

# 令和7年度 各課職員の人権意識啓発に関する取組結果

2026年(令和8年)1月  
人権男女共同平和国際課

## ■人権課題の分野別番号と取組のテーマ分布

(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)

※複数回答を含む

	令和7年度
1 ジェンダー平等社会	24
2 子どもの人権	29
3 高齢者の人権	17
4 障がいのある人の人権	26
5 部落差別(同和問題)	4
6 外国につながりのある人の人権	23
7 患者等の人権	7
8 ビジネスにおける人権	38
9 犯罪被害者等の人権	11
10 生活困窮者の人権	6
11 インターネット上における人権	8
12 さまざまな人の人権	5
合 計	198

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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
市長室3	1	秘書課	ダイバーシティとは何か学ぶ	8 ビジネスにおける人権	さまざまな環境にある市民の方と接する機会が多いので、改めてダイバーシティの視点について学び、接遇の参考とするため	Web研修ツール「e-JINZAI for government」における「ダイバーシティとは何か」のセミナーを受講する	Web研修ツール「e-JINZAI for government」における「ダイバーシティとは何か」のセミナーを視聴した後、DEI推進員が課員から感想を聞き取り共有することにより、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。	人の多様性に配慮した組織・地域とは、それぞれの違いを受け入れて、お互いが対等な関係を築こうとし、全体として調和がとれている状態を目指すことであるという考え方を改めて確認した。ダイバーシティがあるまちづくりには、個人や事業者がそれぞれ取り組むだけでなく行政も一体となって取り組むことで効果が上がり、そのためには「違いを受け入れてともに変化する」姿勢が社会を変えていくことに繋がるので大切であると学んだ。この視点を大切にしながら今後の業務に取り組むたいとの意見があった。
	2	共創推進課	子ども・若者の人権について考える	2 子どもの人権	課内に取り組みたい内容や知りたいテーマを聞いて、希望があったため。また、本課は様々な主体の方々と意見交換の機会も多く、日頃から相手の立場を考えることを意識しているが、業務上、子どもや若者と接する機会もあることから、改めて子どもの人権について知り、意識を向けることでよりお互いを尊重し、良い関係性を育む一助としていくため。	「子どもの人権」についての動画を視聴し、自分たちの業務で大事だと考えていることや気を付けていることなどの意見交換を実施。	「子どもの人権」についての動画を視聴した後、アンコンシャス・バイアスやマイクロアグレッションについての気づきにつながる質問をしながら、子どもや若者と接する際に気を付けていることや感想の意見交換を行った。意見交換では、子どもと物理的にも気持ち的にも目線を合わせる、自分の気持ちが話しやすい場作りをする、子どもの意見・考えを否定せず、自分で考える・決めることができるように接する、どういった関係性(上下・斜め・対等)が必要なのか成長度合いを見て接することも必要、といった意見が出ました。	子どもの人権について考え方の大枠を知ることができた。対象を「子ども・若者」としたが、それぞれが気を付けていることなどを共有することで「人権」を尊重するということは日頃の小さなことの積み重ねであること、また、結果としてすべての人に対して接する際に必要な視点として考える機会につながった。意見交換の中で得られた様々な気づきを継続的に意識していけるような仕組みを考えることも必要かと思う。
	3	行政経営室	働きやすい職場を目指して(ハラスメントの防止と生産性の向上)	8 ビジネスにおける人権	働きやすい職場の実現と職員一人ひとりの更なる生産性の向上を図るため、ハラスメント防止に係る研修を実施する。	「e-JINZAI for government」を活用し、ハラスメントに関する具体的な事例等を参考に、ハラスメント防止に関する正しい知識を学び、一人ひとりの人権意識の向上を図った。	アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)は、ハラスメントの温床となり、公平な評価やコミュニケーションを阻害することから、研修を通じて、職員が自身の思い込みに基づき、客観的に認識するきっかけとなった。	ハラスメント防止等については、これまでも繰り返しe-ラーニング等でも学んできた内容だが、研修を通じ、人権問題は社会の変化に応じて常に見直され、発展しており、職員の意識もアップデートが求められていることを、改めて職員に意識づけることができた。
総務部3	4	行政総務課	行政と外国につながりがある市民との関わりについて	6 外国につながりのある人権	市議会12月定例会において、市内に建設予定のモスクについて、建設された際の生活環境等の悪化を訴える請願・陳情が提出された。全国的にも外国とつながりがある方の人口は増えており、多文化共生と観点から、相互理解を深めることが必要であると考えた。	議会に係る事務を通じて、課内で意見交換を行った。	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。 ・宗教や文化の違いにより偏見を持たずに、あくまで個々の人間として接していくことが重要。 ・コミュニケーションをとり、人間関係を構築することで、それぞれの考え方について相互理解が深まる。 ・多文化共生について様々な意見がSNS上などで溢れているが、自分なりの考え方を構築し、意見交換を行っていくことが大切。	意見交換を通じて、外国につながりがある人のある人権についての理解が深まった。今後とも、社会課題として、研修や情報収集を行い、理解を深めていく必要があると考えた。
	5	職員課	多様化する社会における「誰もが働きやすい」職場環境づくり	8 ビジネスにおける人権	多様化する社会において、職員が抱える課題や事情も複雑化している。様々な制度改革が行われ、個々人の事情に応じた柔軟な働き方も可能となってきている中で、改めて「誰もが働きやすい職場とはどういった職場なのか、実現するためにはどうすれば良いか、を話し合い、より良い職場環境づくりを行うことが、職員の人権意識及び市民サービス向上につながると考えたため。	課内研修を実施し、お互いの違いを認め合える環境について理解を深める。また、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指した意見交換を実施する。	人権啓発講演会(10月7日実施)の報告及びe-JINZAIを活用した動画視聴を行った。動画では、「ダイバーシティとは何か?」を視聴し、本来あるべき「多様性」の在り方について理解を深めたうえで、ダイバーシティ推進を意識した誰もが働きやすい職場環境づくりについて意見交換を行った。意見交換の中では、そもそもこれまで「ダイバーシティ」の意味を正しく理解できていなかった、単なる多様性と捉えるのではなく、その多様性をいかに認め合い「対等」な関係性を築くことが重要かに気付かされたといった意見が出た。	「ダイバーシティ推進」について、本来あるべき姿を正しく認識できていなかったことに気付くきっかけとなったことに、まず大きな意義があったと考える。動画視聴や意見交換をとおして、「多様性」を「同化」や「すみわけ」を前提として考えるのではなく、「共有」が目指すべき姿であるということ、職員間で共通認識を持つことができ、この共通認識を基に、引き続き、様々な事情を抱えた職員が互いに認め合うことができる職場環境づくりを目指すことで、職員の人権意識及び市民サービス向上につながっていきたいと考える。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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)	6	文書統計課	「アンコンシャス・バイアス」を意識した、職場環境づくりについて考える	8 ビジネスにおける人権	無意識の偏見や思い込みがあることを認識することで、職場内における職員間の信頼関係の向上を図り、より働きやすい職場環境を構築する。	e-JINZAI for government「アンコンシャス・バイアス」を視聴し、職員間で意見交換を行う。	e-JINZAI for government「アンコンシャス・バイアス」を視聴し、誰もが無意識の偏見や思い込みがあることの理解を深め、様々な意見を共有することができた。	「アンコンシャス・バイアス」の理解を深め、職員間で共有し、日々のコミュニケーションに繋げることで、より良い職場環境づくりに寄与する研修となった。
企画政策部 4	7	企画政策課	外国につながるのある人の人権を考える	6 外国につながるのある人の人権	最近、アフリカ・ホームタウン騒動やモスク騒動など、外国につながるのある人に対する騒動を多く耳にするようになっており、改めて人権について深く考える必要性を感じたため。	課内会議後に、人権研修を実施する。 (外国人と人権 違いを認め、共に生きるのDVD視聴)	外国人と人権に関するDVDを視聴し、コミュニケーションをとらずに、不安を抱えたままがよくないことであると再認識しました。現在日本で起きている騒動についても、外国人に対してよく知らないため、自分たちの生活が脅かされることへの不安を感じていることにより騒動に発展していると考えられます。その解決方法として、コミュニケーションをきちんととり、万が一ルールに違反する行動があった場合にははっきりと伝えて、抱えている不安をなくし、歩み寄っていく意識を双方が持つことが非常に大事であると学びました。	実際に外国人の方々と接する機会が決まっているわけではないので、効果が高い、というところまでは確認が出来ませんが、外国人居住者が増えていることや、海外からの観光客も多く訪れるため、今後もこの課題については継続すると考えており、引き続き外国人の人権については意識をしながら過ごしていきたいです。
	8	広報シテイプロモーション課	人権に配慮した情報発信	1~12すべて	本課では、様々な課の事業と連携して情報発信を行うため、性別や価値観、障がい等、様々な属性に関する知識を深めることが重要となるため。	本市の人権施策推進方針に沿って、人権に配慮した表現方法で情報発信を行う。	新聞各紙、他自治体の広報・ホームページ・SNS等を参考にし、各担当が人権に配慮した表現方法で情報発信を行うことができた。	SNS等の普及により、行政情報の発信方法も多様化していくなか、時代の変化に即した人権への配慮を継続していきたい。
	9	人権男女共同平和国際課	犯罪被害者等支援について	9 犯罪被害者等の人権	令和7年10月1日から条例が制定され、本課に総合支援窓口が設置されたことから、職員ひとりひとりが理解を深めることが必要であるため。	課内会議において、犯罪被害者等支援条例制定の背景や言葉の定義、支援の具体的な内容等について担当が講義を行う。	研修で得た知識を踏まえ、犯罪被害者等に関する制度概要や県・市町村の役割分担について課内で共有し、担当者のみならず課内全体で基礎的な理解を深める機会とした。	基本的な制度内容、県と市町村の役割分担について理解が深まり、課内で共通の認識を持つきっかけとなった。 また、条例制定の背景や支援の考え方を考えることで、今後、窓口対応や関係部署との調整において、より丁寧な説明や配慮を行うための基礎知識を得ることができた。
	10	デジタル戦略課	アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を学び、ハラスメントのない職場づくりについて考える。	1 ジェンダー平等社会	何気ない発言や行動が、周りから見るとハラスメントだったということに、自身が気づけていないことが誰しもあると思われる。無意識の偏見や思い込みを学ぶことで、自身や周りの発言・行動を意識する気付きやきっかけになればと思ったため。	課内会議の場など職場全体で集まる機会を活用し、課内研修を実施することでアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)に対する理解を深める。	課内会議の時間を利用して、今年度設定されたDEI推進研修の講演内容を課内研修として紹介・共有し、職員一人ひとりがアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)について考え、多様化・複雑化する人権課題に対し、違いを理解し適切に対応できる人権感覚を身につけられる機会を設けた。	年代や性別、育ってきた環境の違いなどにより、皆それぞれがバイアスを持っており、それが顕在化すること(自身以外の人に認知される状態)で、意図せずハラスメントに繋がってしまうかもしれない可能性(リスク)を認識することができたと思われる。考え方や感じ方に人それぞれ違いがあることを認め合い、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7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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7	11	財政課	ビジネスにおける人権意識啓発について理解を深める。	8 ビジネスにおける人権	今後、より複雑化することが予想される人権に関する問題について、定期的に個人の認識を改める必要がある。市民及び職員に対して適切に接することができるよう、職員の人権に関する意識の向上を図る。	課内会議等の場でDVD研修動画を視聴し、理解を深め意見交換を行い意識向上を図る。	課内会議でDVD研修動画「なぜ企業に人権啓発が必要なのか」を視聴し、理解を深め意見交換を行い意識向上を図った。	課内で動画を視聴し共有したことにより「ビジネスと人権」に関する基礎的な知識を得ることができた。 今回の研修のみで終わらせることなく、継続して多分野の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。
	12	納税課	『ひとりひとりがパワーハラスメントについて再認識し、より良い職場環境を目指す』	8 ビジネスにおける人権	職場のひとりひとりがパワーハラスメントについて再認識し、知見を高めることにより、パワーハラを容認しない職場風土を醸成し、風通しの良い職場づくりを構築していく必要があるため	パワーハラスメントに関するDVDを視聴し、さらに市のハラスメントの防止等に関する要綱や指針などの資料や相談窓口の説明をおこなった	各事例ごとにハラスメントを行う側と受ける側それぞれの視点で解説したDVDを視聴することにより、どういった言動や態度がハラスメントに該当するかを確認し意識を高めることが出来た。また、業務指導であっても伝え方によってはハラスメントと受け取られる場合もあり、受け手側も業務指導をすぐにハラスメントと捉えるのではなく、相手側の真意を理解する必要もあり、結果として普段からのコミュニケーションが大切ということが理解できた。	効果としては、過去の研修等でハラスメントに関する市の施策や相談窓口などについては紹介されていたが、改めて今回の研修で説明を行った結果、本人だけでなく周りの職員も関心を持つことにより、職場内にハラスメントを許さない雰囲気が生じ、より良い職場環境の構築に繋がっていく。 反省点としては、PowerPointの作成など資料の作成・準備にもっと時間をかければ、さらにわかりやすく理解を深めるものになったと思います。
	13	市民税課	考えるべき人権	4 障がいのある人 の人権	何が人権への配慮なのかを考える。	法務省のホームページにある、人権啓発動画の中の「障がいのあるひと」を視聴してもらい、各自感想・意見を出してもらった。	障がいがある方にとって配慮すべきこと、配慮しなければならぬこと、配慮しなくてもいいこと、この判断は大変難しく、良かれと思って配慮したことが、結果過度な配慮となりえてしまうことがあるため、一律にこれをすればよいということにはならず、正解がない。業務において、市民税課は直接対応がほとんどのため、まずどの方に対しても先入観をもたず同様に対応し、そのなかでどれだけ力になれるのか、補助が必要なのかを判断出来ることが大事であるという意見となりました。	普段から人権ということを意識しているが、ともすると忘れがちになるので、今回の研修を通じ改めて人権というものを考える良い機会になったと思います。何より大切なのは相手をどれだけ思いやるかだと思います。
	14	資産税課	多様な働き方がある中で、お互いに理解・協力しながら業務を遂行する	8 ビジネスにおける人権	性別、年齢、環境が様々な職員が集まる中で、相手を尊重し仕事を円滑に行うために必要なことに気づくことで、互いに理解・協力して業務に取り組むことができる職員の育成、及び職場作りに役立つ	研修DVDの視聴 人権啓発教材：「ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見」～職場のコミュニケーション向上のヒント～	研修DVDを視聴し、個々に気づいたことを後日にでも思い返せるよう研修資料へ記載し、また今後の業務においても活かしていくことを促した。 ～気づいたこと(一部抜粋)～ ・「普通」は人の数だけ存在するというのを改めて認識した。 ・相手のことを考え良かれと思ってとった行動や言葉が時にハラスメントに該当してしまう危うさを痛感しました。 ・ひとり一人の背景を理解しようとする姿勢が大切だと学びました。今後は担当内でお互いに指摘しあえる雰囲気を作れればと思いました。	出産・育児に関する時短での勤務や再任用職員など、様々な勤務体系がある中で、みんな同じ目標に向かって業務を行っているが、個々の能力などはこちら側で決めつけるものではないということに気づき、共有することができた。若い職員が多い職場でもあり、今後の職員の育成においても十分に意識し取り入れながら行っていきたい。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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	契約課	無自覚の差別「マイクロアグレッション」について学び、今後の言動に生かす。	1 ジェンダー平等社会／2 子どもの人権／3 高齢者の人権／4 障がいのある人の人権／6 外国につながる人の人権	自身の言動がマイクロアグレッションになっているかもしれないということに気づき、自身の価値観を他者に押し付けない、受け取り手の立場になって考えられる職場づくりをめざす。	DVD「言葉があるから… 無自覚の差別「マイクロアグレッション」」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「言葉があるから… 無自覚の差別「マイクロアグレッション」」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「悪意はなくても、無意識のうちに物事を決めつけ、相手を不快にさせていることがあるかもしれないことに気づけた。カテゴリーによるイメージや偏見からではなく、まずはその人のことを理解することに努めながら、接していきたい。」など、様々な意見を共有できた。	DVD「言葉があるから… 無自覚の差別「マイクロアグレッション」」を視聴し、意見交換を行ったことにより、全員がマイクロアグレッションを行ってしまっている可能性があることに気づきました。この取組をとおり、課全体で相手個人を尊重する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。
	16	管財課	高齢者についての理解を深め、高齢者を大切にすることを改めて認識すると共に、適切な対応を心掛ける。	3 高齢者の人権	平均寿命の大幅な伸びや少子化等を背景として、人口の4人に1人が65歳以上となる中で、来庁する市民の高齢者の割合も増加する中、高齢者により適切に接する必要があると考えたため。	朝礼、夕礼、課内会議等で、高齢者をひとくりにした偏見や固定観念、年齢を重ねることによる高齢者自身の身体的・精神的変化など様々な要因による高齢者の身の回りでおこる問題点について、職員同士で意見交換をおこなった。	来庁された高齢者の対応で、相手方を怒らせてしまったことや、困難だったことの職員個人の具体的な体験をもとに、よりよい対応がどのようなものであったか意見交換をし、今後の対応に活かすように取り組んだ。	意見交換をすることによって、類似の事例を経験している職員が複数いることがわかり、対応した時の情報を共有することによって、同じような失敗を繰り返さず、より適切な対応をすることができることを職員同士で改めて認識した。今後、朝礼、夕礼、課内会議時に限らず、職員同士の日常の会話の中でも、経験を共有し、高齢者に対しより適切な対応をすることの重要性を認識した。
	17	検査指導課	情報を、主体的に読み解く能力(情報リテラシー)や正しく活用していく態度(情報モラル)を身につける	11 インターネット上における人権	インターネットの情報は、仕事、家庭など様々なところで取得・発信・生成することが日常となっています。テーマとした「情報リテラシー」や「情報モラル」の理解をさらに深めるためには、情報の接し方と人権尊重との関係について、整理する必要がありますと考えています。	人権課題「インターネット上における人権を尊重するために」 昨年度のふじさわ人権協議会委員からのコメントを参考に、課員アンケートにより上記人権課題を決定したものです。 人権啓発動画「あなたは大丈夫？考えよう！インターネットと人権(企画 法務省人権擁護局 公財:人権教育啓発推進センター)」を活用して、全員で意見交換を行ったものです。  実施日:2025/11/18	ア 匿名性は、言葉など様々なことに自由度が増す → 誹謗中傷 イ SNSは、全世界不特定多数とつながるツール → 個人情報、犯罪 ウ SNSのコメントに対する、集団攻撃的な投稿 → 差別・偏見・集団化(エコーチェンバー) エ ネットに限らず、TV各局の報道視点が類似化 → 報道視点・視聴者の偏見(フィルターバブル) オ SNSによる承認欲求(視聴数確保)の過激化 → 法令等順守の欠如 上記ア～オの意見は、誰しもが持つ感情であることを認識する必要があると感じました。	啓発動画については、事例1ネットでのいじめ事例2性犯罪被害 事例3差別・偏見についてとなっており、生徒・学生向けのアニメ動画教材により人権啓発を進めたものです。意見交換を活発にするためにさらに情報分野を4フェイクニュース 5生成AI 6TV報道まで広げました。この効果としては、視聴動画以外の情報分野へも広げたことで、年齢層も異なる課員の様々な意見が得られたと感じています。
防災安全部 3	18	防災政策課	「ダイバーシティ」についての理解を深める。	8 ビジネスにおける人権	ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針において、「本市では、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの促進などそれぞれの人が能力を発揮し活躍できる就労の場を提供できるよう行政と事業者、労働者が連携を図り取組を進める」とこととされている。「ダイバーシティ」についてや「ちがいに寛容な社会が求められていることなどを学び、自治体や公務員に求められる人権の取組について意識啓発を図る。	WEB研修ツール(e-JINZAI)を利用し研修を行い、ダイバーシティについて理解を深め、さらに自治体に求められる人権の取組について考える。	各自でWEB研修ツール(e-JINZAI)の動画を視聴により、研修を行い、各職員から自治体に求められる人権の取組などについて、自身の考えを提出してもらった。主な意見として、日本では、古くからの慣例や慣行が根強く残っていることがあり、職場制度の改革や教育・啓発活動が必要であるとの意見があった。また、本課所管の防災対策においては、避難所におけるスフィア基準への対応が課題であることや誰一人取り残さない対応が必要であるとの意見があり、今後の業務に活かすきっかけづくりにもなった。	動画の視聴により、ダイバーシティの基本的な考え方が理解できたと思う。WEB研修ツールとメールによる意見提出により受講しやすい環境の構築に努め、人権について考える良いきっかけを作ることができたと感じているが、みんなで意見交換をする場を設けるなど、認識を共有できる場を設けることにより、より一層理解が深められたのかもしれないと感じた。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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（つづき）	19	災害対策課	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活かし、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、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。 また、担当職員が関係する研修・講習会に積極的に参加し、情報を課内共有することで課内の意識向上を図ることができる。 さらには、庁内eラーニング『女性視点の避難所運営を考える』を今年度中に実施することで庁内職員も巻き込みながら積極的な取組を実施する予定としている。	課として全体で携わる訓練等においては、担当職員だけではなく、課全体で良い意識付けができた。 また、庁内eラーニング『女性視点の避難所運営を考える』では、災害対策課担当職員だけではなく、庁内職員も実施することで、市職員として意識向上を図れる機会になることを期待している。 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こと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ている。
	20	防犯交通安全課	アンコンシャス・バイアスを学び職員一人ひとりの人権を守るとともに職場のコミュニケーション向上を図る。	8 ビジネスにおける人権	職場では様々な年齢層の職員がおり、その年代によって、偏った考え方や世の中の流行りなどによるバイアスがあると感じている。このため、職員一人ひとりが職場で何気なく使う言葉の中に、無意識の偏見や思い込みなどによりハラスメントに繋がらないか、見つけ直すことで、ハラスメントのない働きやすい良好な職場環境を構築する。	人権啓発DVDを視聴し、アンコンシャス・バイアスについて、意見交換を実施した。	人権啓発DVD「ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見～職場のコミュニケーション向上のヒント～」を課内会議の中で視聴し、意見交換を実施した。 意見交換では、主観的な見方にならないよう、自分の発言に偏見がないか、常に疑問を持つことが大切だという意見や、性別や人種だけでなく、経験則や能力の決めつけもハラスメントに繋がるということを知り、相手の立場に立って考えることが重要であるという意見があった。	今回の取組によって、課内職員一人ひとりがアンコンシャス・バイアスを学び、今までの考え方を見つめ直せたことで、人権に対する向き合い方が向上し、その結果、働きやすい良好な職場環境が今後期待でき、一定の効果があつたと考える。
市民自治部 16	21	市民自治推進課	DEIについて考えてみよう	1 ジェンダー平等社会／2 子どもの人権／3 高齢者の人権／4 障がいのある人の人権／6 外国につながる人の人権／7 患者等の人権	人権施策推進方針で定められたDEIは、大企業を中心に一般的な取組として普及してきているが、庁内ではまだまだ知られていない。そこで、DEIがどのようなものなのかを体験的に学べる機会とするため、同テーマを設定した。	アフラック生命保険株式会社ダイバーシティ推進部から講師を招き、同社の取組を知った上で、実際に導入している研修プログラムの一部を実際に体験することでDEIの基本を学んだ。 前半では、同社でのDEIの取組の概要を聞き、社会環境の変化を知るとともに、後半では、ダイバーシティの基本を学ぶゲームを通じてダイバーシティの意義について体感的に理解した。	研修では、DEIの中でもダイバーシティを中心として、単に用語を知るだけでなく、他者を尊重するという人権の基本を体感的に知ることができた。また、ダイバーシティを妨げる要素として、アンコンシャス・バイアスが職員間のコミュニケーションに及ぼす影響についても認識を深めた。 職員からは、「比較的同質性の高い公務員社会において、多様性を学ぶ良い機会となった」「多様な意見を尊重する意味を理解した」「初めて聞いた言葉も多かったが知ることができてよかった」との意見があった。	他者の意見を尊重することの大切さについて学んだことで、日頃の職員間のコミュニケーションにおいて自然と人権が意識されるようになった。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	22	市民窓口センター	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	藤沢市議会9月定例会の一般質問においても取り上げられたディスレクシアについて理解を深める。	動画を視聴することにより、外見からはわかりづらい障がいであるディスレクシアについて学び、理解を深める。	練馬区社会福祉協議会公式ユーチューブ「【ディスレクシア】マンガでわかる??先生・保護者・みんなのための発達性読み書き障害早わかりガイド」と東海テレビ制作「NEWS ONE 人により程度や特性にバラつき…生まれつき読み書き難しい『発達性ディスレクシア』」の動画を視聴し、障がいへの知識を得ることにより、理解を深めることができた。	外見からはわかりづらく、取り上げられる機会も少ないと思い、今回の研修のテーマとして取り上げました。障がいについて理解することにより、日々の業務において、より一層、わかりやすい説明や工夫、それぞれの人にあった配慮が必要であることを学んだとの意見があり、障がいに対する知識や理解が、障がいのある方の安心感につながっていくのではないかと意見があった。研修により知識を得ることで、接遇においての選択肢が広がるきっかけになったのではないかと考えます。
	23	市民相談情報課	犯罪被害者等に対し適切に対応する。	9 犯罪被害者等の権利	犯罪被害者等支援条例の施行に伴い、市民相談室においても相談・問合せ等が想定されるため。	条例や支援サービスについて学び、各自業務に照らし合わせた上で、意見交換を行う。	犯罪被害者等支援に関する庁内検討会議に参加している課長補佐が講師となり、条例の内容・相談窓口及び相談者との対応についてパワーポイントによる資料を作成し、職員研修として実施した。参加者からは、会計年度任用職員を含め課内での周知を丁寧に行うこと、条例施行後に生じる課題等については随時共有していくことが必要である等の意見があった。	犯罪被害者等にどのように接するか不安に思っていた職員もいたかと思うが、課内で共通認識を持つことができた。
	24	六会市民センター	多様化している人権問題について理解を深める	6 外国につながる人権	近年、多様性の尊重が求められる中で、人権問題についても多様化している。市民センターには、さまざまな年齢や国籍の方が、色々な利用目的で来庁することから、市職員として、人権に関する基本的理解と配慮をもった対応が必要のため。	課内研修を実施し、DVD教材を視聴後に感想や意見を共有し、人権について理解を深める。	DVD「言葉があるから… -無自覚の差別「マイクロアグレッション」-」を視聴し、それぞれの感想や意見を職員間で共有した。無意識の偏見に目を向けるきっかけとなり、職員ひとり一人が自らの普段の対応を具体的に振り返る良い機会となった。	性別、国籍、障がいなどの属性による先入観を持たずに、相手を受けとめる姿勢が必要であることを再認識するとともに、より丁寧で配慮ある対応への意識向上につながった。
	25	片瀬市民センター	ジェンダー平等社会	1 ジェンダー平等社会	無意識の中で行ってしまっている差別について考える	貸出DVDを見て意見交換を実施することにより課内で共有	課内会議の中でアンコンシャス・バイアスのDVDを視聴し、人々が無意識に行っている偏見について学び、意見交換を実施することでジェンダーの平等について考えた。アンコンシャス・バイアスとは、自分の経験による思い込みにより無意識に差別してしまうことであると学んだ結果、各自がアンコンシャス・バイアスを意識し、窓口対応することで相手に不快の思いをさせないようにしていくことができるようになった。	DVDでは、3つの事例について学んだが、これ以外でも、性別により力仕事ができると思うや、外国人風の人が来た場合に、外見により言葉が通じないだろうと思うなど、偏見を持ってしまわずにさまざまな事例が考えられる。しかし、本人は無意識に行動していることから気付かない場合が多いので、周囲で気付いた時には、やさしく声を掛けることができる職場環境を作っていく必要がある。
	26	明治市民センター	多文化共生の地域づくりに求められる視点	6 外国につながる人権	地域づくりを進めていく中で、外国につながる人権のある市民を市民センターや地域活動で見かけることが稀であることに気づき、中には市民センターを利用したくてもできない、地域活動に参加したくてもできない外国につながる人権のある市民がいらっしゃるのではと思い、少しでもそのハードルを低くできるよう、本テーマについて学ぶこととした。	e-JINZAI web研修ツールにある「地域国際化の推進と自治体に求められる役割」(全6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。	近年は伝統産業の分野等で幅広く外国人が活躍しており、日本人では思いつかない発想や出身地とのつながりで新たな事業が生まれる可能性もあるなど、外国人の受け入れが地域の未来にもたらす意義を共有できた。	今後ますます国際多様化が進む中で、職員の地域づくりのテーマの一つに「多文化共生」という視点を加えることができた。また、証明窓口等に外国につながる人権のある市民が来られた際にも、今までとは少し違った視点で対応できるようになった。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	27	御所見市民センター	人権課題としてのハラスメントを考える。主に、「外国人に対する差別・偏見」について	6 外国につながる人権	窓口業務の中で外国につながる人と接する機会が多く、また、業務以外でも市民の中には外国人も多くなっていることから、その方達に関する人権問題や、意思疎通を図るための理解を深め、適切な対応に結びつけるため。	人権課題としてのハラスメントに係る情報を提供・共有し、職員の意識向上と相互の働きかけを促す。また、外国につながるの市民に関する情報共有や意見交換、多様な立場に立った接遇を図る。	課内会議の時間を利用し、「企業と人権」という資料をもとに、人権課題のハラスメントや外国人に対する差別・偏見を学び、意見の共有及び交換を行った。また、現在は外国人の窓口利用が多いことで、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等、職員間で意見交換・情報共有を行った。	ハラスメントというセンシティブなテーマであるがゆえ、概念的な内容に偏らざるえず、具体的な事例を挙げての意見交換ができなかった。しかしながら、本研修を通じ相手を尊重し不快な感情を与えないコミュニケーションを意識するきっかけとなったことで、ハラスメントが発生しにくい職場環境が醸成され、業務効率と生産性の向上が図られた。
	28	遠藤市民センター	「普通」って何	1 ジェンダー平等社会	私たち公務に就いている者にとって、当たり前と考えやすい「平等」について改めて考えてみる。	今年度開催された講習会を通じて、参加した職員が感じたことを課内会議で発表した。このことにより、良い意味で普通と感じがちな「平等」について、世間ではまだまだ差別・格差があることを認識することができた。	市役所で働く公務員にとって、現在は男女間や年齢などをとっても、差別を感じる機会はかなり減っている。参加した若手の職員からも、講師の話により「改めて世の中で差別が存していることを知ることができた」との感想があった。自分たちにとっての「普通」というものが、必ずしも「普通」ではないことを考える良い機会となった。	「当たり前」とか「普通」という考え方は、下手をすると一方的になりがちである。公務に従事する職員は、改めて世の中の動向や社会情勢を注視し、偏りのない平等を意識することの重要性に一層気をつけねばならないことを痛感した。
	29	長後市民センター	外国につながるの市民の人権に配慮した窓口等における対応	6 外国につながる人権	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々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、それらをなくする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「アンコンシャス・バイアス」を視聴したうえで、無意識の偏見・無意識の思い込みについて理解し、意見交換を行った。具体的には、男女差別や学歴による差別は時代とともに減少傾向にあるものの、外国につながるの市民については、近年、様々な意見や情報があふれているため、情報を鵜呑みにせず正しく選択し、無意識に決めつけをしないことが大切であることを共有した。また、研修後も、朝礼や夕礼等において再確認を行い、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。	DVD教材を視聴した後に意見交換を行ったことから、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。一方で、教材の動画では、「女性は理系科目が苦手」といった幅広い分野に亘るアンコンシャス・バイアスについて取り上げていたため、外国につながるの市民に特化したアンコンシャス・バイアスの事例を多く学習することが出来なかったことから、今後は、より具体的な内容について取り扱った教材を活用し、効果の高い取組を展開することが望ましいと考える。
	30	辻堂市民センター	障がい理解について	4 障がいのある人権	日頃から障がいのある方の窓口対応を行うことが多いが、改めて障害者差別解消法等について学び直し、より良い市民対応につなげるため。	11月の課内会議前に「障がい理解について」の課内研修(集合)を行った。	障害者差別解消法、医学モデル、社会モデル、社会的障壁、合理的配慮の提供、建設的対話などについて具体的な事例を皆で考えながら学び直した。	医学モデル、社会モデルなど、初めての学びもあったが、障がいのある方との窓口対応において、日頃から社会的障壁を取り除くために、意識せず実践していたことが、実は合理的配慮の提供等であったことを再認識することで自信につなげることができた。
	31	善行市民センター	誰一人取り残さない市民対応	2 子どもの人権 / 3 高齢者の人権 / 4 障がいのある人権 / 10 生活困窮者の人権	善行市民センターでは、住民サービス、地域づくり(団体支援、地域からの相談要望対応)、福祉相談、生涯学習事業を通じて、毎日多くの住民の方に接している。職員の心構えとして、住民の立場に立った対応をする(クレドの意識)、傾聴の意識と、相手の目線に立った説明を心がけることが大切である。その中で、障がいの有無、世代、出身地、経済状況など、相手の背景は様々であることであることを理解し、多様性を尊重する意識をもって対応(共生社会の理解)することを職員一人ひとりが意識することが大切と考える。	職員会議で共生社会(多様な主体の理解)、クレドのテーマと抱き合わせて研修を行った。6月:福祉指導員(兼DEI推進員)により、多様な主体が地域で共生することの大切さ(地域共生社会)を共有し、職員が相談対応にあたる時の意識・姿勢について確認した。11月:クレド研修の一環として、市民対応にフォーカスをあてたグループワークを行った。様々な背景を持った方の相談が来ることを想定し、都度傾聴し、丁寧な対応をする必要性を確認した。	職員研修では、多様な市民ニーズに対応するためには、職員間のサポート体制も必要であること、また、日本語を母語としない方の窓口利用も増えている中で、相手の目線に立ち、親切・丁寧な対応を続けることの必要性を認識した。	相手の目線に立ち、親切で丁寧な対応という点は、毎日の業務で実践してきた。今後、近隣苦情から派生した相談も増えることが予想される中では、その背景として、複雑な困りごとを抱えている世帯もいる。地域の身近な窓口である市民センターとして、本庁の各部署との連携も密にしながら、伴走的な支援をする体制づくりが求められていると感じる。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	32	湘南大庭市民センター	「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 外国につながる人権	近年、外国人の人口増加、特に北部方面の増加に伴い、言語や文化の違いによるセンターでの手続きや地域コミュニティでの問題も見受けられることから、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にした。	ChatLuckを使用し、職場研修として多文化共生研修を実施。外国につながる市民が何を必要としているかを「外国につながる市民に関するヒアリング調査(R6年3月)報告書概要版」から、藤沢市としてどのようなサービスがあるかを「ふじさわ生活ガイドmini」から、災害時にどのような案内をすればよいかを「外国人のための災害時Q&A集」((公)東京都つながり創生財団)から学び、外国につながる市民の方が来庁されたときに案内できることを目的に多文化共生研修を実施した。	職場研修として、多文化共生研修をとおして、外国につながる市民が何を必要としているかを学んだ。各自の研修終了後、アンケート形式で意見を聴取した。 具体的な意見としては、次のとおり。 ・重要なポイントとしては、 1. 聞き取りやすい日本語・わかりやすい日本語が重要。 2. コミュニティづくりが重要。 ・今後生かしたい対応としては、 1. わかりやすい日本語を徹底する。 2. 交流することで地域コミュニティを築くことができ、多文化共生の実現につながる。 などの意見があった。	研修を通して、多文化共生の視点を行政サービス全般に取り入れる必要性を実感した。 【効果】 外国につながる市民が地域で安心して暮らせるよう、情報発信や支援体制の工夫に生かしていきたいと思う。
	33	湘南台市民センター	「外国人の人権」～思いやりと尊厳～	6 外国につながる人権	湘南台地区を含む北部地域は外国人が多く居住しており、市民センターの窓口においても外国につながる人と接する機会が多くあるほか、生活圏内において、環境衛生に関するルールや文化の違い等から、トラブルになる場合もあることから、改めて、外国につながる人を取り巻く人権課題について理解を深めることにした。	業務終業後に課内研修として「外国人の人権」をテーマとしたDVDを視聴したのち、職員同士で新たな気づき等について意見交換を実施した。	11月16日の業務終業後に課内研修を実施。人権研修DVD「ウエルカム！～外国人の人権～」を視聴し、その後、職員同士で意見交換を実施した。意見交換においては「思いやりについては国籍等関係なく全ての人に対して大事」「相手を理解しようと思えば、言葉や関わり方は自然とやさしくなる」「相手を知る努力も必要で、偏見等は相手を知らないことにより生まれてくるのでは」「基本に立ち返れば接遇。相手の視点に立って心を込めた対応をすることが大事」といった意見が出された。	意見交換においては、DVDの内容に関する意見・感想だけでなく、日ごろ自分が気を付けている点や、これまで経験した失敗談や喜ばれた点など、様々な視点での事例を共有することができ、大変良い学びの機会となった。また、これら経験談は、翌日の業務からすぐに活用することができ、職員間でも新たな気づきと学びの深化に繋がり、大変良い研修となった。
	34	鶴沼市民センター	ジェンダー平等社会における人権および職場における人権について学ぶ	1 ジェンダー平等社会/8 ビジネスにおける人権	ジェンダー平等社会等の多様な人権テーマを学び考えることにより、様々な人権問題に目を配り普段から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、窓口に来られるお客様に対して一律に平等かつ丁寧な対応が出来るよう取り組む。	法務省のホームページに掲載している動画を視聴し、その後各担当内会議の中で意見交換を行い、ジェンダー平等社会等の人権問題への理解を深めた。 すべての人が来やすいセンターを目指すためにも、定期的に課内会議等で事例を共有する等、継続的に意識をもつことが必要との意見が出た。	ジェンダー平等について理解を深めることにより、窓口に来られる市民の方々への接し方を考え、よりよい職場環境づくりに大きく貢献できた。
	35	藤沢市民センター	認知症の理解促進、生活課題への配慮等の把握をし、業務に生かしていく。	3 高齢者の人権	高齢者人口の増加に伴い、独居や認知症の方が増加している現状がある。生活上の困難やデジタルデバインド、介護人材不足など多様な課題に対し、職員一人ひとりが高齢者の人権を理解し、適切な対応が求められるため。また、無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を把握し、高齢者に寄り添った支援体制を構築する必要があるため。	Web研修ツール「e-JINZAI for government」の「高齢者の行政対応の課題について」と「自分の偏見を知る」の動画をそれぞれ視聴後、感想や今後の業務への活用策をメール等で報告。地域見守りやコミュニケーションの場の必要性、デジタルデバインド対策等について職員間で意見共有を行った。	動画視聴を通じて、高齢者の生活課題や認知症への理解が深まった。職員からは、買い物や通院の困難、デジタル化に伴う取り残しの懸念、介護人材不足の実情など多角的な課題認識が示された。また、アンコンシャス・バイアスの研修により、自身の偏見に気づき、発言や行動の改善を決意する意見が多かった。地域での見守り活動や行政・民間連携の強化の必要性が共有された。	職員の人権意識が向上し、高齢者に対する配慮やコミュニケーションの重要性が再認識された。業務に即した具体的な対応策の検討など今後の業務に生かしていく。一方で、動画では課題を提起する内容ばかりであったため、研修内容の継続が必要との声もあった。
	36	村岡市民センター	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	今年度は、市民センターの移転や組織改正があり、通勤経路や施設運用等で職員一人ひとりに環境の変化があった。新たな環境に適應するため、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。	今年度は移転や組織改正があり、業務や施設運営の見直しが多岐に必要とされた。新たな環境に適應するため、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7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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5	37	生涯学習総務課	ビジネスと人権、データ・AI活用とプライバシーについて	8 ビジネスにおける人権	生涯学習総務課のInstagramを開設したこと、イベントプラットフォームの運用が開始することをふまえ、データの活用等の際に、改めて人権について意識をするため。	e-JINZAIというWeb研修ツールを活用し、データ・AIを活用する場合の人権・プライバシーについての研修をそれぞれが受講し、人権意識の向上を図る。	動画の視聴を通じて、InstagramやYouTubeなど、デジタルを活用した情報については、常に最新の情報を確認するなど取扱いに気を付けないと人権侵害につながる可能性があること、また個人情報の同意について、説明が分かりづらい、選択の余地がないなどの確認方法では人権侵害につながる可能性があることなど、日頃の業務に関係のある内容が多く、各自が情報の取り扱いについて再認識することができた。	Web研修ツールe-JINZAIを活用したことで、自分のタイミングで受講することができたので、課内全員の人権意識の向上につながった。
	38	郷土歴史課	課内の職員同士のハラスメント等について理解を深め、お互いが良い環境で業務を遂行できるようにする。	8 ビジネスにおける人権	仕事を円滑に進めていくためには、まず職場における円滑な人間関係を維持していくことが大切だと感じたため。	e-ラーニングを受講するように指示した。また、今年度のDEI推進研修に出席した職員に、課内会議にて研修報告を行ってもらおう機会を設ける。	e-ラーニングを受講するよう、朝礼等で啓発をした。今年度のDEI推進研修に出席した職員2名に、人権とジェンダー平等について、それぞれ研修で学んだことを課内会議にて共有してもらおう機会を設けることで、1人ひとりが人権問題について考えるきっかけに繋げることができた。	無意識のハラスメントについて理解が深まった。女性管理職が少ないため、社会進出をする上で今後増やしていくべきといった内容の研修を受け、まだまだ社会の決めつけが残っていると感じた。また、障がいのある方の過去の体験談をお聞きしたことで、苦しみをもち生きていることに少しでも理解する姿勢を持つことが重要であることを学ぶきっかけとなった。
	39	文化芸術課	障がいのある人の芸術鑑賞について	4 障がいのある人の人権	障がいのある人の芸術鑑賞について、必要な配慮等を考えるきっかけとするため。	障がいのある人の芸術鑑賞方法について、感じたことを話し合う。	例年市民会館で行われている「手で触れてみる彫刻展」について、どのように実施しているのかや、来場者の鑑賞方法を見学し、そこから感じたこと等を話し合った。さらに、「障がいのある方や小さいお子様がご一緒の方など、ホールでの音楽鑑賞に不安があるあらゆる方が、安心して一緒に音楽を楽しめる公演」として実施された、みなとみらいホール主催の「リラックス・パフォーマンス ～世代、障害をこえて楽しめるコンサート～」についても話題に上り、今後の事業を考えるきっかけとなった。	美術や音楽等、障がいのある人も楽しめる芸術鑑賞について、考えるきっかけとなった。運営側がどのような配慮をしているのかや、来場者が楽しんでいる様子等を共有することはできたが、聴覚障がいのある方の音楽鑑賞については、話をきくだけではなかなかかわらないこともあり、実際に体験することが大切だと感じた。
	40	スポーツ推進課	東京2025デフリンピックの開催を契機として障がいのある人の人権を学ぶ	4 障がいのある人の人権	今年度東京2025デフリンピックが開催されることから、デフリンピックを知ること及び障がいへの理解を深めることで、障がいのある人の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デフリンピックに関する映像資料を視聴し、課内会議において課の職員から意見を聞き取った。	一般財団法人全日本ろうあ連盟スポーツ委員会が公開しているデフリンピックに関する動画(デフリンピックの競技について、情報保障について、他2本)を視聴し、課内会議で意見を聴取した。意見としては、「スポーツの力で、障がい者へ対する理解を広げる意義深い大会であると感じた」「競技の中だけでなく、日常生活でも、障がいがある人もさらに平等に過ごせるよう、自分自身でも考えていきたい」「競技スポーツについても、健常者に限定されたものではない」「地道な周知啓発活動に力を入れていきたい」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でとってしまった。本市では競技が実施されるものではないが、周知啓発に取り組んでいきたい。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	41	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～	3 高齢者の人権／ 4 障がいのある人 6 外国につながる人 の人権	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。	他自治体の読書バリアフリー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。	「誰ひとり取り残さない図書館の取組」として、他自治体の取組事例を共有し、職員の意識啓発を図った。具体的には、聴覚障がいや認知症の方、外国にルーツのある方を事例とした読書バリアフリーの取組を共有し、自分たちの図書館サービスの振り返りを行うとともに、読書バリアフリーに関する理解を深めた。職員一人一人が読書バリアフリーの意義をきちんと認識し、当然の意識となるようにしていく必要がある、アクセシビリティ向上に向けた研修を継続して行っていきたい、といった意見があり、職場全体で取り組んでいく姿勢が確認できた。	他自治体の図書館の事例を参考としたことから、職員にとっても自分事としてとらえやすく、充実した図書館サービスにもつながる内容となった。課題としては、図書館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、全職員を対象とした研修の開催が難しいこと、全職員が共通認識をもつ段階まで至っていないこと、などがあげられる。
福祉部7	42	福祉総務課	犯罪を犯した方の支援を担う保護司の取組を通じて、更生保護に関する課題を学ぶ。	12 さまざまな人権	福祉部が策定する地域福祉計画においても更生保護の取組の推進に関する項目が位置づけられており、また社会全体で罪を犯した人の更生への取組を支援することが行政の役割でもあるため。	藤沢地区保護司会の事務局を担う市社会福祉協議会の協力を得て、現役の保護司の方を講師に招き、保護司の役割、業務、また保護司を取り巻く全体の課題等についてご説明いただくとともに、実際にどのような配慮をしながら対象者の更生支援に当たっているかを実例を交えていただく。	殆どの職員が保護司の存在を知らない状況であったが、講義を通じて保護司の役割が社会的に非常に重要なものであることを理解する機会となった。また、特別公務員として更生保護にあたる崇高な心構えなど、実際に長く経験を積み重ねてきたからこそそのノウハウや知見を垣間見ることができ、非常に得るものが多い研修であった。	研修を通じて、それぞれの職員が保護司の役割や業務内容を理解する一助になった。今後、より関心や理解を深めてもらうために、例えば職員ポータルにおけるEラーニング講座の開設や、人材不足への課題に対しては自治体職員が協力員などとして保護司業務を体験するなど、具体的なアクションを検討していく必要があると感じた。
	43	介護保険課	マイクロアグレッションについて	1～12すべて	第39回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？～やさしく学ぶ人権の話～」の内容を課内で共有したいと考えたため。	第39回藤沢市人権啓発講演会に出席した職員が作成したパワーポイントの研修資料を課内全職員に配付し、意見や感想を報告させる。	研修内容に対する意見や感想を共有できる環境を設定し、他者の考えにも触れることで、各々の学びを更に深めることができた。（主な意見：1.無意識領域を完全に変えるのは難しいため、個々の意識のほか、社会全体での意識の変容も必要だと感じた。2.無意識のうちに誰かを傷つけることがないよう、自分の価値観に固執せず、慎重に言葉等を選びたい。3.一方通行の配慮ではなく、気兼ねなく相互に指摘し合える社会を目指すことが重要だと考える。）	福祉部の職員として、また窓口業務を担う者として、マイクロアグレッションへの理解が深まったことは大きな効果があった。本研修により、無意識のうちに行っている偏見や差別への気づきが得られ、自らの行動や発言を見直す良い機会となり、人権意識の向上が図られた。
	44	保険年金課	自覚なき、加害者にならないために～マイクロアグレッションを通して、多様化・複雑化する人権問題の理解を深める	1 ジェンダー平等社会	職場や家庭内において、当たり前のように口に出している言葉が、「無自覚に相手の尊厳を傷付ける表現になっていないか」また「自分の価値観を押し付けていないか」と自分の言動を見直すきっかけとなれば、多様化・複雑化する人権感覚を見つけられる一歩になるのではないかと考えるため。	人権意識啓発用の貸出DVDを課内会議で視聴し、感想や意見を共有する。	人権意識啓発用DVD『言葉があるから・・・～無自覚の差別「マイクロアグレッション」』を視聴し、感想等を共有した。 出てきた感想の中では、「どうしても自分が育ってきた環境や関わってきた人から作った価値観を通して相手を見てしまいがちなので、想像力を大切にしながら、気を付けたいと思います。」という気付きから、「動画を視聴して、自分自身マイクロアグレッションをしていることが間違いなくあると感じた。完全になくすことは不可能だが、少しでも減らせるようにしたい。」という前向きな意見が多数聞かれた。	マイクロアグレッションは誰でも加害者や被害者になりえることであり、完全になくすことは難しいと考えられるが、先入観や固定概念、経験則による自分の価値観で、相手の感情や考えを決めつけるのではなく、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という当たり前なことを、DVDを通して再確認することが出来た。頭では理解できていても、実践できているかと問われると大半が「NO」だと思うので、この取組によって少しでも意識が変わる人が増えるとうよいと思う。

令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、効果・反省点等

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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 (つづき)	45	高齢者支援課	高齢者を虐待による人権侵害から守る	3 高齢者の人権	高齢者人口の増加に伴い、介護者等による身体的・心理的・経済的虐待といった、高齢者の人権問題も増加している。そのような状況下で、平成18年4月に施行された「高齢者虐待防止法」をもとに、高齢者虐待の防止、高齢者虐待を受けた高齢者の迅速かつ適切な保護及び適切な養護者に対する支援を行っている。また、研修会や講演会を行うことで、高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等の重要性に関する理解の促進を図っており、高齢者の人権への取り組みにつながるものと考え、テーマを設定した。	・高齢者虐待防止法に基づき、高齢者支援課には保健師・福祉職に加えて高齢者虐待の専門相談員を4名配置し、本人、家族、支援者、警察等からの相談や通報に対応している。 ・関係機関によるネットワークを構築し、虐待防止の施策及び課題の協議を行うことを目的に年3回、藤沢市高齢者虐待防止ネットワーク会議を開催。医師や弁護士、介護施設や事業所の代表、警察、行政の関係部署などが参加。 ・高齢者虐待防止の普及啓発として、一般市民等を対象に権利擁護講演会及び支援者を対象に高齢者虐待防止研修会を年1回開催。	・地域包括支援センターをはじめとした支援機関及び本人、家族、警察等からの相談・通報に対して、多機関と連携をとりながら対応を継続している。 ・高齢者虐待防止ネットワーク会議は今年度7月、10月に開催。次回は1月の開催を予定。市内外の高齢者虐待対応状況の共有や高齢者虐待防止事業の計画やその進捗の共有、今年度のテーマに沿った事例について検討をした。 ・権利擁護講演会を令和7年1月17日(土)に市内の認定精神保健福祉士に依頼して開催予定。また、高齢者虐待研修会を弁護士に依頼して開催予定。	高齢者虐待の相談・通報については容易に解決できるものではないが、日々の支援や高齢者虐待防止ネットワーク会議等によって、関係機関の相互理解が進み、円滑な支援体制の構築がしやすくなっている。権利擁護講演会や高齢者虐待防止研修会については今年度は開催前であるが、高齢者虐待防止に資する内容であり、今年度のテーマである「早期発見・早期対応」に効果が期待される。
	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4か所に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の把握に努め、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。また、かながわ国際人権集会・シンポジウムに参加した結果を課内全体に回覧し、周知を図った。	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を再認識した。障がいのある方の生活困窮に対する差別や、障がいのある方が高齢者であることなど、複雑に入り組んだ状況が増えつつあり、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、障がいがある方に寄り添いながら、意識の向上に取り組んでいきたい。
	47	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、生活困窮者の人権について確認を行い、生活保護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、家庭訪問や面談において、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、常に人権に対する配慮を念頭に入れ、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、利用者に配慮した行動の重要性や人権意識の向上を図る必要性を感じた。
	48	地域福祉推進課	ひとりひとりの違いを尊重し、それぞれの状況に合った対応を心がける。	1 ジェンダー平等社会	電話、窓口、地域の会議など、さまざまな場面で市民対応を行う中で、相手の気持ちに寄り添い、困りごとの解決に寄与するため、ひとりひとりの状況を丁寧に聞き取り、対応することが望ましいと考えたため。	DVDを視聴し、意見を交換する。	10月28日の課内会議後、DVD『言葉があるから……無自覚の差別「マイクロアグレッション」』を視聴し、意見交換を行った。意見交換では、「地域で活動する市民と接する中でも、「女性は電話番、男性は実働」など無意識にジェンダーによる負担をしている場面を見かけることがある。」「窓口対応の中で、つい相手の属性から先回りして考えてしまうことがある。」などの気づきが得られた。無意識の差別は誰も行う可能性があるため、自分が気づかなくても、周囲が指摘できる環境を築いていくことが望ましいという結論に至った。	分野別人権課題としては「1 ジェンダー平等」としたが、相手の属性で無意識に決めつけをして、結果として無自覚の差別が生まれる「マイクロアグレッション」に係るDVDを視聴することによって、より広いテーマでの意識啓発の機会となった。職員各々の気づきが今後の市民対応等に活かされるとよいと思う。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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5	49	地域医療推進課	感染症患者の人権	7 患者等の人権	健康医療部では新型コロナウイルス感染症や麻疹など、様々な感染症の対応をすることがある。感染症が拡大すると、感染拡大防止のために専門職だけでなく事務職も対応にあたる必要がある。感染症患者は体調不良や精神的な不安などを抱えていることが多く十分な配慮が必要であるが、今年度は、これまで感染症対応をしたことがない職員も増えたため、このテーマを設定した。	新型コロナウイルス感染症やHIV感染症などの知識について資料の閲覧、周囲の対応による変化についての動画閲覧をした後、課内会議で感染症患者の人権や対応などについて話し合った。	意見交換では、「感染症に関する正しい知識が必要だと思った」、「適切な対応について知らないまま対応することの怖さを感じた」などの意見があった。また、「健康医療部の職員として仕事をしていく上で必要なことだと感じた」、「業務としては電話での対応も多いが、相手の体調や気持ちに配慮しながら適切な対応をしていきたい」という意見が聞かれた。	健康医療部としては身近なテーマであり、イメージしやすく業務に活かすことができる内容だった。職員としての対応の際、医療的な知識が必要になることもあり、1回の研修だけでなく、業務の中でも少しずつ理解を積み重ねていくことも必要だと感じた。
	50	健康づくり課	ビジネスにおける人権ハラスメント	8 ビジネスにおける人権	令和7年度に労働施策総合推進法改正があるなど、カスハラについては、社会的に問題となっている。本課においても、電話や窓口対応で苦慮する場面が時折見受けられるため、カスハラに対する理解を深め、適切な対応することを目的に設定した。	課内研修実施前に、人権意識啓発に関する取組について意向調査を実施し、DEI推進責任者及び推進員がe-JINZAI(web研修ツール)を視聴した。課内研修では10/7に開催されたDEI推進研修や人権啓発e-JINZAIの情報共有をするとともに、カスハラについての意見交換を行った。	職員からは、事例の共有やクレーム発生時の対応・フォロー方法の好事例についての意見が出た。また、管理職からは、専門職が多い本課として、単にクレームやカスハラと受け止めるだけではなく、クレームの背景や経緯を理解して適切に対応すること、一人で抱え込むのではなく周りの職員・管理職と共有することと示された。	人権やハラスメントについて、それぞれが自分事として捉え、考えていく機会となった。また、課全体でカスハラを防ぐ、適切に対応していくことが示され、安心して働ける環境づくりの機会となった。
	51	地域保健課	行政機関に係るハードクレームへの対応について	8 ビジネスにおける人権	地域保健課では窓口や電話対応において市民からのハードなクレームを受けることがあります。こうしたハードクレームに対し、行政機関として対策に乗り出す必要があります。	e-JINZAIにて「ハードクレーム対応実例基礎研修」を受講	研修を受けた結果の意見交換 ・民間企業と違い、すべての市民等に対し平等に対応する必要があると思い込んでいたが、不当な要求に対しては、毅然とした態度で望むことが大切と学びました。 ・実際に、ハードクレーマーに対し、毅然とした対応で望むことができた。 ・どのタイミングから不当要求と判断するのか難しい。 ・毅然とした対応は必要だが、傾聴の姿勢も必要であり、塩梅が難しい。 ・いつどのようなクレームを受けたのか、きちんと記録することが大切だと感じた。	実際に研修を受けた結果を活用して、ハードクレーマーへ毅然とした対応をとることができた点を評価しています。しかしながら、毅然とした対応だけでなく、傾聴の姿勢とのバランスが大事であると感じています。
	52	保健予防課	アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)について理解し、ハラスメントの起こりにくい職場環境づくりに生かす。	8 ビジネスにおける人権	アンコンシャス・バイアスは、無意識の偏見や思い込みで、日常の何気ない会話や行動にも表れ、自分自身では認識していないため自制することが難しく、職場ではハラスメントに繋がってしまうこともあるため。	DVD教材を視聴し、職場での「無意識の偏見」について学び、自分自身の言動の振り返りの機会とする。	DVD教材「ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見」を視聴し、性別や年齢などの属性に関連付けて先入観や固定観念でその人を勝手に決めつけてしまうこと、過去の自分の経験からの押し付け、偏った判断基準のもとでの相手の能力を過少評価してしまうことは、職場でのハラスメントに繋がってしまうことを学んだ。今回の取組により、職場でのコミュニケーションを向上させ、ハラスメントの起こりにくい職場環境づくりを心掛けていきたい。	今回の取組を通して、誰もがそれぞれ無意識の偏見を持っていて、自分の言動でハラスメントに繋がってしまうことがあることを認識し、各自が自分自身の言動について振り返る機会となり、一定の効果があった。
	53	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	3 高齢者の人権 / 4 障がいのある人の人権	生活衛生課では、窓口、電話や現場での市民対応の機会が多く、「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、人権を意識した対応に取り組む。	「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、各自が人権の理解を深めた上で、市民対応を行った。	各自が人権を意識し、丁寧な市民対応を心がけた。e-JINZAI for governmentの内容が充実しておらず、具体的な取組方法に苦慮した。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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20	54	子ども総務課	子ども青少年部 部内研修 子どもの人権を守るための 気づきの視点	2 子どもの人権	子ども青少年部内の各種窓口業務等において、子ども及び保護者と接する機会が多いことから、当該職員を対象に、児童相談所の専門的な知見を学ぶことで、子どもや保護者が抱える課題の適切な把握や、対応する能力をあげ、児童虐待の予防や保護者・児童のウェルビーイングの向上を図るため。	児童相談所職員を講師に迎え、子ども青少年部職員を対象とした座学研修を実施した。	子どもの権利に関する児童福祉法改正や子ども基本法の状況、児童相談所の役割、児童虐待の状況、小児期体験に関する研究状況、児童福祉司の業務、児童相談所の保健師業務について学習することができた。	子ども青少年部は職員数も多く、様々な仕事が存在しているものの、虐待防止という子どもを守る視点はすべての課において必要不可欠なものであることから、虐待などの子どもの権利に関する重要課題について学ぶ機会を持つことができたこと、児童相談所の研修資料を部内職員に共有することができたことは大きな学びとなったものと考えます。
	55	こども家庭センター	見た目ではわからない「違い」について考えよう	2 子どもの人権, 4 障がいのある人 の人権, 6 外国につながる人 の人権	第40回藤沢市人権啓発講演会や第35回神奈川県人権研究交流集会への参加を通じて、見た目にはわからない障がいや自身のルーツをきっかけにいじめや差別を受けた方のお話に触れることができた。 こども家庭センターでは、子育て世帯や様々な事情をお持ちの方から相談をいただいている。その中で、見た目にはわからない障がいや特性等をもつ子・保護者から相談をいただくこともある。 子や保護者の様子からその「違い」に気づき、歩み寄ることが相談対応の第一歩と考え、支援者の立場でこのテーマについて意見交換を行うこととした。	課内会議で第40回藤沢市人権啓発講演会や第35回神奈川県人権研究交流集会の研修報告を行うとともに、支援者の立場で見た目ではわからない「違い」を持った子の保護者にどのように関わっていくか、5つのグループに分かれて意見交換を行った。	意見交換の結果、次のとおり意見・気づきが得られた。 ・見た目では分からないものを最初から気づくことはできない。関わりを進める中でそれに気づくこともある。バイアスにとらわれず相談内容に向き合うことが基本ではないか。 ・専門用語を用いず「やさしい日本語」等、分かりやすい表現で対応することが大切ではないか。 ・様々な価値観、多様性について、定期的に新しい情報を得ることが必要ではないか。	グループワークを通じて、日々の相談業務を行うにあたっての「基本姿勢」を改めて振り返ることができた。一方で、意見交換のテーマについて様々な捉え方ができるため、もう少し具体的なテーマで意見交換を行った方がより深い内容に踏み込めたのではないかという意見もあった。 安心して相談していただけるこどもの総合相談窓口を目指して、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。
	56	親子すこやか課	子どもが権利の主体であることを意識する	2 子どもの人権	子どもが権利の主体であることを意識することで、子どもが身体的・精神的・社会的に将来にわたって幸せな状態で生活を送ることができることや養育者が安心して子育てをすることのできる社会を実現することにつながっていくと考えるため。	課内会議にて子ども・若者の権利擁護について、課内の職員で考えを共有した。将来にわたってという視点から、プレコンセプションケアの重要性を担当会議で話しあった。	課の業務に直結する内容であり、いろいろな視点から子どもの権利を各担当が考え、仕事に活かすことができた。	課の業務に直結する主に子どもを守る内容を選んだが、直結しなくても全体的な視点で見ることができるよう、子どもの意見提案や施策への反映などのテーマにも取り組むことが必要だと思った。
	57	保育課	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	保育所には障がいのある児童および保護者もいるため、日々接する職員として適切な対応ができるよう理解を深める必要がある。	「藤沢市職員サポートブック～適切な障がい者支援を目指して～」を各自で改めて読んだ上で意見交換を行う。	意見交換により、 ・サポートブックを読んで、様々な障がいがあることを確認できた。それぞれの障がいへの適切な対応も学べたので、業務に生かしていきたい。特に、内部障がいなど、見た目ではわからないさまざまな「障がい」への特性や支援への認識につながった。 ・医療的ケア児など障がい、疾患について正しい理解に努め、求められる支援について一緒に考え、柔軟な対応を心掛けていきたい。 ・保育施設の維持管理をするにあたって、色々な障がいに対しての配慮を心がけて修繕対応や再整備の設計確認など行っていきたい、等の意見が出た。	障がいについての知識の再確認と自らの業務を振り返ったことで、自分のできることを考えるきっかけになった点で効果があった。次年度以降は障がい児についても、さらに理解を深める必要がある。

令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、効果・反省点等

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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、一人一人の存在や価値感を認め合い、相手を思いやることを大切にす	2 子どもの人権	子どもの最善の利益を常に考えて保育できるよう、職員の意識を高め、一人一人が自分の力を高めるため。	・通年の人権目標を設定し、事務室に掲示する ・「語る かたる トーク」の回覧 ・「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を実施	「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を各自実施したことにより、普段何気なく子どもに掛けている言葉や保育士の行動が一人一人の子どもを尊重したものかどうかを振り返ったり、日々の保育がより良いものとなるよう考えたりする機会となった。日頃の話合いの中でも人権について触れ、意見交換をしたことで、自分にはなかった考え方や様々な見方を知ったり、学んだりすることができたとの意見が挙がった。	チェックリストの実施等により、職員一人一人の人権意識を高めることができ、子どもを尊重する保育の実践のためには自己の振り返りや気づきが大切だということを各自実感することにつながった。職員同士話し合う機会をより多く持てたらさらに意識が深まったのではないかと感じた。子どものみならず、保護者や職員同士についても、引き続き肯定的な関わりを心がけ、気づいたことを語り合える職場づくりに努めていきたい。
	59	辻堂保育園	・人権への理解を深め、子ども、保護者、職員一人一人の存在を大切にしよう ・自身の言動を振り返り、子どもの人権を尊重した保育を行う	1 ジェンダー平等社会/2 子どもの人権	・様々な立場や視点、考え方の違いがある中で、お互いを尊重し合い認め合うことで、より良い環境を整えることができ、風通しのよい職場づくりにつながると考えたため。 ・保育士による「不適切保育」及び「虐待」のニュース等が取り上げられている中で、子どもの人権に対する意識を今一度確認しあい、自身の言動や考え、意識を改めて見直していくことが必要と考えたため。	・「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を使用してセルフチェックを行う。職員全体で振り返りを行い、意見交換をするなど人権への意識の定着を図る。 ・人権研修に参加し、内容を周知して共有するため職場内で研修報告を行う。 ・「語る・かたるトーク」回覧。 ・人権のファイルを作り、資料をまとめて見返せるようにする。	職員会議内でセルフチェックリストを皆で行う。子どもの人権を尊重する保育のため自身の言動の振り返りを行った。資料を渡し人権に対する意識を深めるためにこれを行う意義なども伝えていった。また子どもや保護者、職員同士においても人権につながる事例を挙げ、皆で共有していった。DEI研修で得た内容を職員会議内で周知、共有を行う。ジェンダー平等についての内容を踏まえ、ジェンダーギャップは幼いころからの刷り込みによるところも大きいという内容から、保育士として自らの意識や偏見に気づけるきっかけづくりをした。	セルフチェックリストを行ったことで自身の言動を改めて振り返ることができ、人権に対する意識付けを行うことができた。見聞きしたことを伝えあい共有する機会があることにより、皆で人権を意識した保育を行おうとするようになり、保育の質も上がった。ジェンダーバイアスが幼少期からの刷り込みも関わっていることを知り、子どもの人権にもかかわる内容と考えて周知した。職員が自身のジェンダーバイアスに気付くきっかけになりよかった。このような気づきを生かし、子どもの人権に配慮したよりよい保育を行えるよう努めていく。
	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	・医療的ケア児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。 ・子どもの人権を最優先にした関わりや、それらを意識することで、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、支え合っている雰囲気を作ること、風通しの良い職場作りにつながると思ったため。	・DEI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。 ・医療的ケア児についての理解や安全面におけるポイントなどを、子どもたちに分かりやすいよう紙芝居や看護師による集会を通して伝えてきた。また、インクルーシブとは何か…を、研修報告や会議・話し合いの場で考え、保育の中に活かせるよう職場全体で意識していった。 ・保育に携わる職員（保育士、保育補助、看護師）を対象に人権セルフチェックを行い、日々の保育を振り返り、気づきやより良くするための改善点を見出してきた。	・医療的ケア児についての理解や安全面におけるポイントなどを、子どもたちに分かりやすいよう紙芝居や看護師による集会を通して伝えてきた。 ・医療的ケア児の受け入れにおける外部からの見学会を数回行った。医療行為の様子を実際に見学してもらうことや、医療的ケア児の保育の可能性を発信していくことで、だれもが取り残されない社会の実現へ向けた取り組みに貢献できた。	・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。 ・医療的ケア児に関する紙芝居などの資料を用いることで、子どもたちにも分かりやすく互いの違いを理解できる取り組みができた。 ・インクルーシブとは何かを、引き続き考えていき、目立った支援が必要でない子どもに対しても、平等に対応できる環境を提供する必要性があると感じた。
	61	藤が岡保育園	子ども・保護者・職員それぞれの人権を守り、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ながら、子ども・保護者・職員それぞれの人権を守りながら、保育園・職場が安心して過ごせる場となるようにすため。	・幼児向けに年に数回「プライベートゾーン」についての集会を行う。 ・相手を思いやる言葉に気付く様、パネルを使用し子ども自身が自分たちで考えられる場を設ける。 ・事務室に職員向けに「人権の心」として毎月各クラスで標語を選び掲示。選んだ理由も職員会で周知する。 ・「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を配布。各自チェックを行いグループワークを行い、気づき・今後どう生かすかをまとめたものを掲示した。年度末に再度振り返りをする予定。 ・職員向けに「子どもの人権」についての研修を行う。	・「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を各自で行い、グループワークをしたことで自身の考えだけではなく自分以外の人がどのような考えを持ち、自分の保育を振り返るよいきっかけとなったとの声が多く聞かれた。その場での共有だけでなく、ほかのグループの考えも共有できるように掲示を行い、再度振り返りができるようにした。子どもたちにも人権について（プライベートゾーン・言葉など）わかりやすく伝えるように、年齢に合わせたイラストを使う、パネルを使うなどして行った。	・子どもたちは、プールや身体測定時にプライベートゾーンを意識する、家庭でも話をするなど意識づけができた。継続できるように、定期的に伝えることの大切さも感じている。 ・職員へは意識づけがどこまでできているのか、目に見えない部分もあり難しさを感じる。掲示を目につくやすくするなど今後も工夫が必要だと思っている。 ・今後も引き続き、担当が中心となって皆で人権について考える場を設けられるようにしていきたい。

令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、効果・反省点等

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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	一人一人の違いを認め合い、相手に寄り添う気持ちを大切に育む	2 子どもの人権	子どもの人権を尊重した保育をしていくため	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月の目標を掲げ、自分の行動について意識していけるようにする。</li> <li>・振り返りのチェックシートを用いて、自分の行動を振り返る。また、少人数で話し合う時間を作り、悩みや疑問点を共有できるようにする。</li> <li>・人権に関する職場研修や文献の紹介を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権のセルフチェックシートを用いて、定期的に振り返りを行い、その結果から各々が感じることを共有した。</li> <li>・子どもの人権について考えることができる文献を共有し、保育に活用した。</li> <li>・職場研修では、多様性を認められる社会について話し、他者を認めるために自分も認めようことの大切さを認識した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの人権を尊重した保育について、具体例を挙げながら少人数で話し合うことで、一人一人が実感を持って自分の行動を意識することができた。</li> <li>・人権担当のみでなく、他の担当とも連携しながら進めることで、職場全体として取り組み、意識の向上を図ることができた。</li> </ul>
	63	明治保育園	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども、保護者、職員一人一人の個性や価値観を尊重し合い、相手の思いに寄り添う心を育む。</li> <li>・職員の人権意識を高め、職場環境や保育の質の向上を図る。</li> </ul>	2 子どもの人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員同士が個性を認め合い支え合っていくことで温かい雰囲気のある保育園となり、支え合っている職員の姿を見た子どもたちにも思いやりの心を育めると思ったため。</li> <li>・全国的に不適切な保育といわれる事件があるため、本当に子どもの人権を尊重した関わりとなっているか各自の保育を振り返り、より良い保育へつなげられるようにしていきたいと考えたため。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Web研修ツールe-JINZAIを活用して、アサーティブコミュニケーションを学んだ。</li> <li>・人権DVDを活用し、各自の人権に配慮した対応について学ぶ。</li> <li>・「語る・かたる・トーク」の人権担当が選んだ記事についてクラス話し合いの場で意見交換を行う。</li> <li>・「人権擁護のセルフチェックリスト」を実施して、各自の保育の振り返りを行う。</li> <li>・期ごとに2～5歳児クラスで集会を行い、集会の様子を保護者に配信する。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修ツールでは、相手も自分も大切にすることを学べる機会となった。</li> <li>・チェック言葉専門サイトからクイズを引用したり、心に見立てた紙を丸めてチェック言葉と言われた相手の気持ちを表現したりして、ふわふわ言葉とチェック言葉についての人権集会を行う。</li> <li>・真剣な表情で話を聞いていた。</li> <li>・保護者アンケートや書籍、担当が選んだチェックリストの項目を用いて、保育や保護者対応についてグループワークを行った。普段の関わりが人権に配慮したものになっているか、他者の考え方や対応方法を知る機会となった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・書籍、動画など様々なツールを用いて学んだことで、人権について意識が高まり、一人一人の個性や価値観の違いを認めて相手を思いやるのが大切であると認識できたと感じる。今後も研修や意見交換を行い、職員の人権に対する意識向上を図っていききたい。</li> <li>また、今後もチェックリストやグループワークを行うなどして、自分の保育を振り返る機会をもっていきたい。</li> </ul>
	64	浜見保育園	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの保育を見直す機会とし、子どもの人権を尊重した保育ができるようになる</li> <li>・職員のジェンダー平等に対する意識を高め、働きやすい職場環境にする</li> </ul>	1 ジェンダー平等社会/2 子どもの人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人一人が人権に対する意識を持ち、子どもの人権が守られ安心安全な保育を行えるようにするため。</li> <li>・ジェンダー平等に対する意識を高めることで先入観を取り除き、誰もが働きやすい職場環境を整えたいため。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎日人権についての目標を事務室に掲げ、職員が意識して取り組めるようにする。</li> <li>・ジェンダー平等研修の内容を職員会議にて報告、周知する。</li> <li>・自分が言われて嬉しい言葉「ふわふわことば」悲しい言葉「ちくちくことば」があることを子どもに伝える。</li> <li>・人権をテーマにした絵本を用意して子どもに読み聞かせをする。</li> <li>・職員会議にて人権について思いを発表したり話し合ったりする機会を設ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日替わりで人権目標を決めることで色々な視点から人権を意識して働くことができた。</li> <li>・職員会議にて研修報告を行うことで職員に対する意識啓発をすることができた。</li> <li>・絵本の読み聞かせでは興味を持って見る子どもの姿があった。</li> <li>・子どもの年齢によって伝え方は変わるが自分が言われたら嬉しい言葉悲しい言葉があることを知る機会を作ることができた。</li> <li>・職員会議にて人権をテーマにして話す機会は今後設ける予定である。職員の人権に対する意識や心がけていることを知る機会にし、安心安全な保育を行えるようにしていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プール遊び前にプライベートゾーンの話をしたり、紙芝居を使用して体の大切な所の話をしてきた。話を聞いた後プライベートゾーンを意識する子どもの姿があった。</li> <li>・職員や子ども向けに啓発を行ったことで意識する姿が見られたことから、保護者向けにも意識啓発ができることと良いと感じた。</li> <li>・ジェンダー平等に対する意識は持っているつもりであったが、研修を受講させて頂きまだ固定的価値観を持っていることに気づかされた。引き続き職場内にて啓発を行い誰もが働きやすい職場環境を整えていきたい。</li> </ul>
	65	湘南台保育園	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、人権を大切に育む。	2 子どもの人権	子ども、保護者、職員、互いが一人ひとりの個性を大切に、思いや立場が違ってそれぞれ違いを尊重し合い、人権に対する理解を深めていけるようにするため。また、人権意識の向上が、子どもや保護者が安心できる思いやりにあふれた保育園につながると考えるため。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月、人権標語を事務室内に掲示。職員会議でも、再度周知・確認を行う。</li> <li>・「語る・かたる・人権トーク」の回覧。</li> <li>・「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を職員全員に配布。各々でチェックリストを実施し、職員会議にて感想等を共有。</li> <li>・担当より、人権研修の報告を行い、資料を回覧。</li> <li>・幼児クラスで人権について話す機会を作り、標語をクラス内に掲示。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権チェックリストを実施し、職員会議内で感想や気づきを発表。「こういう言い方をしてしまいがちだった」等、自らの保育の振り返りや気づきを共有した。また、定期的に保育を振り返ることの大切さを、皆で確認した。</li> <li>・人権研修の報告を通して、不適切保育や一人ひとりの違いを認める大切さについて伝えた。</li> <li>・幼児クラスでは、「ふわふわことば」や「ちくちくことば」、プライベートゾーン、「友だちの良いところ探し」などについて話す機会を設け、一人ひとりが大切な存在だということをくり返し伝えていった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員については、チェックリストの活用や研修報告を通して、人権について考える機会を定期的に設けることができた。人権を尊重した保育を意識して行っているのではないかと感じる。</li> <li>・4・5歳児クラスでは、友だちとの関わりの中で、言葉の伝え方や友だちの良い面を見ていくことをより意識した思いやりのある言動が多く見られるようになった。年度後半は、幼児全体での人権研修も実施したい。</li> <li>・保護者向けにも保育園での取り組み等を掲示し、知らせていけるとよいと思った。</li> </ul>

令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、効果・反省点等

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	66	善行乳児保育園	<p>・子ども、保護者、職員一人一人の思いや考え、価値観の違いなどを認め合い、尊重し、相手の立場に寄り添う心を育む。</p> <p>・まだ言葉にできない乳児一人一人の思いや表現を理解し、受け止め、子どもの人権を尊重した保育ができる。</p>	2 子どもの人権	<p>・職員の人権への意識を高めることで、風通しの良い職場づくりや保護者対応の向上、肯定的な視点を持って保育ができるようになるなど職員の意識を高めていけるようにするため。</p> <p>・不適切な保育が問題になっている昨今の中で、「子どもの人権」を日々意識しながら、より良い保育を実践できるようにしていくため。</p>	<p>・園としての年間人権目標を立てるとともに、職員一人一人が年間目標を立て、人権について取り組んでいる。</p> <p>・毎月子ども、保護者、職員に対しての人権目標を立て掲示し、実践してみたことを振り返り、次に活かせるようにしている。</p> <p>・子どもの人権について、毎月目標を立て掲示し、職員会議の中で懇談会を行い、保育や子どもの人権に対する振り返りを行っている。</p> <p>・「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」を行い、職員一人一人の「子どもを尊重する保育」の向上を図っている。</p>	<p>・園目標、一人一人の目標を掲示することにより、人権に対する意識を保てるようにしている。</p> <p>・職員一人一人が声に出して振り返りを行うことで、日ごろ不安に思っていることを認めても、肯定的な考えを持ちながら日々人権を意識し過ごすことができるようになってきている。</p> <p>・毎月担当を決め、子ども、保護者、職員に対しての人権目標を立てることにより、職員全員が人権をより考えられるようになってきている。</p> <p>・チェックリストを行い集計したことにより、保育の振り返りや意識向上だけでなく、それぞれの意見を共有できた。</p>	<p>・一人一人の思いや考え方の違いを意識し、相手の立場を尊重した保育を意識する機会になっている。</p> <p>・チェックリストを行うことにより、自分の思いとは違い、傍から見たら不適切保育に捉えられてしまう行動や言動を認識したり、どうすればより良い保育を実践できるかのきっかけになった。</p> <p>・一人一人の意識の向上により、風通しの良い職場となるように努めている。</p>
	67	柄沢保育園	<p>児童虐待について学び、皆で考える。</p>	2 子どもの人権	<p>子どもを守り、心身の健やかな成長を支援するために、虐待について学ぶ必要があるため。</p>	<p>『あなたは大丈夫？考えよう！児童虐待』のDVDを鑑賞し、意見交換会を行う。</p>	<p>正規職員、会計年度職員のほぼ全職員が『あなたは大丈夫？考えよう！児童虐待』を鑑賞する。1なぜ虐待を行ってはいけないのか、2虐待とつけの違いは何かというアンケート記入し、意見交換会を行う。欠席者を含め全員の回答が載った用紙を配布し共有した。</p> <p>1は「発達、生涯に渡って影響を及ぼすため」、「人権侵害にあたるから」などの意見があがる。</p> <p>2は「行う側の感情、愛情があるかないか」、「自分でコントロールできるよう導くのがしつけ、力でコントロールするのが虐待」などがあがった。</p>	<p>家庭内の様子の把握や、虐待の直接的な防止は難しい。この研修を通して、そういった支援への効果として見ることも容易ではないが、職員の虐待への知識、理解が深まったことにより、視点は変わったのではないかと感じる。意見交換会を行ったことで、互いの考えを知ったり、チームとなって子どもを見守っているという実感ができたことは大いに良かった。</p>
	68	しゅやがはら保育園	<p>・「子どもの性暴力防止の視点」から考える保育の専門性について</p> <p>・人権擁護のためのセルフチェックリストについて</p>	2 子どもの人権	<p>世の中で、保育士の「不適切保育」が話題になっているので、人権について、その問題を含め、みんなで考える機会を持つため</p>	<p>人権について職員会議の中で担当が20分ほど講義をする形で職場研修を行った。その中で「保育園における性暴力防止」について話をした。その後、職員を4つのグループに分け、子どもの人権について各自が事前にチェックしてきた「人権擁護のためのチェックリスト」を用いながら意見交換をし話し合う時間を設け、保育園の子どもの人権について共通認識を持った。</p>	<p>職員会議で人権について職場研修を行い「保育園における性暴力防止」について担当として話をした。職員をいくつかのグループに分け、子どもの人権について「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を用いながら話し合った。保育園の1日に沿って、場面場面で（人権を尊重しながら）適切に関わっているかを皆で考えた。（例）苦手なことを渋っている子に「はやくやって。できないならうしろに行って」と言ったり他者と比較したりなど、否定的な言葉がけをする→「している」「していない」を各自選び、そのことについて意見交換を行った。</p>	<p>職員会議で話をしたり掲示を出したりすることで、「性暴力防止」に関する知識を職場全体で増やすことができた。また、人権のチェックリストをもとに、グループで話し合いを持ち、自分の言動を振り返ったり、他の人の考えを知る機会となった。</p>
	69	高山保育園	<p>子ども、保護者、職員一人一人の個性を認め、相手を思いやる心を育む</p>	2 子どもの人権	<p>・保育園職場として、子どもはもちろんだが、保護者や職員を含め、人のことを肯定的にとらえられるような、風通しの良い働きやすい職場作りの構築のため</p> <p>・「みんなちがってみんないい」を感じながら、互いを尊重できる関係を築いていくため</p>	<p>保育園児への取り組みとして、全国保育士会発行の「チェックリスト」をそれぞれが行い、振り返りを実施。子どもに対する人権への意識の定着を図る。保護者アンケートでの人権配慮のポイントを保護者の立場となり考え、自身の行動意識を高める。職員間に対する取り組みとして、人権標語を決め、掲示する。また、個人別の掲示コーナーに「みんなちがってみんないい」の木を作成し得意不得意を記入、職員間で認め合う機会をつくり、モチベーションを高める</p>	<p>・正規職員全員の意見を聞き人権目標と毎月の人権標語を立案をしてもらうところから職員を巻き込み考えた。</p> <p>・人権チェックリストで自身の行動を振り返りをする。</p> <p>・保護者アンケートでの人権配慮のポイントを保護者の立場となって考える。それぞれの考えたことを共有し自身の行動を意識できるようにする。</p> <p>・会議中の安全衛生懇談会で職員のいいところを誉め認め合う。</p> <p>・「みんなちがってみんないい」の木を作成し、自身の得意不得意なところを共有し相手を知る。</p> <p>・人権研修を受講し職員会で人権研修を実施した。</p>	<p>4月に職員アンケートを実施し人権に関する意見を集めたものをまとめ人権目標を立案した。毎月の人権標語の立案をもらうところから職員を巻き込み考えていったことで意識が向上した。人権チェックリストで自身の行動の振り返りをしたり、保護者アンケートでの人権配慮のポイントを保護者の立場となって考えたことを共有したりしていくことで自身の行動を意識できるようになった。職員会の安全衛生懇談会で職員を誉めあったり自身の得意不得意を共有したりすることで相手を知ろうとコミュニケーションしやすい雰囲気作りをしていった。</p>

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	70	またの保育園	子ども、保護者、職員、一人一人の個性や多様性を認め合い、相手の立場に立って行動する。	2 子どもの人権	人権に対する理解を深め、保育園に関係する全ての人々が互いに尊重しあえるような保育園づくりを目指すため	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間計画を作成して取り組む。</li> <li>・子どもたちに向けの人権に関する標語をクラス内に掲示し保育に取り入れる。また、職員も意識できるようにする。</li> <li>・人権集会を実施し、子どもたちが自分自身や周りの人たちを大切にできるようにする。また、その様子を保護者に伝え啓発に繋げる。</li> <li>・人権擁護のためのセルフチェックリストを活用し、自身や保育園全体を振り返り、評価と反省を次に活かせるようにする。また、グループ討議も実施し理解を深める。</li> <li>・研修の成果を職場還元する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集会や絵本を用いた人権教育の中で『ふわふわ、チクチク言葉』を意識したり年齢なりの思いやりの気持ちが育ってきている。</li> <li>・『人権擁護のためのセルフチェックリスト』の活用とグループ討議では、不適切保育についての意識向上につながったと感じる。</li> <li>・人権集会の内容を園だよりとして配信し、保護者への人権意識に波及させられるようにした。</li> <li>・ジェンダー平等の研修からは、意識構築の基礎を培う大切な時期である子どもたちに日々接する者として、その影響力の大きさを意識し言動していく必要性を共有できた。</li> </ul>	子どもたちと同じように、職員同士においても、一人一人が尊重されるべき存在であることを実感できることが大切である。職員への取り組みが後まわしになってしまいがちだったことを反省し、今後に活かしていく。子どもたちに向けの人権への取り組みは、繰り返しの中で定着してきていることが多い。
	71	小糸保育園	相手の気持ちに寄り添い、一人一人の人格を尊重し自己肯定感を育む。	2 子どもの人権	人権に対する理解を深め、子ども・保護者・職員一人一人の人格を大切に尊重しあえる関係づくりを行うとともに、一人一人が自己肯定感を高めていける環境づくりを行っていきたいと考えたため。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権年間計画作成、期ごとに目標の周知および反省のまとめ</li> <li>・人権チェックリスト実施</li> <li>・職員会議にて不適切保育についての意見交換を行う</li> <li>・いいところカードの作成、回覧</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チェックリストの実施や意見交換をするなかで、子どもや保護者とのかかわりで気を付けていることなど自分自身を振り返ったり他職員の考えを知ったりし、人権の意識を高める機会をつくった。</li> <li>・職員間で、一人一人のいいところや感謝の言葉などをカードに記入し全体で回覧し共有した。</li> </ul>	チェックリストの実施や意見交換を通して、人権への理解を深めることができたと感じる。いいところカードを記入し職員全体で見ることができるようになることで、職員の自己肯定感向上のきっかけとなった。チェックリストについては園の都合により開始時期が遅くなってしまい、実施回数が予定よりも少なかった。実施回数が増えたとより人権への理解が深まったと思う。
	72	子育て給付課	子どもの人権を守るための気づきの視点	2 子どもの人権	子どもに関する業務を行っている課として子どもの人権についての理解を深めるとともに、児童相談所の業務について理解することは今後の業務に生かせると考えたため。	子ども総務課で行う研修に参加し、児童虐待の現状等について話を聞くとともに、子どもの人権を守るための気づきの視点について理解を深め、人権について考える機会とした。	子どもの権利、虐待が子どもの心や体に与える影響等について児童相談所職員の話を聞いた。虐待が疑われる家庭を支援する機関としてどんな視点が大切と捉えているかを理解することができた。また、子育て給付課では相談業務も行っているが、相談を受けるうえで、質問する側の言葉選びが大切だということも分かり、大変参考になった。	子どもの虐待について現状を聞くことで、改めて子どもの人権について考える機会となり、子どもの人権を守ることの大切さを確認することができた。また、直接虐待の相談を受けている担当課ではないが、業務を行う上で必要な知識や情報も得ることができた。
	73	青少年課	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 人権課題の解決に向けて」に掲載されている各分野（幅広く意識啓発）	1～12すべて	本市における各分野の指針や計画等に触れる機会が少ないことから、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 人権課題の解決に向けて」の掲載の分野について広く意識啓発を図った。	課内会議にて指針の説明を行うとともに、出席者へ「人権」について考えるきっかけ、業務での実例等を踏まえ共通認識を図り周知啓発を行った。	ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針【概要版】に沿って説明を行い、各分野について考える時間を設け啓発を行った。また、人権に配慮した表現等に関する留意事項に沿って、実例を踏まえ共通認識を持つよう取り組んだ。	課内で意識啓発を図ることができた。ただ、今回は幅広く各分野の意識啓発を図ったため、次回以降は分野を限定したテーマでの実施を検討していければと思う。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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5	74	環境総務課	犯罪被害者等の人権と支援内容について学ぶ	9 犯罪被害者等の人権	「犯罪被害者等支援条例」が10月1日に制定され、犯罪被害者への支援が開始されたことから、なかなか日常では関わることの少ない犯罪被害者の実情を知り、理解を深めるきっかけとするため。	環境部4課(環境総務課・ゼロカーボン推進課・環境保全課・環境施設課)合同で、DVDを視聴するとともに、犯罪被害者への支援について、藤沢市及び神奈川県が発行しているリーフレット等の内容を共有した。	貸出DVD「あなたが、あなたの家族や友人が犯罪被害者になったら」を視聴し、犯罪被害当事者の声を聞き、二次被害等について学んだ。その後、藤沢市発行の「犯罪被害にあわれた方へ支援のご案内」、神奈川県発行の「かながわ犯罪被害者サポートステーション」リーフレットの内容を確認し、支援内容について必要な案内等の情報共有を図った。DVD中で話があった「二次被害」について、日常ではあまり聞く機会がない犯罪被害当事者の話を聞くことで、当事者への声かけ等を考えるきっかけになったという意見が多かった。	研修後の意見を集約したところ、藤沢市犯罪被害者等支援条例の施行や「かながわ犯罪被害者サポートステーション」について知らない方も多く、また、犯罪被害当事者の話を聞くことで、犯罪被害者への支援を学ぶ良い機会となった。
	75	ゼロカーボン推進課	犯罪被害者等の人権と支援内容について学ぶ	9 犯罪被害者等の人権	「犯罪被害者等支援条例」が10月1日に制定され、犯罪被害者への支援が開始されたことから、なかなか日常では関わることの少ない犯罪被害者の実情を知り、理解を深めるきっかけとするため。	環境部4課(環境総務課・ゼロカーボン推進課・環境保全課・環境施設課)合同で、DVDを視聴するとともに、犯罪被害者への支援について、藤沢市及び神奈川県が発行しているリーフレット等の内容を共有した。	貸出DVD「あなたが、あなたの家族や友人が犯罪被害者になったら」を視聴し、犯罪被害当事者の声を聞き、二次被害等について学んだ。その後、藤沢市発行の「犯罪被害にあわれた方へ支援のご案内」、神奈川県発行の「かながわ犯罪被害者サポートステーション」リーフレットの内容を確認し、支援内容について必要な案内等の情報共有を図った。DVD中で話があった「二次被害」について、日常ではあまり聞く機会がない犯罪被害当事者の話を聞くことで、当事者への声かけ等を考えるきっかけになったという意見が多かった。	研修後の意見を集約したところ、藤沢市犯罪被害者等支援条例の施行や「かながわ犯罪被害者サポートステーション」について知らない方も多く、また、犯罪被害当事者の話を聞くことで、犯罪被害者への支援を学ぶ良い機会となった。
	76	環境保全課	犯罪被害者等の人権と支援内容について学ぶ	9 犯罪被害者等の人権	「犯罪被害者等支援条例」が10月1日に制定され、犯罪被害者への支援が開始されたことから、なかなか日常では関わることの少ない犯罪被害者の実情を知り、理解を深めるきっかけとするため。	環境部4課(環境総務課・ゼロカーボン推進課・環境保全課・環境施設課)合同で、DVDを視聴するとともに、犯罪被害者への支援について、藤沢市及び神奈川県が発行しているリーフレット等の内容を共有した。	貸出DVD「あなたが、あなたの家族や友人が犯罪被害者になったら」を視聴し、犯罪被害当事者の声を聞き、二次被害等について学んだ。その後、藤沢市発行の「犯罪被害にあわれた方へ支援のご案内」、神奈川県発行の「かながわ犯罪被害者サポートステーション」リーフレットの内容を確認し、支援内容について必要な案内等の情報共有を図った。DVD中で話があった「二次被害」について、日常ではあまり聞く機会がない犯罪被害当事者の話を聞くことで、当事者への声かけ等を考えるきっかけになったという意見が多かった。	研修後の意見を集約したところ、藤沢市犯罪被害者等支援条例の施行や「かながわ犯罪被害者サポートステーション」について知らない方も多く、また、犯罪被害当事者の話を聞くことで、犯罪被害者への支援を学ぶ良い機会となった。
	77	環境事業センター	高齢者及び認知の方への理解を深めるとともに、丁寧な対応を身につける。	3 高齢者の人権	本市でも、超高齢化社会を迎え、職場にて高齢者を対象にした「一声ふれあい収集」が業務としてあるため、誰もが通らなければならない「老い」の問題を自分のこととして捉え、日常生活の中で高齢者に対するやさしさや思いやりの心が、態度や行動に表れるような人権感覚を身につける。	貸出DVD「老いを生きる」-今日も何処かで高齢者のサインが！-を視聴し、高齢者・認知症の方への理解を深め、職員間で意見を交わし、人権意識を高め、超高齢化社会における市民対応に活かす。	貸出DVDを視聴し、物忘れ、同じ話を繰り返すなどの高齢者・認知の方の行動を学び、当人の気持ちに寄り添った対応ができるような所作を身につけ、日々の収集業務に活かす心構えを学ぶことができた。	職員数100人を超える職場なため、DVD視聴による研修を行った。昨年度も見たというような意見もあったが、初めて見る職員もあり、とりわけ中高年世代の職員は、「老い」の問題を他人事ではなく自分事と捉えている職員もいた。今後も同様の形式での研修を行い、職員の人権意識啓発に努めていきたい。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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 (つづき)	78	環境施設課	犯罪被害者等の人権と支援内容について学ぶ	9 犯罪被害者等の人権	「犯罪被害者等支援条例」が10月1日に制定され、犯罪被害者への支援が開始されたことから、なかなか日常では関わることの少ない犯罪被害者の実情を知り、理解を深めるきっかけとするため。	環境部4課(環境総務課・ゼロカーボン推進課・環境保全課・環境施設課)合同で、DVDを視聴するとともに、犯罪被害者への支援について、藤沢市及び神奈川県が発行しているリーフレット等の内容を共有した。	貸出DVD「あなたが、あなたの家族や友人が犯罪被害者になったら」を視聴し、犯罪被害当事者の声を聞き、二次被害等について学んだ。その後、藤沢市発行の「犯罪被害にあわれた方へ支援のご案内」、神奈川県発行の「かながわ犯罪被害者サポートステーション」リーフレットの内容を確認し、支援内容について必要な案内等の情報共有を図った。DVD中で話があった「二次被害」について、日常ではあまり聞く機会がない犯罪被害当事者の話を聞くことで、当事者への声かけ等を考えるきっかけになったという意見が多かった。	研修後の意見を集約したところ、藤沢市犯罪被害者等支援条例の施行や「かながわ犯罪被害者サポートステーション」について知らない方も多く、また、犯罪被害当事者の話を聞くことで、犯罪被害者への支援を学ぶ良い機会となった。
経済部 3	79	産業労働課	犯罪被害者等の人権について理解を深める	9 犯罪被害者等の人権	労働相談や就労支援などの労働行政について、あらゆる方を対象として業務を行っており、その中で犯罪被害者の方についての対応もあると考えられることから、課として配慮や理解を共通認識として持つ必要があるため。	職場研修を実施し、制度内容や支援体制などの基本的事項とあわせ、人権に配慮した対応の必要性などについて学ぶ。	課内会議の場を活用し、集合形式での研修を実施した。その中で条例の目的や基本理念、市の責務などについて学ぶとともに、市民向けのリーフレット等により支援内容やその他庁内の支援窓口体制について知識を得た。あわせて、犯罪被害者の人権や心情に配慮した対応の必要性について学んだ。	通常の業務や個人の生活の中で、犯罪被害者に直接関わる経験や考えることが無かったことから、人権そのものや配慮した対応等を学び共通認識を得ることにつながった。実際に実務で対応することは稀と思われるが、課の業務として日ごろから意識し準備しておくことの大切さを考える機会となった。
	80	観光課	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	これまで、江の島のバリアフリー化を目指した基本計画を策定した経過があり、具体的には江の島の景観や自然環境を維持しながら、移動のしやすさを向上させ、すべての人が楽しめるようにすることを目的してきた。このような中、ユニバーサルツーリズムの推進や多種多様な観光案内の充実といった観点を考えることが必要であるため。	心と物理的なバリアフリーの観点で、多様なニーズを理解し、具体的な対応策を学ぶため、課内会議でのDVD視聴のほか、関連書籍やウェブサイトで知識を深める。また、NPOとともに観光施策における取組を実施していることから、課内職員の参加を促す。ほかに「藤沢市職員サポートブック」を課内職員に配布するなど、課内会議で意見交換を行う。	特に観光分野における障がい者支援など、バリアフリー関連の書籍や新聞記事を回覧し、課内の理解を深めた。またNPOとの観光イベントに課内職員が従事し、障がいがある方の車いすに補助装置を付けて、観光サポートを行った。ほかに課内会議の前に「藤沢市 職員サポートブック」を課内職員に配布し、各自目を通してもらったうえで課内会議で内容の確認と意見交換を行った。	課内会議におけるDVD教材の視聴や、各種関連書籍などの情報により、バリアフリーに関する正しい知識の会得につながるとともに、ユニバーサルツーリズムの観点を業務に取り入れる必要性に気付く機会となった。また「藤沢市職員サポートブック」の利用により、障がい者への理解が深まり、配慮の仕方等を学ぶことができたことで、職員の人権意識啓発が図られたと感じる。
	81	農業水産課	「地域国際化の推進と自治体に求められる役割」	6 外国につながる人の人権	農業水産課では、農業従事者の後継者不足などから外国人研修生の受け入れを行っている現場に近い立場でテーマについて触れておく必要性を感じて設定した。	e-JINZAI for governmentを利用し、「地域国際化の推進と自治体に求められる役割」関連の動画を各自で確認し、意見を寄せてもらう形とした。(2025年10月14日から11月7日まで実施)	研修実施後の主な意見は以下のとおり ・外国人と共生していくために非言語的コミュニケーションの共有が大事とのことだが、日本人同士でも同様のこと。雇用やボランティアとして、農業の担い手になってほしい。 ・外国人を理解する前に、来日する外国人には日本のこと理解してもらいたい。日本人との軋轢が生じており、外国人が増えた地域から日本人が引っ越している。不法滞在者の取り締まり等の徹底に同時に取り組む必要がある。 ・農業は土地に根差した産業であるため、コミュニケーションや交流、相互理解が重要になる。	5具体的な取組結果には記載できないほどの意見があったが、人権意識の啓発にはなったが、啓発を行うだけでは解決につながらない実態があることが浮き彫りになった。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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7	82	建設総務課	藤沢市議会が「モスク反対請願・陳情を満場一致で不採択」したことについて	6 外国につながる人のある人権、11 インターネット上における人権	12月市議会において、「藤沢市宮原地区のモスク建設反対」の陳情が多数提出され、担当課が計画建築部内だったため。	担当課の生の声や議会での調整などから、藤沢市宮原モスク建設計画と市の公式見解と開発許可や、それに対する住民やネット上での反対運動の内容を理解したうえで、建設経済常任委員会で何が審議されたのかを深堀りした。	モスク反対活動をしているYouTuberのネット上や街頭活動での内容からヘイトスピーチや誹謗中傷などの書き込みについて課員で議論し気付きを感じた。また、新聞や議会での答弁から、この反対活動によって市内に住んでいるイスラム教の外国人の小学生が学校でいじめを受けたり、通学しづらくなっているという話を聞き、子どもにまで人種や宗教の差別が反対活動によって引き起こされていることを問題と感じた。	モスク問題の議論は、宗教の自由と地域の安全・生活環境、表現の自由とヘイトスピーチの問題、民間事業の自由と行政の説明責任・住民参加、といった人口減少の現代の社会が避けて通れないテーマだと感じた。 重要なことは、 ・まず事実を確認する ・感情をあおる情報から距離を置きつつ地域住民の不安は受け止める ・誰かを排除するのではなく「どうすれば一緒に暮らせるのか」を考える視点を持つ この観点を藤沢市職員として持つことが重要であると共有しました。
	83	都市計画課	「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」の動画を視聴し、障がい者への理解と気づき、意識の変化につなげ、職場における人権の意識啓発を行う。	4 障がいのある人権	障がいのある人権について、動画を視聴し、学び、考え、意識・行動の変化の機会を設ける。	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』を各自視聴し、『職場研修アンケート(人権意識啓発)』を記入。アンケートの集計結果と「DVDを見た感想」を共有することで、研修の振り返りを行い、今後の業務に活かすとともに、意識・行動の変化につなげる。	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」を視聴することで、障がい者に対する配慮について、対応する側の気づきにつながるとともに意識・行動の変化のきっかけになる機会として研修を実施した。 研修後のアンケートでは、「無意識の思い込み」に気づくことができる良い機会だった、「心のバリアを取り払って行動していきたい」、「本人がどう思っているかを意識していくことが必要だ」と言った意見がありました。	研修後のアンケートで、「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7割が「そう思う」と回答し、約3割が「ややそう思う」と回答した。今回の研修について、一定の効果があったものと考えている。
	84	街なみ景観課	日々の業務に関連する人権を考える	8 ビジネスにおける人権	市民、業者、職員など、人との関わりが欠かさない職場のため、お互いの立場を尊重できるようハラスメントについての理解を深め、より良い職場づくりをすすめる。	e-JINZAIの動画を各自視聴し、様々なハラスメントについての事例を学び、視聴後、意見や感想等を提出し共有した。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とともに、職員間の相互理解を深めた。	意見として、「庁内のハラスメントは減った」、「高圧的な態度などにハラスメントを感じている人もいることが分かった」、「いかなる時も接する相手へのリスペクトを忘れずに、という意識付けをする良いきっかけになった」、「法的にはまだ検討段階とあったが、公務員離れの原因にもなっているカスタマーハラスメントへの対応方法の理解を深めていく必要を感じた」、「ハラスメントの原因を追究しなければならぬ」、「会社の存続発展に必要なのは働き手の心理的安全性を確保することだと思う。」等がありました。	会社の存続発展に必要なのは働き手の心理的安全性の確保であることを課内全員で共有できた。また、カスタマーハラスメントは、公務員離れの原因にもなっており、対応方法について理解を深める必要があるとともに、職員間におけるストレスや不満を減らし、お互いを認め合い、相互理解が重要であることを共有した。
	85	開発業務課	これからの自治体に求められる外国人施策の視点について学び、多文化共生についての理解を深める。	6 外国につながる人権	近年、外国人の人口増加に伴い、外国人の受け入れや、言語・文化の違い、土地利用に関する意見など、様々な場面で、様々な意見や偏見に基づく表現や発信が散見されることから、改めて多文化共生について理解を深め、適切な対応につなげることにした。	課内研修として、各自によるWEB研修:e-JINZAI for government「地域国際化の推進と自治体に求められる役割」に関する動画(01~03必須04~06任意)を視聴し、感想・日々の業務で意識すること・取り組みたいこと等について、アンケート形式の報告により意見集約を行う。	各自e-JINZAI for government「地域国際化の推進と自治体に求められる役割」に関する動画(01~03)を視聴し、外国人の受け入れの経緯等を学び、日々の業務で意識すること・取り組みたいことについて、アンケート形式の報告により意見集約を行った。「日本における外国人受け入れの経緯や多様化の現実を知れたのでよかった。」「外国人に対する人権を配慮しない苦情電話が多いが適切な対応を心掛けるようにしたい。」「受け入れる側である日本人への教育や意識改革も重要であると感じた。」等の意見があった。	日々の業務で意識することとして「対応する市民が外国人の場合でも相手を理解するためにコミュニケーションを図る。」「異文化への興味を持つとともに他の人(外国人)へわかりやすく伝えることを意識する。」「現状を把握したうえで外国人施策の観点からも物事を考えるようにしたい。」「法令の認知不足などにより違反に繋がる恐れがある行為が行われる可能性があるため事前に法令の周知を図れるような取組を行う手法を検討している。」など積極的なコミュニケーションや情報発信を推進する意識や多文化共生についての理解が深まった。

令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、効果・反省点等

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	86	建築指導課	ビジネスにおける人権	8 ビジネスにおける人権	分野別人権課題を選択肢として所属職員にアンケートを実施した結果「ビジネスにおける人権」が多数となったことから、人権意識啓発に関する取組テーマとした。「ビジネスにおける人権」では、「顧客等からの不当な要求等の著しい迷惑行為が就労者への深刻な精神的負担になっており、その対策が急務」とされ、当課は市民（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、カスタマーハラスメント対策を題材に研修を行うこととした。	Web研修ツール「e-JINZAI for government」コンテンツ「自治体職員のためのカスタマーハラスメント」受講（別途、受講後アンケート実施）。	各自Web研修ツールを視聴し、アンケートに回答した。6割超の職員が「理不尽な要求」や「長時間拘束」等のカスタハラを受けたことや見聞きした経験ありと回答した。カスタハラ防止のために望むことについては、「市民等全体に向けた意識啓発」や「録音機能付き電話の導入」などが挙げられた。また、「ハラスメント該当判断は困難。法による判断の明確化、厳罰化が望まれる」、「毅然とした対応・マニュアルが必要」、「対応職員のアフターフォローも大切」などの意見があった。	動画視聴とアンケート回答により「カスタマーハラスメント」に関する基礎的な知識が得られた。法改正により、令和8年度中に、不当要求行為を含むカスタマーハラスメント対策として措置を講じることが地方公共団体を含む事業主に義務付けられることを踏まえ、職場におけるカスタマーハラスメントに関する実態把握が全庁で行われるなど、時宜に合った研修になった。Web研修ツールは業務の合間でも受講できるため所属職員にとって受講しやすい環境とすることができた。
	87	公共建築課	「ビジネスにおける人権」を理解する。－お互いを理解し、認め合う職場環境－	8 ビジネスにおける人権	各職員へのアンケートで最も関心が高かった課題を設定しました。現在、社会的に重要視されているダイバーシティ経営と職場のハラスメント防止について学び、職員一人ひとりが相互理解と尊重を深める環境づくりを目指します。	テーマ「ビジネスにおける人権」の理解を深めるため、「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針」の該当部分を学び、人権動画「ダイバーシティと人権」「他者を理解する」を視聴しました。その後、職員にアンケートを実施し、テーマの認知度や学びを通じた感想・今後の取組を匿名で提出してもらいました。集まった意見を課内で共有し、人権を意識した職場環境づくりを進めました。	アンケートの結果として、テーマについて知っていた職員は、6%。少し知っていた職員は、58%。知らなかった職員は、21%。気にしたことがなかった職員は、4%でした。動画研修を3日間に分けて実施したことで、ほぼ全職員が参加できました。そして、学んだ感想や今後の取組について職員間で共有することで、互いの考え方や意見の多様性を理解し、認め合う職場環境に近づきました。これを今後の業務に活かしていきたいと思えます。	テーマの「ビジネスにおける人権」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。特にダイバーシティやインクルージョンなどの言葉について理解を深められ、社会で様々なハラスメントが問題化していることを知ることができました。ハラスメント＝嫌がらせであり、相手の気持ちを考えることの意識付けになりました。また、アンケート結果を職員間で共有することで、互いの考え方や意見の多様性を理解し、認め合う職場環境に近づきました。今回実施した動画研修は同時に職員が学び共感できる良い機会になったと思えます。
	88	住まい暮らし政策課	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	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ため	課内会議において人権研修として、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た。	課内人権研修として、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、気づいたことや考えたことなどの意見を出し合い、認識の共有を図った。「キャリアが長いほど経験でものを言ってしまうそうなので注意したい。」「事務職、建築職、それぞれ専門的な知識を持ってはいるが、全て理解しているわけではなく、実は苦手な分野があるかもしれないので、職種で決めつけないようにしたい。」などの意見が出た。	アンコンシャス・バイアスは誰でも持っているから、固定観念や経験則による価値観で押しつけたり決めつけるのではなく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について、職員間で共通の認識とすることができた。
都市整備部6	89	都市整備課	カスタマーハラスメントについて理解を深める	8 ビジネスにおける人権	近年、カスタハラが問題となっており、基礎的知識を習得し、業務に役立てる必要があると感じたため。	各職員がWeb研修ツール「e-JINZAI for government」を活用し、【カスタマーハラスメントとは】を視聴し、職員の知識と理解を深める。	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、課内で感想や意見を共有した。	カスタマーハラスメントについて、業務中だけでなく、私生活についても気を付けることが重要である。また、気づかないうちにする側にならないよう気を付けることも必要等、研修を通じて気づくいい機会となったことは効果があったと思う。
	90	公園課	障がいのある人の人権について理解を深める。	4 障がいのある人の人権	令和6年4月から障害者差別解消法が施行され、合理的配慮の提供が義務化されたことから、誰もが利用する公園における物理的環境への配慮・意思疎通の配慮・ルールの柔軟な運用など、正しい知識・意識の向上を目指す。	e-JINZAI(web研修ツール)を職員各自が都合の良いときに視聴し、障がい者に対する理解を深める。具体的には障害者差別解消法についての動画1. 障害者権利条約を知る2. 医学モデルと社会モデル3. 障害者基本法改正について4. 障害者差別解消法5. 不当な差別的取り扱いとは6. 合理的配慮の提供の計6本とする。	e-JINZAI(web研修ツール)を利用し、障害者差別解消法に関する内容を各自視聴した。意見として、私たち抜きに私たちのことを決めないでというスローガンが切実である、合理的配慮は時として周囲のメンタルを削ることもあるのではと感じている、行政での具体例を複数紹介してほしい、相互理解って難しい等いろいろ意見が出た。	本研修を通じて、公園の管理者としての立場からどのようなことに気を付けなければいけないのか、配慮しなければいけないのかを考えさせられた。例えば、車いす利用者が遊具や設備を使いづらいなど物理的環境への配慮、視覚障がい者に対し園内案内板や点字ブロックの整備などの意思疎通の配慮、聴覚障がい者に対してのピクトグラムを使用した案内看板の設置等ルールの柔軟な運用等、障害者差別解消法は身近な公園でもかなり関係してくるものだと実感できた。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	91	みどり保全課	「アンコンシャス・バイアス」を意識する。	8 ビジネスにおける人権	「アンコンシャス・バイアス」の理解を深めることで、自身の行動や意識の気づきにつながることを期待するとともに、業務における緑への要望対応の際にも、要望者等が不快にならないような対応を目指すものです。	「アンコンシャス・バイアス」に関するDVDを視聴し、課内の感想や意見を共有することで、自身の気づきを認識する。	意見交換等により、「DVDの内容に気づいていなかった自分を認識した」、「相手の伝えたいことに対して、もう少し考えることが必要」などがあり、自身の行動や意識を再確認することができた。	「DVDの内容のようにお互いに指摘できる職場は良い」との意見があり、年度当初に本研修を実施していれば、今よりもっとより良い職場環境等になっていたのではと考える。
	92	藤沢駅周辺地区整備担当	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	多くの市民が利用する藤沢駅周辺地区の整備を行うにあたって、障がい者がある人も利用しやすい環境を整備する必要があることから、障がいのある人が直面する人権問題や心のバリアフリーの表現に向けた取組事例を知り、意識向上を図る。	障がいのある人と人権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、「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」のDVDを視聴し、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。意見交換の内容として、「今まで知っているようで知らなかった障がい者の差別の話を知ることが出来た」、「障がい者に寄り添って考えていくことが必要だと思った。」などの意見があった。	藤沢駅周辺整備担当として、ハード整備と維持管理の両方の業務を担っており、ハード整備については、障がい者の意見や立場を踏まえ、可能な限り配慮を行っていく、維持管理についても、障がい者への配慮を忘れずに、障がい者に寄り添う姿勢が大切であることを改めて認識することができた。
	93	西北部総合整備事務所	アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)についての理解を深める	1 ジェンダー平等社会/8 ビジネスにおける人権	昨年度も類似のテーマを設定しているが、アンコンシャス・バイアスは、自分自身では認識しづらいものでもあることから、繰り返し学び、理解を深める必要があると考えたため。	Web研修ツール「e-JINZAI for government」にて「アンコンシャス・バイアス」研修動画を視聴し、感想や気づきを職員間で共有する。	Web研修ツール「e-JINZAI for government」を活用した研修動画の視聴により、アンコンシャス・バイアスについての理解を深めるとともに、研修受講の感想や気づき等について集約し、所内で共有しました。受講後の感想や気づきとして、無意識、無自覚のうちに他者の人権を侵害している可能性があることを改めて認識することができた、自分ではなかなか気づくことができないのではないかと、相手を尊重する意識を持つことが重要である、などがありました。	アンコンシャス・バイアスについての理解が進んだこと、またそれに気づくことはなかなか難しいものがあるが、人権を侵害している可能性があるということについての意識付けができたと考えております。
	94	北部区画整理事務所	子どもが陥りやすく、気づきにくいいじめについて	2 子どもの人権	当事務所に所属する職員については、小学生以下の子どもがいる、または将来的に子どもを持つ可能性がある若手職員が半数を占めている。人権啓発に関する取組は毎年実施しているが、「子ども目線」で視点を変えることで、職員の学び、または気づきに繋がりたいため、本テーマを設定した。	人権に関するDVDの視聴及び意見聴取	子ども向けのDVDということもあり、無視や悪ふざけといった、いじめの事例として分かりやすく、また、人間関係が円満に完結する内容で構成されていた。今回、若手職員からは、同じ無視や悪ふざけでも、インターネットの世界になると分かりづらく、円満に完結しないといった経験を交えた意見が得られた。一方で、インターネットの世界では複雑でも、現実には当てはめて意識すると単純であり、解決策が見いだせることもあるという意見も得られた。	今回得られた意見として、「5 具体的な取組結果」にて挙げたものの他に、DVDは2003年制作であり、20年以上経過しているため、今日では常識的な内容であったという意見も得られた。結果として、今と昔を比較することで、建設的な意見を得ることができた取組になったが、今と昔を比較するDVD視聴とするなど、改善点が見つかった。

令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、効果・反省点等

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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
道路下水道部8	95	道路下水道総務課	ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見	1 ジェンダー平等社会	現代の職場では多様な背景を持つ人々が共に働いており、コミュニケーションの重要性が増えています。アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)は誰もが持ちうるもので、意図せず相手を傷つけ、ハラスメントにつながる危険性ははらんでいます。この問題は、あらゆる人権課題の根底に共通する身近なテーマであるため、全職員が「自分ごと」として捉えやすいと考えました。自らの言動を振り返るきっかけとし、ハラスメントの未然防止と、より良い職場環境の構築に繋げることを目的に設定しました。	人権啓発教材DVD「ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見 ～職場のコミュニケーション向上のヒント～」を課員全員で約30分間視聴しました。この教材は、職場の日常に潜むアンコンシャス・バイアスが、パワハラやジェンダー・ハラスメント等に繋がる様子をドラマ形式で描いたものです。視聴後、教材のワークシートを参考に意見交換会を実施し、各々が感じたことや気づいたことを共有しました。ドラマ内の言動を基に、どのような偏見が背景にあるかを議論し、理解を深めました。	意見交換では、「良かれと思った助言も、相手の状況を考えないと価値観の押し付けになる」「『普通はこうだね』という言葉が無意識に使っていたことにハッとしたり」といった声が上がりました。多くの職員が、自身の中にもアンコンシャス・バイアスが存在することを認識し、「自分も気づかないうちに加害者になりうる」という当事者意識を持つに至りました。この研修を通じ、日頃のコミュニケーションにおける思い込みや決めつけの危険性について、課内での共通認識が深まりました。	職員一人ひとりがアンコンシャス・バイアスを「自分ごと」として学び、ハラスメント防止への意識を高める効果がありました。しかし、研修を一過性のものにせず、この意識をいかに継続させるかが今後の課題です。反省点として、研修の最後に、今後課内で無意識の偏見に気づいた際に、お互いに「今の発言、バイアスかも？」と気軽に指摘し合えるような簡単なルール作りまで議論を深めれば、より実践的だったと感じます。今後は定期的にこのテーマを思い出す機会を設けることが重要です。
	96	道路管理課	お互いを活かし合うための多様性について考え、理解を深める。	1 ジェンダー平等社会/3 高齢者の人権/4 障がいのある人の人権/6 外国につながる人の人権/8 ビジネスにおける人権	職員それぞれの個性を理解し、お互いに認め合うことにより、働きやすい職場環境を目指したいと考えた。	課内研修にて、課のテーマに基づいたDVD教材を視聴し意見交換を行った。	DVD「お互いを活かし合うための人権シリーズ1 多様性入門」の視聴を行い、多様性についての意見交換を行った。外国人イノベーションやコミュニケーションの多様性、多様性の尊重についてのチャプターごとのテーマがあり、改めて多様性への理解を深めた。意見交換では、「障がい者などに対する説明は細かいニュアンスが難しい」、「職員間でも個性の違いがあるため、理解するために日々のコミュニケーションが必要」、「無意識の思い込みがあるため、常に中立的に物事を見る必要がある」等の意見が出された。	職員同士で意見交換や意見・感想の発表をすることにより多様性の理解が深まった。また、職員それぞれが多様性を自分事として考えるようになり、職員間でも多様性があることを理解し、働きやすい職場環境にするために今回の研修内容フィードバックしていきたい。
	97	河川水路課	障がいのある人の人権差別や人権侵害をなくすために一人ひとりが問題に気付く人権感覚について理解を深める。	4 障がいのある人の人権	障がいの有無によって差別されることなく、お互いの人格と個性を尊重しながら、共に生きる社会の実現を目指して市職員としてできることを自覚する必要があるため。	人権啓発講演会等への参加者から課内で朝礼や課内会議で発表し課内での共有を図った。	ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり指針等の資料を基に障がいがい様でないことや、お互いの人格や個性を尊重した職場づくりについて意見交換を行った。	障がいの種類は様々ではないことを学ぶと共に障がい理解することで、障がいに限らず、様々な立場にある方へ寄り添った対応についても考えられたと思います。今後も共生社会の実現に向けて何ができるか考えるきっかけづくりとなった。
	98	道路整備課	子どもの貧困問題について理解を深める。	2 子どもの人権	職員の多くが子育て中であり、子どもが生まれたばかりの職員も増えている現状を踏まえ、日々の子育て経験に基づく気づきを共有しながら、貧困問題が子どもに与える影響を理解し、支援のあり方を職場全体で考える機会するため。	子どもの人権、貧困の現状、貧困が与える影響、貧困対策の取組状況等を学び、理解を深め、支援のあり方を考える。	子どもの貧困問題がなぜ人権問題なのか、また一人ひとりどのような支援ができるか考え、意見交換を行い理解を深めることができた。意見として「ボランティア活動はできなくても、貧困問題があるという情報を広めることだけでも支援に繋がるのではないか」「現在は自身の子どもを育てることで精いっぱい支援は難しいが、何かできないかを考えることだけでも意味あると思う」などがあつた。	子どもの貧困問題について、現状や取り組みを知る機会とすることができた。子どもの貧困対策は、現状の取組以外にもできる支援がまだあると思われるため、この研修をきっかけに職員一人ひとりが支援のあり方について今後も考えていく必要があると思われる。
	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	様々な職種・年代の職員と働くなかで、どのような言動がハラスメントにあたるのか、またどのように指導すればハラスメントにならないかを職場内で共通認識することで風通しの良い職場環境を構築する。	人権啓発教材を用いて、ハラスメントの起きる状況を様々な事例で学び、職員一人ひとりがハラスメント防止への意識や心構えの向上に取り組む。	南北合同会議時に、人権啓発教材を用いて様々なハラスメント事例を視聴した。視聴後、どのような内容でも受け手側はハラスメントと受け止めるので、日頃のコミュニケーションを大切に相手の気持ちが感じ取れる職場環境づくりが必要であると再認識した。	ハラスメントとは何か。多くの事例を視聴したことで職員一人ひとりの気づきの機会を持つことができた。また、人権に対する意識の向上が図られた。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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
道路下水道部（つづき）	100	下水道計画業務課	様々な人権問題を理解し意識の醸成を図る。併せて、無意識や思い込みによる、アンコンシャス・バイアスを取り上げて、ハラスメントのない働きやすい職場づくりを目指す。	8 ビジネスにおける人権	近年、社会構造の変化とともに多文化共生等の影響により、人権問題もさらに多様化・複雑化していると思われます。市職員として正しい知識の習得と行動が求められることから、多くの人権課題を把握する必要があると考えました。また、無意識のアンコンシャス・バイアスが存在していることに気づき、他人の価値観を尊重し合える職場環境の構築を目指しました。	課内会議において「ふじさわ人権文化をはぐくむまちづくり」資料を職員に配布し、様々な人権課題について各々が資料を読み込むことで、人権理解の促進を図る。また、アンコンシャス・バイアスについてチェックシートを用いて、自分自身を振り返り考えとともに改善点について考えることとした。	各自がチェックシートを実施し、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を意識することとした。チェックシートの実施結果をDEI推進員に報告するとともに、自身が得た気づきを、今後どのように活かしていくか考えを深める意識づけの機会となりました。 意見抜粋 ・無意識や自分自身偏った価値観により他人を傷つけてしまわないように意識してコミュニケーションを図っていききたい。 ・普通や一般的な常識での判断でなく、コミュニケーションや傾聴を深め、相手を理解してあげる姿勢が重要。 などの意見がありました。	職員が個々に異なるバイアスを持っており、加害者になってしまうリスクを認識することができ、一定の効果があつたと思います。次回は、自身が得た気づきを課内で共有し、相互理解と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。
	101	下水道管路課	ジェンダー平等社会	1 ジェンダー平等社会	無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を学び、自分の中の考え方の癖や価値観を知ることにより、自分と他人の考え方は違うこと、それを認め受け止めることが大切であることを認識する。	・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動画の視聴 ・感じたことや意見交換を行い、意見等を課全体で共有する	・過去に、職場で例の内容に近い状況になったことがある。 ・常に言われる側の立場になって考えたい。 ・このような発言は意思があるわけではないと思う。 ・この研修内容を踏まえ仕事を前向きに進めたい。 などの意見を共有することができた。	アンコンシャス・バイアスは、何かを見たり、聞いたり、感じたりしたときに、無意識にこうだと思ひ込むことである。アンコンシャス・バイアスは、人それぞれに考え方や感じ方に違いがあるだけでそれ自体が悪いわけではなく、違いを認められないことで否定や排除が生まれることで人間関係に悪い影響を与えるおそれがあると知る機会となった。
	102	下水道施設課	ヤングケアラーについて	2 子どもの人権	介護の問題は世間一般的な課題・問題であるが、昨今、その介護する側の人間が大人ではなく子どもにも広がってきており、時折ヤングケアラーという言葉が耳にするが、あまり実態を知る機会がなく、どのような課題・問題があるのか捉える必要があると感じたため。	課内でe-JINZAIの動画視聴により研修を実施した。	・ヤングケアラーというものは、子どもの成長する機会、外の世界に目を向ける機会を奪っていることが認識できた。 ・社会状況を考えると、今後ますます高齢者が増えていくためヤングケアラーをなくすことは難しい。彼らの負担を減らす(代わりができる)ような制度作りが必要と感じた。 ・昔は家族や兄弟の面倒を見るのが当たり前だったが、時代の変化を感じた。 ・ヤングケアラーは若いだけに周囲に介護を経験している話せる人が少ないことがわかる。介護や社会経験を積んだ大人世代のサポートが必要。	・多くの人がヤングケアラーという存在と置かれている状況を認識でき、関心を持ってもらうことができたと思う。 ・積極的に知る必要があるという意見が多く見られた。 ・反省点としては、事前にヤングケアラーの概要を案内しておけば、より意見交換が盛んになったと思われる。
市民病院3	103	病院総務課	意図せずに異なる視点を排除して成長の機会を妨げる可能性もある「オールド・ボーイズ・ネットワーク」について考える	1 ジェンダー平等社会	病院は多様な職種や背景を持つ職員が働く場であり、患者にも多様な人々が訪れます。オールド・ボーイズ・ネットワーク（企業や組織の中で培われた明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方などで、組織を支えてきた古い価値観や慣習）が存在すると、女性や若手職員などが昇進や意識決定の機会から排除される可能性があります。このテーマを通じて、こうした構造が職場に与える影響を理解し、公平な環境を構築する意識を高めるため。	・動画の視聴 ・アンケートの実施 ・意見の共有	内閣府男女共同参画局の普及啓発動画『「オールド・ボーイズ・ネットワーク」をご存知ですか？ ご自分の企業や組織に古い慣習やルールが存在していないか考えてみませんか？』を視聴後、アンケートで意見を収集し、結果を共有した。意見には、「固定概念をなくし、お互いの意思が尊重できる職場になるよう努めていきたい」や「変化が多く多様性が求められる時代で昔ながらの風潮にとらわず、幅広い視野を持つことが大切」など、明文化されていない古い慣習などが職場に与える影響を認識し、公平性や多様性を促進する意識が高まった。	動画の視聴後、アンケートを共有することで、古い慣習や閉鎖的な人脈などが、無意識のうちに職員個人の成長の機会を妨げる可能性があることを学べた。オープンなコミュニケーションの必要性に気づき、より良い職場環境の構築に向けた具体的な一歩となった。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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	来院される外国人患者の人権を理解し共有する。	7 患者等の人権	在留外国人や訪日外国人による受診の可能性が、珍しくなくなりつつある状況の中、同患者に対する円滑な診療を実現させるために、病院職員として、外国人の人権について理解を深め、適切な配慮を行えるようにするため。	国など各機関が作成したマニュアル等を課内で情報共有し、外国人患者に対する配慮を再認識することで、職員の人権意識の啓発を行う。	厚生労働省作成の「外国人患者受入れのための医療機関向けマニュアル」や国土交通省運輸局が作成した「訪日外国人旅行者受付+診療マニュアル」を回覧レポートにより医事課職員全員に周知を行った。 また、同マニュアルは有事に何時でも確認できるように課内の共通ドライブに格納し、格納場所についても回覧レポート内で周知した。	外国人患者は、海外での医療保険が日本と異なるなどの理由により、医療に対する考え方も異なることがある事を理解して対応することの重要性を再認識した。また、診療において必要な書類や院内の案内等についても患者さんの安心感に繋がるよう翻訳などの配慮も設けていくこととした。
	105	教務課	ジェンダー平等について	1 ジェンダー平等社会	多様化の時代になり、普段、学生や患者様と接していく中で、ジェンダーの基本的概念や教職員との情報共有をしたいと考えたため。	専任教員が、令和7年度藤沢市ジェンダー平等・男女共同参講演会「ジェンダー平等を考えよう」に参加し、12月の教職員会議で情報共有する。	喫緊の課題や取組があり、時間的な制約で1月に実施することとなった。	年末になるため、もっと早い時期に研修会を企画していれば良かったです。
消防局 7	106	消防総務課	働きやすい職場環境の整備	1 ジェンダー平等社会	誰もが働きやすく、継続して勤務できる職場環境を構築し、性別に関係なく能力が評価され、尊重し合える職場づくりを行う。	・鵜沼出張所の仮眠室個室化及び女性用シャワー室の設置 ・衛生管理者による職場巡視の実施 ・女性職員のキャリア形成として、外部機関へ女性職員を派遣 ・メンタルサポートとして、採用1年目職員へのフォローアップ研修やメンタルヘルスに関する研修会を実施	計画を基に出張所の仮眠室の個室化及び女性用シャワー室の設置など、働きやすい環境を構築し、女性職員が安心して働ける選択肢を増やすことができた。 計画に基づいて対応することで、令和10年には30人の女性職員を当直勤務者として受け入れることができる。 女性職員のキャリア形成として、外部機関に女性を派遣させることにより、女性活躍の場を広げることができた。 メンタルサポートについては、職員の不安や悩みの相談を受け、早期に解消することで有効な研修となった。	性別に配慮された空間がある職場を増やすことにより、プライバシーが守られ長時間勤務に対するストレスが軽減される。また、設備が充実することにより女性職員の志望者が増加し人材確保に繋がる。 女性の外部派遣については、適性を活かした分野での能力強化に繋がり、ロールモデルとして後輩職員の目標にもなる。 メンタルヘルスを理由に病休となる職員が一定数出てくるため、現状の課題を整理し、職員が相談しやすい環境を構築することが必要。
	107	予防課	働く人の人権について学び、誰もが安心して働きやすい職場を構築していく。	8 ビジネスにおける人権	「ビジネスにおける人権」について学ぶことで職場環境の改善や職員のモチベーション低下の防止につなげ、離職者の防止やこれまで男性社会であった消防署でのジェンダー平等についてもつなげていく。	ビジネスにおける人権について学び、意識の醸成に取り組む。	人権への理解が向上し、ビジネスと人権の基本概念や課に係るリスクについて職員の理解度が全体的に向上した。	ビジネスについての人権を学んだことにより、日常の業務で人権の関係を意識する機会が増えた。課内でディスカッションなどを行う時間が取れればもっと良かった。
	108	査察指導課	インターネット上の人権侵害について	11 インターネット上における人権	業務を行うにおいて、年々、インターネット等を使用する機会が多くなっています。この状況のなかで、使用する職員一人一人が確かな知識と自覚をもって活用することが大切だと考え、今回のテーマを設定しました。	1取組テーマの決定(課内会議) 2課員全員で参考資料を確認し、個人で感想等を作成する ※参考資料・・・政府広報オンライン『インターネット上の人権侵害に注意』 3課員から出た意見、感想を課内会議で発表し、内容の共有及び意見の取りまとめをおこなう。(課内会議) 4課としての取組内容の確認を共有して、今後の業務の参考としていく。	SNSの活用について、多くの人に発信できるメリットがある反面、不確かな情報や意図せずプライバシーを侵害してしまう可能性があるため、人権侵害にならないよう注意が必要であり、ルールやモラルを守り、相手の人権を尊重することが大切であるという意見が多く出ました。 また、情報の信憑性について自分で判断しないといけない反面もあり、一度投稿すると拡散を抑えることができないことから十分注意して活用するべきといった注意事項を課内全体で確認しました。	課内全体で、改めて検討することで共通の認識を得ることができた。 反省点として、テーマをより細分化して色々な視点からの意見が出るよう考慮すべきであった。
	109	警防課	高齢者による119番通対応への配慮	3 高齢者の人権	119番通報に対応するにあたり、通報者にとって非日常の行動であることに加え、緊急通報である以上、指令員は迅速かつ効率的に状況を聞き出す必要がある。また、社会の高齢化により高齢者による通報が増えていく中で、必要な状況聴取が困難なケースもある一方で、高齢者の認知機能や聴力の低下に配慮した対応が必要である。	過去の119番通報の対応を振り返り、聴取困難であった高齢者からの通報について、聴取困難となった具体的な要因を特定させるとともに、より通報者の事情等に寄り添った配慮の手法などを検討した。そのうえで、緊急的な通報対応と人権への配慮が共存できる基本的な対応のあり方を模索した。	緊急通報の際に聴取困難であった場合でも通報者への配慮は怠ることはなかったが、目的をもって取り組んだことで、通報への体系的な対応として認識することが出来た。具体的な事例を振り返ることで、様々なケーススタディをすることが出来たし、結果的に対応への幅が増えた。	高齢者からの119番通報は今後も増加が見込まれるなか、状況の聴取が困難な事案に対して具体的な対応策を共有することが出来た。一方で、緊急通報に対する迅速な対応と認知機能や聴覚機能が低下している高齢者への配慮は、状況などに依りて限らないパターンがあることから、その対応手法について不断に検討する必要があると感じた。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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)	110	救急救命課	高齢者の人権について	3 高齢者の人権	高齢化等を背景に増加している救急需要に対して、所管課として「高齢者」というキーワードが頻繁に出ることに加え、ふと周りを見渡すと、家庭でも職場でも高齢化が進んでおり、他人ごとではないと感じたことからこのテーマを選択した。	高齢者の人権について、まずは自分では気づけなかった他人が感じる「良い」「良くない」を共有することが重要と考えました。高齢者の人権に対して「配慮ができた」と記憶に残っている好事例と「配慮が出来なかった反省事例」を1つずつ意見として出して頂き、気づきのきっかけにするため、意見を匿名で共有しました。	救急現場で頻繁に対応する高齢者に対して、「配慮ができた」と記憶に残っている好事例と「配慮が足りなかった反省事例」を1つずつ意見出しをしてもらい、匿名で内容を共有することで「気づき」の機会にしたいと考えました。 (好事例) ・救急活動中で現病歴を聴取している際に大きな声でゆっくり聴取した。 ・救急現場でさりげなく声のトーンや視線を合わせるなどを配慮。 (反省事例) ・活動中にこちらが求める回答とは違うものに対して少しイライラしてしまい、態度に出てしまった。	課内には実際に出勤する救急隊が2隊ある関係上、直接的に顔を合わせて話し合いをする事が難しい状況の中で、メールで質問を投げかけ、回答を回収した。連絡手段として、メールは課内全体に伝えることはできたが、こちらの思いが正確には伝わらなかったことから、思うような回答を得ることが出来なかった。
	111	南消防署管理課	ともに支えあい、ともに生きる社会の構築「インクルーシブ藤沢」の実現を目指して(障がいのある人の人権を尊重するために)	4 障がいのある人の人権	東京2025デフリンピック大会にあわせて、本市でも機運醸成や認知向上の取組が行われていたところですが、ろう者をはじめとした障がいのある人たちへの理解を深め、個性を尊重し合う社会を実現させたいと願い、このテーマを設定しました。	様々な障がい、その生活に関する苦勞などについて学び、障がいのある方への理解を促進する。	人権研修に出席した職員からその内容、感じたことなどをタラや課内会議の機会を活用して、共有しました。障がいがある人もない人も、同じく尊重されるべき個人であり、差別や偏見なく接することが必要等の意見がありました。	差別や偏見は、障がいや個人の違いに対する知識不足や誤解が原因にあることや、相手の立場や状況を理解しようとしにくい姿勢が問題を深刻化させるということに、気づくことができました。いじめやハラスメントと共通する原因があることがわかり、継続的な意見交換等の機会が必要だとの認識を持つことができました。
	112	北消防署管理課	アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)について	8 ビジネスにおける人権	消防局はマンパワーが必須であり、人材育成が肝要であることからこれまで様々な取組を行っている。一方で、年齢による世代間格差やこれまでの経験など、背景の異なる職員に対する指導方法や手技などを要因としたメンタルヘルスに関わる病休者が生じている状況がある。互いの立場を尊重した心理的安全性の高い組織づくりをめざしていることから、テーマ設定とした。	課内会議や朝会等で共有を図り、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強要しない、他者の価値観を尊重し、一定程度でも理解する土壌づくりを目指すことを共有した。さらにはこれまでもあった「傾聴」や試行的に「陽口ワーク(ひなたぐちワーク)」を積極的に、意識的に、取り入れてみようと考えた。また、当課は消防署全体を俯瞰する必要があることから、互いの立場を尊重しハラスメントのない働きやすい職場環境の醸成を行うための研修発意について伴走した。	e-JINZAIを視聴し、意見交換を実施した。主な意見として、これまでの経験や育成環境から各自の「普通」が生まれ、さらには消防特有の「階級」もバイアスを見えにくくする。完全に無くすることはできない。自身や他者の価値観が急変することも、させることも困難である。などの意見があった。このことから、「傾聴」や試行的に「陽口ワーク」などを積極的に取り入れ、自分にもアンコンシャス・バイアスがあり、自覚なくハラスメント加害となる可能性がある。など、気づきを組織的に啓発し続ける必要があると共有した。	課内においてアンコンシャス・バイアスに対する一定の理解を深めることが出来たものと思慮する。一方で、互いの立場を尊重した心理的安全性の高い組織づくりを目指すなか、これらを要因とするメンタルヘルスに関わる職員が署内にいることも事実である。引き続き、研修などを通じて自身の「普通」を見直す機会を意図的に設けることや、傾聴・陽口ワークなどを意識的に行うなど、各自が考え方や感じ方に違いがあることを認識し、前提としたより良い人間関係を築くことが、更なる消防力の向上に繋がるとの認識の浸透を署内に図りたい。
教育部 5	113	教育総務課	外国籍住民との共生について	6 外国につながる人の人権	年々外国籍住民が増加しており、藤沢市もその例に漏れず増加傾向にある。そのような住民への対応や、生活する上での課題・困難を知ることが自治体職員として必要だと考えたため。	職員が参加した自治体人権担当者交流会議の各種資料の閲覧及び意見交換を行い、課全体での共有と意識啓発を図る。	外国籍住民が日本で暮らすうえで、言葉や文化の違いから発生する困りごとについて改めて認識できた。また、横浜市や川崎市が団体と協力して、その課題解消に向けた支援を行っていることや、愛川町が行っている外国籍住民による消防団の取組のように、外国籍住民だからこそできることを活かして地域全体に良い効果をもたらすなど、共生に向けた他自治体の活動を知る機会となった。	外国籍住民である児童生徒やそのご家庭も増加しているため、今回設定したテーマのような内容を知ることが今後の教育活動にもつながっていくと感じた。また、一括りに外国籍住民といっても、国や文化によって抱える課題は多岐にわたるため、単発で終わりということではなく、知ることを継続する必要があると思った。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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)	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、教職員への人権意識啓発のために、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 ・アンコンシャス・バイアス、マイクロアグレッション	・「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。 ・動画を視聴した後、アンコンシャス・バイアス、マイクロアグレッションについて理解を深めた。	「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。 ・人権に関する基礎知識を確認できる研修や講演会を設ける ・偏見的な言葉があった場面を想定し、「自分だったらどう感じるか」を考えるアクティビティを行う ・誰もが無意識の偏見を抱えており、「自分もしてしまうかもしれない」という前提に立つことが大切。常に自分に問い続ける意識が必要であり、そのためには継続した取組が必要だと改めて感じた。
	115	学務保健課	さまざまな人権を尊重し、人権に対する意識を高める	1~12すべて	外国につながる市民や、経済的理由で就学困っている家庭やその子どもなど、業務において様々な方の対応が必要であるため。また、年々外国につながる方の就学に関する問い合わせや窓口による対応が増加しており、対応する職員も毎年入れ替わりがあるため、昨年度に引き続き、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、朝礼や課内会議を活用して職場研修を実施した。研修では人権啓発の機会を設け、課内の共通理解を図り、会計年度職員にも伝えることで課内の全職員で人権擁護を意識した対応ができる体制を整えた。また、各担当において、窓口対応において研修の成果を発揮するだけでなく、課題等を課内で共有し、人権に対する意識を向上するよう努めた。	同テーマで継続して取り組むことにより、職員の入れ替わりがあっても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、外国につながる児童生徒の就学が増加している中で、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んで案内するなど工夫をした。就学時健康診断の案内についても、優しい日本語版だけでなく、英語版の案内通知の作成を進めた。	電話や窓口対応において、共通理解を図り、課内の誰が対応しても同じような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。今後も朝礼や課内会議等を通して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。朝礼や課内会議に参加しない会計年度職員へ研修内容を共有することにより、今後も全職員で同じ対応ができるよう引き続き努めていきたい。
	116	学校給食課	1 多様化・複雑化する人権問題の理解を深める 2 ビジネスにおける人権と安全安心な職場づくりを考える	1 ジェンダー平等社会/4障がいのある人の人権/8ビジネスにおける人権	1 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。学校給食職場の職員は会計年度職員が多く所属しており、また入れ替わりも頻繁なため、理解を深める必要があるため。 2 課内職員間でのコミュニケーションをより活性化させることにより、業務が円滑に進む場面もあると考えたため。	1 課内会議、打ち合わせ等で意見交換を行う。 2 FUJISAWAにこやかクレド いいね！カードを利用し、課内職員間で認め合う機会を設ける。	1 人権啓発講演会及びジェンダー平等講演会について、参加者からの報告を共有すると共に、自職場で考える課題について意見を出した。学校給食職場は多くの人数が所属しており、年々様々な考え方をしている方が増えてきている。違いをオープンにしていない方もいることを考えて、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。 2 いいね！カードを交換し合うことで、普段面と話せていないことを伝えることができた。	1 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持つことができた。今後も様々な事情をもつ方が給食職場で働いていくことを考え、接し方だけでなく、施設設備の検討も必要という認識をもてた。 2 風通しの良い職場環境をつくるきっかけとしてよい機会だったと考える。職員一人ひとりがお互いを認め合える職場になるよう、今後も心掛けていきたい。
	117	学校施設課	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	昨今、何においてもセンシティブな問題と捉えられる世の中において、相手がどう感じるか、感じられるか、本人に意図がなくともハラスメントとして問題視されるかを理解する必要があるため。	課内会議にて、意見交換を実施。	課内会議にて、普段の会話からどのようなハラスメントがうまれる可能性があるか、業務中に起こりうるハラスメントについて、意見交換を行った。関係性が重要であり、その関係性を構築できるかによって、ハラスメントのニュアンスもかわるとの意見が多数出た。	特に業務中の会話、行動が相手の捉え方によって、ハラスメントに成りうる可能性があることを認識し、普段から、目配り、気配りを行うよう課内目標ができた。又、それでは、何もできなくなってしまうとの意見もあったため、今後も関係性を自分目線ではなく、相手のことを考えた、会話、行動が重要であると認識が共有できた。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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7	118	議会局 総務課	ハラスメントの無い職場環境づくり	8 ビジネスにおける人権	令和7年4月1日から、藤沢市議会ハラスメントの防止に関する条例が施行された。その事務を担う課として、ハラスメントに対して、より関心を高め、理解を深めていくことが必要とされるため。	e-JINZAIにおいて「ハラスメント防止の必要性」及び「ハラスメント防止による生産性の向上」を視聴し、それぞれが感じたことや気づいたことを持ち寄り、お互いの気づきの機会を得る。	動画を視聴して、皆が共通して印象に残り、学んだことは「最も生産性の高い組織は、心理的安全性の雰囲気チーム内に有している」というフレーズであった。心理的安全性を高めてハラスメントを防ぐ方法として、組織においてもオープンなコミュニケーションを奨励し、失敗から学ぶ文化を醸成したり、多様な意見を尊重したりすることが重要であると学んだ。	ハラスメントは起きてはいけぬものであり、防がなくてはならないことであることは、一般的にも認識されているが、それでもなお起きてしまうこと、更にはハラスメントが職場の生産性も阻害していることも新たな認識としてあった。ハラスメントをする側は気づいていないことも多く、今回の動画では具体的な発言・態度の例示があったので、まずは身近なところから意識して取り組んでいく雰囲気づくりができたと感じられる。
	119	議会局 議事課	議事課が業務委託している企業等の人権について考える。	8 ビジネスにおける人権	令和6年度各課職員の人権意識啓発の取組に対するふじさわ人権協議会委員からビジネスと人権について自治体における公共事業発注や業務委託を行う課については、委託先や再委託先の人権侵害についても監督責任があり、人権教育に取入れるべきとコメントがあり、議事課においても意識して事務執行を行うべきと考えるため。	Web研修ツール「e-JINZAI for government」のうち、「ビジネスと人権」にどう取り組むのか(方針、人権DD、是正、救済)を参考視聴し、議事課が業務委託している企業等の人権について考えた。	・業務委託している業者等のステークホルダーをよく理解するためにも、継続的にステークホルダーエンゲージメントを実施し、良好な関係を構築することが業務を円滑に進めるものであるということについて理解を深められた。 ・今回の動画を視聴して、人権リスクを考える上で、一部分の工程・流れだけを考えるのではなく、全ての工程・流れにおいてリスクについて考える必要があること、多様なステークホルダーの人権に影響を与えることを考えなくてはならないことが分かった。	議事課における業務委託先のうち、障がい者や高齢者を雇用している企業があるため、受託者が法律・対応要領・藤沢市職員サポートブックの内容を踏まえる適切な対応を行っているかどうか委託者として把握することが重要であり、今回の研修を通じて、職員一人一人が意識できたことは、一定の効果があったと考える。
	120	監査事務局	外国人との共生について考える。	6 外国につながる人のある人権	近年、労働力不足を補うための外国人労働者の増加に加えて、円安に伴う外国人観光客の急増や外国人の不動産購入が社会問題となっている。また、政治においては外国人に対して排他的な政党が支持者を増やしている。今後、さらに日本においては人口が減少し、生産年齢人口の割合も低下するため、外国人観光客の受入れや外国資本による経済活性化や建築現場等における外国人労働者の活用が必要不可欠である。そのような状況にある中、外国人との共生について考えることで、より良い外国人との関係性の構築に繋がると考え、本テーマとした。	外国人に関する人権をテーマとしたDVD教材を視聴することによって、外国人との共生について考えるきっかけとする。	DVD教材「外国人と人権 違いを認め、共に生きる」を視聴し、日本で暮らす外国人が困ること、外国人が日本で働く場合の障害、外国人への偏見をなくす手段などの観点で、意見交換を行った。日本で暮らす外国人が困ることについては、教えて貰う機会が少なく日本のルールが分からないことだと思う、日本で働く障害については、外国人と働いた経験からコミュニケーションが重要だと思う、偏見をなくす手段については、外国人と結婚する人や移民が増加している国の状況を見ると時代とともに解消していくのではないかと感じた。	外国人と共に生きるには、お互いの文化の違いを知り、その違いをお互いに尊重する気持ちが大切だと改めて学ぶ機会となった。また、外国人への偏見は、外国人と日本人と区分して考えることに端を発するので、同じ人間と考えてコミュニケーションを図るよう意識することで、偏見が少なくなるのではないかと感じられた。
	121	選挙管理委員会事務局	マイクロアグレッションについての理解の促進	1 ジェンダー平等社会／3 高齢者の人権／4 障がいのある人のある人権／6 外国につながる人のある人権	偏見や思い込みにより、無意識のうちに相手を傷つけてしまうマイクロアグレッションについての理解を深めることは、局内の人間関係を円滑にするだけでなく、市民対応時における接遇やホスピタリティの向上という面でも重要であるため。	DVD「言葉があるから」を視聴し、意見・感想を出し合う。	DVDを視聴した後、各自がワークシートを記載し、「感じたこと・気づいたこと・考えたこと」「無意識にしてしまう差別表現や行動」「今後の生活にどう活かしていくか」について共有した。その後、局内全員で意見交換を行った。	「マイクロアグレッション」という言葉自体を多くの職員が初めて聞いたということもあり、自分で考えた内容をワークシートに書き出し、さらにそれを共有するというやり方は、無自覚の思い込みや差別的な言動についての気づきという面で効果的な研修となったと感じている。動画内にもあったように、差別的な言動は気づくことで減らしていける部分も多くあり、今回の研修を通じて多くの気づきを得たことは、今後の局内の良好な人間関係の構築や市民対応における質の向上に活きるものであったと考えている。

部	NO	課名等	令和7年度 人権意識啓発に関する年間テーマ、取組内容、具体的な取組結果、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）	122	農業委員会事務局	インターネット上における人権について	11 インターネット上における人権	業務や私生活でのインターネット利用は必要不可欠となっているが、その問題点や危険性について再認識するため。	業務の合間を見て、人権啓発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」を各々視聴するなどして、昨今のインターネット利用における問題点について、改めて考えた。	DVDを視聴後に出た意見では、インターネット上で誹謗中傷の書き込みをしている人たちは加害者という意識がない、曲がった正義感により誤った加勢をしている、自分もインターネットの情報に騙されたと言っており、自分が誤ったことをしているという意識がないことがわかった。	今後、日々業務や生活をしていくなかで、知らぬうちに人権侵害をしていないか等、自分事として考える良い機会となった。
	123	オンブズマン事務局	カスタマーハラスメントについて考える	8 ビジネスにおける人権	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を尊重することは当然のことであるが、一方で、市に寄せられる苦情にもさまざまなケースがあることから、職員の人権や職務遂行に与える影響についても、局内での理解をさらに深める必要があるため。	局内で毎月開催する定例会で意見交換を行い、対応策を考える。	市民対応について、個別事案を共有した。その結果、自身が望む手続きや要望が実現されなかったために同じ意見や主張を繰り返し、結果的にカスタマーハラスメントとも捉えられかねない事態や苦情申立てをせざるを得ないケースがあった。苦情申立人の中には、高齢者や障がいのある方も少なくはなく、合理的配慮が必要なケースもあることから、まずは傾聴し、その上で、どのようにすれば市民の意向に沿った対応となるのか、主訴を明確にし、納得のいく解決方法に向けたアドバイスをすることを再確認した。	市民に対しては、規定に基づき「できること・できないこと」を明確に伝え、状況によっては一定の線引きをするなど、組織として毅然とした態度で対応している。
	124	会計課	カスタマーハラスメントの基礎知識と防止対策のポイント	8 ビジネスにおける人権	カスタマーハラスメントについて基礎知識と防止対策を学ぶことで、市民や事業者への対応、職員同士のやり取りで困難さを感じた際に、カスタハラであるならば冷静に正しく対応できるようになると考えたため。	e-ZINZAIを活用し、「どの企業も今すぐ着手！カスタマーハラスメント(カスタハラ)の基礎知識と防止対策のポイント」の動画を受講した。受講に際して、研修内容の概要レジュメや講師の口頭での説明を文字起こした資料も課員に提供するなどの工夫をした。	カスタハラに関する基礎知識を習得し、防止対策や国による法整備等を学び、組織として取り組むべき課題であることを再認識した。研修受講後の感想や意見等について、課内で共有し共通理解も得られた。	研修を通して、市民対応だけでなく様々なシチュエーションでカスタハラが起り得ることを学び、課員のカスタハラへの理解が深まった。各自が過去の具体業務における困難事例を見つめ直すなど、カスタハラについて改めて考えるきっかけが得られた。