

第41回 京都市人権文化推進懇話会

日 時：令和6年9月9日（月）午後1時30分～午後3時30分
場 所：職員会館かもがわ2階中会議室

議題（１）京都市人権文化推進計画に基づく令和５年度取組実績について

○中野課長（共生社会推進室人権文化推進担当）

（資料１に基づき、取組等を説明）

事務局から、事前にいただいている意見・質問にお答えさせていただきます。

「障害者ピアサポート研修事業」についての御意見で、「とても有意義な事業だと思う。特に、京都府と連携というのが、事業を広い視野で捉えておられるように感じた。ピアサポートの支援の輪が広がることを期待する。」との御意見をいただきました。

障害保健福祉推進室から御説明お願いいたします。

○遠藤課長（障害保健福祉推進室企画・社会参加推進課長）

保健福祉局障害保健福祉推進室の遠藤でございます。私の方から「障害者ピアサポート研修事業」について、御説明させていただきます。障害者ピアサポート研修事業につきましては先ほども説明ありましたとおり、障害や疾病の経験を持つ方が、その経験を生かしながら他の障害や疾病のある方の支援を行うという、当事者による支援というものでございます。

この事業につきましては、障害者ピアサポート研修事業というものが国の要綱に定められたことを契機といたしまして、それまで、京都府の方で、京都府精神障害ピアサポーター養成研修という事業を実施しておりましたので、こちらを発展させる形で、令和５年度から、精神障害以外の障害種別も対象といたしまして、京都市は基礎研修を、京都府は専門研修を、それぞれ分担するような形で、府市協調の形式で実施をしているものでございます。

引き続き、京都府と連携いたしましてピアサポートへの理解促進や、障害者福祉サービスなどにおける質の高いピアサポート活動の支援に繋がるような研修を実施していきたいと考えているところでございます。

○中野課長

続きまして、２番目の御質問でございます。

「子どもの見守り活動支援事業」について、「どういう機関とどのように連携されているのか教えていただきたい。また、円滑に連携するために工夫していることなどがあれば教えていただきたい。」という御質問をいただきました。

子ども食堂において、支援を要する子どもを把握した際は、各区の社会福祉協議会であるとか、区役所の子どもはぐくみ室が情報を受けまして、区役所が中心に、必要な支援につないでいきます。ただ、子ども食堂自体は、貧困家庭の子ど

もだけが行く場所というものではなく、地域の子どもの交流の場として実施されているところも多く、事例としては少ない状況です。また、子どもの居場所づくりや、食品配送事業の運営に関する相談支援については、各区の社会福祉協議会が相談窓口となって、事業の運営者や区役所の子どもはぐくみ室、参加するネットワークへの支援体制を整備しています。

このように、子ども食堂等が支援を要する子どもに気づいたときに、円滑に支援できるよう工夫しながら、関係性の構築をはじめ、支援体制の整備に努めているところでございます。

続きまして、同事業につきまして、「最近の物価高の影響など、事業展開に影響を及ぼすようなことがあるのか、どのように対応されているのか。」という御質問をいただきました。

令和5年度においては、物価が高騰する状況下においても、子ども食堂などの子どもの居場所づくりや、子育て家庭の食品配送事業に取り組む団体が、安定的に取り組みを実施していただけるよう、補正予算を組みまして、臨時支援金を支給するなど、支援を行いました。

令和6年度においても、必要な予算を確保し、対応していきたいと考えております。

次に、4つ目の御質問です。

「留学生の地域企業就職の促進」について、「参加企業はどういった企業なのか、参加する留学生はどのような方が参加できるのか」との御質問をいただきました。こちらについて、産業企画室から御説明いたします。

○林係長（産業観光局産業企画室担い手確保・育成対策係長）

産業観光局産業企画室の林と申します。

「留学生の地域企業就職の促進」についてです。参加者といたしまして、全体では資料にあるとおり、参加企業が46社で、留学生が51名となっています。参加企業のうち、建設業、製造業及び医療介護を含む福祉事業が5、6社程度ずつであり、あとはサービス業、小売業など、様々な業種の企業が参加されました。

ただ、今回の参加企業について、これから積極的に留学生採用に取り組むと回答した事業者は3割程度であったというのが、課題と考えております。

留学生については、大学生・短大生のみならず語学学校生についても参加いただけることとし、実際に参加いただきました。大学コンソーシアム等のネットワークを通じての募集とともに、大学にも参加依頼をしました。参加者では、大学生・大学院生が大半を占める一方、語学学校生にも全体51名のうち15名程度

参加いただきました。最近、語学学校については、進学よりも、国内就職を目指している方が結構多いと伺っております。以上でございます。

○中野課長

続きまして「民生児童委員活動支援事業」に関する5番目の御質問でございます。

「電話相談の3件はどのような事例か、支援員は具体的にどこに配置したのか、支援員を配置したことで、見えてきた実態や課題などはあるか、民生児童委員の確保が厳しくなっているのは、こういった理由か。」という御質問について、健康長寿企画課から御説明をお願いします。

○木下課長（保健福祉局健康長寿のまち・京都推進室健康長寿企画課長）

保健福祉局健康長寿のまち・京都推進室健康長寿企画課の木下でございます。まず電話相談の3件の内容ですけれども、家庭内暴力の相談に関するものと、あと訪問拒否の独居高齢者の対応、に関するものが各々1件ずつで、もう1つは老人福祉委員に対する研修についての相談です。

具体的に、支援員にどのような内容の相談が行くのかという御質問ですが、これまでから民生児童委員の方は区役所・支所の方に相談に行かれるという流れがあるのですが、それに加えて、令和5年度新たに配置した支援員の方にも御相談いただいて、各々から色んなお話を聞いて、支援を受けていただいているという形になっております。

続いて、2つ目の支援員の配置先ですけれども、民生児童委員活動支援事業の委託先の京都社会福祉推進協議会です。支援員を配置して見えてきた課題については、まだ数名を配置して今年で2年目ですので、見えてきた課題という訳ではありませんが、支援員が民生児童委員の身近な存在となるように、これまで以上に、アウトリーチ等を積極的にさせていただくことで、関係性を築いていく必要があると、現段階では考えております。

3つ目の民生児童委員の確保が厳しくなっている理由です。これは京都市だけではなくて全国的な課題と認識しているもので、民生児童委員に限った話ではございませんが、単身世帯の増加や少子高齢化の進展等で、社会構造が大きく変化している中で、民生児童委員の役割が重要になってきている一方で、民生児童委員になれるのは75歳未満の方までという規定があり、全国的に就業年齢が上昇してきている関係で、働きながら民生児童委員をやっていただくというのが難しくなってきています。このように、働いておられる方の年齢が高齢化してきていることが相まって厳しい状況になっているという認識でございます。

○中野課長

続きまして、「ヤングケアラーへの支援事業」に関する御質問です。

1つ目の、「ヤングケアラー世帯訪問支援モデル事業は、全行政区に広げていくということで良いか。展開の見込みは。」という御質問について、モデル事業実施区以外でも、子どもはぐくみ室が継続支援している世帯で、必要があれば、利用いただけるように柔軟に対応しているところがございます。今後、モデル事業の実績を踏まえ、当事者に真に必要とされる制度として展開していきたいと考えております。

2つ目の、「モデル事業を通じて、見えてきた課題等は、何があるか。」との御質問について、見えてきた課題等については、対象者にヤングケアラーである自覚がない場合や、周囲に事情を知られたくないとの思いから、潜在化している場合は、「ヤングケアラー世帯」という言葉に抵抗を感じることもあります。そのため、現場での案内の際には留意しつつ、支援につなげています。また、対象者のほとんどが未成年者であるため、申請者である保護者への利用勧奨のアプローチが難しいことが課題であり、丁寧な説明、説得が求められます。

最後に、同事業について、

「モデル的に実施されたケースを実践例として、現場の学びにしていきたいと思います。」との御意見をいただいております。

モデル的に実施されたケースを実践例とできるよう、引き続き、当事者が声を上げやすく、周囲からも早期発見・把握ができる環境づくりと、複合的課題に対応する支援体制づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

事務局からは以上でございます。

○薬師寺座長

丁寧に事前質問にお答えいただき、ありがとうございました。

それでは、御説明の点、あるいは全事業についてでも結構ですので、何かお気づきの点、御意見等がございましたら、誰でもどなたからでも結構ですので、御自由に御発言いただければと思います。

○前田委員

4番目の質問にも挙がっていた「留学生の地域企業就職の促進」事業に関連して、お伺いします。

大きく3点ありまして、まず1つ目に、こちらは新規事業ということですが、就職のマッチングというのが、人権政策の1つの取組として挙げられています。

感覚的には、留学生の就職支援というのは、例えば外国人人材の活用といいますか、国でいうと経産省とか、厚労省とか、あるいは文科省のいろんな大学等での人材育成の取組などで出てきますが、外国人の労働者とか外国人住民の方が、地域で直面するような人権とか差別の問題というのは、これは人権に関わる問題だと思うのですが、今回この就職のマッチングというのが、人権政策の枠組みとして挙がってきたことには、何か背景事情があるのか、気になりました。

2つ目に、先ほど、具体的にどういう方が参加されたかという、御紹介がありました。日本語教育や専門性の習得を含めて、留学生を普段間近で見ているのは教育機関だと思うのですが、大学や専門学校の方などの教育機関と、この取組に関して何か連携をされているのか、お聞きしたいです。

3つ目に、例えばこれでマッチングが成立して就職されることになった場合、何か事後的なフォローをされているのか、お聞きしたいです。留学生だった方が日本で就労するとなると、在留資格の切り換えなどの点で様々な問題が出てきて、そういったことについては一企業で手続きするのが難しく、ノウハウを持っておられない企業さんが多いのではないかと思います。そういった部分で、市は事後的なフォローをされているのかという、3点をお伺いできればと思います。

○中野課長

1点目ですが、おっしゃるように、雇用の観点もあり、人権文化推進計画は、「多文化が息づくまちづくりと外国籍市民等の人権尊重」という柱を設けており、その中に、「生活支援」や「多文化共生の地域づくり」という項目を設けております。そして、その中で、広く外国人の方に対して、例えば総合相談窓口の開設であるとか、地域住民との交流など社会参加の促進などを記載しています。

中長期的に見て、就労・留学等で、日本に住まわれる外国籍市民の方の増加が見込まれてきておりますので、そのような、多様な文化的背景を持つ方の人権が守られ、いきいきと暮らしていただくために、就労面の支援も重要になってくることから、今回、人権文化推進計画に基づく新規事業として位置付けをしているものでございます。

○林係長

続いて、質問の2つ目の教育機関との連携ですが、京都の場合、留学生の多い大学というのがいくつかございますので、そういった大学に職員が直接出向き、留学生の就職事情、就職支援の状況というのを聞き取り、実際の事業運営につなげています。

質問の3つ目の、就職後のフォローというところですが、在留資格の問題は非常に難しいところがございます。まず、今年度新たにビジネス日本語講座を10

月以降実施することとしております。就職後の定着には、日本語によるコミュニケーションが特に重要な問題であり、今回、就活のための日本語に加えて、仕事で使える日本語についても扱います。

在留資格に関しましては、オール京都で進めております府市協調の取組で、ジョブパークに設置された、「京都企業人材確保センター」において、留学生を含む外国人雇用について、行政書士によるセミナー開催と伴走支援を実施しています。市は運営母体に入っているのですが、その中で在留資格とか、具体的な企業のニーズや要望にも応えております。

○薬師寺座長

今の関連でも結構ですしその他でも結構ですので、何かございますか。

それでは私から、先ほどお答えいただいたことの中で、もう少しお伺いしたいです。民生児童委員の確保が厳しくなっている事情は、御説明で理解できたのですが、これは単に京都市だけの問題ではなくて、国全体でも、確保が難しくなっているということです。例えば、そう簡単に75歳までの年齢制限を引き上げるというわけにはいかないと思いますが、どのようにこの状況を打開するかということについて、何らかお考えがあるのかお聞きしたいです。

○木下課長

次の民生児童委員の改正が令和7年度ということで、この課題に向けてどういったことができるかというのは、検討中でございます。前回の令和4年度の改選では、居住要件の見直しということで、原則的にはその学区に住民票があることが原則にはなるのですが、その地区の実情を十分に承知されている場合で、適格である方がおられる場合は、近隣にお住まいの方でも就任いただけるというような見直しはさせていただいております。

令和7年度についても、どういった見直しができるのか、引き続き検討して改善していきたいと考えております。

○玉置副座長

1つ1つの事業についてお伺いするというものではございませんので、その点は御理解いただければと思っています。

本日この人権文化推進計画、特に令和5年度の取組実績ということで、具体的にいうと、新規事業と改善事業、これについて、どうだったかということを御報告いただきました。色々とデータも出していただいているのですが、そのデータは1年分、いわゆる令和5年度の1年分ということになっています。報告いただいている事業についても、令和5年度の1年分の新規と改善事業と。ただ、実はこ

これらの事業は、障害の分野、高齢者の分野、女性の分野、どの分野においても、ほとんどの事業は、この先ずっと続いていくものです。例えば、この成年後見制度の報告などを見ていただきますと、非常に事業数が伸びているように見え、この職員を新たに配置したということでもあるのですが、見方によっては、これだけ色んな手立てをしながらも、実は、平成28年度の件数の方が高かったという場合もあると思います。経年で見れば、実際には下がっているのではないかなというようなケースもあるのですね。少し長期的に見た場合、この新規・改善というのには、それぞれの新規事業を起こす背景、あるいは改善しなければいけない背景、そのデータの裏付けがあるはずですが、令和2年度の辺りまでは、全ての事業が網羅されており、主要なデータ化されるようなものについては、具体的にデータが記載されていたのですが、以降はデータがなくなってきました。新規・改善事業の具体的な内容については、きちっと御報告をいただいています。そうすると、1年以上経てば、もう1年前の新規・改善事業はどうだったかというようなところが少し見えてこなくなっており、大きく京都市政として、この人権の施策がどういう方向に進んでいるのかというのがわかりづらいと感じています。この委員をさせていただき、平成の終わりからデータを追いかけていたのですが途中から追いかけれないという状態があります。そうすると、事業の全体が見えてこないなと感じています。一つ一つの事業がどうか、今後どうするのかということについては話せるかもしれませんが、もう少し、大きくとらえられるよう、御検討いただければと思います。

○中野課長

御意見ありがとうございます。

人権文化推進計画は、各所管課においてそれぞれの事業を進めているものを、人権という視点で集約し、網羅的・効果的に施策を推進していくというものでございます。その中で、人権に関わる施策について、毎年、新規・改善・継続など分類分けし、御説明しており、その年度に特徴的な事業を、象徴的にピックアップさせていただいております。1つ1つの事業を、会議で経年全てを見ていただくというのは、難しい部分もあります。個別に、この事業がどうなのだというのは、御説明できるとは思いますが、各事業のデータを全て取りまとめていくのは難しいと感じています。一方、それぞれの事業については、各所管課で責任を持って、課題をとらえて改善していくという取組は進めているところです。

現状の報告では、「この事業はこのような背景から実施している事業で、このような実績を上げて、こういうことがわかった。今後もこうしていきます。」という構成にはしておりますので、事業それぞれの背景や改善点も御報告させていただいております。質問への認識を回答がずれているようであれば、御指摘い

ただければと思います。

○玉置副座長

おそらくずれというのはそれほどありません。行政の計画というのは、様々な事情に基づいて、次々と企画・計画されており、今日も各所管課の方にお越しいただいておりますし、一生懸命やってくださっているのはよく承知のうえで、何の心配もしていません。

ただ、会議資料として、新規事業が出てきた背景とか、あるいは改善するに至った背景になるデータとか、そういったものがきちんと追えなくなっているの、その辺りのことをお尋ねしたいと思いました。

例えば、先ほど申し上げた成年後見制度で言いますと、「全国的に認知症が増えています」「日常生活で非常にお困りの高齢者が増えています」ということを見ただけで、成年後見制度をきちんと使っていけるように、それを進めていきたいと思います。「待機者がこういう状態です」「実際に契約終了されたら、そのうちの3分の1は、成年後見の方に移っていかれる。その成年後見のうち何人が市長申立となっているか」など、そういった全体的な事業背景が見えてこず、今の発言になったと御理解いただけたらと思います。

同じようなことは、例えば農福連携の事業につきましても、実際に新規でスタートして以降、こうして発展してきて、結果的に今後こうしていきます、ということが、その状況の経年推移というものをもう少し把握できれば理解が進むと思いました。ですので、大きなずれとしてはなくて、ここに挙げられている1つ1つの事業が、1年で消えていくことのないよう考えてもらえたらということでございます。

○中野課長

例えば、「令和5年度の実績」について、数年前がこうで、現在はこうであり、このような新規・改善事業に至ったなど、少し触れられる部分があれば足すだけでも、わかりやすいのではないかと、そういう主旨ということでよいでしょうか。

○玉置副座長

そうですね。

○工藤室長

御指摘ありがとうございます。

我々も色々な政策を進めていく中で、数値の経年比較というのはやはり必要なものだと思います。年度による数字の増減の理由はどういうところにあ

るのか、そこを検証して、新たな施策を打っていくというのもございますので、単年度の報告になってしまっていたところ、この点につきましては、見直せるところは見直したいと思います。

さらに、やはり所管課というのは多岐に分かれておりますので、今回この場でいただいた御意見を所管課の方にもしっかりお伝えしまして、それが所管課における政策の見直し等につなげていくことが大事だと思いますので、その点注意していきたいと思います。

○薬師寺座長

その他の点で何かございますか。

ないようであれば、本日もう1つ、重要な議題がございますので、その議題の後で、もう一度全体を通じて、質問あるいは意見をもらう機会をつくりたいと思います。

それでは、第2の議題「京都市人権文化推進計画追補版について」に入らせていただきたいと思います。

議題（2）京都市人権文化推進計画（追補版）について

○中野課長

（資料2に基づき、説明）

まず「京都市人権文化推進計画（追補版）」の位置づけを簡単に説明いたします。

1ページの「2 追補版策定にあたって」の概要です。

現行計画については、令和6年度までを計画期間として平成27年2月に策定。その後、令和2年3月に改訂し、取組を進めてきたところです。

しかしながら、この間、コロナウイルス感染拡大により社会が大きく変容し、今後、適切な時期に「人権に関する市民意識調査」をした次期計画を作成していくことが必要となることに加え、令和6年度からの3か年に、人権関連の法律の施行等が控えていることも踏まえ、現行計画の期間を、令和9年度末まで3年間延長することとしました。

また、期間の延長に当たっては、人権をめぐる社会状況を踏まえて施策を推進することが必要であることから、現行計画と併せて、「令和7年度から9年度まで」の本市の人権施策の方向性を示す「京都市人権文化推進計画（追補版）」を策定し、取組を推進していきます。

2ページ目「5 追加施策等」の概要です。

追補版の構成として、3ページなどにあるように、各重要課題の取組の方向性は現行計画からそのまま引用した上で、その下に「1 追加する課題・社会背景」

及びそれに対応する「2 今後の施策の在り方」を掲載しております。

施策等は現行計画から修正・追加等があったもののみを記載しており、どのような理由で記載することとしたかを「追記の観点」として示しております。

修正・追加等がない項目については、引き続き現行計画に記載の内容に取り組みます。

策定に向けた今後のスケジュールです。最後のページにお付けしている（別紙2）をご覧ください。

本日、ご確認いただいた後、11月以降に、本日のご意見等を踏まえた追補版（修正案）を書面にて報告させていただく予定です。

そして、令和7年3月頃開催を予定する、第42回人権文化推進懇話会にて、追補版（最終案）を御報告した後、令和7年4月頃に策定いたします。

別紙1につきましては、委員の皆様のご意見とそれに対する対応案をまとめたものでございます。

委員の皆様からは本当に専門的な見地から、建設的な的確な御意見をいただいております。改めて感謝申し上げたいと思います。

時間の都合もございますので、概要及びいただいた御意見の中からいくつか抜粋して御説明申し上げます。

まず、【女性と男性が互いに人権を尊重し支え合うまちづくり】です。

令和6年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されたこと、また災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れ、平常時からの男女共同参画社会の実現が重要となるため、近年、頻発する災害状況を踏まえた課題等を記載し、それに対応した施策を掲載しております。

次に（別紙1）一番左の番号、No7にある岩井委員からの御意見についてです。

概要としては、「母・妻・嫁という女性の役割が重なっていると、自身の問題は後回しになったり、こどもの問題としては、母である女性が加害者となる場合もあり、児童相談所の対応に加え、母自身の問題にも対応することが望ましいため、情報共有だけでない連携を検討していただけたらと思う。」との御意見をいただきました。

岩井委員がおっしゃることはもつともであり、「京都市女性のための相談支援センター（みんと）」開所に当たり、御意見を聴取した精神科医の先生からも「子の福祉増進、被害の連鎖遮断の観点からの子どもを虐待する母親自身への支援」

に関する重要性を指摘いただいております、その観点で引き続き対応していきます。

なお、この支援については、2点目の「連携体制の構築」に含んでおり、実際の具体的な取組として、御意見いただいた情報共有だけにとどまらない連携の取組を進めてまいります。

4ページを御覧ください。【子どもを共に育む社会づくり】です。

令和5年4月に「こども基本法」が施行されたこと、こども家庭庁等国の動き、本市の取組である令和3年4月に立ち上げた「孤独・孤立対策プロジェクトチーム」の動向、さらに、子ども食堂等の自主的な取組は、コロナ禍においても増加傾向にあり、本市において地域での子どもや家庭を見守る体制を強化していることを踏まえ、課題・背景、また、それらに対応した施策等を追加しています。

5ページを御覧ください。【高齢者の人権尊重と支え合う健康長寿のまちづくり】です。

国の動きや社会状況、本市における令和6年3月に策定の「第9期京都市民長寿すこやかプラン」を踏まえ、また、今後、現役世代人口が急速に減少していくこと、デジタル化の進展や、近年、頻発する災害状況・コロナ禍を踏まえ、課題・背景、それらに対応した施策等を追加しています。

6ページを御覧ください。【障害のある人の人権尊重と互いに支え合うまちづくり】です。

令和6年4月に「改正障害者差別解消法」が施行されたこと、令和2年10月に、厚生労働省において「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」が開始され、本市では、令和3年9月から「京都市重度障害者等就労支援特別事業」を開始したことを受けたこと、さらには、令和4年5月に「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」が施行されたことなどを踏まえ、課題・背景として、また、それに対応した施策等を追加しています。

(別紙1)の2ページ目、No9松波委員の御意見です。

(資料2)「2 今後の施策の在り方」の2つ目の項目、(障害のある人の就労支援)「重度障害のある人等の通勤や職場等における介助等の就労支援の推進」についての御意見をいただいております。

概要は、「重度障害のある人等の通勤や職場等における介助等の就労支援について課題意識を持たれており、この点での就労支援の推進は大きな意義があり、事業者への啓発につながるよう成果を発表していただきたい。」との御意見をい

いただきました。

参考情報として、通勤や働く際に必要となる介助等に係る費用を助成する「重度障害者等就労支援特別事業」を指しており、R 6 年 7 月末時点での支給決定者数は、19 名とのことです。

更なる本事業の利用促進を目的として、本事業を利用して働くことのイメージを持っていただけるよう、実際に事業を利用し働いている方にインタビューを実施し、活用事例集を作成し、ホームページで公開しており、委員御指摘のとおり、このような取組等を通じ、紹介していくことで、引き続き、障害のある人の就労が進むよう、支援に取り組みます。

続いて、(資料 2) の 7 ページを御覧ください。(別紙 1) No 10 玉置副座長の御意見です。(災害対策) としている項目についてです。

こちらについて、「高齢者とひとくくりにする再掲ではなく、障害のある人の安心安全を考えて欲しい。高齢者も障がいのある人も、さらに災害時はすべての人が災害弱者になりかねない中で、地域における見守り活動の重要性はいうまでもないが、避難所に行けないだけでなく、避難所にいけない、適切な情報が届かない、福祉避難所がないなど、置き去りにされていた多くが障害のある人や高齢者でした。特に、障害についてはその区分や状態が人それぞれであり、障害種別や程度により災害時の支援の必要性が異なる。」との御意見をいただきました。

玉置副座長御指摘のとおり、災害対策に関しては、平常時からの地域での交流による災害対応力の向上に加え、災害時の支援体制の充実も重要です。そこで、これまでからも取り組んでいる避難所開設・運営における「要配慮者にも優しい避難所づくり」の推進について、改めて追補版にも明記するとともに、「コミュニケーション障害のある人への災害情報の確実な伝達」や「障害のある人が、災害時に避難した先で安心して生活が送れるよう、避難所や福祉避難所の設置・運営に関する準備及び福祉避難所への直接避難についての仕組みの構築など、災害時における支援体制の充実」という項目を、追加しました。

また、こちらの障害のある人への項目追加と合わせて、7 ページの高齢者の項目にも、関連の取組を追記するよう、修正しております。

8 ページを御覧ください。【ひとりひとりの人権が大切にされる同和問題の解決のための取組】です。

インターネットの普及に伴い、その匿名性や情報発信の容易さから、個人に対する誹謗中傷、名誉やプライバシーの侵害、特定の属性の人や生まれの人を排斥する差別的言動等を投稿するなど、社会問題となっており、国においても侮辱罪

の法定刑引き上げ（令和４年７月施行）や「情報流通プラットフォーム対処法」の策定がなされており、課題・背景として、また、それに対応した施策を記載しています。

９ページを御覧ください。【多文化が息づくまちづくりと外国籍市民等の人権尊重】です。

中長期的に見て外国籍市民の増加が想定されている、また、昨今の社会状況と国の動きを踏まえ、課題・背景、また、それに対応した施策等を追加しています。

（別紙１）No 12の辻委員からの御意見です。

１ 追加する課題・社会背景の一つ目（※１４）について、「修正前の案では、人手不足の解消・労働力の確保が目的で、そのために外国籍市民の受け入れが求められている。という流れになっており、人権文化推進計画という人権の計画においての記載として、違和感が残る。」との御指摘をいただいております。

本項目については、辻委員がおっしゃるとおり、人権文化推進計画という人権の計画にふさわしい記載とすべきことから、「就労や留学等のため、中長期的に見て外国籍市民の増加が想定されています。多様な文化的背景を持つ人の人権が守られ、いきいきと暮らしていくためには、就労面の支援だけでなく、研究者等の専門家や介護・農業など特定技能等の外国籍市民、留学生の受入体制の整備や日本人と外国籍市民の相互理解に向けた取組の推進が重要です。」という文章に見直しました。

１０ページを御覧ください。【安心して働き続けられる職場づくり】です。

国における計画等の策定状況と、令和６年４月施行の「改正障害者差別解消法」を踏まえ、課題・背景、また、それに対応した施策等を追加しています。

１１ページを御覧ください。【感染症患者等の人権尊重】です。

コロナ禍において、感染された方、医療や介護に携わる方、更にはその家族や関係者に対する偏見や誹謗中傷、また、社会機能を維持する業務に従事する方への心ない言動などが発生し、全国的に問題となったことを踏まえ追加しています。

１２ページを御覧ください。【犯罪被害者等の人権尊重】です。

令和５年４月に施行された「京都府犯罪被害者等支援条例」や、令和６年４月２５日に警察庁から公表された「地方における途切れない支援の提供体制の強化に関する有識者検討会」の取りまとめ内容も踏まえ、対応施策とともに追加し

ています。

13 ページを御覧ください。【刑を終えて更生を目指す人】です。

令和3年3月に策定した「京都市再犯防止推進計画」に基づき、「やり直すことができる社会と安心・安全なまちの実現」を目指し、国や民間団体等と連携しながら再犯防止の取組を総合的かつ計画的に推進する必要があるため、対応施策とともに追加しています。

14 ページを御覧ください。【ホームレスの人権尊重と自立支援】です。

孤立・孤独の問題やDV被害などを契機に、ホームレスの方等の生活に困窮された方が抱える課題が多様化・複雑化していることなどから対応施策とともに追加しています。

15 ページを御覧ください。【高度情報化社会における人権尊重】です。

インターネットの普及に伴う課題、デジタル化の進展に伴い、取引方法が多様化・複雑化したことにより消費者トラブルが増加しており、特にSNSの普及によるSNSを通じたもうけ話や組織的な詐欺事案に関する消費生活相談が増加傾向にあることを踏まえ、対応施策とともに追加しています。

16 ページを御覧ください。【LGBT等の性的少数者の人権尊重】です。

本市が令和2年9月に創設した「京都市パートナーシップ宣誓制度」の動向や、令和5年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が制定されたことを踏まえ、課題・背景として、また、それに対応した施策を記載しています。

(別紙1) 3 ページ目のNo.15 玉置副座長の御意見です。

「2 今後の施策の在り方」の2つ目の丸で、(理解促進・支援)として「団体、企業、大学等教育研究機関、行政等と連携し、「アライ」の輪を広げ、多様な性の在り方が尊重される共生社会の実現に向けた取り組みの推進」についての御意見として、「配慮が必要な就業環境の整備に関する啓発や相談窓口整備など、いわゆる合理的配慮の提供とされる項目にも着目することが重要。性的マイノリティの方については、法では「事業者等の役割」について就業環境の整備などについて触れているものの、まだきちんとした見解が示されていないと聞いています。どのような環境を生きる人であっても、働く限りは気持ちよく楽しく働けたらいいと思う。」との御意見をいただいております。

玉置副座長の御指摘はもともと認識しており、本市では、改正障害者差別解消法やLGBT理解増進法施行以前から、LGBT等の方の生活における困難を解消するため、企業向け人権啓発講座においてLGBTをテーマとした回を毎年設定し、「LGBTの方の働きやすい職場とは」等をテーマに、企業に対する啓発活動を行ってきました。また、職場等における当事者の声や、職場で取り組めること、実際の企業等での実践事例等をまとめた「企業向け啓発パンフレット」を活用した啓発も実施してきました。記載については、現行計画における、（理解促進・支援）の取組として「啓発リーフレットや講座等を活用した、性の多様性や性的少数者について理解を深めるための市民・企業への啓発活動の推進」という項目があり、引き続きこちらの取組として対応いたします。

続いて、（別紙1）No16番の薬師寺座長の御意見です。

「新たな用語、あまり耳慣れない用語など、市民の皆様が読みやすいように米印を付する一覧表にまとめるかして、簡単な説明を付す必要はないか。」との御意見をいただいております。

市民の皆様の読みやすさの観点重要であり、座長の御意見を受け、用語説明がすぐに参照できるよう、重要課題ごとに、用語説明を追加しました。記載する用語は、追補版において初出の用語としております。

17ページを御覧ください。【その他複数課題に関連する課題（自殺対策、孤独・孤立対策）】です。

現代社会では多くの人権課題が複合的に関わることもあり、新たに『その他複数課題に関連する課題（自殺対策、孤独・孤立対策）』の項目を設けております。自殺対策については、本市の自殺者数はピーク時から減少傾向にありますが、この間のコロナ禍での自殺者数の増加など、今なお市民の尊い「いのち」が自殺で失われるという事態は続いており、また、全国的に、小中高生の自殺者数については、近年、増加傾向が続いていることから、それに対応した施策を記載しています。

孤独・孤立対策については、社会環境が変化する中、個人や家庭を支えてきた地縁・血縁といった人と人とのつながりは希薄化し、更に、コロナ禍や物価高騰などの影響で、孤独・孤立に起因する様々な社会問題がより深刻となっています。

令和6年4月には、「孤独・孤立対策推進法」が施行され、孤独・孤立対策に関する国民の理解の増進、相談支援の推進、関係者の連携・協働の促進が基本施策として掲げられていることから、本市においても、現代社会における深刻な課

題の一つとして捉えており、

課題・背景、それに対応した施策を記載しました。

1点補足説明させていただきます。

参考情報として、「本市における重層的支援体制の推進」について、箱書きを追加いたしました。

こちらは、複雑化・複合化した課題を抱える世帯が増加する中、分野を超えた支援関係機関が今まで以上に連携・協働して支援する体制を推進するとともに、地域や人と人とのつながりが希薄化する中、地域の中で支え合う取組が生まれやすい環境を整備し、緩やかなつながりによって見守るセーフティーネットの強化を図ることで、必要な支援が届いていない方を取り残すことなく、また、事態が深刻化する前に解決を図ることを目指して取組を進めるというものです。

(資料2)の参考資料についてご説明させていただきます。

「参考資料1」です。令和2年度～6年度にかけての計画に基づく「京都市の人権関連施策に係る取組の実績」として、人権関連施策の事業集を追加しました。

これらは、これまでの懇話会でご報告してきた事業から、抜粋して記載しております。

続いて、「参考資料2」に、「現行計画改訂以降に公布・施行された主な人権関連の法律等」の一覧です。

最後に、「参考資料3」として、追補版策定に携わってくださった委員の皆様をご紹介させていただいております。こちらの肩書等に修正が必要でしたら、後日、事務局までお知らせいただければと思います。

令和7年4月以降に、追補版として発表する際には、(資料2)に加え、これら参考資料1～3も添付いたします。

長くなりましたが、資料2に係る説明は以上でございます。

○松波委員

10ページの「安心して働き続けられる職場づくり」のところについてです。

全体の趣旨としては全く異存なく、細かい点ではありますが、「追加する課題・社会背景」の3行目に、「障害者差別解消法の一部改正により」ということや、その下の2のところでも、改正障害者差別解消法ということが書かれているのですけれども、おそらく御存じの方おられると思うのですが、雇用労働に関して、職場における障害のある人への合理的配慮というのは、差別解消法ではなくて、障害者雇用促進法の方でカバーしています。雇用促進法の方でも、不当な差別の

禁止と、合理的配慮の提供が、義務であるというふうに書かれているので、同じことではありますし、また、この差別解消法の方が今年4月に改正されたということで、より企業自身が、この合理的配慮について理解を深めるということで、顧客に対しては差別解消法、従業員に対しては雇用促進法というように、実際には、完全に切り分けられないものではありません。ただ、行政の文章ですので、その改正障害者差別解消法が、直に職場づくりのところに書かれているのは、若干違和感があったので、誤解を招かないようにしていただけたらと思います。

○遠藤課長

御指摘のとおり、雇用の部分につきましては、障害者雇用促進法の方に直接的な規定がございます。タイミングといたしましては、やはり民間事業者の方に合理的配慮の提供が義務づけられたというのが、1つのターニングポイントになっているということがあるかと思しますので、表現の方は、また検討させていただきたいと思います。

○薬師寺座長

先ほど御説明いただきましたように、本日かなり中身の御説明を詳しくいただきましたので、これを踏まえて、11月頃に書面で、さらに新しくするような点があったら、委員の皆様にお届けをして、御意見をいただくということになります。

更に、それを踏まえて、令和7年の3月に、対面で最終案を確認して、報道発表するという、大体こういう段取りで進めていきたいと思っております。本日、どういう疑問点でも結構ですので、御自由に御発言いただければと思います。

○辻委員

11月に追補版最終案を出し、追補版の修正案を御提示いただけるということですが、その時の追補版というのは、本日いただいているこの（資料2）みたいな形になるのか、それとも、令和2年度の改訂版に追補する、改訂版に何か書き加えた新しい冊子みたいなものを11月に御提示いただけることになるのか、どちらでしょうか。

○中野課長

まず、現行の改訂版はこのまま残ります。それに加えて、こういった冊子の形式で、両方が併存する形です。追補版のイメージとしてはこのままで、あとは中身に、関連項目は、現行計画の何ページを御参照いただけると記載しています。

○辻委員

やはり、両方合わせて見る必要があるのですね。1つだけ見れば、それで済むのかなと期待したのですけども。

○中野課長

ここは心苦しい部分ではあるのですが、そういった形で見ていただく必要がございます。今回は延長するに際しての追補版ですので、現行計画をつくりかえるわけではありません。次期計画を策定する際には、市民意識調査をしたうえで、その内容を反映させ、新たな計画を策定します。今回、延長という形で、少し見づらい面もあろうかと思いますが、このような形とさせていただきたいと思います。

○薬師寺座長

先ほど副座長から御指摘のあった第1の議題の件ですが、京都市の規模になると、どういう物をつくって、それを年度ごとにどう事業に落とし込んでいくのかという時に、複数年の全部の課題について資料化して見直していくというのは、なかなか難しいことと思います。

確かに人権は、それほど簡単には進展しないこともあり、何か事業をやれば絶えずいい方向に向かっていくとは必ずしも言えない、難しい部分があります。例えばインターネット上での人権侵害、冒頭に山本局長が言われたように、パリのオリンピック、パラリンピックの時も、SNSで心無い言葉が拡散されていました。一体、人権意識はどうなっているのだというような状況が、出現する場合があります。

啓発し、教育し、それから具体的な事業に取り組んでいく、更にそれを絶えずやっていかなければならない、そういうところを確認していくといいますか、そういうことが必要だということが、本日の副座長の指摘に込められていたかと思います。最終文書につくり上げる時に、そういう点も何か書き込める点があれば書き込んでいく、ということが必要になってくるのではないかなと思います。

そして、これは次の大きな計画策定の時には、先ほど言われましたように、市民意識調査をやったうえで、計画を立てていくということになります。ただ、この3年の追補版を策定するという時にも、やはり法の改正も含めて、昨今の人権状況とかそういうものを踏まえて、策定される必要があります。委員の皆様からも、何かできるだけお気づきの点があれば、今日でなくても、11月に次の案をいただくまでに、何か新しい課題が生じたなどがございましたら、事務局まで御連絡いただけたらと思います。

私も先ほど、第1の議題の報告で心配したのは、ある市では子ども食堂1つを

考えたときにも、この夏はなかなか難しい事態が起きているなど感じます。物価高や米不足などですね。そういう状況で、やはり出費が非常に嵩んでいって、予算上非常に厳しい状況も生じたというようなことも聞いております。先ほど御回答にあったように、補正予算を組んだり、令和6年度の予算に手当をしたりしていくという、そういうことも、追補版で記載のある事業には、絶えず出てきますので、そういうことも含めて、大変だと思うのですが、しっかりやっていていただきたいと思います。

○玉置副座長

簡単な質問ですが、先ほど追補版18ページのところに、囲みを入れましたというふうにおっしゃっていた点について、重層的に多様で複雑な人権課題というのが多い中で、様々な計画を立てていく時に、個別の課題に対して計画は策定されると思いますので、それを、必ず横ぐしをさす、縦と横の糸で、京都市役所で働かれる皆さま方が、たすきとなって、ここをきっちり結んでいかないと、本当に有効な計画の実行というのは難しいと思います。

「本市における重層的支援体制の推進」ということで、庁内の仕組みかなというふうに思うのですが、もともとの計画の中の人権文化推進会議であるとか、その他、全庁横断的な会議ですとか、そういうものと、重層的支援体制というのは、それらとどういうふうに繋がっているのでしょうか。分かる範囲でお願いしたいです。

○山本局長

今おっしゃっていただいた縦ぐし、横ぐしでというのは非常に大事だと思っております。複雑多様化する課題であればあるほど、全庁挙げて取り組む必要があるということで、おっしゃっていただいております、全局、全庁で、これらを共有しているというのは、今後も変わりません。

一方で、こちらに書いております重層的支援というのは、具体的には福祉の関係が大きく関わるものです。福祉と人権というのは非常に重なっている部分も多く、現場の方で、やはりなかなかどうしても連携はしていても、縦割りの施策というのはございますので、それをどこがということではなく、キャッチしたところが全て、京都市だけではなく他の支援先にもつなげていくような、そういった役割を果たすために、組織の方もしっかりと、区役所組織それから本庁組織も含めて、検討していこうという動きでございます。

そういう意味で色んなところがクロスをしていくというふうに、御理解をいただければよいかなと思っております。

○平野委員

16ページの「LGBT等の性的少数者の人権を尊重」の関係になるのですが、10ページの「安心して働き続けられる職場づくり」に、障害のある方の就労支援等の記載がありますが、このLGBTの方の支援と言いますか、そういう観点、こちらの16ページの方に包含されてくると思うのですが、この高齢者、障害のある方とも併せて、これも働きやすい職場というところで考えると、このLGBTの方の、働きやすい、いい職場づくりに向けて何か発信していくというような観点もここに入れていただければと思います。

○中野課長

こちらについては玉置副座長からも同様の意見をいただいております、我々としては、そういった多様性のある職場づくりを啓発冊子やホームページなどでモデル的に紹介して、企業啓発を図っていきたいと思っているところです。少しわかりにくいのですが、現行計画の方に、その内容について、既に記載しておりますので、その中で、引き続きやっていきたいと思っている次第です。

○中島委員

本日初めて会議に出席させていただいて勉強させていただいておりますが、お尋ねしたいのは、この後のスケジュールです。令和7年3月に報道発表というようにありますが、一般市民がこの内容を知るのは、どういう形で、いつ頃知ることになるのか、教えていただけますか。

○中野課長

懇話会での議論を踏まえて、3月頃に、対面で最終の確認をいただきます。その後、冊子を完成し3月末～4月頭を目途に、策定いたします。

その前に実施する、報道発表にて市民には周知します。委員の皆様には3月の次会の懇話会にて、具体的な日付などもお伝えできると思います。

○薬師寺座長

次期計画を策定する場合、先ほどおっしゃったように、まずは市民意識調査をして、原案を作って、おそらくパブコメなどを経て、多くの人の意見を聞いたうえで策定するということになるかと思うのですが、今回の追補版の場合、ここでの審議が重要な意味を持っているということになります。

終了予定時刻に近づいていますが、ここまで全体を通じて、お気づきの点、御意見等があれば、出していただければと思います。

○岩井委員

感想になるのですが、追補版に関して、やはり時代の急激な変化というものを受けて、策定する決断をされたのかと思います。本当に短い間で、随分細かなところを、各担当課の方が問題点を挙げて、作り上げてこられて、今日に至るということかと思います。

私もこの急激な時代の変化で、自分が担当している課題についていくのが必死な状態で、そんな中で一歩先んじて施策を作っていくという御苦勞と言いますか、これから先も見通せないところ、ルールを敷いていくみたいなどころの作業をしているのだなということは実感しています。

今年度末で一区切りということで、いいものができたらなというふうに思っております。また、この状況が更に続くという感じがしておりますので、先ほど玉置副座長がおっしゃったように、事業の実績があつてまた改定を考えるとということになりますので、こういう場で事業の実績をしっかりとお伝えいただいて、私たち委員が考える材料を提示していただけたらなと思っております。

○前田委員

人権文化推進計画の追補版に関してということではなくて、将来的な展望に関してということで1つお伝えします。LGBT関係で、市のホームページでも「性的少数者」という言葉を繰り返し使われていると思います。これは例えば法務省の人権擁護局のホームページでも同じように「性的少数者」というのを使われている、他の地方自治体でもその用語は、使われているものだと思うのですが、最近、国連等では、もうマイノリティという定義づけは、それ自体がかなり差別的と言いますか、あまりそういう表現は使われなくなってきていて、「性的指向・性自認に基づく差別」といったような表現をされてきていると思います。この間、日本で立法されました法律でも、全く「性的少数者」という表現は出てきません。その辺りも、多少議論の経過によって、2010年代に使われていた用語と、今の2020年代に入って、半ばになってきましたが、色んな議論の発展に合わせて、表現というのも多分見直されるべきだと思います。なので今後、その先の話ですけれども、もしかしたら物理的には、少数者なのかもしれないけどそういう用語を使うこと自体が、やはり多様性と反目するということかもしれないので、今後に改定の機会があつた時には、その辺りも検討する必要があるのかなと思いました。

もう1つ大きな点で言うと、例えば国際的な潮流で言うと、女性に対する差別も、いわゆる男女共同参画も、それからこういったLGBTの人々に対する差別も、大きくくりとしてはジェンダーの差別なので、大きな1つの中に包摂するという流れがあります。ただ日本は、内閣府でさえも局の名称が変わってないの

で、その辺りはいろいろ難しい部分もあると思います。しかし、今日も色々と御議論ありましたが、こういう人権の問題ではクロスカッティングが多いので、いくつか柱を切り分けざるを得ないところはあるかと思うのですが、将来的には、計画を練る時に、大項目の中に並べるなど、いろんな発展の仕方、新しい人権概念をもとに整理し直すということは可能なかなというふうに思いました。

○中野課長

表現に関しては、L G B Tがいいのか、L G B T Qがいいのか、当事者の方との交流会などでも意見が出たりしながら、進めていっている部分もあります。現在の資料上は、こういった表現になっていますが、次期計画については、そういった観点の見直しも必要になってくるかと思います。今後の社会の状況も踏まえながら、そういった点も考慮すべきだと考えます。御意見いただきましてありがとうございます。

○前田委員

L G B Tの方はある程度確立された言葉だと思いますので、問題はなく、「少数者」の方が、検討が必要かなと思います。よろしくお願いいたします。

○薬師寺座長

その他、御意見がないようでしたら、事務局に進行をお戻しします。会議の後、追加で意見・質問がございましたら、メール等で、事務局に送っていただければと思います。

(以上)