第1章 基本的な考え方

1 基本計画策定の背景

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提出案)	修正案(今回提出案)
懇話会 (a)	(1)国際社会における取組		
(8)	イ 国際人権規約等人権関係の諸条約 (中略)	イ 国際人権規約等人権関係の諸条約 (中略)	イ 国際人権規約等人権関係の諸条約 (中略)
	(記載なし)	(記載なし)	これらの条約では、国連に各条約の実施状況等を審査等す
		(日山 年入 (本 し)	るための委員会を設置するとともに、締約国は立法上、司法
			上、行政上その他措置及びこれらの措置によりもたらされた
			進歩等に関する報告を提出することとされています。また、委
			員会は、締約国から得た報告書及び情報の検討に基づく提案
			及び一般的な性格を有する勧告等を行うことができます。

第2章 人権問題の現状と課題

2 主な人権問題の現状と課題

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提示案)	修正案(今回提出案)
懇話会	(4)障害のある人	(4)障害のある人	(4)障害のある人
(16, 18)	(中略)	(中略)	(中略)
	(記載なし)	(記載なし)	一方、2013(平成25年)5月には、成年被後見人の選挙権の回復
			等のための公職選挙法等の一部を改正する法律が成立、公布さ
			れ、成年被後見人の方は、選挙権・被選挙権を有することとされ
			<mark>ました。</mark>
	(中略)	(中略)	(中略)
	本県においては、2014(平成26)年12月に制定された「障害のあ	本県においては、2014(平成26)年12月に制定された「障害のあ	本県においては、2014(平成26)年12月に制定された「障害のあ
	る人の人権を尊重し県民皆が共にいきいきと輝く富山県づくり	る人の人権を尊重し県民皆が共にいきいきと輝く富山県づくり	る人の人権を尊重し県民皆が共にいきいきと輝く富山県づくり
	条例」が2016(平成28)年4月に施行され、条約・法律と相まって、	条例」が2016(平成28)年4月に施行され、条約・法律と相まって、	条例」が2016(平成28)年4月に施行され、条約・法律と相まって、
	基本的人権を享有する個人としての尊厳が重んぜられることや	基本的人権を享有する個人としての尊厳が重んぜられることや	基本的人権を享有する個人としての尊厳が重んぜられることや
	障害者差別の解消など、すべての障害のある人が安心して暮ら	障害者差別の解消など、すべての障害のある人が安心して暮ら	障害者差別の解消など、すべての障害のある人が安心して暮ら
	すことのできる社会の実現に寄与することとしています。	すことのできる社会の実現に寄与することとしています。	すことのできる社会の実現に寄与することとしています。 <mark>この</mark>
			条例では、施行当初から「何人も」と全ての人を対象として、合
			理的な配慮の提供をしなければならないと義務付けています。
関係団体	(7) 同和問題(部落差別)	(7)同和問題(部落差別)	 (7)同和問題(部落差別)
(3)	(7) 问和问题(部洛左別) (中略)	(/) 问和问题(部洛 左 冽) (中略)	(7) 问和问题(部洛左列) (中略)
(3)	「中崎)	(中崎) 県内には歴史の過程において同和地区が存在し、現在、その実	(中曜)
	態を把握することは困難になっていますが、今もなお、差別を助	態を把握することは困難になっていますが、今もなお、差別を助	態を把握することは困難になっていますが、今もなお、差別を助
	長するような落書きやインターネットを悪用した書き込み	長するような落書きやインターネットを悪用した書き込み	長するような落書きやインターネットを悪用した書き込み <mark>のほ</mark>
	及りのような俗音で(インケー ホンドを心用した音で込め	以外のよりな俗音でイイング	か、結婚や就職にかかる身元調査や同和地区に関する問合せ事
			案などに見られるように、同和問題に対する理解不足や差別意
	識が存在し、差別を受けている人々がいます。	識が存在し、差別を受けている人々がいます。	識が存在し、差別を受けている人々がいます。
	man il il or Allie XIII et alle		INVA TIES EXTINENT OF CONTRACT
関係団体	(9)外国人	(9)外国人	(9)外国人
(4, 5)	(中略)	(中略)	(中略)
	こうした中、本県においては、「富山県多文化共生推進プラン	こうした中、本県においては、「富山県多文化共生推進プラン	こうした中、本県においては、「富山県多文化共生推進プラン
	(2007(平成19)年3月策定、2012(平成24)年3月改訂)」に基づ	(2007(平成19)年3月策定、2012(平成24)年3月改訂)」に基づ	(2007(平成19)年3月策定、2012(平成24)年3月改訂)」に基づ
	き、地域におけるコミュニケーションの支援、生活支援の充実、	き、地域におけるコミュニケーションの支援、生活支援の充実、	き、地域におけるコミュニケーションの支援、生活支援の充実、
	こい。一句の一句の「一句」	こい。自身にものりも、「一」、「マロマの人族、上山人族の几人、	こい。一つの「一つ」、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、一つ、

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提示案)	修正案(今回提出案)
ご意見	現 行 計 画 多文化共生の地域づくりなど各種の施策に取り組んできました。また、2018 (平成30)年12月の「出入国管理及び難民認定法」改正 (2019 (平成31)年4月施行)により、近年の人手不足に対応するための新たな在留資格「特定技能」が創設されたことなどを踏まえ、「外国人材活躍」の観点を新たに盛り込んだ「富山県外国人材活躍・多文化共生推進プラン」を2019 (令和元)年9月に策定しました。 (中略) しかしながら、国の外国人材受入れ拡大方針により、今後も外国人住民数の増加が見込まれる一方で、言葉が通じないことに	素案(第2回懇話会提示案) 多文化共生の地域づくりなど各種の施策に取り組んできました。また、2018(平成30)年12月の「出入国管理及び難民認定法」改正(2019(平成31)年4月施行)により、近年の人手不足に対応するための新たな在留資格「特定技能」が創設されたことなどを踏まえ、「外国人材活躍」の観点を新たに盛り込んだ「富山県外国人材活躍・多文化共生推進プラン」を2019(令和元)年9月に策定しました。さらに、2024(令和6)年には、技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況を鑑み、就労を通じた人材育成および人材確保を目的として、技能実習法が抜本改正され「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律(育成就労法)」に改められています。これにより、新たな在留資格として育成就労の在留資格が創設されました。 (中略) しかしながら、国の外国人材受入れ拡大方針により、今後も外国人住民数の増加が見込まれる一方で、言葉の壁があることに	修正案(今回提出案) 多文化共生の地域づくりなど各種の施策に取り組んできました。また、2018(平成30)年12月の「出入国管理及び難民認定法」改正(2019(平成31)年4月施行)により、近年の人手不足に対応するための新たな在留資格「特定技能」が創設されたことなどを踏まえ、「外国人材活躍」の観点を新たに盛り込んだ「富山県外国人材活躍・多文化共生推進プラン」を2019(令和元)年9月に策定しました。 さらに、2024(令和6)年には、技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況を鑑み、就労を通じた人材育成および人材確保を目的として、技能実習法が抜本改正され「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律(育成就労法)」に改められています。これにより、新たな在留資格として育成就労の在留資格が創設されることとなりました。 (中略) しかしながら、国の外国人材受入れ拡大方針により、今後も外国人住民数の増加が見込まれる一方で、言葉の壁があることに
懇話会	加え、歴史的経緯、文化、宗教、生活習慣や価値観の違いに起因するお互いの理解不足などから、企業で働く外国人や、国際結婚による外国人配偶者、小中学校及び高等学校に在籍する外国人児童生徒、留学生など生活者としての外国人を取り巻く様々な問題が少なからず存在しています。 (12) 性的指向、性自認	加え、歴史的経緯、文化、宗教、生活習慣や価値観の違いに起因するお互いの理解不足などから、企業で働く外国人や、国際結婚による外国人配偶者、小中学校及び高等学校に在籍する外国人児童生徒、留学生など生活者としての外国人を取り巻く様々な問題が少なからず存在しています。このほか、新型コロナウイルス感染症拡大時には、外国人に対する偏見や差別が見られたほか、外国人による犯罪の報道が外国人に対する偏見や差別を増長しやすい状態にあります。	加え、歴史的経緯、文化、宗教、生活習慣や価値観の違いに起因するお互いの理解不足などから、企業で働く外国人や、国際結婚による外国人配偶者、小中学校及び高等学校に在籍する外国人児童生徒、留学生など生活者としての外国人を取り巻く様々な問題が少なからず存在しています。このほか、新型コロナウイルス感染症拡大時には、外国人に対する偏見や差別が見られたほか、外国人による犯罪の報道が外国人に対する偏見や差別を助しい状態にあります。
(23) 関係団体 (6)	(中略) (中略) (中略) 学校においては、いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進することが、悩みや不安を抱える児童生徒に対する支援の基盤となります。教職員は悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努めることは当然であり、このような悩みや不安を受け止めることの必要性は、性同一性障害	(中略) (中略) (中略) 学校においては、いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進することが、悩みや不安を抱える児童生徒に対する支援の基盤となります。教職員は悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努めることは当然であり、このような悩みや不安を受け止めることの必要性は、性同一性障害(性別不合)に係る児童生徒だけなく、性的指向・	(中略) なお、労働施策総合推進法が改正され、2022(令和4)年4月 1日から、労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティについて、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することや侮辱的な言動をすることは、パワーハラスメントに該当することされました。 (中略) 学校においては、いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進することが、悩みや不安を抱える児童生徒に対する支援の基盤となります。教職員は悩みや不安を抱える児童生徒に対する支援の基盤となります。教職員は悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努めることは当然であり、このような悩みや不安を受け止めることの必要性は、性同一性障害(性別不合)に係る児童生徒だけなく、いわゆる「性
懇話会	性自認に係る児童生徒全般に共通するものです。 	ジェンダーアイデンティティに係る児童生徒全般に共通するものです。(14) その他	<u>的マイノリティ」とされる児童生徒全般に共通するものです。</u>
(9, 17)	(中略) (記載なし)	(中略) (記載なし)	(中略) 旧優生保護法により、特定の疾病や障害を有すること等を理由に優生手術等を受けることを強いられた方々に対しては、2019 (平成31) 年4月に「旧優生保護法に基づく優生手術等を受けた者に対する一時金の支給等に関する法律」が制定され、優生手術を受けた本人に一時金が支給されています。2024 (令和6)年10月には「旧優生保護法に基づく優生手術等を受けた者等に

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提示案)	修正案(今回提出案)
			対する補償金等の支給等に関する法律」が制定され、国としての
			謝罪が明記され、補償金等の支給について定められました。ま
			た、国として、優生思想及び障害者に対する偏見差別の根絶に向
			けて取組みを強化していくことが示されました。本県では、支給
			手続きに必要な周知広報や支給を受けようとする者に対する相
			談支援などに努めていきます。また、優生思想に基づく偏見と差
			別を含めておよそ疾病や障害を有する方々に対するあらゆる偏
			見と差別を根絶し、全ての個人が疾病や障害の有無によって分
			け隔てられることなく尊厳が尊重される社会を実現すべく、全
			力を尽くします。

第3章 あらゆる場を通じた人権教育及び人権啓発の推進

ご意見

懇話会	1 学校における人権教育	
(19)	(1)教育活動全体を通じた人権教育の推進	(1) 教育活動全体を通じた人権教育の推進
	人権教育の視点に立って、教科や「特別の教科 道徳」、特別	人権教育の視点に立って、教科や「特別の教科 道徳」、特別
	活動、総合的な学習の時間等の目標や内容を明確にする	活動、総合的な学習の時間等の目標や内容を明確にする
	とともに、相互の関連を図りながら、人権を尊重する心と態度を	とともに、相互の関連を図りながら、人権を尊重する心と態度を
	育てます。	育てます。
	① いじめや偏見・差別を許さない <u>雰囲気</u> づくり	① いじめや偏見・差別を許さない <u>雰囲気</u> づくり
懇話会	4 企業に対する人権啓発	4 企業に対する人権啓発
(29)	【現状と課題】	【現状と課題】
	(中略)	(中略)
I	また、職場におけるハラスメント対策については、事業主に対し	また、職場におけるハラスメント対策については、事業主に対し
	て <u>セクシャル・ハラスメント</u> 防止のための雇用管理上の措置が義	て <u>セクシュアルハラスメント</u> 防止のための雇用管理上の措置が義
	務付けられてい <u>ることに加え</u> 、「男女雇用機会均等法」及び「育児・	務付けられてい <u>ることに加え</u> 、「男女雇用機会均等法」及び「育児・
	介護休業法」の改正により、2017(平成29年)年1月1日からは、	介護休業法」の改正により、2017(平成29年)年1月1日からは、
	妊娠・出産・育児休業 等に関するハラスメントについ	妊娠・出産・育児休業 等に関するハラスメントについ
	ても、同様に措置を講じることが義務付けられました。さらに、	ても、同様に措置を講じることが義務付けられました。さらに、
	2019(令和元)年には「労働施策総合推進法」が改正され、 <u>パワー・</u>	2019(令和元)年には「労働施策総合推進法」が改正され、パワー
	<u>ハラスメント※36</u> についても対策が法制化されたほか、「男女雇	ハラスメント <u>※39</u> についても対策が法制化されたほか、「男女雇
	用機会均等法」、「育児・介護休業法」の改正により、 <u>セクシャル・</u>	用機会均等法」、「育児・介護休業法」の改正により、 <u>セクシュア</u>
	<u>ハラスメント</u> 等に関して相談した労働者に対する不利益取扱いが	<u>ルハラスメント</u> 等に関して相談した労働者に対する不利益取
	禁止 <u>されるなど、</u>	扱いの禁止
		社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った
	ハラスメントの防止対策が強化さ	場合の協力対応が加わるなど、ハラスメントの防止対策が強化さ
	れています。	れています。 <u>また、この改正を踏まえ、2020(令和2)年1月には</u>
		「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因す
		る問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策
		定され、顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラ
		スメントに関して、事業所は相談に応じ、適切に対応するための
		体制の整備や被害者への配慮の取組みを行うことが望ましい旨が
	(5-146)	定められています。
	(記載なし)	(記載なし)

現 行 計 画

素案(第2回懇話会提示案)

(1) 教育活動全体を通じた人権教育の推進

人権教育の視点に立って、教科や「特別の教科 道徳」、特別 活動、総合的な学習(探究)の時間等の目標や内容を明確にする とともに、相互の関連を図りながら、人権を尊重する心と態度を 育てます。

修正案(今回提出案)

① いじめや偏見・差別を許さない環境 づくり

4 企業に対する人権啓発 【現状と課題】

(中略)

また、職場におけるハラスメント対策については、事業主に対し てセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義 務付けられています。さらに、「男女雇用機会均等法」及び「育児・ 介護休業法」の改正により、2017(平成29年)年1月1日からは、 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについ ても、同様に措置を講じることが義務付けられました。さらに、 2019(令和元)年には「労働施策総合推進法」が改正され、パワー ハラスメント※40 についても対策が法制化されたほか、「男女雇 用機会均等法」、「育児・介護休業法」の改正により、<u>セクシュア</u> ルハラスメント等に関して相談した労働者に対する不利益取扱い の禁止(パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休 業等に関するハラスメントについても同様の規定を整備)や、自 社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った 場合の協力対応が加わるなど、ハラスメントの防止対策が強化さ れています。また、この改正を踏まえ、2020(令和2)年1月には 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因す る問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策 定され、顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラ スメントに関して、事業所は相談に応じ、適切に対応するための 体制の整備や被害者への配慮の取組みを行うことが望ましい旨が 定められています。

また、採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用 して就職活動中の学生に行う「就活ハラスメント」についても

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提示案)	修正案(今回提出案)
			<u>防止対策に取り組むことが望ましいとされています。</u>
関係団体	5 県民一般に対する人権啓発	5 県民一般に対する人権啓発	5 県民一般に対する人権啓発
(11)	(中略)	(中略)	(中略)
	【施策の方向】	【施策の方向】	【施策の方向】
	② マスメディアや民間アイデアを活用した効果的な啓発 より多くの県民に人権尊重の理念の重要性を効率的に伝え、 効果的に人権啓発を進めるために、マスメディアや民間アイデ アの積極的な活用を図ります。	② マスメディアや民間アイデアを活用した効果的な啓発 より多くの県民に人権尊重の理念の重要性を効率的に伝え、 効果的に人権啓発を進めるために、マスメディアや民間アイデ アの積極的な活用を図ります。	② マスメディアや民間アイデアを活用した効果的な啓発 より多くの県民に人権尊重の理念の重要性を効率的に伝え、 効果的に人権啓発を進めるために、マスメディアや民間アイデ ア <mark>、SNS</mark> の積極的な活用を図ります。

第4章 重要課題への対応

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提示案)	修正案(今回提出案)
懇話会 (11)	 1 女性 (中略) (<u>4</u>) チャレンジ支援機能の充実 「再就職」、「起業」、「NPO」等、様々な分野への女性のチャレンジを支援するため、県民共生センターの<u>チャレンジ</u>支援機能の充実に取り組みます。 また、農林水産業や商工業等の分野における女性の参画促進を図ります。 	(<u>3</u>) チャレンジ支援機能の充実 「再就職」、「起業」、「NPO」等、様々な分野への女性のチャレンジを支援するため、	 (3) チャレンジ支援機能の充実 「再就職」、「起業」、「NPO」等、様々な分野への女性のチャレンジを支援するため、女性就業支援センターや県民共生センターの 支援機能の充実に取り組みます。 また、農林水産業や商工業等の分野における女性の参画促進を図ります。
関係団体(1,2)	3 高齢者 (2)高齢者虐待の防止と権利擁護体制の整備 近年の高齢者虐待に対する深刻な状況や高齢者虐待防止・養護者支援法の施行を踏まえ、虐待の防止や早期発見・早期支援のための広報・啓発活動、高齢者虐待に対応する職員の資質向上などに取り組みます。 また、認知症高齢者が増加することなどを踏まえ、市町村が設置する地域包括支援センター※41 における高齢者及びその家族への総合相談支援や成年後見制度※42 の利用支援、高齢者虐待防止ネットワーク※43 の構築などの各種相談・権利擁護体制の整備を推進します。 (記載なし)	(2)高齢者虐待の防止と権利擁護体制の整備 近年の高齢者虐待に対する深刻な状況や高齢者虐待防止・養護者支援法の施行を踏まえ、虐待の防止や早期発見・早期支援のための広報・啓発活動、高齢者虐待に対応する職員の資質向上などに取り組みます。 また、認知症高齢者が増加することなどを踏まえ、市町村が設置する地域包括支援センター※45 における高齢者及びその家族への総合相談支援や成年後見制度※46 の利用支援、高齢者虐待防止ネットワーク※47 の構築などの各種相談・権利擁護体制の整備を推進します。 (記載なし)	(2) 高齢者虐待の防止と権利擁護体制の整備 近年の高齢者虐待に対する深刻な状況や高齢者虐待防止・養護者支援法の施行を踏まえ、虐待の防止や早期発見・早期支援のための広報・啓発活動、高齢者虐待に対応する職員の資質向上などに取り組みます。 また、認知症高齢者が増加することなどを踏まえ、市町村が設置する地域包括支援センター※45 における高齢者及びその家族への総合相談支援や成年後見制度※46 の利用支援、高齢者虐待防止ネットワーク※47 の構築などの各種相談・権利擁護体制の整備を推進します。 このほか、医療、介護、介護予防、住まい及び自立した日常生活の支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」の深化・推進や地域包括ケア活動を実践する団体の拡大により、官民連携による生活支援・見守り体制づくりを進め、虐待の防止・早期発見、犯罪、特殊詐欺、悪質商法等の被害防止に取り組みます。
	(3) 地域における介護サービスの充実 高齢者の自立した生活を支えることができるよう、地域に密着した在宅サービスを中心に、多様な介護サービスの充実を図ります。例えば、 年齢や障害の有無に関わらず支援が必要な人をケアする富山型デイサービス※44 の促進や 認知症高齢者グループホーム※45 などの地域密着型サービスの計画的整備により、子どもたち等との	(3) 地域における介護サービスの充実 高齢者の自立した生活を支えることができるよう、地域に密着した在宅サービスを中心に、多様な介護サービスの充実を図ります。例えば、 年齢や障害の有無に関わらず支援が必要な人をケアする富山型デイサービス※48 の促進や 認知症高齢者グループホーム※49 などの地域密着型サービスの計画的整備により、こどもたち等との	(3) 地域における介護サービスの充実 高齢者の自立した生活を支えることができるよう、地域に密着 した在宅サービスを中心に、多様な介護サービスの充実を図 ります。例えば、こどもたち等との異世代交流を推進するた め、年齢や障害の有無に関わらず支援が必要な人をケアする 富山型デイサービス※48 の充実や、地域密着型サービスの 計画的整備による認知症高齢者グループホーム※49 の促 進、介護員養成研修の実施による介護サービス従事者への

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提示案)	修正案(今回提出案)
	異世代交流や 住み慣れた地域でのきめ細やかなケアを推進します。 (記載なし)	異世代交流や 住み慣れた地域でのきめ細やかなケアを推進します。 (記載なし)	パーソンセンタードケア※50 など人権に配慮したケア方法 の普及など、住み慣れた地域でのきめ細やかなケアを推進します。 ※50 パーソンセンタードケア(59頁) パーソンセンタードケアとは、認知症の人を1人の人として 尊重し、その人の視点や立場に立って理解し、ケアを行おうとする認知症ケアで、認知症の人の行動や状態を、疾患、性格傾向、生活的、健康状態、心理、社会的背景など多角的な面から捉え理解しようとするものです。
懇話会 (15)	4 障害のある人 (2)差別の解消、権利擁護の推進及び虐待の防止 民間企業、団体、行政機関の職員等に対する「障害者差別解消法」及び「障害のある人の人権を尊重し県民皆が共にいきいきと輝く富山県づくり条例」等に関する 一 研修を実施するとともに、広域専門相談員及び地域相談員を設置し障害を理由とする差別に関する相談体制の充実に努め、障害者理解の促進と障害のある人への配慮の徹底を図ります。	(2) 差別の解消、権利擁護の推進及び虐待の防止 民間企業、団体、行政機関の職員等に対する「障害者差別解消法」及び「障害のある人の人権を尊重し県民皆が共にいきいきと輝く富山県づくり条例」等に関する 一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一一	(2) 差別の解消、権利擁護の推進及び虐待の防止 民間企業、団体、行政機関の職員等に対し、「障害者差別解消法」及び「障害のある人の人権を尊重し県民皆が共にいきいきと輝く富山県づくり条例」に基づく、障害を理由とする「不利益取扱いの禁止」や「合理的配慮の提供」等についての理解を深めるための研修を実施するとともに、広域専門相談員及び地域相談員を設置し障害を理由とする差別に関する相談体制の充実に努め、障害者理解の促進と障害のある人への配慮の徹底を図ります。
懇話会 (22)	 9 外国人 (3) 外国人の活動を支援するためのネットワークづくり ① (公財)とやま国際センターを中心に、ボランティア、民間 交流団体など外国人の活動を支援する人材・団体の育成と ネットワークづくりを推進し、在住外国人のネットワーク化 や主体的な地域交流活動、地域参加を支援します。 	(3) 外国人の活動を支援するためのネットワークづくり ① (公財)とやま国際センターを中心に、ボランティア、民間 交流団体など外国人の活動を支援する人材・団体の育成と ネットワークづくりを推進し、在住外国人のネットワーク化 や主体的な地域交流活動、地域参加を支援します。	(3) 外国人の活動を支援するためのネットワークづくり ① (公財)とやま国際センターを中心に、ボランティア、民間国際交流団体など外国人の活動を支援する人材・団体の育成とネットワークづくりを推進し、在住外国人のネットワーク化や主体的な地域交流活動、地域参加を支援します。

〔用語解説、参考統計資料〕

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提示案)	修正案(今回提出案)
懇話会 (10)	(記載なし)	(記載なし)	※11 アンコンシャス・バイアス(15頁) 誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定 観念となっていく。
パブコメ (2)	※16 デートDV (15頁) DV (※10 参照)のうち、恋人同士など親密な関係にある若者間での暴力をデートDVと呼んでいます。 デートDVは、若者が、親世代やテレビドラマ、ゲームなどの男女のあり方から、知らず知らずのうちに女性を見下した見方・考え方を学んでしまい、相手を思い通りに動かしたり相手の人格や意見を尊重しないで自分の考えや価値観を押しつけたりする「力と支配の関係」が根底にあって起こるといわれています。	※16 デートDV (16頁) DV (※15 参照) のうち、恋人同士など親密な関係にある若者間での暴力をデートDVと呼んでいます。 デートDVは、若者が、親世代やテレビドラマ、ゲームなどの男女のあり方から、知らず知らずのうちに女性を見下した見方・考え方を学んでしまい、相手を思い通りに動かしたり相手の人格や意見を尊重しないで自分の考えや価値観を押しつけたりする「力と支配の関係」が根底にあって起こるといわれています。	※17 デートDV (16頁) DV (※16 参照) のうち、恋人同士など親密な関係にある若者間での暴力をデートDVと呼んでいます。 (削除)

ご意見	現行計画	素案(第2回懇話会提示案)	修正案(今回提出案)
市町村	※31 LGBT、様々な性のあり方(<u>36</u> 頁)	※34 LGBT、様々な性のあり方(<u>40</u> 頁)	<mark>※35</mark> LGBT、様々な性のあり方(<mark>41</mark> 頁)
(2)	(中略)	(中略)	(中略)
	性のあり方は、このほかにも、	性のあり方は、このほかにも、	性のあり方は、このほかにも、 <mark>クエスチョニング (Questioning</mark>
			(自身の性が決められない、分からない、または、決めない人))
	アセクシャル(Asexual(男性・女性どちらにも恋愛感情や性	アセクシャル(Asexual(男性・女性どちらにも恋愛感情や性	<mark>や</mark> アセクシャル(Asexual(男性・女性どちらにも恋愛感情や性
	的な欲求を持たない人))、エックスジェンダー (Xgender (心の	的な欲求を持たない人))、エックスジェンダー (Xgender (心の	的な欲求を持たない人))、エックスジェンダー (Xgender (心の
	性を男性・女性のいずれとは明確に認識していない人)) <u>やクエ</u>	性を男性・女性のいずれとは明確に認識していない人)) <u>やクエ</u>	性を男性・女性のいずれとは明確に認識していない人))
	スチョニング(Questioning(自身の性が決められない、分から	スチョニング(Questioning(自身の性が決められない、分から	
	ない、または、決めない人)) など、色に例えると「グラデーショ	<u>ない、または、決めない人))</u> など、色に例えると「グラデーショ	など、色に例えると「グラデーショ
	ン」のように様々な性のあり方が存在します。	ン」のように様々な性のあり方が存在します。	ン」のように様々な性のあり方が存在します。
懇話会	※36 パワー・ハラスメント (略して「パワハラ」)(47頁)	※39 パワーハラスメント (略して「パワハラ」)(<u>52</u> 頁)	<mark>※40</mark> <u>パワーハラスメント</u> (略して「パワハラ」)(<mark>53</mark> 頁)
(24)	職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、	職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われ	職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われ
	継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係	<u> </u>	<u> </u>
	を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。セクシャル・ハラ	①優越的な関係を背景とした言動であって、	①優越的な関係を背景とした言動であって、
	<u>スメントと異なり、造語です。</u>	②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、	②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
	具体例としては、リストラを目的の退職に追い込むためのハ	③労働者の就業環境が害されるもの	③労働者の就業環境が害されるもの
	ラスメント行為や心理的に追い詰められた上司によるハラスメ	であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいま	であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいま
	<u>ント行為などが考えられます。</u>	<u>†.</u>	<u>す。</u>
		また、労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティについ	また、労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティについ
		て、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することや	<u>て、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること<mark>は、</mark></u>
		<u>侮辱的な言動をすることなどはパワーハラスメントの代表的</u>	パワーハラスメントの代表的
		な言動の6類型の中の「個の侵害」に	な言動の6類型の中の「個の侵害」に、 <mark>また、侮辱的な言動を</mark>
		<u> </u>	<mark>することは、「精神的な攻撃」</mark> に該当することとされました <u>。</u>