（案）

【資料１】

令和８年度　人権・同和問題に関する

伊 賀 市 職 員 意 識 ・ 実 態 調 査

令和８年１０月

☆この調査は、●月●日(●)までにご回答・ご提出をお願いします。

＜調査の目的と対象＞

部落差別をはじめとするあらゆる差別をなくし、もって差別のない人権が尊重される、明るく住みよい社会の実現を図ることは市の責務であり、市職員の果たすべき役割が重要であることから、市職員の人権に関する資質向上に向けて継続的に取り組む必要があります。市では、職員の人権意識や実態を把握するための調査を平成 19 年、平成 26 年、令和３年に実施し、また、同調査をもとに「伊賀市職員人権・同和問題研修方針」を策定して、計画的に研修を行うなど、職員の人権に関する資質向上に取り組んできました。

今回、市を取り巻く環境の変化も踏まえ、新たな課題を見出し、より現状に即した研修体制を整えることで職員のさらなる資質向上を図るため、同研修方針の改定を見据え、４回目となる現状把握のための意識・実態調査を行います。

調査の対象は、会計年度任用職員を含む一般職の全職員とし、調査結果は、研修方針の改定並びに人権・同和問題研修の実施のための基礎資料とします。

- 回答にあたってのお願い -

１．上記の調査目的をご理解いただき、日頃のお考えを率直に回答してください。
２．**必ず本人が記入**してください。
３．どなたにも相談せず、**あなた自身のお考えにより回答**してください。
４．回答は、選択肢の中から、あなたの**お考えに近いもの**を選んでください。
５．**個人情報を含む内容は絶対に記入しないでください**。
６．消えるボールペンは使用しないでください（鉛筆は可）。

☆この調査は、上記調査目的及び研修教材として活用します。

※回答はインターネットからもできます。ご自身のパソコンやスマートフォンにて、下記 URL 又は二次元コードからアクセスしてください（回答者は特定されません、通信料は自己負担となります）。なお、インターネットにて回答された場合は、お手数ですがこの調査票は提出せず、ご自身で破棄してください。

【URL（インターネット回線）】＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

二次元コード

※この調査票で回答される場合は、調査票を封筒に入れて糊等で厳重に封をし、●月●日（●）までに文書便等で人事課（市民病院勤務の医療職の方は病院総務課）へ提出してください（差出人は記載しないでください）。

【問い合わせ先】

総務部人事課人事政策係　　電話：0595-22-9605

＜問１＞人権・同和問題に関する次の事項について、あなたはどの程度ご存知ですか？ア～ヌのそれぞれについて、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

	概要を市民に説明できる	内容（趣旨）を知っている	あることを知っている	知らない
ア．世界人権宣言	1	2	3	4
イ．女性差別撤廃条約	1	2	3	4
ウ．子どもの権利条約	1	2	3	4
エ．人種差別撤廃条約	1	2	3	4
オ．障害者権利条約	1	2	3	4
カ．ＳＤＧｓ	1	2	3	4
キ．水平社宣言	1	2	3	4
ク．同和対策審議会答申	1	2	3	4
ケ．人権教育及び人権啓発の推進に関する法律	1	2	3	4
コ．男女共同参画社会基本法	1	2	3	4
サ．部落差別解消推進法	1	2	3	4
シ．障害者差別解消法	1	2	3	4
ス．ヘイトスピーチ解消法	1	2	3	4
セ．労働施策総合推進法	1	2	3	4
ソ．差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例	1	2	3	4
タ．伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例	1	2	3	4
チ．伊賀市男女共同参画推進条例	1	2	3	4
ツ．伊賀市人権尊重都市宣言	1	2	3	4
テ．伊賀市男女共同参画都市宣言	1	2	3	4
ト．伊賀市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度	1	2	3	4
ナ．伊賀市住民票の写し等の第三者交付に係る本人通知制度	1	2	3	4
ニ．伊賀市人権同和教育基本方針	1	2	3	4
ヌ．多様な性のあり方を知る職員ガイドライン（伊賀市）	1	2	3	4

＜問２＞あなたは、市民から次のことを聞かれたとき、たとえ専門的でなくても説明することができますか？Ａ～Ｃのそれぞれについて、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

	説明できる	ある程度説明できる	何となく知っているが説明できない	説明できない
Ａ．市民の差別意識や人権意識	1	2	3	4
Ｂ．人権・同和行政の必要性	1	2	3	4
Ｃ．人権・同和教育の必要性	1	2	3	4

＜問３＞あなたは、次にあげる各当事者に対する、概ね国内における差別の現状について説明することができますか？Ａ～Ｉのそれぞれについて、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

	どのような差別が現存しているかを具体的に説明できる	どのような差別が現存しているかをある程度説明できる	どのような差別が現存しているかは何となく知っているが説明できない	どのような差別が現存しているかわからない（知らない）	そのような差別は現存していない
Ａ．障がい者への差別	1	2	3	4	5
Ｂ．外国人への差別	1	2	3	4	5
Ｃ．女性への差別	1	2	3	4	5
Ｄ．被差別部落（同和地区）出身者への差別	1	2	3	4	5
Ｅ．ハンセン病回復者やその家族への差別	1	2	3	4	5
Ｆ．ＨＩＶ陽性者への差別	1	2	3	4	5
Ｇ．原爆被爆者や原発被曝（ばく）者、その家族への差別	1	2	3	4	5
Ｈ．性的マイノリティの方への差別	1	2	3	4	5
Ｉ．プライバシーの侵害・誹謗中傷	1	2	3	4	5

※ＨＩＶとは、ヒト免疫不全ウイルス（Human Immunodeficiency Virus）の略称
※原爆被爆者とは、原子爆弾による攻撃を受けた人
※原発被曝（ばく）者とは、原子力発電所の事故により放射線にさらされた人
※性的マイノリティとは、今まで典型的だとされてきたかたちと違う性のあり方をもつ人のことで、
同性愛者、両性愛者、からだの性に違和感をもつ人など

＜問４＞あなたは、過去５年以内に、業務内外に関わらず、部落差別（同和問題）に関して次のような話を聞いたことがありますか？あなたが聞いた内容に近いものについて、あてはまる回答の数字すべてに○をつけてください。

１．被差別部落（同和地区）または被差別部落（同和地区）出身者は
　　怖い・関わらないほうがよい
２．被差別部落（同和地区）出身者は何かあると集団で押しかけてくる
３．被差別部落（同和地区）出身者は税金を払わなくてよい
４．行政が被差別部落（同和地区）だけに特別な施策を講じることは不公平だ
５．寝た子を起こすような取組みをしないほうがよい
６．被差別部落（同和地区）出身者には差別される理由がある
７．被差別部落（同和地区）出身者とは結婚しない、子どもや孫を結婚させない
８．被差別部落（同和地区）の物件や土地の賃借・購入は避けておくべき
９．国の同和対策に関する法律が平成 14 年に切れたことにより、同和地区は無くなった
１０．国の同和対策に関する法律が平成 14 年に切れたことにより、部落差別は無くなった
１１．その他、被差別部落（同和地区）に関して差別や偏見と思われる発言
　　（具体的に：　　）

→ 問５へ

１２．一度も聞いたことはない　→ 問６へ

＜問５＞問４で「１～１１」のいずれかに○をつけた方にお聞きします。それは誰から聞きましたか？あてはまる回答の数字すべてに○をつけてください。

１．伊賀市職員　　２．伊賀市以外の公務員　　３．市内在住の方　　４．その他

＜問６＞あなたは、差別発言を直接聞いたとき、どのように行動しますか？あなたがとる行動に近い回答の数字に一つだけ○をつけてください。問４で「１～１１」のいずれかに○をつけた方は、その発言を聞いたときに実際にとった行動を選んでください。

１．直接、問題点を指摘する
２．直接には何もしないが、後で上司や関係機関（部署）などに報告し相談する
３．問題だと思うが、聞こえなかったふりをするなどして、何もしない
４．同調するような態度や発言をする
５．その他
　（具体的に：　　）

＜問７＞仮に、あなたが住居を探しているとします。間取り、交通の便、環境、値段など自分の目で確かめ気に入ったとします。その後、その家のすぐ近くに次のような条件があることがわかった場合、あなたはどうしますか？Ａ～Ｈのそれぞれについて、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

	まったくこだわらないのでその家を買う（借りる）		こだわりはあるが、他と比べて安ければ買う（借りる）		いくら条件がよくても買い（借り）たくない
Ａ．同じ小学校区内に被差別部落（同和地区）がある	1	―――	2	―――	3
Ｂ．物件が被差別部落（同和地区）内にある	1	―――	2	―――	3
Ｃ．障がい者生活支援施設が近くにある	1	―――	2	―――	3
Ｄ．外国人の集住地域が近くにある	1	―――	2	―――	3
Ｅ．原爆被爆者や原発被曝（ばく）者、その家族が近くに住んでいる	1	―――	2	―――	3
Ｆ．性的マイノリティの方が近くに住んでいる	1	―――	2	―――	3

＜問８＞あなたは、次にあげる分野で男女の地位は平等になっていると思いますか？Ａ～Ｇのそれぞれについて、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

	男性のほうが優遇されている		どちらかといえば男性のほうが優遇されている		平等		どちらかといえば女性のほうが優遇されている		女性のほうが優遇されている
Ａ．家庭生活	1	―――	2	―――	3	―――	4	―――	5
Ｂ．職場	1	―――	2	―――	3	―――	4	―――	5
Ｃ．学校教育の場	1	―――	2	―――	3	―――	4	―――	5
Ｄ．政治の場	1	―――	2	―――	3	―――	4	―――	5
Ｅ．法律や制度	1	―――	2	―――	3	―――	4	―――	5
Ｆ．社会通念・しきたり・慣習	1	―――	2	―――	3	―――	4	―――	5
Ｇ．自治会などの地域活動の場	1	―――	2	―――	3	―――	4	―――	5

＜問９＞あなたは、職場内で過去５年以内に、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）や、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたことがありますか？その内容に近いものについて、A）B）それぞれあてはまる回答の数字すべてに○をつけてください。

A）セクハラ

１．性的な表現や質問をされた

２．性的な内容の噂を流された

３．「男のくせに」、「女のくせに」と言われた

４．「恋人はいるか」、「結婚はまだか」、「子どもはまだか」などプライベートを必要以上に詮索された

５．性的な内容が掲載されている図画を回覧・配付・掲示された

６．不愉快な視線を送られた

７．宴会などでお酌、ダンス、デュエットを強要された

８．性的魅力をアピールする服装や行動をされた

９．しつこく交際を迫られた（食事、デート含む。）

１０．望まないのに体を触られた

１１．性的関係を迫られた

１２．衣服の中などをのぞき見されたり、携帯電話などで撮影された

１３．セクハラへの拒否・抗議を理由に不当な扱いをされた

１４．その他のセクハラ

（可能な範囲で具体的に：　　）

１５．一度も受けていない

B）パワハラ

１．挨拶をしても無視され、会話をしてくれなかった

２．自分のやり方を押し付けられたり、責任をなすりつけられたりした

３．「カップ麺ばかり食べているからこんなミスをするんだ」、「親の顔が見てみたい」などミスとは無関係なことに言及された

４．仕事と関係のない飲み会や行事への参加を強要された

5．人前で叱責する、大勢の前で謝罪させる、仕事のやり方や人格を否定するようなことをされた

6．能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、意見を無視する、職場内で孤立させるようなことをされた

7．常に仕事を監視する、必要がないやり直しを何度も命じる、些細なミスや過去のミスを繰り返し非難する、休日に電話で仕事の失敗を非難するなど理不尽な対応をされた

8．終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける、休日出勤しても終わらない業務を命じる、休暇を取らせないようにするなど過重労働を強要された

9．胸ぐらをつかむ、髪を引っ張る、書類で頭をはたく、机をたたいて脅すようなことをされた

１０．その他のパワハラ

（可能な範囲で具体的に：　　）

１１．一度も受けていない

＜問１０＞あなたは、職場内で過去５年以内に、セクハラ、パワハラ以外のハラスメントを受けたことがありますか？ある場合は、可能な範囲でその内容を記載してください。

1．ない

2．ある

（可能な範囲で具体的に：　　）

＜問１１＞問９Ａ）で「１～１４」のいずれかに○をつけた方、問９Ｂ）で「１～１０」のいずれかに○をつけた方、または、問１０で「ある」と回答した方にお聞きします。ハラスメントを受けたとき、どのように対処しましたか？あてはまる回答の数字すべてに○をつけてください。問９でＡ）Ｂ）のどちらも「一度も受けたことがない」と回答し、かつ、問１０で「ない」と回答した方は、問１４へ進んでください。

1．誰（どこ）にも相談しなかった　→　問１２へ

2．職場内の人や職場内の担当課に相談した
3．職場外の人や職場外の相談機関に相談した
　　} 問１３へ

4．ハラスメントを行った相手に指摘した
5．その他
　　} 問１４へ

（具体的に：　　）

＜問１２＞問１１で「1．誰（どこ）にも相談しなかった」に○をつけた方にお聞きします。その理由について、あてはまる回答の数字すべてに○をつけてください。

1．どこへ相談すればよいのかわからなかったから

2．理解者が身近にいなかったから

3．相談しても、プライバシーが守られないなどきちんと対応してくれないと思ったから

4．誰にも知られたくなかったから

5．相談したことで職場に居づらくなると思ったから

6．相談することが恥ずかしいなど抵抗感があったから

7．直接指摘したり問題にすることで、被害が悪化したり、自分の立場が悪くなったりしそうだったから

8．誰（どこ）に相談しても解決に結びつかないと思ったから

9．その他

（具体的に：　　）

＜問１３＞問１１で「2．職場内の人や職場内の担当課に相談した」または「3．職場外の人や職場外の相談機関に相談した」に○をつけた方にお聞きします。相談した結果どうなったのか、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

1．相談したことで解決した

2．解決はしていないが、相談したことで気持ちが楽になった

3．相談したが、状況は何も変わらなかった

4．現在も対応等をしている

5．その他

（具体的に：　　）

＜問１４＞人権や差別をめぐってさまざまな考え方がありますが、あなたはどのようにお考えですか？Ａ～Ｈのそれぞれについて、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
Ａ．差別は法律で禁止する必要がある	1	2	3	4	5
Ｂ．差別だという訴えをいちいち取り上げていたらきりがない	1	2	3	4	5

C．権利や自由ばかり主張して我慢することができない人が増えている　1――2――3――4――5

D．人権問題とは、差別を受ける人の問題であって自分には関係がない　1――2――3――4――5

E．人権というのは、西洋の考え方であって日本にはなじまない　1――2――3――4――5

F．思いやりや、やさしさをみんながもてば人権問題は解決する　1――2――3――4――5

G．差別撤廃や人権施策の取組みは、人権に関わる部局だけが取り組めばよい　1――2――3――4――5

H．行政には部落差別（同和問題）をはじめあらゆる人権問題解決の責任がある　1――2――3――4――5

＜問１５＞近年ではインターネットやソーシャルネットワークサービス（ＳＮＳ）を通した人権侵害が問題視されていますが、あなたは、過去５年以内に、それらを通じた人権侵害に関わったことがありますか。Ａ～Ｉのそれぞれについて、あてはまる回答の数字すべてに○をつけてください。

	被害者になったことがある	見かけたことがあり関係機関に通報するなどした	見かけたことはあるがそのまま放置した	加害者になったことがある又はなっているかもしれない	関わったことはない又はわからない
A．障がい者への差別	1	2	3	4	5
B．外国人への差別	1	2	3	4	5
C．女性への差別	1	2	3	4	5
D．被差別部落（同和地区）出身者への差別	1	2	3	4	5
E．ハンセン病回復者やその家族への差別	1	2	3	4	5
F．ＨＩＶ陽性者への差別	1	2	3	4	5
G．原爆被爆者や原発被曝（ばく）者、その家族への差別	1	2	3	4	5
H．性的マイノリティの方への差別	1	2	3	4	5
Ｉ．プライバシーの侵害・誹謗中傷	1	2	3	4	5

＜問１６＞あなたは、過去５年以内に、職場内や、業務上市民や関係者等と関わる中で、自身の社会的立場や属性（性別、出身地、障がいの有無など）に関する差別被害に遭ったことはありますか？ある場合は、可能な範囲でその内容を記載してください。

１．ない

２．ある

（可能な範囲で具体的に：　　）

＜問１７＞人権に関する問題をめぐってさまざまな意見がありますが、あなたはどのようにお考えですか？Ａ～Ｒのそれぞれについて、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
Ａ．そっとしておけば、部落差別は自然になくなっていく	1	2	3	4	5
Ｂ．部落差別はいけないことだが、私とは関係がない話だ	1	2	3	4	5
Ｃ．部落差別を許さない態度を身につけることは、他の人権問題にもプラスになる	1	2	3	4	5
Ｄ．外国人へのヘイトスピーチは、表現の自由の範囲内のことであり、許されることだ	1	2	3	4	5
Ｅ．外国人住民が増えて、治安などが悪くなっていると思う	1	2	3	4	5
Ｆ．外国人が日本に住む場合、日本の文化や慣習に合わせるべきである	1	2	3	4	5
Ｇ．障がいがあることを理由に、乗り物への乗車や入店を断られることは問題だ	1	2	3	4	5
Ｈ．障がいのある子どもは、別の教室や学校で学習（活動）したほうがよい	1	2	3	4	5
Ｉ．子育ての間は、女性は育児に専念するべきだ	1	2	3	4	5
Ｊ．議会で女性議員の割合が低いのは問題だ	1	2	3	4	5
Ｋ．友人がＨＩＶに感染していることがわかっても、これまでと同じようにつき合っていける	1	2	3	4	5

L．家族や友人が性的マイノリティであることが　1――――2――――3――――4――――5
　わかっても、これまでと同じように接すること
　ができる
M．同性同士の結婚も認められるべきだ　　1――――2――――3――――4――――5
N．子どものしつけのためには、　　1――――2――――3――――4――――5
　体罰はやむを得ない
O．子どもは、大人になるまで家庭や学校、　　1――――2――――3――――4――――5
　地域の決まりごとに口を出すべきではない
P．罪を犯した人の家族が非難されるのは　　1――――2――――3――――4――――5
　やむを得ない
Q．災害時の避難所では、障がいのある人や　　1――――2――――3――――4――――5
　高齢者、外国人など支援が必要な人に特別な
　配慮ができなくてもやむを得ない
R．原発事故の被災者を避けようとするのは　　1――――2――――3――――4――――5
　おかしい

＜問１８＞あなたは、過去５年間に、職場内外で行われた人権・同和問題に関する講演会、研修会（部別、所属別を含む。）、地区別懇談会などに何回参加しましたか？Ａ）Ｂ）それぞれについて、あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけてください。

Ａ）職場内で実施されたもの（職員人権・同和問題研修、各職場内研修、職場からの要請による職場外で実施される講演会への参加などを含む。）

１．５回以内　　２．６回～１０回　　３．１１回～２０回
４．２１回～３０回　　５．３１回～４０回　　６．４１回以上
７．参加していない

Ｂ）Ａ）以外で自主的に参加したもの

１．３回以内　　２．４回～６回　　３．７回～１０回
４．１１回～１５回　　５．１６回以上　　６．参加していない

＜問１９＞問１８で回答したもの以外に、あなたは、人権・同和問題についてどのように自己研鑽に取り組んできましたか？あてはまる回答の数字に一つだけ○をつけ、「２」に○をつけた場合は、取り組んだ内容について記載してください。

１．何もしていない

２．下記のことに取り組んできた

（取り組んだ内容を記載してください）

＜問２０＞あなたは、市職員の人権・同和問題に関する自己研鑽をすすめるため、特に市がすべきことはどのようなことだと思いますか？あてはまる回答の数字に○をつけてください。（３つまで）

１．学習教材（書籍・ＤＶＤ等）の情報提供及び貸出し

２．学習教材購入にかかる金銭的支援

３．講演会・研修会・地区懇談会等に関する情報提供

４．講演会・研修会・地区懇談会等を受け易くするための職場環境の整備

５．講演会・研修会・地区懇談会等へスタッフとして参加・参画する機会の提供

６．講演会・研修会・地区懇談会等でリーダー等の役割を担うための研修機会の提供

７．市職員として自己研鑽の必要性を感じていないので、支援は必要ない

８．その他

（具体的に：　　）

＜問２１＞今後、人権・同和問題に係る職員研修において取り上げるべきテーマは何だと思いますか。その理由も含めて一つだけお書きください。

A）テーマ

B）その理由

＜問２２＞その他、人権・同和問題を学ぶための取組みや今後の研修のあり方などについて、ご意見があれば自由にお書きください。

最後に、あなた自身のことについておたずねします。

＜問２３＞あなたの性別をお答えください。

１．男性　　２．女性　　３．回答しない

＜問２４＞あなたの年齢をお答えください。

１．２９歳以下　　２．３０～３９歳　　３．４０～４９歳　　４．５０歳以上

＜問２５＞あなたの在職年数（通算）をお答えください。

１．２年未満　　２．２年以上～５年未満
３．５年以上～１０年未満　　４．１０年以上～１５年未満
５．１５年以上～２０年未満　　６．２０年以上～２５年未満
７．２５年以上～３０年未満　　８．３０年以上

＜問２６＞あなたの職員区分をお答えください。

１．正規職員　　２．会計年度任用職員

＜問２７＞（正規職員の場合）あなたの役職をお答えください。

１．主任級以下　　２．主幹・係長級　　３．課長・副参事級以上

＜問２８＞（正規職員の場合）あなたの職種をお答えください。

１．行政職（指導主事含む）　　２．保育士・幼稚園教諭

３．消防職　　４．技能職（看護助手、介護福祉士除く）

５．医療職（医師・看護師・技師・看護助手・介護福祉士　等）

質問は以上です。調査へのご協力ありがとうございました。

【資料２】

伊賀市職員
人権・同和問題研修方針

2015(平成 27)年6月

2022(令和4)年3月改定

伊賀市総務部人事課

目次

第1章　行政として人権･同和問題になぜ取り組むのか

（１）人権を取り巻く状況･･･････････････････････････　1
（２）人権・同和問題と行政の責務･･･････････････････　1

第2章　これまでの人権･同和問題研修の実施状況と職員意識･実態調査から見える課題

（１）人権・同和問題研修の実施状況　･･･････････････　4
（２）職員の人権意識の現状と課題　･･･････････････　6

第3章　研修の基本方針

（１）基本方針　･･･････････････････････････････････　9
（２）取組方針　･･･････････････････････････････････　9
（３）研修体制　･･･････････････････････････････････　10
（４）職員に求められる資質　･･･････････････････････　11

第4章　研修の実施手法

（１）基本研修　･･･････････････････････････････････　12
（２）派遣研修　･･･････････････････････････････････　16
（３）職場研修　･･･････････････････････････････････　17

第5章　研修の推進体制等

（１）研修の推進体制　･･･････････････････････････　18
（２）研修の基本的視点　･･･････････････････････　19
（３）研修実施に関する留意事項　･･･････････････　19

第１章　行政として人権・同和問題になぜ取り組むのか

（1）人権を取り巻く状況

20 世紀の二度にわたる世界大戦の反省から、人権問題は国際社会全体にかかわる問題であり、人権の保障が世界平和の基礎であるという考え方が主流となりました。そこで 1948（昭和 23）年 12 月、国際連合（国連）は「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」として世界人権宣言を採択しました。この宣言は、すべての人間が人間として尊重され、自由であり、平等であり、差別されてはならないことを定めており、歴史上、はじめて人権の保障について広く扱った文書として、国際社会の基本的ルールの大きな柱となっています。また、2015（平成 27）年９月には「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」が国連サミットにおいて全会一致で採択され、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のための 17 の国際目標が定められました。「目標 10 人や国の不平等をなくそう」では、国内及び各国家間の不平等を是正することとされています。

我が国においては、日本国憲法でも第 11 条で「基本的人権の享有（＊1）」が、第 13 条で「個人の尊重と生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利の保障」がうたわれ、第 14 条には「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地（＊2）により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と明記されています。

他方で、21 世紀は「人権の世紀」といわれていますが、世界では未だ紛争が起き、少数民族などのマイノリティ（＊3）の生活が脅かされる事態が起きています。国内では、同和地区出身者への差別をはじめ、女性や高齢者、子ども等に対する暴力や虐待、本邦外出身者に対するヘイトスピーチが社会問題になるなど、社会的弱者等に対する差別事象が後を絶ちません。さらに、教育現場では差別発言やいじめ問題、インターネット・ソーシャルネットワーキングサービス（ＳＮＳ）を使った誹謗中傷も速やかに取り組まなければならない人権侵害となっています。また、昨今では貧困問題が大きく取り上げられ、「子どもの貧困」や「貧困の世代間連鎖」などが社会問題化しています。

国際的にも国内においても人権を取り巻く状況は時代の変革に応じて変化しており、現代では地球人としての視点に立った人権感覚や幅広く高度な人権尊重マインドの醸成が求められています。

（＊1）「享有」・・・生まれながらに持っていること

（＊2）「門地」・・・家柄、家格のこと

（＊3）「マイノリティ」・・・少数、少数派

（2）人権・同和問題と行政の責務

「基本的人権の尊重」を基本理念とする日本国憲法が 1947（昭和 22）年に施行されてから 75 年が経過しました。しかし、出身地等を理由に、結婚や交際を反対されたり、職場や学校など日常において差別的な発言を受けたり、教育や就労、産業等の面で長年にわたり厳しい状態に置かれている人々が多く存在することや、その地区に関わる土地や物件が忌避

されるといった人権問題が今なお残っています。これを「同和問題」といいます。

この同和問題の早期解決に向けて、1960（昭和 35）年に総理府の附属機関として設置された同和対策審議会に「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」が諮問され、幾度にもわたる審議を経て、1965（昭和 40）年８月に答申が出されました。この答申で、同和問題は「その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題である」と指摘されたことを受けて「同和対策事業特別措置法」をはじめとする法律が三度にわたり制定され、特別対策として様々な事業が実施されました。

特別対策では、同和地区を含む周辺地域の生活環境等の改善、社会福祉の増進、産業の振興、職業の安定、教育や啓発の充実など、差別解消のための総合的な施策が実施され、住宅や道路等の物的な環境整備は一定の成果をあげました。

しかし、教育や就労、産業などの面における格差の背景には様々な要因があるため、短期間で集中的に格差を解消することは困難であり、時間をかけて粘り強く取り組む必要があることから、1996（平成８）年に地域改善対策協議会より、同和対策事業を一般対策へ移行するよう意見具申が出されました。この意見具申では「特別対策の終了、すなわち一般施策への移行が、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものではないことは言うまでもない」とされていることに加え、「部落差別が現存するかぎり、同和行政は積極的に推進されなければならない」という同和対策審議会答申の意義・目的も引用されており、同和問題が行政の取り組むべき課題であると明示されています。

さらに、2000（平成 12）年に制定された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」では、人権教育・啓発の推進について、国や地方公共団体、国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置が定められました。

そして、2002（平成 14）年３月の「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」の失効をもって特別措置としての同和対策事業は終了し、一般施策へと完全に移行しました。

以降も、多くの人々の努力によって同和問題は解決の方向へ進んでいますが、同和地区や出身者への差別意識や偏見は依然として存在し、身元調査や土地差別、差別発言や差別落書き、インターネット上の差別書き込みなどにその意識は投影されています。また、生活面では未だ同和地区に関係する子どもたちが低学力傾向にあることや、生活保護受給率が市全体の何倍も高く、経済的にも厳しい世帯が多いことなど、一般施策において解決すべき課題は山積しています。

そうした中、2016（平成 28）年 12 月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が制定され、法律において初めて「現在もなお部落差別が存在する」ことが条文化されました。同法では部落差別のない社会を実現することを目的とし、地方公共団体はその地域の実情に応じた施策を講ずるよう努める責務を有していることが定められています。

また、今日では、同和地区出身者のみならず、障がい者、外国人、女性、性的マイノリティ、ハンセン病回復者やその家族、ＨＩＶ陽性者、原爆や原発被ばく者なども不当な差別を受け、教育権、居住権、労働権、婚姻の自由、言論の自由などが侵害されている現実が存在しており、これらの差別問題の解決に向けた取組みも急務となっています。さらに、2020（令和２）年以降、我が国でも感染が拡大した新型コロナウイルス感染症を巡っては、感染者に対する中傷や嫌がらせ、排除や差別が社会問題化するとともに、学校のオンライン化による

学習機会の格差、外出自粛要請や営業自粛要請等を原因とした所得や雇用の減少による経済格差の拡大など新たな問題を浮き彫りにしました。

こうしたことから、行政はこれまでの取組みの成果を踏まえ、同和問題はもとより、あらゆる人権問題の現状を的確に把握し、課題解決に必要な施策を講じるとともに、被害者の救済、差別意識を生み出す要因の克服、生活基盤の安定に向けた施策などを推進し、新たな人権・同和行政に取り組むことが求められています。

さらに、「国際人権規約」や「人種差別撤廃条約」など、我が国が締結した国際条約、あるいは「伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例」においても、行政が人権問題解決の責務を有していると明示されていることを踏まえ、それを担うすべての職員がその責務を自覚し、問題解決に積極的に取り組んでいかなければなりません。

(3)改定のポイント

あらゆる差別の撤廃に向け啓発していく役割を担える行政職員を養成することを基本方針とした本方針を定めてから６年余が経過しました。その間、国における人権三法といった法律の制定やインターネット・ＳＮＳの普及拡大、スマートフォン使用者の拡大や若年齢化、新型コロナウイルス感染症の発生・感染拡大といった様々な社会環境の変化がもたらされています。また、差別事象についても後を絶たず、2020（令和２）年に実施した人権問題に関する伊賀市民意識調査では、若干の改善傾向がみられる項目も多くありますが、まだまだ差別意識が存在することが明らかになっています。

そうした中、研修に関する基本的な方針は踏襲しつつ、改めて行政職員に必要な資質を確認し、職員を対象とした人権・同和問題に関する意識・実態調査等により見えてきた新たな課題に対応するための効果的な研修のあり方について、「新しい生活様式」の視点や情報通信技術革新の動向も取り入れて検討することで、さらに職員の人権意識を高め、行動できる職員の育成を目指します。

第2章　これまでの人権・同和問題研修の実施状況と職員意識・実態調査から見える課題

（1）人権･同和問題研修の実施状況

わたしたち行政職員は、それぞれの職務において人権尊重の視点に立ち、誠実かつ公平に職務を遂行することが求められます。このことから、「伊賀市職員研修推進計画」では、公務員に求められる人権感覚を身に着け向上させるための人権・同和問題研修を基本研修と位置づけ、すべての職員が受講できるよう実施することとしています。

この計画に基づき、職員一人ひとりが人権・同和問題に関する正しい理解と認識を深め、問題解決に対する取組みを推進することを目的として、正規職員はもとより臨時職員、嘱託職員及び会計年度任用職員を含むすべての職員を対象に、人権・同和問題研修を実施してきました。

2005（平成 17）年度までは、市町村合併後の調整期間として、本庁及び各支所で独自の取組みを行っていましたが、2006（平成 18）年度に、人権・同和問題について共通認識を持ち、行政として一体となった実施体制を確立するべく、すべての職員が同じ研修を受講できるよう、研修体制を一本化しました。

以降、2011（平成 23）年度までの６年間は、講義又はグループ討議により、毎回統一したテーマでの研修を実施し、2012（平成 24）年度からの２年間は、役職別に、主任級までの職員及び臨時・嘱託職員を対象とした講義型と係長級以上の職員を対象とした討議型の二つに分け、知識や意識のレベル、それまでの経験等に応じた研修へ変更して実施しました。

また、2014（平成 26）年度は、本方針による研修への移行に向け、「部落の歴史と同和行政の必要性」という基本事項を改めて確認するため、全職員統一テーマでの講義型研修を実施しました。

さらに 2015（平成 27）年度には、その前年度に実施した「人権・同和問題に関する伊賀市職員意識実態調査」の結果を踏まえ、本方針を策定しました。本方針では、役職別又は在職年数別にステップアップしていく連続性のある研修体系を構築し、それぞれの段階に即した体系的・計画的な人権学習を実施しました。

◎これまでの人権･同和問題研修の取組実績

2004(平成 16)年度～2005(平成 17)年度
本庁･各支所単位での取組

→

2006(平成 18)年度～2014(平成 26)年度
全職員共通の研修を開催

全職員共通研修の取組内容

年度	研修手法	テーマ	受講人数	
2006 (H18)	講義	部落差別をどう捉えるのか	1,789 人	
2007 (H19)	講義	部落問題からみえてくるもの	1,762 人	
2008 (H20)	グループ討議	部落差別をなくす主体者として～自分にできること～	1,741 人	
2009 (H21)	グループ討議	同和問題に関する伊賀市職員意識調査結果から考える (結婚差別について)	1,727 人	
2010 (H22)	グループ討議	同和問題に関する伊賀市職員意識調査結果から考えるⅡ (日常生活における差別)	1,790 人	
2011 (H23)	グループ討議	同和問題に関する伊賀市職員意識調査結果から考えるⅢ (人権･同和行政への姿勢)	1,764 人	
2012 (H24)	講義	わたしが変わる！～伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例と職員アンケートから～	1,174 人	(合計) 1,768 人
	グループ討議	わたしが変わる！～伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例と職員アンケートから～	594 人	
2013 (H25)	講義	わたしが変わる！2 ～同和問題解決に向けた生活実態調査報告書から～	1,193 人	(合計) 1,783 人
	グループ討議	これって必要？	590 人	
2014 (H26)	講義	近代における部落解放への取組と行政との関係	1,776 人	

受講人数は、臨時職員･嘱託職員を含む

→

2015(平成 27)年度～
役職、在職年数に応じた研修を開催

年度	研修区分	テーマ	受講人数	
2015 (H27)	基礎編　第Ⅰ期	『近代における部落解放への取組と行政の関係』(全2回開催)	34 人	(合計) 1,175 人
	基礎編　第Ⅱ期	『同和対策審議会答申から 50 年　―差別の現実を正しく捉えることから始まる人権･同和行政―』(全9回開催)	260 人	
	応用編　第Ⅲ期	『人権は身近な問題～今、わたしにできること～』(全15回開催)	881 人	
	実践編　第Ⅳ期	『あなたのまなびを人権問題研修に～ファシリテーターとして大切なこと～』(全2回開催)		
2016 (H28)	基礎編　第Ⅰ期	『近代における部落解放への取組と行政の関係』(全2回開催)	49 人	(合計) 1,176 人
	基礎編　第Ⅱ期	『障がい者の人権　～「障がい」の捉え方と差別解消に向けて考えたいこと～』(全9回開催)	248 人	
	応用編　第Ⅲ期	『人権は身近な問題　～今、わたしにできること～　その2』(全 15 回開催)	879 人	
	実践編　第Ⅳ期	「あなたのまなびを人権問題研修に～ファシリテーターとして大切なこと～」(全2回開催)		

2017 (H29)	基礎編　第Ⅰ期	『近代における部落解放への取組と行政の関係』(全2回開催)	15 人	(合計) 1,659 人
	基礎編　第Ⅱ期 応用編　第Ⅲ期 実践編　第Ⅳ期	『インターネットと部落問題～差別表現に関する流布状況とその課題～』(全 15 回開催)	1,644 人	
2018 (H30)	基礎編　第Ⅰ期	『近代における部落解放への取組と行政の関係』(全2回開催)	54 人	(合計) 1,752 人
	基礎編　第Ⅱ期	『差別解消推進三法とこれからの人権行政』(全 10 回開催)	1,698 人	
	応用編　第Ⅲ期	『障害者差別解消推進法・ヘイトスピーチ解消推進法・部落差別解消推進法』(全 15 回開催)		
	実践編　第Ⅳ期	『障害者差別解消推進法・ヘイトスピーチ解消推進法・部落差別解消推進法』(全2回開催)		
2019 (R1)	基礎編　第Ⅰ期	『近代における部落解放への取組と行政の関係』 (全2回開催)	34 人	(合計) 1,696 人
	基礎編　第Ⅱ期	『ダイバーシティ＆インクルージョン社会に向けて～性のあり方から考える～』(全 10 回開催)	850 人	
	応用編　第Ⅲ期	『ダイバーシティ＆インクルージョン社会に向けて～性のあり方から考える～』(全 14 回開催)	812 人	
	実践編　第Ⅳ期	『ダイバーシティ＆インクルージョン社会に向けて～性のあり方から考える～』(ファシリテーター研修後第Ⅲ期研修に参加)		
2020 (R2)	基礎編　第Ⅰ期	『近代における部落解放への取組と行政の関係』(全2回開催)	29 人	(合計) 2,138 人
	基礎編　第Ⅱ期 応用編　第Ⅲ期 実践編　第Ⅳ期	『新型コロナウイルス感染症とその他感染症に対する人権問題』動画視聴及びレポート提出	2,109 人	
2021 (R3)	基礎編　第Ⅰ期	『近代における部落解放への取組と行政の関係』 (全2回開催)	23 人	(合計) 2,185 人 (見込み)
	基礎編　第Ⅱ期	『インターネット上にあらわれる差別事象の実態と解決に向けて』動画視聴及びレポート(アンケート)提出	1,379 人 (見込み)	
	応用編　第Ⅲ期	『ファシリテーター研修基礎編』(全7回開催)	604 人	
	実践編　第Ⅳ期	『ファシリテーター研修応用編』(全4回開催)	179 人	

(2)職員の人権意識の現状と課題

2014（平成 26）年８月に実施した「人権・同和問題に関する伊賀市職員意識・実態調査」に引き続き、2021（令和３）年２月に同調査を実施しました。また、同年８月には、会計年度任用職員を対象とした調査を実施、これらの比較・分析結果より、取り組むべき課題を明らかにしました。

◇人権・同和問題に関する知識・理解と説明力

「世界人権宣言」「水平社宣言」「男女共同参画社会基本法」「伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例」など基本的事項に関する知識は高くなっています。また、2016（平成 28）年に施行された「部落差別解消推進法」「障害者差別解消法」「ヘイトスピーチ解消法」が『人権三法』としての周知啓発が図られたことにより、他の関係法令と比べ認知度、理解度が高くなっています。一方、「後天性免疫不全症候群（ＨＩＶ）に関する特定感染症予防方針」「原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律」など日常的に関わりが薄いものや、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策

の推進に関する法律」「日本語教育推進法」など比較的新しい制度の動向に関しては、知識の低さが見受けられます。

職員一人ひとりが市民に啓発していく立場であることを常に意識しながらアンテナを高くし自己研鑽に努める必要があり、市民に説明できる力の礎となる人権・同和問題に関わる各種法令、市の施策に関する計画等についても学ぶ機会を確保し、さらに理解を深めるための研修が必要です。

◇忌避意識や抵抗感

被差別当事者と子どもの結婚、被差別当事者に関わる物件購入・賃貸に対する忌避意識や、日常生活における被差別当事者への抵抗感に対する意識改革は着実に進んできており、特に「性的マイノリティの方」に関する理解が大幅に進んでいます。

しかしながら、子どもと被差別当事者との結婚に対して迷いが生じる、あるいは判断ができない、被差別当事者に関わる物件購入・賃貸にもこだわりが生じる、「ハンセン病回復者やその家族」「ＨＩＶ陽性者」の近所に住んだり同じ職場で働くことに少しでも抵抗を感じる職員が一定程度いることが明らかとなっています。

こういった被差別当事者への忌避意識や抵抗感を生んでいるのは、被差別当事者に対する理解の不足が一因であると考えられます。職員一人ひとりが忌避意識や抵抗感を克服するために自己啓発から始め、自らが差別しない生き方へと繋げていく必要があり、さらに意識改革を進めるための研修を進めていく必要があります。

◇人権問題・差別の現状認識や差別に対する考え方

同和問題や障がい者差別、外国人差別など、調査対象とした様々な差別について、「差別がある」という認識はかなりあり、「差別は将来なくすことができる」という解決への展望を持つ職員がいずれの事象に対しても半数以上を占めるなど増加傾向にあることがわかりました。ただし、「プライバシーの侵害・誹謗中傷」についてのみ、「将来なくすことは難しい」と考える職員のほうが多数を占めており、解決への展望が著しく低くなっています。

また、人権問題の解決には、「思いやりややさしさをみんながもてば人権問題は解決する」という考え方を持つ職員の割合が減少し、「差別は法律で禁止する必要がある」という考え方が増加しています。さらに、「差別撤廃や人権施策の取組は、人権に関わる部局だけが取り組めばよい」「部落差別はいけないことだが、私とは関係がない話だ」と考える職員の割合が僅かながら増加しており、職員の人権問題に対する当事者意識の変化が現れてきています。

差別の現状を正しく認識し、人権・同和行政や人権・同和教育の必要性を捉え、すべて職員は人権問題や差別の解決に取り組む当事者であることを改めて認識し、人権問題や差別の現状を知って終わりではなく、差別に直面したときにどのような行動がとれるか、行政、あるいは行政職員としてどのようにこの事態に取り組むかを意識できる研修が必要です。

◇差別事象への対応

差別を容認しない態度をとる職員は多いと見受けられますが、差別事象に直面したとき毅然とした態度をとり、「おかしいことをおかしい」と言える職員は決して多くありません。

また、「あなたは、差別発言を直接聞いたとき、どのように行動するか」という質問に、「問題だと思うが、聞こえなかったふりをするなどして、何もしない」や「同調するような態度や発言をする」と回答している職員の割合が、合わせて１割を超えている現状は変わらず、事態の改善に取り組まなければなりません。

さらに、インターネットやＳＮＳに関する差別事象については、人権侵害を見かけた場合に「関係機関に通報するなどした」職員が２～３割いる一方、「加害者になっている又はなっているかもしれない」と認識している職員が３％程度いることがわかりました。

行政職員が人権侵害の加害者になっている状況は由々しき問題であることから、すべての職員が差別解消の責務を担っていることを自覚し、差別であることを見抜き、差別に対して適切な対応ができる力を養っていくとともに、誰もが加害者になり得ることを意識し、加害者にならないための心がまえを持つことも必要となります。

◇職場内でのハラスメントの実態

ハラスメントは深刻な人権問題であり、断じて許されるものではなく、また業務に支障を生じさせるものでもあります。しかしながら、調査においては６年以内に約 16％の職員がセクハラを受けたことがあり、約 35％の職員がパワハラを受けたことがあることがわかり、それは前回調査の状況からほとんど変化がない実態が浮き彫りとなりました。

ハラスメントはする側の認識とされる側の受け取り方の違いにより生じることが多く、する側は指摘されない限りそれがハラスメントと気づいていない場合もあります。

職員はハラスメントを行ってはならないのは当然のこと、どういったことがハラスメントに当たるかを認識し、いかなる行動においてもハラスメントにならないよう心がける必要があります。また、管理監督職の立場にある職員は、ハラスメントの防止、排除に努め、良好な職場環境の確保維持を図らなければなりません。身近な人権侵害となっている職場内でのハラスメントを徹底的になくす具体的な取組みを早急に進めていくことが必要となっています。

◇役職、職種、研修等への参加状況による人権意識の差異

役職が上位になるほど、人権に関する意識・知識・行動力等は概ね高くなる傾向が見受けられます。また、研修等への参加回数が多く自己研鑽の取組みへの認識が高いほど人権に関する意識等が高い傾向が明らかとなっています。さらにネガティブな考え方をはっきり否定し、ポジティブな考え方を肯定できる傾向が見受けられます。

職種間においては、研修等への参加状況や自己研鑽の取組みへの認識に大きな差異が現れており、それが人権に関する意識の差異に繋がっています。

会計年度任用職員は、市民意識調査と比較するとかなり人権に関する意識が高い傾向が見受けられます。今後もこの傾向をさらに加速させる必要があります。

以上の現状を踏まえ、今後、それぞれの役職や職種に合った研修の実施手法や内容を検討していく必要があります。

第3章　研修の基本方針

(1)基本方針

行政職員は、人権行政の推進者として、職務を遂行する上で、市民の人権を侵害することがないよう十分留意するとともに、人権を擁護する職責意識を持つ必要があります。同時に、行政職員といえども、地域社会あるいは家庭の一員であり、人権問題の解決を自らの課題と捉え積極的に取り組むことはもとより日常生活の中で差別や人権侵害に関わる出来事に接した際、直感的にその出来事はおかしいと思える感性と、適切な対応がとれる態度形成など、豊かな人権感覚を身につけなければなりません。

同和問題は、我が国において国民の一部の人々が長い間、経済的、社会的、文化的に低位の状態におかれ、現代社会にあっても、結婚や就職、日常生活などの中で様々な差別を受ける現実があるという重大な人権問題であり、行政職員の責務として、この問題を一刻も早く解決しなければなりません。

また、近年の人権問題は、同和問題はもとより、障がい者差別、外国人差別、女性差別、性的マイノリティの方に対する差別のほか、数多くのハラスメント、インターネットやＳＮＳ上での人権侵害など多岐にわたっており、その背景や経緯は個々の分野で異なります。

こうした状況を踏まえ、第３次伊賀市人権施策総合計画や第３次伊賀市同和施策推進計画に掲げているように、職場や地域社会において人権教育・人権啓発のリーダーとして先頭に立ち、同和問題をはじめとするあらゆる差別の撤廃に向け啓発していく役割を担える職員を養成することを基本方針に据え、研修の充実を図るものとします。

(2)取組方針

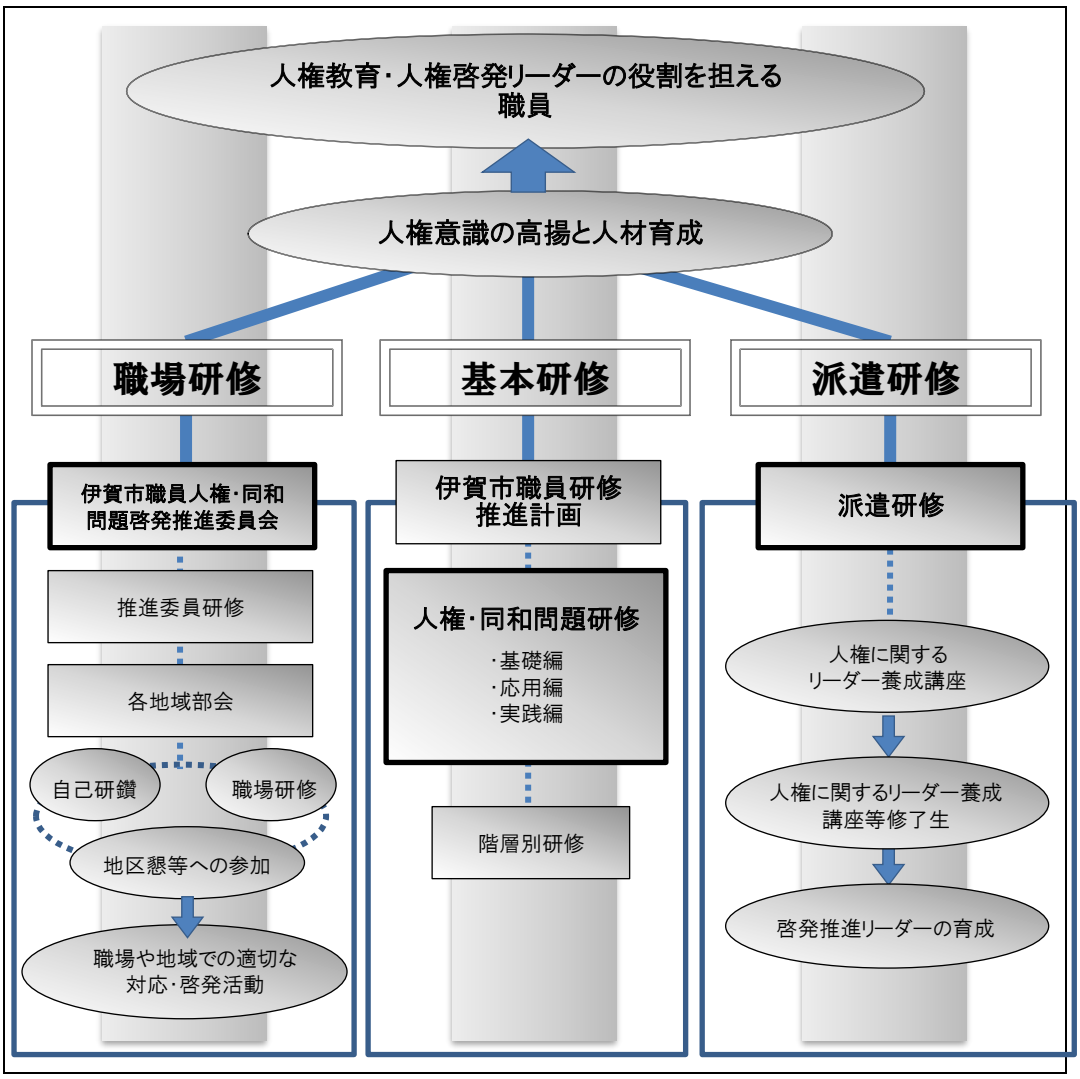
同和問題の解決を目指す取組みは、伊賀市はもとより全国の各地域で広く進められていますが、この取組みは、同和問題だけでなく、社会に存在する様々な人権問題に対する人々の関心や意識を高め、日常生活にある今まで気づかなかった差別や不合理な出来事などを「見抜く力」を養成し、すべての人の人権を保障する取組みに大きな成果をあげていると考えられます。

このことから、研修の実施にあたっては、これまでの同和問題の解決に向けた取組みによって得られた成果を再確認し、同和問題学習の深まりから差別を「見抜く力」を養うとともに、主体的に差別を解消していこうとする意欲や態度を育て、あらゆる人権問題の解決につながるよう取り組むこととします。

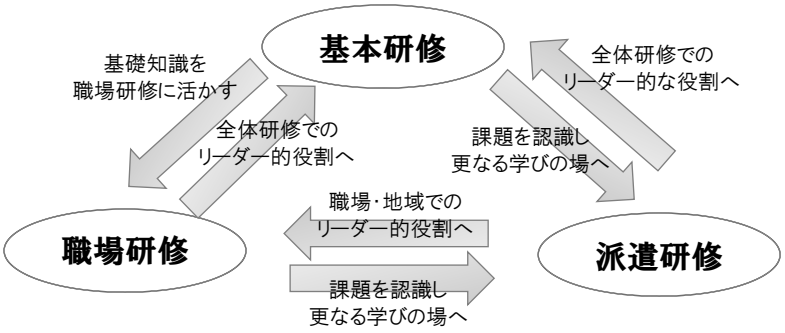
(3)研修体制

現在、取り組んでいる人権・同和問題にかかる職員研修を「基本研修」「職場研修」「派遣研修」として位置づけて研修の３本柱とし、それぞれの取組みを展開するとともに、３本柱が相互に補完する機能的で効果的な体制を構築することとします。

◎人権・同和問題にかかる職員研修の3本柱



研修の3本柱の相互補完的な連携を図る



(4)職員に求められる資質

人権意識は、人権に関する知識や理解に加え、人権感覚を養うことにより形成されます。その上で、人権問題や差別があることを見抜き、それらを解決するための実践的な行動に結びつけることが重要です。各研修では、職員の人権意識の現状と課題を踏まえ、地域社会における人権教育・人権啓発のリーダーの役割を担える職員を養成するため、次の３つの資質向上を目指します。

人権行政を担う職員に求められる3つの資質

- ［**市民への説明力**］市民に対して部落問題をはじめ人権・同和行政や人権・同和教育の必要性を説明できる力
- ［**差別を許さない行動力**］差別が起きている現場に居合わせたときに、適切な対応ができる力
- ［**一市民として忌避的態度をとらない力**］一人の市民としても、被差別当事者等に対して忌避や排除するような態度をとらない力

「市民への説明力」及び「差別を許さない行動力」を向上させることは、「一市民として忌避的態度をとらない力」に大きく影響する

◎３つの資質向上のための取組課題

- **すべての職員に研修機会が保障され、学習意欲を喚起するための環境が整備されていること**
- **差別の現状認識と解決への展望について理解を深めること**
- **様々な人権課題に関する法令や制度等について正しく理解すること**
- **「行政には同和問題をはじめとするあらゆる人権問題解決の責任がある」という考えを徹底し、人権意識を高めること**
- **差別に対し、はっきりと問題点を指摘し、主体的に差別を解消していく態度を形成すること**
- **「差別だという訴えをいちいち取り上げていたらきりがない」、「人権や権利ばかり主張して我慢することができない人が増えている」、「人権問題とは、差別を受ける人の問題であって自分には関係ない」、「差別撤廃や人権施策の取組みは、人権に関わる部局だけが取り組めばよい」、「そっとしておけば、部落差別は自然になくなっていく」、「部落差別はいけないことだが、私とは関係ない話だ」という間違った考えを克服していくこと**

第4章　研修の実施手法

(1)基本研修

①人権･同和問題研修(全職員対象)

改定前の本方針では、2014（平成 26）年に実施した「人権・同和問題に関する伊賀市職員意識・実態調査」により、職員の人権問題に関する意識や知識、態度、市民への説明力に関する質問の多くに、役職別又は職種別で格差が存在していることが明らかとなったことから、それまで取り組んできた単年度ごとの統一テーマでの研修を改め、役職別又は在職年数別にステップアップしていく連続性のある研修体系を構築し、同和問題とともに、様々な人権課題について研修を行うこととしました。これにより、役職や在職年数に応じた育成目標を定め、それぞれに中長期的な視点から段階的にレベルアップできるような研修を実施し、2021（令和３）年の同調査結果において一定の効果が現れました。

しかしながら、職種間の人権意識の差が顕著なままであり、さらに新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響により、それぞれの職種に合った研修体制をとることが必要となってきています。

このことから、「職員に求められる資質」の向上を目指すための取組みを継続しつつ、「新たな生活様式」に対応した実施手法にて研修を行います。

また、今回の調査結果において、ハラスメント事案の減少がみられない実態が浮き彫りとなったことから、まずは身近な人権侵害となっている職場内でのハラスメントを徹底的になくそうとする取組みを、管理職を対象として行うこととします。

◎実施体系

学習課程を「基礎編」「応用編」「実践編」の３部で構成し、役職及び在職年数に応じた第Ⅰ期から第Ⅳ期までの研修区分を設定して、継続的に人権に関する学びができる取組みを行います。なお、３年毎を目途に意識・実態調査などの手法により、社会情勢の変化も踏まえた研修体制の見直しを行うこととします。

研修では、同和問題をはじめとする様々な人権問題を捉えたテーマを取り上げ、在職期間を通して、それぞれの段階に即した体系的・計画的な人権学習を推進します。

一方で、役職別又は在職年数別による必須研修のほかに、個人が補いたい、深めたいと考える研修を一人ひとりの課題に応じてピンポイントで、又は組み合わせて自らが選択し、複数の研修を受講できる機会を設けることで、主体的な学習を支援します。

また、研修メニューが差別の現状や時代の変化に対応しニーズに合ったものとなるよう必要に応じて見直すとともに、研修実施後は受講者アンケート等を用いて検証を行い、研修内容やテーマ等について意見、要望を把握した上で、人権政策担当課とも調整し、以降の研修を企画することとします。

《基礎編》

「基礎編」には、第Ⅰ期及び第Ⅱ期を位置づけ、行政職員としての役割を認識し、人権にかかわる「知識」、「気づき」、「感性」について総合的で基礎的な力を育てるための研修を行います。

第Ⅰ期は、概ね在職１年目の新規採用職員を対象とし、人権政策や人権研修の重要性を認識するとともに、同和問題をはじめとする様々な人権問題の基本的な知識、実態や現状を学び、職員として人権行政を推進していくための土台づくりに取り組みます。

第Ⅱ期は、概ね在職２年目以降の職員及び会計年度任用職員を対象とし、同和問題をはじめ、様々な人権問題の基礎知識や、人権の概念と基準に関する知識を習得し定着を図るとともに、人権を侵害された人々の心の痛み、悲しみ、怒りに共感できる感性や差別を「見抜く力」を醸成し、自己並びに他者が人権侵害を受けた際、人権を擁護し、主体的に問題を解決しようとする意識の確立を目指します。

◇ 第Ⅰ期

研修のねらい	◇基本となる知識を習得する
研修メニュー	◇伊賀市の人権施策、人権政策の重要性 ◇同和問題の基本、様々な人権問題
研修手法	◇講義 （前期及び後期、グループワークを含む）
対象者	行政職、指導主事・・・・・・・・・・・・　一般級（在職1年目） 保育士・幼稚園教諭・・・・・・・・・・　一般級（在職1年目） 消防職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　一般級（前期：在職1年目、後期：在職2年目） 技能職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　在職1年目 医療職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　一般級（在職1年目）※前期のみ

◇ 第Ⅱ期

研修のねらい	◇知識を習得する ◇気付きを促進する ◇感性を育む
研修メニュー	◇同和問題をはじめとする様々な人権問題に関する知識 ◇差別の現状 ◇当事者の思いや差別事象の実態
研修手法	◇動画視聴及びレポート（アンケート）提出
対象者	行政職、指導主事・・・・・・・・・・・・　一般級（在職2年目～） 保育士・幼稚園教諭・・・・・・・・・・　一般級（在職2年目～） 消防職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　一般級（在職3年目～） 技能職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　在職2年目～19 年目 医療職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　一般級（在職1年目）～主幹級※主任級以上の希望者は第Ⅲ期へ変更可 会計年度任用職員・・・・・・・・・・　全員※希望者は第Ⅲ期へ変更可

《応用編》

「応用編」には第Ⅲ期を位置づけ、主任級・係長級・主幹級の職員及び在職 20 年目以降の技能職員などを対象とし、基礎編で学んだ知識をさらに行動へ結びつけるための研究討議やケーススタディを体系づけ、同和問題をはじめとする様々な人権問題に対する理解を深めます。

◇ 第Ⅲ期

研修のねらい	◇理解を深める ◇行動に結びつける	
研修メニュー	◇人権問題に関する実態の把握、研究 ◇同和問題をはじめとする様々な人権問題に対する理解	
研修手法	◇特別研修（講義又は研究討議、指名する職員） ◇動画視聴及びレポート提出	
対象者	行政職、指導主事・・・・・・・・・・・・・ 保育士・幼稚園教諭・・・・・・・・・・・ 消防職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 技能職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 医療職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 再任用職員・・・・・・・・・・・・・・・・・ 会計年度任用職員・・・・・・・・・・・・	主任級・係長級・主幹級 主任級・係長級・主幹級 主任級・係長級・主幹級 在職 20 年目以降※在職 30 年目以降の希望者は第Ⅳ期へ変更可 主任級・係長級・主幹級の希望者 全員※希望者は第Ⅳ期へ変更可 希望者

《実践編》

「実践編」には第Ⅳ期を位置づけ、これまで管理職や在職 30 年目以降で希望する技能職員などを対象に、ファシリテーターとしての実践力をより成熟させていくための研修により、人権啓発リーダーとしての意識や能力を培ってきました。その成果を具体的に実践に結びつけ、さらにファシリテーターとしての能力の向上を図る研修を行います。

あわせて、2021（令和３）年に実施した「伊賀市職員意識・実態調査」において、職場内でのハラスメントの実態が浮き彫りになったことから、まずは身近な人権侵害をなくす具体的な取組みとして、管理職を対象にハラスメントを許さない職場づくりを目指す研修を行います。

◇ 第Ⅳ期

研修のねらい	◇研修のファシリテーターとしての能力を向上させる ◇人権啓発リーダーとしての役割を担う ◇ハラスメントを許さない職場環境づくりを行う ◇高い人権意識の継続的な研鑽
研修メニュー	◇ファシリテーターの実践 ◇ハラスメント防止に向けた取組み

研修手法	◇特別研修（第Ⅲ期特別研修にファシリテーターとして参画、指名する職員） ◇講義
対象者	行政職、指導主事‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥　管理職 保育士･幼稚園教諭‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥　管理職 消防職‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥　管理職 技能職‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥　在職 30 年目以降の希望者 医療職‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥　管理職

②その他の研修

◇ハラスメント相談等に関する研修会

すべての職員は、個人として尊重され、ハラスメントのない安心で快適な職場環境で職務に従事する権利を保障される必要がありますが、今回の職員意識・実態調査結果において、職場におけるハラスメントによる人権侵害は、セクシャルハラスメントで回答者の２割弱、パワーハラスメントで３割を超える職員が被害を受けたと回答しており、前回調査からの改善はあまり見られない状況です。

市では 2015（平成 27）年に「伊賀市職員のハラスメント防止に関する要綱」を制定し、職員がお互いの人権を尊重しあい、個性や能力を活かして快適に働くことができる職場環境を確保するため、職場におけるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題が発生した場合の対応について定めています。その中で、ハラスメントに関する相談や苦情に対応するハラスメント対策相談員を設置し、その相談員や管理監督職が職場におけるハラスメント対策のキーパーソンとなり、ハラスメント問題を発生させない良好な職場環境を整備するなど、未然防止対策に職場全体で取り組んでいます。

引き続き、ハラスメント対策相談員や管理監督職を対象に、ハラスメント事象が発生した場合に、相談員や管理監督職が、相談に対し適切なアドバイスを行い、迅速かつ適正に対応できること、また再発防止に向け、取り組むための知識や方法を習得するために必要な研修を実施します。

研修名	対象者	実施日数	実施日	内容
ハラスメント相談等に関する研修会	ハラスメント対策相談員及び主幹級以下の指名する職員	半日間	未定	職員からのハラスメントに関する相談又は苦情に適切に対応できるよう、相談にあたっての基本的な心構え、相談を受けた場合の対応、相談者から事実関係等を聴取する際の留意点等を理解し、相談スキルを身につける。

◇啓発活動等参加研修

行政職員として人権啓発推進のリーダーとなるべく、自身が人権啓発の講師となるための素養を習得することを目的とし、主任級職員を対象として、人権政策担当課等が実施する学校・企業・団体等での人権に関する啓発活動へ研修として参加します。

研修名	対象者	実施日数	実施日	内容
啓発活動等参加研修	主任級の指名する職員	概ね1日（啓発活動の内容による）	通年	人権政策担当課が実施する学校･企業･団体等での出前講座といった啓発活動に参加する

◇モニタリング調査研修

インターネット上における伊賀地域に関する差別・人権侵害にあたる書き込みや誹謗中傷等の問題のある書き込みの監視、通報、削除依頼等を通じて、差別の助長などを否定できる資質の向上を図ります。

研修名	対象者	実施日数	実施日	内容
モニタリング調査研修	採用15年目以下の指名する未受講職員	半日間×1回	通年	伊賀市が参画するモニタリング事業への参加

◇フィールドワーク研修の実施検討

市内における差別の実態や課題を把握、認識することで、人権・同和問題を自身の課題と捉え、行政職員として主体的に差別を解消しようとする資質を養います。

研修名	対象者	実施日数	実施日	内容
フィールドワーク研修	主任級以下の指名する職員	半日間×1回	通年	フィールドワークを実施

(2)派遣研修(各種人権講座の受講、大会等への参加)

◇人権に関するリーダー養成講座への派遣

同和問題をはじめ、様々な人権課題について総合的に学ぶため県内外の人権に関するリーダー養成講座へ職員を派遣し、人権の意識や知識等を醸成し、主体的かつ積極的に問題解決に取り組む人権啓発リーダーを養成します。

講座を修了した職員（修了生）に対しては、人権・同和問題研修第Ⅰ期前期研修をはじめ、全体研修や職場研修での講師やファシリテーターの役割を与えることにより、習得した知識や経験の積極的な活用を図ります。

また、研修を修了した後も、フォローアップ活動の一環として修了生のネットワークを構築し、自己啓発や人権啓発リーダーとしてのレベルアップを図るとともに、情報交換を通じて修了生同士の交流を深め、修了生の有志による新たな啓発活動への展開を図ります。

研修名	対象者	実施予定日	内容
人権に関するリーダー養成講座への派遣	5名以内	派遣先による	様々な人権の歴史や課題及び人権啓発の方法論を学び、職員として人権に対する視野を広げるとともに、人権問題の解決に積極的に取り組むリーダーを養成する。

(3)職場研修(伊賀市職員人権･同和問題啓発推進委員会における各種取組み)

◇推進委員及び所属長の役割と推進委員研修

同委員会では、同和問題の本質を正しく把握し共通の認識を持つとともに、それぞれの行政分野で適切な対応ができるよう、職員の資質の向上と職場での啓発活動の充実に加え、職員の自発的かつ定期的な研鑽の促進に取り組んでいます。この委員会の下部組織として、本庁及び各支所単位に６つの地域部会を置き、各職場の推進委員を中心に、地域部会ごと又は所属ごとに人権・同和問題に関する職場研修を行うこととしています。

職場研修は、職場における人権課題や設定したテーマについて、日頃共に働いている年代の異なる職員同士の考えや意見を共有し、また各々の考えを見つめ直し、人権に関する意識の向上を図る重要な機会となります。

推進委員は、職場での啓発推進の中心者となり、学習会の開催などの啓発活動を進める役割を担うことから、推進リーダーとしての役割認識を意識づけるとともに、職場研修の実施方法や研修内容に関して情報共有し、職場研修の充実を図ることを目的に、推進委員を対象とした研修を行います。

その上で推進委員は、自所属に関する人権課題などテーマを主体的に設定し、所属職員の人権意識や資質の向上に繋がる職場研修を計画、実施します。その際、所属長はこれまでに得た知見を活かして、推進委員との積極的な連絡調整を図り、又は適宜指導して、職場研修の円滑な実施についてサポートすることとします。

また、推進委員は、職場研修の実施にあたり、同和問題啓発推進マニュアル等を活用し、各年度において全地域部会の共通取組として定める職場研修に取り組むとともに、職場内の職員に対して地区別懇談会など各種地元行事への参加を求め、自主的な取組みを促すこととします。そうした中、自らも人権啓発リーダーとしての立場から各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努めることとします。

なお、推進委員は経験のない職員から選出することを基本とします。

研修名	対象者	実施日数	実施日	内容
推進委員研修	推進委員･指名する主幹級･係長級の職員	半日間×2回程度	未定	職場研修の充実に役立つ研修を実施する。

第5章　研修の推進体制等

(1)研修の推進体制

研修の推進にあたっては、庁内の関係部署のみならず地域の関係団体及び学校とも連携・協力を図りながら取り組むものとします。

◇庁内関係部局との連携･協力

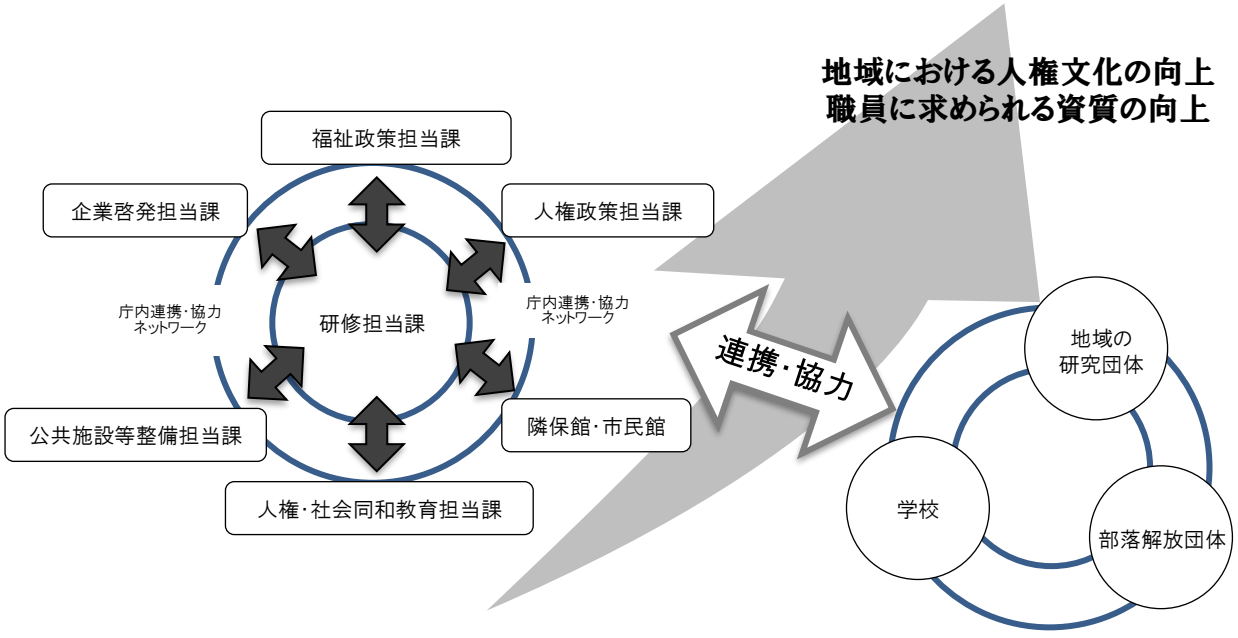
この方針に沿った研修等を着実に進めていくため、研修担当課が中心となり取組みを進め、研修の企画・実施等を組織的に推進する体制を確立します。

そのため、人権施策の企画・調整の事務を担う部局との緊密な連携・協力を確保し、特定の部局だけが人権にかかわっているのではなく、すべての部局が人権にかかわる仕事をしているという認識を持ち、市の施策、現実に起こっている差別事象など、情報の共有を図ります。

また、研修担当課においては、関係部局及び関係機関と連携し、庁内の職員研修のほか、庁外で開催される講演会、研修会、地区別懇談会などの研修機会を捉え、自己啓発が行えるよう情報提供を行います。

◇関係団体、学校との連携･協力

研修の推進にあたっては、各地域の人権・同和教育研究団体、学校、部落解放団体等との連携・協力が不可欠であり、それぞれが保有する人権教育の推進に必要な教材、指導者、人権関連情報等を共有するため、連携・協力体制を強化することにより、これらの取組みが、地域における人権文化の向上につながるよう努めます。



(2)研修の基本的視点

研修を推進していく上で、以下の基本的な視点を持ち、取り組むこととします。

◇すべての職員が研修に参加しやすい環境を確保し、学習機会を保障すること

すべての職員が意欲的に研修を受講できるよう、所属長を中心に、研修へ参加しやすい職場環境づくりを推進します。研修担当課は、「新しい生活様式」を踏まえ、組織や個人のニーズに応えられるよう、研修の日程を複数設けるなど最善の実施方法を検討するとともに、学習への動機づけを促すため、職員の能力、ニーズ、興味などに相応する研修を企画します。また、研修への自主的参加が可能となるよう職場環境づくりを支援します。

◇職場研修を通した学習成果の還流

職場単位で実施される人権研修の場を重要な機会として捉え、職員それぞれが受講した研修を職場研修の場を活用して共有し、学習成果の還流を図ります。

また、職場研修での話し合いが、地域社会や家庭の中においても還流できるよう職員に啓発を行います。

(3)研修実施に関する留意事項

研修をより効果的に推進するため、以下のことに留意しながら取り組むこととします。

◇主体的に参加できるよう研修手法を工夫し、様々な研修教材を効果的に活用すること

ビデオ・ＤＶＤのほか、実際に起こった人権問題を知ることのできる写真、映像、新聞記事など、研修教材の特性を活かした効果的な研修を実施します。

◇当事者の思いや現場に実際に触れる機会を持つ

当事者を知り、その思いに寄り添うことができるよう、当事者を講師に招いたり、現地でのフィールドワークを取り入れるなど、当事者の思いや現場に実際に触れる機会を提供します。

◇活動の場の拡大

人権教育・人権啓発をけん引していく立場にある管理職や在職年数の長い職員、人権に関するリーダー養成講座の修了生等のこれまでに得た知識や経験を活かすため、これらの職員を職場や地域で行われる研修等の講師やファシリテーターに起用するほか、企画段階からの参画など、活動の場を拡大できるよう取り組みます。

特に、地域で行われる地区別懇談会のあり方に関して、能力や経験を培った職員を活用し、地域に貢献できる手法を検討していきます。

◇自由な発言や率直な意見交換の保障

討議研修では、目的や内容を明確にし、形式的な話合いに終始しないよう受講者の自由な発言や率直な意見交換を保障し、活発な討議が行われることが重要です。

万一、発言の中で誤っていると思われる考え方や認識があっても、学習の過程上の発言であることから一方的に批判することなく、まずそのような意見が出された背景の理解に努め、どういった考え方や認識が問題の解決に繋がるかということを、発言者を含め全員で共有できるよう十分話し合った上で研修を終えるようにします。

また、ファシリテーターはグループ内の調整役となり、発言者が偏らず、多くの人が発言できるような雰囲気をつくり、質問や意見が出た場合、ファシリテーターがすぐ答えるのではなく、受講者で話し合えるよう配慮します。

◇人権・同和問題に関する職員意識・実態調査の実施

人権・同和問題に関する研修の効果を測り、より効果的な研修内容を検討するため、これまで概ね６年毎に実施してきた職員を対象とした意識・実態調査を、概ね３年毎に、より簡便な手法で実施することとします。

あわせて、社会情勢の変化も踏まえ、必要に応じて本方針の改定を検討します。

伊賀市職員人権・同和問題研修方針
２０１５(平成２７)年６月策定
２０２２(令和　４)年３月改定

発行・編集　伊賀市総務部人事課
〒518-8501
三重県伊賀市四十九町３１８４番地
TEL：0595-22-9605　FAX：0595-22-9742
E-Mail：jinji@city.iga.lg.jp
発行年月　２０２２（令和４）年３月