの名称変更を検討します。