

令和元年度

各課職員の人権意識啓発に関する取組一覧
(委員コメント入り)

2020年(令和2年)5月22日
人権男女共同平和課

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
総務部 6	1	行政総務課	ワークライフバランスとともに、様々な立場の方の人権を考える取組の一環として、障がいのある方の人権を考える	① ④ ⑧	行政総務課としては、ここ数年就労者の人権、それから男女共同参画の視点からワークライフバランスを考えてきているため、数年来かけて浸透してきたワークライフバランスへの意識を無駄にしないよう、今年度も継続したテーマとしつつ、様々な立場の方の人権を考える取組の一環として、今年度は障がいのある方の人権を考えていく。	数年来引き続き実施してきている、朝礼の司会を所属長からパート職員までの全職員による当番制とし、当番の際には本人の話したい内容を話し、周囲の職員はそれを聞くこととあわせて、1月29日に実施した課内研修において、昨年度内閣府に派遣され、障がい者差別解消法を担当する部署に所属していた職員による、国の近年の動向を踏まえた、障がいのある方の人権についての講義を実施した。	昨年度に引き続き、年間を通じて朝礼の当番の際に本人の話したい内容を話し、周囲の職員はそれを聞くこととあわせて、職員間のコミュニケーションをより取りやすくした。あわせて、1月29日に実施した課内研修において、昨年度内閣府に派遣され、障がい者差別解消法を担当する部署に所属していた職員による、国の近年の動向を踏まえた、障がいのある方の人権についての講義を実施した。	この数年間にわたる取組により、子や家族の看護、出産・育児、また記念日や行事などによる休暇の取得に対する職員同士の相互理解が深まり、互いのワーク・ライフ・バランスを尊重するという課内の雰囲気醸成され、その結果、年休等がより取得しやすくなっている。 また、実際に国において障がい者差別解消法に係る事務を担当している部署に所属していた職員から直接話を聞くことで、障がい者への合理的配慮等に係る国の動向を学ぶことができ、業務の一助とすることができた。	数年来かけて取り組んでこられた試みによって、ワーク・ライフ・バランスについての意識が全体に共有されてきていることがうかがえます。「お互い様」という思いに支えられた相互配慮など、和やかな雰囲気も伝わってきます。コミュニケーションを取りやすくする工夫は、相互理解を深めることにつながるとは思います。また、障がい者差別解消法に關する講義の実施もよい学びの機会になったと思います。その学びがさらに浸透していくことに向けて、経験的実践的な理解につながるような試みも期待しております。
	2	職員課	障がいのある方の人権に配慮した業務運営を行います。	④	障がい者への合理的配慮について職員の意識啓発を図るとともに、障がいのある職員が働きやすい環境整備を図る必要があるため。	障がい者施設での職員研修、障がい者の積極的な採用及び、障がい者の特性に配慮した人事配置などを実施します。	新採用職員研修において市内福祉施設体験実習を実施するとともに、障がい者雇用についてはこれまでの正規職員に加えて任期付任用職員にも範囲を拡大し採用活動を行い、また聴覚障がいや車いすを使用する職員の配置などについて障がい特性に配慮した人事配置を行っています。	今年度の障がい者の採用は1月末時点で正規職員1名のみの状況にありますが、現在実施中または年度内実施予定の試験において採用活動に努めてまいります。	職員課において、とくに障がいのある職員にどのような配慮を向けることが望ましいかを模索することは、重要な課題であると思います。その試みの一つとして行われた新採用職員の福祉施設体験実習は、意義あることと評価します。また障がい者の採用に向けて努力されていることもうかがえます。障がいの特性は、個々に異なるので、採用後の人事配置を検討する上でも、障がいに関する知識、理解を深める試みを今後も検討なさってください。
	3	文書統計課	高齢者、障がいのある方など、さまざまな方の人権を理解し、尊重することを心がけて、「わかりやすく、親しみやすい文書」の作成を行う。	③ ④	統計事務において任命する統計調査員が、高齢や調査の複雑さを理由に辞める方が多くなってきているため。	課内会議等において、人権施策についての意見交換を行う。それにより、文書事務担当者からの意見をふまえて、資料の字の大きさに配慮するなど、すべての調査員にわかりやすい説明会資料を作成するといった、「わかりやすく、親しみやすい文書」作成を常に心がけていく。	人権の研修会等に参加した職員が、資料の回覧及び課内会議等での報告を実施した。統計調査で使用する説明会資料などの作成の際は、誰にでも見やすい資料づくりを文書事務担当者も含めておこなった。その資料をもとに、説明会に向けて事前打ち合わせを複数回実施し、わかりやすい説明ができるように準備を行った。	高齢者や障がい者の課題を身近なものとして捉えることができ、業務に活かすことができた。そのことも考慮に入れて、わかりやすい資料を用いて説明会を実施したことで、調査期間中の調査員からの問い合わせには、配布した資料等をもとにより正確な回答、指示が可能となり、調査を滞りなく実施することができた。	高齢者や障がい者が困難と感じることにアンテナを張り、誰にでも見やすい資料作りを心がけ、説明会に向けて打ち合わせを何度も重ね、わかりやすい説明ができるように努力されたことを評価いたします。そうした細やかな配慮や工夫によって、より多くの人が重要な文書や統計、それらの理解を深めることができるとは思います。今年度は、統計調査員の負担が軽減されたことが期待されます。今後も、「わかりやすく、親しみやすい文書」をさらに洗練させていただければと思います。
	4	IT推進課	高齢者の人権	③	高齢化社会が急速に進んでいるため、市民対応等はもとより、職員の家庭においても、高齢者に対する配慮を学習する必要がある。	高齢者の人権に関する職場研修を実施する。	認知症サポーター研修を受講したことのない職員を調査の上、未受講者に受講を促し、課内全員が受講済となる予定。また、映像教材「いのちに寄り添う～ターミナルケアと人権～」を視聴し、ヒアリングシートを用いて意見交換を行った。	映像教材について、誰にでも起きうるテーマとなっており、これによって職員それぞれが、自分や周囲の人間に大きな病気が発生したときの対応や、尊厳のある死を迎えることについて意見交換を行い、人権を尊重するためには、いかにコミュニケーションが大切であるかを学ぶことができた。 月単位などの頻繁な人権啓発を行うことはできなかったため、良い方法があるか模索していきたい。	高齢社会において、職員は、市民への対応と同時に、自身の家庭においても、さまざまな問題に直面することが予想されます。そうした現況を踏まえて、未受講の方に、認知症サポーター研修の受講を促したり、映像教材を視聴するなど、大切な活動をされたと思います。さらに、映像教材を生かして、意見交換を行い、人権を尊重するために、いかにコミュニケーションが大切であるかを実感できたことはとても意義深いと思います。一緒に働く人同士の相互理解の深まりが、人権を考えるときの、重要な基盤になると思いますので、今後も引き続きこうした活動を続けていかれることを期待します。
	5	行推進課	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場風土の醸成	⑧	行財政改革を推進する課として、課内全職員が効率的な業務執行を常に心がけることで働き方改革に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指していくため	日々の朝礼や夕礼の実施により、課内で業務内容を共有し必要な助言を行うとともに、年休取得及び時間外勤務縮減についてお互いに声掛けを行う	今年度の具体的な取組予定のとおり、朝礼や夕礼を実施することにより、課内で業務内容や進捗状況の共有を図ることができ、年休取得の促進と時間外勤務の縮減を図ることができた。	日々の朝礼や夕礼の実施が習慣となり定着している。課内の業務内容や進捗状況の共有が図られ、スムーズな年休取得申請と課内の業務負荷の平準化を進めることができた。スケジュールの共有については、職員ポータルで可能なので、極力入力する必要がある。	ワーク・ライフ・バランスの実現には、職場で働く人々の意識を育むことがまずスタートになると思いますので、今年度、「職場風土の醸成」に向けて第一歩を踏み出されたことが伝わってきました。実際には朝礼、夕礼を習慣化し、そこで業務内容や進捗状況の共有を図られたとのこと、年休の取得しやすさや業務負荷の平準化など上手に生かされたことがうかがえます。この試みは今後とも、継続して行われる可能性があると思います。その際、一人一人の業務のこなし方の差異やそれぞれの個性も尊重しながら、進めていただければと思います。
	6	内部統制推進室	ネット社会における人権について	⑪	インターネット上の匿名による投稿などで人権侵害が起こっている。インターネットという仮想空間が現実社会に与える影響について、理解を深めるため。	『【DVD】インターネットと人権 加害者にも被害者にもならないために』を視聴し、意見交換を行い、テーマについての理解を深める。	1月24日(金)に【DVD】インターネットと人権 加害者にも被害者にもならないために』を視聴し、意見交換を行った。内容が高校生の女の子が男に騙されて下着姿の画像を配信してしまった事例があり、職員全員子どもがいるので、他人事ではないとの意見が出た。また、特にSNSの利用については、子どもにも教育するためにも大人もある程度知識が必要との意見が出た。	インターネットは生活を豊かにするとともに欠かすことのできないものになっているが、近年は、特にネットいじめや個人情報無断掲載によるプライバシーの侵害・他人の著作物の無断掲載による著作権侵害・コミュニティサイト利用による性犯罪などが社会問題となっている。私たちがホームページやメールなどインターネットを利用した業務が多くあり、気づかない内に人権を侵害している可能性があるため、時代とともに変わるネットリテラシーを常に学び、身に付けることが必要である。	ネット社会における人権を考える上で、映像教材を導入し、個々に視聴するだけでなく、意見交換の時を持ったことは、有意義であったと思います。さらに、職員の方々のご家族(お子さん)のことも連想しながら、自分の家族にも身近なこととしてインターネットが引き起こす問題について話し合えたことは、意義深い経験になったと思います。こうした試みは、1回限りでなく、今後も何らかの形で継続して、内部統制推進室内に浸透していくことを期待しています。
企画政策部	7	企画政策課	さまざまな人権課題への理解及び認識を深める。	⑦① ⑧② ⑨③ ⑩④ ⑪⑤ ⑫⑥	さまざまな主体とのマルチパートナーシップを推進するため、市民等の背景にある人権及び課題に配慮し、さらに理解を深め業務に取り組む必要がある。	リーフレットなどを活用し、人権に係る状況及び課題を把握するなど、持続可能な開発目標の視点も取り入れながら人権に対する理解を深める。また、人権施策推進担当者や職員が事業を実施していく中で、人権などについて感じたことを日頃からのコミュニケーションにおいて共有し、人権意識の向上を図る。	持続可能な開発目標(SDGs)についての知識を収集し、その視点を取り入れながら人権に対する理解を深めるとともに、認知症高齢者への対応に関することなど、日々の業務を行っていく中で人権に関して感じたこと、人権に関するニュースがあった時などは日常会話のトピックとして課内で話し合い、意見交換を重ね人権意識の向上を図った。	SDGsの知識を収集・共有する中で、「誰一人取り残さない」という人権に関する内容がゴールに据えられている意味について、課内で考えるきっかけとなった。多様な主体とのマルチパートナーシップを推進するには、連携相手の背景にある人権問題に対して理解を深めていくことが不可欠だと改めて感じた。今後、朝礼や課内会議等を活用し、情報共有を行うとともに人権意識の啓発に取り組んでいきたい。	人権をめぐるさまざまな課題を認識し、理解を深めるという大きなテーマのもと、SDGsの視点を取り入れながら、人権意識の向上をはかられたこと、非常に有意義な活動をなさったと思います。とすると、取り組む課題が大きすぎて、実践レベルでどのようにしたらよいか、具体的な目標を見失いそうになると思いますが、とりわけ、「誰一人取り残さない」というゴールの意味を課内で考えることができたことは大きな収穫だったと評価いたします。今後もこの方向性を維持されていくことを願っています。
	8	秘書課	高齢者の人権について	③	様々な方が来課される秘書課の職員として、常にやさしくわかりやすい窓口対応ができるよう、認知症について理解を深める必要があるため。	・認知症ご本人や家族の支援者となることをめざし、課内研修として「認知症サポーター養成講座」を実施する。	7月11日に地域包括ケアシステム推進室職員を講師に、「認知症サポーター養成講座」を実施した。また、主催事業において「認知症フレンドリー社会」著者である徳田優人氏を講師とした講演を実施した他、朝礼等で職員が集まる機会をとらえ、認知症についての意識啓発を継続的に行った。	認知症について、原因疾病の種類や、症状の出現の仕方が多様であることなど、基本を学ぶことができた。また、認知症の本人が来庁した時のロールプレイを通じ、過剰な配慮から本人が自らできることまで奪ってしまう可能性や、子ども相手のような対応をし尊厳を損なう事例を知り、職員として認知症本人の権利に配慮しながら対応する難しさや実感した。期間を通じて、認知症について理解を深め、高齢の方が来課された場合など、職場における対応を各自見直すことができた。	テーマ「高齢者の人権」のもと、ご本人や家族にとって信頼できる支援者となることをめざし、実際の窓口対応に生かせるよう、認知症についての理解を深める研修や講演を積極的に取り入れたことを評価いたします。また職員が集まる機会をつくる配慮がなされていることから、情報を共有し、コミュニケーションをもちながら、認知症についての理解を高めたことがうかがえます。今後も、さまざまな理解を深め合い、そこで共有されたことをご本人やご家族へのよりよい対応につなげていっていただきたいと思います。

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
企画政策部(つづき)	9	広報課	市民に市政情報が的確に伝わるよう、適切な言葉や表現による情報発信を行い、職員一人ひとりが人権意識の向上に努める。	⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬	広報課は、各課から集まる市政情報を市民に対して発信する業務を担っている。市民の人権に配慮し、情報を的確に伝えるためには、言葉、用語、表現などについて工夫が不可欠である。このため、職員個々の人権意識を磨くことが必要であるため。	1. 言葉づかい、表現などに関する庁内の取り組みや報道等について情報共有を行い、職員一人ひとりの人権意識の向上を図る。 2. 編集会議や制作会議などさまざまな機会において、それぞれの視点、さまざまな角度から情報交換を行い、適切な言葉や表現による情報発信を図る。	様々な新聞記事をチェックするなかで、日頃から、人権に関する新聞記事などにより情報共有を行い、また、人権の視点から担当間での情報交換を行い、情報発信をするにあたって職員一人ひとりの人権意識の向上に努めた。	取組により、職員一人ひとりの人権意識の向上が図れた。	市民に市政情報が的確に伝わるよう、適切な言葉や表現による情報発信を行なうことが重要業務となる広報課は、おそらく、個々の職員はかなりの神経を使い仕事量も非常に多いと思います。そのような中、今年度も、職員一人ひとりが人権意識の向上に努めることができたとのこと、素晴らしいと思います。できましたら、それぞれに会得している人権意識を何らかの形で課内で共有できる場を持つことができると、課内でのさらなる意識活性化につながると思います。
	10	人権男女共同平和課	ひとりひとりが互いに尊重しあいながら、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場環境を整備する。	⑧	年間を通じて多数の事業を計画・実施しており、時間外や週休日の勤務がある中で、職員ひとりひとりが互いの状況を理解するよう努め、仕事とプライベートの両方を大切にしたい働きやすい職場づくりを推進していくため。	人権啓発教材を活用した学習会を実施し、知識の共有を図るとともに、課員の心身の健康の維持を意識しながら、職場における協力体制の充実と、皆がワーク・ライフ・バランスのとれた環境で働くことができる職場づくりに向けて、意見交換を行い、実践に繋げる。	2019年10月28日に、「ワーク・ライフ・バランスと人権」をテーマに、課職員を対象とした職場研修を実施したほか、各課で設定するワーク・ライフ・バランス強化月間である12月の朝礼で話題として取り上げ、意識づけを行った。人権に関わるニュース等を教材に、ワーク・ライフ・バランスの実現について学び、それぞれが直面する課題や現状を人権問題としてとらえ、意見交換を行った。3か月後に、先進的な九州地方の取組について共有し、他者にもワーク・ライフ・バランスがあり、それを尊重することが人権の尊重につながると課員全員で再認識した。	多分野の事業を抱えている課であり、週休日の出勤や社会情勢等の影響で業務量が増加している中、課員が自身の心身の健康の大切さを認識し、ワーク・ライフ・バランスの実現を考えて日々の業務に取り組むきっかけとすることができた。効果としては、意見交換において、ワーク・ライフ・バランスの実現により、心身のバランスが保たれ、仕事の効率化や、やる気の向上につながるという発言が得られ、それぞれが仕事と家庭の両方を大切に考える貴重な場と課員全員で再認識した。	「人権」を主題とする部署として、他分野の事業を抱え、多忙を極める中、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、非常に積極的な活動を続けられたことを高く評価いたします。研修や教材、先進的な取組などを共有し、意見交換を重ねることそのこと自体が、いかに、個々人の心身のバランスを支えながら、ワーク・ライフ・バランスの高度元における達成に結びつくかということが伝わります。可能であれば、人権男女共同平和課におけるこのような取組の一つのモデルとして、他の課に提示できる機会を持てるとういと思います。
財務部8	11	税制課	ハラスメントのない職場環境づくり	①	様々な年代の職員が働くほか、正職員・再任用職員・任期付職員・非常勤職員といった様々な身分の職員が働く職場環境であることから、ハラスメントについて再確認を行い、働きやすい環境づくりにつなげる。	教材の視聴や意見交換を行い、すべての職員の意識向上につなげる。	課内研修において、「人権腕だめし」(「大阪企業人権協議会」作成)を用いて設問に答える形式でハラスメントに該当するかどうかを確認して、どのような行為がハラスメントに該当するかということを確認した。 また、「藤沢市職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」を確認し、意識や心構え、相談窓口などについて、確認した。	具体的な事例を取り入れた設問を全員が答えることにより、一人一人がハラスメントについて考えることができた。	様々な年代の職員が働き、さらに正職員・再任用職員・任期付職員・非常勤職員といった様々な身分の職員が働く職場環境である税制課では、ハラスメントについての再確認を行うことは非常に重要であると思います。昨年に引き続きこのテーマのもと、新たな取り組みも加わり、一人一人のハラスメントに関する意識、心構えが高まったことがうかがえます。さらに働きやすい環境づくりに向けて、課内の風通しのよいコミュニケーションのあり方を模索されることを期待しております。
	12	納税課	セクシャル・マイノリティ(性的少数者)の人権を尊重する	⑫	納税課は窓口職場で、収納事務においても日々多くの市民と接する機会がある。手段としては電話、対面、書面など様々であるが、その際に性的少数者に対する配慮をする必要があるため。	性的少数者に対する理解を深めるための研修を行い、そこで学んだことを日々の接客(電話、対面、書面含む)に生かす。具体的には不要な性別表現(父親、母親、息子、娘など)をしない、など。	6月課内会議後に人権研修として、取り組み説明、DVD鑑賞(人権男女共同平和課資料NO56「あなたがあなたらしく生きるために 性的マイノリティと人権」)、「業務において、配慮すべきこと」をテーマにグループ討議、発表を行い意識の共有をした。 フォローアップ研修として、11月課内会議で、6月研修以降業務の中で「性的マイノリティ」「人権」について意識したことを提出するように指示、12月課内会議において提出された意見を全体にフィードバックした。	昨今、業務を行う中で、戸籍上の性別が変更されたり、戸籍上の性別と見た目が異なることがあるので、対応を統一できるようにこのテーマを設定した。研修において、「先入観を捨て、実際に即した対応とする。そもそも性別によって対応は変わらないはずなので、淡々と業務を執行する」ということが確認されたので一定の効果を得られた。	日頃から多くの市民と接するなかで、性的マイノリティの問題に気づき、テーマに設定されたことから、皆さんの人権意識の成長がうかがえます。また、単に視聴覚研修に終わらず、討議や発表など意識の共有を図り、その後も12月までフォローアップしていった方法は素晴らしいと思います。来年も、より人権意識を高めるための取組を進めて行っていただきたいと思っています。
	13	市民税課	障がいのある人の人権を理解し、丁寧な窓口対応を心がける	④	窓口に来庁される市民の方に対し、相手の立場を理解した上で、的確にかつ親切・丁寧な対応を心がける必要があります。障がいのある人の人権を理解し対応していくことで、市民サービスの向上を目指します。	課内会議において、障がいのある人の人権に関するDVD等を活用し、情報共有・意見交換を実施したり、研修会等で得た知識を踏まえながら人権に関する職員への意識啓発を行う。また、日常的な取組等についても模索する。	8月の課内会議にて、人権DVD「障がいのある人と人権」を活用して、人権に関する知識の共有等を実施し、職員の意識啓発を行った。	今年度も通常期である夏場に研修日程を調整し課内での情報共有ができた。合理的配慮や障がいのある方の立場に立つて考える大切さを課内で再確認しました。窓口では、実際に障がいをお持ちの方も来庁されるため、考慮すべき点等を再確認できました。	日常的に市民と接する機会が多い課として、昨年度は「外国につながる市民」、今年度は「障がいのある市民」と着々と学ばれている姿勢は評価いたします。こうして得た知識をぜひ日頃のお仕事に反映してください。できれば、夏場1回のみ研修ではなく、継続的、できれば日常的に人権意識を高められるような工夫をしていただけると、なお人権意識の定着が図れるかと思えます。
	14	資産税課	インターネット上における人権について理解を深める。	⑪	インターネットによる情報発信が当たり前となった一方で、表現方法等の配慮が求められている。また、個人でSNS等を利用している人が増えたが、ちょっとした誤りで人権侵害となる発言や表現が多々見られるようになった。インターネットを利用する上で人権侵害とならないよう、人権に配慮した発言・表現をする必要があるため。	課内研修等を通じて、インターネット上における人権についての理解を深める。	(公財)人権教育啓発推進センター作成「あなたは大丈夫? 考えよう! インターネットと人権」を用いて座学研修を行い、各自でネット上の人権侵害について考えてもらった。	今や子どもの時からスマホを持つ時代になり、多くの人がSNSを利用するようになったが、未だネット上には人権侵害となる書き込みが後を絶たない。ただ、かなりのケースでその書き込み自体が人権侵害に当たると書き込みました本人も気づいていない事が見受けられる。今回研修することにより、各自人権について考えることができ、また、家庭内でも話してほしいと伝えたことは良かったと考えている。	インターネット上における人権問題について学ばれ、それを職場だけでなく各家庭にも広げられたことはよい取組だと思います。きつと職場だけでなく、各家庭でもお話がいろいろと出たことかと思えます。具体的な取組の部分にあまり書かれていないのでよくわかりませんが、教材を用いて研修された後、各個人で考えるだけではなく、課内で話し合いを持たれたのでしょうか? 人権意識を定着させるには、時間もかかります。1回の研修だけでなく、その後も短い時間でもいいですから、テーマに触れる機会があればよいと思います。
	15	財政課	障がいのある人の人権について	④	次年度に東京2020オリンピック・パラリンピック大会を控える中、市職員として又は一個人として様々な場面で適切な配慮が求められる中、より一層の意識向上を図る必要があるため。	職場研修等で、バリアフリーや合理的配慮等について各自が理解を深め、意見交換等を行い、意識を高める。	課内会議において、『障害のある人の人権〜パラリンピックへ向けて〜』啓発リーフレットを用いて、様々な事例を再認識し、障害のある人の人権に対する意識を高めることができた。	日本でのオリンピック開催を控え、メディア等でもパラリンピックに関する情報発信が多く、各自が意識することの多いこの時期に、合理的配慮等について再確認することができた。今後について、業務上だけでなくプライベートの面でも各自の意識や行動に反映されることが期待される。	今年度は「ワークライフバランス」からテーマを変えられ、新たな視点から人権意識向上に取り組まれたことを評価いたします。オリパラ対応から障がい者の人権に取り組まれたことも、タイムリーですね。さて、具体的な取組や経過には、啓発リーフレットを用いた研修をされたか書かれています。その際どのような話し合いがなされましたか? またその後のフォローアップはありましたか? 人権意識を変えるためには時間がかかるものです。ぜひフォローアップの機会を設けていただけると、人権意識の定着が図れるかと思えます。
16	契約課	契約事務における、人権目線を意識した、計画的かつ早期の発注を目指す。	⑧	物品の購入や工事等の発注においては「物品・工事等」そのものの品質や納入期限が目向くが、いずれも「その件に携わる人」が存在している。工期設定の短い無理な発注は、受注した業者の就労環境を圧迫し、不調になれば再度発注が担当者の業務増となる。それらのリスクを負わないためにも、計画的かつ早期の発注が効果的であると考えられる。	契約課では計画的かつ早期の発注については、従来から取り組むべき内容として庁内に周知しているが、その理由の中には人権的な視点(発注者側のワークライフ・バランス・受注者労働者の就労条件の確保等)があることも本課担当者が学び考え、庁内契約事務研修や調整のなかで実行を促していく。	研修等において計画的かつ早期の発注について周知、指導を行った。公共工事入札の総合評価方式においては、人権的な視点の評価項目(若手・女性技術者の雇用・育成)を採用し入札を行った。また、様々な人権に関する新聞記事などを参考に、業務に直接かかわらないとしても、日ごろから広く視野を持てるような意識づけはかかった。	契約という観点から、人権を意識した業務はわずかであるが継続して実施できたと考える。公共工事や業務委託にかかわる人たちの労働環境等については、労働団体等との意見交換の中でも話題となっており、今後も取り組んでいく必要があると考える。行政だけで解決する問題ではないと思うが、今後も本課としてできることを見極めつつ取り組んでいきたい。	契約という業務を通し、それに関わる人々の人権問題をトータルに見つめた取組だと高く評価いたします。特定の教材などを用いずとも、日頃から新聞等のメディアを意識する習慣もついたようで、変わりゆく社会とその問題点も学ぶ姿勢を養ったかと思えます。特に土木工事関係では、孫請けなど何十もの下請けが存在し、彼らの労働環境等を守る難しさがあります。入札で値段だけで契約者を決めないシステムが必要ですね。ちなみに昨年、ハラスメント関連法が成立し、大企業では今年6月から施行(それまで努力義務)となりますが、厚労省から指針の素案も出ています。おそらく今後、出入りの業者や契約者を含めたものに発展していくはずですので、関心を持ってみてください。	

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
財務部(続き)	17	管財課	障がいのある人の人権を尊重し、合理的配慮の考え方を理解する。	④	本庁舎が供用開始されて1年4か月が経過しました。また、分庁舎の再整備が進み、本年11月に引き渡しを受ける予定です。子どもから高齢者、性別や障がいの有無に関わらず、誰にでも使いやすく親しまれる庁舎となるために、障がいのある市民等の人権について考え、取り組みを進めるものです。	課内会議等で市の人権施策等を各自が理解し、特に「合理的配慮の考え方」について意見交換等を行い、意識を高め、庁舎管理等の日頃の業務に活かす。	課内会議で、視覚障害者をガイドする基本技術、ケース別ガイド方法、声かけなどをテキスト・DVD視聴で学習した。また、担当別の業務において、体験した合理的配慮の場面や対応内容を事前に集め、報告・話し合いを行った。さらに、合理的配慮について、課内に掲示する標語を話し合い「気づきと想像力！思いやりと創意工夫！笑顔あふれる庁舎に」に決定し、課内の柱に掲示した。	視覚障害者のガイド方法の基本等を学習し、庁舎内のガイドを想定したイメージトレーニングを行うなど、職場特性に合わせた取り組みができた。また、各担当で対応した合理的配慮場面を報告しあうことで情報共有が図られた。さらに、標語を掲示することで課員一体感をもって、合理的配慮をふまえた業務が遂行できるようにしていきたい。視覚に障がいのある方に限らず、さまざまな状況が考えられるため、今後も継続して取り組んでいきたい。	何年か引き続き同じ「障がい者の合理的配慮」をテーマとされたが、今回は、視覚障がい者に焦点を当て、視覚障がい者のガイド法をイメージトレーニングされたこと、業務中に遭遇した体験を共有したこと、また課内に標語を掲示されたことなど、新たな試みが見られ、高く評価いたします。今年度の効果・反省点等にも書かれていますが、一人の経験や疑問を課内で共有する体制がとても大事です。朝礼の短い時間でもいいですので、日頃からシェアできるような職場づくりをお願いいたします。来年度のテーマ設定と取組を楽しみにしております。
	18	検査指導課	推進指針分野別施策⑧の「就労者の人権を尊重するために」(1)ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備 (2)男女が平等に働くことができる就労環境の整備	⑧	国土交通省は、建設業における週休2日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速させるため「建設業働き方改革加速化プログラム」(平成30年3月20日発表)を策定しました。「建設業における、適正な工期設定や賃金水準の確保、週休2日の推進などは、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠」であり、昨年に引き続き、本市発注工事の施工業者について、検査業務を通じ上記のテーマの実態を把握するため。	本市の発注する工事における (1)施工業者の休業日の把握 (2)施工業者の女性就業状況や環境整備の把握 を、工事・委託の検査を通じて上記テーマについて施工業者や他の自治体と情報交換を行う。	令和元年(平成31年度)本市が発注し令和2年1月までに完了した工事・委託を対象に、上記③の「具体的に取組予定(1)及び(2)」について、施工業者及び他自治体と情報交換を行った。特に建設業において担い手不足が深刻化しており、今年度施行の「働き方改革関連法」はワーク・ライフ・バランスの実現や、雇用形態に関わらない公正な接遇の確保などの措置を講ずることとしており、昨年度と同様に本市の実態把握を進めた。	(1)施工業者の休業日の把握 既に4週8休を考慮した工期で発注をしているものの、建設現場は固有の特性を持っており、作業員の交代要員の確保が難しいことに加え、雨天等に工程の見直しが余儀なくされることや、繁忙期にはワーク・ライフ・バランスの実現のための計画的な休暇が取得し難い状況がある。 (2)施工業者の女性就業状況や環境整備の把握 土木、建築、電気、造園、塗装、製図、警備など多職種に女性作業員は就労しているが、建設業の特性から女性が増加する傾向は低く、男女の就労バランスは依然大きな乖離がある。 女性が働きやすい環境整備は、現場事務所の施設を中心に充実してきており、そのほかの環境整備の一例として、ファン付作業服(空調服)の着用、休憩時間の徹底、屋外冷蔵庫の設置など作業員の健康への配慮がなされていた。 分野別施策⑧「就労者の人権を尊重するために」については、今年度施行した「働き方改革関連法」は中小企業についても、休暇の取得促進など段階的に実施年度を定めている。建設業についてもワーク・ライフ・バランスの意識は浸透する傾向になり、さらに就労者への環境整備の推進は、就労者の健康を守ることは「人権をより尊重する」に繋がるものであり、引き続き他県市町村の動向や情報交換を通じ、発注者として必要な対応を図ることで、人権意識の啓発へつなげていきたい。	昨年に引き続き、就労者の人権、特にワークライフバランスと男女平等についてテーマとし、受注先の休日や女性の就業状況などを調査されたことは、本務と連動したオンジョブ的な人権意識向上の取組だと思います。特に建設・土木業界においては、労働環境等が問題視されている事柄も多く、日々業務を通じた人権問題と接せられていることかと想像します。また、このような実態把握から、今後中小企業においても、就労者の人権や女性の人権への意識が向上していくものと考えます。こうした職務を遂行していくためには、課内の皆さんの人権意識が高くなければなりません。対外的な調査や働きかけは十分行われていますが、課内のメンバーへの人権意識向上はどのように図られていますか？来年度は、「課内のメンバーの人権意識向上」のためになされたことについて、拝見できるのを楽しみにしております。
防災安全部	19	防災政策課	職員相互が人権を認め合い、ハラスメントのない職場環境を形成する。	⑧	人権に対する意識の違いから相手を傷つけてしまうことがある。もう1度人権について理解し、すべての職員が気持ちよく働くことのできる職場環境が必要であると考え。またこのことにより、市民サービスの向上にもつながると考えるため。	ハラスメントのない職場づくりのために、庁内講師による職場研修を行う。	7月4日(金)に職員課職員を講師に招き、「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント」の研修を受け、パワーハラスメントの現状や影響、防止策について学んだ。	講義や配布されたパワーハラスメントチェック表により、自分が行っている行為がパワーハラスメントに該当するかどうか再確認する良い機会になった。今後は、パワーハラスメント防止策として挙げられていた、「自分の話がどう受け取られるか、常に相手の立場にたって考える」ことを実践していけば、すべての職員が気持ちよく働ける職場環境づくりにつながっていくと思う。	今年度はパワーハラについて学ばれ、チェック表などを活用し、自己を再確認されたことで、様々な気づきがあったことと思います。パワーハラのない職場環境を実現し、職員の皆さんが気持ちよく働けることですね。ただ、人権意識は一朝一夕に向上出来るものではありません。できれば、こうした人権意識向上の機会を1回の研修会だけでなく、継続的に、日常的に設けていただくと、さらによいかなと思います。例えば、パワーハラチェック表を皆さんの見えるところに張るとか、標語を掲示するとか、朝礼の際に事例を紹介するとかでもかまいませんので、お忙しいとは存じますが、少し工夫してみてください。
	20	危機管理課	要配慮者に対する支援の強化	③ ④	職員一人一人の要配慮者に対する意識啓発と、要配慮者に対する支援の取組を進めるため。	・避難行動要支援者名簿作成に伴い、全対象者に対して名簿掲載に関する希望確認を実施する。 ・各種訓練で要配慮者についての項目を取り入れる。 ・福祉避難所HUGを用いて避難施設における要配慮者の方への理解を深め、対応方法を検討してもらう。	・避難行動要支援者名簿作成に伴い、全対象者約3万人に対して名簿掲載に関する希望確認を実施した。その際、課員全員で対象者への送付作業や電話対応等を行い、要配慮者に対する意識啓発を行った。また、総合防災訓練や津波避難訓練では、車いすを使用した訓練を実施した。加えて、福祉部門及び関係団体と連携し、福祉避難所HUGを実施した。	避難行動要支援者全対象者3万人に対する希望確認作業に携わったことにより、職員一人一人の要配慮者に対する認識や意識啓発が図られた。また、訓練やHUG等を行い、要配慮者の目線で考えるきっかけとなった。	「要配慮者に対する支援の強化」がテーマということですが、これは本務のテーマであって、人権意識向上のテーマではない気がします。もちろん、この本務を通して、課の皆さんが要配慮者に対する認識を深められ、訓練の実施から具体的な課題も見えて来たことと思います。こうした本務をさらに充実させるためには、各自の人権意識の質が求められます。オンジョブ形式で学ぶことも大切ですが、そこにどんな人権問題があり、どのように解決すればよいか、といったことを学ぶ機会も設けていただけたらよいかなと思います。
	21	防犯交通安全課	高齢者にかかわる課題について考える。	③	高齢者については、高齢者の交通安全や特殊詐欺被害など、本課の事業と密接にかかわっている。今年度は認知症をテーマにすることで、高齢者を取り巻く環境について理解を深められるため。	課内の職員全員がオレンジリングを持てるよう、認知症サポーター養成講座を未受講の職員が受講し、認知症に対する理解を深める。	地域包括ケアシステム推進室が主催した講座と部内研修において行った認知症サポーター養成講座に参加した。	課内の職員全員がオレンジリングを持ち、認知症に対する理解を深めることができた。	高齢者、特に認知症についての知見を深められ、課内全員が認知症サポーターになられたことに、きっと大きな達成感を感じていらっしゃることでしょ。それで、認知症の方の人権を守るためにはどうしたらいいのでしょうか？課内ではどのような話し合いが持たれたのでしょうか？ぜひ講座参加後も、振り返りや日常的な経験を情報共有する場などを設けていただくと、さらに皆さんの人権意識の向上と定着が図れるかと思います。

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
市民自治部14	22	市民自治推進課	犯罪被害者等の人権に配慮した接遇とは？	⑨	主に犯罪被害者の人権について考え、人権意識の向上を図ることで、より市民に寄り添った接遇ができるようにするため。	課内会議では、人権施策推進担当者研修で得た犯罪被害者の声を課内全員で共有するとともに、犯罪被害者だけでなく加害者とも共存していく社会とするために何が必要で、自分は何かができるのか考える場としていきたい。	6月4日の課内会議で「犯罪被害者の人権」を意識した市民対応に係る意見交換を実施し、交通事故被害者遺族の心情を共有することで、そういった立場の方々への対応で配慮すべきことを考えるきっかけとなった。	市民自治推進課では、「多様性の共有」をすべての業務の基本としており、市民対応業務において、大きなトラブルを生じていないことから、様々な特性のある市民にも適切に対応できたものと考え、被害者に寄り添うことは当然として理解が深まったが、加害者の人権については十分な共通理解とならなかったため、今後も考えていく必要がある。	「多様性の共有」とは「多様性を尊重し、理解すること」という意味でしょうか？いずれにせよ、多様性を尊重することは民主主義の根幹を成すとても大事なことだと考えます。今回、6月4日の課内会議をもたれ、犯罪被害者と加害者双方についての意見交換等をなされたようですが、どんな意見やどんな感想が出たのでしょうか？ここからはうまく読み取れませんが、こうした取組を1回に終わらせることなく、継続的に、日常業務のなかでも意見交換などの機会を設け、人権意識がさらに向上できるように努めてください。
	23	市民窓口	インターネット上における人権について理解を深める。	⑪	気軽にインターネットを利用するようになりましたが、一方で人権侵害やプライバシーの侵害につながる行為も後を絶たず、改めてインターネットを利用するにあたり、危険性や安全な利用方法、対策について理解するため。	職場研修を活用し、DVD等の教材を用いた職場研修後、意見交換を行う。	職場研修において、「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」のDVDを視聴し、意見交換を行った。	インターネットを利用した犯罪があつたを絶たない一方で、SNS等気軽に情報を発信することが可能になっています。今回、DVDを視聴することにより、悪意なく気兼ねな気持ちで情報発信したことが、悪意のある第三者を介して、加害者になってしまう怖さを理解することができた。 また、スマートフォンの性能の向上から、画像の一部の情報を集めることにより、個人を特定することができるなど、利用にはより一層の注意が必要であることを学ぶことができた。	小学生からお年寄りまで誰でもインターネットを便利に利用する時代となりました。便利さの裏には危険もあることを知る必要があります。非常に有効な道具ですが使い方によっては人に害を与えることも可能です。具体的な事例を学んだことは有意義であったと思います。
	24	市民相談情報課	子どもの人権について理解を深める	②	子どもの虐待やいじめなど、子どもの人権侵害がおきている現状が見受けられる。社会全体で次代を担う子どもたちを見守り育てていくが大切であることから、子どもたちをとりまく人権課題への理解を深める。	課内会議や職場研修の中で啓発、研修等の機会を設け、人権に関する情報について提供・共有を図り理解を深める。	6/27に職場で「人権啓発研修」を開催した中で、①子どもの権利とは(児童の権利に関する条約に触れながら)、②子どもを取り巻く環境(最近の事件等の報道や児童虐待防止に関連する法律改正について情報提供)、③本市の「子どもをいじめから守る条例」が制定されていることの確認などを行ったほか、直近に開催される市子どもをいじめから守る啓発講演会の周知を行った。その他として、この2年ほど7月に神奈川県で取り組まれている「ともに生きる社会かながわ推進週間」についても情報共有した。また、患者である子どもの人権について考えることの参考として、NPO法人が募金活動などを行い「りらの家」という神奈川県立こども医療センターで治療を行う患者家族の宿泊施設(患者支援のため)を開設したこと、また、現在、横浜で、全国的にもまだ数少ない子どもホスピスという難病等の子どもとその家族を支援する施設の開設に向けた支援についてやはりNPO法人が活動していることなどを情報共有し、子どもの人権について考える機会を持った。 12/20課内会議で12/4～10の人権週間について法務省HP資料を配付し確認した。また、前回課内研修の時に説明した県内での子どもホスピス開設に向けたその後について資料配付し情報提供した。また開催から時間が経過してしまっていたが、6/29に開催された子どもをいじめから守る啓発講演会に出席した報告をするなど、子どもの人権を考えることの重要性を確認することができた。	今年度のテーマである「子どもの人権」について職場研修と課内会議での情報提供を行うことで、職員各自があらためて、子どもの人権について考え、意識を高めることができた。また、知識や理論的なこと以外に、神奈川県や県内団体の取り組み(事例)などを情報共有することで身近な問題として意識し考えることができた。今後も機会をとらえ人権に関する情報共有をしていきたい。	さまざまな視点から、子どもの人権に関する情報を共有されたことで、職員の意識づけにつながったことと思います。大人から子供に対する対応は放って置けば強者の弱者への対応となってしまいます。子供に限らず弱い立場の人を守ることを行政の使命として活動されることを期待します。
	25	市民センター	犯罪被害者の人権について理解を深める。	⑨	人権施策推進担当者研修を受講し、社会に生きる誰もが犯罪等に遭い、犯罪被害者等になり得る立場にあることを認識しました。必ずしも課の業務内容に直結したテーマではないかもしれませんが、職員みんなが理解を深める必要があるテーマであると考えているため。	人権施策推進担当者研修で得た情報を課内で共有するとともに、DVD等の教材を活用するなどして犯罪被害者の人権について理解を深める。	人権施策推進担当者研修で得た情報を課内で共有するとともに、「犯罪被害者白書(令和元年版)」や近隣の茅ヶ崎市・横浜市の犯罪被害者等支援条例およびそれらに基づく支援リーフレットを使って学習し、犯罪被害者の人権や行政による支援の実例について理解を深めた。	当初は、貸出用の啓発DVDを活用して学習する予定だったが、このテーマを扱ったものはビデオしかなく、再生機器の関係で断念した。具体的な取組予定を決める前に確認しておくべきだった。	犯罪被害者の人権について、情報を共有し理解を深めたことはとても重要です。犯罪発生率の低い日本は世界の平均から見ればこの様な問題の少ない社会と言えます。しかしこれからは貧富格差の拡大や、国際化の進行により犯罪発生率の増大が懸念されます。犯罪件数が増えれば被害者数も増えます。被害者が身近な社会にならない様にするのが第一だと思いますが、もし犯罪被害者が来庁された場合は、被害者に寄り添った適切な行政の対応をして頂きたいと思います。
26	片瀬市民センター	お互いの人権を尊重しセクハラ・パワハラのない風通しの良い職場・働きやすい職場を目指す。同じ場所で働く人たちのいいところを積極的に発見するよう心掛け、コミュニケーションを円滑にする。	⑧	いいパフォーマンスの仕事をするには働きやすい環境を整えることが必要であるため、職員間のコミュニケーションが向上する取り組みを行う。お互いの良いところに気づき、伝えることでこころ良い職場環境を作る。それにより業務の効率率が上がり、こころの健康度も向上させる。	①お互いにあいさつ(おはようございます・お疲れ様です。)声掛け(ありがとうございます。おかえりなさい・行ってらっしゃい・〇〇へ行ってまいります。お先に失礼しますなど)を積極的に行う。(どうも・すみませんは使用しないよう心掛ける) ②職場の中で他職員のいいところを探して一言メモとして伝える。(クレドポストのような)課内会議でお互いのいいところを考え交換する(発表する)。	①職員間でのあいさつ(おはようございます・お疲れ様です)・お先に失礼します等)、声掛け(行ってらっしゃい・お気をつけて・ただいま戻りました等)が以前よりも増えコミュニケーションが向上した。感謝のこぼ(ありがとうございます)をお世話になりました)がスムーズに交わされるようになった。仕事以外の話もしやすくなったと感じている。また、来庁者に対するあいさつ・声かけも以前よりスムーズに、より多くの職員ができるよう変化していった。意識の変化が感じられた。②課内会議でお互いのいいところを点・いい対応をメモし本人へメッセージを送るということを行った。	①あいさつ・声掛けしていても、声の大きさが足りず相手に伝わらなくては効果がうすれるので伝えるように、逆に電話や窓口で混雑しているそばでは、話の邪魔にならないよう控えるなど、周囲の状況に応じた対応のしかたに配慮する必要があると感じた。意識を変えるだけでなく実施できる取組なので継続していきたい。 ②よくないところ・短所は比較的挙げやすいが、いいところや長所は見つけることが難しかったり、短所にばかり気を取られてしまう。視点を変え柔軟に物事を見たり良いところを発見する習慣をつけるきっかけとなったと感じている。人に褒められると喜びや励みを感じ、いい職場環境への一歩となると思う。実施に褒めメッセージや感謝メッセージをもらってみると考えていた以上に気分が揚がり和気あいあいとした雰囲気となった。課内会議という場だけでなく普段の声掛けの中で実施できるようになればと感じる。	課内会議での感謝メッセージはとても良い取組だと思います。挨拶や声かけにより職員間のコミュニケーションが向上したことで、市民センターを利用する方からも明るい良い職場だと評価されているのではないかと思います。	
27	明治市民センター	高齢者の人権について、理解を深める。	③	福祉窓口や庶務窓口、地域活動において、高齢者と接する機会が多く、来庁者の割合としても増加傾向にある。身近なセンターとして、正しく高齢者に対する人権課題を認識し、対応する必要があると考えるため。	・認知症サポーター養成講座を受講する。 ・課内会議等において、高齢者に対するよりよい対応方法について意見交換し、取り組む。	1月28日開催の課内会議において、窓口業務における高齢者対応について話し合った。 1月30日にシティブロモーション課主催で開催された「市庁舎強力体験」を課の人権研修と位置づけ、参加した。	高齢者の特性を踏まえた窓口対応やサポート方法について、改めて考え、理解を深める一助となった。 取り組みが年度後半に集中してしまったため、今後は年度を通してバランスよく研修等の取り組みを行うようにしたい。 (なお、計画していた認知症サポーター養成講座受講については、パスポートセンターと共同開催を調整中)	取組により、高齢者への人権についての理解が深まったことと思います。誰もがやがて高齢者になりますが、若く元気なうちはお年寄りの気持ちは解らないものです。自分がその人の立場になった時のことを思いやって行動してください。また、反省点にもあり、次年度は計画的な研修の実施をお願いいたします。	
28	御所見市民センター	さまざまな人権課題について考える。	③ ⑥	市民センター・公民館はさまざまな市民と接する機会が多く、相手の立場に立った親切丁寧な対応を目指すため。	DVD教材を視聴し意見交換を行い職員間の人権意識の向上を図る。	課内会議において、DVDを視聴した。幾つかのショートドラマを見ても、問題があると感じる人もいれば、そのくらいはコミュニケーションの一つだと捉える人もいた、気にしすぎでは何も話せないし、何もできなくなると言う人もいた。捉え方が違うということだけれど正解ということもない。実際、考え方や感じ方が人それぞれ違うということが分かっただけでも、研修を行った成果だと思う。	同じ事例でも個人それぞれの捉え方が別々で、同じシーンを見ても、問題があると感じる人もいれば、そのくらいはコミュニケーションの一つだと捉える人もいた、気にしすぎでは何も話せないし、何もできなくなると言う人もいた。捉え方が違うということだけれど正解ということもない。実際、考え方や感じ方が人それぞれ違うということが分かっただけでも、研修を行った成果だと思う。	効果・反省点にあるように「考え方や感じ方が人それぞれ違う」と言うことを理解することが大切です。そこから、さまざまな人権課題への理解につながるかと思います。どのくらい違うかで許容できるかどうかの判断をしますが、人を傷つけるもので無ければ出来るだけ許容範囲を広くしていただければと思います。また、次年度からは、人権課題をより深く理解するため、一つの課題に絞って研修されてはいかがでしょうか。	

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
市民自治部 (続き)	29	七遠 藤 タ 市 民	藤沢市役所働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの理解	⑧	職員一人ひとりの事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする仕組みを理解し、働く職員の視点に立った制度の改革や、今までの職場文化及び風土を見直すきっかけとするため。	職員一人一人が日常の業務と個々の生活の調和を意識するとともに、課内会議等においてワークライフバランス等について理解を深め、担当ごとに計画性をもって実践していく。	朝礼や課内会議において、各担当はもとより、担当を超えた協力体制を構築し、現在の事務を見直し、効率的かつ効果的な手法となるよう、全体で知恵を出し合った。また、ワークライフバランスについて、計画的な年次休暇やプレミアムフライデーの取得を促すとともに、割り振りを行い、潤いのある生活が送れるよう理解を深めた。	7月以降、断続的に3名の病休者が出たことから、かなり厳しい体制となった。特に窓口業務については、他の市民センターからの応援も得ながらの日々を過ごしたためか、ワークライフバランスどころではなかったが、無理しても目標である年次休暇5日取得を全員が達成できた。担当を超えた協力体制と、全体での事務の見直しが行われたことは評価に値する。	全体の事務の見直しにより年休を取得する余地が出来、業務改善が図れたことが成功だと思えます。今後も、人権課題としてのワークライフバランスの理解を深め、事務の効率化を進めていかれることを期待します。
	30	七長 後 タ 市 民	インターネットやSNSの普及に伴って起きている人権上の諸問題について認識を深める。	⑪	インターネット上でいじめ問題など被害者にも被害者にもなりうる状況の中で、正しくこれらのツールを利用する方法について学ぶ。	DVD視聴及びインターネット上における人権についての話し合いにより、職員一人ひとりがインターネット社会の持つ危険性や安全な利用法について理解を深める。	課内会議において「インターネットと人権」のDVD視聴及び意見交換を行い、インターネットの匿名性ははらむ人権侵害やプライバシー侵害の危険性について学び、「被害者にも加害者にもならない」ためにインターネットを適切に使用することの大切さについて認識を共有した。	日常業務でもプライベートでもこれだけインターネットが身近になっている現代社会では、一人の人間のちょっとした軽率な行為が、取り返しのつかない事態につながりかねないことを深く認識することができた。今後もインターネットの適正利用を進めるためには、職員一人ひとりが常に正しい知識と問題意識を持つことが必要だと感じた。	小学生からお年寄りまで誰でもインターネットを便利に利用する時代となりました。便利さの裏には危険もあることを知る必要があります。非常に有効な道具ですが使い方によっては人に害を与えることも可能です。具体的な事例を学んだことは理解を深めるうえで有意義であったと思います。
	31	七辻 堂 タ 市 民	頼りになる拠点としての市民センターの在り方を検討していく中で、地域住民に寄り添い親しみのある職員になるためには、どうすればよいか考える。	② ③ ④	令和元年度、辻堂市民センターは「頼りになる拠点づくり」のモデル市民センターとして、子ども、高齢者、障がい者等すべての住民が安心して暮らし続けられる地域共生社会の実現をめざします。そのためには、どのように住民の社会教育活動や地域活動を支援するのか、また行政サービスをどのように充実していくのか、その手法等を検討します。さらには、常に相手の立場に立てる信頼される行政職員としてのスキルを高めるために、市の施策や制度への理解を深めます。	(1) 課内会議で「頼りになる拠点」について、現状の課題を整理しながら、どのような取組ができるか話し合い、様々な立場の方への細やかな行政サービスを提供するために、子ども、高齢者、障がい者の制度等を学び、理解を深める。 (2) 人権施策推進担当者が受講する人権関係の研修を、課内会議や職場研修の機会を設けて説明し、さまざまな人権について職場全員の理解を深める。	(1) 課内会議で「頼りになる拠点」について、現状の課題を整理しながら、どのような取組ができるか話し合い、様々な立場の方への細やかな行政サービスを提供するために、子ども、高齢者、障がい者の制度等を学び、理解を深めた。 (2) 人権施策推進担当者が受講する人権関係の研修を、課内会議や職場研修の機会を設けて説明し、さまざまな人権について職場全員の理解を深めた。	上記の取り組みを行うことにより、様々な立場の方に寄り添った対応や、人にやさしい窓口業務を行うことができた。今後は業務上における課題などを掘り下げて具体的な話し合いを行うことで、他人ごとではない福祉の心をもつことができると思われるため、より細かい内容の研修を行っていききたい。	「他人ごとではない福祉の心」是非目標にしてください。他人の事を我が身の事として考える。声にならない声を聴く。これを行政職員の皆様が出来れば「頼りになる拠点」に間違いなく近くなります。
	32	七善 行 タ 市 民	外国人及び外国につながるの市民の人権について考える。	⑥	東京2020オリンピック・パラリンピック大会開催が来年に迫り、多くの外国人が本市を訪れることが予想され、より広い視野での人権意識が求められると考えられる。	各種事例の共有や考え方について意見交換を行い、今後外国人と接する機会が増えることを想定して、心構えとしての人権意識を醸成する。	外国人来庁者の対応や外国人対象事業を通して、外国人の人権などを考えることができるよう、ミーティング時に職員間の意見交換や情報共有、事例発表などを行った。一例として、オリンピック・パラリンピック関連事業(パラリンピックの事前キャンプを市内で行うポルトガルの料理教室)に対して、地域団体(地区社会福祉協議会)との協働を図るなど、その業務に携わる中で得られた国際感覚や外国人に対する考え方などを、担当者から職場に伝達し、共有を図った。	藤沢市におけるオリンピックのセーリング競技の開催に加えて、勤務地である善行地区内においてオリンピック・パラリンピックの事前キャンプ誘致が決定したことを受け、国際感覚や外国人に対する「おもてなし」の心がより一層求められる。そういった状況の中、日々の業務や事業を通じて得られた情報や感じたことなどを共有・意見交換することで、他国の文化や情勢に目を向け、理解を深めるとともに、外国人の人権について考えるきっかけとすることができた。	外国人の人権を考えることは少数派の人権を考えることにも通じます。行政に携わる人が知らないから解らないでは困ります。情報共有により、職員の理解が深まったことと思います。日々の業務にも活かしていただけることを期待しております。
	33	七湘 南 大 庭 タ 市 民	誰からも頼られる施設づくりを推進するため積極的な挨拶・声掛けを率先し、住民サービス拠点及び地域活動拠点の機能充実に向けて丁寧で迅速な対応を心掛ける。	② ③ ④ ⑥	平成31年4月から「頼りになる拠点施設」のモデルセンターとなり、これまで以上に相手の立場に寄りそった対応が求められるため。	困難が発生した事例を課内会議や朝礼等で職員全員が情報を共有し、通年でより質の高い市民サービスを提供するための意識向上に努める。	迷っている方や不安そうにしている方に対する積極的な挨拶・ご案内だけでなく、子育て中の方や高齢者には着席での手続きを勧めるなど、全職員が迅速で丁寧な対応を心掛けた。	朝礼や課内会議等でリスクにつながりそうな事案を報告し、情報共有することで職員各自が自分のこととして置き換え、大きなリスクの発生を防ぐことができた。	朝礼や課内会議等でリスクにつながりそうな事案を報告し、情報共有できたことについては高く評価します。今後は日常の接遇で良かった事例なども共有できるとさらに対応力が向上するのではないかと考えます。今後も市民センターが地域住民に対して人権意識を高める場としての実践を期待しています。
	34	七湘 南 台 タ 市 民	認知症の人への理解	③	「認知症にやさしい市役所」に向けて、当センターも認知症と認知症を発症した方への対応について、実践力を高めたい。	課内会議その他の機会を活用し、認知症について学習し、理解を深める。	地域包括ケアシステム推進室の担当者を講師に招き、認知症について研修会を開催した。認知症の症状や認知症の人と接するときの心がまえ・接し方などを学習し、質疑を通じて認識を深めた。また、朝礼の機会に、それぞれに認知症についての学習の復習と、実践を通じて認知症に対する理解をさらに深めていくよう申し合わせを行った。	「認知症にやさしい市役所」は、全庁的な課題でもあり、今年度の取り組みを契機として今後とも認知症を発症した方への対応について、実践力を高めていきたい。	地域包括ケアシステム推進室の担当者を講師に招き、認知症について研修会を開催し、認知症の症状や認知症の人と接するときの心がまえ・接し方などについて認識を深めたことは高く評価します。今後は研修を踏まえて実践した効果や課題などを具体的に取り上げ、情報共有し、さらに認知症の人に優しい接遇を目指して欲しいと思います。
	35	七鶴 沼 タ 市 民	若年性認知症を理解する。	④	若年者の認知症は老人性認知症に比べて人数が少ないが、一定の精神障害の状態にあると精神障害者保健福祉手帳を取得するケースもあるという。もしもの際、来庁者や職場の上司・同僚等の人権を尊重した適切な対応ができるよう若年性認知症を理解することが必要と考えたため。	若年性認知症の市民や身近な人との接し方等について、鶴沼地域支援担当のコミュニティソーシャルワーカーを交えて研修会を開催する。	「若年性認知症を含む精神障がいがある人への対応で配慮できることは？」をテーマとして研修会を開催した。鶴沼地域支援担当のCSW(コミュニティソーシャルワーカー)から経験を通しての話を聞くとともに職員との意見交換を行った。	今年度は、研修会を通して高齢者認知症と異なる若年性認知症を理解することができた。今後の窓口等では、思いやりを持ちながら自尊心を傷つけないよう対応に配慮していきたい。また、鶴沼地区は郷土づくり推進会議が「誰もが安心して暮らせる鶴沼を目指して」認知症対策事業を主催しているため、同地区のまちづくりに貢献できればと思う。	「若年性認知症」というテーマにしぼり、対応等についてコミュニティソーシャルワーカーを交えて研修会を実施したことは高く評価します。また、郷土づくり推進会議を通して地域と連携して取り組んでいる点も見事です。今後も市民センターが地域住民に対して人権意識を高める場としての取り組みを期待しています。

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
生涯学習部	36	生涯学習総務課	ワークライフバランスの実現に向けた環境の整備について考える	⑧	「生涯学習」を業務として取り組む課であるが、職員自らの生涯学習を充実させることも大切なことである。お互いが尊重・協力し合い、それぞれの「生涯学習」を深めるための時間を確保しようとする意欲が仕事へのモチベーションとなるよう考えてみたい。	課内会議開催時に、ワークライフバランスについて考える情報を提供するとともに、実現の弊害となっていることを話し合う機会を設ける。	課内会議の時間を利用し、ワークライフバランスを実現することの意義やその必要性を裏付ける理論などを調べ、課内全員で共有する機会を設けた。また、各自がワークライフバランスを実現するために工夫していること、また課題と思っていることを話し合う場を設けた。	ワークライフバランスの重要性を共有することで、お互いが助け合う良好な就労環境を整えることができた。	「生涯学習」を業務として取り組む課として、職員自らの生涯学習を充実させること目指した点は高く評価します。ただし、記載内容から意識改革に努めたことは理解できますが、具体的な実践方法が明示されていない点が残念です。今後はワークライフバランスの具体策やその効果について検証し、継続的な実践を期待します。
	37	藤沢公民館	複合施設来訪者の人権を尊重した対応を心がける。	② ③ ④	複合施設に移転し今まで以上にさまざまな方が訪れるので、さらに相手の立場に立った対応が求められる。	・来訪者の情報を職員間または複合施設内で共有できるような風通しの良い職場づくりを行う ・さまざまな来訪者に対応できるよう職場研修を実施し、人権意識をさらに高める	セクハラの常識を取り上げたビデオを視聴し、職員間だけに限らず利用者への対応も踏まえて公民館内で話し合い再認識を行った。また、公民館職員の中で認知症サポーター養成講座が未受講だった職員に受講させ公民館窓口へ来館する高齢者に対する窓口対応の一助に繋げた。	今年度から複合施設となり、多世代の方が来館することから今まで以上に人権意識を持った対応に努めた。	今年度から複合施設となり、多世代の方が来館することから、さまざまな視点で人権意識を高める取り組みをされたことは高く評価します。今後は効果上げるためにも重点項目をしぼり、PDCAサイクルを活かし、良かった対応事例などを共有する場を定期的に設けるなど継続的な取り組みを期待します。
	38	村岡公民館	人権擁護の観点から個人情報保護について考える。	③ ④	公民館では多数の人々の個人情報取得・管理しており、個人情報保護の意識を常に高く保ち、適切に取り扱うことが求められるため。	個人情報保護に関する研修会を実施する。また、館内会議等、年間を通じて機会を捉え、資料等をもとに話し合いを行う。	館内会議の際に個人情報保護に関する研修会を実施し、人権保障制度の一つである個人情報保護制度について学び、個人情報保護における基本原則や自己情報開示請求制度について確認するとともに、職員間で意見交換を行った。また、機会を捉え、リスク事例を題材にして、職員間で話し合いを行った。	人権保障制度の一つである個人情報保護制度の適切な運用が、人権擁護の実践につながるの認識を職員間で共有することができた。	個人情報保護における基本原則や自己情報開示請求制度について確認するとともに、職員間でワークショップ型の研修を実施して、自分事として取り組んでいる点については高く評価します。今後は社会教育を担う公民館として地域住民に対して人権意識を高める発信する場としての活躍も期待しています。
	39	郷土歴史課	認知症の方に対する正しい知識を身に付け、私たちが何ができるかを考える。	③	超高齢化社会を迎えた日本において、近隣の認知症の方や家族に対して、自分なりにできることから実践できるようにする必要があるのである。	地域包括ケアシステム推進室職員が実施する認知症サポーター養成研修を受講し、日ごろの業務及び日常生活の中で、認知症の方に何ができるか意見交換をする。	各自考えることに重点を置くため予定を変更し、認知症に関するDVDを視聴した。視聴する前に、「認知症の特徴」「何もできなくなるのか？」「理解するためにはどうすればいいか」「支えるためにどうすればいいか。」について、各自考えた。DVD視聴後、意見交換を行ったうえ、再度上記4点について自分なりの考えをまとめた。	認知症に関する理解を深めることができたが、「知る」ことが中心で、「支える」についてあまり学ぶ時間がとれなかった。また、職員の体験談等を発表する機会があってもよかったと思う。	認知症に関するDVDを視聴し、認知症の方に対する正しい知識を習得した点は高く評価します。今後は認知症の方に対する丁寧な接遇を行うためにもロールプレイ型の研修を取り入れるなど、実践力の向上を目指した研修を期待します。また、対応の好事例などを情報共有することも効果があると思います。
	40	文化芸術課	日本語が通じない外国人居住者や訪日観光客が文化イベントに参加できるような工夫を考える。	⑥	2020年にはオリンピック・パラリンピックが開催され、本市はセーリングの会場となっていることから、外国から多くの観光客等が来訪する可能性があるため。	日本語を理解できない外国人居住者や訪日観光客に対して、施設利用やイベント参加等をしてもらうためにはどのような工夫ができるのか、課内会議等において意見交換を行い理解を深める。	課内会議等にて、外国人居住者や訪日観光客が施設利用やイベントに参加してもらうための工夫について話し合った。結果、外国語翻訳を載せたパンフレットやチラシ等の活用、外国語の案内表示の工夫など様々な意見が出た。	職員一人ひとりが外国人居住者や観光客の目線に立ち、イベント等に参加しやすい条件を考えることで、様々な意見を交換することができた。	外国人居住者や訪日観光客がイベントに参加しやすいように、外国語翻訳を載せたパンフレットやチラシ等を活用したり、外国語の案内表示を工夫するというアイデアが出されたことは高く評価します。今後はさまざまな課題を克服し、実際にアイデアを積極的に取り入れ、外国人にも優しい街づくりを目指して欲しいと思います。
	41	スポーツ推進課	セクシュアル・マイノリティの人権について、理解・意識を高める	⑫	ラグビーワールドカップや東京2020大会を控え、インパウンドの影響が想定され、様々な人権に対する配慮が必要となる。その中でも、セクシュアル・マイノリティの人権は、取組が進んでいない分野の一つであるので、理解・意識を高めていく。	セクシュアル・マイノリティの方に対して、偏見を持たず、差別を解消し、人権を尊重した対応に取り組むことができるよう、課内会議において、パンフレット等の教材による研修や、ディスカッションを行い、理解・意識を高める。	課内会議において、ReBitの取り組みや活動を例にして、LGBTへの理解と対応についてディスカッションを行った。また、SOGIに関する基礎的な学習を行った。	LGBTの知識や心理を学び、当事者の視点に立ってディスカッションを行い、配慮すべきことや対応について意識を深めることができた。また、SOGIに関する学習を行うことで、セクシュアル・マイノリティの理解度をさらに高めることができた。 今後、各国や国内自治体・企業におけるLGBTへの取組や事例を基に、ディスカッションを行うことで、さらなる意識の向上に努めたい。	LGBTの知識や心理を学び、当事者の視点に立ってSOGIに関する学習を行い、セクシュアル・マイノリティに対する知識を習得したことは高く評価します。今後は実践事例を活かしたロールプレイ型の研修等を実施するなど、共生社会実現に向けて適切な実践力や対応力を体得できるような工夫を期待します。
	42	総合市民図書館	「いつでも、どこでも、だれでも、なんでも」をモットーにすべての人が利用しやすい図書館・図書室を目指す。配慮を必要とする人へ適切な配慮を行うとともに、すべての利用者へ明るく、親切な対応を心がける。	② ③ ④ ⑥	図書館・図書室には、子どもから高齢者まで様々な年代の人や、外国へつながる人、障がいのある人など、様々な利用者が訪れる。そのなかで、利用者一人ひとりの立場に立った対応が必要であるため。	・窓口、電話等で、あたたかな接遇に努める。 ・人権男女共同平和課との共催による地域人権啓発講演会を開催する。 ・課内におけるアクセシビリティ委員会で情報交換し、実現可能な利用者へ配慮した取り組みを検討する。 ・人権に関する研修を行う。	・毎日、職員・非常勤職員等が揃う朝礼時に司会がこやかクレドの項目を読み上げ、意識づけを行っている。 ・人権男女共同平和課との共催による地域人権啓発講演会「戦争と差別―」（講師：原田勝氏）を2月23日（日）に開催する。 ・課内の職員によるアクセシビリティ委員会にて、アクセシブルな図書館へ向けて4市民図書館で情報共有し、取り組みの検討を行った。 ・人権意識啓発に関する研修として、6月26日に職場研修において、行政職員として、どう犯罪被害者に寄り添うかについての研修を行った。	4館の職員で構成するアクセシビリティ向上委員会において、「障がい者差別解消法」における「合理的配慮」や「基礎的環境整備」について理解に努め、利用者に配慮したアクセシブルな図書館へ向けて、情報共有とともに、館内のわかりやすい表示に努めるなど、各館で取り組みを行った。今後も引き続きアクセシブルな図書館へ向けて、資料の充実や環境の整備に図書館全体で取り組んでいきたい。	4図書館で構成するアクセシビリティ向上委員会での情報交換を活かし、利用者に配慮したさまざまな取り組みが各館で実施された点についてはとても頼もしく感じました。今後も施設面でのバリアフリーに努め、誰もが安心して図書館を利用できるよう、「公共施設としての図書館・情報提供施設としての図書館」の視点で、実践的な人権研修に努め、温かい接遇を継続して欲しいと思います。
	43	南市民図書館	障がいのある利用者に対する適切な窓口対応および館内表示について	④	バリアフリー対応が整っているODAKYU湘南GATE6階への暫定移設に伴い、障がいのある人への理解を深めるとともに、適切な窓口対応や館内表示について取り組みを行う。	窓口での声かけ等、適切な対応を心がける。聞き取りやすい話し方をする。障がいがある人でもわかりやすい館内表示を考える。職員研修を行い、障がいに対する理解を深める。	10月末に「読み上げ機能付点字フロアマップ」を設置した。大妻女子大学の学生の協力を得て、点字マップに貼り付けた専用シールを音声ペンでタッチすると音声が出る仕組みで、多くの関心が寄せられた。また、館内研修や会議の中で、障害のある方への接し方などを周知し、理解を深めた。	「読み上げ機能付点字フロアマップ」の設置は、利用者、職員双方にバリアフリー化への気づきや関心を高める、良い機会となった。このような気づきから、フロア内の段差がある箇所を発見することができ、車いす利用者への対応を検討している。	「読み上げ機能付点字フロアマップ」の設置など、障がいのある利用者にも優しい図書館づくりを目指している点については高く評価します。今後はハード面だけではなく、ソフト面でもバリアフリーが実現できるように、ワークショップ型の研修など、丁寧な接遇に向けて効果的な研修を実施して欲しいと思います。
	44	・東京オリンピック 開催準備室	パラリンピック開催を契機に障がい者理解を深めよう！～誰もがスポーツを楽しむ社会の実現に向けて、一人ひとり意識を高めよう！～	④	誰もが楽しめるパラスポーツに室員みんなで携わることで、障がい特性について理解を深めることができ、共生社会や多様性の理解について、職員一人ひとりの意識が向上することから。	パラリンピック競技やパラスポーツ関連の普及啓発イベント、東京2020大会公式スポンサー企業等が実施する体験事業等に室職員で積極的に参加する。また、共生社会の推進やパラスポーツ等の講習会等に参加した場合には、室内会議等で情報を共有する。	パラスポーツフェスタ、パラリンピアン教室・出張授業等、パラスポーツ関連事業等に対し、多くの準備室職員が従事し、業務遂行を通じて障がい者理解を深め職員個々の人権意識の研鑽に努めた。 〔主な取組内容〕市民まつりや湘南台ファンタジア等の地域イベントに合わせ、ポッチャ体験ブース等を設置した他、藤沢市障がい者連絡協議会等の関係団体と連携しパラスポーツフェスタを開催する中で、意見交換を通じて信頼関係が深まった。また、職員対抗のポッチャ大会を東京2020大会オフィシャルスポンサーの東京ガスさん、東京海上日動火災さんの企業の有志チームにもご参加いただき開催。ポッチャ競技を通じ、誰もが楽しくスポーツを行うことができる環境づくりの大切さについて、企業の皆さんと意見交換を行い、企業の皆さんと意見を共有することができた。	東京2020大会のオフィシャルスポンサー等、関連企業・団体との連携した取組の他、障がい者関係団体との連携が徐々に深まってきたと感じています。職員一人ひとりに関わり、意見交換等を行うなかで人権意識が高まってきたと思う。 東京2020大会を契機としたパラスポーツの普及啓発を通じて、職員個々の人権意識の高まりが周囲に波及するよう、準備室職員の意識向上に一層努めていく必要がある。	昨年度と同様、今年度も障がい者をテーマに選びました。年間テーマが標榜の様になっているので、準備室の職員全員がテーマを意識し易くなっていると思います。職員一人ひとりに掲示されているのですか？とても良いアイデアだと思います。東京オリンピック・パラリンピック大会が迫る中、オフィシャルスポンサー等、関係企業・団体との連携した取り組みや障がい者関係団体との連携も深まっているとのこと。開催準備室の職員全員が、共生社会や多様性についての理解ができ、障がい者への人権意識が高まっているからこそ、連携が深まっているのだですね。次年度はいよいよ大会ですね。高い人権意識を持った職員の皆様が携われば、会場に来られた方々等は、必ず満足して頂けると思います。次年度も幅の広い人権意識の取り組みをお願いします。

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
福祉健康部11	45	福祉健康総務課	患者(市民)本位の視点をもった保健医療サービスの推進	⑦	患者(市民)本位の視点を重要とらえた地域医療の推進をはかるため。	①課内研修で「患者本位の視点とは何か」をテーマに話し合い、所掌事務である地域医療の推進の事務執行を意識的に実施するようにする。②地域医療の計画等を庁内で横断的に集約し、課題整理の際には、関係各課に対し福祉健康課での人権テーマの視点をもりこんだ内容で調整していく。	課内研修で患者の人権を「患者本位の視点とは何か」としてとらえ、話し合い、皆で考える機会を持たせ、患者が納得する医療とは何か、については「必要な情報がある」や「選択肢がある」「最新医療があること」等の意見が出た。患者には自分自身もなりうるし、家族もなりうるため、意外と身近な問題として考えることができた。また、課の所掌事務である地域医療の推進に、その視点がどのように生かせるのかを話し合い、今後の業務の遂行の方向性の確認ができた。	今年度の取組の①はある程度達成できたと考えられるが、②については各課調整前の調整中のため、達成できていないので、今後も引き続き、まずは自分の課での共通認識から、保健医療関係課との調整の場で、「患者本位の視点」での施策の展開や事業計画になっているかの視点を議題に取り込んでいきたいと考える。	「患者(市民)本位の視点を持った保健医療サービスの推進」というテーマで人権意識の向上に取り組みされました。特に患者の人権を患者本位の視点で話し合い、皆で考える機会を持つことは、職員が人権を意識する良い機会になったと思います。人権意識啓発に関する取り組みは、課の職員の人権意識をどう高めていくかに重点を置いて取り組んで頂ければ良いので、患者本位の施策となっているかは、別の取り組みで検討して頂ければ良いと思います。
	46	介護保険課	就労者の人権について、理解を深める。	⑧	超高齢社会を迎えるにたあたり、高齢の就労者も増加している状況で、その人権を意識することが充実した業務対応につながるため。	リーフレット等を使用して学習会を実施し、意見交換会を行い人権についての意識を高めるとともに、日常業務の中で感じた課題などについて共有する。	課内会議において、「認知症にやさしい市役所」に向けた取り組みとして、地域包括ケアシステム推進室から庁内講師を派遣してもらい、「認知症サポーター養成講座(応用編)」を開催した。特に、認知症カフェや本人ミーティングなどの中の具体的な事例や、今後の認知症者数の推移などについてパワーポイントを用い説明を行った後、意見交換を行い、認知症に関する理解を深めた。	本課においては、業務上で認知症の方と接する機会も多いので、一定の対応は出来ているが、本講座において、「認知症の症状」「認知症の方への支援」などについて話し合うことができ、具体的に「1人1人ができること」「どのような配慮が必要か」などを職員間で確認できた効果は大きかった。今後も、職場全体で、高齢者を含めた人権意識について共有を図っていきたい。	年間のテーマが「就労者の人権について理解を深める」で、具体的な取り組み経過・結果、今年度の効果・反省点等が「認知症への理解を深められた」ですが、高齢の就労者が増えているので、お互いに人権を尊重しながら働きましよう、市民との関わりでも認知症の方の人権を意識しましよう、この展開になったのです。日頃の業務に関係ある分野からの取り組みは、職員も身近で意識し易いと思います。高齢者と関わることが多い課として、更なる職員の人権意識向上に取り組むことを期待します。
	47	保険年金課	男女平等の社会づくり及び及び就労者の人権を尊重する	① ⑧	女性が多く、非正規雇用の労働者が多い職場であることから、就労者の権利やワークライフバランスについて職員それぞれの意識啓発に取り組むことを計画しようと考えた。	課内研修の場においてこのテーマを取り上げ、それぞれの考えを共有する時間を持つ。	2019年7月29日に課内研修を実施した。人権男女共同平等課からDVDを借用し視聴した後、それぞれに感じたことをグループで共有した。その後、全体の共有のために各グループで出た意見を発表してもらった。	人権の意識啓発としてテーマを選択するにあたり、分野が広いことから事前に職員の意識調査などを実施した上で研修のテーマの設定を行うという方法も選択できたのではないかと考える。	年度の早い時期に課内研修を実施され、DVD視聴後にグループで話し合い、発表もされました。どのような内容のDVDだったか分かりませんが、ただ視聴するだけでなく感想などを話し合い発表されたことは、大変有意義な取り組みができたと思います。話し合いでは様々な感想が出てきたと思いますが、人によって感想が異なるのが人間の多様性を実感でき、人権を考える良い機会になると思います。テーマ設定にあたり、意識調査という手段も有りますが、毎年度テーマを変えていけば様々な分野を学べると思います。
	48	障がい福祉課	働き方改革、職員のワーク・ライフ・バランスについて考える。	⑧	本課の時間外勤務実績等を考慮し、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスに関する研修・ディスカッションを実施する。	朝礼および課内会議を活用し、働き方改革や、ワーク・ライフ・バランスに関する研修・ディスカッションを実施する。	本年度、ワークライフバランス及び働きやすい職場づくりをテーマとした課内研修を年間2回実施した。結果として、課の課題・担当を超えた職員の協力体制の重要性について課内全体で再確認を行うことができた。	本課における業務量から、各職員の大幅な時間外勤務を縮減には至っていないが、休みを申請しやすい環境づくりに取り組むことはできた。引き続き業務における意識改革を継続して行うことが重要である。	業務量の多さで長時間労働が当たり前になっている職場で、ワークライフバランスを考えて働き方を改革しよう、今回のテーマを設定されました。課内研修を2回実施されて、職員間で担当を超えた協力の重要性が確認できました。少し残業が減り、休みを申請し易い環境づくりにもできたようですね。職場環境を少しずつでも改善していきたいという意気込みが感じられます。自分達労働者の人権から、他の様々な人権にも広がる様、今後の更なる取り組みも期待しています。
	49	生活援護課	高齢者の人権について考え、学び、その理解を深めることにより、相手に寄り添った支援を行っていく。	③	本市における生活保護利用者数の推移は、横ばい傾向にあるが、ますます高齢化が進む中で、高齢世帯数は増加傾向にある。さまざまな生活課題を抱える高齢者について、相手の立場に立ったより良い支援を行うために、高齢者についての理解を深める。	職場研修において認知症サポーター養成講座を実施し、高齢者の特性についての理解を深めることで、利用者のみならず、新規で相談する方等に対しての対応に生かしていく。	令和元年12月5日に地域包括ケアシステム推進室に講師を派遣をお願いし、課内での研修の一環として認知症サポーター養成講座(フォローアップ研修)を実施して課内の多くの職員が受講した。	職場研修において認知症サポーター養成講座を実施し、多くの職員が受講することで、高齢者の特性、特に認知症の方についての理解を深めることができた。すでに生活保護を利用している方に対しての支援のみならず、新規で相談するために来所する方やその家族に対する対応に生かすことができた。	何年かホームレスの人権が続きましたが、今年度は高齢者の人権をテーマに選び、認知症について学ばれました。生活保護を受けている方や相談に来られる方の高齢化が進んでいて、職員達にはとても身近なテーマで、有意義な取り組みとなった様です。今後様々な分野を学ばれて、多様な人権意識の幅が更に広がっていくと思います。更なる試みを期待しています。
	50	福祉医療給付課	障がいのある人との接し方について考える。	④	業務上、障がい者と接する機会の多い職場であることから、そういった方々の人権について考える機会を持ち、日ごろの接遇に生かす。	課内会議の場等で、人権に関する研修を行う。学んだことについて意見交換などを行い、また、職場で生かせる具体策などについて話し合う。	課内会議で障がい者差別を取り扱ったDVDを用いて研修を行った。日頃より、そういった方々と接する機会の多い職場のため、その経験を思い出しながら見るように、また、何度もこのような研修を繰り返すことの意義を各自考えて見るように伝えた。DVD鑑賞後、意見交換を行い、各自が日頃の業務に生かせるよう、気持ちを新たにすることができた。	障がい者に対する理解が深まり、通常業務の中で障がい者に対して、より丁寧な窓口対応を心掛けるきっかけになったと考える。座学で理解するだけではなく、それを現場にフィードバックできる良い研修ができた。	今年度は業務で接することの多い「障害のある方の人権」を年間テーマに選び、課内会議でDVDを視聴して意見交換ができました。意見交換ではどの様な意見が出たのでしょうか？研修後、より丁寧な窓口対応を心掛けるきっかけになったとのことで、有意義な研修となったようですね。このような研修を繰り返すことの意義を考えて視聴したとのことですが、その様に年度内にもう一度学習する機会を持ると、更なる人権意識が根づくと思います。
	51	地域推進室	地域共生社会の実現に向けた知識として、外国につながる市民の人権について、理解を深める。	⑥	今後も外国人労働者をはじめ、市民として定住する外国につながる方が増加することを踏まえ、相手の立場を理解した上で、親切・丁寧な窓口対応を心がける必要がある。そのため、外国につながる市民の人権を理解した対応を意識し、さらなる市民サービスの向上を目指す。	課内会議において、リーフレット等を使用した学習会を実施し、人権DVD等を活用しながら人権に関する意見交換を行い、人権についての意識を高める。また、日常業務の中で感じた課題などについて共有を図る。	課内会議の中で外国人からの相談について意見交換を行った。その結果、件数は少ないが、実際に子どもを同伴し、通訳しながら相談を受けるケースがあるとのこと。上手く理解につながらないケースもあるが、当事者は大きな不安を抱えているため、丁寧に寄り添いながら対応しているとの意見があった。こうした配慮は外国人に限らず、誰にでも共通することを職場全体で認識し、自分事として日々の業務に心がけるよう働きかけた。	職員同士で意見を述べ合い、普段の業務において注意すべき点などの確認を行うことができた。また、配慮することの大切さは、外国人だけでなく、誰にでも共通して必要であることを踏まえ、外見や容姿だけで対応に差がでることなく、人権を日頃から意識した対応を職場全体で心がけ、日頃の業務に生かしていきたい。	今年度は、課内会議で外国に繋がりのある市民の人権について意見交換を行い、そこから外国に繋がる方だけではなく、誰に対しても人権への配慮が必要との共通認識ができました。地域共生社会づくりを担っている室としては、大変有意義な意見交換会となりましたね。今後も様々な分野を学ばれて、多様な住民の人権を尊重し、互いに支え合える共生社会づくりを引っ張って頂きたいと思っています。
	52	地域保健課	震災等の被災者の人権	⑬	災害発生に伴い、避難所生活を強いられた人々、特に「災害弱者」と呼ばれる人たちの場合はその困難はより大きなものとなる。特別な支援や配慮が必要な人たちの存在に対する認識を確立する契機とした。	課内会議等で、避難所における問題や、特別な配慮を必要とする人の状況を考えることを通して、どのような場面でも互いの人権を尊重して行動できることの大切さについて理解を深める。	課内会議において、避難時にはどのような人がどのような援助を必要とするかを考えた。また、被災者の体験談などから、特別な配慮や援助を必要とする人やその内容について学び、その気持ちに寄り添うことの大切さを理解する機会とした。	今年度は大きな台風が複数起こり、関東地方でも被害があったことから、今回のテーマは身近な問題として学ぶことが出来た。同じ環境下でも人によって自由や安心の度合い、必要な支援が違うことを学んだことは、被災者に限らず、すべての人の人権を考えるうえでも良い機会だったと思う。	今年度は震災等の被災者の人権、特に災害弱者の人権について学ばれました。研修は何月に行われたのでしょうか。昨年9月には大きな台風が2回も関東地方に上陸して、藤沢市にも被害が出ましたので、本当に身近な人権を学びましたね。今後も様々な災害が起きると思いますが、人権意識を更に高めて、様々な藤沢市民の人権を守って頂きたいと思っています。
53	保健予防課	精神障がい者、性的少数者、HIV感染者、難病・認知症の方など、さまざまな人権課題を抱えた対象者に対する理解や認識を深める。	③ ④ ⑦	当課の業務特性を勘案し、個性性の高い対象者の意思決定を支援し、併せて職員全員が窓口での応対や相談業務における接遇の向上に努める必要があると考えるため。	課内会議等で「人権学校講座」受講者の研修内容の復命を共有し、生活課題、高齢者の課題、性的少数者の課題、HIV/AIDSの課題、障がい者の課題の理解を深める。また、日々の業務の中で窓口の対応や各種相談業務における接遇等についての振り返りを行う。	5月30日 第26期人権学校(性的少数者/HIV・AIDS)、6月5日 第26期人権学校(障がい者の課題/コミュニケーションの課題)に職員を参加させ、課内会議で研修報告を実施し、見識を深めるとともに、日頃の窓口対応や電話対応について振り返りを行った。	精神障がい者、難病患者等の支援にかかわる業務の中で、高齢者、障がい者、患者の人権について課内会議で研修に参加した者から報告を聴き、改めて接遇等について振り返ることで、職員ひとりひとりの意識が深まる機会となったと思う。今後についても、人権講座等の研修の機会を捉えて参加していきたい。	5月と6月の人権学校に参加した職員の研修報告を通して、日ごろの接遇等を振り返りました。研修報告の後に、意見交換会等、皆で話し合う機会を持ったのでしょうか。研修報告を聞いて各自で振り返るだけでも人権意識が向上すると思いますが、同じ報告を聞いても、様々な意見が出てくると思います。その様々な意見が人間の多様性を実感でき、人権を考える良い機会になると思います。次回はぜひ試してみてください。	

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
福祉健康部(続き)	54	生活衛生課	インターネット上における人権	⑪	インターネットには、掲示板やSNSなどコミュニケーションの輪を広げる便利な機能があり、その利用が進む一方で、その利用に際して、他人の人権を侵害してしまったり、また侵害されたりという事件が発生している。公的な立場にあると、被害にあう可能性も高くなることから、インターネット上で起こり得る人権侵害について理解を深め、このような事件やトラブルを回避していきたい。	インターネット上における人権について、職場研修等を実施し、理解を深める。	職場研修の一環として、人権男女共同平等課所有の人権啓発ビデオ「インターネットと人権 加害者にも被害者にもならないために」を鑑賞し、意見交換を行った。また、法務省、神奈川県ホームページで公開されているリーフレット等を参考に意見交換、自身の体験紹介、情報共有を行った。	今やインターネット上に簡単に掲載できる写真や動画で、さまざまなトラブルに発展する怖さを知ることができた。悪意のない投函でも犯罪に繋がったり、一旦流出すると取り返しのつかない事態に発展することもあり、より一層の注意を払わなければと再確認ができた。仕事上でのトラブルはもちろん、職員のプライベートにおいても適正なインターネット利用の意識啓発ができ、一定の効果があつたのではないかと考えている。	今年度は「インターネットにおける人権」をテーマに選ばれましたが、公務員としてもプライベートでも、加害者にも被害者にもなり得る大変身近でかつ深刻な問題ですね。人権啓発ビデオを鑑賞した後、意見交換を行ったり、リーフレットを参考に自身の体験紹介や情報の共有も行いました。他者の人権を侵さない為にも、大変有意義な研修となったと思います。今後も日常生活の何気ない言動で他の方の人権を侵すことがない様、いろいろな分野の人権を学んで頂きたいと思います。
	55	健康増進課	すべての人の健康増進を図るため、障がいのある人の人権について理解を深める	④	健康増進は、すべての人にかかるものであることから、障がいのある人の理解を深めるとともに、各々の対象者の状況に応じた対応を行う必要があるため。	日々の業務の中で、すべての職員が相手の立場に立った対応を心掛けるとともに、障がいのある方への対応事例については、その都度課内で共有し、職員間で理解を深めるよう努める。	課内会議において、年間テーマについてと事例共有の方法について確認を行うとともに、実際に対応した事例について、課内で共有を図った。	障がいのある方への対応について、実際の対応事例を共有することで、職員間で理解を深めることができた。	今年度は、新たなテーマを「④障がいのある人の人権」に選択されて、課内会議において、対応事例の共有化が図れて、職員間で理解が深められたことは良かったと思います。只、課内会議の頻度や対応事例の具体的な取組の内容が記載されていないので、次年度以降は、記載していただき合せて、取り組んだ今後の課題もお願いします。
子ども青少年部 20(うち保育園14)	56	子育て企画課	職場内での積極的な情報交換とコミュニケーションの向上を行い、風通しのよい働きやすい職場づくり	⑧	職場内で互いの業務や役割を理解し、コミュニケーションをとりながら業務をすすめることで報連相がしやすく風通しのよい職場づくりをすすめる。職場内の連携や協力が市民サービスの向上につながる。	・職場研修においてクレド(コミュニケーション)研修をおこなう。 ・課内会議や朝礼で各担当の業務内容や進捗状況を知らせ理解の促進を図る。	課の業務が施設整備、地域子育て支援、保育所等の指導監査、子どもの貧困対策、審議会事務局、部総務業務等、多岐にわたることから、それぞれの事業進捗や課題等について、毎朝の朝礼のほか、課内会議など機会をとらえて、情報共有及び協力体制を整え、風通しのよい職場づくりを進めた。また、各種研修や視察等の報告を行うことにより、課内職員全体のスキルアップに努めた。	課内職員のコミュニケーションを図ることにより、互いの業務や役割を理解するなど、情報共有や協力体制を整えることについては、一定の効果があつたものと考えているが、より連携した取組を進めることにより、行政サービスの向上に努めたい。	今年度は、新たなテーマ「就労者の人権」を選択され、課の業務が多岐にわたる中、情報の共有と協力体制が、必要ななかで、職場内での積極的な情報交換とコミュニケーションの向上を行われ、風通しのよい働きやすい職場づくりに努められ、一定の効果があつたようで良かったと思います。職場内のコミュニケーションの向上は、市民サービスの向上の前提ですので、今後とも課内及び庁内連携を深め、行政サービスの向上に努めてください。
	57	子ども家庭課	藤沢市における自殺対策について理解を深める。	⑬	個人の問題と認識されがちであった自殺の問題が社会の問題と認識されるようになった。このような状況の中、藤沢市でも2019年に「ふじさわ自殺対策計画」を策定した。市職員として、自殺を身近な問題として捉え、計画策定の背景、自殺対策の基本理念やその取り組み内容について、課内で共有する必要があると考えたため。	・自殺対策協議会へ出席し、審議内容と庁内取り組み状況を報告する。 ・課内研修の場を設け「ふじさわ自殺対策計画」について学び、人権問題として考え、意見交換を行う。	課内研修を実施し、①自殺対策協議会において協議策定された「ふじさわ自殺対策計画」概要版から計画策定の背景、藤沢市での自殺の実態と特徴、そこから分析された3つの重点施策について、②ゲートキーパーの役割を理解することから自殺につながるサインや状況、防止策について、③スマートフォンを使い、実際に「こころの体温計」でこころの健康チェックを自身で行うこと、④文部科学省からの「教師が知っておきたい 子どもの自殺予防」を参考に子どもの自殺のサインと対応について学び、理解を深め、各々が考えたことを発表した。	自殺といじめとの因果関係や子どもならではの置かれている環境を理解した上で、日々の業務の中で、「死にたい」という訴えを聞くことや身近な方が亡くなったという職員の経験から、その場面や経験を振り返り、場面によって接する態度や留意点について学ぶことで、誰にでも起きうることであり、身近な存在の方がゲートキーパーとしての役割を普段から担っていることの理解を深めた。研修を受けてから、個々の感想を共有し、各々が考えた「自殺」というものに対する思いや気づきを共有できたことは有意義であった。	今年度は、新たなテーマ「さまざまな人権・さまざまな人権課題」を選択され、その中で「自殺対策」を取り上げられことは、日本では、1999年から13年連続年間3万人以上の自殺者があり、大変重い課題であるので、意義ある選択だと思います。課内研修会、で、「ふじさわ自殺対策計画」について、その背景や現状課題から3つ重点施策を学び、各職員が感じたことを発表し合ったは、課内での課題の共有化が図られたことと思います。近年は若年者の自殺も多い中で、子ども取り巻く環境は厳しい現状ですから、子どもを担当する課として、通年課題と思われまので、「ふじさわ自殺対策計画」の推進を引っ張って行かれることを期待します。
	58	保育課	子ども及び保護者の人権について考える	②	未就学児が通う保育施設や幼稚園に関する業務を所管する中で、様々な事情を抱えている世帯を対象とした相談等にあたり、児童及びその保護者に対して配慮した対応が必要なため。	・職場研修で窓口の相談内容や電話対応の事例検討、また、個人情報等を扱う上での相手の立場に立った言葉選びや意見交換などを行う。 ・機会をとらえ、子どもの貧困など課内会議で取り上げ、子どもや保護者と取り巻く環境を確認、共有しあう	職場研修では、子どもや保護者を取り巻く環境の中で使われている表現や言葉で、差別的要素はないかなど具体的な事例について話し合った。今年度は他にも「ここやかクレド」や「課の業務課題」などが職場研修のテーマであり、機会があるごとに「相手の気持ちを考える」「お互いを知る」ことの大切さを職員間で共有した。	今年度は、子どもの貧困にかかわる計画の策定があり、様々な状況を抱えている方々が相談等に来ることを改めて認識し、窓口対応等に生かすことができた。また、発した言葉が決めつけた表現をしていなかったかなど、それぞれが振り返ることができたと思う。日々の業務に追われてしまいが、今後も意見交換等の機会を作ることで、様々な人権課題に気づき、取り組んでいきたい。	昨年に引き続きのテーマ「子どもの人権」を取組まれ、職場研修では、「ここやかクレド」や「課の業務課題」などがテーマにされ、機会があるごとに「相手の気持ちを考える」「お互いを知る」ことの大切さを職員間で共有が図られたことは、職員一人一人が現場の中で意識することが大切なことと思います。窓口対応等で、相談者の様々な状況を抱えている方々が相談等に来ることが認識され、発した言葉が決めつけた表現をしていなかったかなど振り返りがあり、今後も、課内の意見交換会を重ねられ、課内の職場環境が人権についての共有化と意識が高まることを期待します。
	59	藤沢保育園	・子ども・保護者・職員一人ひとりの違いを理解し、思いやりの気持ちを大切にすること。 ・職員同士が認め合い、互いに尊重しあえる職場作り ～みんなちがって みんないい～	② ⑧	・職員一人ひとりが意識を持つ事で、人権が守られ、安心して過ごせる環境を作る ・職員間で年齢や立場にとらわれず、互いの違いを認め合いながら風通しの良い、働きやすい職場作りを目指す	①「今月の人権目標」を順番に立案し、毎日の朝礼で読み上げ確認し、クラス・学年の話し合いで振り返れるよう話し合いの時間を設けていく ②人権研修を行い、意見交換をしたり、意識を高めていく ③チェックリストを活用し、振り返りを行う ④職員間で、良い所を探し伝えあう機会を設ける	・クラスが順番に「今月の人権目標」を立案し、事務室内に掲示して、毎日の朝礼で読みあげ確認をしている ・7月の会議内にて、ハラスメントのDVDを視聴し、その後グループ討議を行った ・クラス・学年の話し合いで振り返る事ができるようチェックリストを配布し、意識を持てるようにしている 12月の人権週間について会議で周知し、その週間内で職員同士で相手の良い所について、手紙式のメモ程度のもので伝え合う機会を設けた ・毎月配布される「語る・かたる・トーク」を担当がまず目を通し、大切な部分にラインマーカーを引いた上で職員内で回覧をしている	・職員が順番に目標を考える中で、一人ひとりが意識を持っていると感じる ・年度の早い時期にDVDを視聴し、グループ討議をする機会が持てたので、人権についての理解を深める事ができたと思う ・毎月の話し合いでの振り返りについては時間が取れず、行う事があまり出来なかったため、来年度以降にも意識を持ち行う事ができるようにしていきたい ・保育園は、子ども・保護者、又職員内では年代構成や職種も様々なので、今後も相手の気持ちに寄り添い、思いやりの気持ちや互いに尊重しあう気持ちを大切にしながら、皆が安心して過ごせる環境を作っていきたい	昨年に引き続き「子どもの人権」と、今年度は新たなテーマ「就労者の人権」にとりまれ、パラメントについてDVDを視聴してグループ討議実施される等職員一人一人が意識される環境が出来ていくように思えます。今後も、毎月の話し合いで、気づきの共有や意見交換などを振り返り時間の確保と、そのような職場環境作りを進めていただきたいと思います。
60	辻堂保育園	「考えよう相手の気持ち、未来につなげよう違いを認めあう心」 子ども、保護者、職員、地域など一人ひとりが尊重され安心して過ごせる環境づくりをめざす	②	一人ひとりが互いを認めあう心を育み、人権の視点から人的、物的環境を見直し考えていく。	・職員一人ひとり人権目標を設定し、その目標を掲示し、その取り組みを知り意識を高めていく ・職場研修を行い、チェックシートシートを活用し、保育園規則の人権の項目を基に振り返りを市意見交換をする機会を設けていく。 ・お互いの良い所を見つける環境づくりをする。	年度当初に年間目標を受け、全職員が人権目標、設定理由を立て、一人ひとりの文字で目標を書き、皆が使用する休憩室に掲示し、人権に対する意識が持てるようにした。更に意識を高めていけるよう、職員を立てた人権目標を使用して「人権日めくりカレンダー」を作成し、毎日の朝礼で当番が読み上げるようにした。職場研修を全員参加の職員会議で行い、「子どもの人権」について考え振り返る機会を持った。参加できなかった職員にも追加研修を行った。	新園舎移転があり、年度当初に職場研修を持つことができなかったが、1月に行った。早めに行けるとより意識が高まったと感じた。「子どもの人権」とテーマを絞って研修を行うことで日々の保育を振り返り、人権について考える良い機会となった。全員参加の会議だけでなく、参加できなかった職員にも、再度、機会を設け行うことで意識が高まった。人権目標の掲示は自筆で書いてもらい、色見のある丸形を使用することで温かみのあるものになった。毎日使用する休憩室に掲示することでいろいろな人の思いや考えを知ることができた。「日めくりカレンダー」は事務室の皆が見えるところに掲示し、朝礼で当番が読み上げるようにすることで更に意識が高まり、今後も続けていきたい。今後も職員の人権を大切にすることを高め、保育する中で子ども達の中に人権を大切にすることが育つような働きかけができるよう取り組んでいきたい。	新園舎移転で、年度当初に職場研修を持つことができなかったが、今年度は、テーマを「子どもの人権」に絞られ、年度当初に年間目標を、全職員が人権目標、設定理由を立て、一人ひとりの文字で目標を書き、皆が使用する休憩室に掲示する等工夫がされ、日常的に人権に対する意識が持てる環境作りがされていることは大切なことだと思います。職場研修を全員参加の職員会議で行うが、参加できなかった職員にも追加研修の機会が設けられ、全職員が同じ課題の共有が図られていることは、大事なことで今後も継続していただきたいと思います。そして、職場の中で、お互いの意見交換と指摘が出来る相互牽制する風通しの良い環境も大切であると環境をつくりたい。子ども、保護者、職員、すべての人の人権が守られる環境をつくりたい。今後も更なる意識の向上に繋がる取り組みをお願いします。	

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
子ども青少年部 (保育園つづき)	61	鶴沼保育園	子ども、保護者、地域の方、職員、一人一人の気持ちや、立場の違いを認め合い、互いに尊重し合える環境作りをする。	⑫	・昨年度の反省を踏まえ、様々な人々のありのまま「個性」として捉え、肯定的な見方ができるようにし、人権を配慮した関わりができるよう、立場を超えて気づきを声に出せるような職場のチーム力を図っていく。 ・「鶴沼保育園人権振り返り表」等を活用し、人権について振り返る場を設け、意識を高めていく。 又、意見交換をする事により、職員同士互いの気持ち、考えを知る。 ・幼児クラスに集会を行い、人権について分かり易く伝えていく。又、保護者へ集会の内容や、人権 について子ども達に知らせている事を、掲示等で伝え、意識啓発をしていく。 ・月の人権目標を立案し、見やすい所に掲示をし、週明けの朝礼で読み上げ、確認し合う。又、月毎に各クラスで振り返りをし、結果を周知する事で、より意識が持てるようにしていく。	・「鶴沼保育園人権振り返り表」を活用し、職員一人一人が日々の保育を振り返り、反省や課題、意見等を出し合い、職員全体で共有をした。 ・幼児クラスの保育の中で人権集会を行い、一人一人の違いや良さ、言葉の使い方について、話をした。又、集会の内容を保護者へも掲示をし、園内の取り組みを紹介した。 ・月の人権目標を立案し、職員会議で確認しあい、見やすい所へ掲示をした。又、年度の前後半で、振り返りを行った。	・職員一人一人が子どもの人権について考え、日々の保育を振り返る事で、接し方や環境的配慮を改めて見直し、保育の質の向上へとつながることができている。 ・幼児クラスで人権集会を行った事により、人権について、関心を持つことができ、年齢の理解をする姿が見られた。又、人権集会の内容が子どもを通して保護者へ伝わり、家庭でも話題にする等、意識を高める事ができた。 ・職員間でそれぞれの思いや考えを知り、肯定的な見方をしていきたいという意見が多かった。職員同士も人権を配慮した関りができるように一人一人が意識を持ち、気づきを声に出せるような風通しの良い職場作りを今後も行っていきたい。	今年度は、新たなテーマ「セクシャルマイノリティの人権」を取り上げられ、子ども、保護者、地域の方、職員、一人一人の気持ちや、立場の違いを認め合い、互いに尊重し合える環境作りを目指され、「鶴沼保育園人権振り返り表」を活用や、幼児クラスの保育の中で人権集会を行い、一人一人の違いや良さ、言葉の使い方について等、様々な取り組みが行われ、園全体として意識の高さを感じます。また、年度の前半後半で振り返りが実施され、職員間でそれぞれの思いや考えを知り、肯定的な見方をしていきたいという意見が出され、職員同士も人権を配慮した関りができるように一人一人が意識を持ち、気づきを声に出せるような風通しの良い職場環境作りがなされているようで、今後も職員の人権意識を高めていっていただきたいと思います。	
	62	藤が岡保育園	一人一人の思い。物事への考え方、立場などの違いを互いに受け入れあいが、相手のことを思いやったり言動をしていく。そのような人と人との関りから、誰もが居心地が良いと感じることのできる環境づくりへとつなげていく。	① ② ⑧	自分が受け入れられることが、相手を受け入れることの第一歩と考え、互いに認め合い尊重しあえる関係を築くことが、子どもが健やかに育つことのできる環境づくりの一端となると考えたため。	・定期的な人権に関する職員向けの掲示を行う。 ・子どもたちに人権に関する絵本を読む。 ・職場研修として時間を設け、グループで人権についての話し合いをもつ。また、各グループの話し合い内容を共有し、互いの意識向上へとつなげていく。	・人権学校(「ことばと表現の課題」)を受講して得た知識や月刊誌「かたる・語る・トーク」などを用いて、保護者や職員むけの掲示を行った。 ・人権についての園内研修を行い、藤沢市保育園規則を用いて保育園における子どもの人権について少人数で話し合ったり再確認する機会をもつ。 ・幼児クラスを中心に、読み聞かせの絵本の中に人権に関するものも取り入れた。	・園内研修や掲示を通して、普段あたりまえに行っていることに対しても振り返り考える機会となった。少人数で話し合うことで、自分の考えや思いも述べることができ、自分とは違う考え方も受け、相手の立場や考え方を尊重することの大切さを身をもって感じる事ができた。また、自分が表現する際に、受け手の立場になって考えることの大切さを共有することができた。掲示をしたことで、読んでいる保護者もいた。 ・絵本を通して子どもたちに「相手も自分も大切にすること」「一人ひとり(一つ一つ)が違っていい」ということを伝え、その旨は子どもたちにどのくらい伝わっているかはわからないが、人権について一つ一つの積み重ねの歩みにはなったのではないかなと思う。	今年度は、新たに「就労者の人権」が加わり課題が広がったと思います。人権学校(「ことばと表現の課題」)を受講して得た知識や月刊誌「かたる・語る・トーク」などを用いて、保護者や職員むけの掲示や、園内研修を行い、藤沢市保育園規則を用いて保育園における子どもの人権について少人数で話し合ったり再確認する機会がもたれたり、幼児クラスを中心に、読み聞かせの絵本の中に人権に関するものも取り入れたり、様々な場面での工夫が行われていることは、職員だけでなく、保護者や園児にへの働きかけは、園全体の環境づくりになっていくことに繋がるので、非常に大切なことで今後も継続していただきたいと思っています。
	63	善行保育園	子ども・保護者・職員ともに相手の言葉に耳を傾け、寄り添う気持ちを大切にしていきたい。	② ⑧	幼児のみの園なので、言葉でのやりとりを通して相手の気持ちに気づき、考え、思いやりの心を育てていきたい。また、職員においては、1人担任が多い中でそれぞれが抱える仕事に対し、互いに声をかけ合い、皆で協力し、助け合いの気持ちを大切にしていきたい。	・月の人権目標を全職員で分担して作成する。(掲示し、朝礼で確認) ・人権チェックリストやDVDを使用し、自己の振り返りをすると共に意見交換の場を持つ。 ・職場内で人権研修を行う。	・月の人権目標は2~4人の担当を決めて話し合い、作成した。その目標は月初めの朝礼にて読み上げ、全職員に確認し周知を図った。担当者を中心に日々のこやかクレド目標に反映することも行った。各担当が2回ずつ目標を立てられるよう計画し、定期的な人権について考える機会をつくった。 ・人権チェックリストを基に「日々の保育の中で感じる人権」について意見を募り、職員会議にて2グループに分かれ意見交換を行った。大きな3つのテーマとして「声のかけ方や言葉遣い」、「昼寝時の数名連続したトイレへの対応」、「アレルギー児がいるクラスの他児への伝え方」について振り返り、話し合った。各グループで話し合い内容を発表し、全体での共有も行った。 ・年末に職員それぞれが気づいた子どもや職員の素敵なところを付箋で貼り付け、事務室に掲示した。	・昨年度に引き続き、毎月の人権目標を少人数のグループで考え、発信したことで、定期的な人権について考えたり振り返ったりする機会となり、職場全体の人権意識が高まった。 ・子どもや保護者の人権への取り組みとして職員間で改めて日々の保育について意見交換することで、関わり方や環境設定等により良い方法を見直すきっかけとなった。子どもたちにも自分や相手の気持ちを大切にしたりできるようにする等、保育の質の向上にもつながっている。 ・就労者(職員)の人権への取り組みとして互いの持つ良いところを認め合う実践をしたことで、様々な角度から相手を見つめたり、相手を肯定的に見たりする意識が持てた。職場環境の良さは、よりよい保育や市民サービスにも繋がっていくと考えるので、今後も大切にしたい。	今年度のテーマは、昨年度と同じで、より深められているようで、毎月の人権目標を「少人数のグループで検討し発信され定期的な人権について、職員個々の振り返りと、定期的な意見交換は他の職員がどう考えているか知ることなどで、人権尊重した職場環境作りができています」と思っています。「人権チェックリスト」で、より具体的に評価できる項目に変更し現場の保育の振り返りやさらに気をつける項目について話し合いがされ、課題の共有化が図られているものと思います。年末におこなわれた、職員それぞれが気づいた子どもや職員の素敵なお知らせを付箋で貼り付け、事務室に掲示されたことは、日頃の何気ない行動を観察する目線があることの気づきが大切であり、今後も継続していただきたいと思っています。
	64	明治保育園	一人一人の思いや考えの違いを受け止め、互いの存在を認め合い尊重し、人権への意識を高める	① ②	・肯定的な視点を持ち、相手を思いやる気持ち、大切な存在であることが伝わるように態度、行動などに気を付ける。 ・心地よいと感じる、保育環境、職場作りをする。(平等・理解・尊重・言葉使いの意識向上)	・人権施策推進指針改訂版を再度回覧し、藤沢市の取り組みについて職員の認識を高める。 ・意識向上として、人権チェックシートを配布し、6・9・12・2月を振り返りの月として各自行ってもらおう。 ・昨年からの取り組みを継続し、保護者へ「子育てハッピーアドバイス」の掲示、子どもたちと毎月の誕生会での「すてきななかま」の歌を歌う。 ・「ここが素敵」の一言プレゼントの企画をする。(職員間)	全職員に人権チェックシートを配布し、年度の中で4回確認月を決め振り返りを行ってもらった。チェックシートの内容について初めて取り組む職員には、わからない内容について丁寧な説明した。年度前半取り組みの反省をし、12月にはチェックリストも含めて、人権についての考えや感じたことアンケートを取り、出た内容をまとめて話し合う機会を持った。職員間での言葉のプレゼント企画は2度行った。昨年度同様「すてきななかま」の歌、保護者へのハッピーアドバイスをやっている。保護者へのPRの工夫として、各クラスに貼った歌詞を園のお便りに掲載した。	チェックリスト、アンケートを通して、様々な意見があり、思いの共有や気づきや取り組みを改めて考える機会が作られた。職員間での言葉のプレゼント企画は、なかなか言葉にして伝える機会を持つことが難しいと感じている人が多く、「嬉しい言葉が伝わっていた」「自分の事を認めてくれた」「自己肯定感を持てた」などの声が開かれ、次年度も続けていきたい。保育園は、子ども、保護者も含め、個のプライバシーを守れる環境作りを今後も考え取り組んでいきたい。	今年度は、新たに「男女平等の社会づくり」が加わり幅を広げられたと思います。昨年取り組まれている、「すてきななかま」の歌、保護者掲示のハッピーアドバイス等好評であるから継続されていると思われるので、職員だけでなく子供たち保護者への働きかけは非常に大切なことで、更なる工夫をされ継続されること期待します。全職員に人権チェックシートを配布し、年4回確認月を決め振り返りを行われ、初めて取り組む職員には、丁寧に説明される等、園全体としての取り組み姿勢が伺えます。子供たちに対しての人権意識が特に求められる職場ですから、人権意識の向上が図れるような取り組みを今後も更に深めていただきたいと思っています。
	65	浜見保育園	「みんなちがって みんないい」～子ども・保護者・職員、一人一人の人権を尊重し、互いを認め合い、相手の立場に立って思いやりを～	② ⑧	・子どもたちの自己肯定感を育む関わりを大切にしていきたい。 ・男女、年齢、立場等の違いを認め合い、人権についての意識を高めながら働きやすい環境作りをし、子育て支援の充実につなげていきたい。	・月の人権目標を掲げ、意識づけをする。 ・人権チェックリストを活用し自己の振り返りをすると共に、意見交換の場を持ち、意識を高める。 ・職場内で人権研修を行う。 ・職員間で「いいところ探し」をしたり、「こんな気持ちです」をカードに記入し、皆で共有していく。	・年間テーマや月の目標を計画すると共に、月初めの朝礼で読み上げたり、月曜のクレドで具体的におおしていき、職員への意識化を図った。 ・「人権擁護のためのセルフチェックリスト」(年2回)を使って自己の振り返りをし、その都度小グループに分かれて意見交換を行った。 ・職員研修ではチェックリストの統計から全体的にチェックのつきにくい項目について話し合ったり、事例を通して子どもの人権について考える機会を持った。	・今年度より朝礼で月の目標を具体的にクレドにおおすようにしたことで、心にとめたり個々の言動を振り返る機会が持て、職員一人一人の人権意識を高めることができた。 ・チェックリストの統計結果について皆で話し合うことで、一人一人の意識や言動が改善され、子どもとの関わりや保護者対応に生かすことができた。2回実施したことで個々の人権意識が高まっていることが確認できた。 ・定期的に実施した意見交換や職員の良いところ探し等を通して、一緒に働く仲間思いや人権に対する考えを知ることができた。互いを認め合える職場環境がチーム力の向上となり、子育て支援の充実につながった。	今年度のテーマは、昨年度と同じで、より深められているようで、今年度から、朝礼で月の目標を具体的にクレドにおおすようにされたことで、職員個々の言動を振り返る機会がもたれ、職員一人一人の人権意識を高められるように思われます。「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を年2回実施され、チェックリストの統計結果について職員皆で話し合われ一人一人の意識や言動が改善されたり、子どもとの関わりや保護者対応に生かされてきたようで、継続していくことが大切だと思います。今後も職員個々の人権意識を高めて行ってください。また、定期的な実施された意見交換や職員の良いところ探し等を通して、一緒に働く仲間思いや人権に対する考えを知ることができたようで、互いを認め合える職場環境づくりは大切だと思います。今後とも子供たちへの人権意識が特に求められる職場ですから人権意識の向上が図れるような取り組みを今後も継続していただきたいと思っています。
	66	湘南台保育園	誰もが大切にされ、その人らしさが認められる保育、職場環境をつくる	② ⑧	一人一人の人権意識の向上が、より良い環境を生み出し、安心して自己発揮できることにより、思いやりと活気があふれる園づくりを目指す	・研修報告をもとにした園内研修を実施し、知識を深めたり、自らの振り返りや見直しを行う。 ・朝礼時に、保育所におけるチェックリストを1項目ずつ読み上げる月を設ける。 ・幼児クラスで、思いやりや友だちの大切さを教材等を使って分かりやすく伝える。 ・12月の人権週間に、保護者に掲示を出しながら人権に関する絵本等を貸出しコーナーに並べて紹介する	・12月に園内研修として、人権研修の報告を行った。被害者の人権について特に伝えたい内容をまとめて報告することができた。知ることで、誰かを助けられることができるかもしれない、と共感してもらうことができた。 ・9月の1か月間、朝礼時に具体的事例と関わり工夫が書かれた人権チェックリストの項目を読み上げてから保育を行った。改めて人権について意識をすることができた。 ・幼児クラス全体へは集会等は行わず、各クラスで貸出絵本の活用をしてもらった。 ・人権週間に合わせて20冊弱の人権に関する本を用意した。人権についての啓発と絵本の紹介を掲示して貸し出しを行った。多数の貸し出しがあり、期間を延長した。	年間を通して人権の取り組みを続けたことにより、職員の意識向上に効果があった。又、様々な視点から取り組むことで大きな効果につながった。職員だけではなく保護者や子どもたちにも「人権」に触れる機会となり、今年度の取り組みを活かして継続すると良い、という職員の感想が上になっている。今年度は幼児集会を行わなかったため、来年は実践できると良い。	被害者の人権について学ばれたことは、相手への気づきや思いやりの心につながり、より良い職場環境づくりにも役立っていくと思えます。人権チェックリスト項目を読み上げてからの保育など、人権意識の向上につながっているようです。人権に関する掲示物や本の貸し出し期間の延長など、目に留める機会も多く、年間を通しての様々な取り組みにとても効果があったように思います。このような「人権」に触れる取り組みをぜひ今後とも継続していただくことを期待します。

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
子ども青少年部 (保育園つづき)	67	善行乳児保育園	子ども、保護者、職員など一人一人の違いを認め尊重し、相手の気持ちに寄り添った心地良い環境作り	② ⑧	一人一人の違いを認める事の大切さを今年度も話し合いを持ちながら、再確認できるよう職員全体で人権の意識をより高め、共通認識をしていき、子ども、保護者、職員が心地良いと感じられる環境にするため。	・人権のチェックリストを活用して保育の振り返りを行う。 ・子ども、保護者、職員に対しての言葉かけのよいところあげて言語化し、再確認する。(会議、話し合いなど) ・研修を依頼し、職員全体で受け、人権の意識を高める。	・にこやかクレド担当と連携を取り合い、全職員が順番に月の目標を立て月初めに読み上げるようにした。 ・人権のチェックリストを元に、保護者、子どもの人権について学年で話し合ったり、職員会でグループ毎で話し合い、発表して良い点、反省点を共通認識をした。 ・職員間の人権についても会議でグループ毎で話し合い、風通しの良い職場作りを目指すよう確認した。 ・臨時、パート職員に人権について話をしたり、難しいと感じる点を聞くなどして意識を高めた。 ・園内研修の中で講師を招いて研修を受け、人権の意識を高めた。	・研修を受けたり、職員会で少人数で話し合う機会を作った事で一人一人の思いや良い点、反省点を出し合い意見交換ができた。改善点は早急に解決する等し、話し合うだけでなく人権に対する意識を高める事ができた。 ・臨職、パート職員から人権について話を聞いたり、確認できたことで、自分の行動を見直す良い機会になったと言った意見が聞かれ、人権に対して意識を高める事ができた。 ・にこやかクレドの担当と連携を取り合い、人権の目標を全職員が順番に立てる機会を持った事で意識を高める事ができた。	少人数での話し合い、意見交換の中で、「人権に対して意識を、改善点は早急に解決すること」など、人権意識を高めることができています。園をあげての一人一人を大事に違いを認めることへの取り組みに効果があったように見受けられます。共通認識の中に、臨時職員もパートも同じ目線で話し合い 振り返りもできているようです。今後も 話をしやすい職場環境で、人権意識を高める活動を期待しています。
	68	柄沢保育園	相手への思いやりを持ち、尊重する	②	相手を尊重することは、相手の気持ちを知り、違いを認めていくことにつながるため	人権チェックリストを利用し、保育の質の向上を図る あなたのいいところメッセージ 子どもに対する人権意識の啓発(挨拶の大切さやほかほか言葉や伝えていく、インタビューごっこを行い、相手の気持ちや話を聞く経験をする)	全職員対象に、あなたのいいところメッセージを行い、あなたのすてきなところとして一言メモに書いたものを掲示し、全員で共有できるようにした。 人権チェックリストを10月、1月に行い、自身の保育の振り返りをした。	あなたのいいところメッセージでは、励みやモチベーションの向上になった。 定期的に人権チェックリストで振り返ることで、意識付けができたので、今後も続けられると良い。特に相手へどのように伝えるかについて、相手の状況を考慮し、ゆっくり・穏やかに丁寧にしていくことが大切だと意識がした。 対職員に関するチェックリストや、また、保護者を巻き込んだ取り組みができると良かった。	相手への思いやりにつなげる、「あなたのいいところメッセージ」はとても良い取り組みだと思います。園の温かい雰囲気を感じます。保護者向けには、掲示板の利用などからでも始めてはいかがでしょうか。また、人権チェックリストの振り返りを、話し合いや意見交換の場でも活用してみてはいかがでしょうか。今後とも人権意識の向上につながる取り組みをお願いします。
	69	しづやがはら保育園	互いの人権を尊重し、違いを認め合い、人を思いやる心をもって行動する大切さを伝える。	② ⑥ ⑧	一人ひとりが人権に対し関心を持ち、意識を磨くため昨年と同様に、子どもの人権、外国につながるある市民の人権やパワーハラスメントを継続していく。皆で学び、話し合う機会を作り、風通しの良い、あたたかい職場作りを目指す。	・毎日の朝礼や毎月の会議で人権について話す時間を作る ・子ども向けのポスターやパンフレットを活用する ・ホカホカ、チクチク言葉といった子どもにわかりやすい表現を使い、集会や日頃の保育で人を思いやる心を育てていく ・保育所、認定子ども園における人権擁護のためのセルフチェックリストを活用する ・外国につながるある市民に対し「やさしい日本語研修」を活用し、接していく	・毎月の人権目標は、担当だけでなくクラスごとに順番で考え、朝礼でも毎日確認した ・会議で「保護者に寄り添う保育」について話し合った ・人権ポスター、カレンダー、人権擁護のためのチェックリスト、やさしい日本語のe-ラーニングも活用した ・12月に大人も自己肯定感が持てるように、クラス職員同士で相手の良いところや日頃感じていることを書いた紙、メッセージの交換をした ・絵本担当とも相談して優しい気持ちや思いやりが持てる、職員お薦めの絵本を保護者に掲示した ・子どもだけでなく、保護者へも、子どもが強い口調や相手を傷つける言葉や態度が見られたときは、年齢に合わせ掲示や(今日の保育)、懇談会で知らせ、考える機会を作っている。	・ピエス、食文化など、外国につながるある市民へも柔軟な対応が出来た ・子ども同士のトラブルや保護者からの要望、苦情はあるが、誠意を持ち、適切に対応している。子ども達へは小さい頃からの意識づけ、保護者や大人へは日頃のあいさつ、笑顔や言葉かけの積み重ね、丁寧な対応が大切である ・職員間では、人数も多く、ゆっくりと話し合う時間を取れなかったりもした。いろいろな年齢、働き方の職員がいる中で、人間関係の質が高まる環境作りが今後も課題である。	沢山の資料を活用され、それぞれの方の背景について知り、理解することに、努力されていると感じます。特に外国につながるある方への対応は、習慣も文化も違うので大変だと思いますが、今後も寄り添い言葉かけをしながら温かい居場所づくりをお願いいたします。職員同士での良いところなどを書いたメッセージ交換や職員お薦め絵本の紹介は、心温まる取り組みなので、ぜひ今後も続けていただきたいと思ひます。反省面から、忙しいとは思ひますが、少人数からでも様々な立場の職員での話し合いの場ができることを期待しています。
	70	高山保育園	子ども、保護者、職員一人ひとりの立場や考えの違いを認め、相手の気持ちに寄り添っていく。	②	子ども・保護者・職員同士接する中で、相手の思いや考え方を知り、理解に努めていくことの重要性を日々感じている。相手を理解し、相手の気持ちに寄り添う気持ちを大切にしたい。	・毎月のクラスの話し合いの中で、人権について感じていること、事例などを話し合い一人ひとりの意識を高めていく。又、その内容を会議の場にも出し、職員間の意識を共有していく。 ・年度後半の職場研修にて今まで意識してきた取り組みを元に、グループで人権について話し合う場を設ける。 ・毎月人権目標を設定し、朝礼で読み上げ職員の意識づけをしていく。 ・幼児クラスでは、集会を通してやさしい言葉かけに気づけるよう、保育士が働きかけていく。	毎月の各クラスの話し合いの中で、人権について話しあう場を設けることができ、より身近な内容について考える機会が増えたと感じる。今までは子どもに対しての内容が主だったが、保護者等大人に対する内容も出てきている。(例～鼻水を拭く時には、「お鼻拭こうね」「きれいにしようね」と言葉かけてから、行動する。保護者に声かけをする時は、〇〇ちゃんのお母さんではなく名字で呼ぶ。など)また、内容を記録を通して全職員にて共有した。取り組んできた内容を基に話しあう場は、2月の職員研修にて行う予定である。前年度からの朝礼にての人権目標読みあげは、今年も継続し、その他職員からの人権に対する意見もその都度対応するように心がけた。(職員健康記録個人用にする)子どもへの働きかけとしての集会は、冬1回の実施となった。	クラスの話しあいの中で話す機会を設けたことにより、より身近で実践可能な取り組み内容を考え実行できたことは良かったと思う。その中で、少しずつ、職員の視野も広がりが大人に対しての内容も出てきたこと、そのような気づきを紙面を通して他職員に周知することにより、視野を広げるきっかけ作りにもなったと感じる。反面、クラスの話し合いに参加しない職員が、話し合う場を設けることが出来なかったことを反省する。今後は話し合いに参加しない職員が人権について話し合う場(時間)の差が生じないように、検討していきたい。子どもたちへの働きかけは日々の保育の中でやさしい言葉かけについては各保育士が働きかけている。しかし、集会を通して子どもたちが気づくという機会作りをすることが少なかったことを反省する。	毎月の話し合いの場で(保育現場での具体的な内容として)人権について取り入れていただいたことで、より人権意識を深めていただいているようです。テーマにある相手の違いを認めての取り組みは、居心地の良い、話しやすい環境作りにとっても役に立っていると思われまふ。2月に行った職員研修は実り多いものになったこととてしよう。反省面から 記録を通して全職員が共通理解ができるようにとて努力をされていることを感じます。これからも日々の保育の中で、小さな気づきの場を大事に取り組みをお願いします。
	71	またの保育園	相手の気持ちに寄り添い、一人ひとりの人格を尊重し、自己肯定感を育てていく	② ⑧	【みんながってみんないい】をモットーに、子ども・保護者・職員が人権を互いに尊重しあい、安心して過ごせるような環境作りをするため	・歌「すてきななかま」を浸透させる ・子どもたちに言葉のつかい方について集会で分かりやすく伝える ・職員間で良いところを見つけたり気づきを話し合える機会を設ける ・職場研修や保育の4振り返りを活用し、職員一人一人の人権意識を高める	・誕生会や普段の保育の中で『すてきななかま』の歌を取り入れたり、伴奏が入っているCDを用意し歌が浸透するよう会議でも周知した。 ・園からの手紙で、園での人権目標や取り組みについて、自己肯定感について等を記載し、人権についての啓発を行った。 ・「保育の振り返り」を定期的に行うと共に、年齢別に分かれたグループでの話し合いを取り入れ意識を高められるようにした。また、会議の中で職場内で気を付けていることを一言ずつ話した。 ・昨年度に引き続き、週初めに月の目標を朝礼に出ている職員全員で読み上げ確認した。	・人権の集会を行わず反省する。必ず、年度内には行い、子どもたちに互いに大切な存在であることを伝えていく ・誕生会で『すてきななかま』を歌うことが、なかなか職員の意識に浸透しずらく、誕生会後の会食にて歌ったこともあった。CDの準備が遅くなってしまい、反省する。残り3か月でも意識を高めていきたい。 ・年齢別話し合いを実施したが、年齢別だけでなく、様々な年代の職員の意見を吸収する機会を設定しても良かった。また、話し合いの機会を早い時期に設定できれば良かった。	「自分を大切に」から「相手も大切に」につながる意味深い啓発活動をされていると感じました。週初めに行われる目標の確認は「人権」を改めて意識する良い取り組みだと思います。ぜひ今後も続けていただきたいと思ひます。反省面から人権に対する前向きな姿勢がみられます。今後につなげていただきたいと思ひます。
72	小糸保育園	子ども、保護者、職員一人一人を大切に、違いを認め合える保育園	① ②	子ども、保護者、職員一人一人の多様性を認め合い、一人一人に合った対応、支援ができるように保育を見直していく。	①子ども、保護者、職員についての人権のチェック表を準備し、一人一人での確認とクラスでの話し合いの機会をもち、職員会で振り返りをしていく。(期ごと) ②人権について標語を作り、朝礼で確認していく。 ③人権に関する掲示をおこない保護者も子育ての参考になるようにしていく。 ④職場研修で人権のDVDを見て人権について振り返り参考にしていく(9月)	①保育園で考えられる具体的な人権のチェック表を準備し、期ごとに気づきや反省をクラスで話し合っ、振り返る機会を作った。その内容は職員会で周知したり掲示をして確認し合った。 ②人権についての標語を作り毎日、朝礼で確認している。 ③人権に関する掲示を保護者が目につく場所に準備し、子育ての参考になるようにした。 ④職場研修では藤沢市の人権施策推進について話し、また子どもに関する人権について、保育の現場で振り返られるような具体的な内容を確認し合うことができた。	保育園で考えられる具体的な人権について話し合ったり、朝礼で確認し合うことで自分の保育を振り返り、言動を気付けようとする姿も見られた。研修で人権のDVD視聴の代わりに、保育の現場で生かせる人権について、具体的に考えることができて良かった。今後も子どもたちの人権を、大切に保育していく職場であるように推進していきたい。	多様性を認め合うことは、一人一人を大事に思う大変有意義な取り組みだと思います。人権のチェック表を利用した話し合いや振り返りの場もあり、居心地の良い職場環境を感じます。毎日の標語の確認や保護者用の人権に関する掲示は、みんながより一層人権について深く考える機会になったと思ひます。「藤沢市の人権施策推進」について話し合い振り返りをいただいたことをこれからの保育現場や職場環境に役立てて欲しいと思ひます。	

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
子ども青少年部（つづき）	73	子育て給付課	子どもの将来が生まれ育った環境によって左右されることのない社会の実現に向けて、国・県・市が策定し実施する子どもの貧困対策について知識を深めると共に、課の業務との関連を理解する。	②	今年度は本市においても子どもの貧困対策条例の制定（議員提案）が検討されていることから、業務に関連の深い分野である「子どもの人権」のうち「子どもの貧困対策の推進」を年間テーマとして設定しました。	国や県が策定した法律・大綱・計画等のほか、本市の施策等について知識を深めるため、課内で研修会を開催します。	国・県・市の取組状況を把握し、課の業務がどのように関係しているのかを認識するため、6月の課内会議終了後に職場研修会を開催しました。	現在問題視されている子どもの貧困に対する国・県の取組のほか、本市の条例制定に向けた状況を把握することができ、一定の効果がありません。昨年度の反省をふまえ、夏期休暇の取得が多い時期を外して研修会を開催したことで、ほぼ全員が参加できたことも大きな意義があったと思います。	昨年度の反省から研修会の時期を考慮していただき、より人権意識の共有ができていくように感じます。子どもを取り巻く現状を知り、そのことを理解したうえで、対応することが大事になってくると思われまます。子どもたちの背景を鑑みながら、一人一人を大切に業務にあたっていたらと思います。研修の内容などを通して、職員間でもより居心地の良い環境作りを目指していただきたいと思います。
	74	青少年課	子どもや若者が置かれている様々な状況について理解を深める。	②	社会環境や家庭環境が複雑化し、問題の根底が見えにくくなっているため、子どもや若者の実態を把握することが大変重要であるため。	実際に街頭巡回を行っている街頭指導員による講話や、課内会議での情報共有、各種研修などへの参加などにより、課職員の理解と知識を深めていく。	課内会議において、各担当から事業実施にあたっての現状や課題などについて報告を行い、情報共有を図った。また、課内研修では、街頭指導員より、日々の街頭指導から垣間見られる青少年や子どもたちの学校生活・放課後の過ごし方について講話を聴き理解を深めた。また、部をあげて、貧困をテーマとしたシンポジウムを開催し、支援を必要とする子どもやその世帯の実情などについて理解を深めた。	課内会議や課内研修での共有、また部開催のシンポジウムを通じて、子どもの人権に関する現状や課題への理解を深めることができた。	課内会議での情報共有、街頭指導員からの講話、貧困をテーマにしたシンポジウムと多岐にわたる子どもの人権について認識を深められたようです。子どもが置かれている現状を知ることで問題が見えてくるように思います。実情を理解したうえで「子どもの人権をどのように守っていくのか」「どのような支援が必要なのか」これからの大事になってくると思います。これからも一人一人の子供たちのために一層の努力を続けていただきたいと思います。今後の取り組み、活動を期待しています。
	75	子ども健康課	男女共同参画や働きやすい職場という視点からワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現を目指す。	① ⑧	ここ数年、障がいのある人への対応に関するテーマで取り組んできたが、今年度は視点を変えて、本課で昨年度改訂した「ふじさわのキュンとする子育て応援BOOK」(藤沢市版父子手帳)を用いて、男女共同参画について職員の意識を高めるとともに、全庁的に取り組みを強化しているワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。	①「ふじさわのキュンとする子育て応援BOOK」(藤沢市版父子手帳)を教材として、課内会議で「家庭における男女共同参画」や「男性の家事・育児への参画」について考える。②朝礼・課内会議等でワーク・ライフ・バランスについて話題にし、職員の理解を深める。また、「報・連・相」を徹底し、コミュニケーションの向上を図る。③ノー残業デーやプレミアムフライデーなどを活用して、時間外勤務削減や、計画的な休暇取得を行う。	①課内研修として「ふじさわのキュンとする子育て応援BOOK」(藤沢市版父子手帳)を事前に読んでもらい、この取組の目的等を伝えながら、「家庭における男女共同参画」や「男性の家事・育児への参画」について考える機会とした。②定期的に朝礼・課内会議等でワーク・ライフ・バランスについて話題にし、職員の理解を深めるよう努めた。また、「報・連・相」についても職員への周知を徹底し、コミュニケーションの向上を図った。③ノー残業デーやプレミアムフライデーを有効活用した時間外勤務削減や、計画的な休暇取得を促した。	○本課では、家庭における男女共同参画や、男性の家事・育児への参画については業務にも絡むものなので、今回だけの取組とせず、機会を見つけて意識啓発を続けていきたい。○朝礼や夕礼での声かけにより早期退庁が促された。また、課内会議等を利用した取組により、課題の共有をすることで、ワーク・ライフ・バランスの理解促進を図ることができ、一定の効果が見られた。○今年度の取組は、公私ともにお互いの立場を理解し合うことで実現できるものであると考えられ、そのためには風通しの良い職場づくりが重要であり、コミュニケーションの向上を図る取組を今後も継続していきたい。	「ふじさわのキュンとする子育て応援BOOK」は、母子手帳と共に子育てを通して、お互いを思いやり、理解をするために大事な教材であり、応援本です。市民みんなで有効活用されるように期待します。人権の意識啓発での子どもを取り巻く環境に目を向け、男女共同参画の問題として、共通認識を持つことは、とても良いことだと思います。働きやすい職場環境作りに向けての取り組みがみられているようです。反省面から「公私ともにお互いの立場を理解しあう」ためにもコミュニケーションの向上を図り、より風通しの良い職場づくりに向けての取り組みを続けていただきたいと思います。
環境部6	76	環境総務課	高齢者や障がい者への理解を深める。	③	ごみ出しは生活の一部であり、様々な人に対して分別方法を理解してもらう必要があるため。	朝礼や課内会議において、事例をあげて職員で情報共有・意見交換を図る。また、高齢者の生活に関連するニュース、新聞記事等があった場合にも朝礼にて情報を共有し、理解を深めていく。また、窓口で分別等の相談があった場合には、わかりやすい説明をするよう意識する。	朝礼にて次の事項を周知等した。①相手と共感し尊敬する事の重要性②市内における障がい者の状況と全庁的な取り組みである、易しい対応を心掛けること。③易しい対応の一つとして分別メモを活用すること。④愛知トリエンナーレの問題提起、自分以外の声に耳を傾ける事の重要性。⑤英語でのコミュニケーションについて⑥ふれあい収集について	複数回で周知したため、高齢者等の人権について、認識ができた。課職員においては、様々な方が窓口へ相談に来られた際、易しい対応ができていたと思うが、様々な方と共感する事は継続的に意識することが重要であり、一過性とならないよう取組を続けたい。	高齢者や障がい者と同じ目線に立ち相手の気持ちになって考えることはとても大事なことです。分かり易い対応に創意工夫もみられ努力されていると感じました。ぜひ今後も取り組みを続けてほしいと期待します。職場の中でも、誰もが同じ立場で、話しやすい環境作りを目指していただきたいと思います。
	77	環境保全課	様々な人権問題について、職員一人ひとりが意識して行動しましょう。	① ② ③ ④ ⑤ ⑫	職場の窓口や電話での対応の際に、市民の人権を尊重して行動できるように、職員一人ひとりが自らどのように考えて対応したらよいか意識を高めるため	様々な人権問題に対して、どのように考えて行動すべきかについて、所属職員全員から標語を募集し、その後応募された標語の中から投票を行い、上位の標語を毎月行う課内会議で発表し、人権問題に対する意識付けを行う。	環境保全課職員対象に7月10日～7月31日までの期間、人権に関する標語を募集し、全職員から計29件の標語が提出されました。その後、応募された標語の中から職員による投票を行い、上位の標語を発表しました。また、全ての標語を人権の分野ごとに毎月の課内会議で紹介し、人権分野に応じて適切な市民対応をするよう、人権施策推進担当者から呼びかけを行っていききました。	人権標語を所属職員全員から募集し、更に投票を行って発表することで職員の人権に対する意識を見直す契機になったものと思われまます。また、課内会議で全ての標語を人権分野ごとに紹介し、適切な市民対応が出来るよう人権施策推進担当者から職員に呼びかけを行ったことで、職員の人権課題に対する意識づけに繋がったと考えまます。	投票による標語(スローガン)を設定して、人権問題の意識付けをすることは素晴らしいことです。また、毎月標語を紹介することで、さまざまな人権課題への意識づけも進むことと思われまます。職員一人一人が人権意識を持つことで課全体の人権意識の向上に繋げ、市民対応に活かしていただくことを期待します。
	78	環境事業課	日常業務の収集作業において、市民との対応に立ち親切・丁寧な対応とともに、高齢者や障がい者など様々な方に対する人権を尊重し市民サービスを目指していく。	③ ④	収集作業という業務上、様々な市民の方と関わるため、職員の人権意識の向上を目指していく。	人権に関する知識の共有・意見交換を実施し、職員への意識啓発を行う。また、普段の心がけとして、朝礼で「にこやかクレド」の行動指針を確認する。	グループミーティング、朝礼、夕礼などを通して、身近な人権に対し親切丁寧な対応をとるよう日々努めた。業務上高齢者との対話もあることから相手の立場に立って対応ができるよう心掛けた。また、電話の対応でも高齢者や障がいを持った方からの問い合わせも多くそれぞれの立場にあった対応に心掛けた。	職員が意識をもって行動したことにより、市民サービスの向上につながったと思う。今後も「一声ふれあい収集」などの制度を活用し積極的に取り組んでいきたいと思われまます。また、超高齢社会を迎えるにあたって高齢者への対応・対話には気を使いながら、相手の立ち場にたった対応を継続して取り組んでいきたいと思われまます。	人権啓発活動の拠り所となる価値観や行動規範を表現した文言の確認は素晴らしいです。「一声ふれあい収集」制度を積極的に取り組むことは高齢者や障がい者にとって安心できるものと考えまます。これからは、多様な人権課題について、共有し、さまざまな配慮に結び付くことを期待します。
	79	南部収集事務所	高齢者、障がいのある方など、さまざまな方の人権に配慮し収集業務を遂行する。	③ ④	超高齢化社会が急速に進む中、特に認知症を抱えている高齢者に対する現場職員の対応について考え、取り組んで行く。個人が尊重され、ともに支えあえる社会を目指す。	認知症サポート養成講座の実施とeラーニングにて各職員が学び実践に生かしていく。	職場での認知症サポーター養成講座を実施し、さまざまな方への配慮したごみ収集を行い、また、eラーニングの研修を基に各グループ等で勉強会を行った結果苦情等が減少し、お礼等の電話が寄せられるようになった。	今後も継続して、職員一人一人が今まで以上にさまざまな人権配慮し、業務遂行してまいります。	様々な研修制度の取組みが、職員個々の一層のスキルアップに繋がるよう、今後も継続して取り組むようお願いいたします。認知症サポーター養成講座や勉強会により、苦情の減少やお礼の電話に結び付いたのは、素晴らしい成果だと思います。
80	北部環境事業所	高齢者、障害のある人の人権尊重について。(継続)	③ ④	昨年度、取組み効果が高かったテーマを継続することにより、車イスを使っている人の気持ちに寄り添い、人権意識を高め良好な職場環境を作る。	バリアフリー施設で実際に車イスを使用し、トイレ利用、段差体験及び悪天候時の対応を経験した上で、思いや考えを話し合い意識啓発とします。	バリアフリー施設内でグループ研修を行ない(2～3人組)車イスに乗る人、介助する人を決め、体験研修を行いました。段差ではスムーズに段差を超えられない、みんなのトイレでは体を持ち上げる腕の筋力が弱く便座に移れない、スロープでは車イスを回す手が痛くなる等、体験する事で障害者の気持ちを理解しどのように介助すれば不安がないか実感することができました。	今回の研修は、車イスは大変だっただけでなく、ハード整備の大切さや、介助者の負担、高齢者、障害者等の困難を自らの問題として認識する機会になりました。実際に車イスを体験することは「こころのバリアフリー」を理解するのにとても効果的なので、今後も継続していききたいと思います。	体験研修は、実際に身体の不自由な方の状況を知るうえで大変重要なことです。座学ではわからないことに気づくことが出来る良い取組だと思います。ハード整備の必要性や高齢や障がいにより身体の不自由な方の気持ちを理解し、「こころのバリアフリー」が相手の立場に立った対応に繋がるよう、今後の継続した取組に期待しております。	

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
環境部 (続き)	81	環境石名坂事業所	高齢者、障がいのある方に対して、施設や心のバリアフリー化の推進。	③ ④	高齢者、障がいのある方と出来るだけ同じ目線に立ち、見つめ直すことから職員の仕事に対する意識を改善させ、1983年(昭和58年)に建設したユニバーサルデザインが不十分の本施設で最低限のバリアフリー化を図るため。	車いす使用者が施設見学などで来所したとき、高齢者がベット火葬のために来所したとき、両者に対して必要とされる心遣いを職員に再認識させ、施設内を安全に移動できるサインや歩道路の劣化箇所の見直しと整備。	①DVD『障害者のある人と人権』～誰もが住みやすい社会をつくるため～を視聴 ②職員一人一人に車いす体験を実施してもらい、車いす用トイレ内で転回、自動販売機で飲料水のデモ購入、長短スロープ、段差などの走行と介助の両方を体験。 ③職場内の特にごみの持ち込み、ベット火葬に來所する市民の歩行エリアと工場棟見学者通路に重点を置いてバリア箇所を点検。 車いす操作の難しさを知る事が出来た上に、車いす利用者、及び、高齢者の目線にできるだけ近づき、敷地内のバリア箇所を見出し、改善案も挙げてもらったことで職員一人一人の関心が深まったと感じる。	職員によってバリア箇所の指摘と改善案を挙げてもらい、施設見学コースの一番のバリア箇所については改善案を画面化し、大掛かりな工事になることが説明できる。 簡易的な改善は職員によって施工し、時間と費用を要するものについては計画的に改修を考えるなど、古い施設とはいえず、ライフサイクルコストと誰もが利用できるユニバーサルデザイン化を共に考えて建物の長寿命化と利便性を図っていききたい。	DVDによる研修や体験研修は重要です。特に、職員による車いす体験は、実際に敷地内を回り、健常者には気が付かない不具合部分等を発見できたことは、相手の立場に立つことの大切さを知らずとも、大きな成果だと思います。職員の皆さんが来所される高齢者や障がい者の安心や、利便性に対し、積極的に意見を出し、改善に向けて取り組まれていることを大変頼もしく感じます。日頃の市民対応にも、今回の気づきが活かされることを期待しております。
	82	産業労働課	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備	⑧	産業労働課では、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた事業を行っていることから、ワーク・ライフ・バランスに関する知識を深め、自らが率先して働きやすい職場環境づくりを実行していく必要があるから。	職場研修を活用し、DVD等の教材を用いた職場研修を行う。	課の業務としてワークライフバランスについて講演会等を行っているが、課内でもワークライフバランスを自己のものと再認識するため、課内研修の中でワークライフバランスのDVD(「なぜワークライフバランスが求められるのか」)視聴を行った。その結果自分自身の仕事の仕方を見直すことをしようという意見を聞くことができ、職員の意識向上に資することが出来た。	DVDの視聴や課で実施している講演会などで、ワークライフバランスに関する意識は向上してきていると感じている。元から、課内の雰囲気も良く職員間のコミュニケーションも活発であるが、残業が多いように感じられることから、この意識が残業時間の削減に具体的に結びついていくよう何らかの取り組みを検討していきたい。	ワーク・ライフ・バランスの研修により仕事の仕方を見直す意識が生まれたこと、コミュニケーションも活発であることは良いことだと思います。課の業務の性格上、夜の会議や休日出勤も多いと思います。課の業務の性格上、夜の会議や休日出勤も多いと思います。この意識が残業時間の削減に具体的に結びつくよう、率先して取組を進めていただきたいと思います。
	83	観光シニエプロ	障がいのある人の人権を尊重するために	④	当課の事業は、観光施設など多くの関連があり、施設自体のバリアフリーなどの知識や障がいのある人の人権に配慮をした観光運営が求められるため。	職員や観光関係団体等が、主体的に人権に配慮した行動をとれるよう、知識と理解を深めるための意識啓発を行う。	リーフレットや本年度参加した研修の内容について、回覧するとともに、職務を通じ、障がい者やそのボランティアと触れ合うことにより、障害がある人の人権尊重の意識向上が図られた。また、認知症の人も大きな枠組みとして障がい者であることとらえ、1月に認知症サポーター養成講座を職場研修として実施し、認知症の人やその家族への支援についての理解を深めた。	当初、当課は、管理施設も多く有しているため、神奈川県民のバリアフリー街づくり条例などの法律関係について研修会を開催し、理解を深める予定でしたが、結果的に認知症サポーター養成講座の研修会となりました。研修会では、認知症の方への接し方、藤沢市の施策等今後の対応に活用できる知識を習得することができ、有意義なものとなりました。	障がい者やそのボランティアとの触れ合いにより、障害がある人の人権尊重の意識向上が図られたことは大変有意義なことだと思います。今後も経験を生かしてホスピタリティ精神で障がい者や高齢者に接していただきたい。バリアフリーについては、整備に時間と費用が関連してくるので、今後の知識とし施設等の運営に生かせれば良いと思います。
84	農業水産課	先住民族の人権 なぜ今アイヌ新法なのか	⑬	「多文化共生」と口にされることが多くなっているが、先住民族について考える機会はまだほとんどなかった。アイヌ新法が制定され、2020年には国立の「民族共生象徴空間」が北海道白老に整備される。オリンピック前にアイヌについて学び、多文化共生の理解を深める。	課内会議等でアイヌ新法や、アイヌの文化について学び、先住民族の人権について意見交換を行う。それによって多文化共生の理解を深める。	・2019年10月29日に開催された課内会議で、アイヌの人々に対する差別やアイヌ政策をめぐる最近の動き等について、研修担当者から説明を行い、その後HTB(北海道テレビ)が製作した「アイヌの若者たち」という番組を見て意見交換を行った。 ・課内会議の翌日から、朝礼当番が先住民族の人権について、一言ずつ意見を述べた。	・課内会議や朝礼で実施した取組は、人権意識の向上を図る上で有効であった。 ・先住民族がそれまで自分たちの価値観で行ってきたことが、後からきた入植者によって制約を受けたり、差別的な扱いを受けるという点が、この地で昔から農業を営んでいる農家と重なる部分があり、農家の思いを知る上でも、今回の人権研修は大変有意義だった。	互いの文化的違いを認め合い 対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくことは、グローバル化している現代では大変意義のあるテーマだと思います。今後も広く人権課題に触れることで、さまざまな人権の課題について知り、すべての人が尊重されるまちづくりに活かしていただきたいと思っています。	
計画 建設部	85	建設総務課	「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指し、誰もが働きやすい環境を作る。	⑧	子育てや介護など、各家庭にある課題や問題は様々である。業務の効率化を図り、家族と過ごす時間を増やすことを目指す。	課内会議や朝礼で、業務の進捗状況等を情報交換して業務内容の理解促進を図るとともに、日頃から職員間でコミュニケーションをとり効率的な業務執行に努め、互いに休暇を取りやすい状況を作り出し、積極的な休暇取得、時間外勤務の削減を心掛ける。	夕礼で業務の進捗等の情報を伝えることで、業務の受渡しが多少スムーズに行えたことにより、ゆう活の推進やプレミアムフライデーの取得推進に繋がった。また担当職員への声掛けのほか、業務バランスや打合せの日程等を考慮し、職員が休みやすい環境づくりを進めた。	今年度の取組により、休暇取得日数の増加など一定の効果は得られた。しかしながら予算調整や出資団体の調整など、時期的に時間外勤務が多くなる場面もあった。今後とも課内の意識を高め、通年で職員が働きやすい環境づくりに努めていきます。	朝礼や夕礼で業務の進捗状況を課員に伝えることはワーク・ライフ・バランスを図っていく上で大変重要なことだと思います。他の職場に置き換えても、できるようでなかなかできないのが現状となっています。働き方改革の中でバランスの取れた職場環境を構築してください。また、人権課題としてのワークライフバランスの意義や目的の共有など、実務上の取組のほか、意識啓発についても取組まれることを期待します。
	86	都市計画課	働き方改革とワーク・ライフ・バランスを考え、より良い職場環境を推進する。	⑧	働き方改革が推進されるなか、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを今一度考え、仕事とプライベートの両立が出来るよう、また、より良い職場環境とするため。	・職場研修を活用し、DVD等の教材を用いた職場研修後、意見交換等を行う。 ・効率的な業務遂行を心掛け、休暇取得等の推進や時間外勤務の削減を行う。 また、休暇の取得にあたっては、自分をリフレッシュ出来るような休暇利用も考える。	朝礼などを利用し、ノー残業デーやプレミアムフライデー、ゆう活等について周知を行い休暇取得が推進できるよう努め、自分をリフレッシュ出来るような休暇利用も考えることを行った。また、職場研修では、DVD等の教材ではなく佐々木恒夫氏のフォーラムに参加してこの内容での課内研修を行い、ワークライフバランスを実現する仕事術等を説明し、働き方改革を含め一人ひとりがワークライフバランスを見直すことが出来るよう努めた。	プレミアムフライデーやゆう活等年休の取得については、取得状況を表に示す取り組みもあわせ、効率に年休取得を進めることが出来た。また、働き方改革とワークライフバランスは、生活と仕事の両立と相乗効果にあるので、課内木恒夫氏のフォーラムに参加してこの内容での課内研修が図られた。今後も、時間外勤務の削減を進めていきたい。	アフターファイブ充実や休暇の確保を意識的に、組織的にとりこんでいくことがますます重要となってきますが、そのための学習を具体的に、工夫して取り組まれたことは大きな成果だと思います。仕事量がなかなか減らない厳しさ・難しさはあるかと思いますが、仕事以外の時間を確保することで、運動して仕事のシェイプアップ、効率化につなげていく取組を引き続きがんばってください。
	87	街なみ景観課	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた環境の整備	⑧	・ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた環境の整備 ・ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた環境の整備	・ワーク・ライフ・バランスについての教材などを活用した職場研修を実施し、意見交換などを行い知識と理解を深める。 ・働き方改革の取組による時間外勤務の削減、休暇等の取得、ノー残業デー、プレミアムフライデーなどの活用を行う。 ・日常の報・連・相、朝礼、課内会議等を活用しコミュニケーションの向上を図り、業務課題等の共有や、相互にフォロー体制がとれるようにする。	・ワークライフバランスの理解と重要性を深めるため、朝礼や課内会議を利用した周知等や、職場研修においてDVD教材を活用するなど、正しい理解を深め、時間外削減や休暇取得ができるよう努めた。 ・課内会議等において、各担当からの業務進捗状況等の報告や、勉強会などの機会を設け、課題の共有や課内のフォロー体制がとれるよう、コミュニケーションの向上と、風通しの良い職場となるよう努めた。	・朝礼・課内会議・職場研修等を利用し、ノー残業デー、プレミアムフライデー、夕活などを含めたワーク・ライフ・バランスの取組みへの理解と重要性を認識させるとともに、時間外勤務の削減や休暇取得について、実績が昨年より向上した。 ・課内会議時の課題の共有や、進捗状況の報告は、効果的であり、今後も継続していく。 ・窓口対応等、課内のフォロー体制については、今後も臨機応変に対応していく必要がある。 ・風通しの良い職場づくりを維持・向上するため、コミュニケーションを重視した取り組みを継続していく。	ワーク・ライフ・バランスはどの業界でもめざしている理想の形ではありますが、その実現に向けては様々な課題があると思います。その課題解消のために、コミュニケーションの重視や風通しの良い職場をめざしていくところは非常に良い事だと思います。つまり、お互いを尊重しあう中で仕事を楽しくすることになるわけですから、仕事の考え方の共有や業務の精選・効率化も円滑に進み、適正な仕事量、適正な労働時間につながっていくと思います。また、個々が描くワーク・ライフ・バランスは十人十色ですから、お互いのイメージを共有できるとより意識も意欲も高まっていくと思います。
	88	開発業務課	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた環境の整備	⑧	就労者の人権について理解を深めるとともに時間外勤務の削減や年次休暇取得の推進を図る。	・業務量の平準化を図ることにより職員が均等に年休を取得できる環境を整備する。 ・職員間のコミュニケーションを円滑にすることにより業務課題等についての早期改善に努め、効率的に業務を遂行することにより時間外勤務の削減を図る。	・職員が均等に年休を取得できるよう業務量の平準化に努めた。 ・課内会議、朝礼、担当打合せ等を通じて職員間のコミュニケーションを円滑にすることにより業務課題等についての早期改善に努め、効率的に業務を遂行することにより時間外勤務の削減に努めた。	課内会議、朝礼、担当打合せ等を通じて職員間のコミュニケーションを円滑にすることにより業務課題等についての早期改善に努め、効率的に業務を遂行することができた。また、朝礼時の声掛け等により、ノー残業デー、プレミアムフライデーの活用を促進できた。一方で担当間において年休取得、時間外にバラツキがでている。今後は、時間外勤務の削減を図るとともに、職員が均等に年休を取得できるように努めていきたい。	意識的に「早く帰ろう!」と声をかけ合うことがより必要な状況かと思えます。仕事以外の時間を個で主体的に確保することにより、仕事の枠も定まってくると思えます。ただ、絶対的な仕事量が減らないと…と苦しんでいる職員さんも多数いる現状の中、お互いの進捗状況を把握し、フォローしあうための同僚性の構築が必要不可欠ですね。日頃の円滑なコミュニケーションを業務の効率化につなげている貴課の取組、引き続きがんばってください。
89	建築指導課	ハラスメントの根絶と被害者救済	① ⑧	職場におけるパワー・ハラスメント防止を義務付ける関連法案が今国会で審議入りし、就労者の人権を尊重するための新たな取組が進められていることから、あらためてパワー・ハラスメント行為防止のための意識啓発を進める必要があるため。	パワー・ハラスメント行為防止に関するDVDによる職場研修や、パワー・ハラスメント行為防止に向けた意識や取組などの意見交換を行う。	DVD(『事例で考えるパワハラ解決法 パワハラ解決法』)を視聴し、職場などでのパワー・ハラスメント行為防止のための意識啓発を進めた。	DVDの視聴により、どのような指導がパワハラとなりやすいのか職員間で共有することができた。言動の受止め方は個人差があり、パワハラ線引きが難しい場面も予想されるが、誤解やわだかまりの無い円滑な意思疎通に向け、職員相互が気配りをするなど、職場全体にも目配りすることで、パワー・ハラスメント行為防止に努めたい。	昨年度はマタハラ、今年度はパワハラと、継続して「ハラスメント」に取り組んでいくことは、人権意識を高め、深めていくことにつながっていくと思います。多様性の尊重が叫ばれる中、一律の指導も難しくなっているかと思えますが、組織のあり方も時代に対応していかなければならないですね、どの業界も。引き続き、お互いが気持ちよく働ける職場づくりの取り組み、がんばってください。	

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
計画建築部(続き)	90	公共建築課	ワークライフバランス実現に向けた取り組み	⑧	本課の業務の特性上、一時期に業務が集中する傾向があるので、業務の平準化を目指し、環境の整備を行っていく。	年度当初の早期発注工事に関しては、前年度から設計を開始して、業務の平準化を図る。また、繁忙期に関しては、年間スケジュールを基に各担当が一つのチームとして、サポート体制を組んで業務の人的な集中化を軽減する。	翌年度発注工事に向けて、各担当管理職間で話し合い、設計開始時期を早めて、今年度の下半期から前倒しで設計、積算を行い、翌年度上半期における業務の集中化を避けて、年間を通しての平準化を図っている。また、特定の個人一人に負担が掛からないようにワークシェアを行った。	今年度の効果については、来年度の残業時間が指標となるのでまだ結果は出ていないが、年度途中の経過で個人の残業時間の多い人数は少しずつでも減少方向に向かっている。能力の個人差がある中、すべてが平等は困難かと思うが今後についてもワークバランス、シェアを考慮しながら、職員ひとりひとりの健康状態等を加味して、より良い職場環境づくりを考えていきたい。	お互いの仕事量・状況を把握しあうことは、ワークライフバランスの実現に向けて、非常に大切であり、重要な部分だと思います。管理職だけが労務管理をするのではなく、同僚同士で業務バランスの均衡化をはかるという点でも、ワークシェアのとくみは非常に有効だと思います。職員ひとりひとりの健康状態を良好に保つためにも、労働安全衛生体制の強化も重要です。
	91	住宅政策課	・人権意識、関心を高め、日常業務を行うよう心掛ける。	⑬	・市営住宅入居者や入居希望者の相談者の中には経済的に困窮している家庭も多く、相談者の気持ちや立場等を理解しながら業務を行う必要があるため。	・朝礼や課内会議等で人権について話し合う機会を設け、各職員の人権への意識、関心を高める。 ・住宅マスタープランに定めた重点施策に基づき、住宅確保要配慮者が自ら安心して暮らせる住宅の確保ができるような居住支援の仕組みづくりに取り組んでいく。	・職場研修において、人権DVDを用いて研修を実施し、職員で意見交換を行った。 ・住宅確保要配慮者が自ら安心して暮らせる住宅の確保ができるよう、(仮称)藤沢市居住支援協議会を今年度末までに設置することを目指している。	・市営住宅の入居者や入居希望者に対して、相手の状況の理解に努め、丁寧な対応ができた。 ・(仮称)藤沢市居住支援協議会の設置について、各団体等と調整を図る中で、想定外の事態が発生し、設置の時期が遅れてしまった。今後とも関係団体と共に課題の共有や必要な支援について協議を行い、来年度からの運用を開始したい。	さまざまな関係機関と連携して、一人でも多くの困っている方々に寄り添った行政サービスを展開されていることに敬意を表します。引き続き、憲法第25条に則り、住宅確保要配慮者が自ら安心して暮らせる住宅の確保ができるような居住支援に向けて、公務公共サービスの担い手としてその活躍をお祈りいたします。
	92	周辺の整備担当	働き方改革における「ワークライフバランス」の実践	⑧	課員のワークライフバランスの向上	日頃から課員間でコミュニケーションをとりながら効率的な業務執行に努め、ノー残業デーやプレミアムフライデーなどの有効活用、積極的な有給取得、時間外勤務の削減を図り、課員それぞれの趣味や家族の学校行事、地域活動等に参加できるようにする。	業務に影響のない範囲で「プレミアムフライデー」や「夕活」を積極的に活用し、年休休暇取得の推進やノー残業デーの遵守により、ワークライフバランスの意識向上に努めることが出来た。 また、年次休暇取得や時間外勤務等において、前年度より改善できた。	今年度は「働き方改革」を意識し、子供や家族の行事などによる年次休暇の取得に対する職員同士の相互理解が深まり、職場環境を整えることができた。 一方、少人数の職場などで議会や予算編成時期など、工夫や改善する余地もあった。今後も一過性のものとせず、継続的に意識啓発を行っていく必要があると感じた。	意識的に「早く帰ろう!」「休めるときに休もう!」と声をかけ合うことがより必要な状況かと思えます。仕事以外の時間を個々で主体的に確保することにより、仕事の枠も定まってくると思えます。家族のために積極的に有給休暇をとるという実効性をお互いに高めたいことは素晴らしいと思います。それ以外にも、社会貢献というより広げた視点でのワークライフバランスの確立が人権意識をより高めたいのかなとも思っています。
都市整備部	93	都市整備課	障がいのある人や高齢者なども含め、様々な人がくらしやすい環境に対し理解を深める	③ ④	高齢社会を迎え、バリアフリー・ユニバーサルデザインに配慮したまちづくりにまい進する中で、高齢者など様々な人の人権に対し、より理解・意識を高めるため	課内研修や部内研修で認知症等に対する講習やDVD等を用いて知識等を得るほか、部内の業務や朝礼等を通じ様々な取組の共有を図りながら、醸成を進める。	課内研修として、障がい者の人権についてDVD等を用いて意見交換をしたり、部内研修として認知症サポーター養成講座の実施等や人権に対する知識を深めるとともに、日常業務や朝のミーティングで、ニュースになったトピックやハード整備やサイン等のユニバーサルデザインについて情報交換をする等を行った。	障がい者や高齢者に対するバリアフリー、ユニバーサルデザイン等については、日々の生活や業務の中で意識して取り組んでおり、またパラリンピック開催前に様々な情報を目にする中で、それらについてより知識を深めることで、新たな気づきや再認識を得られた。一方で、様々な人権問題が日々、顕在化しニュース等になっており、それらをキャッチアップする取組もあればより良かったのではないかと考えている。	障がいのある方や高齢者などに合わせた「まちづくり」が結果的にすべての方々にも安心・安全を提供する公共サービスに繋がっていくのではないかと考えます。また、社会全体で支えていくという視点で、認知症サポーター養成講座等の取り組みや「交流」を通して人権意識を高め、よりよい「まちづくり」に取り組まれることを期待しております。
	94	公園課	職場のワーク・ライフ・バランスについて	⑧	働き方改革の実現に向けて、時間外勤務の縮減や年次休暇取得促進等に関して、仕事と生活の調和が図れるよう就労者の人権について考え理解を深める。	時間外勤務実績一覧を作成し業務を見える化することで、課内での協力体制を整え、業務の均衡を図り、また非効率な業務プロセスを見直すなどの環境整備を行う。	課内会議において年間テーマに沿った資料「企業と人権」の説明・意見交換の実施や、関連した新聞記事を紹介するなどワーク・ライフ・バランスに対する意識付けを行った。朝礼や夕礼時に司会者がワーク・ライフ・バランスに関する様々な情報提供をするなど早期退社を促した。 また、時間外勤務の目標値に対する実績表を誰でもが確認できるよう「見える化」し、業務の均衡を図り協力体制が築けるよう取組を進めた。	働き方改革の実現に向けて、課内会議等の機会を捉えて共通認識されたが、繁忙期の時間外勤務の増加や特定の人に時間外勤務が偏る傾向であった。課内で時間外実績時間を情報共有することで、業務の平準化に努めた結果、4月から11月の職員平均時間外勤務時間が前年度に比べ約34%縮減された。引き続き業務効率向上の取組を進め、ワークライフバランスの実現のために我々就労者の人権意識を向上させる必要があると感じた。	時間外勤務時間が、昨年度が一昨年度に比べ2割縮減、今年度が昨年度と比べ34%縮減と、躍進的な取り組みに敬意を表します。時間外勤務状況の「見える化」、それに基づき業務の平準化に努め、成果をあげている取り組みは、庁内のみならず、他種業界にも大いに参考になるのではないかと思います。また、数字を追い求めるだけでなく、人権意識向上の視点を併せて大切にしている所も素晴らしいと思います。
	95	みどり保全課	様々な人の人権を考え人権課題への理解を深める	④	本課では緑の普及を目的として、様々なイベントを開催しており、市民と接する機会も多くある。そのような中より丁寧な対応を行うことを目的として様々な人権課題を理解する。	課内会議等で人権課題についてのDVDを視聴し、意見交換を行うことにより、人権についての理解を深める	課内研修でDVD「障害がある人と人権」を視聴し、障害がある人が直面する人権問題やその問題を解決するための取組み事例などを学習した。 また、障害がある方への合理的配慮について本課が実施するイベント等に当てはめた場合の事例として、手話通訳・要約筆記の配置基準等について学習した。	イベント等を通じて様々な市民と接する機会が多い本課の職員にとって、障害がある人が直面する人権問題について学べたことは有意義であった。 また、手話通訳・要約筆記の配置基準について、改めて学べたことは次年度以降のイベントを企画する上で効果的であった。	障がいがある方へ配慮したイベントは、つまるところ、すべての方に優しいイベントになると思います。テーマで、様々な人権と関わっていますが、高齢者や外国につながる方などにとっても参加しやすいイベントとなるよう、事業の充実を期待しております。
	96	地区整備担当	すべての人にやさしいまちづくりをめざして	② ④ ⑥	昨年度は「障がいのある人の目線に立ったまちづくり」をテーマにし、事業を実施する際に、障がいのある方から意見などを伺ったが、今年度は障がいのある方ににとどまらず、より多様な人からの意見を伺っていききたいため上記のテーマとした。	今年度は、複数の整備計画を進めるにあたり、パブリックコメントや市民との意見交換会を予定している。多様な意見が出るのが想定されるが、様々な意見に耳を傾け、すべての人にやさしいまちづくりを目指していきたい。	【DVD鑑賞】障害のある人と人権 ～誰もが住みよい社会をつくるために～ その後、意見交換	藤沢駅周辺地区整備担当は、道路をどを中心としたハード面での整備が主体である。また、施設の新設や拡充など。様々な要望を受ける部署でもある。今回、DVDを鑑賞することにより、心のバリアフリーや合理的配慮など、様々な課題があることが再認識できた。次年度以降はDVD以外の取組も検討していきたい。	障がいのある方や高齢者などに合わせた「まちづくり」が結果的にすべての方々にも安心・安全を提供する公共サービスに繋がっていくのではないかと考えます。藤沢市も外国籍の方が増加していくと思われすが、すべての人が「藤沢に住んでよかった」と思える「まちづくり」に取り組まれることとともに、私自身も一市民としてできることを進めていきたいと思えます。ともに頑張りましょう。
	97	整備北部事務総合	ワーク・ライフ・バランスを意識した職場環境づくり	⑧	「令和元年度藤沢市働き方改革の取組」に基づき、職員自らの意識を高め、職場環境づくりにつなげるため	・全職員の時間外勤務時間の対前年度比削減を目指す。 ・全職員の休暇取得の前年度実績以上を目指す。 ・所員で情報を共有し、課題を共有し、よりよい職場環境づくりにつなげる。	・前年度に引き続き、「心の健康づくり」取組と連携しながら、毎月所内会議の場で時間外実績状況及び年休取得状況を職員間で共有したことにより、地元組織であるまちづくり協議会の開催や工事発注に伴い時間外実績は増加したが、年次休暇の取得は前年度比増という結果となった。	・昨年度から定期的に職員間で情報を共有する機会を持つことにより、職員個々に、業務処理の効率化を図り、適宜休暇を取るなど、意識的な心がけが見られ、ワークライフバランスのとれた職場環境づくりにつながった。	業務処理の効率化により時間外勤務時間の削減や休暇取得率アップに一定の成果が得られたことは評価できます。目標設定は単に前年比以上とするのではなく、〇% △時間 ▲日のように数値化することにより具体的に明確になります。今後も効率化対策を一層強化していただき、具体的な目標を合言葉として情報と課題の共有化を進めより良い職場づくりを推進していただくことを期待します。
98	整理事務所	犯罪被害者の人権	⑨	犯罪被害者やその家族は、事件そのものによる直接的な被害のほかに、興味本位のうわさや誹謗中傷、またプライバシーを侵害されたりすることがあることから、犯罪被害者について正しく理解し、犯罪被害者の人権について職員一人一人の認識を深める。	資料やDVD等を活用して職場研修を実施し、犯罪被害者の人権について意見交換を行い、職員の意識向上を図る。	職場研修として、DVD(あなたが、あなたの家族や友人が犯罪被害者になったら)を視聴し、犯罪被害者の人権について意見交換を行い職員一人ひとりの意識向上を図った。	研修DVDの視聴後、犯罪被害者の人権について活発な意見交換を行うことができ、職員一人ひとりの意識向上に繋がったことから、一定の効果があつたと考える。今後についても、朝礼や所内会議等において意見交換を行うなど、継続した取組を行っていきたくと考えている。	犯罪被害者の人権は人権問題として重要なテーマです。決して他人事で済まされることなく、我が事として考えると身につまされます。人権施策推進指針では施策の方向性として、相談・支援体制の充実や支援施策の検討が提示されています。DVD視聴後、個人の意識向上は図れたことと思います。施策についての意見交換はいかがであったでしょうか。ワークとしてはここまで広げて検討していただくと良いですね。	
道路河川部5	99	道路河川総務課	障がいのある人への思いやりについて	④	本課では、自転車駐車場や自動車駐車場等の施設を管理していることから、施設を利用する障がいのある人への思いやりを持つことが重要と考えられるから。	職場研修により、障がいのある人のバリアーとは何か、それに対する思いやりの対応とはどんなことが考えられるかを事例研究等で考えていきたい。	7月:湘南地区人権啓発講演会、8月:人権問題講演会、9月:人権研修交流会、12月:かながわ国際人権集会、2月:部落問題かながわ県民講演会へ出席し、職場で報告・情報共有を行った。また、1月14日には、障がいのある方への理解を深めるため、「藤沢市職員サポートブック」を資料に、各種障がいの内容やその対応の具体策についての職場研修を行った。	各種講演会や人権集会等に参加し、その内容を職場に戻り、課内会議等で情報共有をすることで、人権に対する理解を深めることができた。 また、年間のテーマとして設定した「障がいのある方への思いやり」について、職場研修を実施し、障がいの内容やその対応の仕方を学ぶことができ、障がいについて理解を深めることができた。	職務に直結するテーマであり視点はとても良いと思います。各種講演会や研究会に積極的に参加し、報告会を通して共有を図る取り組みに感心しました。人権に対する理解が一層深まったことと思います。障がい者への思いやりの具体策についての職場研修が、理解にとどまることで終わることがないようしていきたいです。日常の職務に反映していただくことを期待いたします。

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
道路河川部 (続き)	100	道路管理課	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和の推進)	⑧	職員の時間外勤務の削減や年休取得の推進(地域社会とのかかわりや自己啓発に関する時間の確保を図る)	課内会議や担当者会議において、時間外勤務の削減や年休取得の推進につながるようなテーマを提示し、課で意見交換を行い情報共有しながら自己啓発の意識を高める。	朝礼や課内会議の場を利用して、効率よく業務を進め時間外の削減に取り組むとともにプライベートの充実を図るよう、職員一人ひとりの意識改善に取り組んだ。	今回の研修は、DVD教材による研修ではなく、人権男女共同平和課から講師を招きワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についての講義を行っていただきました。研修のなかで、仕事と生活のバランスがうまく取れば、働きやすい職場環境や、年休取得しやすい環境作りなど、職場の質の向上につながるというお話が聞けたので、とても参考になりました。	ワークライフバランスがテーマの場合、時間外勤務の削減や年休取得の推進が課題や目標となる場合が多く、その本質について語られることはありません。今回人権男女共同平和課が講師となり本質に関するレクチャーがあったとのこと。「仕事と生活のバランスを取るにはどうしたらよいか」大きな視点で考え方や姿勢について率直に具体例で意見交換を行っていただき、ワークライフバランスの推進につなげていただきたいと思います。成功例、失敗例、問題等は身近に沢山あると思います。批判や理想になりがちですが、それを超えて本質面を考えることが第一歩であり重要であると思います。
	101	河川水路課	同和問題(部落差別)を解消するために	④	時代の流れとともに、薄れているわが国固有の人権問題である同和問題について、適切に学び、理解を深める。	課内会議において、DVDを視聴後、意見交換を行うことで同和問題について適切に理解(再認識)する。また、朝礼等を活用し、同和問題を踏まえた人権全般について個別意見を述べることで、職員の意識啓発を行う。	日々のニュースなどから、人権に関する話題について朝礼で取り上げ、様々な人権についてそれぞれ考え方などを発表することで、人権に対する意識啓発に努めた。また、DVD視聴「同和問題 未来へ向けて(一般向け)」を行い、意見交換を通して、職場内での人権意識の向上と理解を深めた。	DVD視聴により、年間テーマとした同和問題について正しい知識の取得と人権問題に対する意識向上が効果的に図られた。また、朝礼時に日々話題となった人権についてそれぞれが感じたことや考えを発表することで人権に対する意識の向上が図られた。今後は、こうした人権問題について、日常の話題として様々な機会を捉えて取り組んでいきたい。	差別と偏見は根が深く、同和問題はその入り口に相当するものであると考えます。同和問題そのものは湘南地区ではあまり意識されることが少ないようですが、差別・偏見は学校や職場、日常生活でもいろいろな形で常に存在します。今回は同和問題を切り口として人権問題全体を学んでいただいと理解します。今後も継続して常に人権意識を忘れず仕事に取り組んでいただくことを期待します。
	102	道路整備課	認知症の理解を深めよう	③	認知症の人もその周囲の人も、よりよく生きていけるように。認知症について正しい知識を持ち、認知症の人の視点に立って認知症への理解を深めるため。	職場研修においてDVD教材の視聴をすることで、認知症の症状や家族の気持ちの変化、介護者の交流の大切さなど、認知症について正しい知識を持ち、認知症への意識啓発を図る。	10月31日に「認知症と向き合う」をテーマとして、職場研修においてDVDを視聴し、「認知症の人の立場に立って行動するには」を議題として意見交換を行い、認知症の理解を深めた。	研修を実施したことで、今まで以上に認知症に対する理解を深め行動することや、課員の一人ひとりが日ごろの日常業務において、認知症に関して何ができるか考えるきっかけづくりができた。	超高齢化社会への道を歩む日本で認知症患者は年々増加しています。2025年には65歳以上の5人に1人が認知症になると予測されています。このため藤沢市も予防対策に積極的に取り組んでいることは広報で拝見し承知しています。認知症は高齢者の問題と考えがちですが40代、50代でも発症します。職場や家庭どこにでも起こりうる身近な問題です。それだけに認知症に対する理解を深めることが望まれます。その意味で今回の職場研修は意義あるものであったことと思います。
	103	道路維持課	ワークライフバランスの推進	⑧	昨年度に引き続き同じテーマではあるが、職員数も多く、本庁、出先職場に分かれており、業務が多種に渡る本課において、このテーマに取り組むことが最も重要であると考えたため。	昨年度よりも、課内でミーティングなどの話し合う場を増やし、コミュニケーションをはかるとともに、昨年度達成できなかった前年度よりも ・年休の取得増 ・時間外勤務の削減 を目指す。	課内全体の会議だけでなく、本庁、出先職場毎に会議を行い職員間のコミュニケーションをはかるとともに、朝礼などでワークライフバランス強化月間やプレミアムフライデーなどの周知、意識づけを行った結果、昨年よりも職員平均で約0.8日の年休取得増となった。しかしながら課全体の時間外勤務時間については12月までの累計は昨年度より増加してしまった。	年休取得については、昨年度以上に職員への意識づけができた結果、一人一人が時間を調整し、率先して年休取得に取り組んだ結果、目標を達成できた。時間外勤務については台風の影響対応等により増となったが、年休取得時間が増えたことはメリハリをつけて業務が行えたと考えている。来年度についてはどちらの目標も達成できるようさらに職員への意識づけをはかっていきたい。	① 年休の取得増 ② 時間外勤務の削減 は数値化できわかりやすい具体的な目標です。この二つは政府の「働き方改革」の一環で、働き方の見直しの一例として提示されたものです。ワークライフバランスという言葉とこの二つが独り歩きしてしまい、ワークライフバランスが誤解されているように考えます。3年連続して同じテーマです。過去2回はいずれも情報共有で終わり具体的な進展が見られませんでした。職場の分散という難しさも一因かもしれませんが、来年は新たなテーマで取り組まれることを期待します。
下水道部 3	104	下水道総務課	職員のワーク・ライフ・バランスについて考える。	⑧	働き方改革関連法が施行され、ワーク・ライフ・バランスの実現は、社会からより強く求められるものになったことから、仕事とプライベートの両立ができ、やりがいを持って働くことができるよう、知識を深め、意識を高めることが必要であるため。	職場研修において、ワーク・ライフ・バランスに関するDVD等の視聴や、実現に向けた意識や取組みなどの意見交換を行う。	課内研修において、DVD「介護の時代」を視聴し、社会的に晩婚化・晩産化が進む傾向があり、育児と介護が重なる場合があることなどを学ぶ機会を設けた。	生き方や家庭環境が多様化する時代の中で、それらとバランスを取りながら働くためには、制度の整備も必要であるが、問題を抱えている人が一人でも悩まないようにすること、上司が悩みのありそうな部下に気を配ることなど、職場内でのコミュニケーションが重要であることを各自が改めて認識することができた。	ワークライフバランスの趣旨をよく理解していただいています。DVDの視聴や職場会議で実現に向け意識を高めるとともに取り組みについて検討されたとのこと。生活と仕事の調和を目指し今後も両面から多角的に検討していただくとともに実現を目指していただくことを期待いたします。
	105	下水道管路課	セクシュアル・マイノリティの人権について	⑫	セクシュアル・マイノリティの人権は、まだ認識が少ないため研修を行い意識を高めるため	資料やDVD等を活用して職場研修を実施し、セクシュアル・マイノリティの人権について意見交換を行い、職員の意識向上を図る。	「セクシュアル・マイノリティの人権」をテーマに課職員全員を対象とした職場研修を実施。研修では啓発用教材DVD「性的マイノリティの人権 あなたがあなたらしく生きるために」を視聴し、セクシュアル・マイノリティが直面する課題や現状について人権問題として学び、職員間の意見交換を行った。	セクシュアル・マイノリティの人権について意見交換を行い、同性カップルの話題や自分たちの身の回りにも性的マイノリティの方がいる可能性があるといった意見交換を行うことができ、意識向上に繋がったと考える。今後についても、業務を行うにおいても行動や発言を意識するための良い機会になったと思うので、継続した取組みを行っていきたくと考えている。	LGBTやSOGI等いわゆるセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)に関することが新聞紙面に普通の記事として掲載されるようになりました。書評や書籍広告も見受けます。一昔前までは雑誌等に興味本位的に取り上げられたことが身近な出来事として社会的認知を受けてきた証左です。人権問題として学び意見交換できることも社会的認知の表れであり喜ばしいことです。自分らしく生きることができるよう意識改革に努めることが大事であると改めて感じました。
	106	下水道施設課	人を思いやる行動をしよう!!! 思いやりある下水道にしよう!!! ~みんなが働きやすい職場づくりは、やさしいところ、やさしいまなざし、やさしいことばによる声掛けから!	① ⑧	働きやすい職場づくりのツールである「声掛け」を定着させるため、平成30年度と同じ年間テーマを設定します。互いの人権を尊重し、多様性を認めあい、人を思いやる心をもって行動することが一番大切なことであるという想いと、下水道部で導入を進めているアセットマネジメントのサブタイトルが思いやりある下水道となっていることから、思いやりをキーワードとし、三つの言葉を用いたキャッチフレーズを使って「声掛け」を推進していきます。	当課は全員が技術職の職場ですが、近年は女性の配属が増えていることや、若い世代や子育て世代からベテラン職員までさまざまな立場の職員がいることなどから、セクハラやパワハラ、男女共同参画などに関する教材(DVD視聴等)を使用したり、藤沢市人権施策推進指針を課内全員が理解できるよう職場研修を実施し、人権意識啓発を推進していきます。	課内会議において人権意識啓発年間テーマが平成30年度・令和元年度と同じ年間テーマであることを周知し、三つのやさしさによる声掛けの定着を図った。また、「就労者の人権」「男女平等の社会づくり」への意欲を高く保ち続けられる様、人権をテーマとしたDVDを活用して職場研修を実施した。	三つの言葉を用いたキャッチフレーズを昨年度に引き続き用いることにより、やさしいところ、やさしいまなざし、やさしいことばによる声掛けが定着した。その効果として、相手のことを自然と思いやることが出来る職場となり、アセットマネジメントのサブタイトルである「思いやりある下水道」を職場から発信することができている。人権研修ではDVDを視聴し人権とは何かをあらためて考えることで、定着した人権に対する意識を継続させる効果があった。	過去2年風通しの良い職場づくりを目指し「3つのやさしさ」をキャッチフレーズとして声掛け運動やストレスチェックの実施等、積極的に活動を展開してきたと理解しています。今年は「思いやり」をキーワードとして働きやすい職場づくりを目指す活動を展開されたとのこと。職場づくりに完成はありませんが課員の皆様は現状をどう評価されているのか、率直な意見を知りたいところです。好結果であることを信じています。今後も地道な努力が継続されることを期待いたします。
市民病院3	107	病院総務課	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備	⑧	年休5日の取得義務化など働き方改革の推進をしていく必要性が益々、必要となっている。そのためにも、職員の意識改革とともに、職務内容、進め方を含め見直ししていく必要があると考えるため。	ワーク・ライフ・バランスのとれた職場を作るためには職場の仲間を良く知ることも必要と考え朝礼で順番にスピーチをしてもらう。併せて休みを取りやすい雰囲気を作るためにも取得促進の呼びかけを行う。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた先進的な取り組み等の紹介を行っていききたい。	火曜日・木曜日の朝の朝礼の際に、職員間の情報交換を兼ねスピーチを実施した。また、今年度から年休の5日取得の義務化等が始まったことから、ワークライフバランスの促進と年休取得の推進について課長から課員に呼びかけを実施した。	今年度は、5月の大型連休中の開院対応やオリンピックのプレ大会対応等の週休日等における出勤対応があるなど、非常に忙しい勤務の中ではあったが、概ね各自5日間の年休取得は確保できた。さらなるワークライフバランスの実現に向け、業務の効率化に向けたより具体的な取り組みを考えていく必要があると考える。	長時間労働や低賃金構造を解消するとともに、個人の生活における家事や育児、介護などにおける性別役割分業を克服して男女平等の社会を確立していくためには、ワーク・ライフ・バランスを実現することが重要です。その実現に向けた環境整備の一環として、年休の5日間取得をわかりやすい目標に掲げ、朝礼でのスピーチや課長からの声かけで職員間の理解を深め、職場の雰囲気改善に努められたことは評価できるのではないのでしょうか。職場における信頼しあえる人間関係を、円滑な業務遂行にもつながり、ワーク・ライフ・バランスを実現する基礎になるものと思います。引き続き、一人ひとりの価値観や生活を尊重し合える職場環境の構築に努められるよう期待します。

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
市民病院(続き)	108	医事課	患者や犯罪被害者に対する人権課題について考える。	⑦ ⑨	医療機関では犯罪被害者として診療を受ける場合もある。患者でもある犯罪被害者を取り巻く人権課題について理解を深め、人権意識の向上を目指す。	人権男女共同平和課や関係機関の啓発資料を活用し、課内会議や職場研修の場で情報共有を図る。	2019年5月9日に開催された人権施策推進担当者研修会「犯罪被害者支援について」の内容を、課内会議で報告し資料等を情報共有した。 1月9日には内閣府主催の「性犯罪被害者等支援体制整備促進事業」の医療関係者研修に担当者が参加した。	人権研修等から得た犯罪被害者支援制度の状況を再認識した。 神奈川県内の性犯罪被害者支援「かならいん」については市民病院も協力病院に登録しており、運用について再確認し共有する必要を感じたが、継続的に課内会議等での情報共有や意見交換を図る場は十分ではなかった。	犯罪によって身体や心が傷つき、場合によっては経済的な危機にもさらされることとなる犯罪被害者の心情の理解に努め、その支援のあり方について学びかつ議論することは業務上も意義あることと推察します。研修に参加した職員が課内でその内容について報告をすることは、参加者が研修内容を再確認し理解を深めるとともに、参加していない課員との間で情報と意識を共有化するうえで有意義であると考えます。病院の業務においては、他の部署以上に犯罪被害者に向き合うことが多いと思います。今後も折にふれ、犯罪被害者の人権や、被害者支援のあり方などについて意見交換をおこない、意識・情報の共有化に努められるよう期待します。
	109	教務課	インターネット上における人権を尊重するために	⑪	インターネット上の人権について理解を深めるため	弁護士などインターネット犯罪などに詳しい方から講義を受ける	上記テーマを変更し、②子どもの人権(3)教職員への人権意識啓発の取組として『ちょっと変わった 発達障害っ“ぼい”人』の教育・支援をテーマにカウンセラーの白石邦明先生に講義をしていただき、発達・学習障害の特徴・具体的な指導方法について学んだ。 テーマ変更の理由は、日々の学生との関りから教職員としての対応について悩みがきかれ、専門家の話を得る機会もあったためである。診断についてはないが、発達障害を疑う学生も増え、看護教育を行う上での悩みは尽きない。講義とグループワークを通して発達・学習障害の特性から人権を含め学生・保護者対応について学びを深め、自己啓発へも繋がった。	反省点は、当初のテーマを変更したこと。しかし、職員の悩み・課題がタイムリーに解決できるよう研修環境を整えたことは評価できると考える。カウンセラーからの教授により、学習を深めることができ、教職員の悩み解決のための布石にはなったので効果は得られた。	発達障害・学習障害に関する専門家の講義とグループワークが、現実には教職員が抱えているの悩みや問題の解決につながる布石になる効果があったという点は評価できると思います。発達障害の人たちは、さまざまな困難を抱えながら社会生活を送っています。その困難性は、人それぞれであり、きわめて多様であるといわれています。人権尊重の第一歩は、多様性を認め合うこと、お互いの違いを認め合うことです。その意味では、発達障害について学ぶということは、広く人権を考えるうえでも有意義なことと考えます。引き続き、業務にかかわる研修としても、学習を重ね、意見交換をおこない、学生や保護者への助言・支援につながることを期待します。
消防局7	110	消防総務課	「就労者の人権を尊重するために」	⑧	消防局は人命救助の目的で組織されている機関である。よって、相手の立場を考えるという面に関して、他所属より高い意識があると考えている。局内は厳格な階級制度があり、各個人が抱えているハラスメント等の問題は表面化しにくい面がある。一方で隔日勤務などの理由により、高い密度の人間関係の構築の必要性もある。そのため、消防総務課としてテーマに沿った教養をまずは課員が実施することにより、課内における意思統一がより図られ、人権に関する局内への各種通知内容がより現実的になると考える。	職員間の良好なコミュニケーションを図り、ハラスメントのない元気で健康的かつ充実した生活が送れるよう人権意識の向上に取り組むことを目的とする場として、課内会議における議題とする。また、資料を使用し、特定職業従事者としての意識啓発を進める。	ハラスメントに関する取り組みとして、局総括において階層別グループ討議を実施した。職場風土の改革をテーマの1点とし、課題・解決方法等について、各グループの結果を局内の共有事項とするともに、管理職は管理職以下の意見を踏まえて、討議を行ったことにより、風通しの良い職場づくりの一助となったと考える。また、職員比率として男性職員が多くの割合を占める中で、職員委員会や安全衛生委員会等を通じて、女性職員がより積極的に勤務できるよう、意見を共有するとともに、産業医職場巡視などの機会を捉え、意識改善等を促すための教養を行った。	グループ討議の結果として若い世代からは効果的で、意見が発信しやすくなったとの意見が多く提出された。一方で指導者側からも意思疎通の難しさなどといった、コミュニケーション手法に関する要望も把握することが出来た。また、人権会議や研修等における参加を署員へ広げるなどを実施したが、職員一人ひとりが、消防業務という特定職業従事者としての自覚が浸透しているとの実感は未だない。今後も継続的に実施することで、浸透させるものと考えます。なお、OJTやコーチング研修といった研修は今年度中の実施予定。	男性職員が中心で、上下関係が厳しい消防職場は、パワーハラスメントが起こりやすい環境といわれています。いっぽう近年、女性職員の採用も進んできたことにより、職場における男女平等の意識を高めていくことも求められているところです。そのような職場環境であることを踏まえて、職員の人権を守るためにはどうすべきか、というテーマを設定し、グループ討議をおこない、若い世代の職員からは意見の発信がやすくなったとの感想が多く聞かれたということは、とりくみの成果ではないでしょうか。さらに、引き続き職員の意識改善にとりくむ姿勢も評価できるところです。今後は、研修に外部講師を依頼するなどして、消防職場に特有の問題があるとするれば、どのような改善点があり、どのような改善策があるのか、など、外部からの意見も参考にされることも検討してはいかげでしょうか。
	111	予防課	震災等の被災者の人権について考える	⑬	震災・風水害・火災などにより、住居を失う等で避難生活を余儀なくされた方々の人権については、様々な課題があるとともに、課の業務とも関連のある事柄であることから、被災者の人権への配慮について理解を深める必要があるため。	朝礼、夕礼や課内会議等の機会を通じ、過去の災害事例やメディア等で取り上げられた話題について職員間で意見交換をすることにより、被災者の人権への配慮について理解を深める。	他県で発生した災害(風水害)事例やメディア等で取り上げられた話題、人権研修等で受講した内容を題材に職員間で意見交換を行い、被災者の人権への配慮について意識の向上を図った。 5月10日 朝礼時に実施(参加者5名) 11月6日 課内会議時に実施(参加者5名) 12月13日 朝礼時に実施(参加者5名)	課業務にも関連のある内容であったため、災害復興や風評被害に関することなど様々な意見が挙げられたと同様に、何気ない言動が知らないうちに人権を侵害しているかもしれないという気付きがあった。相手の立場を尊重し、他人事ではなく自分のことに置き換えて考えるということも掛け、今後も継続的に取り組み更なる意識の向上を図りたい。	避難所などで避難生活をおくる被災者の人権について考えることは、業務上もきわめて重要な課題かと思えます。特に避難所の設営および運営にあたっては、子ども、女性、高齢者、障害者、性的マイノリティ、外国人などさまざまな市民の視点に立って人権に配慮していくことが求められます。これからも継続的などりくみを進めて、職員の意識の向上を図っていくとする姿勢は大変評価されるところです。今後は、さまざまな研修の機会に、社会的に弱い立場におかれている人たちの話を聞き、その内容を課員で共有するようなどりくみもされるよう期待します。相手の立場を想像し、相手の人権を尊重していくためには、当事者の話や意見を聞くことが重要だと思えます。
	112	査察指導課	インターネット上における人権について理解を深める。	⑩	インターネットの普及により日常生活の利便性は向上したが、SNSや掲示板などでは人権侵害と思われる書き込み等が散見されている。自らも予期せず加害者となってしまうことのないよう、人権という視点から改めて注意すべき点を学ぶ必要性を感じた。	啓発資料を活用した研修や事例についての意見交換、関連する法令等の学習を行い、意識の向上を図る。	法務省の人権啓発ビデオギャラリーから「インターネットの人権」「インターネットの向こう側」を視聴。併せてマスコミ等で取り上げられた事例に対して、何が問題だったのか?どうすれば良かったのか?等を考え、意見交換を行い、人権に対する意識の向上を図った。	課員の多くから、インターネット使用に際して、外への発信前に「人権を侵害する可能性」について、立ち止まって考える習慣が身についたとの意見が寄せられた。また、関連する法令や、相談窓口、削除依頼の手順なども学ぶことができ、インターネット上における人権について理解が深まったと思う。	インターネット上の発言や書き込みによる人権侵害を学習するというテーマ設定は、きわめて時宜を得ていると思います。学習や意見交換を通じて、外部への情報発信の前に立ち止まって考える習慣が身についた、という意見があったことは学習の成果があったものと評価できるのではないのでしょうか。ネット上での情報発信において、予期せず人権侵害の加害者になってしまうことがある、ということを一歩進めて考えると、そもその原因は、そうした情報発信や発言をしてしまったもの見方や、そうした表現をしてしまった感覚や意識に起因することがあります。つまり人権意識の欠如が原因である場合が少なからずあるのではないのでしょうか。今後は、日常生活のなかで差別や偏見をもたないよう人権意識を磨いていくことの重要性にまで踏み込んで、さらに学習・意見交換をされることを期待します。
113	警防課	ハラスメントのない職場環境の推進とワークライフバランスの実現に向けた環境の整備。	⑧	ハラスメント発生により、職場全体に与える影響は大きい。職員一人ひとりが人権啓発に努め、ハラスメント防止を推進します。また、ワークライフバランスの知識を深め、仕事とプライベートが両立できるよう努めます。	毎朝、職員一人がハラスメント等に関するコンプライアンスを発表し、全員で復唱する。また、効率的な業務を心掛け、時間外の軽減を図りワークライフバランスの実現に向け取り組む。	・朝礼でコンプライアンス標語を唱和し、不正やハラスメント等の抑制を図った。 ・人権についての外部研修内容を課内にフィードバックし情報共有化を図った。 ・局内で実施された階層別研修の結果を踏まえ、ハラスメントに関し課内で再度検討した。 ・ノー残業デー、花金等、該当する日の朝礼で所属長自らが課員に呼びかけ意識づけを図った。	・課員一人一人が、人権に対する意識が高まってきている。「お互いの立場を尊重すること」がハラスメント防止、ワークライフバランスの実現に繋がることを職員が認識し、思いやりのある職場環境が形成された。今後さらに改善していくためには、人権に対する理解を深めるとともに、目標を定めるなど具体策が必要と考える。	男性職員が中心で、上下関係が厳しい消防職場は、パワーハラスメントが起こりやすい環境だといわれます。いっぽう近年、女性職員の採用も進んできたことにより、職場における男女平等の意識を向上させていくことも求められているところです。そうしたなか、毎朝の朝礼で、上司などからの話を聞くだけでなく、職員自らが発信者になって、ハラスメントのない職場環境をつくらせていくとりくみをされたことは評価できるところです。お互いを尊重し合うことが、ハラスメント防止やワーク・ライフ・バランスの実現につながる、と職員一人ひとりの意識にさらに根づいていくよう、引き続きとりくまれるよう期待します。	

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
消防局(続き)	114	救急救命課	日本語が通じない外国人居住者や訪日観光客でも安心して救急サービスを受けられる体制をめざす。	⑥	外国人の方が、急な病気やケガをした際、救急車を要請することに困らないようにする。また、病院に搬送する際、救急隊員と傷病者等において、有効なコミュニケーションが築けるようにする。	これまでに作成した「訪日外国人向けの救急車利用ガイド(7言語版)」を配布し、救急車の要請方法を周知していく。また、これまでに救急隊4隊にタブレットを試行的に配備し、多言語音声翻訳アプリ「救急ボイストラ」を活用した多言語対応を行っていたが、今年度は、救急隊13隊すべてに配備し、本格的な運用を開始する。	7月には救急隊13隊すべてにタブレットを配備し、多言語音声翻訳アプリ(救急ボイストラ)の本格運用を開始した。その際、救急隊員の管理職を集め救急ボイストラの活用方法や、その他のツールを活用した外国人傷病者等との対応方法などを伝え、全救急隊員に周知するよう依頼した。また、11月には市内宿泊施設に「訪日外国人向けの救急車利用ガイド・ポスター」を配布し、外国人の方が急な病気やケガをしたとき、救急車の要請に困らないよう周知した。	外国人傷病者等への対応方法は全救急隊員に周知されており、12月に救急隊員に外国人対応に関するアンケート調査をしたところ、9割の救急隊員が外国人傷病者等と有効なコミュニケーションが取れているとの報告を得た。(残る1割の救急隊員は外国人傷病者等と接しておらず)	救命救急の現場の職務に即したテーマを設定し、外国につながる人たちの生命と人権を守るための取組をされたことは評価されるのではないだろうか。救急ボイストラの運用や訪日外国人向けの救急車利用ガイド・ポスターの配布によって、救急隊員の皆さんが外国につながる人たちとの対応が向上したと認識されていることは意義あることと思います。今後は、日本語の会話力・読解力が充分でない外国につながる市民などから、急病やけがの際、または救急隊員との対応において、どんなことが心配で、なにに困るか、などをアンケート調査などによって聞き取ることも検討されてははいかがでしょうか。困難に直面している当事者の話からは、ときに思いもよらない問題点がみえてくることもあろうかと思えます。
	115	南消防管理課	働きやすい、働き甲斐のある職場環境を構築する。	⑧	ワーク・ライフ・バランスを理解し、プライベートを充実させ効率の良い仕事を実現する。ハラスメントや不祥事を撲滅し、職員の士気を高める。	「基本的な部分」を疎かにしない。 ①挨拶・声掛けの励行②朝会・夕礼の充実 ③年休取得の促進④時間外勤務の縮減 ⑤階層別研修会の実施	働きやすい職場環境を目指し、挨拶や声掛けなど、職場の仲間として基本的な部分を大切に、朝会や夕礼においても、些細なことでも報告や相談するよう課内全体で行い、プライベートの話題も取り上げ、身近な情報なども共有するよう心掛けた。夕活やプレミアムフライデー等、取得状況の一覧表を掲示するとともに、年休取得の促進に向け、担当業務の見直しや平準化、進捗状況を把握し、声掛けやワーク・ライフ・バランスの取り組みについて説明した。	職場内に透明感が生まれ、お互いをイメージすることができた。それにより、コミュニケーションが向上し、各業務についても課内でフォローしあえる体制が構築できた。各職員の実情に合わせた年休取得の方法も実践できたことによりプライベートも充実し意欲をもって仕事ができたと感じます。	お互いを尊重し合い、職員同士が想像力をもって相手の立場や生活を思いやることが、働きやすい職場環境の構築にはかかせません。挨拶や声かけ、あるいは年休取得にむけた取組、なんでも相談し合える雰囲気づくりなど、具体的なとりくみによって、職場内でのコミュニケーションが向上し、お互いを想像力をもってイメージすることができるようになったことは大変評価できるのではないだろうか。職員の異動などがあっても、そうした職場環境が継続していくよう、引き続き努力されることを期待します。そうした不眠の努力が、ハラスメント防止、ワーク・ライフ・バランスの実現につながるものと思えます。
	116	北消防管理課	犯罪被害者等を温かく支える地域社会づくりを目指して	⑨	思いがけず犯罪等の被害にあい、精神的、身体的、生活面で非常に厳しい状況に置かれる犯罪被害者についての理解を深めるため	苦しんでいる犯罪被害者がいることをまずは理解してほしい。ある日突然犯罪被害者・遺族になったらどんな困難を感じるのか、例えば、交通事故等で大切な家族を失った遺族は突然の喪失の後に、「非現実的な感覚」におそわれる。突然死の場合は罪悪感が特に強烈である。遺族は起こったことに対して、誰かを強く非難したい気持ちになる。こうした変化が起きることを理解した上で、同情ではなく、共感を持って接することを心掛ける。	全国犯罪被害者の会(あすの会)の活動により制度化された「犯罪被害者等基本法」や「被害者参加制度」「公訴時効の撤廃」などを学んだ。あすの会が発足する以前の世の中は、加害者の人権を守ることがすべてで、被害者の権利擁護はなされていなかった。犯罪により一時被害にあわれたうえ、周囲とのかかわりのなかで、さらに傷つけられてしまう二次被害にも苦しめられている人達がいることを踏まえ、被害者やその家族に接するときは、いつも通り自然に接することを徹底した。	犯罪の被害にあつて、苦しんでいる被害者がいることについて認識は深まったと思われるが、常に相手を思いやる気持ちを持ちながら事務執行を進める必要があると再認識した。一通りの認識だけではなく、多角的に考慮した中でタイムリーに研鑽をする必要があると感じている。今後とも、被害者の話を丁寧にきき、気持ちをそのまま受け止め、決めつけたりしないようにする。安易な励まし、慰めはしない。被害の状況を人と比べたり、自責の念を助長させてはならない。	職務上、犯罪被害者やその家族と接する機会の多い皆さんにとっては、切実かつ現実的なテーマ設定かと思えます。具体的な研修内容はわかりませんが、研修から得た知識や情報から、皆さんと接した犯罪被害者やその家族の方々が少しでも心を落ち着けることができたなら、犯罪被害者を支える地域づくりにおおいに貢献されているものと思います。突然に身体や心が傷つけられた犯罪被害者やその家族を二次被害、三次被害から守り、その人権を守っていくためには、周囲の人びとや地域社会が果たす役割は大変おおいと思えます。とくに消防職場で働く皆さんは、被害直後の被害者と接することも多いのではないかと思います。被害者を支える地域社会の最前線におられる皆さんには、さらに経験を積み重ね、被害者の心情を思いはかるイメージネーション力を鍛え、犯罪被害者とその家族をささえる一翼を担ってくださいますよう期待します。
教育部5	117	教育総務課	子どもを取り巻く環境について理解し、人権課題を考える。	②	社会情勢の急速に変化する中でなかで、子どもたちをとりまく環境もめまぐるしく変化している。近年ではSNSなどインターネット上におけるトラブル、いじめ、児童虐待など子どもの人権を脅かす問題が多岐にわたり、社会問題にもなっている。こうした情勢を共有することが子どもの人権について考える上で重要と考えたため。	研修や情報共有の機会を作り、人権課題について考え、理解を深める。	職員が研修に参加することにより、人権課題についての意識向上へ寄与できた。また研修報告を課内会議などの場で行うことで、情報共有や、職員一人ひとりが人権課題についての理解を深め、今後の自分自身の行動について考えるきっかけ作りができた。 実績:人権啓発研修会6回(各回1人参加)	昨年度の人権協議会委員コメントとして、教職員への取組はどうかという指摘をいただいた中で、今年度はまず課の職員に対する取組についてテーマ設定し、情報共有、意識づけを行うという観点で取り組んだ。多くの時間を取ることはできなかったが、課内会議や朝礼で研修報告や子どもを取り巻く事案等を発信することにより、身近なことから考えるきっかけ作りができた点で一定の効果はあったと考える。	子どもたちの人権を守るためには、子どもたちの人権を脅かすさまざまな問題に敏感でなければなりません。現代社会は変化のスピードが速いため、子どもたちをとりまく社会状況や生活環境の変化や、情報の収集・発信・伝達の方法の変化などに対しても、常に気を配る必要があります。どこに子どもたちの人権を侵害する脅威が潜んでいるかを知るために、子どもたちの人権を守る最前線で活動している人たちの話を聞くなど、さまざまな視点からの研修会に参加することはとても有意義です。また自身が受けた研修について課内会議などで報告することは、研修参加者にとっては研修内容を再確認し、かつより深く理解することにつながり、同時にその情報を課内で共有化することになります。そのような取組を実践されたことは、おおいに評価するところです。いっぽう学校現場で子どもたちと接する教職員の人権意識向上と、その定着にむけた研修についても、今後ぜひ積極的にとりくまれるよう期待します。
	118	教育指導課	職員一人ひとりが、子どもの人権を尊重することの重要性を正しく認識し、子どもの人権について理解を深め、より身近な問題として捉えて人権感覚を磨く。	②	子どもに関わる人権課題が多様化・複雑化する中で、指導主事が子どもの人権について理解を深めて人権感覚を磨くことで、学校訪問や研修などの機会に教員に対して幅広い視点から指導・助言を行うことが大切となるため。	課としては、県「人権教育指導者養成講座」(全8回)、県市町村「人権教育担当者研修会」、湘南三浦教育事務所管内「人権教育指導者養成研修会」などへの参加。学校へは、人権に関するリーフレットを児童生徒向けに作成し配付。人権教育担当者会(全2回)を開催し、人権について幅広く共通理解・認識を深める。	県「人権教育指導者養成講座」(全8回)、県市町村「人権教育担当者研修会」、湘南三浦教育事務所管内「人権教育指導者養成研修会」など、人権に関する研修会や講演会に参加し、自身の人権感覚を磨くとともに課内研修等を行った。 ・「子どもの人権」や「セクシャルハラスメント」に関するリーフレットを全市立小・中・特別支援学校児童生徒向けに作成し、配付した。 ・人権教育担当者会(年2回)や児童生徒指導担当者会、教職4年経験者研修会において、人権に係るアクティビティや講演会を企画・実施した。 ・小・中学校を訪問して教職員に指導助言をする場面では、「藤沢の支援教育」や学校教育における人権教育の視点からも指導助言を行った。	教員対象の人権教育研修を企画し、LGBTや虐待等、具体的な課題について教員の意識を高めることができた。 ・課内研修等を通して、各職員が職場での日頃の言葉遣いや行動等について人権の視点から考え、より人権に配慮した市民相談や対応等を行うことができた。 ・今後も引き続き、職員の人権意識を高めるとともに、各学校や他課と連携して子どもの人権を尊重しながら児童生徒の実態に応じた支援を推進していく。	昨年のテーマを継続されているので、より人権意識を深められたと認識します。子ども達を取り巻く環境にも更に様々な問題が起きており特にLGBTや虐待は注目すべき課題と言えます。貴課職員が人権感覚を磨くことによる成果が様々な場面に現れていることが分かります。「日頃の言葉遣いや行動等について人権の視点から考え」と述べられた通りで、磨くことは日々の継続ですから、これからも職員の一一人が意識した対応を実践することで更に磨きを増し輝くことでしょ。ご期待致しております。
	119	学務保健課	さまざまな人権を尊重する意識を高める。	⑥	外国につながる外国人市民や経済的な理由で就学に困っている家庭等、業務においてさまざまな方との対応が必要であるため。	市民からの問い合わせの多い業務について、課内会議や職場研修の中で人権啓発の機会を設け、共通理解を図り、担当外でも人権擁護を意識した基本的な対応ができる体制を整える。	課内会議等で、市民からの問い合わせの多い業務について共通理解を図り、担当外でも人権擁護を意識した基本的な対応ができる体制を整えた。 ・外国につながる外国人小・中学校への新入学児童・生徒の保護者に対して、英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語、韓国語・朝鮮語、ベトナム語の就学案内を送付した。	担当相互に問い合わせの多い業務の基本的な対応について共通理解を図ることによって、人権擁護の意識や心構えを持って業務に従事する必要があることを認識できた。また、外国につながる外国人市民からの問い合わせも増えていることから、今後も継続して取り組んでいきたい。	昨年度と同じテーマ・取り組みでしたので何か違う効果や発見があったのではないかと思います。特に外国語での保護者への就学案内は良い取り組みですのでその反響をお聞かせください。是非次年度に生かしてみてください。他国の文化や言語まで理解し人権を擁護することは極めて困難と言えますが、日々の地道な取り組みが必ず良い成果をもたらす皆ですでお励みください。ご期待致しております。

部	No.	課名等	令和元年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					ふじさわ人権協議会委員コメント	
			年間テーマ	分野別番号	テーマ設定の理由	今年度の具体的な取組予定	具体的な取組経過・結果		今年度の効果・反省点等
教育 部 (続き)	120	学校給食課	働きやすい環境の整備	⑧	様々な任用形態の職員が協働する職場において、人間関係上のトラブルや機械故障の発生などによるストレスを減らし、子どもたちへの安全・安心でおいしい給食の提供ができるような働きやすい環境の整備に引き続き取り組む必要があるため。	・上級主査調理員を含む学校給食課職員が、人事異動などにより新たに生じる各校の給食室の人間関係についての課題に対し、丁寧かつ早期に対応を図る。 ・2020年4月からの会計年度職員制度の導入に向けて、各任用形態の職員の不安の払しょく、円滑な移行等の環境整備に努める。	・上級主査調理員による職場巡視の中で、人間関係についての課題を捉え、個別対応を含めたアドバイスを行った。また、より適した対応を行うため、学校給食課職員を含め、対応者を変えるなど、丁寧かつ早期の解決に努めた。 ・長期休業中に実施する研修においては、職場内の円滑なコミュニケーションを図ることができるようプログラムを工夫した。 ・会計年度任用職員制度の導入に向けては、該当する職員への説明会の実施はもとより、正規職員にも制度の周知を行うなど、円滑な移行に向けて取り組んだ。	・同じ調理員として身近な存在の上級主査調理員が対応することで、相談のしやすさや適切な指導を行うことができ、また相談の内容などによっては学校給食課の職員やほかの上級主査が対応するなどしたことで、大きな問題になる前に課題解決につなげることができた。 ・会計年度任用職員制度については、導入前としては可能な限り丁寧な対応を図ることで一定の安心感につながったと考えているが、新年度の新たな体制においても、引き続き円滑な移行に向けて取り組んでいきたい。	昨年引き続き「働きやすい環境の整備」という最も身近なテーマですが、貴課が行うソフトとハードの両面から取り組む人権意識へのアクションは毎回素晴らしいものと感動致しております。きっと美味しい給食に繋がり、子ども達の笑顔が目に見えます。常に職場のコミュニケーション向上を意識し工夫する姿勢と取り組みが安全で安心できる食に繋がり子ども達の健全な心身を生むものと思います。今後も貴課の素晴らしい取り組みを一藤沢市民としても応援致しております。
	121	学校施設課	外国人の習慣や多様性への理解を深める。	⑥	配慮が必要な外国人児童及び生徒が今後増加する可能性があるため。	【DVD】外国人と人権 違いを認め、共に生きる を視聴する。	【人権啓発ビデオ】外国人と人権 違いを認め、共に生きる を視聴した後、意見交換を行った。外国人の習慣や多様性社会への理解を深めるのにとっても有意義な機会となった。	教材では、近隣や職場、学校など色々なケースにそって外国人への理解が深まるようわかりやすく構成されており、外国人だけでなく、他者とのコミュニケーションや他者への理解、尊重する気持ちを学ぶのにいい機会となった。施設の維持管理に携わる職員として、コミュニケーションを重視し、様々な利用者の使い勝手や習慣等に気を配りながら、固定概念にとらわれることなく取り組んでいく必要があることを共有することができた。	多様化の時代と言われ久しいですが、今がまさにその様々な課題に直面していると思います。そして貴課が取り組んだ新たなテーマ「外国人の習慣や多様性への理解を深める」は、今そして次の時代に繋がる素晴らしいテーマであると思います。特に今年はオリンピック年で藤沢市にも多くの外国人が訪れ公民間問わず多くの施設を利用します。人権意識で最も有ってはならないのが「差別」です。言われた固定概念にとらわれない意識と取り組みがあれば大丈夫かと思えます。ご期待致しております。
行政 委員 会 等 6	122・123	議会事務局	障がいのある人の人権を尊重した体制づくり	④	議会基本条例の趣旨に則り、全ての人に優しい、わかりやすい、開かれた議会を実現するため、障がいのある方も議会を傍聴等できる体制を整備する。	議会傍聴に関して ①来庁できない方に対して、インターネットによる同時中継及び録画配信、議会だよりの点字版、音声版を発行するなど、さまざまな情報発信に努める。 ②聴覚、音声又は言語機能に障がいのある方等に対して、手話通訳及び要約筆記を行う。 職員への啓発について 朝礼等を活用し、職員啓発を図る。	①インターネットによる同時中継及び録画配信や議会だよりの点字版、音声版の発行を引き続き実施した。 ②手話通訳及び要約筆記を行う環境を引き続き整え、周知した。 ③本会議等の議場で行う会議における、難聴者用ヒアリンググループの貸し出しについて、引き続き周知した。	難聴者用ヒアリンググループの貸し出しを開始後、12月の本会議において初めて利用がされた。利用者からはとても聞きやすいとの好評であり、引き続き利用がされている。今後とも藤沢市議会基本条例の理念に基づき、すべての人に優しく、わかりやすい、開かれた議会運営に努めるとともに、議会傍聴に来ることができない方のために、様々な形での情報発信に努めている。	難聴者への配慮、合理的配慮の実践が功を奏していますね。来庁できない人にも様々な媒体や機会を利用工夫し情報発信に努めている貴課(事務局)の真摯な姿勢がよく伝わります。また来年成果をお聴かせください。ご期待致しております。
	124	監査事務局	就労者の人権を尊重するためにワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備	⑧	多様な仕事の進め方を職員自ら検討し選択していく時代になった。業務の効率性を向上させるためにも仕事と生活の調和を意識することが必要であるため。	(1)情報の共有(職員同士による業務の進捗状況の把握) (2)ノー残業デーの遵守、年次休暇取得の積極的勧奨 (3)知識の取得(研修DVDの視聴・意見交換等)	ノー残業デー当日の朝礼において、所属長がノー残業デーを周知した。業務終了前にも所属長が改めてノー残業デーを周知(夕礼)することで、時間外勤務をすることなく退庁しやすい環境づくりを行った。 また、夏期職専免取得期間においては、朝礼等で計画的及び早期取得を促し、取得しやすい環境づくりを行った。	所属長だけではなく、周りの職員がお互いに声をかけることにより定時退庁しやすい環境を作ることができた。さらに、お互いが業務の進捗状況を把握し共有することで、年休やゆう活の取得についても積極的に実施することができた。	新時代に相応しい良いテーマ選定であると思います。選定理由に多様な仕事の進め方を職員自ら検討し選択してゆく時代・・・とありとても興味深いです。藤沢市役所は優れた人材の宝庫でありますので、より多くの職員さんから意見を募り具現化して行くことで質の高いワークライフバランスが実現すると思います。藤沢市発進の働き方改革をお進めください。ご期待致しております。
	125	委員選挙事務局	障がいのある人の人権を考慮した選挙事務の遂行	④	選挙に関する障がい者へ配慮に関しては、年々多くの声が寄せられているため。	選挙執行の前後において、障がい者への対応について意見交換をする機会を設け、選挙事務にいかしていく。	選挙執行に関し障がい者への対応について協議した結果、7月の参議院議員通常選挙においては希望者に対し入場整理券を点字封筒により送付した。また、2月執行の市長選挙では、新たに選挙公報の点字版を作成し、視覚障がいのある希望者に配布することを予定している。	選挙公報の点字版の作成については、視覚障がい者団体からの要望もあり、候補者の少ない市長選挙において試験的に実施をする予定である。実際にやってみた結果どのような反応があるのか注意していきたい。	視覚障がい者への点字を利用した配慮は素晴らしい対応です。その結果をまたお聴かせください。ご存じの通り、障がいには他に身体、知的、精神があります。現行の投票システムでは極めて困難な場合もありますので障がい者の特性に合わせた工夫を徐々に一つ一つでも構いませんので取り組んでいただければと思います。ご期待致しております。
	126	農事務委員会	セクシュアル・マイノリティについて人権意識の向上を図る。	⑫	一人ひとりが自分らしく生きるには、お互いの個性を尊重し、認め合うことが大切であり、正しい理解と人権意識の向上が必要となるため。	職場研修を活用し、DVD等の教材を用いた職場研修を行い、意見交換等により認識を深める。	課内会議において、今年度の人権テーマの検討を行い、セクシュアル・マイノリティを取り上げることにした。セクシュアル・マイノリティを正しく理解し、市職員として人権意識を向上させるためDVDの視聴を行うとともに定期的に意見交換を行うなど認識を深めた。	「LGBT」など、言葉は何となくわかっている、正しく認識していない職員が多いなか、DVDを視聴することで、その意味や職員として何をすべきかを理解することができた。職場研修として扱うことで「今日から差別的発言に気を付ける」など意識の変化も生まれるなど効果が出ている。	テーマの選定、取り組み、結果、反省点等を読ませていただき、貴課における人権に対する取り組みがしっかりと把握出来ました。特に良かったのは定期的に意見交換を行っているところですね。そして「今日から差別的発言に気を付ける」意識の変化が生まれたところですね。意識が変われば行動が変わります。皆さんの意識を更に広めてください。ご期待致しております。
	127	オンブズマン事務局	子どもの人権について、職員の人権意識のレベルアップを図るとともに人権情報等の共有化を図る。	②	大人との意思疎通が難しい子どもの人権擁護に関する情報は、人権意識や感覚を磨くうえで必要と思われるため、昨年度に引き続き設定するもの。	子どもの人権救済活動を行う各自治体の救済情報を収集して、課内で情報の共有化を図るとともに人権の擁護・救済を行う上で必要な人権意識のレベルアップを図る。	人権救済を行う各自治体の活動状況報告書等を収集し、子どもの人権救済事例・相談事例・活動内容を含めた人権救済情報の共有化を図った。	子どもの人権救済を含め、人権救済活動を行う各自治体の活動状況を調査し、子どもの人権救済事例・相談事例・活動内容等を含めた人権救済情報等の共有化を図ることができた。	子どもの人権意識についてレベルアップを図る視点は、最重要とも言えますのでより一層の取り組みをご期待致します。昨今、子どもの人権侵害は、ネグレクト、身体虐待にまで至り、最悪死に至るケースもあり、皆口にするのは誰かが何とか出来なかったのか？行政は何をしているんだ！と周りは結果論を述べますが、命は取り返しがないものですので、皆SOSをキャッチしたら必ず救済する意識でありたいと思います。
	128	会計課	「ことば」の重みを意識しよう～ひとの気持ち・立場をいつでも意識しよう～	⑧	指導的立場での業務が多いため、上位からの「ことば」の暴力にならないよう常に意識する必要があると考え、ひとの気持ちや立場に配慮した「ことばづかい」を心がけること、また、ひとには様々な思想・信条があることも意識し、常に人の立場や人権を意識する職場風土の維持を目指す。	朝礼や課内会議等の機会に、人権に関する事例報告など相互の意識啓発を随時行う。また、職場研修においても、DVD等人権に関する事例を取り上げた教材やEラーニングを活用した研修を行う。	朝礼など機会を捉えて、人権問題に関する事例の紹介や情報提供を行ったり、通常業務においても、問い合わせや相談の際には、常に相手の立場に配慮した言葉遣いを心掛けながら対応していた。また、人権問題に関する職場研修を実施し、職員間の意見交換を通して、理解を深めるとともに、日々の心がけを再確認することができた。	今年度も「ことばの重み」を意識することで、上からの言葉遣いにならないよう、相手の立場に配慮した対応に努めるなど、職場風土の維持が図られた。	言葉は知らず知らずのうちに相手を傷つけ、時には暴力にもなり得る。上位から強い言葉にならないよう常に相手の立場に配慮された取り組みと姿勢はとても素晴らしいです。また、具体的な取り組み予定ではEラーニングを活用した研修、取り組みの経過・結果では職員間の意見交換を通して理解を深められているところも常に客観性をもった取り組みであると高く評価致します。そして効果で述べられた職場風土の維持を更に続けて他課にも普及することをご期待致します。