

## 滋賀県人権施策推進審議会第10期第5回会議 概要

日時：令和3年7月29日（木）9:30～12:00

場所：滋賀県庁北新館5階 5-A会議室

### 1 出席委員（五十音順、敬称略）

大河原佳子、木村登代美、兒玉典子、坂元茂樹、末松史彦、樽井康彦、徳重隆治、西川真美子、日野貴博、薬師寺公夫、矢倉由美子

### 2 議題

#### 1. 人権施策基本方針等関連施策について

(1) 令和2年度人権施策基本方針等関連施策について

(2) 令和3年度人権施策基本方針等関連施策について

#### 2. 令和3年度人権に関する県民意識調査について

#### 3. その他

### 3 議事

#### ◎ 開会

◎ 滋賀県総合企画部理事員（人権・同和担当）あいさつ

◎ 委員紹介および事務局の紹介

◎ 出席委員の確認

12名中11名出席

（うち6名（大河原委員、坂元委員、徳重委員、西川委員、日野委員、矢倉委員）はWeb会議アプリケーション「Zoom」利用によるオンライン出席）

◎ 資料の確認

#### 議題1 人権施策基本方針等関連施策について

(1) 令和2年度人権施策基本方針等関連施策について

(2) 令和3年度人権施策基本方針等関連施策について

<資料1～3、参考1および当日追加参考資料に基づき、事務局より説明>

#### 会長

それでは、資料1にある各分野の今後の方向性も踏まえてご意見、ご助言等をいただければと思うが、皆様が考えておられる間に、まず私から申し上げる。

関連事業実施状況の報告の枠組みについて、通常は翌年度の事業の実施計画はその年度が始まる前に議論をせざるを得ない一方、当年度の事業の実施状況はその年度の決算を全部締めくくった形でないとできないが、今回はこうして令和2年度と令和3年度の両方の資料が用意されている。

そうすると、良い点としては、令和2年度の実施状況を踏まえて令和3年度の実施計画がどうなっているのかということ議論できるということがあるが、制度としては、その年度が始まる前に予算を決めておかなければならない。そうした状況の中で、前年度の実施状況と比較をしながら皆様の意見を伺うという本来の姿での報告を、どのように調整していけばよいのか。

これは、今期というよりは次期の審議会への繋ぎを考えた場合の話であるが、事務局で何かお考えがあれば伺いたい。

## 事務局

ご指摘のとおり、民間企業等であると、決算と予算の報告、あるいは事業の実績報告と実施計画の報告とは、それぞれ事業年度の終了後または開始前に行われているが、県の仕組みとしては、4月1日から翌年3月31日までが会計年度となるが、会計の規模の大きさもあり、決算が確定するのは年度末から2か月後以降という形になっている。

その一方、この審議会は年に2回または3回開催の限定された会議であり、条例に基づく事業の実施状況や事業の立案・計画についてご審議いただくということであるものの、関係課への照会等の事務的な手間を含めて、現在のような時期・方法でないと現実的に対応できないという事情がある。

ただ、ご承知のことと思うが、県の予算編成は前年度の秋頃から始まるので、例えば今年の場合であると、本日いただいたご意見等は今年度の予算には反映できないものの、次年度に向けては、これから始まる予算編成の議論に反映していけるので、そうした形でご理解とご了承をいただけるとありがたい。

## 会長

説明をいただき、お礼を申し上げます。

そうすると、従来どおり、次年度の関連施策としてどのようなものを実施していくかということは、年度の開始前にやはり議論をいただかなければならない。このことがあった上で、本日のような関連施策について報告をいただく会議時に、できるだけ前年度の実施状況を踏まえた議論ができるよう、資料の内容を一定調整いただく方向で検討してもらえれば、ということになるか。

## 事務局

そのようにお考えいただけるとありがたい。次年度の予算については、議会の承認を得て

からでないオープンにできないという予算編成上のルールもあるので、大変申し訳ないが時期的な制約がどうしてもでてくることとなる。

ただし、皆様からいただいたご意見については、できるだけ速やかに反映できるような形で考えてまいりますので、よろしくお願ひしたい。

## 会長

この件は予算と決算ということがあるので、滋賀県だけでなく、どの自治体でも同じ問題があると思う。

他の皆様からも、何かご意見等はあるか。

## 委員

資料1の8ページの「新型コロナ人権相談ほっとライン」について、延べ件数72件の相談のうち12件が人権侵害事案と記載されているが、1～2例で構わないので、具体的にどのような相談を人権侵害事案として整理されたのかを教えてください。

## 事務局

まず、相談については、人権侵害にあたるものかどうか、また単なる意見なのかといった観点で分類をさせていただいている。その上で、人権侵害にあたる相談については、ご本人からの相談と、本人以外からの相談に分けて集計している。

具体的な相談内容としては、前回の会議でもご報告したとおり、ネット上にコロナに感染したと書かれたといったものや、職場等で様々な問題があったというもの、あるいは子どもへの影響を心配した親からの相談などを入れさせていただいている。

## 会長

他にも何かご意見等はあるか。

## 委員

参考1の18番に、資料3の33ページに対する意見ということで、私から申し上げた意見が記載されている。その回答として「県の機関において外国語での対応が必要な場合は、各機関が通訳を手配される場合がある」と書かれているものの、実際に通訳を手配されている事例はあまり聞いたことがない。今は三者通話等もできるようになっているが、これまではどちらかと言えば、相談者に対して「通訳を連れてきてください」と言われる事例が多かったと思う。

今後は各機関において、外国人住民からの相談があった場合は、自分で費用を負担してでも通訳を連れてきてほしいということを行うのではなく、「三者通訳を通じてお話を聞きます」といった対応を県の全機関で行っていただくようお願いしたい。

## 会長

今のご意見について、事務局から何か説明等はあるか。

## 事務局

ただ今のご意見は、大変重要な視点であると認識している。

市町等の基礎自治体での窓口では、外国人住民が知り合いの通訳の方を連れてこられるといったこともあるようであるが、実際にはなかなか難しい部分もあると思う。ご意見にもあったとおり、自分で通訳を連れてくるとなると、手間も費用もかかることになる。

行政からの情報提供の保障の一環としては、三者通訳や県国際協会にご協力をいただいております。今後はオンライン上のシステム等を利用した多言語通訳の仕組みもできくると思われる。また、様々な機会を通じて、庁内各課にもそうした情報提供の保障という視点を持って、外国人住民の方にも負担がない形での相談対応が充実するよう、私どもから発信していくほか、県全体としても改善を考えてまいりたいと思うので、ご理解をお願いしたい。

## 会長

ただ今の事務局からの説明について、ご了解いただけましたか。

## 委員

了解した。

## 委員

今のご意見に関連して、例えば窓口業務にあたる県職員で、外国語を習得したいので語学学校に通いたいといった希望を持っている人に対して、可能であれば学費の全額、あるいは一部を支援するような制度を考えることはできないか。

資料4-2には県内の言語別人口が示されているが、ポルトガル語、ベトナム語、中国語の順に多くの外国人住民がおられ、そうした言語のニーズはあると思われるので、外国語を習得したいという職員への支援制度があるとよいのではないか。

## 事務局

学費の直接的な支援制度とは異なるが、国際課に配属されているブラジルの友好州からの派遣職員が、職員向けのポルトガル語講座を実施している。

ご指摘のとおり、窓口では外国人住民と接する機会が増えていると思われるので、可能な範囲での対応としては、こうした取組が庁内でも実施されていると考えている。

## 事務局

もう一点、追加で説明をさせていただく。

外国語の習得に関するニーズがあるということはご指摘のとおりであるが、支援制度となると公費を投入するということになり、職員個人の自己研鑽という部分を考えると、難しい問題も出てくる。その辺りも含めて、また一度関係課等で検討させていただきたい。

#### 委員

了解した。

#### 委員

少し話が戻るが、外国語の通訳の問題に関して、手話は国によってかなり違うため、手話通訳を充実させていくということは、非常に難しい課題であると考えている。外国人相談センターによる三者通訳で対応しているということであるが、手話の場合は映像を介したやりとりもできないものか。予算が伴うことなので難しいとは思いますが、外国人住民も増えているので、お考えいただければと思う。

#### 会長

今ご指摘のあったとおり、三者通訳も映像があった方が分かりやすい面があると思われる。Zoom等のソフトも普及してきているので、予算も関わってくることはあるが、今後の方向性として、利用できるものはどんどん利用していくということも考えていただきたい。

#### 事務局

外国語の通訳もZoom等の利用も、まだまだ発展途上の部分があり、県としてもよりよい対応を考えていく必要があるので、ご指摘のあった視点についても考えてまいりたい。

#### 会長

ただ今の意見と関連して、あるいはその他のテーマについて、何かご意見等はあるか。

#### 委員

大きな問題ということではないが、資料1の1ページに「●一人ひとりが能力を発揮し、自己実現を図る」と記載されていることについて、ここに「能力」という言葉が使われているのに違和感がある。「能力がない者は自己実現ができないのか」という読み方もできるので、ここで「能力」という言葉が必要なのかどうかは、少し考える必要があると思う。

もう一つ、資料1の13ページの上から3行目に「県、市町、関係機関そして県民の連携のもと」とあるが、「県民の連携」という書き方はどうなのか。同じページ内の「児童虐待防止等対策事業」でも、「県民と連携し」とあるが、県民の皆さんと一緒にやるというのは当然のことであり、「連携」という言葉の対象に県民が入ってくるのか。素直に読めばそれ

程問題はないと思うが、少し違和感があるので、対応を検討してほしい。

#### 事務局

用語としての違和感は確かにあると思うが、この文言は人権施策推進計画から引用したものであるため、ご指摘を踏まえ、より分かりやすい表現に修正させていただきたい。

#### 会長

過去に使用されていた言葉も時代とともに意味や内容が変わることがあるので、関連する施策を実施する際等にまた改めて考えてもらうということによろしいか。

#### 委員

そういうことでよい。

#### 会長

他にご意見等はないか。今すぐにはないようであるが、もしもご意見等があれば、最後にもう一度ご発言いただくということをお願いしたい。

### 議題2 令和3年度人権に関する県民意識調査について

<資料4-1～4-7および参考2に基づき、事務局より説明>

#### 会長

ただ今の事務局からの説明について、ご意見、ご質問等があればお願いしたい。

#### 委員

資料4-7の3ページ、問4(3)の選択肢の7に「セクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)を受けた」という項目があるが、セクハラ以外のハラスメント、例えば職場でのパワーハラスメントについて、選択肢の3～5あたりに含めることはできないか。

#### 会長

ただ今の点については、いかがか。いわゆる「ハラスメント」が付いている言葉はパワーハラ以外にも多くあるが、そうしたものを回答のどこかで受け止められるようにしてほしい、ということであると思われるが。

#### 事務局

パワーハラスメントについては、選択肢の1～6あたりで回答いただけるとと思われる。

先に行われた労働施策総合推進法の改正では、パワハラの種類として「個の侵害」が追加されており、病歴や性的指向等に関する問題を含め、そうしたものも選択肢の6「プライバシーを侵害された」でカバーできるものと考えている。

## 会長

今の説明について、何か追加のご意見等はあるか。

## 委員

どうすれば分かりやすくなるのかということについては、判断が難しいと思うが、選択肢1～6で、確かにある程度の回答はできるように思う。1つ前の問4（2）の選択肢の4に「職場で」というものがあるので、職場でのパワハラやセクハラも答えられるという、説明の趣旨は了解した。

## 事務局

ご指摘のとおり、ハラスメントに関する回答の整理をどのようにするのか、という問題は確かにあると思われる。

この質問については、前回調査からの経年変化を追う質問となっており、前回の検討時もパワハラ・セクハラについて検討した結果、パワハラはおそらく先程の説明のように選択肢の1～6で把握できる判断した。その一方、セクハラは個別に把握したいということで、このような選択肢を設けたものと思われるので、前回調査との結果の比較の観点からも、こうした形で整理をさせていただければと考えている。

昨今はマタニティハラスメント・アカデミックハラスメント等、様々なハラスメントの問題が出てきているが、そうしたものについては、また別の取組を通じて啓発内容を検討していくことになると考えているので、今回の調査については、この内容でご了承をいただきたい。

## 委員

了解した。

## 会長

前回調査の検討時にも、今のご意見のような点に関する議論があったように思われる。ハラスメントには多くの種類があるが、パワハラについては、前回調査時は現在ほど大きな社会問題とは認識されていなかった。そのことと同時に、アカハラ等の様々なハラスメントを全て書くことは難しいという議論は、どこかであったように記憶している。

選択肢にパワハラがないと、「8. その他」で「パワハラを受けた」と書く人が出てくるかもしれないが、今回の調査結果を踏まえて、改善が必要であれば次回の調査で行わせてい

ただ、ということによろしいか。

#### 委員

今のご意見に関しては、私も同じような感触を持ったが、事務局の説明で「経年変化を見るため」ということであつたので、そういうことであればよいかと思う。

ただ、一つ情報提供させていただくと、京都府で府民意識調査を実施した際、「過去5年間で職場などで人権侵害を受けたことがありますか」という質問に対して、13.6%の人が「受けたことがある」と回答している。その内容として最も回答が多かつたのがパワハラで、41.3%であつた。2番目に多いのが今回の回答の選択肢にもある「1. あらぬうわさ・悪口で傷つけられた」で、39.4%であつたので、「個の侵害」等、プライバシーの侵害はここに該当する。そこまで回答者が読み込んでくれるとよいが、一般の方には少し難しいように思われる。

そうすると、パワハラに関する法改正があり、社会の理解も進んできたということで、選択肢の7の後の「8. その他」の前に、「8. パワーハラスメントを受けた」といった選択肢を追加することも、場合によってはあり得るのではないかと思った。

#### 会長

今のご意見はご提案ということで、できれば本日のこの場で対応を判断したいと思うが、他にもご意見等はあるか。

#### 委員

私も数年前、パワハラ・アカハラ等、ハラスメントという言葉が、色々な形容詞を付けて種類が増えていくだろう、と発言した記憶がある。そうすると、それぞれの種類ごとに「〇〇ハラスメント」という言葉を使うのか、それともそれを一括してまとめた概念をつくって表現するのかということが問題となる。

当時はその一つとして「モラルハラスメント」という言葉が使われ始めた頃であると思うが、これがまだ一般化していない。そのため、こうした調査の質問票を作成する場合、一般の人が分かりやすいよう、具体的な内容を記載しないと、回答してもらえないということが起こり得るので、「パワハラ」という言葉を使うのはまだ早いのではないかと思う。人権侵害の具体的な場面や内容を設定して質問した方が、今はまだ効果的なのではないか。

#### 委員

私はハラスメントについての企業向けの研修や相談業務を行っているが、先程あつたとおり、5年前に比べるとパワハラに対する認知度が非常に上がっており、企業や従業員の認知度も上がっていると思う。そのため、前回調査との比較ということもあると思うが、これからのことを考えると、設問を一つ新たに追加ということも必要ではないか考える。

ただ、実際にそれができるのかできないのかという、調査の基本的な部分分からないので、対応をご検討いただければと思う。

## 会長

この問題には大きな判断が必要になるので、他にもご意見等があれば、併せて発言いただきたい。

## 委員

法律の実務としては、ハラスメントに関する相談・調停等の件数が非常に多くなっている。私も企業や行政機関のハラスメントの相談窓口等を担当しているが、今はセクハラよりもパワハラの方が多い状況にもなってきているので、一般の認知度という意味では、パワハラがセクハラに並ぶ程度まで上がってきていると認識している。

そのため、今回の調査ではパワハラを並列で記載するのは難しくとも、次回の調査では必ず記載いただきたいと思う。

## 委員

私もできれば、次回の調査ではパワハラについて記載いただいた方がよいと思う。

2020年6月1日に通称「パワハラ防止法」が施行され、大企業については同日から、中小企業についても2022年6月1日からパワハラ防止措置を講じることが義務付けられたため、パワハラ認知度は非常に高くなっている。

最初にご指摘があったとおり、職場での人権侵害に関する相談事例という場合、パワハラが非常に多くなっているため、今回の調査に記載するかどうかは他の委員や事務局の判断に委ねたいと思うが、ぜひ積極的に検討していただきたい。

## 会長

他にもご意見はあるか。

調査の技術的な問題として、選択肢を追加した場合にどうなるのかということがあがるが、この点について事務局から何か説明はあるか。

## 事務局

選択肢が増えることについては特段の問題はないが、この問4(3)については、そもそも(2)で「どのような生活の場面で」を選んでから答えるものとなっている。そのため、(2)で「4. 職場で」を選んだ上で、(3)のいずれかの選択肢を選んでもらえば、それが職場でのパワハラであると判断することが可能である。我々としてはこのように、この問4ではどのような場面で、どのような内容の人権侵害を受けたかということを経営的に確認したいと考えていた。

ただし、皆様からご指摘いただいたとおり、パワハラに関する社会の認識の状況が変わってきているということも十分考えられるため、次回の調査では選択肢の追加等、問4(2)も含めた見直しを検討したいと思うが、今回の調査については、このままの形で実施することをお願いしたいと考えている。

## 会長

今、事務局から考え方の整理の説明があったが、パワハラというものは職場でも、法律の実務でも、相談が非常に多くなっているという状況がある。さらに、対策の根拠となる法律もできているという状況も踏まえて、検討していく必要があるのではないかとということである。

ただ、今日もお一方からご指摘があったとおり、そこまで認知は広がっていないものの、様々な種類のハラスメントの問題が出てきていることもあるので、そうしたものをどこまで含めて、他の質問にもどのようにつなげていくのか、という問題もある。モラルハラスメントまで対象を広げることは、現時点では難しいのではないかと。

事務局の希望としては、現状を踏まえると、パワハラに関する選択肢を追加することは十分考えられるが、検討に時間を要することもあり、今回の調査はこのままで実施させてほしい。先程の皆様のご意見でも、どうしても今回から追加してほしいというものはなかったが、強いご意向があったということは承らせてもらったので、次回の調査では追加を検討する方向で考える、ということである。

ご意見をまとめただけで申し訳ないが、こういうことで諮らせてもらってもよいか。私自身、今回の調査から追加してもよいのではないかとこの思いがあるが、今のよう形で整理し、事務局で検討いただくということであったので、いかがか。

## 委員

それで結構である。

## 会長

それでは、本日のご意見は次回の調査の検討にあたって尊重していただけるよう、ぜひお願いしたい。

## 事務局

事務局の方針をご理解いただき、お礼を申し上げる。

皆様がハラスメントに対して高い問題意識を持っておられるということは確認させていただいたが、本日の会議は調査内容検討の最終段階であり、今から質問内容を改めるとなると、その直前の質問等を含めた全体的な見直しが必要になると思われる。そのため、今回の調査についてはこの内容でご了解いただき、次回の調査の質問項目を考える際に、今日の議

論の内容を踏まえた検討をさせていただくということでご理解いただきたい。

#### 会長

この件以外の点に関して、何かご意見はあるか。

#### 委員

事務局には他県の調査の状況も含めてよく調べていただき、お礼を申し上げる。

その中で、今回というよりも次回の調査に向けたお願いということになるが、外国人住民への対応ということで、近畿他府県の状況を見ると、滋賀県では翻訳調査票等の作成等、手厚い対応がされているのに対し、他府県ではそこまでの対応がされていない。そうすると、今度は逆に、滋賀県も次回は翻訳調査票の対応言語の種類を減らす等の対応にならないか、ということが気になっている。

今後は外国人住民もさらに増えていくと思われるので、その辺りの対応は後退しない方がよいと思うが、事務局としてはどのように考えているのか。

#### 事務局

先程のハラスメントの件と同様、5年後の状況がどうなっているかということもあるが、人権施策に関する県の姿勢を広く県民の皆様を示すという意味からも、予算がないから種類を減らすというだけでは、「後退している」との指摘を受けかねないため、極力そうした状況とはならないよう、審議会でもご議論をいただきたいと考えている。

#### 会長

予算には限りがあると思われるが、滋賀県の場合、移住労働の関係もあり、おそらくもっと住民の国籍が多様化していくと思われる。これは他府県とは違う特徴であると思うので、その辺りも踏まえた予算措置をお願いしたい。

他にも何かご意見はあるか。ないようであれば、資料4-7の調査票案によって今回の意識調査を実施するというので、ご了承いただけるか。

#### 会長以外の全委員

はい。

#### 会長

この意識調査については、3回に渡ってご議論をいただき、改めてお礼を申し上げる。

それでは、事務局には本日いただいたご意見を十分踏まえた上で、調査を実施していただくよう、よろしく願います。

本日の主な議題は以上であるが、最後に何かご意見等はあるか。

**会長以外の全委員**

(特段の意見等なし)

**会長**

それでは議題は以上として、本日の会議が第10期審議会の最後の会議となるので、第10期全体を通じてのご意見、ご提案、今後に向けた情報提供等があればお願いしたい。

**会長以外の全委員**

(特段の意見等なし)

**会長**

ないようであれば、最後に、今期を持って退任される委員の皆様に、順番にひと言ずつご挨拶をいただきたい。

<退任委員による挨拶>

**会長**

それでは、これで本日の議事は終了したので、事務局に進行をお返りする。

(閉会)