

# 令和2年度 人権啓発の各課取組テーマ一覧

2020年（令和2年）11月18日

人権男女共同平和課

(参考) テーマ分類

※複数回答を含む

分野別番号	今年度 (令和2年度)	前年度 (令和元年度)
① 男女平等の社会づくり	15	12
② 子どもの人権	28	28
③ 高齢者の人権	23	25
④ 障がいのある人の人権	31	32
⑤ 同和問題	3	3
⑥ 外国につながるのある市民の人権	18	13
⑦ 患者等の人権	8	5
⑧ 就労者の人権	40	44
⑨ 犯罪被害者の人権	3	7
⑩ ホームレスの人権	3	2
⑪ インターネット上における人権	15	9
⑫ セクシュアル・マイノリティの人権	15	7
⑬ さまざまな人の人権・さまざまな人権課題	6	8
合 計	208	195

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
総務部 6	1	行政総務課	慌ただしく業務を行う中でも「思いやり」の心を忘れずに、いつも以上に相手の立場に立った対応を心がける。また、職員同士でも思いやり的心を持ち、多様な働き方を実践しながらワーク・ライフ・バランスを推進する。	① ⑧	コロナ禍など慌ただしく業務を行う中では、相手の立場に立った対応を忘れがちなため、他者への思いやりの心がより一層重要である。また、多様な働き方が求められる中、課内で協力し合って、働きやすい職場づくりを推進していく必要がある。	様々な立場の方への対応について、朝・夕礼や会議等を通して知識の共有を図る。また、働きやすい職場づくりに向けて、職員それぞれの置かれた状況を確認しながら、勤務形態を柔軟に工夫し、多様な働き方を実践していく。
	2	職員課	障がいがある職員への人事上及び業務上配慮すべき事柄について学ぶ	④	障がい者雇用の推進に伴い、今後、障がいがある職員が多様な職場に配置されることが想定され、まずは職員課にて障がいがある職員への業務上の配慮について学ぶ必要があるため。	出張JOBチャレふじさわとして職員課に常駐している職員とのコミュニケーション及び業務を共に実施することにより、障がいがある職員への人事上の配慮及び各職場において配慮してもらいべき事項について学ぶ。
	3	文書統計課	働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの理解の推進	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理解し、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。	職員一人ひとり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、意識の向上を図っていく。
	4	IT推進課	ワークライフバランス×ICT	⑧	新型コロナウイルス感染拡大への対策として交代制勤務が導入され、IT推進課職員全員が在宅での勤務を経験しており、改めてワークライフバランス、働き方改革について考え直す良い機会であるため。	ワークライフバランスについて教材等活用しながら課員で今一度共有する。また、テレワークやWeb会議等新技术を調査し、我々及び庁内で展開できそうなものがないかなど、ICTの利活用がどのようにワークライフバランスや働き方改革に生かせるか皆で検討する。
	5	行財政課改革	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた良好な職場環境を整える	⑧	効率的・効果的な行政運営を行う上で各職員個人の能力を最大限発揮するための職場環境の整備は極めて重要であり、昨年度取り組みを継続し、ワーク・ライフ・バランスに向けた環境整備を更に進めるもの	日々の朝礼や夕礼の実施を継続し、課内の各業務の進捗状況の把握・共有化を図り、効率的な業務の遂行を行うことにより、業務時間の縮減に努めるとともに、研修資料を活用し、ワーク・ライフ・バランスの理解を深める
	6	推進室 内部統制	セクシュアル・マイノリティの人権について	⑫	今後の地方自治体においては、セクシュアル・マイノリティの人権について一層の配慮が求められるため。	DVD等の教材を用いた職場研修を行い、意見交換等により理解を深める。
企画政策部 4	7	企画政策課	さまざまな人権課題について考え、認識を深める。	① ② ⑨③ ⑩④ ⑪⑤ ⑫⑥ ⑦ ⑧	さまざまな主体とのマルチパートナーシップを推進していくため、相手の立場を尊重しながら、広い視野で人権に対する理解を深め、業務に取り組む必要がある。	新聞記事等を活用し、身近なところから人権についての状況や課題を把握するとともに、持続可能な開発目標(SDGs)について学ぶことを通じ、人権に対する理解を深める。また、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課内職員同士で共有し、人権意識の向上を図る。
	8	秘書課	セクシュアル・マイノリティの人権	⑫	セクシュアル・マイノリティの人権は、比較的新しい分野であり、社会的に理解が深まっていない課題です。一方で、今年度は市としてパートナーシップ制度導入を検討する状況にあることから、職員が課題の理解を深めることは必須であると考え、テーマとするもの。	パートナーシップ制度を中心にセクシュアル・マイノリティの人権について学び理解を深めるとともに、日ごろの秘書業務の中で人権に配慮した市民対応を行えるよう、朝礼や課内会議など機会をとらえ、意見交換の機会を持つ。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
企画 政策部 (つづき)	9	広報課	各課からの依頼に基づくものではあるが、紙やホームページなど様々な媒体で市政の情報を発信するなかで、人権を尊重する扱いができているのか、多角的な視点で人権について考えられるよう感性を磨く。	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬	広報課という特性上、対象にかかわらず人権を意識して業務に携わる必要がある。知識として覚えるのではなく、各個人が人権について感性を磨くことは、広報活動にかかわる職員として大切なことと考えるため。	新聞各紙や他自治体の広報等を見ることも多いため、それらの事例などを参考にしながら時をとらえて、個人で考えたり情報を共有することができるようにしていく。
	10	人権男女 平和課 共同	同和問題を解決するために	⑤	日本社会における身分差別である同和問題について正しい知識の習得をし、理解を深める。	人権に関する新聞記事や報道等を課内で情報共有し、一人ひとりが身分差別について意識する機会を多く設けることで個々の理解を深めると共に、人権啓発教材を活用して学習会等を行い、同和問題の解決について課内で意見交換を行う。
財務部 8	11	税制課	インターネット上における人権	⑪	電子申請・電子申告を推進するためにも、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、理解する必要がある。	『【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』を視聴及び意見交換を行い、テーマについての理解を深める。
	12	納税課	外国につながるのある市民の人権を尊重する	⑥	納税課では、収納事務や滞納整理事務など、業務の多くの場面において、外国につながるのある市民と接する機会がある。そのため、対面、電話、書面、メールなど様々な手法に応じた配慮について深く理解する必要がある。	外国につながるのある市民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(対面、電話、書面を含む)に活かす。 具体的には、視聴覚資料等を活用した基礎研修を実施した後、現在実施している外国人相談員の業務や日常業務から、課題や改善点を洗い出し、今後のあり方を協議・検討する。
	13	市民税課	高齢者の人権を理解し、丁寧な窓口対応を心がける	③	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。高齢者の方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、高齢者の人権に関する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います。
	14	資産税課	ワークライフバランスの実現に向けた職場環境の醸成(介護と仕事の両立)	⑧	子育てや介護など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働き方を考えるきっかけとするため。	課内研修等を通じ、DVDを活用して仕事と介護の両立についての理解を深める。 報連相を徹底することで職場内コミュニケーションの向上を図り、業務課題の共有化や相互にフォローすることにより休暇を取得しやすい環境づくりをする。
	15	財政課	高齢者の人権	③	超高齢化社会を迎えるにあたり、今後、市としてどのような施策が必要とされ財政的に重点化していく必要があるのかを考えるきっかけとするため。	参考資料を基に課内会議等で研修を実施する。
	16	契約課	業務を行うにあたって、就労者等の権利が守られるよう、契約課として啓発できる取組について考える。	⑧	契約事務は、事業者等に多大な影響を与える業務であるため、様々な人権課題について情報収集し、事業者等に対し、人権の尊重を啓発できる取組について考える。	自分が業務を行う上で、常に人権課題を意識し、事業者への働き方改革の意識づけや、総合評価競争入札における評価項目へ反映できるよう、情報収集に努め、就労者の労働環境の向上について取り組む。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
財務部8 (つづき)	17	管財課	職員のワーク・ライフ・バランスの実現むけた職場づくりについて考える	⑧	近年は、連続して「障がいのある人の人権」をテーマに庁舎管理のあり方について取り組んできたが、今度は働く職員自身や職場環境について、ワーク・ライフ・バランスの観点から取り組んでいきたい。	既知のことも含め、ワーク・ライフ・バランスについての基本的な知識の習得から、職員それぞれの状況、成功例・失敗例、意見等を出し合い、情報共有を図りながら、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境とは何かを考え、実践する。
	18	検査指導課	推進指針分野別施策⑧「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  推進指針分野別施策⑫「セクシャル・マイノリティ(性的少数者)の人権を尊重するために」 (6)先進的な取組事例等の調査研究	⑧ ⑫	施策⑧について 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、継続的に施工業者へ聞き取り実態を把握するため。  施策⑫について 愛知県豊川市の小学校に見られる性的少数者にも配慮したトイレ整備など施設の在り方が変わりつつあり、施設整備の視点には性的少数者をより理解することも必要となるため。	施策⑧は、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。  施策⑫は、知っておきたい性的少数者の基礎知識についてDVDを活用するとともに、性的少数者のドラマなどについて意見交換をしながら、性的少数者への理解を深め人権意識の向上に繋げていく。
防災安全部3	19	防災政策課	防災分野における男女平等について	①	過去の災害において、避難生活などで女性に大きな負担が生じた事例がある。防災安全部では、防災意識の啓発、防災知識の普及に取り組んでいることから、職員一人ひとりが防災分野における男女平等などの人権意識を高める必要がある。	朝礼や課内会議において、防災分野における男女平等についての情報共有や意見交換を行い、人権意識の向上に努める。
	20	危機管理課	障がいのある方が日常生活する中にある、配慮不足による生きにくさを理解し、今まで気づけなかったことに気づいていくようにして、障がいのある方もない方も平等に暮らせる社会になるように取り組む。	④	すべての人が障がいの有無によって分け隔てることなく、お互いに人格と個性を尊重しあいながら共生できる社会にするためには、私たちが障がいのある方の人権に配慮した取り組みを行っていくことが大切だと考えたため。	(1)障がいのある方々が日常生活においてどのような不便、またどのようなことが課題になっているのかを、可能な限り実体験を伴った研修を行い、職員同士で障がいのある方への理解を深める。  (2)実体験研修を受けたあと、職員同士で改善(配慮)できることや、改善(配慮)に向けての話し合いを行い、それぞれが行動に移していけるようにする。
	21	防犯交通安全課	犯罪被害者の人権について考える。	⑨	防犯担当部門として、犯罪発生の抑止・撲滅に向けて取り組んでいるが、犯罪に巻き込まれた方々の人権について考えることにより、より幅広い問題を認識できるため。	課内研修などを通じて、犯罪被害者の人権について学習し、課内で意見交換などを行う。
市民自治部14	22	市民自治推進課	外国人とのコミュニケーションの取り方について理解を深める。	⑥	外国人とのコミュニケーションの取り方について考え、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。	課内会議や職場研修の中で啓発、研修等の機会を設け、人権にかかわる情報について提供・共有を図り、理解を深める。
	23	市民窓口	災害発生時の人権について考える	⑬	市民窓口センターには、避難施設従事職員への指名者が多数在籍しています。有事の際に考慮すべき人権課題に気づくことで、災害発生時という切迫した状態において、各自が人権尊重の視点を持ちながら業務に従事できることを目指す。	ワークシート等を用いて、個々に避難所設営時に起こりうる人権課題を洗い出し、その解決策を考えてもらう。それらのワークシートを集約し、全体で共有することで各々の人権意識を高めていく。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
市民自治部 (つづき)	24	市民相談 情報課	外国につながるのがある市民の人権	⑥	外国につながるのがある方に対し、人権を尊重した対応について改めて考える。	課内会議等で、外国につながるのがある方への対応や、やさしい日本語を意識した窓口等での声かけや聞き取りやすい話し方について確認する。
	25	六会市民 センター	高齢者及び障がいのある人の人権を理解を深め丁寧な窓口対応を図る。	③ ④	センターの地区福祉窓口等に来館されるさまざまな市民の方の立場を理解し、丁寧な対応をしていく必要があるため	職場研修を活用し、高齢者や障がい者に関するDVD等を活用し、理解を深め、窓口対応にも反映できるようにしていく。
	26	片瀬市民 センター	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備	⑧	働きやすい職場環境を目指して、ワーク・ライフ・バランスを推進する。時間外勤務の削減、年次休暇取得の促進、プレミアムフライデー・ゆう活・ノー残業デーの取得促進等を実践する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・朝礼及び夕礼を実施し担当内・課内でコミュニケーションを図る。また業務の進捗確認を行い担当者の業務の偏りを防ぐ。</li> <li>・時間外実績一覧を回覧等で課内に周知し、取得状況の「見える化」を実施する。</li> <li>・プレミアムフライデー・ゆう活・ノー残業デーの周知(朝礼夕礼での周知)取得状況の回覧</li> </ul>
	27	明治市民 センター	インターネットやSNS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、市ホームページだけでなくSNSを利用した情報発信を開始したため、今まで以上に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。	課内研修やDVDの視聴を通じて、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。
	28	御所見市民 センター	インターネット上における人権	⑪	新型コロナウイルス感染蔓延に伴い、テレワークなどの在宅勤務、休校による児童生徒の在宅が増える中、感染者や医療従事者への誹謗中傷、感染源のうわさ、デマの書き込み、交付金交付に付け込んだ新卒の詐欺などインターネットがらみの人権問題が懸念されるため年間テーマに選定した。	課内会議の中で時間設定し、DVDを視聴し、各自の体験を踏まえ、感想を述べ、全員で意見交換をし、インターネット上の人権を考える。
	29	遠藤市民 センター	地域の拠点としての市民センターとして、地域住民に親しまれる行政機関として、わかりやすく説明をしていくためには、どうすればよいか考える。	② ③ ④ ⑥	庁内でも氾濫している和製英語について、わかりやすく伝えていく必要があると感じているため。	業務の中で住民に説明する際、日本語に置き換え、わかりやすくなるよう心掛ける。
	30	長後市民 センター	セクシャルマイノリティについての理解を深める。	⑫	市民センターには多彩な社会的背景を持つ市民が来庁する。その中でも決して多いとは言えないセクシャルマイノリティについて理解を深めることで、職員がそれぞれ広い視野を持ち、公平な対応ができるようにする。	課内会議などの機会に視聴覚教材を用いた学習や意見交換などを行い、知識を深めるとともに社会の多様性を受け入れる感覚を育てる。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
市民自治部 (つづき)	31	辻堂市民センター	障がいのある人の立場になって考え、安心して相談できる環境づくりに努めます。	④	職員一人一人が障がいのある人について熟考し、意見交換を行うことにより、きめ細やかな市民サービスへと繋がるきっかけとするため。また、改築後の新センター供用開始(令和3年度)に向け、障がいのある人への、より配慮ある環境づくりが求められるため。	課内会議等を活用し、職員間の意見交換を行い理解を深めると共に、課題を洗い出し、解決に向けた準備を行う。
	32	善行市民センター	インターネットやSNSの利用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	便利なアイテムとして、子どもから高齢者まで普及しているインターネット上での「いじめ問題」など、加害者にも被害者にもなりうる状況の中で、正しい利用方法を学んでいきたい。	DVDの視聴等を利用し、普段利用する中での疑問や問題点を出し合い、職員みんながインターネット社会のもつ危険性や安全な利用方法等についての理解を深める。
	33	湘南大庭市民センター	外国人及び外国につながるのがある市民について考える。	⑥	来年開催される東京オリンピックに多くの外国人が来訪されることに加え、日常的な手続きにも数多く外国人及び外国につながるのがある市民が訪れるため。	外国語に堪能な職員を中心に、新型コロナ対策として配布している微酸性電解水の案内書きを数か国語に訳すことに加え、来館する外国人及び外国につながるのがある市民が理解しやすいように、わかりやすい日本語での説明及び表記を心掛ける。
	34	湘南台市民センター	セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の人権を尊重するために	⑫	市民センターには日々多くの市民が訪れるが、性的少数者の人権は中でも比較的新しい人権課題であることから、きちんと理解しておく必要があるから。	課内会議その他の機会を活用し、セクシュアル・マイノリティの人権について学習し、理解を深める。
	35	鶴沼市民センター	避難施設と人権	① ② ③ ④ ⑥ ⑫	市民センター(地区防災拠点本部)は大雨等の際は水害避難所となるため、開設及び施設管理を担う職員は避難者のプライバシー等に配慮しなければならない。	具体的にどのような配慮が必要か、また、実際の配慮方法等について課内会議等で検討する。
生涯学習部 8	36	生涯学習総務課	業務継続計画からワークライフバランスの実現に向けた働き方について考える	⑧	業務継続計画発動により、交代制による在宅勤務という従来はなかった勤務手法を実施している。このことをきっかけとして、ワークライフバランスの実現に向けた今後の働き方について考えていきたい。	在宅勤務は従来から実施が難しいとされていたが、ほぼ全員が経験することとなり、意識の変化があったと思われる。この機会をとらえ、従来の勤務体系に戻った際に、改めて在宅勤務のメリットや課題について情報交換を図り、今後のワークライフバランスの実現に向けて、実施可能な働き方について考えていきたい。
	37	藤沢公民館	複雑・多様化する人権課題を再認識し、相手の立場を尊重した包摂の大切さの理解促進と共生力の向上を図る。	② ③ ④ ⑦ ⑪	誰もが安心して利用できる複合施設のあり方や、地域住民との協働において円滑な活動推進に重要な視点である。	●これまでの取組を活かし、日々の業務の中で人権に関するきづきや事象が生じた場合は、課内及び指定管理者職員で情報共有し意見交換を行い職員力を研鑽する。 ●新型コロナウイルス感染症に係る社会的ステイグマや差別・偏見の現状を把握し、正しい認識の元、十分な感染防止対策を講ずることを基本に、誰もが安心して利用できる施設(避難施設も含む)として環境整備に努める。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
生涯学習部 (つづき)	38	村岡公民館	様々な人権課題について理解を深める	② ③ ④ ⑥	子どもから高齢者までが集い、また、様々な課題を抱えた地域住民の拠り所となる公民館において、職員がそれぞれの人権に関わる課題を理解することにより、住民一人ひとりの立場に寄り添った対応や事業等の企画立案が必要であるため。	・朝礼や館内会議等で事例紹介を行ったり、資料などから情報を共有するなど、年間を通じて機会を捉え、人権に関する理解を深める。 ・館内会議等で啓発用DVDを視聴し話し合いを行うなど、職員一人ひとりの意識向上を図る。
	39	郷土歴史課	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。
	40	文化芸術課	インターネット上の人権について理解を深める。	⑪	通信機器等の高性能化や普及により、だれもが気軽にインターネットを楽しめるようになった反面、ネット上での匿名性を悪用した人権侵害につながる行為も後を絶たない。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ることにより、ネットリテラシーを身に着ける。	DVD等の教材を用いた職場研修後、意見交換を行う。
	41	スポーツ推進課	スポーツにおける性的指向・性自認(SOGI)について意識を深める。	⑫	スポーツにおける性的指向・性自認に関する社会的動向やスポーツ場面で抱える課題・困難について学び、目を向けていくことで、より良いスポーツ環境の構築につなげていくため。	公益財団法人日本スポーツ協会が2020年3月に作成した「体育・スポーツにおける多様な性のあり方ガイドライン」のハンドブックを活用し、ディスカッションを行い意識を深めていく。
	42	総合市民図書館	「いつでも、どこでも、だれでも、なんでも」をモットーに暖かく親切な対応を心がけ、図書館・図書室を利用することが困難な人に対し適切な配慮を行うなど、すべての人が利用しやすい図書館・図書室を目指す。	② ③ ④ ⑥	図書館・図書室は市民の身近な公共施設であり、子どもから高齢者まで幅広い年代の人や、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、明るく親切な接遇に努める。 ・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。 ・読書バリアフリー法への理解を深める。 ・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。
	43	・東京 パラリンピック 開催準備室 クック	パラリンピック開催を契機に障がい者理解を深め、共生社会の実現に向けた意識の醸成を図ろう！ ～多様性を理解し、誰もがスポーツを楽しめる社会を実現しよう！～	④	令和元年度にポルトガルパラリンピック委員会、神奈川県と事前キャンプ実施に関する協定を締結したことにより「共生社会ホストタウン」に登録され、パラリンピアンと市民とのスポーツ・文化交流などの機会を拡大することが可能になった。これらの関わり合いから、職員一人ひとりが障がい特性や多様性を理解し、共生社会の実現に向けた意識を醸成する。	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などに室職員が積極的に参加することで、心のバリアフリーを推進し、共生社会の実現に向けた意識を共有する。
福祉健康部 11	44	福祉健康総務課	男女が共に参画できる社会づくりが求められるなか、職場のワークライフバランスを充実させ、働きやすい職場環境となる取組を推進する。	①	急速な少子高齢化の進展及び社会経済情勢の変化に対応していくには、男女を問わず仕事と生活の両立が不可欠となり、男女が共に責任を担っていくことができる職場環境を整備することが必要になるため。	課内会議・研修等を通じて、課内全員で人権意識の共有及び向上を図るとともに、朝礼等でワークライフバランスの推進に向けた声かけを行い、男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組む。
	45	介護保険課	高齢者に対する接し方について、人権の観点から考える。	③	高齢者の人権を考えることで、日常生活や業務において、今まで以上に高齢者に対して思いやりの心を持って接することができると思われるため。	人権のDVD等を使用して学習会を開催し、高齢者の人権についての理解を深めるとともに、日常生活や業務において、学習した内容をどのように活用していくことが可能か職員間で話し合いを行う。
	46	保険年金課	妊婦や子育て中の職員への理解を深める	①	妊婦や子育て中の職員が多い職場なので、そういった職員が気持ちよく働ける職場づくりをするため。	妊婦や子育て中の職員の立場に立って、どういった行動がいわゆるマタハラになるのか理解するため、職場研修を実施する。



部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
福祉健康部（つづき）	47	障がい福祉課	障がいのある人やその保護者、障がい福祉サービス事業者などの困りごとやニーズなどを具体的に把握することで、障がいのある人の人権について考える。	④	「障がい者差別解消法」が施行されて5年目を迎えるが、高齢化の進展など社会構造の変化に伴う、現在の困りごとやニーズなどを、職員が的確に把握し理解を深めることで、社会情勢に即した障がい者の人権に配慮した施策やサービスについて考えるため。	ふじさわ障がい者プラン2020「きりりふじさわ」の計画策定のため、障がいのある人や、その保護者、障がい福祉サービス事業者などを対象とした具体的な聞き取り調査を実施している。この調査結果を職員全員でしっかりと内容を把握するため、課内研修として取りまとめ結果を共有し理解を深める機会を設ける。
	48	生活支援課	ホームレスの方が抱える様々な課題の的確な把握と本人の意向に沿った適切な支援	⑩	ホームレスの方達は、それぞれに様々な課題を抱える中、現状に至っているため、その人権を十分尊重しながら、個別具体的に支援をしていくことが必要のため。	課題・問題点の的確な把握に向けて、まずはホームレスの方達との信頼関係を構築するべく、朝礼時の「にこやかクレド」の確認を始め、課内会議等の時間も活用しながら、常に相手の目線、相手の立場に立ち、相手のニーズに真摯に向き合う対応について、組織全体で共通理解を深める。
	49	福祉医療給付課	高齢者への理解を深める	③	敬老祝金や高齢者いきいき交流助成券や、戦没者弔慰金に携わる方々の多くが高齢者であるため、職場の窓口や電話での対応の際に意識することが重要であるから。	朝礼や課内会議において、事例を挙げて職員での情報共有、意見交換を図る。また、高齢者の生活に関連するニュースや記事等に注目し、朝礼にて情報の共有化や理解を深めていく。
	50	ケア推進室 地域包括システム	高齢者の人権について考える。	③	高齢者に関わる事業を担当する推進室として、あらためて高齢者の人権について考え、高齢者の権利擁護に向けた取り組みの充実を図るため。	・職場研修で人権のDVDの視聴・意見交換や人権研修の報告等を通じて、高齢者の人権に関する理解を深めていく。
	51	地域保健課	新型コロナウイルス感染症に関連する人権について	⑬	新型コロナウイルス感染症にかかわり、感染者や医療従事者に対する不当な差別や、自粛等に伴うDVや虐待の発生、中国に対するヘイトスピーチなど、様々な人権侵害が発生していることから人権意識啓発のテーマとしてふさわしいと考えたため。	課員それぞれが、実際に業務上体験した事例や報道された事例をもとに人権について考える。
	52	保健予防課	新型コロナウイルス感染症やHIV、結核等の感染症患者、精神障がい者、性的少数者、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 ⑫	当課の業務特性を勘案し、個別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対応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。	課内会議等で人権に係る研修や会議等の内容の復命を共有し、COVID-19/HIV/AIDS等感染症の課題、高齢者の課題、性的少数者の課題、障がい者の生活課題の理解を深める。また、日々の業務の中での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。
	53	生活衛生課	観光客および外国につながる人権	⑥	オリンピック・パラリンピックが2021年に延期開催されることとなり、多くの外国人が本市を訪れることが予想される。また今回の新型コロナウイルス感染症に伴う偏見や差別等も懸念される中、皆が住みよい社会を築くために私たちにどのようなことが問われるのかを学び、より広い視野での人権意識が求められると考えられる。	外国人と違いを認め、共に生きる人権について、職場研修等を実施し、理解を深める。
	54	健康増進課	セクシュアル・マイノリティの人権について、職員一人一人が正しく理解をし、日常生活や日々の業務の中で意識して行動できるようにする。	⑫	セクシュアル・マイノリティについては、比較的新しいものであり、顕在化しにくい人権でもあることから、知らないうちに人権を侵害してしまう可能性も充分考えられる。職員一人一人が正しく理解し、日常生活や日々の業務の中で意識して行動することが必要であるためテーマ設定を行った。	セクシュアル・マイノリティについて、職員研修でDVD等により理解を深めるとともに、性別について課の業務における取り扱いについて、課内で検討を行う。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
子ども青少年部20 (うち保育園14)	55	子育て企画課	子どもの貧困対策の推進	②	昨年度末に「子どもの貧困対策の推進に関する法律」及び「子ども・若者育成支援推進法」に基づく市町村計画として「藤沢市子ども共育計画」を策定したことから、改めて課内において子どもの貧困に係る課題やその対策について共有し、「だれひとり取り残さない あたたかい地域共生社会」の実現を目指します。	職場研修等において、改めて、子どもの貧困対策についての課題共有を行い、課題解決のための庁内各課及び関係団体等との連携・協働のあり方等について意見交換等を行います。
	56	子ども家庭課	「精神疾患」と「精神障がい」について、その当事者の置かれている状況と必要な支援について、理解を深める。	④ ⑦	基本的な権利として、誰もが心身ともに健康で安心して暮らすことは、基本的な権利であり、特に「精神疾患」と「精神障がい」については、無理解や誤解から、保健・医療サービスを受ける人に対し偏見をもつ人がまだ少なからずいる。 今回、業務に関連するテーマでもあり、正しい理解を深めることが重要と考えたため、年間テーマとして設定した。	「精神疾患」や「精神障がい」に関する資料を定期的に回覧し、課内研修を通じて、当事者が置かれている状況と必要な支援について理解を深める。
	57	保育課	子どもと保護者の気持ちに寄り添う、人権意識向上の職場環境づくり	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。	・人権意識の基本は接遇における心づかいにあるため、朝礼で「こやかクレド」を読み上げ、意識浸透を図る。 ・相談対応に際しては、保護者や子どもの立場にたって、それぞれの人権に配慮し、寄り添った対応を心掛けるよう、朝礼や課内会議等の機会に呼びかける。 ・課内研修の際に、保育課に在籍する保育士から、保育現場における児童の人権配慮の事例等を紹介してもらい、職場として共有を図る。
	58	藤沢保育園	・子ども、保護者、職員に思いやりの気持ちを持ちながら一人一人違うことを理解し寄り添っていく。 ・職員一人一人が認め合い、尊重され、意見の出しやすい職場作り。	② ⑧	・職員一人一人が人権意識を持つことで、市民の方々が安心して利用できる保育園作り。 ・経験年数に捉われず、職員同士が互いを認め合い、意見が出しやすい、働きやすい職場環境作り。	①「今月の人権目標」を職場で順番に立案し、朝礼時に読み上げる。 ②人権について振り返りのチェックリストを作成する。 ③人権研修を行う。 ④年に数回テーマを決め、職員一人一人のことを知る機会を設ける。
	59	辻堂保育園	子ども・保護者・職員一人ひとりの違いを認め合って尊重し、相手の立場や思いに寄り添う	② ⑧	男女、年齢、立場等の違いを尊重し合い、人権意識を高めて風通しの良い職場環境とチーム力の向上を目指し、子ども、保護者、職員一人ひとりが安心してできる環境をつくる	・それぞれの良いところや気づきを伝え合い、互いを知る機会を設けたり、意見交換をしながら意識を高めていく ・人権チェックリストを活用し保育の振り返りと質の向上を図る ・人権日めくりカレンダーを継続し、朝礼で読み上げ意識づけをする ・今年度一人ひとりが、意識していきたい人権についてのとりくみを発表し、年度途中で振り返ったり話し合う場を設ける
	60	鶴沼保育園	子ども・保護者・職員・地域の方、1人1人の言葉に耳を傾け、寄り添っていく。 また、相手を受け留め、思いやりの気持ちを大切にしている。	② ⑦ ⑧	人権の基本とは何か、まず相手の話に耳を傾け、相手が何を必要としているかを考える。	○日々の人権にはどんなものがあるか、研修を行い(クレド担当者とともに)再確認していく。 ○幼児の集会で『ちくちく言葉』『ぼかぼか言葉』を取り上げてもらう。 ○保育園でのチェックリストを定期的にチェックし、振り返る。 自分は周りの人に心づかいができていないか意見を聞き、報告する。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
子ども青少年部（保育園）つづき	61	藤が岡保育園	<ul style="list-style-type: none"> <li>一人一人（子ども、保護者、職員）の立場や考え方の違いを受け止め、お互いの思いや存在を大切にしたい人間関係を築いていく。</li> <li>人権を尊重した職場環境作りから、職場のチーム力向上へとつなげる。</li> </ul>	② ④	<p>様々な立場や考え方があの中で、互いに認め合い、相手の思いを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ができる環境づくりの一端となると考えたため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的に職員向けに人権に関する事例等の掲示を行い、見て感じたことや意見を聞いてそれを共有し互いの意識向上へとつなげていく。</li> <li>幼児クラスに集会を行い、人権についてわかりやすく伝えていく。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ことを掲示等で伝え、意識啓発をしていく。</li> <li>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う機会もつ。</li> </ul>
	62	善行保育園	「違い」を「個性」に変えていく「豊かな心」	② ④ ⑧	<p>様々な事情や、問題を抱える保護者や、支援の必要な子どもがいる環境の中で、一人ひとりの「違い」を肯定的な「個性」として捉えられる心を育てていきたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>前年度の取り組みを引き継ぎ、全職員が分担し各月の人権目標を立て、人権に対して意識していかれるようにする。</li> <li>人権チェックリストを使用し、定期的に自己チェックを行い人権についての振り返りを行える機会を設ける。</li> <li>月例会議で人権研修を行う。</li> </ul>
	63	明治保育園	一人ひとり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、人権を大切にしたい心を育てる	① ② ⑧	<p>子ども・保護者・職員の誰もが、自分は大切な存在であることが感じられ、また誰もが自分らしく、そして幸せに生活をする持って生まれた権利が守られるようにするため</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>藤沢市人権施策推進指針【改定版】(第4章)に掲載されている分野別の人権課題①②⑧を回覧し、今年度の取り組みを理解してもらう。</li> <li>人権チェックシートを配布し、7・10・1月に各自行ってもらい、1月に年間の感想や課題を話し合う。</li> <li>継続的な取り組みとして、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「すてきななかま」の歌を歌う。</li> <li>職員間でいいところメッセージを交換する。</li> <li>幼児集会で絵本「ひとりひとりのいいところ」を読み聞かせる。図書コーナーにもおき、保護者、職員が目られるようにする。</li> </ul>
	64	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、優しい声かけ思いやりを忘れずに。	① ②	<ul style="list-style-type: none"> <li>保育の専門職として、子どもの人権について、より意識を高めていくため。</li> <li>職員間で、性、年齢、立場にとらわれずにお互いを認め合い、風通しの良いあたたかい職場を目指すため。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>月の人権目標を掲示し、意識できるようにする。(年度後半クラスで順に立案する)</li> <li>人権についての標語を事務室に掲示し、朝礼で一つ読み上げ皆で再認識していく。</li> <li>人権チェックリストや、保育園での人権についての文章を読むなどして、自己の振り返りや、意見交換の場を設ける。</li> <li>職員間で良いところを伝え合う機会を設ける。</li> <li>職場で人権研修を行い、意識を高められるようにする。</li> </ul>
	65	湘南台保育園	ひとりひとりが大切にされお互いの人権を尊重し調整しながら生き生きと過ごせる環境をつくる	② ⑧	<p>人権について学び認識することが一人一人が生きやすい環境を作る。一人一人が安心して自己発揮できることにより思いやりと活気にあふれる園作りをめざすため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場研修(自己肯定感を高めたり、人権について意見交換するなど)実施</li> <li>人権施策推進指針改定版を回覧し藤沢市の取り組みを再確認する</li> <li>幼児組で保育の中でわかりやすく伝える機会をもつ</li> <li>職員間のコミュニケーションが和やかに進むように「ほっこりカード(職員間で気が付いた素敵な姿や感謝の気持ちなど伝える)」の実施</li> <li>保護者への働きかけを実施(人権についての絵本の貸し出しなど)</li> </ul>
	66	善行乳児保育園	一人一人が個人として尊重され、互いの存在を認め合い、人権への意識を高める	② ④ ⑫	<p>肯定的な視点を持ち、多様性を認め合いながら、子ども、保護者、職員等、皆で支えあえる職場づくりや人権に対する意識を高めていきたいため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DVD視聴を利用し、意見や感想を記入したものを掲示し、全員の考えを可視化する</li> <li>人権に関する掲示を見やすい場所に貼り、日ごろから意識が持てるようにする</li> <li>人権のチェックリストを利用して日々の保育の振り返りを行う</li> </ul>

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
子ども青少年部（保育園）つづき	67	柄沢保育園	「みんなちがってみんないい」を合い言葉とし、子どもや保護者、職員にとっても心地よい環境作り	② ⑧	子ども、保護者、職員同士の関わりの中で、相手を理解し、相手の思いに寄り添う気持ちを大切に、皆が心地良いと感じられる環境作りをするため。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権チェックリストを活用し、保育の振り返りや意見交換を行う。</li> <li>・子どもたちと毎月の誕生会で「すてきななかま」の歌を歌う、幼児クラスで集会を行い言葉の使い方について分かりやすく伝える。</li> <li>・職員間でそれぞれの良いところを伝え合う機会を持つ。</li> <li>・子どもや保護者に対しての言葉かけの良いところをノート等に言語化し、職員間で共有する。</li> </ul>
	68	しゅやがはら保育園	子ども・保護者・職員一人一人を受け止め、人格を尊重し、自己肯定感を育んでいく。	② ⑧	一人一人が互いを認め合う中で、人権への意識を高め、子ども・保護者・職員が風通しの良い、あたたかいと感じられる環境を目指すため。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月の人権目標を掲示し、毎日の朝礼で確認する</li> <li>・クラスの話し合いの中で、毎月人権目標を振り返る</li> <li>・人権のチェックリストを活用して、保育の質の向上を図る</li> <li>・子どもにわかりやすい言葉を使い、集会などを通して伝えていく</li> <li>また、その内容を保護者にも掲示などで知らせていく</li> </ul>
	69	高山保育園	互いの気持ちや立場の違い、存在を認め合い、尊重され、共に働く職場づくり	① ② ④ ⑧	職員・子ども・保護者一人一人の違いを認め、受け入れ、思いやることで人権意識を高めていきたい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月の人権目標を立案し、毎日の朝礼でも読み上げ、意識を高めていく。また、毎月振り返りを行い、結果を会議で周知し、一層意識を高めていく。</li> <li>・幼児クラス向けに人権に関する絵本を読み聞かせ、その様子を保護者に知らせ、啓蒙していく。</li> <li>・人権研修を行う。</li> </ul>
	70	またの保育園	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	② ⑧	相手の思いを受けとめ、良さを認め合っていくことで安心して過ごせる環境作りをしていくため	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月の目標を週初めの朝礼時に皆で確認し、意識付けていく。</li> <li>・子どもにもわかりやすいような標語を作り、挨拶の大切さや言葉の使い方など話をしていく。</li> <li>・子ども達に人権に関する絵本を読んでいく。</li> <li>・チェックリストを活用し、保育を振り返ったり人権について話し合う機会を設けていく。</li> <li>・毎月の誕生会で「すてきななかま」の歌をうたい、浸透させていく。</li> <li>・人権について園での取り組みなど保護者向けに掲示をしていく。</li> <li>・職員間での気づきや良いところを声にしていく。</li> </ul>
	71	小糸保育園	一人一人の立場、思い、考え方の違いを尊重し、誰もが大切にされ、自分らしくいられる職場づくり	② ⑧	一人一人が人権に対し関心を持ち、相手の立場に立って見える景色や思いに気づいたり、肯定的にとらえ、寄り添える関係づくりができるようになるとよいと考えたため	<ul style="list-style-type: none"> <li>・藤沢市人権施策推進指針より、就労者の人権から仕事と家庭との両立支援の推進、および子どもの権利条約をひもとき、職場研修の中で学びあう</li> <li>・例を挙げ、その主人公の気持ちや立場、考え方について意見交換をする場を作り、気づきの違いを知りながら、自分に何ができるかを考える機会を作る</li> <li>・人権チェックシートを活用し、定期的に振り返っていく</li> </ul>

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
子ども青少年部（保育園）つづき	72	子育て給付課	子育てや子どもをとりまく現状を認識し、子どもの人権について理解を深める。	②	2019年(令和元年)に「子どもの貧困対策の推進に関する法律」が改正され、市町村による計画策定が努力義務とされたことを受け、本市においても令和2年3月に「藤沢市子ども共育計画」が策定された。児童の権利に関する条約(子どもの権利条約)の精神や「だれひとり取り残さない」といったSDG'Sの要素も反映した計画であるため、計画初年度として、課内で子どもの人権についてあらためて理解を深めることが重要と考えた。	課内会議や職場研修等の機会をとりだて、情報共有を図るとともに、子どもの人権に関する啓発・研修を行い理解を深める。
	73	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する中で問題の根底が見えにくくなっており、青少年行政を進めていくうえで子どもや若者の実態を把握することが重要であるため。	地域で実施されている居場所事業や困難を有する若者への取り組みについて実情を把握するとともに課内での情報共有を図る。また青少年指導員協議会や市による青少年育成事業の実施を通じて理解・知識を深める。
	74	子ども健康課	家族、家庭で過ごす時間が増えるなか、より一層ワーク・ライフ・バランスを推進し、充実した生き方を目指す。	② ⑧	在宅勤務や外出自粛等により家族、家庭で過ごす時間が増え、これまで以上に男女共同参画社会の実現も求められるなか、職員においても改めてワーク・ライフ・バランスを意識した積極的な行動をとり、一人ひとりが豊かな暮らしを営む必要があるため。	①「ふじパパのキュンとする子育て応援BO OK」(藤沢市版父子手帳)を参考に、課内会議等で「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、夫婦の協力による子育ての意識を高める。 ②時間外勤務削減や日頃のみならず、在宅勤務の日においても、業務に支障がない範囲で年次休暇の積極的な取得を行う。 ③在宅勤務等で勤務が不規則になりがちなので、これまで以上に「報・連・相」を徹底し、コミュニケーションの向上を図り、職場でのストレス減少に努める。
環境部6	75	環境総務課	インクルーシブな社会を目指す。	⑫	インクルーシブな社会を目指すことにより、様々な人を認めつつ、電話や窓口対応を実施することが必要であるため。	朝礼や課内会議において、事例をあげて課員で情報共有・意見交換を図る。また、セクシャル・マイノリティ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、電話や窓口にて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。
	76	環境保全課	人権問題について、個人でどう対応ができるかの意識の形成を図る。	① ③ ④ ⑥	窓口や電話での対応をする際の職員の人権問題に関する意識を向上させ、より良い対応を学ぶため	職員に対し設問を出し、それに回答する中で、自分ならどのように対応するかを考えさせることにより意識啓発を図る。
	77	セ環境 ンタ 事 業	高齢者や障がい者の理解を深める収集業務に努める	③ ④	高齢社会を迎えるにあたり人権意識を高め、収集業務の中で相手の立場を尊重する。	・収集業務においては実際に毎日現場に出るため、市民との対話が多い。それぞれの立場にあった対話・対応に努めていく。
	78	南部 収集 事務所	高齢者の人権について	③	高齢者の人権について学び、理解し相手に寄り添って収集業務に努める。	高齢者向けに分別に関する分かりやすい情報を発信し、特に一人暮らしの高齢者に対しては、親切丁寧な対応に努める。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
環境部 (つづき)	79	北部環境 事業所	高齢者・障がいのある人・職員同士の人権を尊重するってどうやるの？ ～ヒントは”Think of others as yourself”～	③ ④ ⑧	昨年度、取組み効果が高かった車イスを使っている人の気持ちに寄り添ったテーマは継続し、他人のことを自分のことのように考えることにより、人権意識を高め良好な職場環境を作り職場内でのコミュニケーションをより円滑にするため。	お互いにあいさつ、声掛けを積極的に行う事でコミュニケーションを向上し、相手の事を理解するように心がける。また、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。
	80	石名坂 環境事業所	老朽化している施設だからこそ、誰もが安心して利用できる施設づくり。	③ ④	昨年度に続き高齢者、障がいのある方と出来るだけ同じ目線に立ち、ユニバーサルデザインが不十分で老朽化している本事業所のバリア箇所を見つめ直し、職員へのバリアフリーに対する意識と誰もが安全に利用できるユニバーサルデザイン化を図るため。	1 車いす使用者、高齢者が施設使用やペット火葬などで来所したときに両者に対して必要とされる心遣いと、誰もが安全に利用できる施設づくりの見直しを提案させる。 2 昨年度同様に、DVDの視聴、車いす体験により人権に対する知識、意識のスキルアップを図る。
経済部 3	81	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事業を行っており、子育て世代の職員も多いことから、働きやすい職場環境をつくり、率先してワークライフバランスの実現を目指す。	・朝礼の司会を全職員の当番制とし、本人の思うところを自由に話してもらうことにより、職員間のコミュニケーションを取りやすくする。 ・効率的な業務執行を心掛け、休暇取得等の推進や時間外勤務の削減を行う。 ・担当内会議や課内会議等を利用し、業務課題や執行状況の共有化を図り、相互フォローのとれる体制を整える。
	82	観光シテイ モーション課	ネットリテラシーに配慮した情報提供について	⑪	東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会等を見据え、インバウンドをはじめとした誘客を図るうえでSNS等を活用したインターネット上の取組は必要不可欠であるが、老若男女を問わず外国人を含め様々なネットリテラシーが課題となり得ることから、これらへの配慮が必要である。	・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。 ・ホームページやSNSの作成・発信等において、受け手の立場に立った分かりやすい構成等を心がける。
	83	農業水産課	新型コロナウイルスと人権	⑬	新型コロナウイルス感染症に関連して、感染者、濃厚接触者、医療従事者等に対する誤解や偏見に基づく差別が行われている。このような差別がなぜ起こるのか、どうすれば差別がなくなるのかを考え、人権について理解を深める。	在宅勤務時の課題や、課内でのオンライン研修を実施し、課内会議(オンライン含む)等で意見交換を行う。
計画 建設部 7	84	建設総務課	ワーク・ライフバランスの実現に向けた環境の整備	⑧	業務の効率化をはかり職員全員が充実した休暇を取得することで、やりがいや充実感を感じながら仕事ができる環境を目指す。	職員間の良好なコミュニケーションをはかることや、課内会議や朝礼等により各業務の進捗等を共有し効率的な業務執行に努め、休暇取得等の推進や時間外勤務の削減を行う。また、休暇の取得については土日祭日を利用し長めの休暇をとるなど、心身ともにリフレッシュできるような取得方法を取り入れる。
	85	都市計画課	「障がいのある人の人権」について理解を深める	④	まちづくりを進める上で高齢者や障がい者など、ユニバーサルに配慮した計画や検討が必要であることから、いま一度「障がいのある人の人権」についての理解を深め、業務に反映していく。	職場研修において、障がい者の人権に係わるDVDの視聴や障がい者に配慮したまちづくりや交通計画など先進事例等を共有し理解を深める。
	86	街なみ景観課	認知症について理解を深める	③	超高齢化社会を迎え、職員の身近な問題として、認知症に関する正しい知識を持ち、認知症の方の視点に立った対応を行うことができるようになるため。	職場研修においてDVD教材を視聴することで、認知症の症状、認知症の方の思い、家族の気持ちの変化等に関する理解を深め、認知症への正しい知識の取得と、意識啓発を図る。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
計画 建築部 (つづき)	87	開発業務課	ハラスメントの根絶と被害者救済	①	職員一人ひとりの人権意識を高めることで、ハラスメント行為を根絶し、風通しの良い職場環境の充実を目指す。	ハラスメントの根絶を目指し、DVDを活用した学習と、職員どおしの意見交換を行うことで人権意識の理解を深める。
	88	建築指導課	災害等の被災者の人権について	⑥ ⑧ ⑬	災害等の発生時とりわけ非常事態宣言にまで及んでいる新型コロナウイルスの感染拡大の状況下で露見した外国人差別や職業差別などの人権問題について、多くの学びを得られる機会と考えるため。	メディアなどで取り上げられるコロナ禍に起因する人権問題に注視しながら、事案の共有を通して課内研修なども含めた考える機会を持ち、なぜ人権問題が生じるのか、どう考えるべきかという点について理解を深めていく。
	89	公共建築課	ワークライフバランスの実現に向けた環境改善の推進について	⑧	原則として年度内に工事を完了させる業務スケジュールのため、上半期に図面作成、積算等の発注準備作業が集中し、時間外勤務や年休取得の平準化が困難な環境であるが、できる限り改善を図る必要がある。	各事業担当部署への聞き取り等によって、実施する可能性が高い次年度工事を可能な限り早期に把握し、工事発注に向けた準備をあらかじめ下半期から進めるなどの取り組みを推進することによって、繁忙期の平準化を図る。
	90	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み、居住支援協議会の設置と運営を開始する。
都市 整備部 6	91	都市整備課	外国につながるのある市民の人権	⑥	近年の災害の重大化や、新型コロナ感染拡大など、個人において様々な情報収集が不可欠となっている中で、国内にいる外国人などが情報弱者となりがちなニュースも多く目にしており、まずは気付きとなる情報共有が必要と感じたため	課内研修でDVDや資料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、意識醸成を進める。
	92	公園課	障がいのある人の人権について理解を深める。	④	障がいのある方々の気持ちを理解し、業務をするうえで常に意識し、相手の立場に立った行動が取れるような職場づくりを進めるため。	誰もが住みよい社会をつくるために様々な機会を捉え、テーマに沿った取組を実施し、職員の人権意識の向上を図る。
	93	みどり保全課	職場における人権課題を考える	① ⑧	様々な年代、経験、性別の職員が共に働く中で、お互いの人権の配慮について、理解を深めるため	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、人権について理解を深める
	94	地区整備担当	障がいがある人や超高齢社会に対応した施設機能の充実・強化を目指したまちづくりについて	③ ④	当担当では、藤沢市市政運営の総合指針2020の重点施策であるまちづくりテーマ都市機能と活力を高めるに基づき施設の再整備を実施しており、施設の整備や利用に当たっての高齢者や障がいのある人からの意見・要望を傾聴するとともに、施設整備の在り方について担当内での共通認識と理解を深める必要があるため。	障がいのある人や高齢者からの意見・要望を踏まえ、施設整備に当たっての合理的配慮の提供、考え方について、課内会議等を通じて意見交換を行い理解を深める。 人権施策に関連する研修資料等を活用し、法的義務等について、共通認識を深める。
	95	整備北部事務所	就労者の人権	⑧	お互いが働きやすい職場にするため、パワーハラスメントについて理解を深める。	課内研修でDVDを視聴し、パワーハラスメントについて理解を深める。また、人権研修会等へ参加した内容を課内へ報告し、意識を高める。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
(都市整備部)	96	北部区画 整理事務所	ワーク・ライフ・バランスの推進	⑧	ワーク・ライフ・バランスの実現が求められているが、権利者調整や工事発注等期限内に執行する内容が多い状況です。このため、時間外勤務の縮減と有給休暇取得の促進を図ることを目的とし、効率的な業務推進による質の確保に向け意識を高めるため。	①朝礼・夕礼時に年休取得及び時間外勤務縮減について声掛けを行う。 ②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。
	97	道路河川総務課	インターネット上における人権について	⑪	新型コロナウイルス感染症蔓延状況下で、インターネットやSNSによる自衛警察等人権侵害と思われる事象が起きている。インターネットやSNS上で起こる人権侵害についての理解を深め、正しい利用の仕方の認識が改めて必要と感じたため	課内研修等において、インターネット上における人権について具体例を挙げながら話し合いネット社会の危険性や安全な利用法について考える。
	98	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	昨年度に引き続き、就労者の人権についての理解を深め、職員の時間外勤務の縮減や年休取得の推進を図り、仕事とプライベートの両立が出来るより良い職場環境とするため。	職場研修において、ワーク・ライフ・バランスに関するDVD教材を視聴した後、意見交換等を行い知識と理解を深める。
	99	河川水路課	外国につながるのある市民の人権を尊重するために	⑥	土木工事現場の外国人就労者は増加傾向にあり、また、本市にはたくさんの外国人の方が訪れている。こうした外国人及び外国につながるのある市民の人権を理解し、多様性を認めあえる人権尊重社会の構築に向け、何が出来るかを考える。	課内会議において、DVDを視聴後、意見交換を行うことで外国人及び外国につながるのある市民の人権について学ぶ。また、朝礼等を活用し、日々のニュースや業務による人権問題全般について、個別意見を述べることにより職員の意識啓発を図る。
	100	道路整備課	インターネット上における人権	⑪	インターネットの普及に伴い、SNS上などで人の尊厳を傷つける誹謗中傷などの書き込みやプライバシーに関する情報漏洩など人権に関する様々な問題が発生していることを踏まえ、インターネットを適正に利用するために課員の情報モラル教育と意識啓発を目的とするもの。	職場研修により資料やDVD等を活用して、インターネット上における人権について意見交換を行い、職員の意識向上を図る。
	101	道路維持課	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	インターネットの普及によって利便性が図られ、身近なものとなった反面、SNSなどのツールにより未成年者が犯罪に巻き込まれたり、人を傷つける誹謗中傷などの書き込みが社会的な問題となっており、認識不足により被害を受けるだけではなく、無意識に加害者となりうる可能性があることから、インターネット上における人権侵害について、職員一人ひとりの認識を深めたい。	資料やDVD等を活用して職場研修を実施し、インターネット上の人権について、意見交換を行い、職員の意識向上を図る。
下水道部3	102	下水道総務課	男女平等の社会づくり	①	下水道部は男性の割合が多い職場であるが、それぞれの性差を理解し合い、男性・女性ともに働きやすい職場とするため。	職場研修においてリーフレット・DVDを活用し、理解を深め、意見交換を行う。
	103	下水道管路課	「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	インターネットが今では生活に欠かせなくなっており、SNS等が頻繁に利用されている上での危険性や、安全な利用法・対策について身近な問題として捉えることができるため	職場研修などでDVD等を活用してインターネット上における人権について考える



部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
下水道部 (つづき)	104	下水道施設課	職場におけるハラスメントを考える。	⑧	技術職のみの職場として、近年技術の継承が大きな課題となっており、知識力・技術力・判断力のある職員を育てることが急務となっている。 指導の中で起こりうる焦りや苛立ちから、強い口調になっていないか。「自分達はこうやって教わってきた」と昔のやり方を押し付けていないか。そのような事から知らず知らずにハラスメントを起こしてはいないか。 相手の立場を思いやる業務指導について、改めて考える機会にしたい。	職場研修において、ハラスメントに関する教材(DVD視聴)を使用し、意見交換を行うなど、自分の行動に対して再認識する機会をつくる。
市民病院3	105	病院総務課	就労者の権利についての理解を深め、お互いの人権を尊重し、ハラスメントのない職場環境を形成する。	⑧	さまざまな職業・職種や異なる任用形態の者によって構成される病院職場の特殊性を踏まえ、個々の人権意識を高め、働きやすい環境づくりにつなげていくため。	教材の視聴等の研修会を開催し、これに伴う意見交換を通じて理解を深め、人権意識の向上を図る。
	106	医事課	外国人の患者に対する人権課題について考える。	⑥ ⑦	延期となった東京オリンピック・パラリンピックに向けて、外国人の医療と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連団体の啓発資料を活用し、課内会議や職場研修を通して情報共有を図る。
	107	教務課	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	看護学校においては、毎年、SNSについての講義を実施しているがトラブルが発生しているため理解を深めたい。	弁護士などによるインターネット犯罪についての研修を行い、理解を深める。
消防局7	108	消防総務課	職場における男女平等について正しく理解を深め、職員個々の意識や職場環境において、男女平等の意識啓発など、積極的に取り組む。	①	消防局は男性職員が中心であり、階級制度や当直勤務といった特殊な職場環境である。女性職員も当直勤務に就いており、また、令和8年度までに女性職員の比率5%を目指し、取り組み中でもある。そのため、以前と比較して、職員個人の意識や職場環境の変化も生じていると考えているが、女性職員特有の意見等について、十分に拾えきれていないことも有りうると考える。	安全衛生委員会などにおいて、職場巡回を実施中だが、多くは上席者による執務環境の改善といった視点においてである。引き続き、女性特有の意見も取り入れ、執務環境整備を整えることはもちろんだが、あわせて、有資格者(比較的年齢層や階級に近い職員)による巡回などを行いたいと考える。このことで、女性職員の業務遂行における課題や問題点、その相談方法など、意見がより発信しやすく、またきめ細かく受付ができることで、組織の活性化にも繋がるものと考えている。
	109	予防課	新型コロナウイルス感染症を通じて、身近に潜む差別意識について考える	⑦	新型コロナウイルスの感染症拡大に伴い、私たちは感染した人に対する差別意識が芽生えることを実感するのではないかと。また、実際に罹り患者に関わる業務をしたりした場合、差別を受ける可能性がある。両面を一時に体験する可能性があるこの機会に、差別するとは、そして差別されるとはどういうことかをあらためて考えたい。	救急搬送に携わった職員やPCR検査に使役した職員から、同僚や家族からどのように扱われたかを聴取し、その内容について課内で検討する。 職場で感染者が発生した場合、感染者以外の職員が感じる差別意識の原因について分析し、改善策、対処法などを話し合う。
	110	査察指導課	セクシャルマイノリティの人権に対する理解と認識を深める。	⑫	パートナーシップ制度の2021年4月施行に向け、SMに対する意識が高まっている今、検査業務や窓口・電話対応等で様々な関係者と接する機会がある本課において、正しい認識を学ぶ必要があると考えたため。	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。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
消防局 (つづき)	111	警防課	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり	⑧	仕事と生活の調和を正しく理解し実施していくことで、業務の効率化にもつながり、より良い職場環境整備の確立を目指していく。	職員ポータルスケジュールを積極的に活用し、課内で業務内容の共有化を図り職員間で適切な助言等を実施する。また、ノー残業デーについても、始・終業時に声を掛け合い意識づけを行う。
	112	救急救命課	聴覚障がい者から救急要請があった際、救急現場においてタブレット(救急ボイストラ)を活用し、スムーズな意思疎通を図るとともに、安心して救急サービスを受けられる体制をめざす。	④	聴覚障がい者が、急な病気やケガをした際、救急現場においてスムーズに意思疎通が図れるようにする。また、病院に搬送する際など、救急隊員と聴覚障がい者の傷病者等と、有効なコミュニケーションが築けるようにする。	昨年度、外国人傷病者対応として全救急隊にタブレットを配備し、救急ボイストラの本格活用を開始した。救急ボイストラは音声を文字表示することが可能であるため、筆談よりも時間を要さないため、聴覚障がい者にも有効活用できると判断し、積極的に活用していく。
	113	南消防管理課	障がい(身体・知的・精神)のある人の人権について理解を深める。	④	日本の全人口の7%以上、900万人以上が障がいのある方で、受付業務等での対応時に、より相手を理解し知識を深めることで、更により良い市民サービスに繋がるため。	理解を深めるために、メディア等で取り上げられた情報等を課内会議等でディスカッションすることで、職員の認識を深める。
	114	北消防管理課	適切な障がい者支援を目指して	④	北消防署に訓練指導受講や各種申請手続き等で来庁される市民が増加しています。その中には、障がいがある人もいます。一言で「障がい」と言っても、身体の障がい、視覚や聴覚の障がい、知的障がいや精神障がいなどさまざまな種類があり、程度もそれぞれ異なります。障がいの特性を理解し、障がいのある人への配慮と障がいに応じた適切な支援ができ、誰からも信頼される職員を目指すためです。	障がいの有無や程度は外見からでは、必ずしも明らかではありません。障がいの有無に関わらず、誰に対しても相手の立場に立った接遇を心がける。必要とされる支援は人それぞれです。臨機応変に柔軟な対応を心がける。誰からも信頼される職員を目指し、プロとしてのホスピタリティ精神をもって、相手のニーズに真摯に向き合う接遇を心がける。
教育部 5	115	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	社会情勢が急速に変化する中で、子どもたちを取りまく環境もめまぐるしく変化しており、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っている。こうした社会問題を、昨年度から引き続き課内で共有し、理解を深めることが重要であると考えたため。	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。
	116	教育指導課	職員一人ひとりが、ひとりの人間として、また社会の一員としての自覚を持ち、子どもの人権を尊重することの重要性を正しく認識し、より身近な問題としての理解を深め、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、学校・家庭・地域が連携して子どもの人権について理解を深める必要がある。そのため職員一人ひとりが人権感覚を磨き、学校訪問や研修及び地域活動などの情報提供や機会を要して、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。
	117	学務保健課	さまざまな人の人権を尊重する意識を高める。	⑥	外国につながるのある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。
	118	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を受け、各任用形態の職員における課題の整理や、円滑な移行等の環境整備に努める。

部	No.	課名等	令和2年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定			
			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
(教育 つづき)	119	学校施設課	障がいのある人の人権やバリアフリーへの理解を深める。	④	施設の改修にあたり、障がいのある人への配慮やバリアフリーの必要性について、理解を深める必要があるため。	「【DVD】障がいのある人と人権 誰もが住みよい社会をつくるために」を視聴し、視聴後に意見交換を行う。
行政委員会等 6	120・121	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、様々な情報発信に努める。②聴覚、音声又は言語機能に障がいがある方等に対して、手話通訳及び要約筆記を行う。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ループの貸し出しについて、様々な方法で周知する。 職員の人権意識の啓発について 朝礼や課内会議等を活用し、職員の人権意識の啓発を図る。
	122	監査事務局	就労者の人権～職場環境の整備と働き方を考え、職員の仕事と生活の調和を図る～	⑧	定時退庁できる職場環境を作ることが、職員の人権を守る第一歩であると感じるため。	“残業しない人は頑張っていない”という旧態依然とした考え方は徐々に少なくなっているが、引き続き、効率的な業務を推進し定時退庁に努める。 また、この度の新型コロナウイルス感染拡大防止のためにテレワークが急速に普及した。これを契機に、終息後もテレワークを本格的に導入し、職員個人が仕事の仕方、場所を選択できる職場環境づくりを検討していく。
	123	委員選挙事務局	高齢者の人権について理解を深める	③	これまで、隔年で高齢者・障がい者の人権に配慮した選挙事務の執行に努めてきたが、今年度は選挙の執行予定がないため、高齢者の人権について職員の理解を深めることとするもの	資料やDVDなどを使用して局内研修を実施し、高齢者の人権に配慮した選挙事務の執行について意見交換を行う。
	124	農業委員会	互いの人権を尊重してハラスメントのない職場づくりを考える。	⑧	職員の年齢・性格・仕事に対する考えなどが異なる中で、互いの違いを認めるとともに、相手の人権を尊重しながら、風通しの良い、働きやすい職場づくりをするため。	DVD等の教材を用いた職場研修を行うとともに、事例研究などを通して職員間で意見交換することで、人権意識の向上を目指す。
	125	オンブズマン事務局	性の多様性(LGBT等)について理解を深める	⑫	業務の内外を問わず市民等の中には様々な性的指向・性自認の方もいることから、誤った言動により不快感を与えてしまうことのないよう、性の多様性(LGBT等)について正しく理解する必要があるため。	性の多様性(LGBT等)に係る資料やeラーニング等により、職員各自、多様な性について改めて整理し理解を深めるとともに所属内で情報共有を図り、セクシャルマイノリティ(性的少数者)の人権に配慮した正しい言動がとれるよう、人権意識の醸成を図る。
	126	会計課	さまざまな人権課題への理解及び認識を深める。	③ ⑥ ⑪	人権については、いろいろなテーマがあるが、特に身近であると思われる内容を学習することにより、理解を深めるため。	職場研修を活用し、DVD等の教材を用いて学習を行い、課内意見交換を行う。