

- 日時：令和 6（2024）年 2 月 1 8 日（火）午後 2 時～ 4 時
- 場所：尼崎市 市政情報センター 1 階 セミナールーム
- 出席者
 - (1) 委員：8 名（石元委員（会長）、内田委員、上玉利委員、木村委員、栗本委員、高尾委員、友永委員、朴委員）
 - (2) 事務局：7 名（総合政策局長、文化・人権担当部長、ダイバーシティ推進課長、地域総合センター担当課長、ダイバーシティ推進課 3 名）
 - (3) 関係所管課：1 課（人材育成担当）
 - (4) 関係事業者：(株)サーベイリサーチセンター（以下「SRC」という。）
- 傍聴者：2 名

議事(1) 意識調査に係る最終報告について

会長

初めに「意識調査に係る最終報告」について、審議を行う。

委員

市民意識調査の 107 ページ「寄せられたご意見・ご要望において、誤解や偏見に基づいたもの等は掲載していませんが…」と記載があるが、掲載されている自由記述の中には誤解や偏見に基づいたものが含まれており、どのような趣旨に基づいて掲載しているのか。

部落問題については「寝た子を起こすな論」や「部落分散論」、「部落は怖いという意識」が回答結果に未だ高い数値で表れており、今後とも粘り強く啓発していく必要があると感じた。

報告書の概要版については、分析結果だけが掲載されており、報告書の巻末のようなコメントが概要版にも必要なのではないか。

会長

委員より意見のあった、誤解や偏見に基づいた記述を一部掲載している件であるが、市民意識調査の 113 ページに掲載している「自由記述に関して」のコメントで触れている記述に関しては、誤解や偏見に基づいた記述の一部を掲載した。このことがわかるように、107 ページの自由記述に関する説明文を一部修正する。

事務局

報告書の概要版についても、報告書の巻末同様にコメントを掲載する。

委員

報告書の年度表記について、和暦だけではなく西暦を併記してほしい。また、市民意識調査の108ページの自由記述内に「アドボケイト」という単語が出てくるが、一般的ではないので、説明が必要ではないか。

事務局

和暦と西暦を併記する。

会長

「自由記述に関して」のコメント内で触れるか、もしくは注釈を入れて説明する等、検討する。

委員

審議会資料について、前回の資料から修正した部分についてまとめた資料があるとわかりやすいため、検討いただきたい。

市民意識調査の111ページの「7. 男女の人権」という見出しについて、法務省が掲げている人権課題は「女性の人権」という表現であり、自由記述の内容も女性差別のことだけではないため、「ジェンダー」や「性別役割分業意識」にしてはどうか。

報告書の概要版について、市民に分かりやすくするという点では、イラストやカラー刷りを用いて分析結果等を盛り込んだ8ページ程度のものを作成してはどうか。

事務局

見出しについて検討する。概要版については、設問を抜粋し、巻末コメントと対になるような内容にする等、事務局と会長で別途調整する。

会長

概要版の図やグラフ等を縮小した結果、数値等が見づらくなっているため、レイアウトなどを再検討いただきたい。

委員

市民意識調査の21ページに「(1)性別役割や男らしさ・女らしさについての考え」とあるが、昨今の時世から見て「男らしさ・女らしさ」という記載は不要ではないか。

委員

性別役割はジェンダーロール、男らしさ・女らしさはジェンダー規範を表しており、意味合いとして重なる部分はあるが、別の意図を表現していることから、このままでも違和感はないかと思う。

会長

委員より、意識調査に係る多変量解析を実施した結果等についてご説明いただく。

委員

市民意識調査の116ページから多変量解析を実施した結果を掲載しており、概略を説明すると、各問毎に質問項目が10個程度あるが、それらはおおよそ1つや2つ程度の「主成分」に要約することができ、そこから見出された変数間の関係について121ページ以降に掲載している。分析の結果、概ね女性の方が男性に比べ人権問題に関心が高い傾向が見て取れた。また、年代別でみると、若年層の方が人権問題に関心がある一方、高齢者や障害者の問題については、当事者性の有無から、若年層では関心が低く、年代が高い層に関心が高いことが分かった。

会長

職員意識調査の122ページ以降にある、集約された自由記述の件数（カッコ内の数字）について、非常に短い記述は掲載せずに集約して件数としてあらわしている旨、わかりやすく明記したほうが良いのではないか。

事務局

そのように修正する。

委員

職員意識調査について、回答率が6割程度というのは低いように思える。自由記述については、職員研修の在り方について良い意見が多く出ており、最低限の人権についての考え方と個別の人権課題に係る研修については、全職員が受講すべきであると感じた。また、職場ごとに人権課題は異なるため、少人数で議論するような研修の在り方も大事なのではないか。

関係所管課

階層別研修として、特に新規採用職員については、フィールドワークやグループワークを半日かけて実施をする等、手厚く研修を実施している。一方で、今回の職員意識調査結果において、希望制の人権問題研修に参加したことがない理由として「業務に人権は関係ないから」「人権問題そのものに興味・関心がない」といった回答が、足して1割程度あったことは重く受け止めている。職員一人一人の意識のみに任せることだけではなく、所属長が職場内でのミーティング等でいかに働きかけていくかが重要であると考えている。

委員

研修の在り方として、自分事として捉えて理解していくことが、職員研修では必要である。

委員

職員意識調査の 130 ページにある一部の自由記述について、明らかに誤解や偏見に基づく意見があるように思えるが、そのまま掲載をするのか。

会長

職員意識調査については公表しない内部資料であるため、非常に短い記述以外は全て掲載する予定である。内部で共有し、今後の検討材料とする。

委員

市民意識調査の問 20（職員意識調査の問 18）での法律や条例の認知度、用語の認知状況に対する回答結果について、市民と職員では若干数値が異なるので、比較分析していただきたい。

議事(2) 「尼崎市多文化共生社会推進指針（案）」について（パブリックコメント結果報告等）

会長

続いて「尼崎市多文化共生社会推進指針（案）」について、審議を行う。

委員

新アメリカ大統領の就任によって、企業内のダイバーシティを重視した雇用が止まりつつある等、影響を及ぼしており、指針の 11 ページ記載の「DE&I」への世間からの反応を懸念している。

委員

パブリックコメント結果報告の No. 17、市の考え方の部分について「…外国人労働者と日本人労働者とがお互いの人権を尊重できる共生社会を実現できるよう…」と記載があるが、労働者の人権を尊重するのは雇用主や事業者の責任であり、労働者が相互に人権を尊重しあう、という書きぶりは違和感がある。

また、委員の仰られた点について、大手企業において「DE&I」の方針を翻した企業もあれば、時の大統領の意向に沿って方針を変えるのはどうなのか、といった企業もある。本指針は令和 7（2025）年時点での発信ということで、このような概念を大事にしていくといったメッセージは残して良いと思う。

事務局

パブリックコメント結果報告の No. 17、市の考え方の部分について「労働者」という表現は削除する。指針の「DE&I」の文言については現行通りとする。

議事(3) その他

事務局

次回の審議会は令和7（2025）年度に開催予定であり、尼崎市人権文化いきづくまちづくり計画の進捗状況等についてご審議いただく。別途メールにてスケジュール調整を行う。また、本審議会が今年度最後の審議会となるため、本市を代表して総合政策局長より委員の皆さまへご挨拶をさせていただきます。

— 総合政策局長より挨拶 —

会長

それでは、これをもって、令和6（2024）年度第3回人権文化いきづくまちづくり審議会（全体会）を閉会する。

以 上