

第11期滋賀県人権施策推進審議会第6回会議 概要

日時：令和5年7月27日（木）10:00～11:40

場所：滋賀県危機管理センター 1階大会議室

1 出席委員（五十音順、敬称略）

植村小夜子、大河原佳子、木村登代美、久保田昇志、坂元茂樹、末松史彦、
杉山佐枝子、田村和宏

2 議題

1. 人権施策基本方針等関連施策について
 - (1) 令和4年度人権施策基本方針等関連施策の実施状況について
 - (2) 令和5年度人権施策基本方針等関連施策について
2. 人権施策の実施状況および現状と課題について（第11期審議会）

3 報告事項

滋賀県人権施策推進計画 改定スケジュール（案）について

4 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

◎出席委員の確認

11名中8名出席

（うち2名（大河原委員、杉山委員）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4年度人権施策基本方針等関連施策の実施状況について
 - (2) 令和5年度人権施策基本方針等関連施策について

<資料1～3および参考1に基づき、事務局より説明>

会長

それでは、ただ今の事務局の説明に関して、ご質問やご意見をいただきたい。

まず私から、参考1の番号11の質問について、ひとり親家庭の支援を行う支援員の平均年齢が67.1歳と高齢になっており、父母の世代との年齢差が広がっているということであるが、現在の支援員がさらに高齢化すると、大変な状況になる可能性がある。こうした支援員の選任はどのような方法で行われているのか、今分かることがあれば教えてください。

事務局（人権施策推進課）

「ひとり親家庭福祉推進員」の詳細については、制度を所管する子ども・青少年局に確認する必要があるが、県内各地に207名の支援員がおられるということで、おそらく地域のブロック単位や市町単位で推薦をいただく形で選任されているものと思われる。

そうした中で、地域における他の各種役員等と同様であるが、日頃から丁寧にきめ細やかな対応をするということとなると、仕事に就いている現役世代が支援員となるのは難しいと思われるので、どうしても高齢の方が選任されるといった状況ではないかと推測している。

これ以上の内容については、不正確な情報を申し上げることはできないので、所管部に確認し、改めて回答させていただきたい。

委員

資料1の6ページの「事業者に対する人権啓発」について、例えば障害者の場合、障害者差別解消法の改正によって令和6年4月から合理的配慮の提供が義務付けられるということが3年前から周知されており、各企業の努力により体制が整えられているものと思われるが、実際はどのような状況になっているのか、何か分かっていることはあるか。

障害者が企業で働く中、職場で具体的に合理的配慮が提供される状況になっていることが大事であると思うが、令和6年からの義務化ということでまだ調査は行われておらず、今の状況は分からないということか。

事務局（人権施策推進課）

障害者の雇用の促進等に関しては、雇用後の適正な対応等も含め、滋賀県障害者雇用対策本部を設置して対応しているところであるが、本日は具体的な数値等の情報は持ち合わせていない。しかしながら、数値等が判明していなくとも、障害に対する正しい理解や合理的配慮、雇用の適正化といった内容に関しては、企業への依頼文の発出等、当該本部を通じて取組を推進しているとのことである。調査結果があるかどうかも含めて状況を確認

し、回答させていただきたい。

委員

確認いただいた結果、もしもまだ調査が実施されていないということであれば、調査を実施すると同時に、雇用されている障害者の方がどのように思われているかということをお聞きして調査することにより、企業における障害者雇用の合理的配慮の提供の実態がつかめるとよいと思うので、よろしくお聞きしたい。

委員

資料1の17ページの高齢者に関する「今後の方向性」について、「認知症などの理由によって高齢者が不当な差別を受けたり、虐待を受けたりすることがないように、引き続き必要な支援の充実に努める」と書かれているが、具体的に県のどの部署が、どのような方向性で対応されているのか。

また、「高齢者虐待の増加、地域における高齢者の孤立化・閉じこもりの拡大等の問題」という点について、虐待の実際の増加の状況をどのように把握しようとしているのか。

さらに、「こうした問題の防止・解消につながる環境整備・体制づくりを推進します」ということについても、どの部署が中心になって、どのような取組をされるのかということをお聞きしたい。

事務局（人権施策推進課）

部局として対応しているのは健康医療福祉部である。また、状況の把握については、現場としては健康福祉事務所等で対応しているものと思われるが、認知症に関する業務については、健康福祉推進課が所管しており、そちらで対応しているものと考えられる。ただし、例えば高齢者の特殊詐欺等の犯罪被害の防止に関しては、県民活動生活課で対応するといったように、各分野でそれぞれの問題に対応していく形となっている。

なお、高齢者虐待については、同課から毎年県内の虐待の件数等の調査結果が公表されているほか、認知症施策については、同課において在宅医療福祉の推進とあわせて取り組む体制になっているものと思われる。

会長

高齢者に関しては、現在の大変な物価高の中、年金がそれにあわせて増えている訳ではないため、シングルマザーや年金暮らしの高齢者の家庭で栄養不足の問題が発生しているということがテレビで報道されていた。

子どもについては「子ども食堂」等の支援の取組があるが、高齢者の栄養不足の実態調査や、フードバンクのような支援の必要性についても、今後考えていく必要があるのではないか。シングルマザーの場合も、子どもにはできるだけだけの栄養を取らせようとするが、

自分自身は栄養不足で貧血状態になっているといった問題が取り上げられており、物価高が続くこうした問題がより深刻化するおそれがあるため、実態調査等を行う必要があるのではないかと思います、発言させていただきました。

その他、何かご意見等はあるか。ないようであれば、議題1の審議は以上とし、次の議題の審議に移りたいと思うので、事務局より説明をお願いします。

議題

2. 人権施策の実施状況および現状と課題について（第11期審議会）

<資料4に基づき、事務局より説明>

会長

資料4の3ページの「②事業者に対する人権啓発」について、企業が採用選考を行う際、応募者のSNSの「裏アカウント」の調査を行っているというニュース報道があった。

採用選考では対象となる職種に関する知識や技術、あるいは適正や能力等を審査して採用の可否を決定すべきであり、これらと関係のない不必要な情報をSNS等で調査して採用選考を行うということになると、思想信条の自由という基本的人権を侵害するおそれがある。例えば本人が自ら公開している情報であったとしても、採用選考時に不必要な情報を収集してはならないということを事業者にしっかり認識していただく必要がある。

そうした観点から、採用選考の実態調査を行うとともに、事業者への研修を行う際、この問題を取り上げていただく必要があるのではないかと。そうしないと、若者が自身の考えを発信したいと思う気持ちを萎縮させてしまうおそれがある。若いうちに色々なことに興味を持ち、自分の考えを発信したいと思っても、それができなくなってしまうようなことにもなりかねないので、事業者に対する人権啓発の項目の中に、採用選考時のSNS調査に関する内容も含めていただきたい。

委員

3ページの「現状と課題（案）」について、2点意見がある。

まず「①家庭教育」に関して、昨今のニュースを見ていると、母親が自分の子どもをマンションから突き落としたり、殺して庭に埋めるといった悲しい事件が流されている。こうした問題は見過ごしてはならないものであり、この「①家庭教育」に書かれている2点の内容を具体的にどう進めていくかということが問われている。

その観点からすると、ここに書かれていることはその通りではあるが、もう少し具体的な内容を書いてもよいのではないかと。滋賀県ではこうした問題は多く起こっている訳ではないと思われるが、二度と繰り返さないという予防の観点も含めて、何らかの対策が必要ではないかと。

もう一点は「①県民に対する人権啓発」について、障害者の分野では、例えば大津市の障害者家族団体が障害への理解を進めてもらおうということで、小学校等で障害の疑似体験学習を行っている。それも単なる疑似体験だけではなく、「自分の子どもの場合はこうだった」といった体験談も含めた学習であり、とても分かりやすく、子どもたちも理解がしやすいということで、大変好評であると伺っている。

このように、分野によっては疑似体験のような、相手の立場や状況が分かる啓発手法も考えられるのではないかと。単にお話を聞くというだけでなく、体験を通じて相手の立場や思いを知ることが大変重要であるし、当事者やその家族が自分たちのことを分かりやすく話すといったことも大事なことではないかと思われる。人権啓発を進めていくにあたっては、そうした視点も取り入れながら、単に講演会や研修会というだけではない新しい手法も考えていただくとよいのではないかと。

事務局（人権施策推進課）

会長からいただいた採用選考時のSNS調査の問題に関するご意見については、古くからある身元調査の問題や、採用面接での不適正質問の問題にもつながりかねないものである。県では従業員数が20名以上の企業に「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」を設置していただくよう取り組んでいるところであり、当該担当者を対象に商工政策課において研修を行っているところであるので、そちらとも連携・相談しながら、そうした問題についても発信していけるよう調整してまいりたい。

委員からの1点目のご意見については、家庭の中で親が自分の子どもを殺してしまったり、虐待をしてしまうといったことが昨今大きな問題となっており、重大な課題であると認識しているので、ご意見を踏まえて、担当部局とも調整しながら、記載内容を検討してまいりたい。

2点目のご意見については、障害者分野の取組を例にとりて体験を通じた学習の手法についてご案内いただいたが、「じんけんミニフェスタ」や「人権尊重と部落解放をめざす県民のつどい」にあわせて今年度実施する予定の「人権ユニバーサル事業」といった事業の中で、車椅子体験や障害者スポーツ体験を行っているところであるので、そうした取組を実施していくとともに、記載内容の追加を検討させていただきたい。

委員

人権啓発に関して、令和3年度の県民意識調査の結果から、年代に応じた教育・啓発の必要性が明らかになっている。そうした中、資料にもあるとおり、子どもから高齢者までの幅広い年代に関して、それぞれの年代に応じた教育・啓発を具体的にどのように行っていくのかということが課題であると思われる。

そうした中、「②事業者に対する人権啓発」において、人権啓発担当者の設置率が95.3%となっていると記載されているが、30歳代や50歳代の方は多くの方が仕事をされ

ていると思われるので、企業の人権啓発担当者がそうした年代の方にしっかり教育・啓発を行うことが効果的ではないかと考えられる。この点に関して、今後どのように効果的な取組を進めていこうと考えているのかを伺いたい。

事務局（人権施策推進課）

年代に応じた取組の推進ということについては、今期の審議会で令和3年度の意識調査の結果を分析していただく中、重要なお示唆をいただいたところである。

様々な雇用形態や勤務形態がある中、30歳代や50歳代の方の多くが仕事をされているということはそのとおりであると考えます。滋賀県では「滋賀人権啓発企業連絡会」という団体が組織されており、また、当該団体に加入していない企業でも人権啓発担当者を設置されているところが多いため、そうしたところを通じて研修等を行うことは非常に有効な手法であると考えています。一方、具体的にどのように働きかけていくかということについては、本来の業務がある中、研修等にどれだけの時間を取ってもらえるのかという問題もあり、これまでから研修等の実施をお願いする中で、様々な手法を模索・検討しているところである。

時間を割いて研修を行うことができる場所もあれば、福祉業界のように交代勤務制で研修の時間を設けることが難しいところもあると思われるので、そうした場合には従業員の皆さんに回覧してもらえる啓発冊子や、朝礼等の際に少しお話しいただくために「じんけん通信」を読んでもらう、あるいはそれを印刷したものを食堂等の共用スペースに貼っていただくなど、より具体的な研修の形を考えながら、今後の啓発を進めてまいりたい。

会長

他にご意見等はあるか。ないようであれば、この議題はここまでとさせていただきます。

事務局においては、本日いただいたご意見を参考として、今後の検討作業を進めていただくようお願いする。

それでは、続いて「報告事項」として、「滋賀県人権施策推進計画の改定スケジュール（案）」について、事務局より説明をお願いする。

報告事項

滋賀県人権施策推進計画 改定スケジュール（案）について

<参考2に基づき、事務局より説明>

会長

第12期審議会の開催スケジュールの見通しはただ今説明のあったとおりなので、引き続き委員にご就任いただく皆様におかれては、よろしくお願ひしたい。

議題等は以上であるが、本日は第11期の最後の会議となるため、第11期をもって退任される委員の皆様一言ずつご挨拶をお願いしたい。

<退任委員による挨拶>

会長

ありがとうございました。それでは、本日の議事はこれで終了し、事務局に進行を引き継がせていただく。

(以上)