

令和6年度 各課職員の人権意識啓発に関する取組結果

2025年(令和7年)1月
人権男女共同平和国際課

■人権課題別番号と取組結果のテーマ分布

(ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針～藤沢市人権施策推進指針改定版～ 第3章)

	令和6年度 取組結果 ※複数回答を含む
1 ジェンダー平等社会	27
2 子どもの人権	20
3 高齢者の人権	9
4 障がいのある人の人権	18
5 部落差別(同和問題)	0
6 外国につながりのある人の人権	6
7 患者等の人権	3
8 ビジネスにおける人権	28
9 犯罪被害者等の人権	1
10 生活困窮者の人権	2
11 インターネット上における人権	7
12 さまざまな人の人権	4
合 計	125

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
総務部 5	1	行政総務課	行政機関に係るカスハラについて	8 ビジネスにおける人権	昨今、社会的に”カスハラ”が取り上げられ、民間では対応方針を打ち出す企業が増えており、行政機関においても、対策に乗り出す団体が出始めている。	課内の会議、打ち合わせ等で意見交換を行う。	意見交換の結果を要約すると、次のとおり。 ・前提として、組織としては理不尽な要求から職員を守らなければならない。 ・職員からすると、民間企業のような、例えば「こういう場合には対応を打ち切る」というようなマニュアルがあれば、対応しやすい。 ・一方、毅然とした対応は必要であるものの、市民は他の市役所に行くわけにはいかない。 ・基礎自治体の役割とは何か…ということに照らしてよく考える必要があるのではないか。 ・以上の点からすると、社会的な理解が進むことや他団体の動向を見極める必要がある。	職員を守ることは大切な役割だが、一方で、一律の対策を打ち出すには難しさがあることが分かった。現状、職員が困るようなケースがあれば個々のケースごとに対応を考えるとともに、社会的な議論の成熟を見守る必要がある。
	2	職員課	多様な性と安心・安全な職場づくりについて考える	1 ジェンダー平等社会	令和6年4月からパートナーシップ宣誓制度の趣旨に沿って、職員の手当や休暇等の制度見直しがあったことから、制度を作って終わりにするのではなく、より制度を利用しやすくするために引き続き多様な性への理解と安心・安全な職場づくりについて考える機会が重要であると考えたため。	課内研修を実施し、改めて多様な性についての理解深める。また職員同士で意見交換し、本課の業務で必要な配慮や、職場内の理解を進めるために必要な取組等を考える機会を持つ。	ジェンダー平等・男女共同参画講演会「多様な性ってなんだろう？すべての人にとって安心・安全な職場づくり」の講演会資料を用いた課内研修を実施した。当事者の困り事や職場での必要な取組等について理解深めることが出来た。また職員間で意見交換し、休暇や手当等に関する相談を受けた際の対応の仕方や、職員研修開催時に必要な配慮など本課の業務で必要な取組等について様々な意見が上がった。	当課は業務上、当事者の職員から相談を受けられる可能性が高く、対応に必要な考え方や知識を再確認することが出来た。また、誰もが安心して働ける労働環境を考える良い機会となった。
	3	文書統計課	多様化・複雑化する人権問題の理解を深める	8 ビジネスにおける人権	人権問題については多様化・複雑化してきており、市職員として正しい知識の習得と行動が求められるため。	様々な人権課題に対する理解を深め、日々の業務において、人権に配慮した適切な表現や行動ができるよう意見交換等を行う。	朝礼やe-ラーニング研修等を通じて、課員一人ひとりが、多様化・複雑化する人権問題に向き合うとともに、適切な対応ができるよう意見交換を行った。	人権に配慮した適切な表現等を学ぶことで、公印事務等を通じて不適切な表現を用いた行政文書の指導・助言にも繋がるものとなった。また、本取組を通じて人権問題に対する理解が深まり、改めて人権啓発の重要性に気づききっかけとなった。
	4	情報システム課	働き方の多様化が進む中で、職場において必要な人権感覚を身につける。	8 ビジネスにおける人権	近年、働き方改革の取組として、育児等に伴う短時間勤務やテレワーク等、多様性・柔軟性のある働き方が進められているが、本課の職員については、業務の性質上、庁内の様々な職員に対応する機会が多いため、自分たちも気付かないうちに周りの職員を傷つけてしまっていることがあるかもしれない。 職員一人ひとりが現在の職場環境に相応しい人権感覚を身につけるとともに、ハラスメントの無い適切な対応を心掛けるようにするため、本テーマに取り組むこととした。	人権意識啓発用DVDの視聴及び意見交換を通し、職員一人ひとりが多様化・複雑化する職場での人権課題に対して、適切かつ柔軟に対応できる人権感覚を身につけ、ハラスメントの無い職場づくりを目指す。	人権意識啓発用DVD「ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」を視聴し、意見交換を実施した。 出てきた意見としては、それぞれの経験や育ってきた環境から習慣付いた感覚、普通と思える判断基準によってバイアスが生まれるので、完全に無くすことはできない。 また、これを防ぐ方法として、相手の意見に耳を傾けてよく聴くこと、様々な人とのコミュニケーションを通して多様な価値観を理解すること、自分の心に余裕を持つこと、などが意見として出てきた。	今回の取組を通して、皆それぞれがバイアスを持っており、それが表面化することでハラスメントに繋がってしまうかもしれないというリスクを認識することができ、一定の効果があったと思う。 本課としても、人それぞれ考え方や感じ方に違いがあることを認め、それを否定や排除せず、より良い人間関係を築くことで、ハラスメントのない働きやすい職場づくりに繋げていきたい。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
総務部（つづき）	5	行革内部統制推進室	日頃から人権に対する意識を高く持って行動する	1 ジェンダー平等社会	業務や日常生活の様々な場面で様々な特性や価値観を持つ人と接する機会があり、無意識の何気ない行動や一言が気付かないうちに他人を深く傷付けてしまったり、人権侵害に繋がってしまったりすることが大いにあり得ることから、公務員として特に人権に対する意識を高く持ち行動していくことが必要であるため。	日常生活や職場における様々な人権に関するケーススタディを取り上げた映像教材を視聴し、その内容に対する「気付き」について意見交換を行うことで人権に対する理解を深める。	職場研修としてDVD教材「えっ！これも人権？」を視聴したのち、ジェンダー平等に限らず、子どもの人権や職場におけるハラスメント、インターネット上の人権などの様々な人権問題について、各自の「気付き」を発表し合い、それに対するコメントを通じて意見交換を行うことで相互の人権に対する理解を深めることができた。	市民と接する機会は比較的に少ない職場ではあるものの、出資団体や事業者等の外部の人と接する機会は多いため、改めて様々な人権問題に対する意識を高める良いきっかけとなった。全庁における公正な職務の推進を所管する部署であることから、今後も特に高い人権に対する意識を持ちながら行動するように努めていきたい。
企画政策部5	6	企画政策課	ジェンダー平等などをさらに推進していくため、無意識のうちにしている行動や思考などを顧みる機会として、アンコンシャス・バイアスを取り上げ、積極的な人権意識の醸成を図る	1 ジェンダー平等社会	これまで、人権への取組は継続して行っており、意識を持っている職員が多いと考える中で、さらに意識を高めていくためには、無意識に捉えている部分についての認識も改めていくという視点が重要と考えたため。	・人権男女共同平和国際課の主催する講演会等への職員の参加と課内での共有 ・e-JINZAIを活用した職員研修	企画政策課では、ジェンダー平等社会をはじめとして、多様性の中で、無意識の思い込みや偏見により、他者を傷つけたりすることのない社会を目指すこととして、アンコンシャス・バイアスへの事例やその対応について学ぶことに取り組みました。 具体的には、e-JINZAIを活用した動画の視聴により知識や気付きを深めました。また、職場の中で、このような点もアンコンシャス・バイアスなのではないか、といった会話を職員間で行うことによって、より理解を深めました。	課内でのアンコンシャス・バイアスへの理解が深まったことはジェンダー平等社会への実現に向けた効果の1つだと考えています。これってアンコンシャス・バイアスかも、と知る機会を増やしていくことがさらに効果が高まることだと考えるため、知る機会を増やすことを日常業務の中で実践して、自らが「当たり前」を見直していくことに気づくような機会がもっと意図的に増やせたらよかったということは反省点です。
	7	秘書課	障がい者に対する正しい理解と適切な支援について	4 障がいのある人の人権	令和3年に障害者差別解消法が改正され、今年度から本格施行となり、民間事業者においても合理的配慮の提供が義務化されました。また、庁内の多くの課においても、キャリアアップ事務員の配置が成され、お互いへの配慮が求められるため、正しい知識、意識向上を目指す。	庁内担当課や県が発行する資料等を課内共有し、必要に応じて担当内で議論し、業務に活用していく。	「心のバリアフリーハンドブック」、「職員サポートブック」、「補助犬を知っていますか？」(県発行のリーフレット)、庁内担当課作成の研修資料を共有。	本課の主催事業である「藤沢市表彰式」において、手話、要約筆記はもちろん、障がい者、高齢者等への配慮について、準備段階から担当内で議論し、会場内での役割分担に明確に組み入れるなど、意識向上が見て取れた。
	8	広報・プロモーション課	広報ふじさわ・市ホームページ・SNSでの情報発信において、人権に配慮する。	11 インターネット上における人権	課の特性上、情報発信の対象が広く、特にインターネット上で発信した情報は取り消すことが困難であり、また様々な人の目に触れる機会が多いため。	新聞各紙、他自治体の広報・ホームページ、シティブロモーション活動を参考とし、人権に配慮した表現方法・情報発信の在り方について、常に担当内で確認しながら業務を進めていく。	日々の業務を行うにあたって、新聞各紙、他自治体の広報・ホームページ・SNSを参考に担当内で確認しながら、人権に配慮した表現方法・情報発信に努めることができた。	今後は、課内で研修を行うなど、より積極的な取組を行いたいと思う。
	9	人権男女共同平和国際課	アンコンシャス・バイアスについて	8 ビジネスにおける人権	発言者としてはポジティブな意味合いの発言であったとしても、無意識のうちに受け手側を傷つけてしまう可能性があることを理解することは、良好な職場環境を構築する上で必須であるため。	貸出DVDを視聴し、感想や意見を共有する。	課内会議において貸出DVD“ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見 アンコンシャス・バイアス 職場のコミュニケーション向上のヒント”を視聴し、自身が得た気づきを集約、共有した。 意見抜粋 ・無意識の偏見をなくすことは困難です。自分もアンコンシャス・バイアスをしてしまう可能性や、自覚なくハラスメントの加害者にならないよう意識して、職場のコミュニケーションをとっていきたいと思いました。	今回の研修の実施により、「無意識に持っている偏見を自身でコントロールすることは困難であるものの、常に“そのような可能性がある”ということを意識したうえで、他者と接することの重要性」の理解が進んだものと考えます。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
企画政策部（つづき）	10	デジタル推進室	デジタル推進室の業務を遂行していくにあたり必要となる、さまざまな市民に対するステレオタイプについて気づきを得る。	8 ビジネスにおける人権	市役所職員として、様々な市民への適切な対応が求められている。デジタル推進室においては、直接窓口で対応を行う以外にも、システムの構築や資料作成においても、市民感情になじむもので、UXの向上に努めていく必要があるため。	室内会議において、「D&I推進研修」の報告を行い、それを皮切りに意見交換を行う。	室内会議において、まず「D&I推進研修」の報告を行い、マイクロアグレッションについて考えた。その後、さまざまな市民に対して、どのようなステレオタイプを持ってしまうのかについて意見交換を行った。デジタル推進室の仕事として、様々な市民に使っていただくためのシステム構築を行ったり、資料を作成したりするが、掲載する画像についても、例えば「家族」に関するステレオタイプ(父親、母親、子どもという構成)がある、ということ意識し、相手がどう思うかまで考えを深める必要があるという意識づけの機会となった。	「D&I推進研修」の資料を事前に共有しておけば、より円滑な意見交換になったと思う。にもかかわらず、参加者のほとんどが積極的に意見を述べ、活発な意見交換の場となった。資料作成や市民向けのシステムに表示する画像の一つから、ステレオタイプや人権に対する配慮が求められるという、ビジネス上での人権意識の啓発につながった。
財務部 8	11	税制課	アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を学ぶ	1 ジェンダー平等社会	近年、ダイバーシティ&インクルージョンの阻害要因として、「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」への関心が高まっています。そもそもアンコンシャス・バイアスとは何か。性別、年齢、言葉、文化など、背景の異なる様々な市民が来庁する窓口業務において、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)について理解を深め、業務に従事することが非常に重要だと考えるため。	e-JINZAI(web研修ツール)等を活用するとともに、課内会議(対面)において、自身が感じた、経験した又は勉強したことなどを発表してもらうことで、自身や職場におけるアンコンシャス・バイアスに気づき、多様で柔軟な視点を持つことを目指す。	7月と11月の課内会議(対面)において、研修を実施。(代表的なアンコンシャスバイアスの種類やセルフチェックを実施)意見としては、アンコンシャスバイアスを理解することで、自分の判断やコミュニケーションの取り方、自分の行動を振り返るきっかけとなった、などがあつた。	あらかじめe-JINZAI(web研修ツール)を視聴した方が、理解が深まったのではないかと。
	12	納税課	「アンコンシャス・バイアス」を意識したハラスメントのない職場づくり	8 ビジネスにおける人権	職員数が多く、また、妊娠や出産、育児休暇を取得する職員も多いことから、お互いの立場を尊重してハラスメントのない働きやすい職場環境とする。	無意識の偏見や思い込み(アンコンシャス・バイアス)がハラスメントにつながる場合があることを意識することにより、職場内コミュニケーションの改善を図り、風通しの良い職場風土とする。	課内会議の機会をとらえて、アンコンシャス・バイアスの動画を視聴し、アンコンシャス・バイアスを意識した上でのコミュニケーションの重要性を共有して意見交換を行い、ハラスメントのない職場を目指すことを職員相互で再確認しました。	アンコンシャス・バイアスは誰にでもあり、完全になくすことはできないものであることから、先入観や固定概念、経験則による価値観で決めつけるのではなく、個性をとらえて相手の価値観を尊重したコミュニケーションが大切であることを再確認することが出来た。
	13	市民税課	障がいのある方が、様々な場面で何を必要としているかを学ぶことで、普段から自然に、市民一人ひとりの事情に応じた配慮ができるよう人権感覚を養う。	4 障がいのある人の人権	わたしたち職員が、日々、様々な事情のある方と接し、住民サービスを提供する中、その業務の知識を高めることに加え、相手が何を求めているか、どういった対応ができるかを常に考え、行動する必要があります。昨今、社会の変化と共に、昔は不可能だったことも実現可能となってきており、人権の考えかたも大きく変わってきています。定期的に、様々なテーマに触れることで、バランス良い感覚が養えると考え、今年度は障がいのある人の人権に焦点を当てることとしました。	課内で、テーマに沿ったDVD等の視聴をし、わたしたちが、普段からできていることや、必要と思われることを各自考え、意見交換し、業務に活かしていく。	法務省人権啓発コンテンツ「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～」を視聴し、わたしたちが、業務を行う上で大切なこと等を考えました。「大きくくりではなく、一人の相手として市民に接していく必要がある」と、「【バリアフリー】とは、心の面や制度にも当てはめられると知った。電話や窓口対応でもすべての市民に寄り添えるように気を付けたい。」との、相手に寄り添った対応を心掛けたい旨の意見が多数出ました。また、「この機に勉強したい」との意見も出ました。	人権啓発コンテンツを通し、障がいのある人の人権を自分の市民対応に重ねて考え、様々な意見に触れることで、相手に寄り添う重要性について再認識できたと共に、新たな気づきにつながったと思われます。今回は、意見を共有するにとどまりましたが、一定の期間をあけ、具体的にどういったことが実践できたかを発表し、意見交換ができれば、さらに人権意識が高まる一助となるとと思われます。
	14	資産税課	インターネット上での誹謗中傷と人権	11 インターネット上における人権	インターネットが発達した現代では、必要不可欠な存在でありながらも、根拠のない誹謗中傷も社会問題となっており、他人事ではないこととして学ぶ機会を設けるため。	根拠のない誹謗中傷に20年以上にわたって大きな被害を受けた経験者が出演するDVDを活用して、インターネット上の誹謗中傷の現実と対策、そして人権的な課題について理解を深め、意見交換を交え、意識向上に繋げていく。	「いわれなき誹謗中傷との闘い スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権」というDVDを視聴し、課内で意見交換を行った。誹謗中傷をした加害者は、インターネット上の記載内容を事実として受けとめて、正しい意見を述べているつもりで、加害者の認識が極めて薄いという大きな問題を知る機会となりました。「ツイートにリツイートすることは、そのツイートに連帯責任を負う。」「面と向かって話せないことは、インターネットでも書き込まない。」という言葉が印象的だった、という意見もありました。	インターネット上での人権は、根拠のある内容でなくとも事実として受け入れられ、いわれなき誹謗中傷につながり、当事者にとっては、心身ともに大きなダメージを受け、さらには実際の社会的な人権に影響して生活に支障が出て、計り知れないほど大きな苦しみを生み続けてしまうので、インターネット上の記載内容が本当に事実であるかどうか、正しく判断ができれば、容易に加害者にもなりうることも含め、私たち各人が気をつけなければならないと学ぶよい機会となりました。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
財務部（つづき）	15	財政課	自治体に求められるダイバーシティの視点を学ぶ	8 ビジネスにおける人権	市の様々な事業を行うに当たり、ダイバーシティの視点が求められていくことから、事業の予算査定及び調製や、ふるさと納税の返礼品選定業務を行う財政課職員についても、ダイバーシティの視点を持ち合わせていく必要があるため。	課内研修としてWeb研修ツール「e-JINZAI for government」における「自治体に求められるダイバーシティの視点」のセミナーを視聴した後、意見交換を行うことで、ダイバーシティの視点に対する知識や多様な考え方を学ぶ。	11月5日に課内研修としてWeb研修ツール「e-JINZAI for government」における「自治体に求められるダイバーシティの視点」のセミナーを視聴した後、意見交換を行うことで、ダイバーシティの視点に対する知識や多様な考え方を学んだ。 意見交換において出された主な意見は、次の「6 効果・反省点等」記載のとおり。	ダイバーシティの視点を考慮に入れたうえで、令和7年度予算等に係る事業の予算査定及び調製並びに、ふるさと納税の返礼品選定に関する事務を進めることができた。 1常に意識していなければいけない視点ではあるが、忘れてしまいがちである。 2事務事業により受益を受ける方以外が、不当に排除されることになっていないかという視点を持たないといけない。 3各事業のスタートとゴールが明確か否かという視点が重要であり、来年度当初予算から人権尊重という視点を持って業務に当たる必要がある。
	16	契約課	自身にアンコンシャス・バイアスが存在することを認識し、今後の行動・言動に生かす。	1 ジェンダー平等社会	アンコンシャス・バイアスが誰においても存在していることに気づき、自身の価値観を他者に押し付けない、他者の価値観を尊重し合える職場づくりをめざす。	DVD「ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見」を視聴し、各自報告書を作成する。その報告書をもとに意見交換を行う。	DVD「ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見」を視聴し、各自報告書を作成のうえ、その内容を共有する意見交換会を実施した。報告においては、主に「自身の価値観、思い込み、決めつけ等は、相手にとってはそうではなく、ハラスメントとなってしまう可能性があることに気づけたため、相手を尊重していくことを心掛けたい」など、様々な意見を共有できた。	DVD「ハラスメントの裏に潜む 無意識の偏見」を視聴し、意見交換を行ったことにより、全員が自身に無意識のバイアスが存在していることに気づき、課全体で各々を尊重しあう意識を共有できたため、非常に効果のある取組であったと考えています。
	17	管財課	ジェンダー平等社会における人権、職場における人権について学ぶ	1 ジェンダー平等社会	ジェンダー平等社会等の多様な人権テーマを学ぶことにより、様々な人権問題に目を配り適切な対応ができるようにする。	職場内においても人権問題は起こりうるという観点から、人権問題に対し特にジェンダー平等社会に注目し、日常的に意識し、より働きやすい職場環境にするため。	資料(自治体LGBT／SOGIE できることハンドブック)を用いて、資料を課内全員で回覧するとともに、朝礼・夕礼・課内会議等の機会を利用し資料の内容を共有し、ジェンダー平等社会等の人権問題への理解を深めた。	冊子の説明やケーススタディ等を参考とすることにより、文言だけで知っているように思われていた人権問題について、改めて理解することができたと考える。今後も様々な観点から情報を共有し研修を継続することにより、よりよい職場環境づくりの向上が図れればと考える。
	18	検査指導課	障がいのある人の人権 令和6年4月障害者差別解消法の一部改定に伴い、合理的配慮の提供について理解をさらに深める	4 障がいのある人の人権	令和6年4月1日から合理的配慮の提供について、事業者の努力義務が義務となった。公共工事の発注者として設計思想や、受注者の現場管理における配慮について意見交換を通じて必要な知識を備えておく必要があるため。	人権啓発ビデオの視聴を通じ、情報共有、意見交換を行う。	令和6年11月21日「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(総務省)の人権啓発ビデオ」視聴 意見交換では、一例として「トイレやエレベーター改修工事の設計段階で、床面排水管位置の工夫、移動経路の段差解消の要否など確認しながら審査業務を行っている」「仮設駐車場について、車いす利用者用駐車区画を確保」「歩道内工事の通行帯は車いす利用者等を考慮し通行幅を確保」など事例が挙げた。	今年4月から合理的配慮について、事業者の努力義務から義務へ改正された。公共工事において、設計思想は利用者目線が条件となり、工事途中における合理的配慮についても「他にすべきことは」「何かできることは」を発注者として意識する必要があると感じた。今後も現場管理を行う受注者とは合理的配慮の提供について共有していくことが重要と考えている。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
防災安全部 3	19	防災政策課	藤沢市地域防災計画におけるジェンダー平等の浸透について	1 ジェンダー平等社会	切迫する大規模地震災害、相次ぐ気象災害を乗り越えるための防災施策について、女性の視点は必須である。そのため、藤沢市地域防災計画の修正プロセスをはじめとした政策・方針決定過程への女性の参画を促進しなければならない。	藤沢市地域防災計画の決定機関となる藤沢市防災会議での女性委員の登用に向けた検討を進めるとともに、女性委員が少ないなかでの、地域防災計画修正プロセスへの女性参画のあり方を人権男女共同平和国際課と意見交換していく。	女性委員比率の増加に向け、藤沢市防災会議の構成団体に働きかけを行った結果、女性委員が今年度新たに2人増え、昨年度の2人から、計4人となった。次年度の女性委員比率の増加に向けても、藤沢市防災会議の構成団体(あて職でない団体)に対し、団体を代表し得る女性の委員選出を引き続き依頼していく。今回の取組を通じ、課として女性の参画を進めることで、改めて災害時に女性の視点は必須であることを課の共通認識ととらえることができた。また一方、災害時以外の場面におけるジェンダーについても考える機会となり、課員における人権意識の底上げにもつながった。	防災施策に対しては、女性視点のほか、障がい者や高齢者、訪日外国人旅行者等を災害情報弱者などとして取り残すことがないように配慮するなど、多様な視点を反映していく必要があり、もはやジェンダーという枠を超えて、人権の捉えで取り組んでいく必要がある。
	20	危機管理課	災害時の避難所等におけるジェンダー平等について理解を深め行動する。	1 ジェンダー平等社会	災害時の避難所等での運営や環境など、様々な課題がある中、女性視点での避難所運営などの取組を進めており、さらなる推進を図る必要があるため。	課内において、担当が進める取組や講習・研修に関わることにより、課全体のスキルアップにつなげ、さらには、各地区での訓練・調整会議などの機会を生かし、共有を図ることで相互に理解を深めていく。	年間を通じて各種訓練において、女性視点の避難所運営にかかわる取組など、担当者だけでなく事前の準備などを通じて課員の理解度が高まり、また各地区の総合防災訓練では啓発用のパネルを用いて市民説明を行うなど、課内のスキルアップにつながった。 さらには、『女性視点等から避難所運営を考える防災研修』を主催し、有識者を招聘して実施したことで、危機管理課担当者とともに、庁内職員も巻き込み積極的に取組みを実施することができた。	課として全体で携わる訓練等においては、担当だけでなく、良い意識付けができた。 また、『女性視点等から避難所運営を考える防災研修』には、庁内職員だけではなく、市議会議員や他市職員も参加し、地域として意識向上の図れる機会になったと感じる。 一方で、災害時におけるジェンダー平等の考え方などは、課題も多く、関係する講習会などへも積極的に関心を持ち、情報を課内共有するなどが必要不可欠と捉え、スキルアップへの取組みを継続することが重要と考える。
	21	防犯交通安全課	高齢者の人権問題について理解を深め防犯対策を考える	3 高齢者の人権	高齢者の人権侵害では「悪質商法や振り込め詐欺」が多いことから、高齢者が置かれている立場、状況や認知力の低下などを正しく理解した上で、本課でできる対策を実施し、犯罪を未然に防ぐことで高齢者の人権を守る。	少子高齢化に伴い、高齢者の独居の増加や地域コミュニティへの参加が減少する中、そこにつけ込む悪徳商法や特殊詐欺が後を絶たない。高齢者の人権侵害につながる犯罪を防止するため、課内会議でディスカッションする。高齢者の人権を守る対策として、地域における防犯団体の協力や啓発活動をはじめ、特殊詐欺防止対策となる迷惑電話防止機能付き電話機等購入補助制度を継続しつつ、より一層の対策を実施できるよう環境を整える。	毎月初に実施する課内会議において高齢者の人権問題に関しディスカッションし、高齢者を狙う犯罪防止など権利や生活を守る制度の充実を図るため、様々な特殊詐欺防止対策を話し合い検討した。特殊詐欺防止対策となる迷惑電話防止機能付き電話機等購入補助制度についても、予算上限に達し年度途中で終了してしまったが、幅広く制度の充実を図るために、無料貸出機器を新たに購入し、被害防止に向け実施する予定でいる。また、首都圏を中心に頻発している強盗犯罪も多くなっていることから、強盗対策に向けた啓発活動等の取組を進めている。	ただ、防犯対策・防犯事業を進めるのではなく、職員一人ひとりが高齢者の人権問題を考え対策することで、高齢者の人権が守られるという意識を持つことができ、職員の防犯意識の向上が図られている。今後も高齢者だけではなく、様々な視点で、自分たちの業務がどう人権問題に関わり解決できるのか、検討していきたい。
市民自治部 14	22	市民自治推進課	ビジネスにおける人権としてダイバーシティについて学ぶ	8 ビジネスにおける人権	自治会・町内会を管轄する部署として多様性について学ぶため	e-JINZAI というWeb研修ツールを活用し、ダイバーシティについて研修を受講し、知識を深めた。	今後の自治会・町内会の存続については、多様性を受け入れ、またお互いに認め合うことがとても大切であることがわかった。	e-JINZAI というWeb研修ツールは業務の合間でも受講できるためとても有効な手法と感じた。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
市民自治部（つづき）	23	市民窓口	1 婚外子・無戸籍者について 2 マイクロアグレッションについて	2 子どもの人権	1 婚外子及び戸籍に記載がない人については、人権課題の理解とともに、当課の業務遂行上必要不可欠な内容であるため。 2 マイクロアグレッションについては、第39回藤沢市人権啓発講演会の内容を課内で共有したいと考えたため。	1に関しては内容に詳しい担当者（戸籍担当）が作成したパワーポイント資料を、2に関しては第39回藤沢市人権啓発講演会の出席者が作成したパワーポイント資料を課の全職員に配付し、各々が資料を読み込むことで、人権理解の更なる促進を図る。	1及び2の研修資料を各自が読み込んだ後、研修内容に対する意見や感想、現行の市民対応に係る改善点等について課内共有を図ることで、各自の学びを深め、今後の業務に活かすことができた。	戸籍法や住民基本台帳法に基づく各種事務を所管する課の職員として、また窓口業務を担う者として、当該テーマへの知識の偏りが解消されたことは大きな効果があった。併せて、普段の業務における配慮すべきことや心構え等について、各人が考える良い機会となった。
	24	市民相談情報課	視覚障がい者への接し方について	4 障がいのある人の人権	本課は広聴・相談・情報公開等広く市民と関わりがある。障がいがある方に対しては、その方に適した方法で対応することが必要である。特に視覚に障がいのある方は文字や表情での情報伝達が難しく一層の配慮が求められることから、テーマとして取り上げた。	職場研修により、障がいのある人の人権に関する理解を深めるとともに、視覚障がいのある市民への対応における配慮の仕方について学ぶ。	昨年に引き続き、視覚障がいのある方への接し方について元点字図書館職員による講座を実施した。視覚障がいのある方に対しては「あれ・それ」ではなく具体的な言葉を使う・黙って身体に触れると怖い思いをさせてしまうので必ず先に声を掛けるなどの基本的な事から、声掛けの際に気を付けることやトイレの誘導で配慮すべきことなど市職員として身に付けておくといよいことを学んだ。	身近な事例を取り上げた研修内容であり、日常業務で役立つ知識を得ることができた。市民が安心して利用できるよう、職員一人一人が相手の立場に立って対応することを改めて認識する機会となった。
	25	六会市民	SNSの普及により利便性が高まる一方で、人権侵害、特定の個人を対象とした誹謗中傷によるトラブルなどがニュースでたびたび報じられている。公務員としてのモラル、インターネットにおける人権について常に意識して行動する必要があるため。	11 インターネット上における人権	啓発用DVDを視聴し、職員が発生するトラブルの仕組みを理解したうえで起こりうる問題点や危険性の対策について学び、情報リテラシー・情報モラルを身につけるきっかけとする。	啓発用DVDを視聴できる時間を設け、職員からの感想を聞き取り職員間で共有する。SNSが一般化した現社会との向き合い方を考える良い機会とする。	数日間職員が啓発用DVD「いわれなき誹謗中傷との闘い～スマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権～」を視聴できる時間を設け、それぞれの感想を職員間で共有した。SNSが一般化した現社会との向き合い方を考える良い機会となった。	インターネット、SNSによる情報収集・発信が不可欠となった現代社会では、発言には大きな責任が伴い、誤った情報を発信してしまうことで他人を傷つけてしまうことがあるということ、またネット上の記事を疑うということも必要であることを再認識することができました。
	26	片瀬市民	インターネット上における人権を考える	11 インターネット上における人権	近年インターネットが普及したことにより、様々な問題についてインターネット上で人権を否定するような誹謗中傷が容易に行えるようになっていることが社会問題化していることから、問題点を自分自身に置き換えて考えるため。	スマイリーキクチさんの中傷被害事件の報道番組を視聴することで、どのようにインターネット上で人権侵害を受けていたか、検挙された加害者はどのような方がどのような思いで書き込みをしていたかを共有し、インターネット上での人権への影響や対策についてを検討材料とした。	課内会議の中で、加害者の心理について議論し、インターネットによる偏った情報を鵜呑みにして間違えた情報を発信してしまう危険性や、個人を特定されにくいことからストレス解消を目的に気軽に投稿してしまう危険性について議論した。 インターネット上の偏った情報を信じて、人権を否定するような中傷を行ってしまうと、被害者の心を傷つけてしまう事に加えて、検挙されてしまう危険性もあることから、常に人権を意識し、行動をすることが重要であることを課内全体で共有した。	職員全員が日々の生活の中でインターネットを使用するにあたり、人権を意識することで、思いやりをもった対応ができている。
	27	明治市民	障がい者雇用について学ぶ	4 障がいのある人の人権	障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則等の改正により、キャリアアップ事務員と共に働く場面が増えるため、障がいのある人への人権について考える良い機会と捉え、本テーマを設定した。	e-JINZAI web研修ツールにある「これから始める障害者雇用の実践」(全8講座)を利用し、重要と思われる箇所をピックアップし、課内会議で視聴し意見交換を行う。	課内会議にて動画を視聴した後、接客時や日常生活の中で気を付けているポイントや過去の経験を個々に話してもらい、これから一緒に働く機会が増えることについて、心構えや疑問点を職員間で意見交換・情報共有を行った。	本研修を通して障がいのある人と働くことについての理解を深めることができた。引き続き、課内で情報共有をしながら、人権意識の向上に取り組んでいきたいと考える。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
市民自治部（つづき）	28	御所見市民センター	北朝鮮当局による拉致被害にあった人	12 さまざまな人の人権	新たな人権問題として、世界ではウクライナからロシアへの子どもの連れ去りが発生している。日本人なら誰もが知るであろう未解決の日本人拉致被害を再認識することで人権意識の向上を図る。	動画視聴や関連資料等を回覧し、人権問題への関心と認識を深める。	日本人拉致問題を取り上げ、新聞記事や外務省等の資料で現況の情報共有、意見交換により、この問題が解決されるまで被害者の家族会の声に耳を傾け、決して風化させてはならないことを再認識することにより人権意識の向上を図ることができた。	昨今、日本人拉致問題解決への進展が全く見られない状況から、この問題の解決の難しさを感じるとともに、被害者の家族の方々に寄り添い、この問題への関心を持ち続けなければならないことを再認識することができた。
	29	遠藤市民センター	人権と人権侵害の防止に理解を深める	1 ジェンダー平等社会	個人が持つ「差」により差別があったが、近年、社会では大きくその差別が取り除かれようとしている。今自分たちにできる差の解消を図るためにも、個々人が改めてその認識を持ち、人権についての理解を深めることが重要である。	研修や講習会に出た者は、そこで得られた知識や感想を課員と共有するとともに、身近に差別や人権侵害がないかの投げかけをする。	課内会議や朝礼の場などを利用し、研修や講習会での事例や感想などが発表され、理解を深めることができた。また、全職員を対象に提供された研修（イー・ラーニング）では、ハラスメントについても学ぶことができ、今までに気づいていなかった差別や威圧があることなどを知ることができた。	職員各自の環境が違うため、必ずしも同一の価値観や意識を持っているわけではないが、公務員としての平等性の意識共有の不可欠さについては認識することができた。
	30	長後市民センター	「外国人と人権」～違いを認め共に生きる～	6 外国につながる人の人権	長後地区は市内の他地区と比べて多くの外国人が居住しており、窓口業務において外国につながる人のある人と接する機会が多いほか、外国人住民の意見や暮らしの中での困りごとを的確に把握して福祉・環境衛生・防災防犯などの地域づくりに反映していく必要性が高まっている。そのため、外国人住民との円滑な意思疎通や外国人住民が暮らしやすい環境づくりに向けて、外国人を取り巻く人権課題について理解を深め、適切な対応につなげることを目指す。	終業後に課内全職員が参加し、集合研修形式で「外国人と人権」に関する動画を視聴し、職場や地域における外国人に対する偏見や差別にはどのようなものがあるのか、それらをなくすためにはどうしたらよいか意見交換を行う。また、研修当日だけの取組に終始させず、持続性のある取組とすべく、朝礼や夕礼等において声掛け・再確認を励行し、実効性を確保する。	課内全職員を対象に集合研修を開催し、教材DVD「新・人権入門」の視聴、自身の経験を交えた意見や感想等の各自の発表、意見交換を行った。具体的には、外国人だからと決めつけず、また、外国人と意識し過ぎずに誰に対しても丁寧な対応を心掛けること、各種申請の手続きなど外国人にとって困難な事柄については適切に支援する必要性があることなどの意見が共有された。また、研修後も、朝礼や夕礼等において繰り返し再確認を行い、日常業務での実践に活用するなど、実効性の確保に努めた。	教材の動画では、とある会社を舞台に人権に関する日常の一コマが劇にされており、出演者が、台本に基づき演じた後、劇の内容について意見交換をするため、視聴した職員もこれを疑似体験することができ、身近な問題・自分事として、各自の経験も踏まえた活発な意見交換が行われた。今後は、教材動画の視聴にとどめず、本課で想定されるケースを用いたロールプレイング形式での研修を実施するなど、より実践性の高い取組を展開することが望ましいと考える。
	31	辻堂市民センター	高齢者の人権に配慮した窓口等における対応	3 高齢者の人権	現施設には、いきいきサポートセンター、障がい者地域相談支援センター及び地区ボランティアセンターが併設され、日頃から多岐に渡る相談のために多くの来庁者が訪れ、職員の窓口対応や人権に関する意識の向上が必要となっている。中でも高齢者の対応や高齢者に関するご相談が多いことから、高齢者の人権をテーマにした。	日頃から、高齢者をはじめ障がい児者などへの対応の際には、相手の話を傾聴し、何を求めているのかを把握することに努めるよう、担当内等で情報共有を行う。また、同施設で活動しているいきいきサポートセンターの職員を講師にお迎えし、高齢者への対応について知識の習得を図る。	高齢者等への対応については常に「にこやかクレド」を意識しながら日常業務を行い、窓口において大きなトラブルはなかった。いきいきサポートセンター職員に講師を依頼し、「窓口等における高齢者対応について」をテーマに課内研修を行った。高齢者に限らずコミュニケーションが大切であること、高齢者には目線を合わせる、声のトーンは低めの方がよい、特に認知症の高齢者には配慮が必要で、丁寧な言葉だとかえって理解できないこともあるなど、具体的な対応方法を知ることができた。この研修で得た知識を実践に役立てていきたい。	同施設には高齢者や障がい者の相談窓口があり、専門職の方が常勤しているため、日頃から対応に困ったときなどに相談がしやすい環境にあることはとても心強く感じています。今後も、さまざまな知識を共有していただき、市民対応の向上に努めていきたい。
	32	善行市民センター	障がいのある方について理解を深める。	4 障がいのある人の人権	善行市民センターは、地域包括支援センター、障がい者地域相談支援センターが併設しており、障がいのある方の来庁も多い。そのため、障がいについて理解し接し方や配慮すべき事項について学び、人権意識の向上を図り、市民に寄り添った対応ができるようになるため。	障がいのある方へのかかわり方など、情報を共有し職員の意識向上と実践に取り組む。	5月と9月に実施された障がいについての研修に参加した職員の研修報告を受け、課内会議の中で課長補佐が講師となり研修を実施した。それぞれの障がいについての説明や障がいのある方への接し方などについて理解を深めた。	障がいのある方の状況について学ぶことができた。また、障がいのある方への配慮を理解するということは、障がいの有る無しに関わらず、市民サービスの基本であることを改めて共通認識することができた。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
市民自治部（つづき）	33	湘南大庭市民センター	合理的配慮について理解を深める	4 障がいのある人の人権	令和6年4月1日から合理的配慮の提供が、民間の事業者についても行政と同様に「義務」になった。多様な市民が来館する行政機関として、改めて合理的配慮の理解を深めることに共生社会の推進を図る。	「藤沢市心のバリアフリーハンドブック」や内閣府の「合理的配慮の提供等事例集」などのテキストによる学習や、朝礼等の対面で意見の共有ができる機会を活用し、具体的な例により学びを深める。	「藤沢市心のバリアフリーハンドブック」や内閣府の「合理的配慮の提供等事例集」などのテキストによる学習や朝礼等を活用し、単発でなく、随時機会を捉え、複数回にわたり研修を実施した。	勤務日や勤務形態が多様であり、PCも一人1台ではないため、職員が参加しやすい形の研修を心掛けた。テキストによる学習や朝礼など、単発でなく、随時機会を捉え、複数回にわたり研修を実施した。合理的配慮の事例の学びにより、多様な背景を持つ市民への理解が向上した。
	34	湘南台市民センター	障がいのある人の人権について理解を深めるために、日ごろの業務を振り返りながら、必要とされる合理的配慮の提供について学ぶ。	4 障がいのある人の人権	障がいのある人との接し方や合理的配慮の提供等について学び、より障がいのある人に寄り添った接遇等ができるようにするため。	職員会議終了後に職場研修を行い、障がいのある人の人権に関する理解を深めるとともに、日ごろの業務を振り返る中で、改めて、必要な合理的配慮について学ぶ機会とする。	具体的な取組としては講義とディスカッションを実施した。講義では内閣府のリーフレットを活用し、「障害者差別解消法」の法定事項や社会モデルの考え方、合理的配慮の提供や建設的対話等について学び、ディスカッションでは、職員同士で、これまであった障がいのある人への対応や、より良い合理的配慮の提供事例等について共有し理解を深める機会とした。	「障害者差別解消法」について学び、障がいのある人に対する合理的配慮等について、これまで以上に理解が深まる機会となった。また、職員間でのディスカッションを行ったことで、様々な視点での対応事例が共有でき、大変良い学びの機会となった。合理的配慮の提供にあたっては、建設的な対話が重要だが、今回の研修を機会に、様々な立場にある人への配慮について、改めて考え、理解を深めていきたい。
	35	鶴沼市民センター	人の多様性に配慮のある取組について考える	1 ジェンダー平等社会 6 外国につながる人の人権	地域職場として多くの市民の方と接する機会が多いなか、人の多様性を学ぶ機会を設けることで、人権意識をもった接遇につながると考えたため。	e-JINZAIを活用し、ダイバーシティについての研修をそれぞれが受講し、人権に対する意識や知識の向上を図る。	e-JINZAIを活用し、「ダイバーシティとは何か？」を各自が勤務時間内に視聴した。地域には、外国にゆかりのある市民をはじめ多様な人が生活することから、職員として多様性を理解し、適切な市民対応が求められる。この研修は人権意識の向上を図る良い機会となり、接遇のスキルアップにつながった。	職員の勤務形態も多様であるため、各自で空いている時間に受講出来るよう参加しやすい形を心掛けた。市民センター窓口は業務内容が多岐にわたるが、職員誰もが市民対応をする中で意識する必要があるテーマを設定した。
生涯学習部 7	36	生涯学習総務課	災害発生時の人権課題 いざという時こそ必要な人権感覚	12 さまざまな人の人権	高齢者の人権、障がいのある人の人権については、各公民館で講座を実施するなど、理解が進んでいると感じる一方、災害発生時などの人権についてはまだまだ理解を深める必要があるため。	各種研修会・講演会に出席するなど情報収集し、課内で報告・意見交換を行うことで理解を深める。	人権研修会に出席し、課内で情報共有した結果、災害時でも人権を守るために、被災者との対話を大切にして必要な支援を考え、少しでも理想と思える避難所に近づけるよう、日頃から考えておくことが大切であると、各自が再認識することができた。	日頃からの準備、備えが大事であることを再認識し、一人ひとりが日頃の業務から人権について意識することができるようになったと感じている。
	37	藤沢公民館	ジェンダー平等を実現するために多様な性のあり方の理解を深める	1 ジェンダー平等社会	公民館事業や地域団体との関わりのなかで、ジェンダー平等について必要な知識を身につけ理解を深めることが必要だと考えるため。	ジェンダー平等に関する講座を受講する。その後、その内容について報告し、得られた知見を共有する。	D&I推進研修として開催された「多様な性ってなんだろう？すべての人にとって安心・安全な職場づくり」を受講し、その内容を課内会議を利用し、共有を図った。	ジェンダー平等について性のあり方を理解することが重要であるが、それも分かりづらい違いの一つにすぎないことを認識できた。引き続き啓発に努めるとともに、次年度以降にテーマ設定も含めて課内で話し合うこととする。
	38	村岡公民館	職員のワーク・ライフ・バランスの確保と理解	8 ビジネスにおける人権	来年度の移転や組織改正を見据え、再度原点に戻って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、業務内容等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、ワーク・ライフ・バランス等について理解を深め、積極的な休暇取得・時間外勤務の削減を心掛け、効率的な業務遂行の仕方について考える。	来年度は移転や組織改正があり、業務の見直しが必要とされるため、再度原点に戻って各自の業務量などを考えながら時間外の削減に努めることを伝えたり、朝礼や夕礼の中で各自のワーク・ライフ・バランスに付随する余暇の過ごし方などを報告しながら、余暇をいかに過ごすかの情報共有に努めました。	業務が立て込んでいる中でも、各自が業務スケジュールを調整して年休等を利用した。今後も様々な観点から情報を共有することにより、よりよい職場環境づくりの醸成が図れればと考える。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
生涯学習部（つづき）	39	郷土歴史課	職場内における働く仲間や、上司、部下などのそれぞれの立場を理解し、思いやりを持ちながら業務にあたる。	8 ビジネスにおける人権	昨今の問題となっているハラスメント等の防止、お互いを思いやる気持ちを持ちながら円滑な業務遂行にあたることにより効果的な事業等の推進が図られると考えるため。またコミュニケーションは相手の立場も考慮しつつ行うものとするため。	・朝礼での意識づけ(啓発) ・課内会議での研修受講報告	・朝礼時においてハラスメントについての注意(啓発)を行った。 ・課内会議での研修報告(同和問題だったが)を行い意見を聞いた。 若い世代では同和についてはあまり意識をしていない(身近ではない)と感じているようだった。 ハラスメントについては、自分か気づかぬうちに相手に不安を与えていることはなかなか気づくことができないとの意見もあった。	・朝礼時の啓発は皆が良く聞いているので効果はあったのではないかと感じた。 ・設定した課題の研修を受けることができなかったので研修報告は目的とは合わなかった気がしたが、全般的な人権という意味では効果があったと思う。
	40	文化芸術課	ジェンダー平等について、改めて考える	1 ジェンダー平等社会	ジェンダー平等は古くからうたわれているものであり、その問題が現代にいたるまでにどのように変容してきたのかを考えるきっかけとするため。	オペラ鑑賞を契機としてジェンダー平等について考える。(オペラの台詞に「男とは」「女とは」という内容のものがあるため)	オペラの感想と合わせて話すことで、より率直な意見交換ができた。また、人権の考え方とは時代によって移り変わるものであること、時代に合わせて自分自身の考えもアップデートしていく必要があることを考える契機となった。	”男・女”がどうとらえられていたのかを考える機会とはなったが、”多様な性”を考えるとこころまではつながりづらかった。今回の取組をきっかけに、各自が継続してジェンダー平等を意識していければよいと考える。
	41	スポーツ推進課	スポーツと人権	1 ジェンダー平等社会	今年度パリ2024オリンピックパラリンピックが実施されたことから、女性の参加や人種差別などオリンピックが直面してきた様々な人権問題について知ると共に、スポーツと人権について考えるきっかけとするため。	インターネットに公開されているスポーツと人権に関する資料を参考に、人権問題について知ると共に、課内会議において課の職員から意見を聞き取った。	福岡県の田川地区人権センターが発行している「しあわせはみんなのねがい」スポーツと人権“」を読み、課内会議で意見を聴取した。意見としては、「パラスポーツやニュースポーツは、多様性への配慮や障がいのある方への理解を深めていくきっかけになると思った」「外国の方など、誰でも見れば理解できるスポーツ施設の利用案内などを整備することで、様々な方がスポーツのできる機会を提供できるのでは」「「楽しみながらスポーツをする」・「切磋琢磨しながらスポーツをする」など、色々な視点が必要だと思った」などの意見があった。	時間の都合から、各自の意見を聴取したところで終わってしまい、意見交換ができなかったため、各自の意見の共有までとなってしまった。施設の利用案内など業務改善につなげられそうなものについては検討を進めていきたい。
	42	総合市民図書館	誰もが利用しやすい図書館サービスを目指して ～「いつでも、どこでも、だれでも、なんでも」の実現に向けて～	1 ジェンダー平等社会	幅広い世代が利用する図書館において、働く職員の意識啓発を図るとともに、様々な情報を提供する立場として、利用者それぞれの立場や考え方を尊重し、事業を行っていく必要があるため。	庁内の人権施策に関する取組を共有し、職員の意識啓発を図る。また、多くの方が利用する図書館としての役割を認識し、充実した図書館サービスにつなげる。	庁内の人権施策の取組を館内会議で共有し、職員の意識啓発を図りました。特に、人権啓発講演会における「マイクロ・アグレッション」の概念については、日ごろの利用者対応における気づきの視点を認識することができました。また、ジェンダー平等講演会において、「図書館での情報源がひとつのきっかけになった」という講師の話を紹介し、図書館としての役割を再認識し、より充実した図書館サービスを検討するきっかけとすることができました。	特に「マイクロ・アグレッション」の概念を共有できたことが有意義でした。誰もが「偏見(バイアス)」を持ちうるという気づきの視点が得られたこと、日ごろの利用者対応において、その視点を意識していく重要性を認識することができました。多様な世代の方と接する機会があることから、気づきの視点を得られたことは、充実した図書館サービスにもつながるものとなりました。なお、図書館で働く職員の任用形態が多様、かつ勤務場所が複数あることから、全職員が共通認識をもつ段階まで至っていないことが課題です。
福祉部 7	43	福祉総務課	多死社会における衛生施設(墓園・聖苑・斎場)の課題について	3 高齢者の人権	今後多死社会が本格化していく中で、本課所管の衛生施設(大庭台墓園・藤沢聖苑・斎場)の実情や課題について共有することに意義があることからテーマとして設定した。	各衛生施設を実際に訪問し、本課担当職員及び施設職員からレクチャーを受けてもらうことを予定している。	本課職員が希望する衛生施設に実際に赴き、現在整備を進める合祀墓や火葬炉設備を見学することで、多死社会が現実的になりつつあることを実感するとともに、各施設の存在の重要性を改めて感じる機会となった。	施設見学やレクチャーを通じて、環境や設備面が整っていることの重要性や、利用者への配慮の気持ちの大切さなどについて体感してもらうことが出来、人権意識の向上に繋がった。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
福祉部（つつき）	44	介護保険課	「風通しの良い職場づくり」について考える	8 ビジネスにおける人権	職場内の風通しを良くすることにより、お互いの立場を尊重し、働きやすい職場環境を構築するため。	職場の雰囲気やコミュニケーション、周囲のサポートや連携状況などについて、会計年度職員を除く全職員に無記名で職場アンケートを実施し、課内会議で結果を報告。その際に風通しの良い職場の理想のイメージや現時点の課題、改善方法等について意見を出し合った。	課内会議で職場アンケートの結果から風通しの良い職場の理想のイメージや現時点の課題、改善方法等について意見を出し合った結果、若手職員と年長者など、立場や経験により様々な意見や考え方があったことがわかり、異なる目線での相互理解が深まった。また、それぞれの職員がより良い職場環境にするために必要なことを考える機会を設けられた。	それぞれの職員がより良い職場環境にするために必要なことを考える機会が設けられたが、課内会議の限られた時間の中では全職員が発言することができなかった。全職員がそれぞれの考えを発言する機会があればさらによかった。
	45	保険年金課	地域国際化の推進と自治体に求められる役割	6 外国につながる人々の人権	本課の業務は様々な状況の外国人の方々と触れ合う機会があります。その様な状況もあり、多様な文化や価値観への理解を深める事、人権を尊重した地域社会、多文化共生社会、グローバル・ダイバーシティ社会等の知識や理解を深める事が必要と考えたからです。	web研修ツール(e-JINZAI)を利用して、人権啓発政策として、「地域国際化の推進と自治体に求められる役割」といったテーマの動画を視聴し、人権についての意識の向上等を図ります。	業務時間内の余裕のある時間を利用し、各々のタイミングで動画視聴を行い意識の向上等を図りました。(web研修ツール(e-JINZAI)を利用) 【視聴した動画】 人権啓発・国際化政策研修＞国際化政策＞地域国際化の推進と自治体に求められる役割＞→[任意]日本で暮らす外国人の概要、[任意]外国人受け入れの経緯と在留資格の基礎知識、[必修]多文化共生時代の自治体の役割、[必修]コミュニケーション支援分野の取り組み、[必修]生活支援分野の取り組み、[任意]地域づくり分野の取り組み	直接的に目に見えて効果が発揮されるものではないが、本課の業務は様々な生活状況の外国人の方々と触れ合う機会が多くあるため、多様な文化や価値観への理解を深め、個々の「違い」を受け入れ、認め合い、生かしていく事など、より良いグローバル・ダイバーシティ社会の実現に向け、私たちに求められる役割を意識しながら対応する様、興味、意識付けができた。
	46	障がい者支援課	さまざまな障がいのある人の生きづらさや人権について考える	4 障がいのある人々の人権	さまざまな障がいのある人が日常生活の中で感じている差別や偏見など社会的障壁について把握し、課題解決に向けて意識づけする必要があるため。	障がい者差別解消支援地域協議会の開催や障がい者虐待防止センターの運営や普及啓発（ポスターやパンフレット配布）。ふれあいフェスタを通じて障がい者とのふれあい理解を深めていく。また、相談支援体制も市内に4か所委託相談事業所を設置し、地域での相談支援ができる体制を取っている。さらに、障がいのある人や家族や関係者等からの相談を通して、社会的障壁について把握に努め、担当ケースワーカーと相談支援事業所で情報共有を行った。	手話言語の国際デー（手話の啓発や聴覚障害への理解を促進するイベント）や藤沢ふれあいフェスタ等のイベントを通じて、直接当事者や家族、関係者との話し合いやご意見をいただき、それを職員間で共有しながら、解決に向けて検討した。さらに、「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」を課内全体で回覧し、神奈川県地域相談連絡協議会及び神奈川県共生推進本部室から案内のあった動画研修「同和問題の正しい理解のために」について朝礼にて課内全体に周知をした。	さまざまな障がいのある方が日常生活の中で生きづらさを抱えていることの重要性を再認識した。障がいのある方が生活困窮に対する差別や、障がいのある方が高齢者であったり、複雑に入り組んでいる状態が増えているように思える。複数の要因が絡み合う問題を解決するには、複合的な視点が必要であることがわかった。 職員一人一人が柔軟な対応をし、障がいのある方に寄り添いながら、意識の向上に取り組むたいと考えている。
	47	高齢者支援課	認知症の正しい理解の促進	3 高齢者の人権	・高齢者人口の増加に伴い、認知症高齢者も増加しており、高齢者の人権意識啓発の一環として、認知症施策の担当課である高齢者支援課の課員の人権意識の啓発を行う必要がある。 ・令和6年1月に「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」が施行され、本市では令和6年3月に認知症の人にやさしい地域づくりを目指し、「藤沢市認知症施策推進計画（藤沢おれんじプラン）」を策定した。認知症は誰にでも起こりうるという前提を踏まえ、認知症に対する正しい理解の促進を図ることで、市民のみならず課員の高齢者の人権への取組につながるものと考え、テーマを設定した。	・認知症に対しては誤解や偏見、理解不足がまだ根強いことから、様々な機会を捉えて、認知症の正しい理解に努めている。9月の認知症月間においては、市議会や庁内各課の協力を得て、認知症に関する様々なイベントや講演会を開催するとともに、認知症普及啓発のシンボルカラーであるオレンジ色の物を身に付けていただくなど、課を挙げて普及啓発に取り組んだ。 ・認知症サポーター養成講座を普及することで認知症の理解促進が図れるよう、講師となるキャラバンメイトの候補者を神奈川県が実施する養成研修に推薦し、多様な人材が講師となっただけのよう働きかけを行った。	・課を挙げて認知症の普及啓発に取り組んだことで、担当以外の職員を含めた課全体で認知症に対する理解が促進でき、課員の人権意識啓発につながったと考える。 ・藤沢市認知症施策推進計画の進捗管理を行う場として、令和6年度から「藤沢市認知症施策検討委員会」を設置し、委員として認知症のご本人と家族会の方に参画いただき、当事者の声を施策に反映できるよう取組を開始した。当事者の意見を聞くことは、認知症のご本人の人権尊重の取組につながると考える。	高齢化に伴い、認知症の方は今後さらに増加していくと予想されている。誰もが認知症について正しく理解し差別や偏見を持たない地域づくりがますます重要となっており、高齢者施策に取り組む本課の職員の人権意識の向上について引き続き取り組んでいきたい。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
福祉部（つつぎ）	48	生活援護課	生活保護申請者、利用者等に対する人権意識の向上を図る	10 生活困窮者の人権	生活保護の申請は国民の権利であることから、生活困窮者の人権に配慮した上で、日々のケースワーク業務を実施できるように職員の意識を向上させる必要があるため。	新配属研修等の職場研修の場で、まずは生活困窮者の人権について確認して、生活保護の申請権を侵害しないような意識の統一を図るとともに、査察指導員やケースワーカー等で人権に配慮した取組について意見交換を行う。	新配属研修等で生活困窮者の人権についての意識づけを行うことや、人権啓発講演会等の資料を回覧、確認することで、新たな人権に対する気づきを得ることができた。それらを踏まえた上で、申請の際、相談記録を複数人でチェックするなど、生活保護の申請権が侵害されないよう努めた。また、家庭訪問記録や一時扶助の支給においても人権を意識することで、利用者に配慮した行動をとることができた。	職員の人権意識の向上は数量的に判断することは難しいが、日々の業務において、常に人権配慮を念頭に入れて業務を実施することが浸透してきたと思われる。人数の多い職場であることから、人権に特化した全体研修を開催する時間を確保することは難しいが、そのことも視野に入れた継続した人権意識の向上を図る必要性も感じた。
	49	地域共生社会推進室	犯罪被害者等の人権について「自分事」として考える	9 犯罪被害者等の人権	全世代・全対象型の藤沢型地域包括ケアシステムを推進し、地域共生社会の実現をめざす取組をしている観点から、犯罪加害者（更生支援）だけでなく犯罪被害者側の視点からも人権を考える事が必要であるため。	室内会議にてDVD経験談について視聴後、それぞれの感想を共有し、意見交換を行う。	【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」を視聴後、室内で意見交換を行った。参加した職員からは「加害者側の支援のみならず、被害者側の視点を持って考える良いきっかけとなった」や「これから車に乗る機会が増える時期なので、気を引き締めたい」などの感想に併せて個人・友人の体験談を話してもらい理解を深めた。	DVDの視聴は、題材について自分事として考える良い機会になった。自分事として考える事によって職場のみならず私生活においても活かせることを認識することができた。このような研修形式でも一斉研修と同等の効果が得られたと思う。
健康医療部 5	50	地域医療推進課	ヤングケアラー	2 子どもの人権	ヤングケアラーに関する条例等に関連して、子どもの人権について考えを深める必要性を感じたため。	「ヤングケアラー」について、それぞれが持つイメージや、疑問点などについて課内会議で話し合った。	「ヤングケアラー」という言葉は知っていても、具体的な状況をイメージすると、どこからが「ヤングケアラー」と言われるのかということや、家業を手伝うことも該当するのか？など、疑問が出てきた。また、子どもの権利を侵害しないために大人ができることは何かということも話し合った。	日常業務では意識することが少ないテーマであり、職員それぞれがもつイメージもあいまいな部分があることが分かった。改めて「ヤングケアラー」について話し合い、ただ言葉を当てはめるだけではなく、子どもの成長や社会生活などを踏まえて考えることが必要であり、子どもを含めた世帯を支えていくことが必要ではないかという考えにまとまった。
	51	健康づくり課	幅広い世代の市民へ対応するなかで、それぞれの人権について理解を深め、市民に寄り添った接遇ができる	8 ビジネスにおける人権	人権について配慮すべき事項について学び、一体的な保健事業を推進していくための接遇について、職員の意識向上につなげていくことを期待したため	e-JINZAI for governmentの動画視聴を行う	「e-JINZAI for government、知っておきたい分野別の取り組みについて」を各自で視聴し、ポータルアンケート機能を使って視聴後の感想、市民へ対応するなかで感じている難しさ、相手の求める対応ができたと感じた経験などを記入してもらい、まとめたものを課内で共有した。	互いの業務への理解が深まり、業務に関する問い合わせにどのように対応しているかを具体的に知る機会になった。問合せの多い時期には、共通業務は他担当が分担するなど課内で協力しあう意識を高めることにつなげていきたい。
	52	地域保健課	互いに認め合う職場環境について考える	8 ビジネスにおける人権	職員一人一人が相手を尊重する意識を持つことで、風通しが良く働きやすい職場づくりにつながるだけでなく、市民サービスの向上にも寄与すると考えるため	職場研修において、接遇についてお互いに大切にしていることなどを意見交換する中で、理解を深める。	9月に実施した職場研修(クレド研修)に合わせて、グループワークを行い、日頃接遇において大切にしていること、職場で改善したいことなどについて意見交換を行い、お互いを理解し、よりよい職場づくりについて考える機会を設けた。	風通しの良い職場環境をつくるための第一歩として、今回の意見交換はお互いを知るきっかけとすることができたと考える。職員ひとり一人がお互いを知り、認め合える職場に近づけるよう、今後も様々な機会をとおして努めていきたい。
	53	保健予防課	疾病をもっている人の理解を深め、人権に配慮した対応の重要性を認識する。	7 患者等の人権	難病、感染症、精神疾患などの疾病をもっている方々を対象に個別の支援、窓口対応を行っており、人権に配慮した対応が必要であるから。	人権に関する研修会の講演内容を課内で報告、職員間で意見交換し、人権について考える機会とする。	課内会議で、人権啓発研修「気づきにくい偏見や差別マイクロアグレッションって何？」について、研修報告をした。報告後、職員1人1人から感想や意見を聞いた。「病名を見て、代筆を申し出たが、断られた経験がある。自分の固定概念で対応していた。」「自分では、相手に配慮した行動でも、相手はそう感じてない場面があったと思う。」「人それぞれ価値観や生活環境が違うことを意識する。」「言葉は相手への影響力がある」「相手がどう思うか考え行動したい」など、これまでの対応の振り返りや気を付けていきたい点などの意見がだされた。	人権に配慮した対応について、皆で一緒に考え、それぞれの日頃の窓口対応等を振り返る機会となった。マイクロアグレッション（無意識のうちに、特定の属性をもつ人に対して差別や偏見、無理解などの言動を行うこと）を初めて知った職員は多くいた。人権についての知識をアップデートし、職員間で人権について考える機会は大切であり、今後も継続して取り組んでいきたい。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
健康医療部（つづ	54	生活衛生課	人権を意識した市民対応を心がける アンコンシャスバイアスの理解	8 ビジネスにおける人権	生活衛生課では、カウンターでの来所対応や現場での市民対応の機会が多く、市民対応の際に「アンコンシャスバイアス」を意識した視点で、市民対応をすることによって、新たな視点を取得することを目的とするため。	「e-JINZAI for government」の研修メニューを受講し、その内容を理解した上で、市民対応を行う。	e-JINZAI for government「アンコンシャスバイアス」を視聴し、各自がアンコンシャスバイアスについて理解を深めた上で、市民対応を行った。	それぞれが意識を持って市民対応を行ったが、その効果について把握できなかった。動画視聴により、「アンコンシャスバイアス」の理解度は深まった。
子ども青少年部 19	55	子育て企画課	児童の権利に関する条約及び令和5年12月閣議決定された「こども大綱」を勘案し策定する市町村こども計画について学ぶ。	2 子どもの人権	昨年度令和5年4月に施行された「こども基本法」について研修を実施した。令和6年度においては、令和5年12月に閣議決定をされた「こども大綱」を勘案し、市町村こども計画を策定することになっていることから、その基本となる「児童の権利に関する条約」及び当該「市町村こども計画」の考え方を習得するため。	子育て企画課で作成している市町村こども計画(素案)を活用するとともに、児童の権利条約に関する内容について、担当者が必要な資料を作成して研修を実施。	市町村こども計画については、子ども青少年部全ての部局が関わるものであり、令和7年度から5年間で計画期間とするものであることから、昨年度の「こども基本法」についての知識を踏まえながら、次のような内容について情報共有を行った。 ・「子どもの権利条約」の内容 ・市町村こども計画(素案)の内容 ・明治小学校で実施した総合学習(研究授業)の結果を事例として活用した「子どもの意見聴取」の取組に向けた内容	子ども青少年部内において、各課が実施する事務事業の基盤にもなる市町村こども計画について情報共有を行うことで、すべての事務執行に当たり共通して考えるべき内容について学ぶことができたことは有意義な取組となる。 市町村こども計画については策定中のものとなるが、本計画において新たに取り組むべき事業として素案の基本目標に組み込んだ「子ども・若者の意見聴取・意見反映」については、「児童の権利条約」においても基本原則となることから、今後引き続き研修を実施するとともに、部局を超えた情報共有を図りたい。
	56	子ども家庭課	ダイバーシティについて理解を深める	1 ジェンダー平等社会	ダイバーシティとは何か、また、ちがいに寛容な社会が求められる理由などを学ぶことで、自治体に求められる人権の取組について意識啓発を図る。 また子ども家庭課は、子育て世帯や、様々な事情をお持ちの方からの相談が多く、多様性について学ぶことも必要であると考えたため。	Web研修ツールe-JINZAIを利用し、最新の情報を取り入れ、ダイバーシティについて理解を深め、自治体に求められる人権の取組について考える。	Web研修ツール「ダイバーシティ推進と自治体に求められる人権の取組」の研修動画を各自で視聴し、アンケートを実施した。主な意見として、「ダイバーシティの正しい意味と知識が深まった。」「多様性を受け入れるだけではなく、その先の調和をするためにどうするべきかを考えていかなければならない。」等がある一方、「公平性と多様な配慮のバランスは難しい。多様な配慮が結果的に公平性を損なうこともあるのではないか。」といった意見もあった。	研修動画の視聴により、ダイバーシティの基本的な考え方や理解が深まり、自治体に求められる人権の取組について考える良い機会になった。 相談支援の充実は、効果をはかることが難しいため、定期的な研修や意見交換を行い、職員の意識向上と啓発を図っていきたい。
	57	保育課	ダイバーシティを学ぶ	2 子どもの人権	保育所には様々な子どもや保護者がおり、電話や窓口等対応でダイバーシティの視点は重要であると考えたため。	ダイバーシティ推進と自治体に求められる人権の取組を学び、業務に活かす。	Web研修ツールを用いて各自でダイバーシティに関する動画を視聴し、意見を出し合った。主な意見としては、「市の業務においては、公平性の担保のために一律同じ対応をすることが多いが、法令的に問題のない範囲で違いに配慮した対応をしていきたい」、「受け入れたうえで調和をとっていくことが非常に重要であると感じた」、「食物アレルギーや宗教食はもちろん、近年では偏食や、食に関する強いこだわりのある児が増えているため課題は多い」、「保護者対応では多様性とわがままの線引きが難しい」などがあった。	短時間勤務職員も多い職場でのWeb研修ツールを利用した動画視聴は、課員にとって研修を受講しやすい環境とすることができた。様々な意見が出たが、考え方の違いに触れることも重要であると感じる。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（つつき）	58	藤沢保育園	・子ども、保護者、職員一人一人の個性や価値観、多様性があることを受容し、尊重し合い人を大切にする職場づくり	2 子どもの人権	・子どもの人権を大切にする保育のさらなる追求のため、職員の意識を高め一人一人が自分の力を発揮し、チーム力を高めるため	・通年の人権目標を数点設定し、朝礼時にその中から1つ選びよみあげる ・チェックリストをもとに、振り返りの機会を持つ ・職員会議にて、事例をもとにグループディスカッションを行い、自分の保育や行動を振り返る機会を持つ	・人権目標を設定し、掲示、朝礼での読み上げを行うことで意識して保育に臨むことができた ・人権チェックリストを使用し、会議の中で話し合いをすることで自分を振り返る機会ができた	・子どもの人権を守るためには、職員一人一人の意識を高めるとともに、職員のチーム力の向上につながる大切なことであると実感した
	59	辻堂保育園	「十人十色で輝く保育」～子どもも職員も自分らしく輝く保育～ 自分は大切にされていることを感じながら、他者との違いやそれぞれの個性を認め合い、人との繋がりを豊かにする。	2 子どもの人権	様々な価値観、多様性に触れ、子どもまたは職員同士で接し対話していく中で互いを認め合い、子どもも職員も自分らしく生き生きと過ごしていける環境を作っていきたいと考えたため。	人権に関する教材の提供や自分は大切にされていることを感じられるような保育の提案、言葉の引き出しを増やすこと、人権について考える機会を計画的に担当が提供し、子ども、職員が人権について考えるきっかけづくりをしていく。	子どもたちに対しては、各クラスに教材(絵本)を提供し、絵本を通して相手の立場や気持ちなどの人権を考えるきっかけづくりをした。職員には「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を実施し、チェックが多かった項目を抜粋、事務室内に掲示する。また、保育について人権に配慮していることを集約し事務室内に掲示する。自分自身の保育を振り返り、再確認の機会となれたと意見があった。幼児向けに「ちくちく言葉をふわふわ言葉に言い換えよう」をテーマに集会を実施。集会の内容を保護者向けに掲示をするなどの取組を行った。	人権を意識した保育について各職員の意見を集約し共有したことで、互いの意見を参考にしたり新たな気づきに繋がられた。絵本や集会を通して「保育士と子どもと一緒に人権について考える時間を持てたことがよかった」「意識が高まった」との声が聞かれた。昨年度、言われて嬉しい「ふわふわ言葉」と悲しい気持ちになる「ちくちく言葉」についての取組があり、園内で意識づけされていた。今年度は「ちくちく言葉をふわふわ言葉に言い換えよう」をテーマに集会を行うことで更に子どもたちに浸透してきた。積み重ねの大切さを実感した。
	60	鶴沼保育園	・インクルーシブ保育を行う。 ・一人一人の人格を尊重し肯定的な視点をもって接する。 ・子どもや保護者の気持ちに寄り添い、一人一人の思いや声を受け止めていく。	2 子どもの人権	・今年度より医療的ケア児の受け入れの開始や支援の必要な子がいる中、職員がインクルーシブの本質を理解して保育をする必要があるため。 ・子どもの人権を守ることを最優先にして関わることを意識することで、職員間の人権意識を高めることにつながると考えたため。 ・様々な考え方、視点、立場の違いがあることを改めて感じながら、お互いに認め合い、寄り添い、支え合っていける雰囲気を作ることで、風通しの良い職場作りにつながると思ったため。	・人権年間計画を作成し、期ごとに反省を行うことで人権に関する意識を高めていった。 ・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、人権を大切にする心を育てることを目標に、幼児向け人権集会を行う。また、人権デーに関する資料を作成し、掲示を行った。 ・医療的ケア児についての理解を高めて、インクルーシブ保育を意識しながら、保育の中に活かせるように職場全体で考えていった。 ・職場内でアンケートを行い、人権に関するおすすめの本をまとめて周知とともに、保育の中で活用した。	・医療的ケア児の受け入れのために担当児の小児科医を外部講師に招いて研修会を行ったことで、職員間での意識が高まり、受け入れる側の子どもたちの人権に関する話など活発な意見交換も行われるようになった。 ・人権集会の中で子どもたちに「ふわふわ言葉」「ちくちく言葉」という言葉を知らせたことで、子ども同士で関わる中で「それは、ふわふわ言葉だね」と褒め合う姿や「それ、ちくちくだよ」と知らせ合う姿が増えた。	・子どもの人権を守るために、職員一人一人の知識を高めるとともに不安をなくすことで、様々なことに対応できる力を育むことが大切だと感じた。 ・人権に関する絵本などの資料を用いることで、大人も子どもも年齢に関係なく意識を高めることができたことは良かった。 ・一人一人が人権に関する知識を高めながら、職員同士、子どもや保護者に対して肯定的な言葉がけを意識していくことで今後も気づきを発信しあえる職場作りをしていきたい。
	61	藤が岡保育園	・多様性を認め合い相手を思いやる心をはぐくむ	2 子どもの人権	子どもの人権を守ることを最優先しながら、働く職員間の人権意識を高めていきたいと思ったため	人権をテーマに毎月職員会で語らう機会を設ける （題材は毎月担当が考えていく） 2ヵ月ごとに人権テーマを考え、朝礼で読み上げる （テーマは担当が考える）	・2ヶ月ごとに人権テーマを変え朝礼で読み上げることで意識を高められるようにした。担当が朝礼にいるときにはより意識が高まるよう一言を添えるように心がけた ・毎月の職員会の中で子どもの人権に関わる法律を読んで確認したり、研修内容を話してどのように感じたかなど語り合うことを多く取り入れるようにし、相手の気持ち・考えを知ることができるようにした ・にこやかクレドと協力し「いいねカード」の取組をした	・2ヵ月ごとにテーマを変更し読み上げていたが、2ヵ月ごとに職員の考えや気づきを集めることができなかったのが、年間の気づきとして集めていく。 ・語り合うことを多くしたことで相手の気持ちに気づく様子があった ・保育士として子どもの人権については皆とても気を付けているが、働く人としての人権にも気づき、互いに尊重していけるように努めた

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（つつき）	62	善行保育園	子どもの人権を尊重した保育	2 子どもの人権	子どもの最善の利益を常に考えて対応するため 必要があるため 具体的な対応について、日々の振り返りをし 保育の向上を図るため	人権を考えた言葉や行動に対するチェック シートを使い、話し合いの中で意見交換を行 う。 「マイクロアグレッション」についての研修を会 議内で行う。	「人権」とはどういうものかについて、職員間 で確認し合うと共に、日々の振り返りの中でも 人権を意識することが、できた。 チェックシートに記入する中で、改めて、子ど もの権利について学び、振り返りの大切さを 再確認した。 「マイクロアグレッション」の会議内研修では、 「マイクロアグレッション」という言葉を知り、学 ぶ機会となった。	職員の人権意識の向上により、保育の質を高 めることができている。 「マイクロアグレッション」の会議内研修では、 「マイクロアグレッション」という言葉を知らない人も多く、より、人権について学ぶ機会とな り、よかった。
	63	明治保育園	一人一人(子ども、保護者、職員)の思いや存在が大切にされ、相手を思いやる心を育む	2 子どもの人権	経験年数、立場の違いにとらわれず、職員同士 が互いを認め合い、寄り添い、支えあっていける 雰囲気を作ることで風通しのよい職場づくり につながると考えた。また、そのチーム力の 向上が子どもや保護者が安心し、思いやりに あふれる保育園につながると考えたため。	・月の人権目標を立案し、朝礼で声に出し読む ことで、意識できるようにする ・人権チェックリストを活用し定期的に振り返り を行う ・期ごとに2～5歳児向けに集会を行い、人権 について分かりやすく知らせていく ・継続的な取組として、保護者へ「子育てハッ ピーアドバイス」の掲示を行ったり、毎月の誕 生会で「すてきな仲間」の歌を歌い、一人一人 の『きらりとひかる素敵なおとこ』を伝えたりし ていく ・会議の中で「働きやすい職場環境」について の講義を行う	・担当が月の人権目標を立案し、朝礼で声に出 し読みあげて意識を高めた ・人権チェックリストを行い、返却されたチェッ ク項目に沿って職員会議で研修を行った。研 修後の職員の意識改革やより良い保育・風通 しの良い職場環境へとつながった ・毎月のクラスの話し合いの中で不適切な保育 や声掛けなどを振り返り、日々の保育が子ど もにとってより良いものとなるように話し合 いの場をもった ・個人面談の中で、「子育てハッピーアドバイ ス」を参考にして子育ての悩みや解決方法に つながれた	人権について考える機会がたくさん持て、職 員の意識が高まったと感じる。日々の保育の 中で職員一人一人が、子どもへの関わり方や 声のかけ方など、人権を意識して対応ができ るようになってきている。また、保護者の立場 に立った声掛けをすることで、安心して保育園 に預けていただいていると感じる。
	64	浜見保育園	・職員の人権意識を高め、職場環境・保育の質の向上を図る ・職員同士がお互いを認め合い、様々な意見を尊重して保育ができる意識付けとなる。 ・子どもの人権に配慮した保育を見直す機会となり、子どもの人権を尊重した保育ができる。	2 子どもの人権	・職員の人権意識を高めることで、風通しの良い職場づくりや保育・保護者対応の向上へと繋げたいと考えたため。 ・昨年度、保育園での不適切保育や虐待などが社会的に大きな問題となり、改めて園内での保育を振り返り問題点があれば改善しようとする意識を持つきっかけとなって欲しいと思いテーマを設定した。	【通年】 ・「語る・かたる・トーク」回覧 ・毎月の人権目標を掲示、朝礼で毎日の人権目標を発表 【6～11月】 ・職員向けに保育における人権チェックリスト実施 ・子ども向けの人権掲示作成 ・幼児向け人権集会を実施、集会の様子掲示 ・12月職場研修「マイクロアグレッションって何？」	・人権担当の職員が、語る・かたる・トークの冊子の中で気になった記事を一つ選びコメントを添えて回覧した。 ・職場研修でマイクロアグレッションとは何かについての研修を行った。 ・保育における人権チェックリストを全職員が行い振り返りをし、集計したものを回覧し意見を共有した。	・今まで「語る・かたる・トーク」をあまり読んでいなかったという職員も担当のコメントをきっかけに興味を持つようになったという意見があった。 ・チェックリストを行い、不適切保育と捉えられてしまう可能性がある言動や対応に気づいたり、どうしてそうになってしまうのかも考えたりするきっかけになったという意見があった。人員や時間、心の余裕がなくなってしまうと不適切保育につながりかねないという傾向も見えてきた。
	65	湘南台保育園	子ども、保護者、職員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、人権を大切にすることを育む	2 子どもの人権	・子どもが、「お互いに人として尊敬し、公平に関わり、偏見をなくそうという力」を身に付けたり、大人との共同行動を通して成功体験と肯定的な関わりを積み重ね、自己肯定感を高めたり、一人一人の違いを認め、相手を思いやる気持ちを持てるようになっていってほしいため ・職員は、「あなたは大切な存在です」という気持ちが相手(子ども、保護者、職員等)にきちんと伝わるような日々の行動につながったり、肯定的な視点を持って相手と接することができるような職場づくりにしていきたいため	・2ヶ月ごとに、各クラス持ち回りで作成した標語を事務所内に掲示し、毎朝の朝礼で読み上げ意識できるようにしていく ・「人権擁護のためのチェックリスト」を使用し、自己点検するとともに、グループで話し合いを行い互いに振り返ることで、人権意識を高められるようにする ・絵本を活用し、幼児組で集会を行い、各年齢に応じた分かりやすくちくちくことばとふわふわことばを知らせると共に、「ちくちくスパイキー」と「ふわふわフラッフィー」のキャラクターを用いて、言葉の使い方や伝え方を考える機会を設ける	4, 5歳児クラスに対して、『ちくちくとふわふわ』を読み、ふわふわフラッフィーをクラスで増やそうという話をした。また『ことばいいかええほん』を活用し、場面を捉えて、言葉の使い方や伝え方を知らせたり、子どもが自分で考えられるようクイズ形式にしたりした。 職員に対しては「子どものしあわせのためのチェックリスト」を実施し、保育士から集めた感想を職員間で共有すると共に職員会で、自分事として捉え、保育を振り返ることができるよう意識していきましようということを人権担当より伝えた。	子どもに対しては、定期的に特に4, 5歳児にはクイズ形式で「ふわふわことば」や「言葉の言いかえ」等考えられるような機会を設けるつもりでいたが、実施できず反省する。年度の終わりまでには数回行っていきたい。 職員に対しては、「子どものしあわせのためのチェックリスト」を実施したことで、各職員が日々の保育を振り返り、またそれぞれの感想を共有できたことは良かった。年代の近い職員等のグループで話し合いを持てたらさらに良かったとも感じる。 また、保護者向けにも園での取組を掲示等で知らせていけると良い。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（つづき）	66	善行乳児保育園	子ども・保護者・職員・みんなの価値観や違いを認め尊重しあい、相手の立場に寄り添う心を育む	2 子どもの人権	・全国的に不適切な保育に対する事件等が増えている中で、今一度「子どもの人権」を意識した保育(言動)について各自の保育を振り返りながらそれぞれの保育が本当に子どもの人権を尊重した関わりとなっているのかを認識し、どのように対応することがより良い保育へとつながっていくのかを考え続けていくことが重要なため。 ・保護者や地域の方へも人権を尊重した保育について考え、実践するため。	・毎月の人権目標を立てて掲示し、毎日の朝礼で読み上げる。また、毎月のお話し合いにて人権目標に対する各自の保育の実践を振り返り、次に活かせるようにしていく。 ・人権担当がマーカーを引いた「語る・かたる・トーク」の重要部を読む。 ・「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を実施し、各自の保育の振り返りを行う。 ・書籍『「不適切な保育」脱却のススメ』内にあるチェックリストを実施し、各自の振り返りを行う。 ・保護者や来園する地域の方への人権に配慮した対応を行う。	・予定通りの資料と「私たちが大事にしたいこと」(子ども情報研究センター発行)を活用。 ・毎月のお話し合いにて、他者の考え方についても学ぶ機会となった。 ・チェックリストを実施したことにより、普段何気なく子どもにかけていた言葉が、その子の思いを尊重したものではなかったのかもしれないという気づきがあり、各自がどのように対応すべきかを考えて実践した。 ・対応に困っているケースを挙げ、他クラス等より助言をもらい、対応を話し合い実践した。 ・保護者アンケートを元に、保育の振り返りを行った。	・保育に正解はないが「この対応で良かったのか」「こうすれば良かったのではないかな」と都度自分の保育を振り返ることが大切だと各自が実感することにつながった。 ・様々な取組を行う中で、個々の人権に対する視野が広がり、一人一人価値観が異なることを認識した上で他者を思いやることを意識しながら関わるということが重要であると確認した。そのために、互いを尊重しながら連携し、風通しの良い職場となるよう努めていく。
	67	柄沢保育園	子ども、保護者、職員一人一人の個性、多様性があることを尊重し、理解を深める。	1 ジェンダー平等社会	・様々な環境や育ちがある中で、子どもの人権を大切にし、職員に於いても一人一人が違っていいことや、違いを認め合いながら様々な考えがあることを知り、過ごしていくことが大切だと考えた。 ・子どもの関わり方について、職員間で振り返りをし互いの考え方を聞くことで子どもに対する人権意識を深めていく。	・人権チェックリスト(6月、11月、1月)を使用し、職員全体で振り返り、意見交換をする。 ・期ごとにテーマを決めて、子どもを対象に人権について集会をし、職員にも周知することで人権についての意識を高めてもらう。 ・集会後に「みんなちがってみんないい」の歌を歌う機会を作り、全体で人権の意識を高める。保護者にも知ってもらうことで園内の取組を知ってもらう。 ・職員会議の中で、「ジェンダー平等」についての研修を行い多様性についての知り、理解を深める。	チェックリストを使用し、テーマごとに自身についての保育の振り返りを行う。職員の考えを共有する事で、日々の声掛けや、関わりを考える機会とした。子どもを対象にわかりやすく、人権をテーマにした集会をした。絵本「ふわふわとちくちく」「いろいろななかぞくのはん」などを使用。期ごとのテーマを周知し、集会の内容を伝え、職員にも意識を高めてもらう。誕生会では「すてきななかま」というお互いを認め合う歌を歌う。人権の取組を保護者に知らせている。「多様性ってなんだろう？」をテーマに研修を会議の中で行う。	チェックリストについては、振り返り、職員の考え方や意識していることを共有できた。様々な意見を聞くことができ、保育に生かしていきたいとの話があった。集会では、子どもたちに考えてもらう機会を作り、子どもたちの中にも浸透してきている。集会で使用した絵本は、クラスの中で必要な時に活用するなど、子どもと考える機会を作り、継続してできている。子ども、保護者、職員間の人権に対しての知識や、意識することの大切さを考えあい、今後も一人一人の違いを認め、全ての人にとって心地よい場となるように引き続き取り組んでいきたい
	68	しばやがはら保育園	職員の人権に対する知識と意識を高め、子ども達にもわかりやすく人権を伝える。	2 子どもの人権	様々な保護者、子ども、職員が関わる保育園という現場であり、インクルーシブ保育に取り組んでいるので、深く多様性を受け入れ知識を高め、意識を変えていける様にこのテーマにしました。	職員にLGBTQや障がいのある方への接遇、差別(マイクロアグレッション)など研修で学んだことや調べたことをまとめ発表報告を前半・後半実施。子ども達に期ごとに人権集会であだ名の考え方と名前の呼び方や大切さ、ふわふわ言葉とちくちく言葉、自分と友だちの違いに気づき認め合う大切さを伝えた。世界人権週間には一人一人が大切な存在であり、ありのままの自分でいいという話をした。集会毎にクイズや言葉迷路を作成し、人権コーナーを設けた。集会毎に集会内容や様子を掲示にて紹介し保護者にも知らせている。	幼児クラスの担任より、クラスで子ども達がふわふわちくちく言葉について話す姿や、日常の中で意識している姿が見られていると報告を受けた。保護者より、家庭で子どもが今日こんな事を学んだと内容を説明してくれたと話があったり、このような話もしてもらいありがたいのご意見を頂いた。 職員の意見交換は年度末に予定しており、まだまとめられていないが、知識が高まった、知らない言葉や考え方を知ることができてよかったとの意見が出ている。	子ども達には、わかりやすく伝えられる様に工夫して集会を実施していることで、伝えたかった内容が伝わり子ども達の意識や言動に変化があり効果を感じている。クイズや迷路に内容を落とし込むことで自発的に取り組んだり、身近に感じてもらえたりできた。まだ人権という概念がない子ども達にも、様々な人がいることと自分と他人の違いに気づき互いを認められる様、継続的に働きかけていく。 職員には市の職員として子どもや保護者と市民の方への接遇や多様な性や考え方への理解の深化をできたと感じている。最後に意見を集めまとめる。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（つつき）	69	高山保育園	子ども、保護者、職員一人一人の存在を尊重し、肯定的視点で認め合う	2 子どもの人権	・子ども、保護者それぞれの人権を守り、安心して過ごせる園作りのため ・職員間で肯定的に相手を見ることでの良好な関係作り、風通しの良い動きやすい職場作りのため	・全国保育士会発行の「チェックリスト」で自己点検を行う。職員会でそれぞれ持ち寄り、皆で振り返りを行い、人権への意識の定着を図る。 ・10月の会議で職場研修を行う。 ・掲示板を作成し、「傾聴さしすせそ」で職員間でお互いの良い言動や行動を伝え合う。 ・主に幼児クラスで人権集会を行い、相手を思いやる行動や言動について知らせる。	・11月の職員会の中の職場研修で全国保育士会発行の「人権擁護のためのチェックリスト」を用いて「子どもを尊重する保育」のためにどのようなことを心掛けているか？「子どもの人権擁護」について意識を少人数でフリートーク行った。 ・子ども家庭庁発行のガイドライン「不適切な保育について」の読み合わせを行った。 ・D＆I推進研修「ジェンダー平等」に参加し、「多様な性ってなんだろう？すべての人にとって安心・安全な職場づくり」の講義から職員に周知したり、資料を見せ説明することによって理解を深められるきっかけ作りをした。	・職場研修の中で少人数でフリートークを行ったことで、普段の保育の中で疑問に思ったり感じたりすることや悩みを話せて良かった、話しやすかった、との声があった。 ・D＆I研修の報告をした後、自分自身、保護者、子ども、職員同士に対し、表面上では分かりづらい悩みを抱えているかもしれない、と常に相手のことを思うようになった、との声が上がった。今まで以上に話題の振り方や言葉の掛け方、呼称等に気を付けようと思った、という職員もいた。
	70	またの保育園	子ども・保護者・職員、一人一人の個性や価値観を認め、尊重し、相手を思いやる心を育む	2 子どもの人権	人権に対する理解を深め、子ども・保護者・職員一人一人の個性を大切にし、尊重しあえる関係づくりを行い、思いや立場の違いがあっても、それぞれがかけがえのない存在であるとして、相手を思いやる気持ちを育んでいきたいと考えたため	・年間計画を作成して取り組む。 ・子どもたちに向けての標語をクラス内に掲示し、職員も意識して保育に取り入れていく。人権に関する集会を行い、誕生会で「すてきななかま」を歌うことを継続して取り入れることで、自己肯定感や思いやりの気持ちを育んでいく。 ・人権チェックリストを活用して保育の振り返りを行う。それについて話し合う機会を作り、振り返りを共有することで、子どもとの関わり、保護者対応、職員間のコミュニケーションに活かしていく。 ・職場研修としてDVD視聴を行う。	集会や絵本の読み聞かせ、日々の保育を通して伝えることで、子どもたち自身が言葉などを意識することにつながった。DVD「ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見」を視聴し意見交換を行う。無意識の偏見は誰もが持っていること、普通は人の数だけあるという言葉が印象的で、互いに伝え合える関係づくりの大切さも感じた。チェックリストで保育の振り返りを行うことが考えるきっかけとなり、意見交換では様々な見方を知るなど気づきにつながった。定期的にテーマを決めたコメントを集めて掲示し、お互いの理解を深める結果となった。	毎年継続して行っているため、子どもたちに定着してきていることが感じられた。職員のチェックリスト活用や担当による研修報告、様々な意見交換は、お互いの気づきや人権に対する意識の深まりや、より良い保育の見直しにつながっていると感じた。子どもについても職員についても定期的に機会を作ること、継続していくことが大切であると感じる。テーマを決めたコメントの掲示は、休憩中の会話が広がったり、ふとした場面での会話につながったり、お互いの新たな一面を知るきっかけとなったという意見が多く、実施してよかったと思う。
	71	小糸保育園	子どもの人権、不適切保育について振り返る	2 子どもの人権	近年、ニュース等で保育士による不適切保育が取り上げられていることから、子どもの人権について振り返る機会を作りたいと思ったため。	子どもの人権について、『不適切な保育脱却のすすめ』を参考図書として、小グループに分かれて意見交換を行う。 職員会議で子どもへの望ましいかかわりをテーマとして意見交換を行う。	参考図書から、こども基本法を振り返るとともに、日々子どもへの関わり、言葉かけで気を付けていることは何かの意見交換を行った。子どもの気持ちを受け止めて、寄り添いながら言葉をかけていることや、大人主体になり、つい感情的になってしまうこともあるなど、率直な意見も出てきていた。 こども基本法については、いつでも振り返ることができるように職員休憩室や調理休憩室に掲示もして意識を高められるようにした。	今回の取組を通して、子どもの人権について改めて振り返り、職員全体で自らの保育を見直すいい機会となった。 職員会議の中で語り合いの会の時間を設け、「望ましいと思うかかわり方」「望ましくないと思うかかわり方」の両方の意見交換を行った。そこでも、柔軟性をもってかかわること、一人で悩まずに助けを求めること、しっかりしなくてはという思いから大人のルールになってしまふことがあるなど、気づきや学びがあり、意識がより高まったように感じている。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
子ども青少年部（つつき）	72	子育て給付課	生活困窮者の人権	10 生活困窮者の人権	人権意識に対する意欲や関心を高めるため、職員が自ら興味や関心のあるテーマを選定することとした。テーマを設定する際に職員ポータルの機能を活用し、興味のあるテーマ及び実施手法について課内全職員に無記名アンケートを実施した結果、生活困窮者の人権に関心がある職員が最も多く、実施手法は講義形式を希望する者が多かった。 また、アンケート時に関心の高かった、カスタマーハラスメントについても学ぶこととし、生活困窮者自立支援制度利用者の人権と職員の人権の両面を職場全体として問題点等を考えていくこととした。	7月8日 課内会議の時間を利用し、カスタマーハラスメントに関するニュース動画を視聴し、事例や状況について問題点や必要な対応について協議した。 11月5日 生活困窮者自立支援制度について、地域共生社会推進室の職員を講師として、講義形式により(1)制度の説明 (2)藤沢市の取組状況 (3)アプローチ方法などを学んだ。 通年 各種人権に関する講演会や研修に参加した職員が、その内容や所見などを課内会議、朝礼の時間を利用して情報共有を行った。	事業担当者から、生活困窮者への対応や取組状況を説明してもらうことで、制度利用者が抱える経済的・社会的な問題に対し、制度の理解が深まり、アプローチ方法などを見直すきっかけとなった。 担当によっては普段意識することのない制度であるため、人権意識啓発のきっかけになった。	対象者の人権を保護し、尊厳を守ることを目的とする生活困窮者自立支援法を学び、適切な支援について考えることで、職員一人ひとりの人権意識の啓発に繋がったが、業務内容に密接に関わる担当職員とそうでない職員で理解度に差があった。講義形式の研修でより多くの職員の理解度を高めるには、事前に研修内容の認識度を確保するなどの配慮が必要だった。 カスハラ問題は窓口職場にとって身近な問題であり職員の関心は高い。研修により、対応方法を学ぶことで、「個人で対応せず、組織で対応」という共通認識と意識啓発に繋がった。
	73	青少年課	ジェンダー平等社会について	1 ジェンダー平等社会	ジェンダー平等社会について理解を深めるとともに、誰もが働きやすい職場づくりを進めていく。	朝礼・タ礼・課内会議等でジェンダー平等社会に関する情報を共有するとともに、講演会等の受講内容を周知し、理解を深める。	課内会議の場で講習会に関する報告を行い、課内一人ひとりにどういった行動・言動が重要か考える場を設けた。一人ひとりの思いやりやジェンダー平等の理解が深まる機会になったと考える。	意識の向上、ジェンダー平等への理解は深まった。しかし、継続した研修、情報収集や理解を深める場が必要であると感じた。
環境部 5	74	環境総務課	「ダイバーシティ」の基本的な考え方を学ぶ	8 ビジネスにおける人権	本課は、環境に関する様々な団体と関わる機会が多く、窓口や電話対応においては、多種多様な考え方が求められる。「ダイバーシティの基本的な考え方」を学ぶことで、柔軟な対応が可能となり、インクルーシブな社会を目指す醸成をつくるため	e-JINZAIを利用し、最新の情報を取り入れ、ダイバーシティについて理解を深め、自治体に求められる人権の取組について考える。	Web研修ツールを用いて各自でダイバーシティに関する動画を視聴し、アンケートを実施した。主な回答としては、「組織や地域社会におけるダイバーシティの必要性和その効果、抱えている課題を具体的に知ることができ、ダイバーシティ推進の重要性を理解できた」、「ダイバーシティの意味を、女性の躍進や、様々な人を受け入れるという偏った意味で理解していた。互いに対等や全体としての調和など理解が深まった」などのほか、多数の意見があった。	Web研修ツールを利用した動画視聴は、課員にとって研修を受講しやすい環境とすることができたように思える。また、研修内容としては、ダイバーシティを学習することで、自治体に求められる人権の取組について考える良い機会になったと思う。反省点としては、研修が直前となり、期間が短い中での取組となり業務負担となってしまった。今後は、早急に依頼をする。
	75	環境保全課	環境保全課では、高齢者の人権をテーマとして選定した。 近年、市民対応を実施する中で、最近では高齢者と接する機会が増えているが、環境保全課の業務内容において高齢者に接する状況は、各担当の業務内容が全く異なるため、現場・接する状況（直接・電話・カウンター）・市民層など異なると考えられた。 そのため、各職員が自身の想定するシチュエーションに応じた高齢者への人権に根差した対応を各人があらためて考慮するとともに、担当が変わった際にも活用できる機会を設けたいと考えた。	3 高齢者の人権	近年、高齢者に対する市民対応が増えており、その中で高齢者特有の問題点が発生しつつあると感じている。 各職員が業務の中で感じていることを共有することで高齢者特有の事情などの見識を深め、今後の業務に活かすことができたらと考えている。 特に、今後市職員として、高齢者への各種対応が増加する状況下において各人が持つべき人権意識や接遇・対応時に必要な配慮、高齢者特有の苦情への対応方法などについての意見を情報共有することで、より高齢者に配慮した業務に資することができると考え、テーマとした。	高齢者が活躍できる社会づくりについての電子資料を各自で読むことで、高齢者と共存していく社会について想定する。その中で、現在業務において高齢者と関わるなかで発生する可能性の高い事例を設問として用意し、各職員から意見を聴取の上で情報共有し、今後の業務に役立てる。	課内で出た意見について下記の通り集約し、情報共有した。 ・話を傾聴することによって、相手を尊重している姿勢を示す ・高齢者の肉体的・精神的な衰えを正しく理解・認識し対応する。 ・特別扱いしない(すべての年齢等によらず人を等しく扱う)。 ・相手に合わせる(話す速さ・大きさ・理解のスピード等)。 ・相手が希望する対応に合わせる(高齢者と決めつけない・高齢者として丁寧に扱う) ・全ての世代に寄り添う対応を基本とする(DX含む接遇等)。 ・高齢者が陥りがちな認識を啓発をする。	各担当が置かれる状況により、意識の違いが起きてくることを感じる機会が得られたのではないかと考えている。 高齢者への説明をする機会が多い担当は、高齢者に対して寄り添う方向でフラットに接する印象があり、高齢者を含む苦情者を多く取り扱う担当は、厳しい意味でフラットに接することと職員の心のゆとりなどを重視する印象があり、市民対応が少ない担当は、規則に基づく対応を重視する印象を受けた。 それぞれが日頃持つ意見をお互い共有することができたのではないかと考えている。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
環境部（つつき）	76	セ環境 ンタ事 ー業	高齢者および障がいのある方への理解を深め、丁寧な対応を心がける。	3 高齢者の人権	超高齢社会を迎え、職場においても高齢者を対象にしている「一声ふれあい収集」が業務としてあり、思いやりや気持ちのこもった対応を今まで以上に実施する。また高齢者や障がいのある方からの問い合わせ等も多くなっていることから、様々な対応について理解を深めていく。	職員向け資料を参考に理解を深めていく。人権のDVDや資料を使用し、グループ単位（8人程度）で理解を深める。グループ会議で出た意見は他のグループにも共有し意識を高めことで、今後の超高齢社会に対応する。	グループ単位での会議を行った。それぞれ積極的な意見交換ができ、高齢者や障害のある方などの人権について理解を深めることができた。 「一声ふれあい収集」のほか、高齢者等からの問い合わせ、収集業務における対応において、それぞれの事情に応じた対話・対応の必要性を共有した。	人数も多く、新採用職員もいることから、昨年度に引き続き、同様のテーマを取り上げ、少人数形式（グループ単位）での会議を行ったが、それぞれの業務に応じた発言などが行われたことから、今後も同様の形式で開催していきたい。
	77	北部環境 事業所	インターネット上における人権とは～自分も他人も傷つけないために～	11 インターネット上における人権	ジャニーズ性加害問題の誹謗中傷をはじめ、インターネットが原因の大小様々な事件や問題が発生し、命まで落とす人もいます。このような問題を重く受け止め、自分事として真剣に向き合えあい、インターネットやSNSでの適切な使い方を確認する。	今回は人権意識啓発に関するテーマを決めるのに、テーマを考える事も人権意識の向上に繋がると考え、全職員にテーマの募集を行い（公募方式）、テーマ募集期限も少し長めに設定し職員がゆっくりテーマ考える事により、人権意識の啓発に繋がるように配慮してみました。また、職場研修でDVD視聴してからの担当内での意見交換の場を設定しました。	テーマ募集では、こんなテーマはどうなど相談しながら複数のテーマを合わせて決定し、所内会議にて情報共有を行いました。また、職場研修においてDVD「いわれなき誹謗中傷との闘いスマイリーキクチと考えるインターネットにおける人権」を4～8人程度のグループで視聴し意見交換を行いグループリーダーが意見をまとめD&I推進員に報告し、各グループの感想・意見を所内で共有し所内全体の意識向上や知識を深めました。	人権研修は様々な意見を共有することができる環境であり意識向上や知識を深めることに繋がりました。今後も継続して行く事が大切だと考えます。
	78	環境石名 事業坂所	インターネット上における人権	11 インターネット上における人権	昨今はインターネット社会であり、業務においてもEメールなどインターネットを活用することで効率良く進めることが出来る。しかし、インターネットは業務や私生活においても利便性が高い反面、プライバシーの侵害に関して規制がしにくく、個人のモラルによるところが大きいことから本テーマを設定しインターネットにおける人権を学ぶことにした。	インターネット上での行為により、どのような影響を及ぼすかを学んでもらう。	SNS発言に係る動画を視聴し、ネット上で行った行為に悪気は無くても相手にとっては嫌悪感、精神的ダメージを与えること。誹謗中傷は加害者も時には被害者になり得ること。ネット上の行動について責任をもつ意識を学んでもらった。	インターネット（庁内ネット含めて）を活用した業務だけでなく、直接対話、紙資料のやり取りにおいても、些細な事象で大きな波紋が起これることから、業務に限らず、私生活においてもモラルの大切さを再認識することが出来た。
経済部 3	79	産業労働課	障がいのある方への理解を深める	4 障がいのある人の人権	障がい者の就労、雇用に関する業務を担っていること、および庁内における障がい者就労の場であるJOBチャレふじさわを運営しており、キャリアアップ事務員への配慮などが必要であるため	JOBチャレふじさわのキャリアアップ事務員と協働して業務にあたるために、職員の各々が合理的配慮を意識し、さまざまな障がいへの理解を深めることで、適切な環境を整える。	キャリアアップ事務員が働きやすい職場環境の構築に向けて、課内会議の場においてどのような接し方が適切か話し合いを行い、藤沢市職員サポートブック等で配慮の仕方を確認するとともに仕事の切り出し方など情報共有を図った。また、キャリアアップ事務員と一緒に業務にあたることで、各職員の障がいへの理解が深まった。	課内会議で話し合ったことで、キャリアアップ事務員を含め皆が働きやすい職場環境に向けて意識の向上に努めることができた。また、日頃からキャリアアップ事務員とコミュニケーションを交わすことで、障がいのある方への理解に向けて意識が高まった。
	80	観光課	ダイバーシティへの理解～多様性を受け入れるために大切なこと	6 外国につながる人の人権	観光で本市を訪れるインバウンドの需要が増える中、外国人観光客に関する人権問題をはじめ、より良い意思疎通を図ることが必要。また、旅行者の多様性とともに、観光産業側の従業員の観点においても、多様な人材が生き生きと働ける環境を整え、観光産業の持続性への寄与も重要であるため。	e-JINZAIのツールを活用した、ダイバーシティに関する知識を学び、理解を深める。また、外国人旅行者との共生にあたっての課題、他自治体や企業の取組みを学ぶことで、よりよい接遇を図るとともに職場の雰囲気づくりの一助とする。	教材の動画を視聴し、課内会議で発表・意見交換を行った。今回の研修を通じ、正しい理解を深める良いきっかけとなったこと、ダイバーシティは多様性という認識のみならず、人材確保の観点、企業のイノベーション生み出し・活用促し、相手との違いを認めることの重要性など、課内の様々な意見も共有する機会となりました。	主に外国人の接遇を想定した意見交換を行う中で、新たな気づきが感じられたほか、外国人受け入れにあたっての人権に関する意識啓発が図れた。引き続き、個々の「個々の違い」を受け入れ、認め合い、様々な人権に対する理解を深める必要があると考えています。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
経済部（つづき）	81	農業水産課	ダイバーシティについて理解を深める	1 ジェンダー平等社会	人権を考える際に出てくる、「ダイバーシティ」という言葉の意味やその背景を理解を深めることで、人権意識の向上を図り、業務の一助とするため。	e-JINZAIの動画を職員各自が視聴し、課内会議で意見交換を行う。	e-JINZAIの動画「ダイバーシティ推進と自治体に求められる人権の取り組み」を職員各自が視聴し、意見・感想をD&I推進員が集約し、課内会議で意見交換を行い、人の多様性に配慮しながらさまざまな違いを受け入れ、互いに対等な関係を築き、全体として調和がとれている状態を目指すことを確認した。	職員各自の都合の良い時間にe-JINZAIの動画を視聴してもらうことで、効率的に人権意識の向上が図れたと思う。課内会議において、職員から出た「多様性のある他者と共生するために、自分(自組織)が変容していくことが社会全体から求められていることをあらためて認識した」などの意見を課内職員で共有することにより、課内の人権意識の向上が図られた。
計画建築部 7	82	建設総務課	ハラスメントのない職場づくり	8 ビジネスにおける人権	多くの職員と接する職場であることから、お互いの立場を理解し尊重できるようハラスメントについての理解を深め働きやすい環境を構築する。	e-JINZAIを利用し、様々なハラスメントについての事例を学び、お互いの立場を尊重できるように職員一人ひとりの意識や心構えの向上に取り組む。	朝・夕礼や課内会議等の様々な機会をとらえ、人材育成基本方針やハラスメント指針等を確認するとともに職員一人ひとりの意識や心構えについて学習した。	お互いの立場を理解し人権とは何かという多くの気づきの機会を持つことができた。また、eラーニングなどの研修を受講することで職員一人ひとりの人権に対する意識は向上していると感じられた。
	83	都市計画課	「企業と人権～職場からつくる人権尊重社会」ハラスメント、LGBTに対する差別、障害のある人に対する差別、えせ同和行為についての動画を視聴し、職場における人権について考える。	1 ジェンダー平等社会	時代の変遷の中で、職場の人権について考えるのが難しい時代にあることから、人権に関するDVDを視聴することにより、人権について学び、悩み、考える機会を設けようと考えたため。	DVD「企業と人権～職場からつくる人権尊重社会」を視聴し、視聴後の感想等をアンケートに記入する。 1. 企業にとって人権とは 2. ハラスメント 3. LGBT(性的少数者)に対する差別・偏見 4. 障害のある人に対する差別・偏見 5. えせ同和行為	時代の変遷の中で、職場の人権について考えることが難しい時代にある。 「企業と人権～職場からつくる人権尊重社会」のDVDを視聴することで、ハラスメント、LGBTや障がいのある人に対する差別・偏見、えせ同和行為などについて学び、悩み、考える機会として研修を行った。 研修後、アンケートでは、「自分がどう思うかよりも、相手がどのように思っているかを考えることが大事」、「想像力を持って自分の言動に気を付けたい」、「部下への注意の仕方など、通常の指導との線引きが難しいと感じた」、などの意見が出された。	研修後のアンケートにおいて、「研修で学んだことは今後の業務に活用できそうか」という問いに対し、約8割が「そう思う」と回答し、約2割が「ややそう思う」との回答があったことから、今回の研修について、一定の効果はあったものと考えられる。
	84	街なみ景観課	デジタルデバインド(情報格差)について考える	11 インターネット上における人権	DX化推進の一方で、インターネットやパソコンのような情報通信技術を使える人と使えない人の間に生まれる情報格差(デジタルデバインド)が社会課題になっている。 また、市の行う業務では、デジタルデバインドが生じないような配慮が求められている。現代社会のデジタルデバインドの課題と配慮点について、意見を共有することで、考えを深めることを目的とする。	デジタルデバインドの課題と配慮点について、個々にインターネット等で調べた後に、AppSuitelにてアンケート形式で回答を求める。回答を取りまとめた後に、課内にて意見共有を行い、意識啓発を図る。	アンケートの質問内容は、デジタルデバインドの実例、配慮の実例、差が生じやすいのはどのような人か、どのような配慮が望ましいか、今後に対する意見等とし、回答を取りまとめた後に、課内にて意見共有を行い、意識啓発を図った。 デジタル弱者を生じさせないような仕組みづくり、わかりやすい機器やシステム構築をするなどして、全ての環境下の人々に平等に情報が行き届くよう、公共・企業が協力して情報格差が生じない社会になってほしい等の意見があった。	DX化の必要性や推奨されてことはすでに大勢の人が理解しているが、急速なDX化についていくのは、若い人でも大変だという意見があったので、高齢者等のデジタル弱者への人権配慮は不可欠であることを再認識した。DX化を推し進めた結果、デジタル格差を広げることにならない工夫と配慮が求められていることを考える機会となった。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
計画 建築部（つづき）	85	開発業務課	「外国人の人権」について理解を深め、多文化共生について考える。	6 外国につながる人の人権	近年、外国人の人口増加に伴い、言語や文化の違いによる土地利用の問題も散見されることから、改めて外国人の人権について理解を深め、適切な対応につなげることとした。	就業後に課内研修として「外国人と人権」に関する動画を視聴し、新たな気づき、疑問に思ったこと、自身の体験等を意見交換する。	11月7日に人権研修DVD「外国人と人権～違いを認め、共に生きる」を視聴し、意見交換を行った。意見交換では、「外国人への無理解は、会話やコミュニケーションがあれば起こらないのではないか。思いやりや相互理解をしようとする気持ちをみんなが持つべきだ。」「そもそも近所には知らない人が多い。外国人に限らず、周りの人と会話することが大事。」「人間なので偏見は持つってしまうものだが、相手を知らないで偏見はなくなるらない。」等の意見があった。	外国人への理解は、まずはコミュニケーションを取ってみることが大事であり、日本人、外国人という意識で接するのではなく、個々の人間として接することが人権の尊重につながると感じた。動画の視聴により、職員全員が同様の感想を持ち、外国人の人権に関する理解が深まった。今後はこの知見を踏まえ外国人と交流していきたい。
	86	建築指導課	LGBTの問題は他人事ではなく、誰もが自分らしく生きることと考えていくうえで全ての人々に関わりがあります。LGBTの人を別のカテゴリーの人と見ずに、自分にも続く性のグラデーションの中で、たまたまその位置にいる人々というふうに客観視できれば、LGBTの人たちへの見方もひろがり、誰もが生きやすい社会をつくる一歩になるのではないのでしょうか。	1 ジェンダー平等社会	日常業務では気づきにくい「身近なところに、様々な人々がいるかもしれない」ということを感じてもらい、市民や業者、そして内部組織への接し方に生かしていくため。	10月29日 課内会議にてDVD視聴、視聴後意見交換 気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ 誰もがその人らしく -LGBT-	意見交換会で次のような意見があった。 ・気を使わなければならないのはよくわかるが、お互いに生きづらくなっているのではない か。現状は、セクシュアルに係る内容に触れないようにしている。 ・知識がないことにより、人を傷つける可能性があることがわかった。 ・民間の研修で、きわめて自然に「私はゲイです」と自己紹介する場面があった。自然に言える環境であれば、変に気を使わなくてすむのではないと思う。 ・何がセクシュアルマイノリティーの方を傷つける可能性があるのかわからないので気をつけるしかない。	次のようなことを共有できた。 DVDでは、左利き程度の割合で存在する可能性があると言っていたが、カミングアウトをしていないせいかもしれないが、存在する実感が少ない人が多いと感じた。セクシュアルマイノリティーの方へのセクハラがよりわからないと感じているため、セクハラと言われたいか、見えないものへの恐怖のようにになっている可能性があると思われる。理想は、オープンになれる職場の雰囲気の構築ではあるが、それには時間がかかるため、当分は双方に生きづらさを感じつつも、理解を深めていくしかないと感じた。
	87	公共建築課	「子どもの人権」を理解する。ー未来を担う子どもを守るー	2 子どもの人権	各職員にアンケートを行い、関心の高かった課題を設定しました。2023年4月1日に施行された「こども基本法」について知る。社会問題になっている「ヤングケアラー」について知る。2023年4月1日に発足した「こども家庭庁」について知る。これらのことを理解することによって、職員が未来を担う子どもを守ることを目標とします。	テーマ「子どもの人権」について、理解を深めるために、「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」と「令和4年度版人権の擁護」の中の該当部分を学び、各職員にアンケートを行います。テーマについて知っていたかどうか各職員に確認し、感想や今後の取組について提出してもらいます。	テーマを職員の関心が高かった「子どもの人権」に設定し、理解を深めるために、「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」と「令和4年度版人権の擁護」から学び、アンケートを行いました。テーマについて知っていた職員は、7%。少し知っている職員は、55%でした。学んだ感想や今後取り組みたいことについては、市の取組を知ることができて良かった人、いじめや虐待等、子どもが相談できる環境・居場所づくりに協力したいといった意見の人が多く、回答結果を各職員に周知することによって、今後に活かせるようにしました。	テーマの「子どもの人権」について、様々な課題があることを知ることができました。特に社会問題化しているヤングケアラーについてと、子どもの権利については、「子どもだけでなく、その子どもに係る全ての大人が解決に当たる必要がある。SNSの普及によりいじめも多様化している。意図しない事で相手を傷つけないようにしたい。子どもの人権が法律により保護されていることを確認できた。」と言った意見が出されました。この取組はお互いにとって良い意識啓発となった。もっと意見を交わす時間を持てたら、更に良かったと思いました。
	88	住宅政策課	ビジネスにおける人権(職員一人ひとりの人権意識の啓発)	8 ビジネスにおける人権	人権に関する問題や社会の多様性については、今後より複雑化する見込みがあり、LGBTへの配慮すべき事項等については、定期的に個人の認識を改める必要がある。人権に関する意識の向上を図ることで、市民のみならず職員に対しても適切な接遇ができるようにするため。	職場研修としてテーマに基づいた啓発用DVDを視聴し、職員の知識と理解を深める。	課内研修において、DVD「企業と人権 職場からつくる人権尊重社会【セクハラ、パワハラ、セクシュアル・マイノリティ、障がい、同和等】」を視聴し、各自の感想を共有した。	課全体として人権に特化しての時間を確保することが難しいが、課の業務上、様々な人の属性と接触することが多いため、人権に特化した研修は関心がある人だけでなく課全体でも、今後も実施する必要性があると感じた。職場研修等の機会をうまく活用して、個人の人権に関する認識を定期的に改め、社会の多様性に適応していけるよう心掛けていきたい。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
都市整備部 6	89	都市整備課	人権、労働の観点から、中小企業の社会的責任を学ぶ	8 ビジネスにおける人権	経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動における人権の尊重への注目が高まっている。まちづくりの重要なステークホルダーである、企業、とりわけ地方自治体と距離が近い中小企業の社会的責任や、順守すべき国際基準を知識として習得するため。	各職員がWeb研修ツール「e-JINZAI for government」を活用し、【中小企業のサステナビリティ経営実装における課題と取り組みのポイント ～情報開示、人権尊重への取組強化をめぐる国内外の潮流と中小企業実践例～】を視聴し、課内会議の機会に意見交換を実施する。	Web研修ツール「e-JINZAI for government」を活用し、職員が各自、空いている時間で動画を視聴し、課内で意見交換を実施した。	単に人権について考えるのではなく、まちづくりと中小企業の立場から考えることで、社会全体の課題として認識することができた。また、国際的な人権尊重に関する潮流を学ぶことができた。
	90	公園課	気づきにくい偏見や差別 ”マイクロアグレッション”って何？	12 さまざまな人権	第39回藤沢市人権啓発講演会にて、ご講義いただいた内容となりますが、私たちの生活において気づきにくい偏見や差別として身近に起こりうる問題だと感じたため。	・マイクロアグレッションとは何か？ ・マイクロアグレッションはなぜ生まれ、どうすればなくなるのか。 ・偏見や差別について一緒に考えよう。	講演会資料の回覧及び意見交換 ・知らず知らずに相手を傷つけていたかも知れない。 ・これまでの発言や行動を思い返し、つい出していたかも知れない。 ・文脈の中で悪意が無ければ問題ないのではないかな。 ・発言することに気を使い疲れてしまう。 ・相手の関係性にもよるが、コミュニケーションの一つとして捉えられればよい。 ・自分に優位性があると勘違いしている人がイチャバン危険、ハラスメントにもつながる。	自分の行動や発言を見直すきっかけになった。 用語としては馴染みがないが、内容は自分に置き換えると当てはまる部分が多かった。気を付けたい。 業務のみならず、プライベートでも意識しなければならない見方、考え方であり、本人の意識で改善できる面を持っている。
	91	みどり保全課	日常生活における人権	8 ビジネスにおける人権	普段あまり意識せずに生活している「日常生活」における人権を再認識することで、職場や住民対応において意識した業務遂行につなげる。	2024年11月21日(木) 17:20～17:35 参加人数:13人	人権男女国際平和課貸出DVDの「えっ！これも人権？」の暮らしの巻を視聴し、参加者における意見交換を行った。 意見交換において出た意見 ・先入観で個人を識別してしまうことにより結果として本人の人権を侵害していることが問題 ・やさしさと人権侵害は紙一重 ・様々な人権を多面から捉えた行動が必要	無意識の中で人を傷つけていることがある事や、人権の大切さを再認識することができた。今後、時事に合った人権研修を行うべきと感じた。
	92	藤沢駅周辺地区整備担当	高齢者が安心して生活できるよう、仕事と生活の両立を意識した環境づくりについて理解を深める。	3 高齢者の人権	今後も高齢化は進展していくものと見込まれており、ひとり暮らし高齢者や高齢者のみの世帯等が増加し、社会的孤立に陥ることが懸念されています。職員の中には高齢者を抱えた方もおり、将来的に家族の介護と仕事を両立させる必要がある中、課として働きやすい環境づくりについて考え、職員一人ひとりの人権意識の啓発を図りたい。	介護と仕事の両立に関するDVDを視聴し、内容を踏まえた意見交換を行う。	課内会議において、「介護の時代 仕事と介護を両立していくために、職場で働く方が介護に備えるためのDVD」を視聴し、親の介護について、1人で悩まず職場の上司等に相談し、現在ある制度を活用して仕事との両立を図っていく必要があること、および、相談できる職場環境を作っていく必要があることを確認できた。また、意見交換の中で実際に地域包括支援センターを活用して親を介護している事例を聞くことができ、今後の参考にすることができた。	家族の介護が必要になった際、使える休暇が少なく、また、期間が短いことを確認することができた。休暇で対応できない場合はテレワークなども活用しながら対応していく必要があると考える。今後は各職員にあった働き方を職場として受け入れていく意識を持つことが重要である。
	93	西北部総合整備事務所	一人一人が人権問題に意識を傾ける	1 ジェンダー平等社会	各自の業務や日常生活のなかで人権問題が起こりうるという視点を改めて理解する必要があるため。	藤沢市人権啓発講演会「気づきにくい偏見や差別 ‘マイクロアグレッション’ って何？」を所内で共有し意見交換を行った。	マイクロアグレッションについて、思い込みや偏見によって無自覚に相手を傷つけてしまうと大きな差別にも発展しかねないことが分かり、それぞれの経験を重ね合わせ、考えることができた。また、改めて、日ごろから自分の発する言葉に慎重にならないといけないと感じることができた。	マイクロアグレッションという言葉に馴染みがなかったので、マイクロアグレッションとは何かを知り、何気なく発してしまう言葉から人権問題につながることを自覚することができ身近な問題として捉えることができた。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
都市整備部（つづき）	94	北部区画整理事務所	「ビジネスにおける人権」について基礎的知識を得る	8 ビジネスにおける人権	「ビジネスにおける人権」は今まで事務所でこの研修テーマを取り扱ってこなかったこと及び研修を通じて基礎的知識を得ることで業務に活かすことができるかを考えていきたいと思います。	資料の配布及び動画を資料することで基礎的知識を得る予定としています。また、ヒアリングを行い研修の感想を聞く予定としています。	資料「企業の社会的責任と人権～今、企業に求められる「ビジネスと人権」への対応（厚生労働省提供）」を全員に配布しました。また、動画「【入門】最近よく聞く「ビジネスと人権」や「人権デュー・ディリジェンス（人権DD）」ってなに？（大阪法務局提供）」を視聴しました。この2つを行い、ヒアリングを実施しました。	資料及び動画を視聴したことにより「ビジネスと人権」に関する基礎的な知識は得られたと考えます。知識を得られたのと同時に「ビジネスと人権」に興味を持ってもらったことも大きな成果と考えます。また、ビジネス（企業）を役所と置き換えて資料や動画を見ることで業務の一助になったと思います。反省点としては、感想を聞くだけでなく、意見交換を行いもっとこのテーマについて深く考えることができればよかったと思います。
道路河川部5	95	道路河川総務課	ダイバーシティ推進と自治体に求められる人権の取組について学ぶ	1 ジェンダー平等社会	グローバル化や人口動態の変化に伴い、多様な背景を持つ人々が増えている。自治体は、こうした変化に対応し、全ての人々が公平に社会参加できる環境を提供する責務があるということを理解する必要があるため。	Web研修ツールを用いて、「ダイバーシティ推進と自治体に求められる人権の取り組みについて学ぶ」を各自視聴してもらい、後日、課内会議後に意見交換の場を設ける。	課員には事前にテーマをお伝えし、「e-JINZAI for government」のダイバーシティ推進と自治体に求められる人権の取り組みを各自で視聴して貰い、後日、課内会議で意見交換を実施した。主な意見としては「日常業務で無意識にマイクロアグレッションが起きていないか、職員同士で気づきを共有する必要がある」、「固定観念を持たないよう意識する」、「生活していく上で衝突は当たり前だが、どう解決するかが重要である」などの意見があった。	「ダイバーシティ」の重要性や自治体の役割を再確認する機会となり、多様性を尊重する意識を高められた。更なる意識の向上のため、今後は、課員の業務内容に直結した事例等を用いて、より具体的な議論を行える工夫をしている。
	96	道路管理課	ビジネスにおける人権について理解を深める。	8 ビジネスにおける人権	市民（苦情要望や窓口対応）や事業者（許認可業務）など、さまざまな方と接する機会が多い職場であることから、トラブルを防止するためにも、人権に配慮した表現等の知識を身につける必要があるため。	ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針～藤沢市人権施策推進指針改定版～やeラーニング、研修等の資料を使用し理解を深める。	ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針～藤沢市人権施策推進指針改定版～の確認及びeラーニング研修を受講してもらった上で、意見交換を行った。何気ない言葉が相手を傷つける可能性があるとうわり、改めて表現の難しさを痛感したなどの意見が出た。また、11月に実施された人権研修「気づきにくい偏見や差別”マイクロアグレッション”って何？」の資料を回覧することで情報共有を図った。	普段何気なく使用している言葉や行動等が無意識のうちに相手を傷つけているリスクがあることに「気づく」良い機会となった。今後は、Web研修ツールやDVD視聴などを積極的に活用し、人権意識の向上に努めていく必要があると考えております。
	97	河川水路課	マイクロアグレッションについて気づきと自覚の情報共有。	12 さまざまな人の人権	市職員は、総じてマジョリティー側であるため、無意識の偏見や思い込み、また無理解から生まれる、相手を傷つけるような言動について課内で情報共有することで、気づきを自覚するため。	人権啓発講演会で使用した資料を課内で朝礼や夕礼、課内会議で共有し、気づきにくい偏見や差別について、自身の言動を自覚する機会を設けた。	マイクロアグレッションに関する講演内容を理解することで、苦情要望などの市民対応においても、要望者の立場に立った判断をすることができるようになった。	取組により、職員一人ひとりの無意識のうちに 行っている偏見や差別への「気づき」が図られ人権意識の向上が図れた。
	98	道路整備課	ビジネスと人権に関する指導原則について学ぶ	8 ビジネスにおける人権	ビジネスと人権に関する指導原則である「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「救済へのアクセス」の3つの柱について、理解を深め、社会における人権を尊重した行動を考える必要があるため。	ビジネスと人権に関する取組について、課内会議で研修動画等を視聴し、理解を深め意識向上を図る。	課内研修において、「e-JINZAI for government」のビジネスと人権に関する動画を視聴し、課内で意見交換を行うことで、職員の理解を深めることができた。	「ビジネスと人権」について、企業が取組を実施するためには、社会全体としての人権に関する理解促進・意欲向上が必要であることを考える機会となった。また、継続して様々な人権問題についても情報共有を行っていく必要があると考える。
	99	道路維持課	ハラスメントのない職場づくり	8 ビジネスにおける人権	個人によってハラスメントに対する意識の違いがあることから、職場内で共通認識することで、相手の立場を尊重し働きやすい職場環境を構築する。	多様なハラスメントについて具体例をあげながら意見交換等を行う。	課内会議などにおいて、事例を示しながら意見交換等実施した。その中で様々なハラスメントがあり、また、どのような内容でもハラスメントになり得ること、相手の気持ちを感じ取るには、日頃からのコミュニケーションが必要であることなど再認識することが出来た。	改めてハラスメントとは何かを考える機会を定期的に設けることで、職員間で共通認識することができた。今後も職場内でのコミュニケーションを図りながら継続的におこなっていくことで相手の立場を尊重し働きやすい職場環境を構築していきたい。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
下水道部3	100	下水道総務課	障がいのある人の人権について	4 障がいのある人の人権	障害者雇用促進法の改正により、障がい者の雇用率が段階的に引き上げられます。本市における障がい者雇用の見通しも示され、一緒に業務を行う状況が増えると思われます。このため、障がいのある人にたいして、職員がどのような配慮を講ずる必要があるのかを学ぶため、本内容を設定しました。	課内会議を利用し、障がいのある人の人権に関する理解を深めるとともに、人権啓発教材を用いて職員への人権問題への意識啓発のために職場研修を実施します。	資料を基に障がいが一様でないことや、お互いの人格や個性を尊重した職場づくりについて研修を実施する。 (使用教材 公益財団法人人権教育啓発推進センター「障害のある人と人権」)	・障がいの程度や種類を周りが理解しておくことで、具体的な行動ができる反面、それら状況をどこまで本人と話し、意思疎通を図っていけばよいのか。 ・今後、どのような業務を担っていただくことが望ましいのか担当内で考える必要があること。 等の意見がありました。障がいの種類を学ぶと共に障壁を理解することで、障がいに限らず、様々な立場にある方への配慮についても考えられたことが良かったと思われます。今後も共生社会の実現に向けて何ができるか考える良い機会となりました。
	101	下水道管路課	障がいのある人の人権を学ぶ	4 障がいのある人の人権	障がい者の雇用の促進等に関する法律施行規則の改正において、2024年4月から障がい者の法定雇用率が段階的に引き上げられたことにより、職場や業務上関連する機関団体において、今後ますます障がい者雇用が推進される。これにより、障がいのある方と接する機会が増えていくと想定されるため、障害のある方と接する際の配慮について学ぶもの。	DVD教材を活用した職場研修を行い、意見交換し理解を深める。	「【DVD】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」を視聴。意見交換では、「障がいのある方が困っている際には積極的に声をかけお手伝いをする必要性は理解できたが、声をかける勇気が出るか不安」という意見が出ました。これに対し、「そもそも日常生活において見知らぬ人に声をかけることがない。障がいのあるないに関わらず、普段からやさしい気持ちで人と接する気持ちを持ち、色々な方々とPeacefullyに過ごせるようにできればよいのでは」などの意見が出た。	研修を実施し課員全員で、一人一人が日常から、優しく親切に接することを心がけ、業務においても「ありがとう」を声に出す必要性を共有しました。また、バリアフリーや多様性を尊重する世の中へ転換する時期を迎えており、本研修で得た必要性を家庭などに戻り、家族へフィードバックすることにより、私たちも世の流れに貢献できるのではということも、共有され、非常に意義のある研修であったと感じております。
	102	下水道施設課	多様性(ダイバーシティ)について学ぶ	1 ジェンダー平等社会	”ダイバーシティ”とは何かを知ることを目的として設定した。	e-JINZAI for governmentのメニュー「ダイバーシティとは何か？」を視聴する。	課内の各担当ごとに研修動画「ダイバーシティとは何か？」の視聴を行い、意見・感想を出し合い理解を深めた。 ・ダイバーシティの持つ意味について学んだ。 多様な考え方を共生させていくには、色々と柔軟な考え方ができないと難しいと感じた。 ・”違いを受け入れて、共に変化すること”を心掛けるが、職場内で具体的に実践する機会が思い浮かばない。 ・ダイバーシティとは何かはなんとなく理解できたが、範囲が広く実際に活用できるかはわからない。	この「ダイバーシティ」という言葉の定義自体が難しく、動画の視聴だけでは理解が不十分と感じた。
市民病院3	103	病院総務課	アンコンシャスバイアスに目を向け、男女ともに働きやすい環境づくり	1 ジェンダー平等社会	様々な職種が働く病院内では、考え方の違いからハラスメント事案が生じやすい環境があると考えるため、従業員一人一人がハラスメントの被害者と加害者にならないための基礎知識を学ぶ。	・動画の視聴 ・意見交換	内閣府男女共同参画局のYouTube動画「性別による無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)の解消等に向けた普及啓発用動画」を各自で視聴し、感想・意見、自分の中にどのような無意識の思い込みがあるかをアンケートで提出してもらい、課内会議で共有しました。アンケートでは、「まだまだ男性＝仕事、女性＝育児のイメージがあり、個人だけではなく職場環境が整うことも必要」、「自分にとっての”普通”は相手の”普通”とは限らない」といった意見がありました。	アンケート結果を課内会議で共有することで、自分とは違った考え方を知り、自分の中にある無意識の思い込みを実感することに繋がったと感じています。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
市民病院（つづき）	104	医事課	来院されるさまざまな患者・家族等の人権を理解し共有する	7 患者等の人権	幅広い患者さん(子ども・高齢者・障がいのある人・外国人・犯罪者等)が来院されるため、病院職員としてそれぞれの人権について理解を深め、人権に配慮した対応を行えるようにするため。	「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」や研修での資料を情報共有、職員への人権意識の啓発を行った。職場研修でのeラーニングの受講。ご意見や一般相談の情報共有。	「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」医事課職員全員へメールで周知を実施。人権研修資料を回覧し、情報共有を行った。ご意見や一般相談の内容を課内で共有、回答に際しては相談を行い作成を行うことで、意見交換をすることができた。	ご意見や一般相談の内容から、来院者の対応について共通理解を図ることができた。同一人物の繰り返しの対応時には、あらかじめ同じ認識で対応できるよう情報共有を行った。研修では、思っていた以上の人権があることを知る機会となり理解を深めることができた。多職種が働く職場であるので、より多くの人権を理解し、協力体制のもと患者への対応を行うことが必要であるとも思った。
	105	教務課	発達障害傾向にある学生への支援方法・合理的配慮について	4 障がいのある人の人権	2021年5月に障がい者差別解消法が改正・公布され2024年4月より施行されることにより、大学等では従来禁止されていた障がい者に対する不当な差別的取り扱いに加え、合理的配慮の提供もすべての大学において法的に義務付けられることとなった。法的根拠をふまえ、本校の今年度の課目標である「看護職を育成する社会的責任と自覚を持ち、教育活動を行う」「履修を進める上で課題を持つ、あるいは課題が予想される学生に対して教職員、講師がそれぞれの職務役割において支援・合理的配慮を行う」達成に向け、テーマを設定した。	神奈川県立保健福祉大学、実践教育センター看護教員継続研修「発達障害をもつ学生への合理的配慮について」に参加し、基本的な考え方を確認する。	発達障害では、その傾向にある学生が学習上課題となることや心理的影響への理解を深めた。「問題となる状況と学生本人の特性との関連はあるか」「どのような工夫や配慮があれば他の学生と同等の学びを保証できるか」等、学生と教員との対話から現実的な支援方法を考える必要性が再確認できた。学生の課題が顕著に現れやすいのは状況が変化する臨地実習である。現在、学生の課題は会議で情報を共有している。今後も学びを保証するため、学生の困りごとの要因を整理し、適切な支援の在り方について多角的に検討する必要性が確認できた。	発達障害傾向にある学生への指導や対応は難しく、特に臨地実習では苦慮することがある。今回の研修で発達障害の基本的理解や合理的配慮を再確認でき、視野を広げることができた。
消防局 7	106	消防総務課	男女ともに働きやすい環境構築	1 ジェンダー平等社会	男女ともにやりがいや充実感を感じながら、業務を遂行できるような職場環境を確保していき、職員一人一人の能力を引き出し、質の高い消防行政を市民の方々に提供していく。	各職場に配置している衛生管理者を中心に職場巡視を行い、男女ともに働きやすい職場環境(ハード面)への改善等を行っていく。また、仕事と家庭の調和を図るワーク・ライフ・バランスを確保できるよう、男性の育児休業推進を図っていく。	12月に衛生管理者を職場巡視実施。全職員が働きやすい職場環境を構築するためヒアリングを行い、職員の意見等を聞き取り、必要箇所は速やかに改善するよう現在も進めている。今後も男女共に働きやすい環境を構築していく。また、男性の育児休業取得については、全職員へ「取得の推進」、「取得可能な職員への配慮」等をお願いし、前年度の男性育児休業取得約50%から80%を超える割合へ大きく取得率が上昇した。	男性の育児休業については、各職場で理解が深まり、男性でも取得しやすい環境へと変化している。希望調査も行い、各職場で偏りが無いよう努めているが、今年度を超える育児休業者や長期育児休業者の増加となると、全職員が無理なく休みを取得できない状況であるとの声も聞こえてくる。今後も、全体の規模感を把握し、さらに課題を整理し、代替職員の確保等も積極的に検討する必要性があると感じた。
	107	予防課	高齢者の人権	3 高齢者の人権	住宅火災による死者が多い高齢者を対象に、火災予防の意識向上、啓発に生かすため。	老人クラブ等を対象とした住宅防火講話の実施、高齢者施設等での火災予防広報。	令和6年11月末日までに、老人クラブ等を対象とした講話を15回、高齢者施設等での火災予防広報を1回実施した。	高齢者と直接話をすることで、高齢者が抱えている住宅防火に関する課題を共有することができ、課員の人権啓発につながった。全国的にみて、住宅火災による死者の多くが65歳以上の高齢者であることから、今後も住宅防火対策を課題とした施策を展開していきたい。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
消防局 （つづき）	108	査察指導課	階級といった特性から、職員の人権を意識した業務遂行がこれまで以上に重要となるものと捉えている。 また、子育てなど様々な事情のある職員など、従来とは異なる働き方が一般的となっていることから、働き方について一人ひとりの価値観も多様化する。そのためにもより良い職場環境を作る必要がある。 さらに、知識として覚えることは勿論のこと、日々の生活レベルにおいても人権に係る意識づけ等を留意した取組を継続することが、今後を見据えた職場環境づくりとして重要であると捉えていることからテーマ設定とした。	8 ビジネスにおける人権	制服職場においては全国各地でハラスメント事案が散見され、また一部報道等では他職場と比較して起きやすい環境であるとも言われている。このことについては、消防局においても同様と捉えている。 さらに本年の局執行方針では「適正な権威勾配」と「心理的安全性の確保」が掲げられ、また、2040年問題を見据え様々な視点による職場環境づくりを取組中であることから、ハラスメントに限らず、人権意識啓発がより職場内において定着するよう徹底させたい。	研修冊子等を用いた教養を課内会議などで実施し、基本的なことや現状について学ぶとともに、意見交換を行い、より身近な問題として一人一人の啓発に繋げ、理解を深めていきたい。 また、人権研修などに参加した際には、課内会議等を通じて、より我が事として捉えられるよう周知し、これまで以上に柔軟な視点を持ち業務を行えるよう配慮したい。	人権啓発リーフレット等を閲覧し(ふじさわ人権をはぐくむまちづくり指針)人権に対する理解を深め、朝会などでコミュニケーションを積極的に図った結果、理解が進み、あわせて明るい職場環境づくりの一助にもなったものと思慮。 不祥事防止については、不祥事関連のニュース等を閲覧し、意見交換を行うことでハラスメントに繋がるヒヤリハットも無かった。	消防特性があるとはいえ、改めて人権について学習することで更なる意識向上に繋がったものと思慮する。 消防業務の根幹である安全・安心な暮らしを築くためにも、相手の立場を尊重し、幅広い視点で業務を行うことは、職場環境づくりにおいても重要で、人権意識啓発にも当然繋がると捉えている。 職場内においては、業務の平準化や労働時間の削減などを考慮した労務管理を行いつつも、継続して人権に対する理解を深める必要がある。
	109	警防課	業務におけるハラスメントについて考える	8 ビジネスにおける人権	業務における職員間のハラスメントや、受付業務に関するカスタマーハラスメントと、接遇不足の関係などについて考え、他者の立場を尊重できるように理解を深める	資料等を活用し、立場の違いなどによる思想の相違などを考える。理不尽な要求か、理解不足、接遇不足など、互いの状況を認識し、解決方法を検討する。	様々なハラスメントについて資料を活用して再認識するとともに、新たなハラスメント(カスタマーハラスメント)についても確認をした。課内アンケートを実施し、感じ方に個人差があることを認識した。(下記アンケート結果) ハラスメント行為を感じたことがある者が約40% カスハラに対する接遇が大切だと感じている93% 接遇、カスハラに対する研修、教養の必要性を感じる100% カスハラに対する対策基準の必要性を感じる85%	カスタマーハラスメントを含めたハラスメントに対して今後、課内でも検討が必要と感じる結果となった。全庁的な動向に注視していきたい。
	110	救急救命課	「市民が安心して安全に暮らせるために備える救急体制」について検討する。	7 患者等の人権	全国的に救急出動件数が増加しており、本市でも同様の傾向にある。また、本市の救急事案データと将来人口推計をもとに、救急需要を予測すると、中長期的に救急需要は増加するとみられる。このような中、継続して市民が「健康で文化的な生活」を過ごすことができるよう、将来を見据えた救急体制を検討する必要がある。	市内における救急需要分析、将来人口推計に基づく救急出動の将来推計等をもとに、今後の救急需要を把握し、適切な救急サービスを維持するための体制について検討する。併せて、市民に適時・適切な救急車の利用を呼びかけ、本当に救急車を必要とする人が必要な時に、安心して救急車を利用できることを目標として、適正利用に対する市民への周知するとともに、けがや病気を予防することで救急車を呼ばなくてすむ手法の広報について検討する。	軽症や交通手段として救急車が利用されることにより、救急車の出動体制がひっ迫すること、それによって真に救急医療を必要とする傷病者の人権が、不利益を被ることについて課内で議論を行った。	傷病者の権利を主体に、将来の救急体制構築の必要性について、認識することができた。一方で、適時・適切な救急車利用に対する啓発は、種々の要因で救急車を利用することが余儀なくされるケースもあることから慎重に検討する必要がある。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
消防局（つつき）	111	南消防管理課	ジェンダー平等社会とは何か、関心を持ち現状を知り、理解する。	1 ジェンダー平等社会	消防職は身体的な能力が求められる職場であるため、ジェンダー平等については様々な取組が必要であると感じている。そのためにはまず自分たちの職場におけるジェンダー平等について知る必要があったため。	ジェンダー平等について知り、意識の改革を行う。	すべての職員が快適に働ける職場環境を作るためには、ハラスメント対策などを定期的に実施していく必要がある。女性消防職員の歴史はまだ浅く、環境の整備は進んではいるものの、まだまだ足りないところがある。女性だけではなく、様々な職員が必要なものを必要と言える職場環境を作っていく必要があるという意見があった。	ジェンダー平等について理解を深めることによりお互いを理解することができた。お互いが快適に働ける環境を作るため、ハラスメント防止研修などを実施できればよかった。
	112	北消防管理課	様々な障がいについて理解を深める。	4 障がいのある人の人権	消防という職種から、以前は職場に障がいのある職員は見受けられなかったが、近年は身体に障がいのある職員も在籍している。 また、身体以外にも、目に見えて分かる障がいや分からない障がい等、様々な障がい種別があり、職員のみならず障がいのある方々全てに適切な接遇ができるよう理解を深める必要がある。	北消防署管理課に障がいのある職員が在籍しており、その職員から業務を行ったり生活するうえで、どのような障壁があるのか意見交換を行い、把握に努める。 また、職員個々が様々な障がいについて学び理解を深める。	障がいのある職員が職場に在席している認識が広まり、意見交換を行う事で、これまでの業務における合理的配慮にかかわること、私生活において気が付いたことなどの話をし、各職員が障がいのある方々の人権について考える良い機会となった。	障がいについて理解はできていたが、どのような事が障壁であるかなど理解不足である部分もあったが、闊達な意見交換することで、よりよい接し方ができるようになった。
教育部 5	113	教育総務課	子どもの意見反映について	2 子どもの人権	「こどもまんなか社会」の実現に向け制定された「子ども基本法」による子どもの意見反映について学び、さまざまな事業における子どもの人権について考える機会となるよう設定するもの	・課内会議、担当内会議で、「こどもまんなか社会」の施策について学ぶ。 ・子どもの意見聴取の手法について考える。 ・担当事業への子どもの意見反映について考える。	教育総務課の担当業務である、「藤沢市教育振興基本計画」の策定や適正規模・適正配置の取組の中で、子どもの意見反映について、担当内で最適な手法について意見交換を行った。また、教育公務員である指導主事から、さまざまな助言をもらう中で、子どもの年齢にあった手法についても検討することができた。 今年度の子ども青少年課の事業である「（仮称）藤沢市子ども・若者共育計画」の策定に参画することで、子ども意見反映のみならず、さまざまな人権についても学ぶことができた。	教育委員会職員として、子どもの声を聞く仕組みづくりを考えることで、今後の施策の一助となった。
	114	教育指導課	人権感覚を育むために	2 子どもの人権	小中学校教職員の人権感覚を育むためには、まず、指導主事自らの人権感覚を磨く必要があると考える。学校訪問等で指導・助言をする際、教職員への人意識啓発のために、学校教職員に対して自分たちがどのような働きかけができるのかを考えたい。	11月指導主事会議にて、テーマに沿って意見交換を行った。 ・「人権感覚」という言葉のイメージと意味 ・教職員に対してどのような働きかけができるのか 以上の2点から議論した。	「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」の「2 子どもの人権を尊重するために」にある本市の取組の一番初めに「教職員への人権意識啓発」が記載されていることを紹介した。また、人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ]の中にある「人権感覚」について取り上げ、参加者がもつ言葉のイメージを共有した。平等な・他者・公平な・思いやり・大事な・相手・価値観などのキーワードが出された。 次に、「教職員の人権感覚を育成するためにどのような働きかけができるか」というテーマで協議を行った。	「教職員の人権感覚を育成するために、どのような働きかけができるか」について、参加者から次のような考えが出された。 ・ポジティブ、またはネガティブな事例の紹介、研修や講演会を設ける ・褒める・価値付けをする ・先生たち自身が大事にされていると感じられる環境づくり、関係づくりを進める。それが人権感覚育成の土台になるのではないかと。 ・今まで培ってきた感覚のまま、今もこのままで良いのかと常に自分に問い続ける意識が必要 私たちの人権意識の啓発についても、継続した取組が必要だと改めて感じた。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
教育部（つづき）	115	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人の人権	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、業務において様々な方の対応が必要なため。また、年々外国につながるのある方の就学に関する問い合わせ、窓口対応が増加しており、対応する職員が、毎年入れ替わるため、昨年と同様に再度研修テーマとした。	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。また、各担当で改めて外国につながるのある市民に向けてできる対応がないかを再検討する。	昨年度と同じ取組内容ではあるが、継続して取り組むことによって、一人ひとりがより人権擁護を意識した対応ができるようになってきた。また、外国につながるのある児童生徒の就学が増えている中で、窓口対応では、英語等を話しながら就学の案内をしたり、電話対応では、ゆっくりはっきりと、短いセンテンスを選び、内容を伝えるなど、工夫をした。就学時健康診断の案内についても、優しい日本語版の案内通知や、英語版の案内通知の作成を進めた。	市民からの問い合わせの多い業務の基本的な対応について、共通理解を図り、人権擁護の意識や心構えをもって業務に従事することができた。今後も課内会議等で情報交換や業務の対応について共通理解を図っていきたい。また、外国につながるのある市民からの問い合わせも継続して多くあることから、引き続き課全体で取り組んでまいります。
	116	学校給食課	ジェンダー平等社会について	1 ジェンダー平等社会	学校給食職場の職員(栄養士・調理員)は、女性が多数だが、近年男性も増えてきている。働きやすさに関して、性別に関わる課題があるかを考えるきっかけにしたいため。	ジェンダー平等に関する資料を用い、知識を深める。	ジェンダー平等・男女共同参画講演会「多様な性ってなんだろう？」の資料を用い、参加者からの報告を共有すると共に、学校給食職場で考えられる課題について考えた。学校給食職場は女性が多数を占めているが、男性も増えてきている。しかし、更衣室やトイレを性ごとに別々に設置できる施設は環境面上多くない。職員配置が平等でないと捉えられる可能性もあるため、すべての人が働きやすい環境づくりを目指す意識をもつことが必要との意見が出た。	講演会の報告と人権意識啓発について考える時間を同時にもつことができた。給食職場ではLGBTQの方がすでに働いている可能性もあると考え、今後の課題ではなく、現在あることとしてとらえていく必要があるという認識をもてた。
	117	学校施設課	パワーハラスメントについて知見を深める。	8 ビジネスにおける人権	今後働くうえで、何がパワーハラスメントで、何がそうでないかを知ることが、現在の立場にかかわらず重要であると考えするため。	Web研修ツール「e-JINZAI for government」にて動画研修。	各自、時間を見つけ「e-JINZAI for government」のパワーハラスメント(パワハラ)の動画研修を行った。意見交換の場を設けることはできなかったが、雑談の中で「現在本課ではパワハラはなさそう」、「同じことを言っても関係性によって捉え方が変わる」等の意見が出た。	パワーハラスメントの定義や範囲について再確認することができ、また、具体的な事例を取り上げているためわかりやすく、パワーハラスメントについての認識がより深まった。課内でディスカッションできればよかったが、雑談の中でも認識が共有できたことはよかった。
行政委員会等 7	118	議会事務局総務課	ハラスメントに関する、藤沢市議会としてのルール作りを行っていくためのサポートを行います。	8 ビジネスにおける人権	昨今、社会の注目を集めているセクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別などについて理解を深め、議会における人権擁護の必要性について意識を高めることを目的とします。	「藤沢市議会ハラスメントの防止に関する条例」を作成し、議会議案として提出していきます。事務局として、そのサポートを行う中で、他市の事例を勉強し認識を深めていきます。また、議員研修として、「地方議会における多様性と女性参画拡大」を受講する際に、事務局職員も同席して受講いたしました。	2024年12月定例会において、「藤沢市議会ハラスメントの防止に関する条例」の議会議案を上程し、可決されました。今後、要綱の作成を進めていくにあたり、引き続きサポートを行っていきます。	条例施行日が令和7年4月1日のため、条例制定による効果がわかるのはこれからになります。が、条例制定にあたり議論を重ねていく中で得たものや、他市の状況等の研究により、ハラスメントへの意識が一層高まりました。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
行政委員会等（つづき）	119	議事課	障がいのある人の人権を尊重した体制づくり	4 障がいのある人の人権	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の傍聴等できる体制を整備する。	・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。 ・手話通訳及び要約筆記を行う環境を引き続き整え、様々な方法で周知する。 ・本会議等議場で行う会議においては、難聴者用ヒアリンググループの貸し出しを行う環境を引き続き整え、様々な方法で周知する。 ・課内職員の意識啓発・知識向上のため、朝礼や課内会議における情報発信、資料研修を行う。	・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。 ・手話通訳及び要約筆記を行う環境を整え、引き続き周知した。 ・本会議等の議場で行う会議においては、難聴者用ヒアリンググループの周知を行った。 ・職員の知識向上のため、課内会議や朝礼等で障がいがある方への配慮に関する情報共有を行った。また、職員サポートブックにより改めて障がいのある方への接し方を学ぶとともに、ヒアリンググループの使用方法的の再確認を行った。	障がいのある方への配慮について、改めて学ぶことができた。引き続き、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、様々な形での情報発信に努めていく。
	120	監査事務局	無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を学ぶ	8 ビジネスにおける人権	ハラスメントについて、いろいろな場面で学習機会があるが、多くは、今までの時代は当たり前に行われていた行動が、実はハラスメントだったといった内容が多かったと思われる。 そのため、行動を意識することで、改善に取り組むこともわかりやすかったと思われます。 今回は、無意識の偏見や思い込みを学ぶことで、改めて自身の行動や意識に対する気づきになればと思いテーマを設定しました。	DVD教材を視聴することのより、自身に潜む無意識の偏見に関して振り返るきっかけとする。	DVD教材「ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス) 職場コミュニケーションのヒント」を視聴し、無意識の偏見が、本人が意図していないハラスメントにつながっていく可能性があることを学んだ。 また、お互いの価値観を確かめ合ったり、自身が客観的な視点を意識することで、無意識の偏見による自覚のないハラスメントを避けることができることを学んだ。	テーマについては、どれも、どこでも起こっているような内容であった。そして、本人は、相手に対して良かれと思い行った行動が、相手に対する意図しないハラスメントにつながってしまうことが、映像で見える形にすることにより、より具体的に理解することができたように感じられた。 一方、視聴後の感想を出しづらい内容であったようにも感じられたが、研修をきっかけに、日々の生活の中での気づきのきっかけになってほしいと感じられた。
	121	選挙管理委員会事務局	認知症の特性について理解を深める	3 高齢者の人権	選挙については、高齢者や障がい者に対して投票の機会を確保するため、様々な対応が求められている。認知症の特性に対する理解を深めることで、より相手の立場に寄り添った対応につながると考えるため。	DVD「認知症と向き合う」「ここから歩き始める」を視聴し、意見・感想を出し合う。	DVDの視聴後、局内でブレインストーミング形式で印象に残った内容等について話し合い、自身の体験談等についても共有を行った。	DVDを視聴したことにより、これまでの業務内容や自身の体験などと照らし合わせ、認知長の特性や対応につい再確認したり、新たな気づきが生まれと感じたりした職員もあり、認知症への理解が深まっただけでなく、認知症へ対応や合理的配慮の在り方について考える良い機会となった。
	122	農業委員会事務局	障がいのある人の人権について理解を深める	4 障がいのある人の人権	農業委員会事務局では事務作業の一部をJOBチャレふじさわにお願いしているが、今後障がい者の法定雇用率の引き上げに伴い、障がいのある方と業務を進める機会が増えると思われる、業務上の配慮について引き続き学んでいく必要があるため。	各自、「藤沢市 職員サポートブック」等を熟読し、業務に役立てる。 障がいのある方をお願いした業務等で気づいたことを共有し次の機会に活かす。	朝礼や業務の合間をみて、意見を共有した。 意見：作業の合間で、作業の継続について負担ではないか等声かけをする。	「藤沢市 職員サポートブック」を利用したり、障がいのある方をお願いした業務の結果等を共有するなかで、配慮の仕方などを学ぶことができ、人権意識が向上した。

部	NO	課名等	令和6年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組予定、取組予定、具体的な取組経過・結果、今年度の効果・反省点等					
			年間テーマ	分野別 番号	テーマの設定理由	取組内容	具体的な取組結果	効果・反省点等
行政委員会等（つづき）	123	オンブズマン事務局	障がいのある人の人権とは	4 障がいのある人の人権	オンブズマン事務局は、市の機関の業務の執行に関する事項及び当該業務に関する職員の行為が、苦情申立人に利害を与えた場合に調査を行う組織である。専門調査員とオンブズマンは法律の専門家であり、憲法に定める基本的人権の尊重は当然のことである。しかしながら、見落としがちなことについて考えてみた。	苦情申立てに至る前の段階の相談の対応が重要である。まず怒って来庁してきたり、電話してくるのである。特に障がいを持たれている方は、うまく話がまとめられなかったり、自分の意図することが相手に伝わらなかったり、市の職員から見下されているというような劣等感を持って来る。また、だまされた、余計な書類を出された。うまく誤魔化された。等不満を持ってきます。そんな時、オンブズマン事務局の扱いではありませんと切り捨てるのではなく、どうすれば困りごとが解決するか対応策を考える。	困りごとがあるから連絡をくれたので、ここではありませんではなく、E-JINZAIの窓口対応の講座を参考にして、どうしたら解決策を見出せるか、わかりやすい言葉を使い丁寧に聞き取り、主訴をはっきりさせ、納得のいく解決方法の提示やアドバイス行い「ありがとう、聞いて良かった」と言われる対応を心がけている。	障がいがあり、理解しにくいところは、わかりやすい言葉に置き換えたり、親切に接することで気持ちが相手に伝わるが多かった。対応次第で新たなクレームが発生するか、新たな「ありがとう」になるか紙一重である。局内では、苦情連絡カードを作成し個々の対応事例について、共有しより良い接遇ができるよう務めている。
	124	会計課	障がい者との共働について	4 障がいのある人の人権	職員に聴覚障がいのある職員がいます。日常業務を行う上でも様々な困難がある中で、それぞれの職員がコミュニケーションを図り、他の職員と同様の業務に取り組めるよう課全体としてのテーマにします。	障がいの有る無しにかかわらず、すべての職員が同水準のスキルを維持するために、報告・連絡・相談による情報を共有し、職場環境の向上を目指します。	筆談でコミュニケーションを取るだけではなく、マスクを外してゆっくり話したり、SDGsを意識した繰り返し使える筆談ボードを使用したりするなどの工夫を行いました。また、他課の職員との連絡調整などは当該職員に代わって電話をするなどの取組を行いました。	十分なコミュニケーションを行うことで、組織として安定した業務水準を維持することができました。