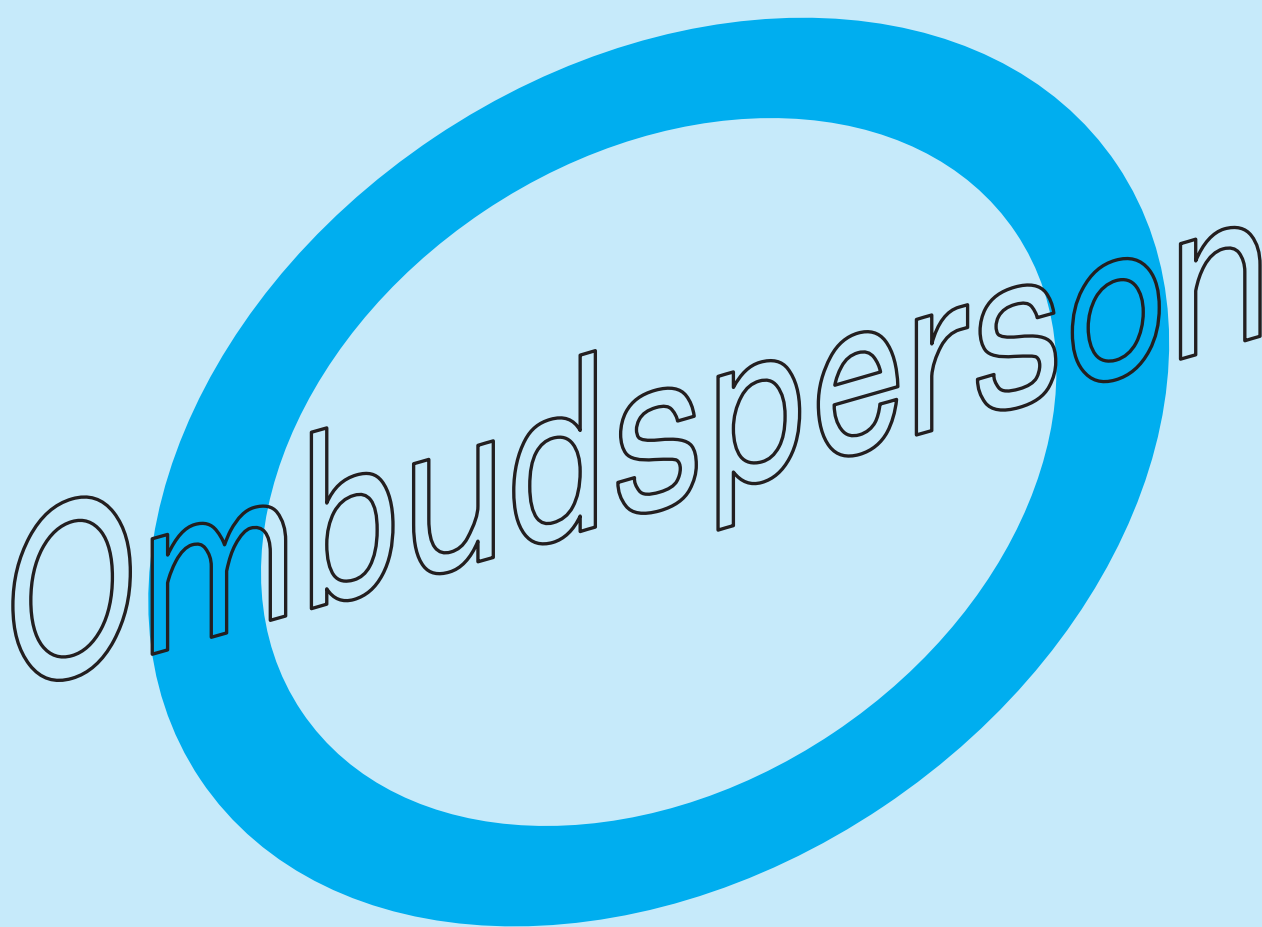


川崎市人権オンブズパーソン 令和6年度報告書



令和7(2025)年5月
川崎市人権オンブズパーソン

目 次

はじめに	1
------	---

I 運営状況

1 相談の概要	3
（1）相談の受付状況	4
（2）相談の継続及び調整活動	11
2 救済の概要	13
（1）救済の申立て受付件数	13
（2）救済の申立て内容	13
（3）救済活動の状況	14
3 救済活動の様子	15
4 発意調査の概要	17
5 勧告と意見表明の概要	18
6 広報・啓発等	19
（1）人権オンブズパーソン子ども教室	19
（2）高校生を対象とした人権学習（デートDV予防講座）	22
（3）広報活動	23
7 その他	24

人権オンブズパーソンとしての6年間を振り返って	25
-------------------------	----

II 参考資料

1 年度別統計表	28
2 勧告・意見表明	32
3 その他	45
4 制度の概要	54
5 川崎市人権オンブズパーソン条例	57

は じ め に

川崎市人権オンブズパーソンは、人権救済のためのオンブズマン制度として、行政から独立した第三者的機関が、市民の人権侵害事案について、市民から相談や救済の申立てを受けて、調査や調整等を行い、事案の解決を図るという機関です。

篠原一東京大学名誉教授をはじめとする川崎市統合的の市民オンブズマン制度検討委員会において、市民オンブズマン制度のうちの分野別の人権施策として、子どもの権利や男女平等・共同参画について、条例化や人権救済機関の設置が検討され、平成13年4月に「人権が尊重される地域社会を目指して」と題する人権オンブズパーソン制度に関する提言が出されました。そして、この提言に基づき平成14年4月1日に設置されました。

具体的な調査について御紹介しますと、市の機関を調査する場合には、市民オンブズマンと同等の職務権限をもって市の機関を調査し、市の機関以外の調査の場合には、関係者に理解と協力とを得て事情を聴取し、又は実地調査をすることなどによって調査します。令和6年度も調査活動を実施してきましたが、市の機関に対する調査では、人権オンブズパーソン制度について理解のある職員が多く、円滑に調査が実施できております。引き続き、市内の機関に対しては、人権オンブズパーソン制度についての周知を続けていくことも、円滑な調整や調査においては重要であると感じています。

一方で、市の機関以外に対して調査をすることもありますが、当然のことではあります。が、人権オンブズパーソン制度を御存じではないことが多く、電話等での連絡では戸惑われることも少なくありませんでした。しかし、事案対応にあたって交流する中で、制度を理解してくださるようになり、子ども達のために調整や調査を実施することができました。時には、こんなに良い制度があるのですね、とお声がけいただくこともありました。今後も、人権オンブズパーソンとして、調整活動等をさせていただくにあたっては、効果的な周知活動を行うとともに、実際の調査活動を通じて、相談者や関係機関に知っていただくことが重要であると、改めて感じた次第です。

令和6年度の新規相談件数が前年度より増え、令和5年度からの継続を含めた救済や発意に基づく調査で忙しくさせていただいていること自体は、及第点をいただけるのではないかと考える次第です。令和6年度は、教育委員会の御協力もいただき、市立小中学校で利用しているGIGA端末からのアクセスも可能となり、より相談しやすい環境を整えました。今後、さらに、相談しやすく、また、相談を継続しやすい人権救済機関となれるよう、引き続き、相談体制の在り方について検討していきたいと考えております。

ところで、人権オンブズパーソン制度の対象とするのは、子どもの権利の侵害と、男女平等にかかわる人権の侵害に限られているのは御存じでしょうか。上述した提言では、「当面、子どもの権利の侵害と男女平等にかかわる人権の侵害を扱う」（「川崎市人権オンブズパーソン条例の解釈と運用「総論」の2の（2）の②」）とされており、現在も続いています。

しかし、現在、子どもや男女だけではなく、高齢者、障がい者、性的指向等にかかる相談

もあり、人権オンブズパーソンとして、なるべくそういった事案においても、他の機関を紹介するなどの調整活動を実施しているところです。

上記提言においては、子どもの人権や男女平等に関する人権に関する「二つの条例に基づいた人権救済機関をつくり、以後市民からの要望、その他の働きかけ等社会的機運の高まりに応じて、その機能を附加していくのが適切であるとする」（同提言Ⅰの２の（３）の②のア末尾）とされているところでもあり、人権オンブズパーソンにすぎるような思いでお電話をくださる相談者様がいらっしゃることから、他の機関と連携しながらも、「すべての性の平等」等に配慮することが必要ではないかと考えることもあります。

令和６年度も、人権オンブズパーソンに対して、多くの相談をいただきました。子どもの権利にかかわる相談では、担任や顧問に関する相談、支援級に関する相談、親からの言動等に関する相談、幼稚園や保育園に関する相談、一時保護所等での生活環境等に関する相談等が比較的多くありました。部活動や顧問に関する相談や、支援級での子どもへの対応に関する相談では、調査の結果、体罰や不適切な指導の問題が背景にあったことが分かり、調整活動のみならず、救済申立て、発意、及び勧告などの手続きなどを利用しながら、なるべく丁寧に対応いたしました。その他、継続の御相談では、御夫婦の双方に来所いただき、夫婦間で何がすれ違ってしまっているかなどを確認し、双方の話し合いのお手伝いをさせていただくといった調整活動をするようなこともありました。

私の担当した事案ですが、救済申立てでは、教員不足の中、担任をはじめ学校が一丸となって素晴らしい対応をされた事例が、印象に残っております。担任が子どもに対して、侮蔑的な呼びかけをしたり、他の子どもの前ではやし立てたりした事案や、教員が不適切な授業をして子どもを怯えさせた事案では、学校長や新担任、区担が、迅速に対応していただき終結できました。発意については、川崎市内の施設において、職員が子どもの腕を繰り返し掴んで痣を作った疑いがあった事案については、市内の関連機関が調査や子どもへの対応などを行い、適切な対応がとられたことが確認できたため、終了しました。他の２件は、アンケートを実施し、担任や顧問が不適切な言動をした事実が認められたものの、学校における対応が迅速で子どもの安全が図られたため、終結できました。その他、体罰が疑われる複数の事例については、勧告をさせていただきました。

川崎市人権オンブズパーソン制度が発足した経緯やこれまでの活動を大切にしつつ、子どもの権利と全ての性に関する権利が尊重される川崎市であるよう、引き続き、精一杯取り組んでいく所存でございます。

川崎市人権オンブズパーソン 飛 田 桂

I 運営状況

人権オンブズパーソンは、子どもの権利の侵害と男女平等にかかわる人権の侵害を管轄し、相談及び救済の申立てを受け、各関係機関との連携・協力のもと、相談者に寄り添い、相談者と共に問題解決を図っています。

相談については、適切な助言等を通じて人権侵害の発生や拡大を防止し、人権侵害に関する問題の主体的な解決を促進するなど、それ自体が有効な救済方法となっています。そして相談者の気持ちが整理できない場合や複雑なケースの場合には、継続して相談を受け、解決に向け相談者を支援します。

また、管轄外の問題であっても、適宜相談を受け、その内容にふさわしい相談機関を紹介するなど相談者の立場に立った対応に努めています。

この報告書では、子どもの権利の侵害にかかわる相談を「子どもの相談」、男女平等にかかわる人権の侵害の相談を「男女平等の相談」、人権オンブズパーソンの管轄外の相談を「その他相談」としています。また、各相談の内容等の分類は、相談受付時の訴えに基づいています。

なお、子どもの相談及び救済の対象となる子どもは、「川崎市子どもの権利に関する条例」に規定する18歳未満の者等をいいます。

(※構成比(%)は四捨五入しているため、合計値が100.0%にならない場合があります。)

1 相談の概要

令和6年度の新規の相談受付件数は151件で、子どもの相談が96件(相談受付件数全体に占める割合63.6%)、男女平等の相談が22件(同14.6%)、その他相談が33件(同21.9%)でした。前年度と比べると、子どもの相談は22件増加、男女平等の相談は7件増加、その他相談は7件増加し、全体では36件増加しました。(図1～2)

また、相談の対象となった者の住所は市内132件、市外6件、不明13件でした。(表1)

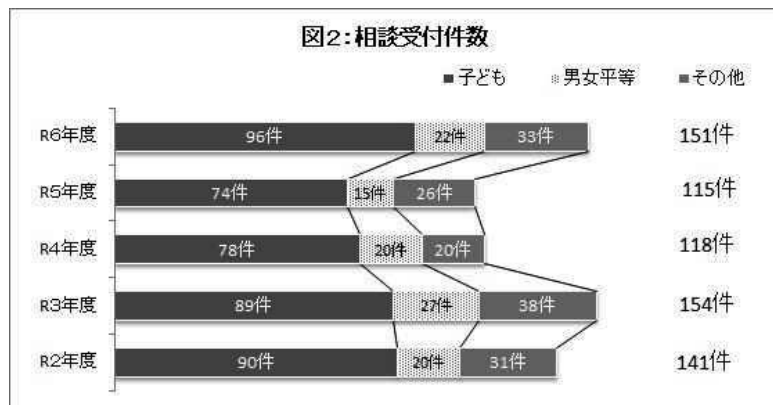
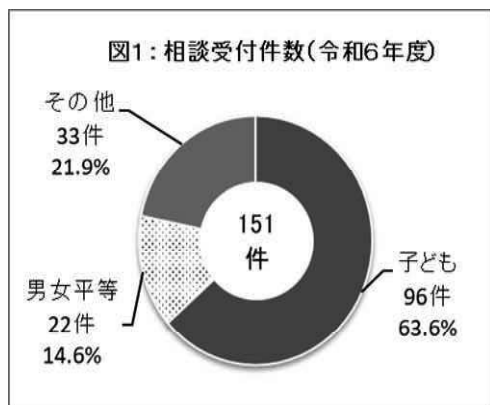


表 1

(単位：件)

相談種別	市内	市外	不明	合計
子どもの相談	89	2	5	96
男女平等の相談	16	2	4	22
その他相談	27	2	4	33
合計	132	6	13	151

(1) 相談の受付状況

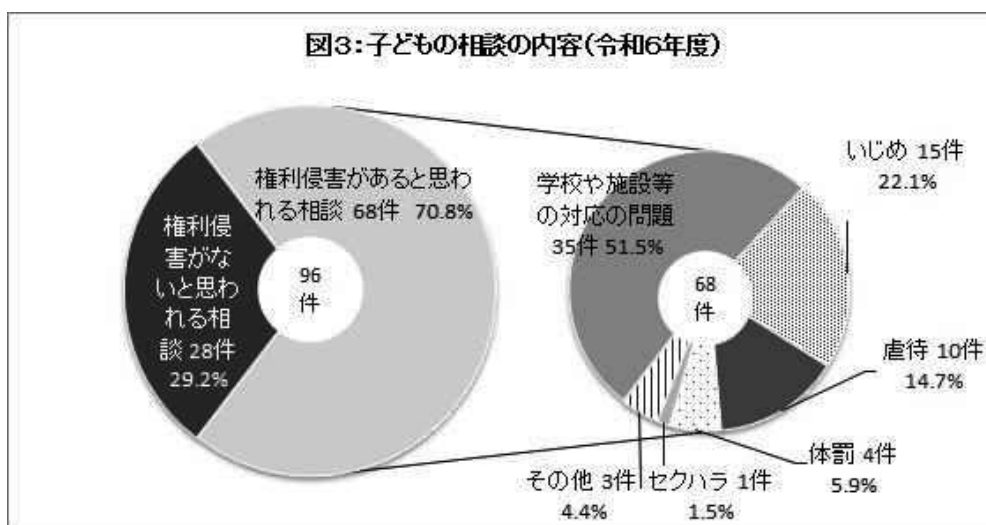
ア 子どもの相談

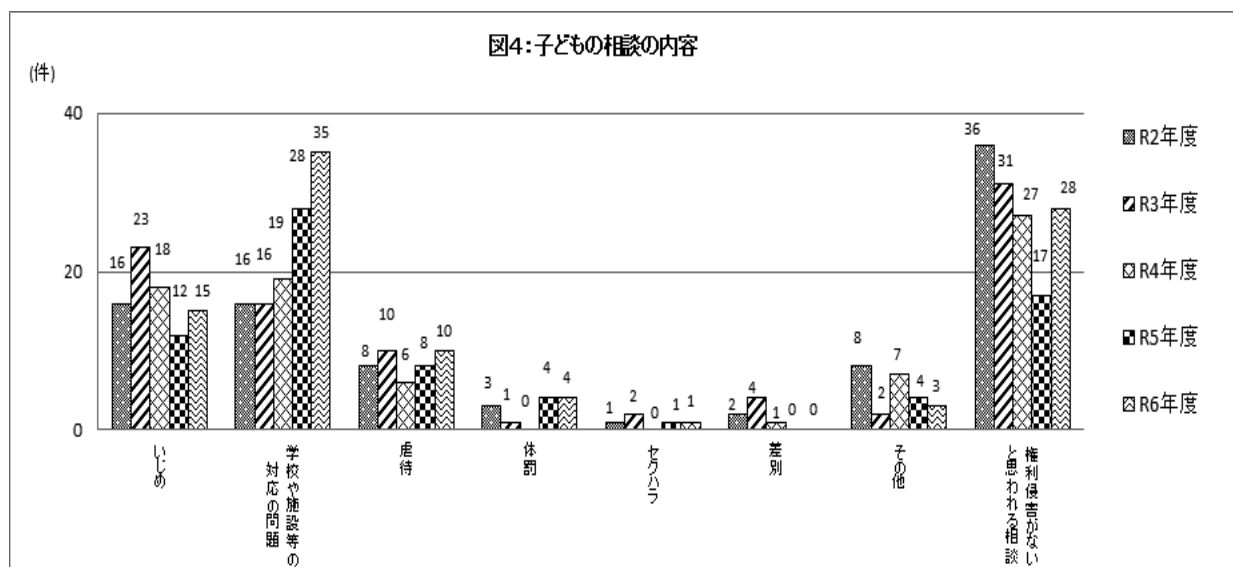
子どもの相談では、子ども本人からの相談を促すために、子ども自らが安心して気軽に相談できるような相談環境づくりに努め、子どもの話を十分聴き、その年代にふさわしい助言や勇気づけなどによって、子どもが自らの力で問題を解決できるよう支援しています。

(ア) 相談内容

子どもの相談受付件数は96件で、前年度（74件）より22件増加しました。（図2）

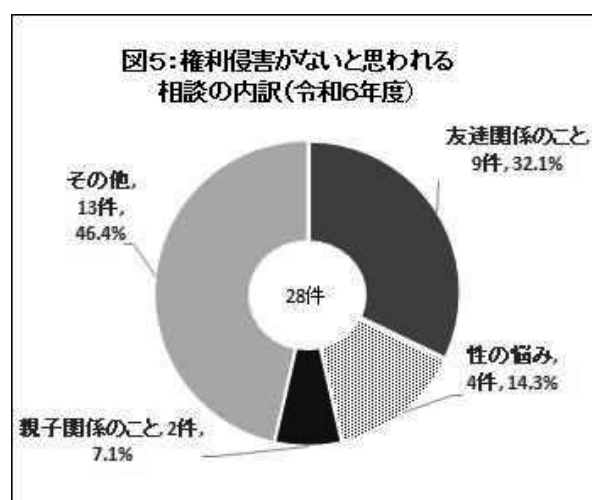
内容別では、権利侵害があると思われる相談は、学校や施設等の対応の問題に関する相談が35件（権利侵害があると思われる相談全体に占める割合51.5%）、いじめに関する相談が15件（同22.1%）、虐待に関する相談が10件（同14.7%）、体罰に関する相談が4件（同5.9%）、セクハラに関する相談が1件（同1.5%）、その他が3件（同4.4%）で、合計で68件でした。前年度と比べて、学校や施設等の対応の問題に関する相談が7件増加、いじめに関する相談が3件増加、虐待に関する相談が2件増加しました。（図3～4）





また、権利侵害がないと思われる相談（28件）は、友達関係のことが9件（権利侵害がないと思われる相談全体に占める割合 32.1%）、性の悩みが4件（同 14.3%）、親子関係が2件（同 7.1%）でした。

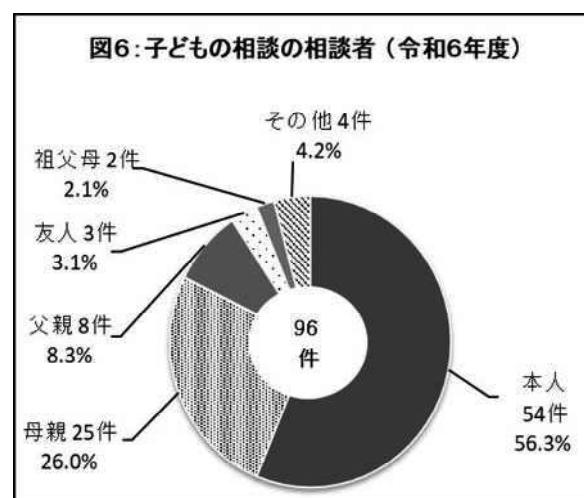
前年度と比べて、権利侵害がないと思われる相談は11件増加しました。（図4～5）



(イ) 相談者

相談者は、子ども本人が54件（子どもの相談受付件数全体に占める割合 56.3%）、母親が25件（同 26.0%）、父親が8件（同 8.3%）でした。（図6）

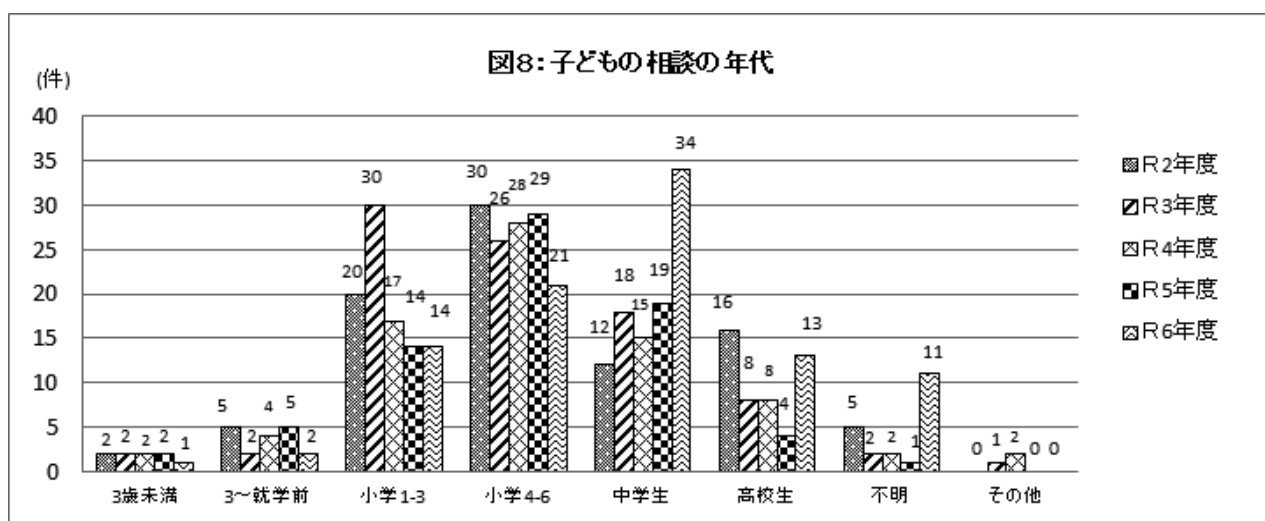
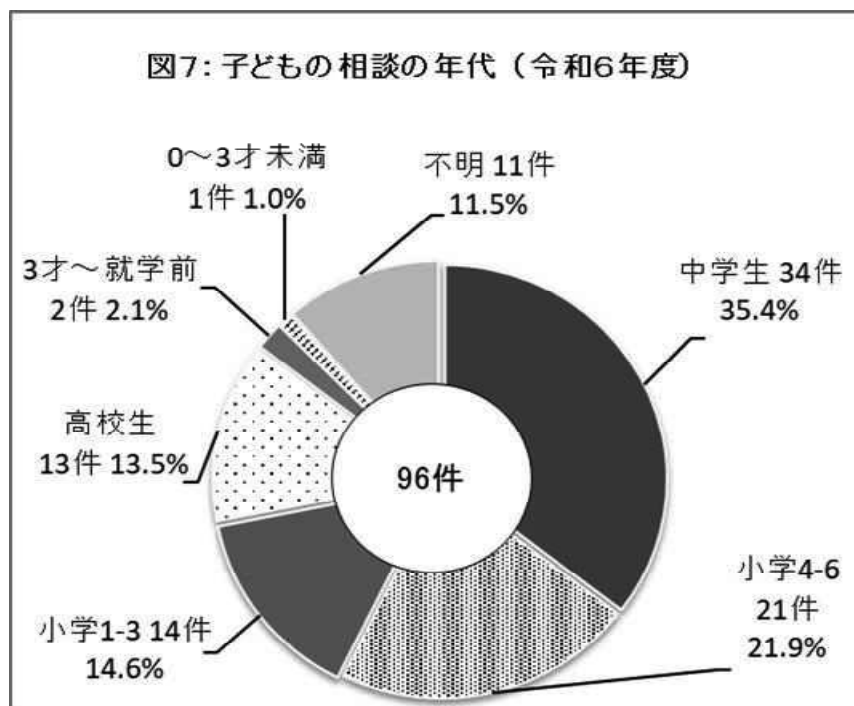
子ども本人が前年度より19件（前年度35件）、母親が1件（前年度24件）それぞれ増加し、父親が2件（前年度10件）減少しました。



(ウ) 子どもの年代

相談の対象となった子どもの年代は、中学生が 34 件（子どもの相談受付件数全体に占める割合 35.4%）、小学校高学年（4～6 年生）が 21 件（同 21.9%）、小学校低学年（1～3 年生）が 14 件（同 14.6%）、高校生が 13 件（同 13.5%）となっています。

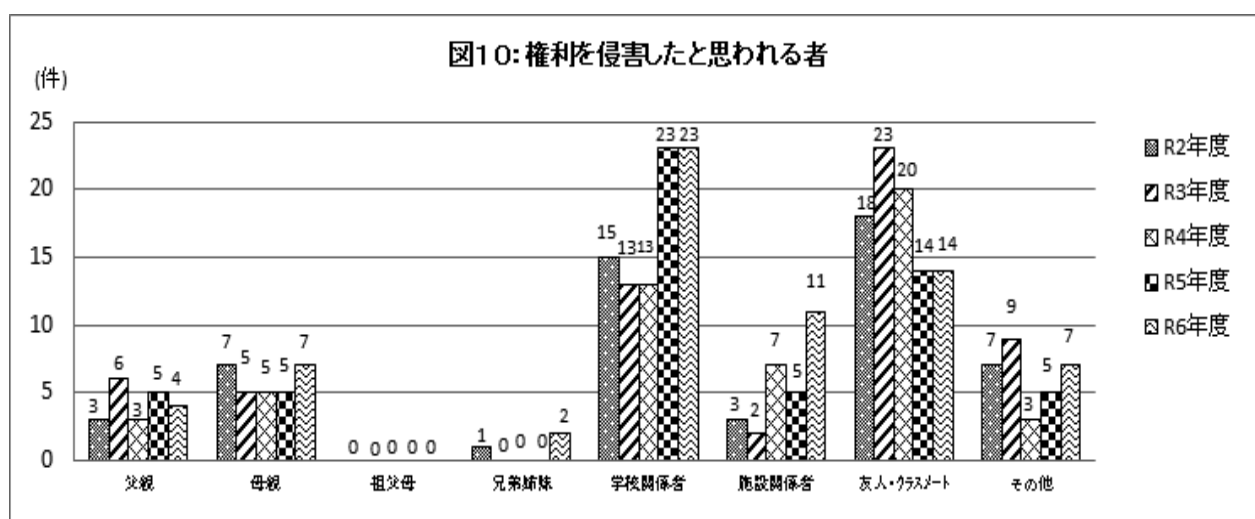
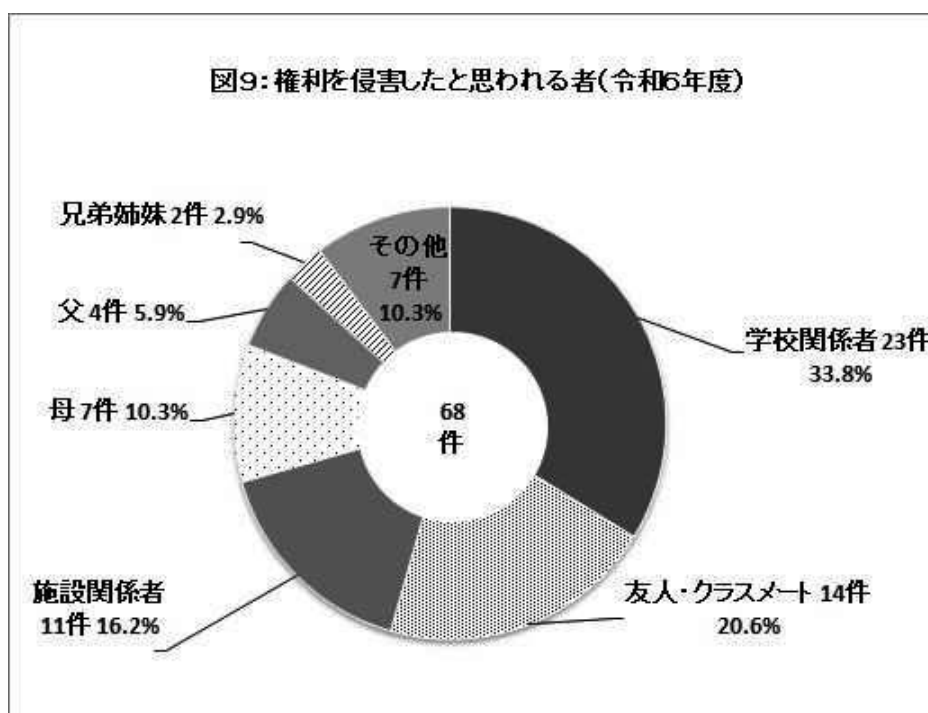
前年度と比べて、中学生が 15 件、高校生が 9 件それぞれ増加しましたが、小学校高学年が 8 件減少しました。（図 7～8）



(エ) 権利を侵害したと思われる者

権利侵害があると思われる相談 68 件のうち、権利を侵害したと思われる者は、学校関係者が 23 件（権利侵害があると思われる相談全体に占める割合 33.8%）、友人・クラスメートが 14 件（同 20.6%）、施設関係者が 11 件（同 16.2%）、母親が 7 件（同 10.3%）、父親が 4 件（同 5.9%）、兄弟姉妹が 2 件（同 2.9%）でした。

前年度と比べて、施設関係者が 6 件増加、母親が 2 件増加、兄弟姉妹が 2 件増加し、父親が 1 件減少しました。（図 9～10）

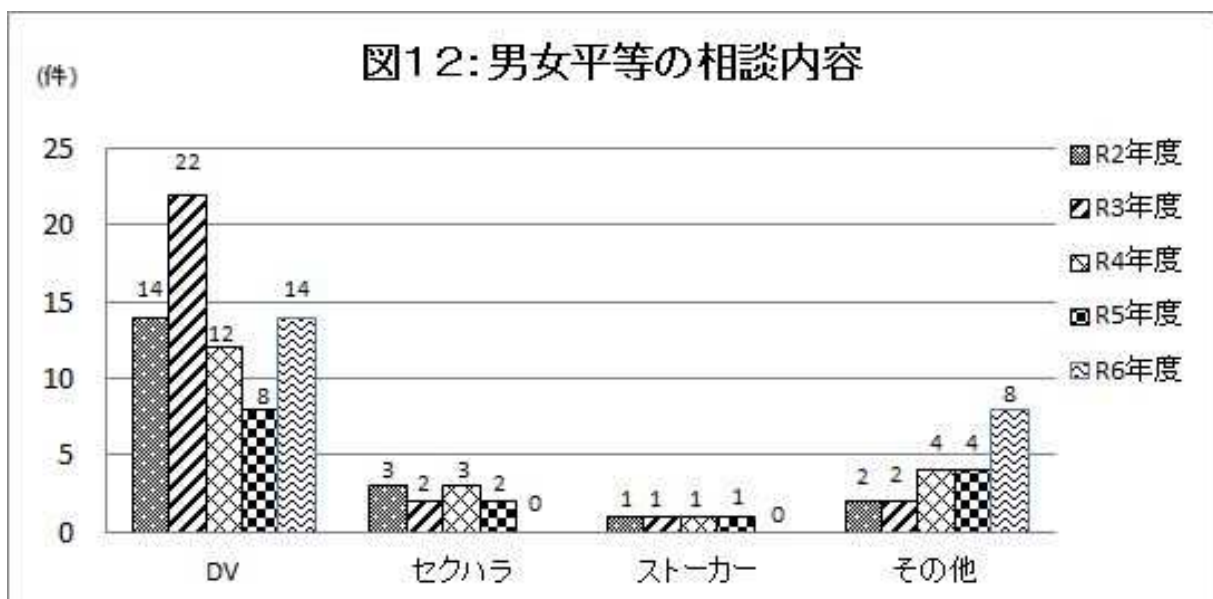
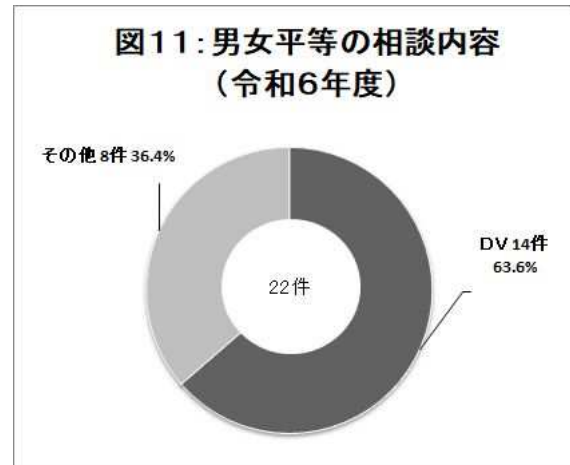


イ 男女平等の相談

男女平等の相談受付件数は22件で、前年度(15件)より7件増加しました。(3ページの図2)

内容別では、ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する相談が14件(全体に占める割合63.6%)でした。

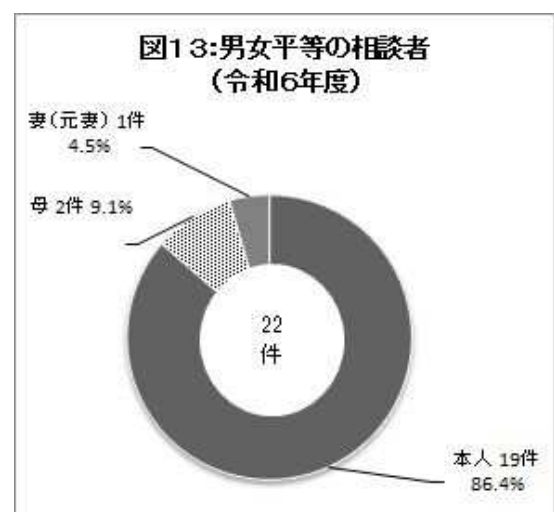
前年度と比べて、DVに関する相談が6件増加しました。(図11～12)

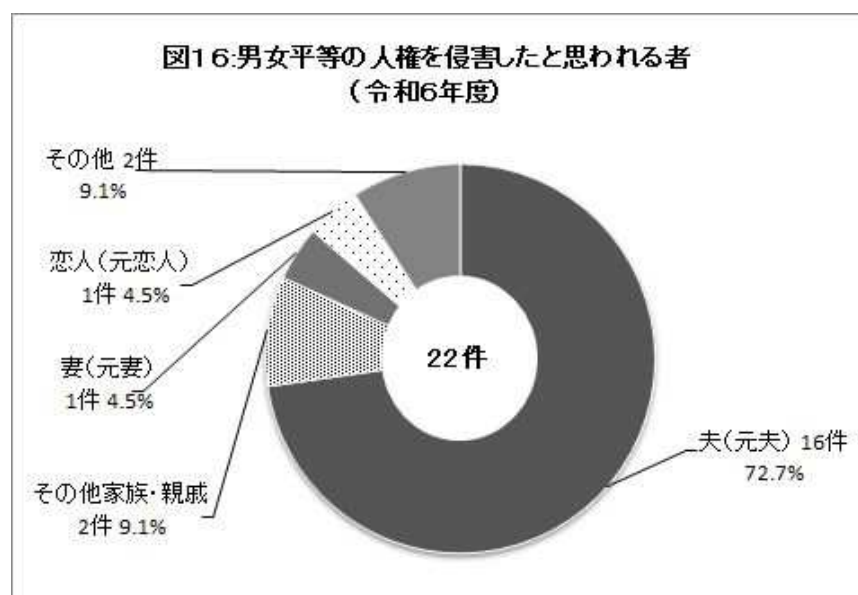
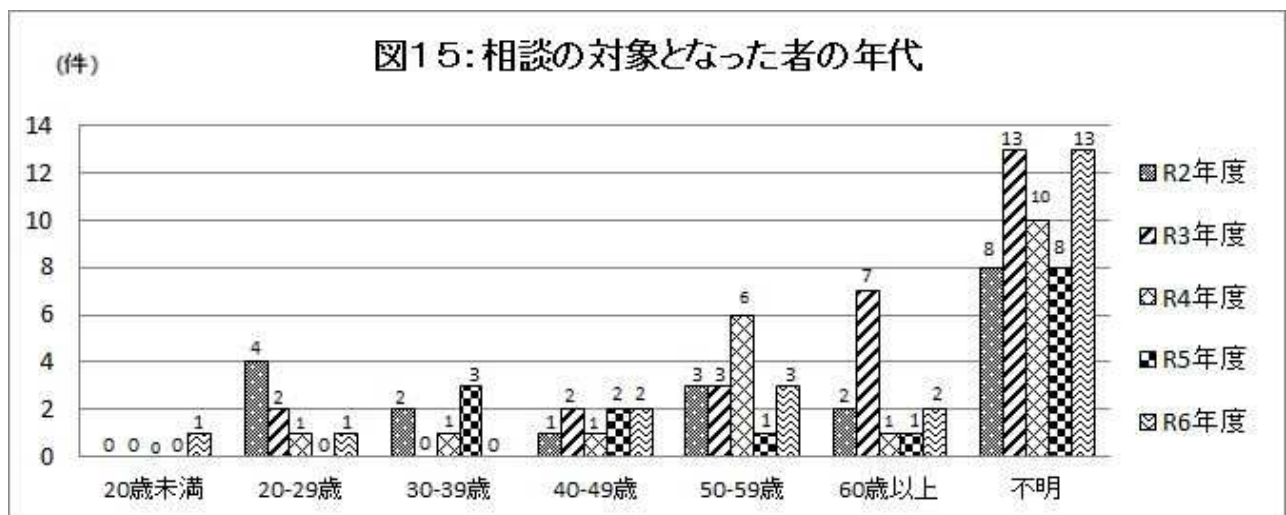
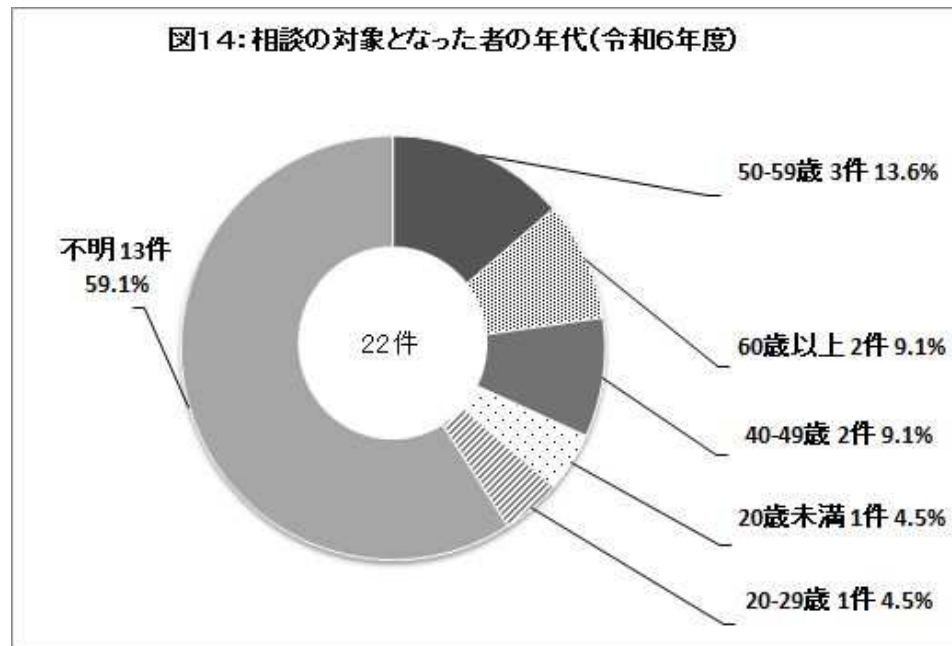


相談者は、本人が19件(全体に占める割合86.4%)、母親が2件(同9.1%)、妻(元妻)が1件(同4.5%)でした。(図13)

相談の対象となった者の年代は、50歳代が3件(全体に占める割合13.6%)、60歳以上、40歳代がそれぞれ2件(同9.1%)、20歳未満、20歳代がそれぞれ1件(同4.5%)でした。(図14～15)

人権を侵害したと思われる者は、夫(元夫)が16件(全体に占める割合72.7%)、その他家族・親戚が2件(同9.1%)、妻(元妻)、恋人(元恋人)がそれぞれ1件(同4.5%)でした。(図16)



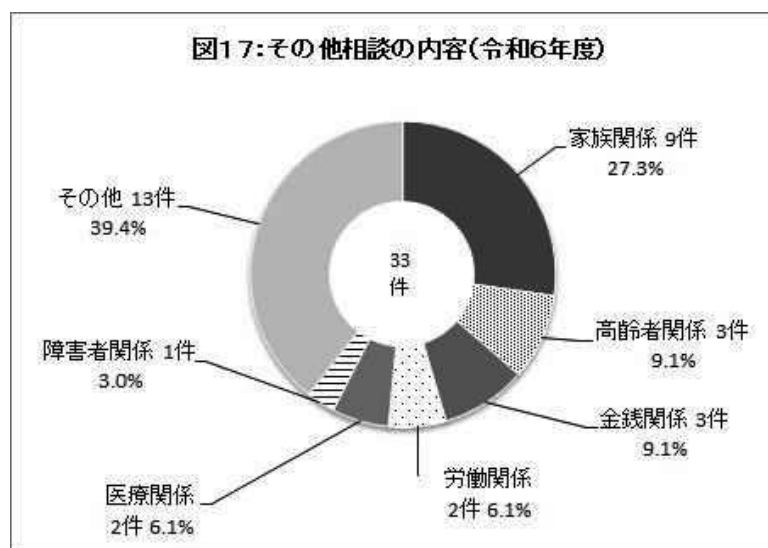


ウ その他の相談

人権オンブズパーソンは、管轄外の相談に対してもできる限り解決が図られるよう、必要に応じて助言したり、専門的な相談機関を紹介するなど、相談者の立場に立って対応しています。

その他相談は、前年度（26 件）より 7 件増加し、33 件でした。（3 ページの図 2）

その他相談の内訳は、家族関係が 9 件（全体に占める割合 27.3%）、高齢者関係、金銭関係がそれぞれ 3 件（同 9.1%）、労働関係、医療関係がそれぞれ 2 件（同 6.1%）、障害者関係が 1 件（同 3.0%）でした。（図 17）



なお、相談受付件数には計上していませんが、無言電話やいたずらと思われる電話などが合計 76 件ありました。

(2) 相談の継続及び調整活動

相談は電話によるものがほとんどで、1回で相談を終了するケースは半数を超えていますが、相談者の気持ちが整理できない場合や複雑なケースの場合には、継続して相談を受け、解決に向け相談者を支援しています。継続した相談（以下「継続相談」という。）では、電話による相談だけではなく、面談や関係機関等との調整活動を行うこともあります。

ア 継続相談の状況

子どもの相談と男女平等の相談の受付件数 118 件のうち、継続相談が 55 件で、受付件数の 46.6% を占めています。そのうち子どもの相談が 53 件、男女平等の相談が 2 件でした。（表 2）

表2

（単位：件）

相談種別	相談受付件数	継続相談の件数		1回の相談で終了した件数	
	a	b	b/a	a-b	(a-b)/a
子どもの相談	96	53	55.2%	43	44.8%
男女平等の相談	22	2	9.1%	20	90.9%
計	118	55	46.6%	63	53.4%

イ 継続相談の回数及び相談方法

継続相談 55 件に対する電話相談、面談、メール等の延べ回数は合計 272 回でした。1 件当たりの回数の平均は 4.9 回で、子どもの相談の平均は、5.1 回、男女平等の相談の平均は、1 回でした。

相談方法は、電話が 208 回（全体に占める割合 76.5%）、事務所内外での面談が 33 回（同 12.1%）、メール等が 31 回（同 11.4%）でした。（表 3）

表3

（単位：回）

相談種別	継続相談案件の 相談回数		方 法					
			電話		面談		メール等	
	c	(c/b)	d	(d/c)	e	(e/c)	f	(f/c)
子どもの相談	270	5.1	206	76.3%	33	12.2%	31	11.5%
男女平等の相談	2	1.0	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	272	4.9	208	76.5%	33	12.1%	31	11.4%

ウ 継続相談の時間

継続相談の1回にかかる時間は、30分未満が169回（全体に占める割合62.1%）、30分～60分未満が32回（同11.8%）、60分～90分未満が14回（同5.1%）、90分以上が14回（同5.1%）でした。（表4）

表4

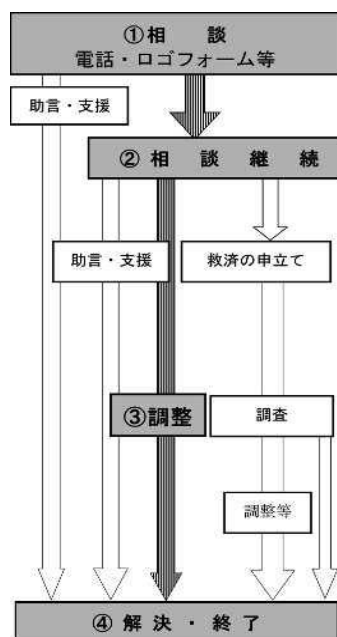
（単位：回）

相談種別	継続相談の 延べ回数 c	時 間							
		30分未満		30-60分未満		60-90分未満		90分以上	
		g	g/c	h	h/c	i	i/c	j	j/c
子どもの相談	270	167	61.9%	32	11.9%	14	5.2%	14	5.2%
男女平等の相談	2	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	272	169	62.1%	32	11.8%	14	5.1%	14	5.1%

エ 継続相談及び調整活動

継続相談から救済の申立てに至ったもので子どもに関するものが4件ありましたが、救済の申立てを行わなくとも相談を重ねることにより、自ら解決していくケースがほとんどであり、継続相談も実質的な救済活動となっています。また、相談を継続する中で、必要に応じて関係機関等との調整活動を行っています。この調整活動でも、本人の力によって解決が図られるよう支援することを重視しています。こうした人権オンブズパーソンが行う調整活動について、一般的な流れを紹介します。なお、主な活動概要については、実際の事案とは異なります。

【相談・救済活動の流れ】



〈主な活動概要〉

- ① 中学生から、相談の電話が入りました。内容は、学校内で相談者に対する真実ではないうわさが流れていて、先生もそれを信じているようなので、学校に行くのがつらいというものでした。
- ② 相談者と面談し、詳細を確認し、人権オンブズパーソンとしてできることを説明したところ、人権オンブズパーソンに関わってもらいたいとのことでしたので、人権オンブズパーソンが間に入って簡易な調整をすることにしました。
- ③ 人権オンブズパーソンが学校に連絡し、事情を伝え、関係する先生等から話を聞きました。事実を確認したところ、双方に思い違いがあったことが分かり、双方の誤解を解きました。
- ④ 人権オンブズパーソンが、その後について、相談者に確認したところ、先生以外の大人が親身に相談に乗ってくれたことがうれしい今は学校生活が楽しいとのことだったので終了としました。

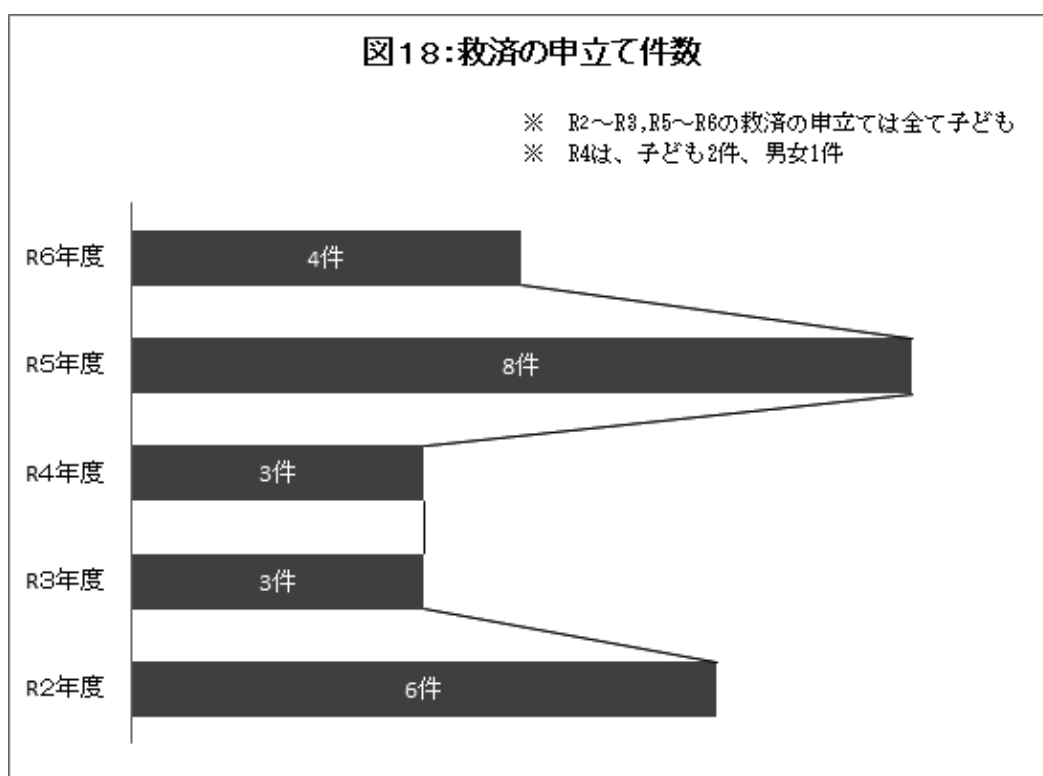
2 救済の概要

人権オンブズパーソンは、救済の申立てを受けると、権利を侵害されたと思われる者や関係機関等に対して調査を行い、必要に応じて調整を図るなどの救済活動を行っています。救済活動に当たっては、権利を侵害されたと思われる者の気持ちに寄り添い、十分に話を聴いて、問題点を共に整理していきます。また、関係者等からの資料提出や聴き取り、さらには現地訪問などにより、双方の意見や置かれている状況等について十分な調査を行います。そして、第三者的機関として公平に調査した結果をもとに、関係者間の調整を行って解決を目指します。

人権オンブズパーソンは、これらの調査・調整活動を通して、市民の人権の擁護者として、市民が主体的に解決できるよう支援するとともに、公正な立場から適切に事案の解決に当たっています。

(1) 救済の申立て受付件数

令和6年度の救済の申立て受付件数は4件で、全て子どもに関するものでした。(図18)



(2) 救済の申立て内容

令和6年度に新規に受付した子どもの救済の申立て4件は、学校等の対応の問題に関するもので、全て当該年度内に終了しました。(表5)

なお、令和5年度に受付した救済の申立て事案のうち、令和6年度に継続した事案5件は、令和6年度内に全て終了しました。

表5

	種別	申立ての内容※	申立て・調査開始	終了	活動回数
1	子ども	学校等の対応の問題	令和6年5月	令和7年3月	44
2	子ども	学校等の対応の問題	令和6年9月	令和7年3月	53
3	子ども	学校等の対応の問題	令和6年9月	令和7年3月	14
4	子ども	学校等の対応の問題	令和6年12月	令和7年2月	12

※申立ての内容の分類は、受付時の申立て内容に基づいています。

ア 救済を申し立てた者

令和6年度に受付した救済の申立て事案のうち、申し立てた者については、全て本人でした。

イ 権利を侵害されたとされる者

令和6年度に受付した救済の申立て事案のうち、子どもの権利を侵害されたとされる者の年代は、小学生が1件、中学生が2件、高校生が1件でした。

(3) 救済活動の状況

令和6年度及び令和5年度から継続していた事案（5件）を含めた9件に対して、令和6年度の救済活動の回数は、合計で285回ありました。活動方法では、電話によるものは187回、面談39回のうち事務所内での面談が17回、学校等現地を訪問しての活動が22回でした。また、1回当たりの活動時間は、30分未満が79.3%を占めています。（表6）

表6

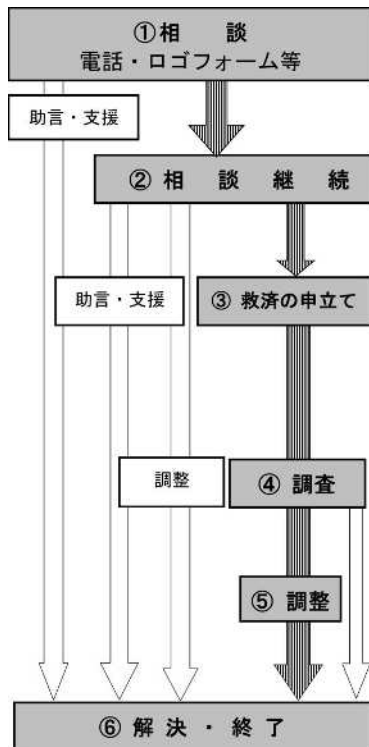
（単位：回）

事案件数	活動回数	方 法				時 間				
		電話	面 談		メール等	30分未満	30～60分未満	60～90分未満	90～120分未満	120分以上
			事務所内	訪問						
9件	285	187 65.6%	17 6.0%	22 7.7%	59 20.7%	226 79.3%	27 9.5%	18 6.3%	5 1.8%	9 3.2%

3 救済活動の様子

救済活動は、申立て事案の内容により進め方が異なりますが、実際の救済活動を理解いただくために、令和6年度中に終了した救済の申立て事案をもとに活動の様子を紹介します。なお、主な活動概要については、実際の事案とは異なります。

【相談・救済活動の流れ】



〈主な活動概要〉

① 児童養護施設で暮らす小学生から相談が入りました。相談内容は、学校での集団生活がづらいので個別に対応してもらいたい、施設の人に相談しても自分の気持ちを受け止めてもらえなかった、また相談できる人が周りに誰もいなくてづらい、ということでした。

②の1 詳しく話を聞くため、人権オンブズパーソンが児童と直接会って話を聞いたところ、誰にも相談できない孤独感とともに転校したばかりの学校生活に不安があり、学校に行きたくないとのことでした。また勉強が苦手なこと、携帯を持っていないためコミュニケーションが取りづらいことを打ち明けてくれました。

②の2 人権オンブズパーソンができることを児童に説明したところ、児童は自分ではどうしたらいいのかわからないので、人権オンブズパーソンに関わってもらいたいとのことでした。

③ 面談の当日に児童から「救済の申立て」が提出されました。

④ 人権オンブズパーソンは、児童から許可を得て申立てがあったことを児童相談所や児童養護施設に伝え、経緯を確認するために文書やヒアリング等により事実調査を行いました。その後、児童相談所において学校との調整も行っていました。

⑤の1 調査・調整の結果、学校には、児童が抱えている不安を解消するために取り出し授業等の個別対応、携帯の貸し出しの対応、さらに新しい学校に早く馴染めるように養護教諭等の紹介や学校ツアーを検討してもらうことにしました。また児童養護施設には児童の気持ちを伝えました。

⑤の2 人権オンブズパーソンの提案をきっかけとして、施設では児童の気持ちに寄り添った丁寧な対応が行われるようになりました。また、不安を抱いていた勉強は、塾で補ってもらえることになりました。

⑤の3 児童自身の努力や学校の先生方のフォローもあって、児童は少しずつ学校に行くことができるようになりました。友達もたくさんできて、友達と同じ中学校に通って部活をしたいという新しい目標もできて勉強も頑張れるようになりました。

⑥ 人権オンブズパーソンはその後も児童と会って話をし、状況を見守っていましたが、施設や学校でも安定した生活を送っていることが確認できたため、児童の了解を得て終了としました。

(参考) 本事例に使用した事案のうち、主たる事案の活動回数

面接相談(申立人)	4回
調査・調整(関係機関、学校等)	8回
調査・調整(申立人)	4回
その他軽易な電話連絡	6回

救済活動では、本人の気持ちに寄り添いながら、申立て事由に関する実態調査を行います。

その後、調査結果をもとに関係者等との面談、事案発生場所への訪問などを積み重ね、申立ての原因となった事項を客観的に把握するよう努め、同時に、多方面から問題にアプローチしていき、中立かつ公正な立場で課題整理を行います。

特に事例で紹介した事案においては、児童相談所の協力のもと、児童養護施設や学校側が人権オンブズパーソンの活動を理解し、子どもに寄り添った対応が取られました。

とりわけ子どもに関しては、子ども自身がその思いや事柄を的確に表現することが難しい場合もあり、言葉に込められた真意を様々な方法で確かめながら、子どもにとって最もよい解決策を見出すため、本人や関係者、関係機関等との合意形成を慎重に行っています。解決の方向が見えた後も、一定期間、子どもや子どもを囲む環境の変化等の様子を見守り、安心できる状況が確認できたところで調査・調整活動を終了しています。

4 発意調査の概要

人権オンブズパーソンは、救済の申立てがなくても市民等が人権侵害を受けていると認めるときには、自らの発意に基づき調査・調整を行うことができます（川崎市人権オンブズパーソン条例第16条）。人権オンブズパーソンは、各関係機関等に説明や資料提供を求め事実関係の確認を行い、これら関係機関等との連携・協力のもと問題解決を図っていきます。

令和6年度に調査を開始した5件（子ども5件）及び令和5年度から継続していた事案4件を含めた9件に対して、終了したものは6件、次年度に継続したものは3件でした。活動の状況は表7のとおりとなっています。

また、令和6年度は発意調査をきっかけとして、「子どもの権利擁護に資するよう、質の高い教職員の育成・確保のためのシステム構築等をすすめるための意見書」を令和7年3月28日に文部科学大臣宛てに提出しました（参考資料45ページに掲載）。

表7

（単位：回）

事案件数	活動回数	方 法				時 間				
		電話	面 談		メール等	30分未満	30～60分未満	60～90分未満	90～120分未満	120分以上
			事務所内	訪問						
9件	230	127	16	20	67	195	13	14	3	5
		55.2%	7.0%	8.7%	29.1%	84.8%	5.7%	6.1%	1.3%	2.2%

発意調査は、内容により進め方が異なりますが、発意調査の活動を理解していただくために、令和6年度の発意調査の事案を、プライバシーに配慮し紹介します。

【事例】

中学校のあるクラスにおいて、教師が複数の生徒に対して不適切な言動を取り、学校の対応も適切でないとの情報が入りました。そこで、人権オンブズパーソンは発意調査を行うことを決め、当該教員を含む中学校の関係教員、校長及び教育委員会事務局・教育担当からのヒアリングを行いました。また、学校を訪問して当該学年の生徒に対するアンケート調査を実施しました。

アンケート調査の結果、疑われていたことが事実であったことに加えて、学校管理職が正しく認識していないことがわかりました。

調査結果を校長及び教育委員会事務局・教育担当に伝え、子どもへの権利侵害について当該教員に指導することを依頼したところ、その後、当該教員による不適切な言動はなくなりました。生徒達にはいつでも相談があれば人権オンブズパーソンに相談できることを伝えて、発意調査を終了しました。

（調査開始：令和6年9月 調査終了：令和6年12月 活動回数：11回）

5 勧告と意見表明の概要

人権オンブズパーソンは、子どもの権利の侵害と男女平等にかかわる人権の侵害を管轄し、相談、救済の申立てを受け、各関係機関との連携・協力のもと、相談者に寄り添い、相談者とともに問題解決を図っています。また、相談、救済申立ての調査活動をとおして、調査の結果、必要があると認められるときは、関係する市の機関に対し、是正等の措置を講ずるための勧告や制度改善のための意見表明を行うことができます。

令和6年度は、勧告を1件、意見表明を1件行いました。

(1) 勧告

令和7年3月12日に川崎市教育委員会教育長に対して、「体罰及び不適切な指導について」に関する勧告を行いました（参考資料32ページに掲載）。

(2) 意見表明

人権オンブズパーソンの発意により、「川崎市教職員のハラスメントに関する対応に向けた効果的な体制の構築について」に関する発意調査を実施し、令和6年5月20日に川崎市教育委員会教育長に対して意見表明を行いました（参考資料39ページに掲載）。

6 広報・啓発等

(1) 人権オンブズパーソン子ども教室

人権オンブズパーソン子ども教室では、人権オンブズパーソンや専門調査員が学校や児童養護施設に出向き、人権や相談事例について、PR 動画等を活用して説明し、直接子どもたちに人権の大切さや人権オンブズパーソンが安心して相談できる機関であることを話しています。

令和6年度は、小学校8校、中学校4校、児童養護施設等3施設で実施し、全体で延べ1,817人が参加しました。また、中学校では人権オンブズパーソンから子どもの権利やSNSでの誹謗中傷、いじめについての講演があり、住吉中学校においては、ヴァイオリニストで、川崎市市民文化大使でもある大谷康子さんによる講話と演奏が行われました。

ア 実施状況

	学校名	実施日時	対象	参加人数(人)
1	登戸小学校	6月14日(金) 13:35～14:20	5年生 4クラス	111
2	西生田小学校	6月17日(月) 13:30～14:15	3年生 5クラス	137
3	古川小学校	9月6日(金) 14:15～15:00	4年生 5クラス	148
4	宿河原小学校	9月20日(金) 13:30～14:15	4年生 4クラス	113
5	旭町小学校	9月27日(金) 13:35～14:20	5年生 4クラス	105
6	宮崎小学校	10月4日(金) 13:30～14:15	2年生 7クラス	210
7	新作小学校	10月25日(金) 13:30～14:15	4年生 3クラス	96
8	井田小学校	11月11日(月) 13:30～14:15	6年生 4クラス	130
小学校 8校			36クラス	1,050
1	臨港中学校	10月30日(水) 13:15～14:00	1年生 4クラス	151
2	住吉中学校	11月8日(金) 13:25～15:05	全学年 11クラス	355
3	菅中学校	11月13日(水) 13:15～14:00	1年生 4クラス	116
4	平中学校	11月15日(金) 13:15～14:00	1年生 3クラス	90
中学校 4校			22クラス	712
	施設名	実施日時	対象	参加人数(人)
1	新日本学園	11月18日(月) 18:30～20:00	小3～高3	25
2	白山愛児園	11月22日(金) 18:30～20:00	小5～高3	18
3	かなで	11月25日(月) 13:00～14:00	小5～中3	12
児童養護施設等 3施設				55



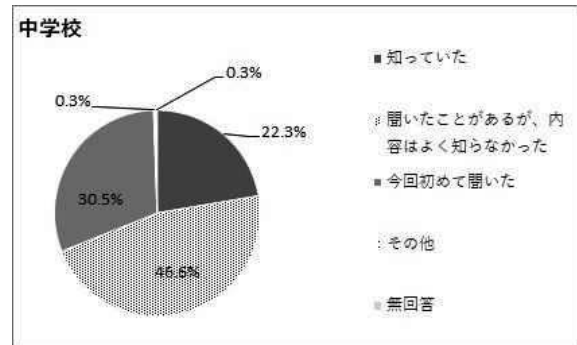
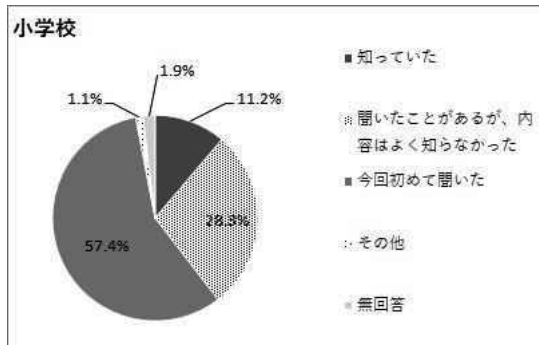
○人権オンブズパーソンによる子ども教室の様子



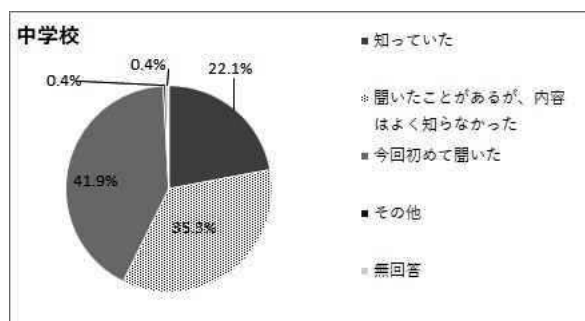
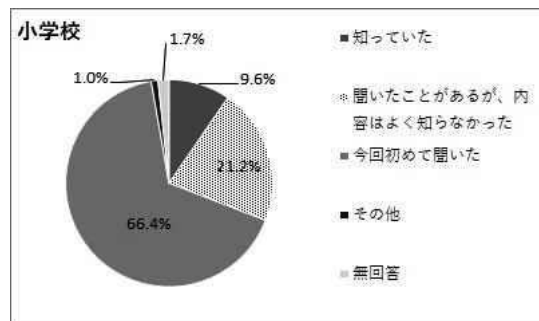
○専門調査員による子ども教室の様子

イ アンケート実施結果

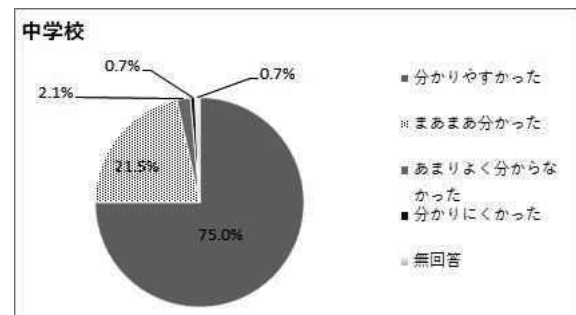
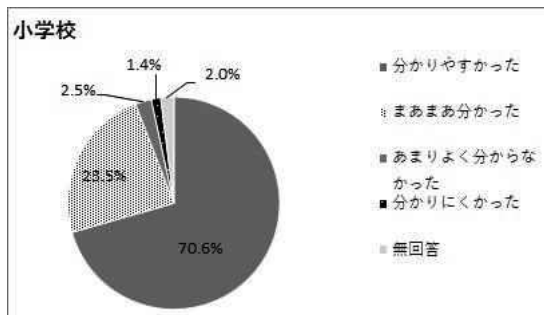
○これまでに、人権オンブズパーソン（又は「子どもあんしんダイヤル」）を知っていましたか？



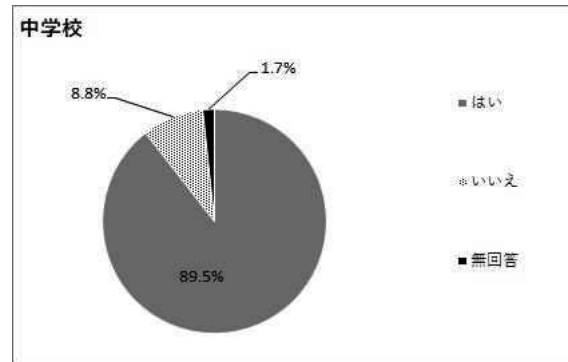
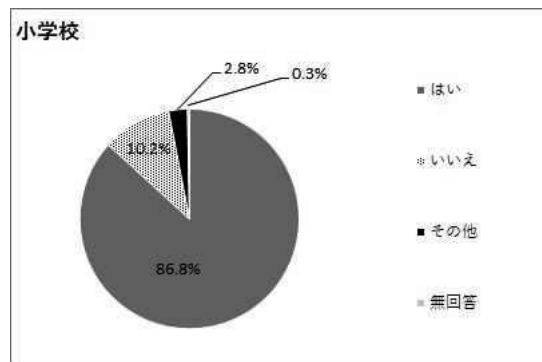
○「川崎市子どもの権利条例」を知っていましたか？



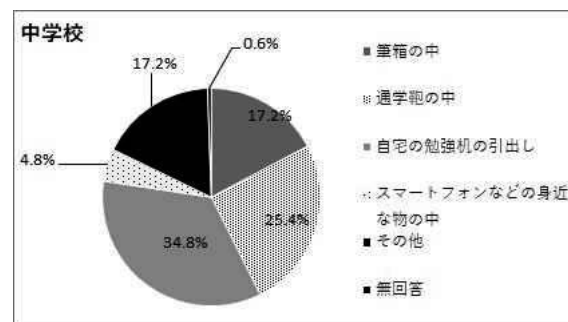
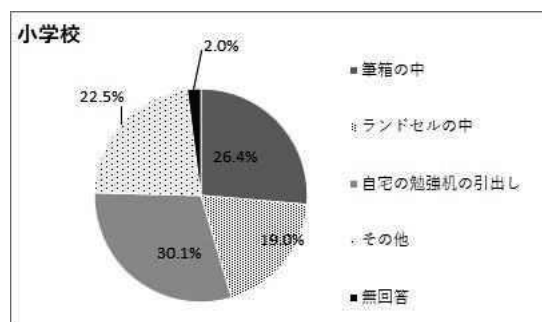
○今日のお話の内容は、分かりやすかったですか？



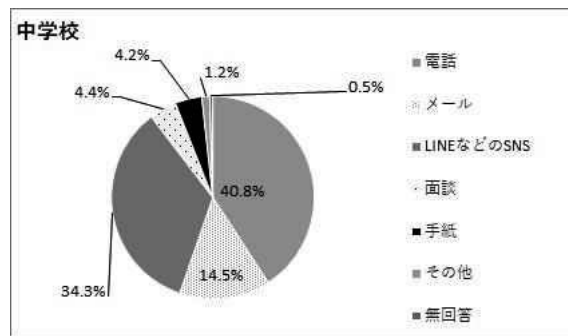
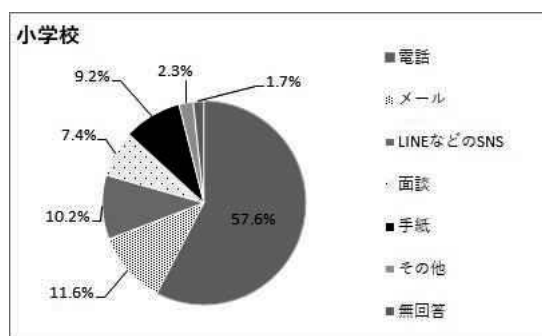
○大人で相談できる人はいますか？



○配布された相談カードはどこにしまえますか？（複数回答含む）



○あなたが「人権オンブズパーソン」に相談するとしたら、どのような方法で相談したいですか？（複数回答含む）



○主な感想 （原文のまま載せています。）

小学校

困ったときは、大人の人や友達にそうだしよと思いました。人権オンブズパーソンの人の話を聞いて、家でも考えてみようと思いました。

権利のくわしい内容や、相談方法など、ほとんど知らなかったから、さんこうになった。いろいろなやみをかかえている人がいるのだとあらためて実感した。

「川崎市子どもの権利条例」というものをはじめて知った。

子供には7つの権利があることを初めて知りました。これからも7つの権利を大切に安心して生きたいと思いました。

こういうのって、もっと重要なことを相談するものだと思っていたけど、以外と手軽で認識が変わった。
1人1人 こせいが大事だと思いました。自分らしく生活したいです。
心のきずはかんぜんに消えないんだな

中学校

今回、人権のことについてくわしく教えてもらい、今まで知っているようで知らなかったことに気が付きました。また、人権のことを風せんにたとえていたのがとても印象的に残りました。
人権は、とても大切なことを改めて思い知った。人によって感じ方は違うことを知ったのでなるべく人に悲しい思いをさせたくないと思った。人権を侵害することは生きているうえでやってはいけないことを知ったので侵害しないようにしたい
今まで、人権という言葉聞いて、ポンヤリしていたけど、今回のお話を聞いてハッキリしてこれからも大切にしようと思った。
子どもたちが安心、安全にらせるように、市で決まりがつくられていたことは今回初めて知りました。私はすぐそばに相談できる大人がいるので、お世話になることは少ないと思いますが、相談できる人がいない人からするととても助かるものだと思います。
「人権」というのは、私もよく知らなかったもので、今回の話を通じて知ることができて良かったです。お手紙などで「子どもあんしんダイヤル」という物は知っていましたが、どんなことをしてくれるのか、どんな場所で相談して下さることを聞くことができました。中でも、家から遠かったら近くまで来てくれると言って「そんなこともしてくれるの?!」と驚きつつ、人権オンブズパーソンの方の親切さも分かりました。今日話を聞いて本当に良かったと思いました。
いじめのことについて、私はあまり関心がなかったもので、両者の考えのちがいについてより今日の話に興味をもちました。
オンブズパーソンの人のお話を聞いて、いじめは身近にあり、それが重大である事がしっかりわかりました。それがいきすぎると犯罪になると思いました。

(2) 高校生を対象とした人権学習（デートDV予防講座）

DV予防、子どもの権利の尊重及び人権オンブズパーソン制度の周知を目的として、高校生を対象に川崎市男女共同参画センター（すくらむ21）と協働でワークショップを実施しました。

○ 市立高津高等学校（定時制）

日 時：令和6年11月14日（木）18：30～20：00

参加者数：定時制課程 1・2年生、教員 計48名

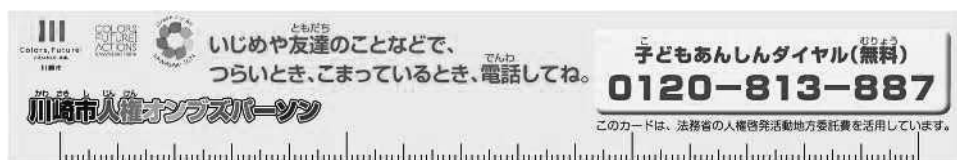
(3) 広報活動

ア 相談カード等の配布、市政だよりへの掲載

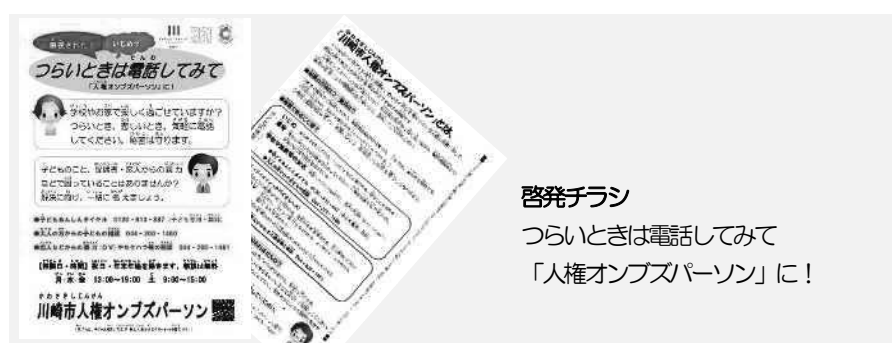
○相談カード（約 120,000 枚）、啓発チラシ（約 127,000 枚）

市内の保育所等、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、外国人学校を通して園児や児童・生徒に配布するとともに、こども文化センター等でも配布しました。

令和6年度は7月に人権オンブズパーソン担当（事務所）が川崎市役所第3庁舎（現 南庁舎）に移転したことに伴い、全町内会・自治会に新しい連絡先を記載した啓発チラシの回覧を依頼しました。



子どもあんしんダイヤルを記載した「相談カード」



○市政だより

7月号（運営状況の報告、事務所移転の広報）

イ 映像、Web 等での広報

○YouTube での3分PR動画及び中学生向けPR動画の配信

○15秒PR動画を区役所ロビー等の広報用モニター、アゼリアビジョン、河川掲示板で放映



○人権オンブズパーソンを周知する15秒PR動画



○中学生向けPR動画

ウ 啓発パネル等の掲出

○市広報コーナー（アゼリア）、本庁舎、第3庁舎（現 南庁舎）、区役所ロビー等（6区）での啓発パネル等の掲出



○市広報コーナーでのパネル展

エ その他

○講師としての活動

- ・川崎市教育委員会新任校長研修（池宗代表人権オンブズパーソン）

○「子ども教室」のGIGA端末情報共有サイト「人権尊重教育資料」への掲載

○イベントでの制度紹介

- ・かわさき区子育てフェスタ、みんなで子育てフェアさいわい、なかはら子ども未来フェスタ、高津区こども・子育てフェスタ、みやまえ子育てフェスタ、たまたま子育てまつり、あさお子育てフェスタ
- ・人権フェア、「子どもの権利」 in フロンパーク、かわさき子どもの権利の日のつどい
- ・「川崎市二十歳を祝うつどい」

○報道機関からの取材

- ・人権オンブズパーソン子ども教室に関する記事（朝日新聞・神奈川新聞）



○イベントでの展示

7 その他

（１） 人権オンブズパーソン会議等の開催

- 人権オンブズパーソン会議（12回）及び事例検討会（11回）

（２） 研修等への参加

- 神奈川県立かながわ男女共同参画センター主催 市町村拡大事例検討会
- 一般社団法人神奈川人権センター主催 神奈川人権研究交流集会（子どもの課題）
- 一般社団法人神奈川人権センター主催 かながわ国際人権集会（県民集会・シンポジウム）
- 公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン主催 自治体職員向け勉強会

（３） 連携会議等への出席

- 川崎市人権・男女共同参画推進連絡会議幹事会
- 川崎市男女共同参画推進員連絡調整会議
- 川崎市要保護児童対策地域協議会代表者会議
- 川崎市こども施策庁内推進本部会議検討部会
- 川崎市DV被害者支援対策推進会議DV対策庁内部会
- 川崎市いじめ防止対策連絡協議会
- 子どもの権利学習検討委員会
- 「地方自治と子ども施策」全国自治体シンポジウム2024 名古屋
- 子どもの相談・救済機関 首都圏フォーラム

（４） 情報交換等

- 行政視察等への対応（安曇野市議会、江東区こども未来部、公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン）
- 市内市民活動団体（かわさきチャイルドライン、CAP かわさき、認定NPO 法人エンパワメントかながわ）との情報交換会
- 川崎市男女共同参画センター（すくらむ21）との意見交換会
- 川崎市教育長との懇談、川崎市立小学校校長会長との懇談、川崎市立中学校校長会長との懇談

「人権オンブズパーソンとしての6年間を振り返って」

令和7年3月をもちまして、川崎市人権オンブズパーソンとしての任期2期6年、無事に職務を終えることができました。この間、途中コロナ禍と言われた期間もありましたが、私が担当として携わった総相談件数は432件、救済申立て件数は16件、発意調査件数は3件と報告を受けました。このように何とか職務を全うすることができたのは、机を並べた人権オンブズパーソン、ともに悩み考えながら活動した専門調査員、陰ながら職務を支えて下さった事務局、そして事案を通じて関係することとなった皆様のおかげであると思っております。

川崎市人権オンブズパーソンは2022年に20周年を迎えました。この分野では『老舗』と言われることがあるくらいの年数で、歴代の人権オンブズパーソンから受け継がれているものがあります。中でも私が肝に銘じていたものは、就任当初の『誰かの権利を守るために誰かの権利を害するようなことがあってはならない』という前任の小坪淳子オンブズパーソンの言葉です。

それまで弁護士として依頼者のために仕事をしていた私にとって、これは人権オンブズパーソンとしての職務の難しさを語る言葉でした。子どもの権利擁護という名の下に、自らの行動自体が権利侵害になってはいないか、方法等によっては調査行為自体さえ権利侵害にもなり得るものであると考えながら職務に邁進しておりましたが、市長から委嘱を受けた6年間、与えられた職務が果たせていたのであろうか、様々な方の顔を思い浮かべながら振り返っております。

そもそも『子どもの権利』を守る・保障するとはどのようなことなのでしょう。子どもの権利条約があり、川崎市においては全国的に見ても充実した内容の総合条例として『川崎市子どもの権利条例』があります。これらに規定されている権利等が保障されるとはどういうことなのでしょう。もちろん、社会の一員である子どもの話を聞くことの大切さは理解できますが、子どもの声に耳を傾けさえすればいいのか、千差万別、実に様々な子どもの声をどのように受け止め、誰がどう解釈し、何を守り何を実現すればいいのか、それにより子どもの権利が守られていると判断するのはいつの時点の誰なのか…等々わからないことばかりです。私としては、権利の主体である子ども自身が今現在「よかった・安心した」と思え、そしてそのように思っている子どもの様子を見て、人権オンブズパーソンとしての私自身のみならず、多職種の専門調査員、果ては一般の人々からも「よかった」と思ってもらえるであろうところを目指して職務に努めてまいりました。

人権オンブズパーソンは弁護士として職務にあたるものではありません。人権オンブズパーソンの資格要件は「人格が高潔で社会的信望が厚く、人権問題に関し優れた識見を有する者」とここに書くことさえ気恥ずかしくなるような要件になっています。そして、人権オンブズパーソンの措置の実効性は、あくまでも理性の人、知性の人と

しての人権オンブズパーソン自身の人格とその判断、人権オンブズパーソンに対する市民の信頼、信望等を支えとして、市の機関等に対して、一定の行為をすることを勧め、促すよう説得することによりあげられるものとされています。

そこで私が大切にしてきたことは全人格を持った話し合い、つまり調整活動です。子どもの権利を守るために、白黒つけて誰かを罰したりして「人(大人)を動かす」のではなく、「人(大人)に自ら動いてもらう」ことが大切と考え、そのためには、当然相手(大人)にも相手(大人)の論理やそれに基づく言い分があるので、そこを否定することから入るのではなく、その言い分も含めたいうで積み木を積み上げていくようなイメージという意味での建設的な話し合いを何より大切にしてきました。

私自身が法科大学院の学生時代に参加した実務家等との「仲裁・ADR・交渉」という3日間のワークショップの中で、ハーバード大学の講師による交渉についての基礎セミナーを受講しました。ここでまさにハーバード流交渉術を学ぶ機会を得たのですが、それは『限られたパイを奪い合うのではなく、パイを大きくする』つまりお互いに「win/win」の関係になるという統合型の交渉術でした。人権オンブズパーソンは先に述べた通り弁護士業務とは異なり一方当事者の代理人ではありません。しかし、話し合い・調整活動の視点等としてはとても有用なものであったと感じています。とはいえ、話し合いの相手にも同じ土俵にのってもらい難しさはあったため、共通言語を増やし相手の懐に入れるような工夫も必要で、当然これは私一人でできるものではなく、ともに活動した専門調査員の力によるところがとても大きかったと思っています。また、職務を通じてお会いした人の中には、理論的ではなく、実生活の中で実にしなやかにこれらのことをやっている方々もおられ、そのような方々から多くのことを学ばせていただきながら職務を続けて参りました。やり残したこともあります、それは次代にお任せしようと思っています。

このように内外様々出会った方々から多くの刺激を受け、教わり、力を貸していただき、何とか6年間職務を全うすることができたかと思っています。そして何より、子ども自身の実にもっともな意見や表現には感服するばかりで、大人になると、このような意見や表現、発想がなくなるならば、一体大人になるということはどういうことなのかと毎回のようになっています。

このような思いができる人権オンブズパーソンという職務に就くことができ、充実した職務遂行ができたことについて、お付き合いくださった方々個別に御礼を申し上げることはできませんので、この書中にて厚く御礼申し上げるとともに、未筆ながら、この分野の先駆者である川崎市人権オンブズパーソンとしては、老舗の看板にさらに磨きをかけて、益々ご発展されることをお祈り申し上げます。

前川崎市代表人権オンブズパーソン 池宗佳名子

Ⅱ 参考資料

1 年度別統計表

本統計表の分類は相談受付時の訴えに基づいています。また、受付時に複数の訴えがある場合、主たる訴えをもって1件としています。単位はすべて「件」です。

相談受付件数

年度	子ども	男女平等	その他	合計
H14年5月 ～ H25年3月	2,418	906	1,002	4,326
H25年度	161	61	27	249
H26年度	138	60	30	228
H27年度	171	52	44	267
H28年度	118	29	35	182
H29年度	110	32	60	202
H30年度	135	17	45	197
R元年度	118	18	76	212
R2年度	90	20	31	141
R3年度	89	27	38	154
R4年度	78	20	20	118
R5年度	74	15	26	115
R6年度	96	22	33	151
累計	3,796	1,279	1,467	6,542

救済申立て及び発意調査総件数

年度	救済申立て			発意調査
	子ども	男女平等	合計	
H14年5月 ～ H25年3月	126	17	143	5
H25年度	7	0	7	1
H26年度	5	0	5	2
H27年度	3	0	3	1
H28年度	6	0	6	2
H29年度	13	0	13	0
H30年度	6	0	6	4
R元年度	7	0	7	1
R2年度	6	0	6	1
R3年度	3	0	3	0
R4年度	2	1	3	0
R5年度	8	0	8	5
R6年度	4	0	4	5
累計	196	18	214	27

(1) 子どもの相談

(注)「発意調査」は調査開始年度

子どもの相談 相談内容

年度	いじめ	学校等の対応の問題	虐待	体罰	セクハラ	差別	その他	権利侵害がないと思われる相談	合計
H14年5月 ～ H25年3月	715	348	154	54	48	12	303	784	2,418
H25年度	42	17	4	4	3	0	6	85	161
H26年度	30	32	12	2	2	0	7	53	138
H27年度	47	31	15	4	1	1	15	57	171
H28年度	36	21	6	3	0	0	18	34	118
H29年度	21	33	8	5	1	1	5	36	110
H30年度	26	35	3	7	1	0	4	59	135
R元年度	34	20	11	2	1	1	13	36	118
R2年度	16	16	8	3	1	2	8	36	90
R3年度	23	16	10	1	2	4	2	31	89
R4年度	18	19	6	0	0	1	7	27	78
R5年度	12	28	8	4	1	0	4	17	74
R6年度	15	35	10	4	1	0	3	28	96

子どもの相談 相談者

年度	本人	母	父	祖父母	近隣	学校関係者	その他	合計
H14 年 5 月～ H25 年 3 月	1, 201	910	79	50	34	14	130	2, 418
H25 年度	78	65	6	3	2	1	6	161
H26 年度	64	59	4	3	1	1	6	138
H27 年度	79	65	9	5	0	0	13	171
H28 年度	70	31	7	2	2	1	5	118
H29 年度	55	40	7	2	1	0	5	110
H30 年度	64	51	7	6	3	0	4	135
R 元年度	68	32	7	2	4	0	5	118
R 2 年度	48	30	4	0	2	0	6	90
R 3 年度	38	37	9	1	1	0	3	89
R 4 年度	37	26	11	2	0	0	2	78
R 5 年度	35	24	10	1	0	0	4	74
R 6 年度	54	25	8	2	0	0	7	96

子どもの相談 相談の対象となった子どもの年代

年度	3 歳未満	3～就学前	小学 1-3	小学 4-6	中学生	高校生	不明	合計
H14 年 5 月～ H25 年 3 月	35	105	503	735	639	225	176	2, 418
H25 年度	1	5	35	49	43	20	8	161
H26 年度	0	13	27	49	28	16	5	138
H27 年度	2	10	41	45	43	22	8	171
H28 年度	1	5	29	35	24	16	8	118
H29 年度	1	3	19	33	32	18	4	110
H30 年度	0	13	21	37	34	17	13	135
R 元年度	0	3	31	46	24	8	6	118
R 2 年度	2	5	20	30	12	16	5	90
R 3 年度	2	2	30	26	18	8	3	89
R 4 年度	2	4	17	28	15	8	4	78
R 5 年度	2	5	14	29	19	4	1	74
R 6 年度	1	2	14	21	34	13	11	96

子どもの相談 権利を侵害したと思われる者

年度	父	母	祖父母	兄弟姉妹	親族	学校関係者	施設関係者	友人・クラスメート	その他	合計
H14 年 5 月～ H25 年 3 月	79	114	3	16	3	380	76	717	246	1, 634
H25 年度	5	2	0	0	0	16	2	42	9	76
H26 年度	8	5	1	0	0	22	13	30	6	85
H27 年度	8	10	0	1	0	30	5	51	9	114
H28 年度	2	6	1	2	0	19	4	42	8	84
H29 年度	6	3	0	0	0	33	4	25	3	74
H30 年度	2	1	0	0	0	27	15	27	4	76
R 元年度	7	6	0	1	0	20	5	34	9	82
R 2 年度	3	7	0	1	0	15	3	18	7	54
R 3 年度	6	5	0	0	0	13	2	23	9	58
R 4 年度	3	5	0	0	0	13	7	20	3	51
R 5 年度	5	5	0	0	0	23	5	14	5	57
R 6 年度	4	7	0	2	0	23	11	14	7	68

注 「権利侵害がないと思われる相談」を除いた件数の内訳です。

(2) 男女平等の相談

男女平等の相談 相談内容

年度	DV	セクハラ	ストーカー	労働問題	その他	合計
H14年5月～ H25年3月	522	78	42	21	243	906
H25年度	49	0	0	0	12	61
H26年度	45	5	0	0	10	60
H27年度	30	4	2	0	16	52
H28年度	25	1	1	0	2	29
H29年度	24	3	1	0	4	32
H30年度	14	2	1	0	0	17
R元年度	13	0	1	0	4	18
R2年度	14	3	1	0	2	20
R3年度	22	2	1	0	2	27
R4年度	12	3	1	0	4	20
R5年度	8	2	1	0	4	15
R6年度	14	0	0	0	8	22

男女平等の相談 相談者

年度	本人	配偶者	母	同僚	その他	合計
H14年5月～ H25年3月	765	20	23	3	95	906
H25年度	52	4	0	0	5	61
H26年度	55	1	0	2	2	60
H27年度	46	0	2	0	4	52
H28年度	26	0	0	1	2	29
H29年度	28	0	0	0	4	32
H30年度	14	0	1	0	2	17
R元年度	16	0	0	0	2	18
R2年度	15	0	2	1	2	20
R3年度	25	1	0	0	1	27
R4年度	19	0	0	0	1	20
R5年度	13	0	1	0	1	15
R6年度	19	1	2	0	0	22

男女平等の相談 相談の対象となった者の年代

年度	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	不明	合計
H14年5月～ H25年3月	16	75	203	142	96	62	312	906
H25年度	0	5	10	7	20	3	16	61
H26年度	1	1	6	4	18	2	28	60
H27年度	1	0	6	6	6	11	22	52
H28年度	0	1	3	5	3	4	13	29
H29年度	0	0	2	2	3	2	23	32
H30年度	0	1	1	0	1	2	12	17
R元年度	0	0	3	1	4	3	7	18
R2年度	0	4	2	1	3	2	8	20
R3年度	0	2	0	2	3	7	13	27
R4年度	0	1	1	1	6	1	10	20
R5年度	0	0	3	2	1	1	8	15
R6年度	1	1	0	2	3	2	13	22

男女平等の相談 人権を侵害したと思われる者

年度	父	母	夫 (元夫)	妻 (元妻)	恋人 (元恋人)	親族	同僚	雇用主・ 上司	知人	その他	合計
H14年5月 ～ H25年3月	16	2	644	32	54	8	10	52	13	75	906
H25年度	0	1	48	4	6	0	0	0	1	1	61
H26年度	0	0	49	2	4	0	2	1	2	0	60
H27年度	0	0	36	1	3	0	2	2	2	6	52
H28年度	0	0	25	1	1	0	1	1	0	0	29
H29年度	0	0	22	2	3	0	0	1	2	2	32
H30年度	0	0	12	1	1	0	0	2	1	0	17
R元年度	0	1	12	0	1	0	0	0	0	4	18
R2年度	1	0	11	1	3	0	1	1	0	2	20
R3年度	0	0	20	1	2	0	0	0	1	3	27
R4年度	0	0	13	2	0	0	2	0	0	3	20
R5年度	0	0	9	1	1	0	1	1	0	2	15
R6年度	0	0	16	1	1	2	0	0	0	2	22

(3) その他相談の内容

年度	家族 関係	近隣 関係	金銭 関係	高齢者 関係	障害 関係	医療 関係	労働 関係	その他	合計
H14年5月 ～ H25年3月	164	115	36	23	26	17	3	618	1,002
H25年度	11	1	0	0	3	1	5	6	27
H26年度	9	0	0	1	1	0	6	13	30
H27年度	13	4	0	0	1	1	3	22	44
H28年度	9	3	0	0	7	3	2	11	35
H29年度	13	2	0	1	2	1	4	37	60
H30年度	13	0	0	2	3	0	3	24	45
R元年度	15	4	1	3	8	3	7	35	76
R2年度	9	2	2	1	1	1	3	12	31
R3年度	16	4	0	3	4	1	1	9	38
R4年度	5	0	2	1	0	1	2	9	20
R5年度	4	2	0	1	1	0	3	15	26
R6年度	9	0	3	3	1	2	2	13	33

注 平成23年度までの「労働関係」は「その他」に含まれます。

2 勧告・意見表明

(1) 勧告

令和7年3月12日：川崎市教育委員会教育長
飛田桂人権オンブズパーソン

令和7年3月12日

6年度勧告第1号

川崎市教育委員会

教育長 小 田 嶋 満 様

勧 告

「体罰及び不適切な指導について」

川崎市人権オンブズパーソン

飛 田 桂

令和5年度及び同6年度に、人権オンブズパーソンにおいて、体罰及び不適切な指導が疑われる事案について調査を実施した結果、教育委員会の対応は、人権保障の観点から課題が存在すると認められた。

よって、教育委員会に対し、川崎市人権オンブズパーソン条例第19条第1項に基づき、下記のとおり勧告する。併せて、同条第5項に基づき、是正等の措置について60日以内に報告することを求め、同条第7項に基づき、勧告及び報告内容を公表する。

記

第1 勧告事項

- 1 体罰の疑いがあった場合には、事実調査をするとともに、子どもの安全を確保すること
- 2 体罰について、判断基準を定めること
- 3 有識者会議等において、子ども達の安全が学校内で確保されているかを定期的に確認すること

第2 勧告理由

別紙のとおり

以上

勸告理由

第1 勸告に至る経緯

1 体罰及び不適切な指導についての調査

(1) 勸告の背景

令和5年度及び同6年度、人権オンブズパーソンにおいては、体罰及び不適切な指導（以下「体罰等」という。）が疑われる事案を条例に基づき調査してきた。多くの事案では、学校の対応が十分であると確認できたが、一方で、一部ではあるものの、十分な対応がされず、同一教員による体罰等が繰り返される等、子どもの権利が侵害された事案があった。

川崎市は、こども基本法に先駆けて川崎市子どもの権利に関する条例を定め、かつ、子どもの権利救済機関である人権オンブズパーソンを設置しており、子どもの権利を守る取り組みを行ってきた先進的な自治体である。体罰等への対応については、全国的に十分な議論が尽くされていないものではあるが、先進的に子どもの権利について取り組んできた川崎市として、体罰等から子ども達を守ってほしいと考え、勸告に至った。

(2) 勸告の背景となった事実

本勸告では、事案が特定されないようにするため、人権オンブズパーソンが条例に基づき調査した事案について、各事案を総称して「本件」、各事案における各調査を総称して「本件調査」という。

人権オンブズパーソンでは、本件調査において、下記の事実を認定した。いずれも市立学校におけるものである。なお、破線は、当事者間で一致しなかった事実である。下記イ記載の痣については、腕を掴んだことは当該教員が認めており、他の教職員らも腕に痣ができていることを目視又は写真で確認していたが、当該教員及び当該校長は、因果関係について否定した。人権オンブズパーソンとしては、掴んだ位置と痣の位置とが近接していたと教職員らが証言したことや、学校及び教育委員会の判断に合理的な根拠がなかったことから、因果関係は認められるものと考えた。

記

- ア 教員が、怒りに任せて子どもの衣服を掴んだこと
- イ 教員が、子どもの腕をつかんで、子どもの腕に痣ができたこと
- ウ 教員が、子どもの目前において、怒りに任せて（当該教員又は子どもが）持っている物を、床（子どもの足元）に叩きつけたこと
- エ 教員が、子どもに対して、侮蔑的で人格を否定するような声掛けをしたり、子どもの意に沿わないあだ名を付けて他の子どもの前で呼んだり、「黙れ」等と子どもに対して言ったこと
- オ 教員が、複数回、泣いている子どもに対して、子どもの様子を確認することなく叱責し続けたこと
- カ 教員が、上記イについて学校の調査を受け、その後、不適切な指導であったとして教育委員会から指導を受けたにも関わらず、当該調査対象とは異なる子どもの腕を掴み、強い苦痛を感じさせたこと

キ 上記カについて、不適切な指導であったとして再度指導を受けた教員が、その後、学校及び教育委員会によって担任として任命され、当該教員が、新たな学級において、子どもの腕を掴んだり、怒鳴ったりしたこと

ク 教員が、体罰が疑われる行為をしたとして調査を受け、当該教員が概ね事実を認めていたにも関わらず、学校全体での情報共有が不十分で、他の教職員が当該教員を当該子どもに接近させ、結果として当該子どもが授業を受けられなくなったこと

2 子ども達の権利が侵害されていること

(1) 体罰であり人権侵害が認められる行為について

第1の1記載のア及びイは、後述するように体罰（学校教育法第11条）に該当し、明らかに子ども達の権利を侵害している。

(2) 体罰ではないが人権侵害が認められる行為について

川崎市では、身体に対する侵害及び肉体的苦痛を与える懲戒以外については、体罰と規定していないため、第1の1記載のウ及びエは、体罰には該当しない。

しかし、同ウについては、事案の特定につながる可能性があるため詳細な事実経過は記載できないが、合理的な理由もなく、怒りに任せて、子ども又は教員が持っていた物を、子どもの足元に叩きつけており、正当な理由なく人の身体に向けた物理的な行為であるといえ、暴行罪に該当する可能性のある行為である。

また、同エの声掛け及びあだ名については、やはり詳述できないが、子どもに対して使用することの許されない、侮蔑的で、子どもの人格を否定するような内容であり、第三者に対して言えば、侮辱罪や不法行為に該当する可能性のある行為である。

このように、同ウ及びエの各行為は、川崎市においては体罰ではないものの、明らかに子ども達の権利を侵害するものである。

(3) 子ども達の安全を害する行為について

第1の1記載のオないしクの教員の各行為は、各行為単体では人権侵害行為と即断できないとしても、前後の行為を含めた総体としては、人権侵害行為の一部である。

また、被害を受けた子ども達だけではなく、見ていた子ども達の中にも、強い恐怖を感じている者が複数おり、学校内で安心して安全に生活をする利益も侵害されている。子どもを守るべき立場の教員から攻撃的な言動を受けた又は目撃した子ども達の傷つきは、看過しがたいものである。

なお、学校及び教育委員会が再被害を防止できなかったことは、市に課せられた子どもの安全について配慮する義務に違反する可能性がある。

(4) 小括

第1の1記載の各行為は、人権オンブズパーソンが把握した複数の事案から抜粋した事実ではあるが、これらをとってみても、子ども達に対する人権侵害行為があったことは明らかである。

3 子ども達の安全に重大な懸念があること

子ども、保護者及び人権オンブズパーソンが、教育委員会に対して対応を求めたにもかかわらず、学校及び教育委員会が十分な対応をせず、当該教員が、同種の行為を繰り返したことや子どもの権利を新たに侵害する行為をしたことは、子ども達の安全に関する重大

な懸念である。

川崎市には、①体罰の判断基準が存在しておらず、②当事者の言い分に齟齬があると、事実を認定しないまま、単なる「不適切な指導」があったに過ぎないとして、十分な調査をしていなかったことや、③当該教員に対して指導又は研修をするに留まり、子どもの安全確保を十分にしなかった、という共通の課題があり、本件は、個別の教員又は学校だけの問題ではなく、体罰等に対する教育委員会全体の課題である。

かかる現状は速やかに是正される必要がある。

4 総括

以上の次第で、川崎市の子ども達に対する人権侵害行為が認められ、現状を是正する必要があるため、勧告をすることとした。

第2 人権オンブズパーソンが求める是正措置

1 はじめに

本件調査において判明した課題が解決されるよう、本項では、意見とともに、人権オンブズパーソンにおいて求める是正措置の具体的内容を述べる。

2 勧告事項1について

(1) 子どもの再被害を防止すること

現在、教育委員会では、体罰等を繰り返した疑いのある教員に対しても、指導をすることや研修を受けさせる等に留まっており、結局のところ、十分に子どもたちの安全を確保しないまま安易に担任として命じているなど、子どもたちの安全が害されることを防止できていない。

体罰等を繰り返す教員については、指導又は研修を繰り返すことでは不十分であり、十分な対応をしたと考えることはできない。特に、改善を図るための研修が実効性のある内容であったかについては、疑念がある。

多くの子ども達がアンケート調査において当該教員の加害行為を受けた又は見たと回答し、聴取に応じた複数の子ども達が泣きながら被害を訴え、教育委員会もかかる被害聴取に一部同席していたにも関わらず、教育委員会が子ども達の安全を確保するための十分な対応をせずに、再度担任を命じたことには衝撃を禁じえず、到底看過できるものではない。

教員が、体罰又は子どもの権利を侵害する行為を伴う不適切な指導（以下「人権侵害を伴う指導」という。）をした場合において、子ども達の再被害を防止する措置をとるべきである。

(2) 相談窓口の新設

川崎市では、学校が教育委員会へ体罰について報告するのは、疑いの段階ではなく、発生が認定された後になっている。また、本件調査では、子ども又は保護者が、学校又は教育委員会に対して、被害を訴え出ていたにも関わらず、十分な対応がされなかったことにより、結果的に人権オンブズパーソンによる調査が必要となった。体罰については、人事に直結する可能性がある重大な問題であり、疑いの段階から教育委員会が一元的に把握する必要がある。

そこで、相談及び報告の窓口（以下「相談窓口」という。）を本庁の教職員人事課（以

下「人事課」という。)に新設し、人員配置をした上で、人権侵害を伴う指導については、疑いの段階で速やかに把握し、調査につなげる体制をとられたい。

(3) 調査チームの新設

ア 調査主体について

本件調査では、学校及び教育委員会が、複数の事案において、体罰か否かの判断にあたって、事実を認定せずに不適切な指導と結論づけているなど、そもそも事実認定をしていなかったことが判明した。

体罰等、人権侵害を伴う指導か否かの判断は、子どもの安全に直接的にかかわる問題であるとともに、教職員にとっても人事にかかわる重大なことである。人権侵害を伴う指導の判断においては、適切な調査が行われた上で事実が認定されるべきであり、事実を認定するための調査チームを設置すべきである。

調査チームとしては、第三者委員会が調査するものと、専門家の助言も得ながら教育委員会が調査するもの（以下「教育委員会調査」という。）を設置すべきである。

いずれの調査チームが調査をするかは、必ず法律及び事実認定に関する専門家の助言を得た上で、当事者の要望、事案の緊急度や重大性等を検討して、決定すべきである。

イ 教育委員会調査について

人権侵害を伴う指導の調査は、人事課及び指導課双方の観点が必要になるため、人事課及び指導課の合同調査とし、必ず双方の職員が関与するチームで調査すべきである。

調査チームの構成員としては、各区を担当する教育委員会職員（以下「区担」という。）並びに、本庁の人事課、指導課及び相談窓口の職員等とし、利害関係人は参加できないこととすべきである。

調査を進めるにあたっては、本庁の人事課及び指導課に所属する調査チームの責任者が、調査方針を決定する会議を、1週間に1回程度実施し、その際には必ず専門家が同席すべきである。

現地で調査を担う区担にも、人員配置が必要である。同人らは、子ども達からヒアリング等を実施する可能性があることから、子どもから話を聴く専門手法に精通しているべきである。なお、教員不足であることから、増員する職員については、教員免許の有無を問うべきではない。

(4) 情報収集や記録化

川崎市には、学校又は教育委員会が情報を収集した場合や証拠を得た場合に、誰が、どのように保管するかといった具体的な定めがない。

情報を収集し、適切に記録する方法について、専門家の助言に基づき手引き等を策定されたい。また、具体的な調査においては、専門家から個別に助言を得て、適切に実施すべきである。

(5) 学校での対応について

学校が、保護者等から相談を受けるなどして事態を把握した場合にも、原則として、学校ではなく教育委員会設置の調査チームが聴き取りを実施すべきである。

子どもの安全確保のために、必要やむを得ず、学校において事実確認をする場合には、子どもや教職員の心理的負担を軽減し、司法手続きに備えるため、子どもの安全確認のための最低限の事実に限って、1度のみ行われるべきである。そして、聴き取った内容は、適切に記録化されるべきである。

また、学校は、教育委員会に対して、疑いの段階から、速やかに報告を行うべきである。具体的な報告及び対応については、学校が、直接、適時に、専門家の援助を受けられることが重要であろう。感度高く問題を発見し、迅速に対応できるよう、どんな相談でも、適時に相談できる仕組みをつくられたい。

(6) 子どもの安全を確保するための対応方法

ア 手引きの策定

本件調査では、子どもの安全が、迅速かつ的確に確保された事案が比較的多かったものの、特定の事案では十分に確保されず、当該教員によって子どもの人権が新たに侵害されたものもあった。

人権侵害を伴う指導の疑いが発生した際に、新たな被害が発生することを防止するためには、専門家から助言を受けて、チームで多角的に検討した上で、学校全体で対応するべきである。

そこで、事実調査と並行して、子どもの安全を確保するための対応ができるよう、具体的な対応方法についても併せて手引きを策定されたい。

イ チームの設置と心のケア

子どもの安全を確保するための対応を判断する際も、危機管理としての側面があるため、複数人で多角的に判断することが重要である。そこで、学校、区担、調査担当の教育委員会職員及び専門家等がチームを構成し、情報共有を行い、連携して子どもの安全を確保し、心のケアといった対応をすべきである。調査対象者等の利害関係人は参加できないこととすべきであり、管理職が利害関係人の場合には、当該管理職はチームに入らないことが前提となる。

(7) 研修の実施

学校や教育委員会において、子どもの安全確保が手引き通り実践できるよう、事例での具体的な対応方法（情報の収集や記録化を含む）についての検討会等、実効性のある研修を実施すべきである。また、体罰、学校事故及び違法行為等について、学校管理職及び教育委員会職員に対して、少なくとも1年に1回は外部講師による研修を実施すべきである。研修の内容についても、専門家と検討されたい。

また、教員の指導の改善を図るために実施している指導改善研修についても、複数の有識者から助言を得ながら、問題点を改善するための実効的な研修に変更されたい。

(8) 担任又は教科等をもたない職員の配置への努力

本件調査の過程では、複数の子ども達から、管理職等の見回りがほとんどなかったという声があった。教室が閉鎖的になると、教室内での問題がみえにくくなり、また、子ども達が外部に相談しづらくなる。学級運営の適正化や、子ども達との信頼関係の構築という観点から、平時より各学級を見回る職員がいることが望ましい。

そこで、各学校に、担任や教科等をもたない職員を配置するよう、教育委員会におい

て努力されたい。なお、教員不足の観点から、教員免許の有無は問わない。

3 勧告事項 2 について

体罰及び不適切な指導について、複数の専門家の意見をもとに、判断基準を定められたい。その際に、体罰の定義についても再度検討されたい。

4 勧告事項 3 について

本勧告によって、一定の体制構築がされることを期待するものではあるが、一時的にならないよう、有識者会議や被害を受けた子どもたちの声を聴いて、更なる改善に向けた議論を行い、議論の結果に基づき運用を見直していくことが必要である。

毎年、子ども達の安全が学校内で確保されているかを検討し、現状及び検討結果を公表されたい。

以上

(2) 意見表明

令和6年5月20日：川崎市教育委員会教育長
池宗佳名子代表人権オンブズパーソン

令和6年度人権オンブズパーソン意見表明

意見表明

令和6年5月20日
川崎市人権オンブズパーソン
池宗 佳名子

「川崎市教職員のハラスメントに関する対応に向けた効果的な体制の構築について」

意見表明に至る経緯

川崎市には、全国に先駆けて制定した川崎市子どもの権利に関する条例（平成12年川崎市条例第72号）があり、また川崎市男女平等かわさき条例（平成13年川崎市条例第14号）、川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例（令和元年川崎市条例第35号）も制定され、市をあげて人権尊重のまちづくりを推進している。

川崎市人権オンブズパーソンでは、子どもの権利侵害についての相談・救済業務を多く扱っているが、男女平等に関する権利侵害についてもその管轄となっている。そのためセクシュアルハラスメントについての相談を受けることもあるが、その中には川崎市教職員からの相談もあった。また条例上は管轄外であるパワーハラスメントに関する相談も教職員からあり、教職員の方々が教職員に向けて設置されている相談窓口適切に相談ができているのかと疑問に思うことがあった。また相談窓口相談したにもかかわらず、人権オンブズパーソンに相談されるケースもあり、当該相談窓口が、実際に十分に機能しているかについても疑問に思うことがあった。

全国的に教員不足が指摘され、休退職する教職員が増加している昨今では、教職員の働く環境について知り、改善に向けて取り組むことは重要である。

現在、国を挙げて学校における働き方改革を進めている中、川崎市も教職員の働き方・仕事の進め方改革が行われているが、さらに人権尊重のまちづくりの実現を目指している川崎市においては、「是非、川崎市で教員になりたい」と思ってもらえるような魅力ある職場環境となるように、人権問題についても不十分な点については再整備することが重要であると考えます。ハラスメント問題は大人にとっての権利侵害であり、あってはならないものの一つであるため、川崎市教職員のハラスメント問題の現状を調査し、不十分な点があるのであれば、これを改善すれば、風通しのよい働きやすい職場環境となり、現在及び将来の教職員にとって魅力的な職場となり得る。

令和5年4月にこども家庭庁が発足し、首相は『「こどもまんなか」社会の実現が使命』

と言っている。文部科学省が推進している働き方改革も「子どもたちのため」と言っており、川崎市の教職員の働き方・仕事の進め方改革も「子どもたちの輝く笑顔と豊かな学びのために」と言っている。同時代に生きて同じ社会を構成する一員である子どもについても権利の主体として人権を尊重する必要がある、学校は子どもたちが育ち・学ぶ施設であるため、教職員の職場である学校がより良い環境となることは、子どもの権利にも資することにつながる。

以上のことから、人権オンブズパーソンは、川崎市教職員に向けてのアンケート調査を実施し、それと並行して、川崎市の相談機関の状況と他都市の状況等についても調査と検討を行った。その結果、人権オンブズパーソンとして次のような見解に至ったことをお伝えしたく、この度、意見表明という形を取らせていただくことにした。

(注) 本意見表明の「川崎市教職員」は川崎市立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に勤務する教職員並びに学校から教育委員会事務局に異動した教員で、現在、教育委員会事務局で勤務している方。

I 意見表明について

川崎市人権オンブズパーソンでは、川崎市立学校（小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校）並びに学校から教育委員会事務局に異動した教員で、現在、教育委員会事務局で勤務している方を対象に、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関するアンケート調査を実施した。自己の持つパフォーマンスを最大限発揮するためには、ハラスメント等のない職場環境が大切であるが、日本各地の職場でハラスメント問題が発生しているのと同様に、川崎市教職員が働く職場も例外ではなく、ハラスメントに関する問題があることがわかった。

同時に、同アンケート調査により、ハラスメント問題の対応として求める取り組みについて尋ねたところ、「風通しの良い職場風土の醸成」という回答が最も多く、「相談後の迅速・公正な対応」及び「意識啓発研修」と続いた。

権利侵害に関する救済活動において最も効果的なものは事前予防であり、ハラスメント問題についても同様である。そして、事前予防にもかかわらず、権利侵害が発生した場合には、信頼のおける機関等による速やかな事後対応が重要となる。

そこで川崎市教職員のハラスメントに関する対応に向けた効果的な体制の構築について、以下の内容についての改善を求める意見表明を行うものである。

なお、今回は実施したアンケート調査に基づき、パワーハラスメントおよびセクシュアルハラスメントを取り上げているが、その他のハラスメントに関する問題についても、広く検討いただきたいと考える。

この意見表明は、川崎市人権オンブズパーソン条例第 19 条第 2 項に基づくものである。

II 川崎市人権オンブズパーソンの提案意見

－風通しの良い職場環境に向けて－

1 ハラスメントに関する周知・広報・啓発活動等の充実

- (1) アンケート調査の結果から、現在用いられている各種冊子やリーフレットは、これを読みさえすれば必要な一定の情報を得られるということがわかり、周知・広報等の媒体として重要なものであると言えるが、実際には多くの人がこれを読んでいない。また、アンケート調査において、「これを読んでもハラスメントはなくなる」という旨の意見があり、冊子等の目的や位置付けをより明らかにする必要があると考えられる。そこで、次のとおり提案する。

ア 各種冊子やリーフレット等の意義・位置付けを明確にすること。相談窓口の周知のためのものか、ハラスメントについての理解を深めるための啓発活動のためのものか、相談を受けた際のマニュアル的なものか等々を明確にすること。

イ そして、それぞれの記載内容の充実化を図ること。例えば、形式面については、図表やイラスト等を多用して読みやすくし、内容面については、各冊子等の位置付けやそれぞれの意義・目的が達成できるような十分な内容にするなどである。特に相談窓口の周知については、アンケート調査結果に「相談後の流れ・対応がわからない」という意見があったので、相談窓口の周知等を目的とする広報物については、相談に関する一連のフローがわかる図表があるとよい。

ウ ハラスメントに関する必要な知識・情報については、それを必要として手に取る場面がそれぞれ異なることから、適宜適切な情報にアクセスできるよう工夫をすること。例として、行政としてもデジタル化を推進している現状下、将来的にはAIの活用等も念頭におくとよい。すぐにでも工夫できることとして、相談窓口の案内等を記載した各種冊子等の中に2次元コードを掲載し、ハラスメントの具体的事例等について参照できるようにすることや、その冊子等にコラム形式で事例紹介等を行いそこに2次元コードを掲載し、必要な情報にアクセスできるようにするなどしてメリハリをつけるとよいと考える。

- (2) 他都市ではポスターを作成して執務室に掲示したり、ハラスメントになり得る言動と、そうでない言動とが事例とともに記載されている冊子等を作成したりしているところもある。

※【別添】「ハラスメントに関するアンケート調査結果」の末頁参照。(略)

2 効果的な研修の実施、体制の構築

- (1) アンケート調査によると、ハラスメント発生原因として考えられるものに「行為者の個人に資質」の他に、「認識不足」や「年代等の違いによる意識の差」が多く指摘されていること、及び、ハラスメント問題の対応として求める取り組みについては「意識啓発研修」があげられていることからすると、事前対応として研修は非常に重要なものである。また、ハラスメントについての定義はあるものの、個別具体的な行為がハラスメントに該当するか否かが一見にしてわかるほど明確なものではないことから、日常業務上、困惑することが多い。これらのことから、ハラスメントについての理論とこれを用いた具体例の認識も大切だと考える。ところが、川崎市教職員のハラスメントに関する研修体制については、基本的な体制は確認できたが、有効性等の観点から不十分さは否めない。そこで、次のとおり提案する。

ア 任用区分や役職にかかわらず、全ての教職員が、ハラスメントについての必要な知識・情報を得られる研修体制を構築すること。そして、誰もが参加しやすく、時間を有効に使えるように、オンラインの活用等、研修の実施方法についても考慮すること。また、研修に参加できなかった教職員も後から学べるような仕組みを構築すること。

イ 研修内容については、抽象的文言や概念等の、一方的で事務的な伝達に終止せず、具体的な事例や判例紹介、個人の自覚を促すようなタイプの研修等、意識改革につながるよう趣向を凝らした内容にし、形式もグループワークを取り入れたディスカッションにする等、実践的かつ効果的な研修とすること。そして、研修実施者は、行政の担当者のみではなく、法律やハラスメントの専門家、また、心理や精神保健福祉分野の専門家等が担うことも検討すること。

特に管理職の研修については、管理職は、指導する立場であるためハラスメント加害者と言われやすく、また、年代等の違いを指摘されやすい立場であると同時に、ハラスメントの相談を受け、適切な判断を求められる立場にもあり、更には職場づくりの中心的存在でもあることから、これらを考慮した研修内容にすること。

- (2) 令和 6 年度から、川崎市教育委員会事務局職員部に、ハラスメント問題などに対応する、2 名の職員[予防監察・相談調整担当]（以下「担当職員」という。）が配置されたことから、教育委員会のこの問題に対する前向きな姿勢がうかがわれる。この体制が画餅に帰さないよう次のことを提案する。

担当職員は、ハラスメント問題の専門的知識を要することはもちろんのこと、ハラスメント問題は、事実調査や調査後の対応が難しく、また相談者が二次的被害を受けないようにしなければならない。そのため、担当職員はハラスメントの知識や適切な対応方法等の研修を定期的に受けるとともに、他都市等を含めこれまで集積されている事例の検討や新たな判例・事例調査、専門職種の交流を通じたブラッシュアップ等を行うこと。

3 相談体制の充実

- (1) ハラスメント問題が発生した場合、事態を悪化させず問題解決につながるようにするためには、速やかに「適切な窓口」に「つながる」ことが大切になる。

「つながる」ことについては、まずは、前記 1 及び 2 で記載した事前対応としての周知・広報活動が大切になる。そのうえで、当該窓口に対する『信頼』が重要となる。アンケート調査で、相談窓口の利用を躊躇した理由を尋ねたところ、「プライバシーが守られるか」「職場に居づらくなれないか」「公正な調査・対応がなされるか」「相談後の流れがわからない」「人事上の不利益にならないか」等々の指摘が多かった。「つながる」ためには、これら障壁を取り除き、相談窓口の信頼度を上げることが大切であり、相談窓口の信頼こそが「適切な窓口」と言われる所以の一つになる。そこで、次のとおり提案する。

ア 相談者が相談窓口相談することは非常にハードルが高いことを理解し、相談窓

口関係者は、そこで見知ったことを必要外に他言してはならないことを明確にする等、守秘義務・プライバシーへの配慮を十二分にすること。

イ これまでの勤務態度や人間関係等が調査に影響を与えたり、相談したことが事後の人事評価や異動等に不利益を及ぼしたりすることがないように、調査・対応は公正を期すものとする。

ウ 明確な証拠がない中、双方の言い分が食い違う場合にも、適切な対応が求められ、また相談者が二次的被害を受けないようにしなければならず、相談対応者には相応の知識や経験が必要になる。そのため、相談対応者は前記2で述べたような研修や更なる経験等を積んで専門性を備えるようにすること。

- (2) 相談窓口が上記(1)アないしウのような特質を備えていることを担保するためには、相談窓口が第三者機関であることが望ましく、完全な第三者機関とすることが難しい場合には、何らかの形で第三者を関与させる等により第三者性をもたせることは最低限必要である。そして、次の(3)で述べるとおり、相談窓口は実効性を要することから、当該第三者的な存在に一定の権限が付与されることが必要になると考える。

現在も、教育委員会内部等の相談窓口以外に、人事委員会及び教職員組合、並びに総務企画局人事部人事課に事務局を置くハラスメント防止対策委員会があるが、必ずしも利用者が望むような機能にはなっていない。また、教育委員会が本年度から内部で体制を見直した予防監察・相談調整担当についても極力、第三者性をもたせるような工夫をしているようであるが、内部の部署を違えただけでは不十分であると考え。なぜならば、教育委員会内部に相談するということは、構造上、その相談対応者が、将来的に相談者と関わらないともいえず、また、どこで誰とつながっているかわからない不安がどうしても生じてしまうからである。特に、パワーハラスメントの加害者といわれる人は管理職であることが多く、相談対応者が加害者であるため相談しづらくなっているにもかかわらず、なお相談窓口が教育委員会内部にあるというのでは、より一層相談しづらいであろう。このため、今回の意見表明の趣旨からすると、教育委員会内で部署を違えたというだけでは不十分であると考えられる。

また、管理職が相談を受ける場合において、複雑で困難な事案について管理職が判断に迷う際等に、簡便に専門性を備えた第三者に相談ができる手段があれば、管理職の負担軽減等にもつながるのではないかと考える。

- (3) 相談窓口の信頼性を上げるためには、相談者の意向に沿った対応をすることが大切である。特に窓口対応者の性別等については、相談者が選択できるようにするなど配慮する必要がある。

また、ハラスメント問題は時間経過とともに、心身に及ぼす影響も大きくなっていくことが多いことから、即応性および実効性が求められる。この点については、今年度、教育委員会に担当職員が配置されたことにより、これまでとは異なる対応を期待したい。また、相談の記録作成はもちろんのことであるが、再発防止のため、記録された事案の分析等も必要であろう。

さらに、相談窓口は利用したい人が物理的にも心理的にも、簡便に利用できるよう

にすべきである。利用に際して上司など誰かに伺いをたてなければならない等があるてはならない。現在の相談窓口自体はメールアドレスも設定しているようであるが、相談対応時間は限られているようである。特に専門相談に至っては、せっかく弁護士に直接相談できるにもかかわらず、現行、一名の弁護士に限られており、一定の日時のみの対面方式となっている。これでは育児や介護等で家を空けられない人等は利用困難である。そのため、相談者が複数の弁護士から選択できる体制を整えるなど、何らかの工夫をすることにより簡便に相談できる仕組みが望まれる。

- (4) ハラスメント問題においては、心理面から専門的なサポートやケアを得られることが重要である。相談内容によっては、丁寧に相談者の話を聴くこと等で解消できるものから、医療を要するようなものまでであることから、可能であればどの相談事案においても、原則として一度は心理の専門家等と関われる体制が望ましい。
- (5) 他都市では、相談の早い段階から弁護士が関わっていたり、相談窓口として一定の番号に電話をかけると弁護士が対応したり、また、相談時間を夜間に比較的長く設けている等の工夫をしているところがあるようである。是非参考にしていきたい。

※【別添】「ハラスメントに関するアンケート調査結果」の末頁参照。(略)

Ⅲ おわりに

今回の意見表明に示された課題は、川崎市の教育委員会に限定されるものではないが、人権尊重のまちづくりを目指している川崎市の教職員の職場環境が、ハラスメントに関する問題に真摯に向き合うことで最も風通しがよく、一人ひとりの教職員の権利が守られるものとなることを願ってやまない。

最後に、今回の意見表明の目的を最も明確に表すものとして、川崎市子ども権利条例子ども委員会からの文章を引用する。

－ 子どもたちからおとなへのメッセージ －

まず、おとなが幸せにいてください。

おとなが幸せじゃないのに子どもだけ幸せにはなれません。

おとなが幸せでないと、子どもに虐待とか体罰とかが起きます。

条例に“子どもは愛情と理解をもって育まれる”とありますが、まず、家庭や学校、地域の中で、おとなが幸せでいてほしいのです。

子どもはそういう中で、安心して生きることができます。

子どもの権利条例子ども委員会のまとめ
(2001年3月24日 条例報告市民集会)

参 考 資 料

【別添】ハラスメントに関するアンケート調査結果(略)

3 その他 意見書

令和7年3月28日：文部科学大臣
池宗佳名子代表人権オンブズパーソン

令和7年3月28日

子どもの権利擁護に資するよう、質の高い教職員の育成・確保のための
システム構築等をすすめるための意見書

文部科学大臣 あべ 俊子 様

川崎市代表人権オンブズパーソン
池宗佳名子

1. 意見の趣旨

個別最適な学びと、協働的な学びの実現により、全ての子どもたちの可能性が引き出され、子どもが自分らしく幸せに成長し、暮らせるよう子どもに関わる多機関が連携の下、学校教職員については、数値等によるエビデンスからは見えてこない現場の課題等に目を向け、幅広い十分な議論を尽くし、学びに関する高度専門職となるべく、質の高い人材を十分に育成・確保できるようなシステムを構築されたい。

2. 意見の経緯

(1)ア 川崎市では、すべての市民が等しく人間として尊重されることをあらゆる施策の基本として、総合的な人権施策を推進している。そして、子どもに関する総合条例として、平成12(2000)年12月に「川崎市子どもの権利に関する条例」を制定し、平成13(2001)年6月に成立した「川崎市人権オンブズパーソン条例」に基づき、人権侵害の救済を行う専門オンブズマン制度として、平成14(2002)年5月から、「川崎市人権オンブズパーソン制度」の運用を開始している。

川崎市人権オンブズパーソン制度は、市民が人権侵害に関する相談及び救済の申立てを簡易に、かつ、安心して行うことができ、また、市民の理解と相互の協調の下に迅速かつ柔軟に人権侵害からの救済が図られる制度をつくることにより、人権が尊重される地域社会づくりに資することを目的としている。

イ 人権オンブズパーソンは、市民の人権の擁護者としての責務を負っており、人権侵害に関する相談に応じて、必要な助言及び支援を行い、また、人権侵害に関する救済の申立て又は自己の発意に基づき、調査および調整等の職務を行っている(川崎市人権オンブズパーソン条例3条)。人権侵害に関する救済の申立て等については、調査を実施し、課題解決に向けて、非権力的手法による、あっせん・調停等の調整によりその侵害から迅速な救済を図るものであるが、子どもの権利保障を進めていく際、市の機関だけでは進められない場合については、市外の機関等についても調整活動の一環として、その権利が保障されるよう広く働きかけをおこなうことがある。

(2)ア 子どもが日常生活の多くの時間を過ごすのは学校であり、コロナ禍を経て、学校には多くの役

割や期待が寄せられている。このような中、教員等は子どもにとって多くの時間関わることになる大人であるが、昨今極めて深刻な問題となっているのが『教員不足』である。そのため、各教育委員会が教員不足解消に向けて手を尽くしているところ、確かに、教員の『数』もとても重要であるが、実はその『質』についてもかなり重要であると考ええる。

教職員のスキル・専門性の課題は、特別支援教育関連に顕著に表れる。この点、特別支援を要する児童生徒の数が統計上増えている。この増加について、実際に特別支援を要する児童生徒が増えているのか、単にそのような児童生徒の認知件数が増えたに過ぎないのかは明確ではないが、支援をしてほしいと訴えたり、支援を要すると認知されたりする児童生徒が増えていること自体は間違いない。ところが、小中学校においては、教職員の『数』のみならず、『質』等人的要因の様々な課題により、これらの児童生徒及び児童生徒を取り巻く環境において、適切にかかわることが難しい状況が散見される。

そもそもわれわれ人間は全て異なる存在であり、特に成長過程にある子どもにおいては、成長期特有の違いもあり、何も特別支援をして欲しいと訴える子どものみに支援が必要とは限らず、訴えていなくても実は支援が必要な子どももいる。また支援は必要でなくても、異なる全ての子ども一人一人が大切に扱われることが、子どもたちの可能性を引き出すことにつながるのである。つまり、一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するため、適切な指導及び必要な支援を行うという特別支援教育の基本となる考え方は、あらゆる子どもの教育にも資するものと言えるはずであるが、必ずしもこれらが適切になされているとは言えない状況も見受けられる。

イ 子どもが権利を侵害されている等の状態から救済され、自分を取り戻して、自分らしく過ごせるようになるには、複数の問題が複雑に絡み合っていることが多く、これらを上手く解きほぐしていく必要がある。人権オンブズパーソンにおいては、子どもの権利侵害に関する相談、救済等の職務を遂行するにあたり、基本的には相談者等の主訴に基づき、いじめ・不登校については学校及び教育委員会、虐待については児童相談所等と連携を取るようになるが、実は主訴には表れない課題が見えてくることも多くあり、そうすると上記それぞれの機関以外にも、その他の関連機関と協議を行いながら権利救済を図ることになるが、その対応が困難なこともある。

そもそも子どもはただ単に『(一人の子どもである)自己』として生活しているにすぎず、成長過程はこの自己の連続である。そのため成長過程で遭遇する様々な課題は、「学校での課題」「家庭での課題」等々と分断が予定されているものではなく、当該場面に関わることになる大人がそれぞれの立場で課題に対応しているにすぎない。本来、子どもが遭遇する課題解決に際しては、連続の一部を切り取り、その部分のみの対応では、『(自己の連続である)子ども』の解決を図ることは難しい。課題が複雑化・肥大化する前から当該子どもに関わる大人それぞれが有機的に関わり合ってこそ子どもの権利擁護となりうるものであり、最善の利益に資することになりうると思う。

このように考えると、子どもが自分の声を大切にされ、様々な課題を乗り越え、糧にして、自分らしく幸せに成長し、暮らせるようになるためには、かかわる大人側が有機的に連携することがとても大切であり、この実現は『こどもと真ん中社会』にも資するものであると考える。

ウ とはいえ、先に述べたとおり、子どもは多くの時間を学校で過ごすのであり、実際に我々人権オンブズパーソンに対する相談についても、学校に関連する相談が最も多い。そのため、まずは

子どもが成長過程で巡り合うどの教職員も、十分なスキル・専門性等を保有することが、全ての子どもたちの可能性が引き出され、全ての子どもが自分らしく幸せに成長し、暮らせるようになりうる大きな要素になると考える。そして、子どもの最善の利益に資するよう、多機関連携を前提としながら、教育分野に携わる全ての教職員が十分なスキル・専門性等を保有するには、教員採用された後の研修にとどまることなく、それ以前の教職課程等からの抜本的改善を要すると考えており、これは一自治体のみで解決できる課題でなく、また一自治体に関係する子どもに限ったものでもないことから、本意見に至ったものである。

3. 意見の理由

ここ数年間で人権オンブズパーソンに寄せられた相談や、救済の申立て及び発意による調査から明らかになった課題等について述べ、上記意見に至った理由について述べる(なお、本意見の中に出てくる事案等については、これまで人権オンブズパーソンが関与した事案等ではあるが、管轄の関係上、出てくる学校は必ずしも川崎市立学校とは限らない。また、プライバシー等への配慮から、本意見書の趣旨に差し障りのない範囲で事案を加工している。)

(1) 課題について

ア 人的不足等に関する課題

(ア) 川崎市も他都市と同様に教員不足が続いており、令和6年4月現在で131.5人の不足だったものが、同9月には171人の不足という状態である。そもそも年度当初から人が足りていない上、年度途中で出産育児休暇を取得する教員等がいることもあり、年度途中ではさらに不足が増幅し、年度途中で加配が必要となっても、そもそも人員不足という事情により、適切な加配が困難な状況がある。その他、教員の退職者数および退職率は増加傾向にあり、採用倍率はここ4年で横ばいであるが、採用辞退率が右肩上がりであること、また産育休取得者は増加傾向にあることもあり、人員不足ではあるものの学級担任がいないという状況を防ぐため、教務主任等が担任を行ったり、加配定数にあてはまる予定の教員を担任に充てたりするなどしているが、それが教員の多忙さに拍車をかけている状況がある。

(イ) また形式的には基準を満たしていたとしても、実質的には人員が足りていないという課題もある。

例えば、特別支援学級において、数値的には基準どおりの教員配置がなされており、一見すると人員不足の課題はないかのように見える。しかし、実際には、その人員の中には、育児短時間勤務等による短時間勤務の教員がいたり、若手職員は研修が比較的多いため不在がちになったりするため、実質の稼働人数は足りていないということがある。クラス編成についても、教員の業務量の過多は障害の種別や人数のみでは推し量れず、障害の程度が軽い方が業務過多となることもある。そのため、基準となっている児童生徒の数が、必ずしも現場の状況に応じた数値とは限らず、人手不足になるということがある。

(ウ) その他の課題が更なる人手不足という状況を招くという悪循環もある。

a. 例えば、物的不足(教室が足りない)ということがある。

スクールカウンセラーの配置が充実されることに伴い、そのための場所が必要になったり、国際教室も増え別室が必要となったり、不登校の児童生徒の支援策として、登校しやすい環境づくりとして特別な部屋を用意したりしていることもあり、物理的に教室が足りない

という課題がある。また、特別支援学級に在籍する児童生徒の数も増えているため、教室が足りず、1つの教室を区切って使用したり、別用途の教室を転用して使ったり等様々な工夫をしているものの、それでも教室が狭隘である等物的不足の課題がある。かかる状況下、本来なら、刺激の少ない環境での授業が適切ということで、特別支援学級に在籍しているにもかかわらず、却って特別支援学級の方が刺激が多くなっており、支援を要する児童生徒にとって不適切な環境となり、児童生徒は不適応(暴力・暴言・無気力等)という形でメッセージを発したりする。そのため、これに対応するために、教員の業務負担が増していたりする。

- b. また、学校は教員である大人にとっては働く場であるため、職場問題に関する様々なトラブルもある。教員としての業務を遂行していくには、お互いに苦手や足りない部分を補ってフォローしながら仕事を進めていくことも必要であるが、職場環境が良好でないと、そのフォローが困難となり、業務過多等からさらに人手不足に拍車がかかることがある。

イ スキル・専門性等の課題

(ア) 教員のスキル・専門性不足による混乱

教育者としての使命感や人間の成長・発達についての深い理解等教員に求められる資質能力として教職課程等で履修する力を要することはもちろんであるが、次のようなスキルや能力が不十分であるために、子どもの権利について混乱を招いているという課題がある。

a. 人権感覚

例えば、いじめ関係の対処においても、児童生徒の話を十分に聞かずに安易な謝罪等をさせて問題を終わりにさせようとしたり、困っている子を困った子としか見ることができず、児童生徒に対して暴言等を吐いたりするようなことがありながら、暴言を吐いた本人はそれが暴言や不適切な発言とは思っていないこともある。

また、人権感覚の乏しさは、職場における同僚等に対しても様々なトラブルをもたらす。

b. コミュニケーション力を含めた対人関係能力

教員は常に対児童生徒、対保護者、対同僚、対管理職および対その他関係者とコミュニケーションをとりながら仕事をしていく必要がある。にもかかわらずコミュニケーション力が不十分であるため、保護者や同僚等大人との関係でも混乱を生じさせるばかりか、中には児童生徒との関係でも混乱を招いたりすることがある。

c. 連携に関する知識等

また、上記「2 意見の経緯(2)ア」で述べたとおり、子どもの権利を守り、最善の利益に資するには、関係する機関との連携が重要となる。しかし、上記対人関係能力の不十分のみならず、そもそもの必要な知識等がないため、連携や配慮(特別扱い)はしないと言って、子どもが苦しむということがある。

(イ) 特別支援教育に関する基本的知識及びスキル・専門性について

- a. 特別支援教育に必要な基本的な知識は、本来全ての教職員が持っていて初めて、全ての子どもたちの可能性が引き出されることになるものであり、何も特別支援学級を担当する教員のみが必要とされるものではないはずであることは、上記「2 意見の経緯(2)ア」でも述べたとおりである。

しかしながら、そもそもの人間の成長・発達についての深い理解が不十分なのか特別

支援教育に対する基本的知識や認識が不十分なのか、大きな声を出したり、他の子と同じことができない子に対して、安易に特別支援学級を進めるということがある。また、通常級の中にも様々な特徴を持った児童生徒が在籍しており、かかる学級運営にはそれなりのスキルを要すると思われるが、これが不十分であるために、学級運営がうまく行かなくなることがある。また逆に、配慮を要する子に過度な配慮をしすぎてしまい、却って学校が苦しむということもある。

- b. 小中学校で特別支援学級を担当するにあたり、必ずしも特別な免許状が必要とされていない中、全ての教員が専門的知識等を持ち合わせているとは限らないため、混乱が生じていることがある。また、特別支援学校教諭免許状を保有していたり、長年の経験があったりしながらも、その知識経験等が時代に応じてバージョンアップされないでいると、一昔前の手法がそのまま受け継がれて実施されてしまい、逆に、現在の問題に対応するには障壁となっていることもある。しかも、そのような人が若手の教職員を指導する立場だったりもするため、昨今の教育を受けてきた若手の教員が意見を言いづらいという環境もあったりする。

(ウ) 管理職に関するスキル・専門性について

学校運営が上手くいくかどうかは、適切な教員の『数』によるところも重要であるが、各教職員の『質』によるところも大きいことは上記のとおりである。よって、これを管理することになる管理職のマネジメント力によるところもかなり大きい。

管理職自身が『一教員』だった時代から社会は大きく変容しており、個別テーマ・課題等についての知識等をバージョンアップする必要があることはもちろんであるが、管理者として、管理職自身が『一教員』だった時代に見ていた『管理職』像と現在求められている『管理職』は異なると思われる。現在の管理職としては、教員文化の中において、中堅教職員も不十分でありながら、デジタルネイティブで成長してきた多くの若い教職員を適切に管理していく必要があり、一方でハラスメント問題等社会一般の人権感覚も当然に問われる時代でもあるため、その舵取りは非常に難しいものと思われる。

管理職採用システム等は各教育委員会で異なるのであろうが、管理職のマネジメント力の育成・向上も非常に重要である。

(2) 諸課題についての取り組み

上記(1)の課題について市としても次のような取り組みをしている。

ア 人員不足等について（人材確保等に向けて）

人口減少下において、人員不足は学校現場に限ったことではないが、日本全国多くの学校で人手が足りず、川崎市においても、様々な取り組みをしているところである。実際に正規職員の採用試験を複数回実施したり、採用試験の早期化、地方会場試験の実施などの取り組みのほか、臨時的任用教員や非常勤講師の臨時登録会を土曜や夜間にも実施したり、諸条件を整えて非常勤職員が継続して勤務できるようにするなど、さまざまな取り組みを行っている。そして、教職員の長時間勤務を是正するとともに、教職員が心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら業務遂行できるよう働き方改革が推進されており、現在も『第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針』を策定・遂行しているところである。

また、我々人権オンブズパーソンから、教職員が途中でやめることなく働き続けられる職場環

境づくりの一環としてハラスメントのない職場環境づくりについて制度改善の意見表明を出したところ、これを受けて川崎市教育委員会は、川崎市独自の相談体制の充実化を図っている。

イ スキル・専門性等について

特別支援教育について川崎市は、昭和 22(1947)年に戦後の学校教育制度が発足した後、養護学校の義務制が施行された昭和 54(1979)年のかなり以前より、特殊教育を実施しており、現在で言うところの特別支援教育については力を入れてきていた。また川崎市では、教員として必要な学習指導、児童生徒指導の力量を身につけるために、研修の充実に力を注いでおり、各校種に複数の研究会・研究部会がある。そこでは、授業研修やさまざまな研究が行われており、それぞれに協働的に学び合う取り組みがあることも特徴である。また川崎市では外国につながる子も多く、前記「子どもの権利条例」制定前から人権尊重教育を基盤とした学校教育活動を行っており、社会がどのように変容してもこの基盤は不変のものであるとして、多文化共生社会、人権尊重教育についても力を入れており、一人ひとりの子どもを大切に学校を目指している。

さらに平成 31(令和元、2019)年度以降は、大学の教職課程において特別支援教育に関する科目（特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解）が追加され、この者らの採用が始まって以降採用される教員は学生時代に特別支援に関して学修してきていることになるので、教育現場において、そのような若手教員の意見を取り入れやすくする仕組みを作ることを人権オンブズパーソンから市教育委員会に対して促している。

ウ 多機関連携について

川崎市においても、前記「第 2 次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」に基づき、教員が本来業務に専念できるよう、学校における業務改善・支援体制の整備として、外部の専門的知見を活用した業務改善・支援体制の整備を行っている。

また業務改善という視点のみならず、先述したとおり、子どもは多機関で有機的に連携してこそ、最善の利益に資することができる考える。そのため、例えば、川崎市では、一時保護所からでも川崎市人権オンブズパーソンに子どもが SOS を出せるようなシステム作っている。これは、虐待を受けて一時保護されている子どもが、誰にもその内容を知られずに、人権オンブズパーソンに直接手紙を出せる仕組みであるが、その内容は被害に関することに限らず、その子どもの困りごと何でも書くことができるようになっている。そのため『学校での嫌なこと』等が記載されてくることもあり、その場合は、人権オンブズパーソンが端緒になって、児童相談所及び学校との連携を図るなど、多機関連携の足掛かりとなれるような工夫もしている。

エ 管理職のマネジメントについて

学校現場において、同じような課題がある状況下でも、管理職のそれまでに培った知識や経験を有効に使って適切にマネジメントすることにより、うまく対応している学校もある。そこで、人権オンブズパーソンとして、教育委員会に対して、これら好事例の共有や検討を促したりしている。また、特別支援教育等については、校長会において、研修を年 3 回実施して知識等のブラッシュアップ等を図っている。

(3) 国による抜本的解決の必要性

ア 教員問題は、『質の向上』という段階

上記のように、教員不足の問題は、その『質』の問題とも絡み合っている。教育は人となりと言われるように、本来、教員になるのは誰でもいい訳ではないにもかかわらず、教員不足の中、

採用されている人の中には、志すら基準に満たない人が紛れている可能性があり、力不足のために却って人手不足に拍車をかけている状況は前述したとおりである。

現状、数を増やすことも大切であるが、教員の業務の見直しの他、一人一人の教職員の質の向上はとても重要であり、一人ひとりの能力を上げ、専門性をもってかかわることができるようにすることが大切である。これらの点について、自治体としても上記のとおり努力しているところではあるが、質に関しては、現状の教員多忙な中、爾後の研修のみでは対応が難しいこともある。そのため、研修ももちろんであるが、養成、採用を含めた上での改善等、国としての抜本的改善を願うところである。

イ 改善方法等の議論に当たり、様々な数値的エビデンスに基づいてなされることがあると思われる。この点について、例えば不登校の理由の例のように、理由として数値的エビデンスとして挙げられているものと、実際の児童生徒たちの声とは乖離があり、対策や対応がうまくかみ合っていないと思われるものがある。そこで、先に述べたとおり、「子供」を相対的にとらえ、特別支援教育の在り方、他機関連携の在り方等も議論の内容に入れて、数値等によるエビデンスからは見えてこない現場の課題等に目を向け、幅広く、十分な議論を重ねて検討をしていただきたい。

以下に、議論の際の具体的な視点を提案する。

(4) 具体的な提案

ア 教員の質の向上と専門性強化

教職課程および教員としての研修の充実が必要不可欠であると考え。「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について中央教育審議会の部会や教師の在り方特別部会において審議が進められているように、教員養成フラッグシップ大学推進委員会との連携のなかで、教師の養成・採用・研修等の在り方について、既存の在り方にとらわれることなく、検討が進められているようである。

教職課程においては、教職課程コアカリキュラムが策定されているが、現在および今後の社会において必要とされる複雑な問題に対応するには、理論と実践の往来が大切であると考え。そしてこれを実現するには、比較的時間がある学生時代が適切ではないのかという視点から、介護等体験についてはさらなる見直しを検討する余地があると考え。介護等体験が「個人の尊厳及び社会連帯の理念に関する認識を深めることの重要性」から小学校・中学校教諭の普通免許状授与要件になっているものであるが、特例法（平成9年法律第90号）が制定されてから社会の状況は大きく変化しており、果たして『体験』でいいのか、事前の理念理論の学習、実践および事後の振り返り等の在り方、児童生徒に対する合理的配慮やインクルーシブ教育の理念につながるものとして、広く子どもと関わる経験を必須のものとする必要はないのか等を十分にご検討いただきたい。また、全教員が特別支援等に関する基礎的な知識の習得を前提とした上で、更に横の連携を意識した具体的なケースワーク研修などを教育免許取得後の研修において位置づけるなど、教職課程または初任者研修等の在り方について検討していただきたい。

そして、新たな教職課程を学んだ若手教員の知識を活かせ、かつ経験豊かな教員の有する経験も活かせるようなお互いが学び合える校内の環境や仕組みの構築を検討していただきたい。

イ 学校・家庭・福祉機関の連携強化（多職種連携）

多様化かつ複雑化した課題にきめ細かく対応するには、教員以外の専門職の活用が不可欠であるが、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの専門職は、国の常勤の教職員定数

には含まれていないこともあり、川崎市でも数は増やしているものの、十分とは言えない状況である。多様な専門性を有する教職員の常勤配置を進めることや、保育士等、教職免許を持たなくとも子どもに関わる専門職の活用などを是非検討していただきたい。

子どもの困りごとは、家庭や学校、地域や関係機関、それぞれが分断しては解決しがたいことはこれまで述べてきたとおりである。また、その定義にもよるが、真の意味での『こどもど真ん中』社会は、子どもに関する全ての機関の連携なくして実現できるとは思えない。

この点について、現在も要保護児童対策地域協議会があり、一定の連携のシステムはあるが、令和4年の児童福祉法改正にあたり、新たに子ども家庭センターができ、児童福祉と母子保健の連携を図ろうとしている。そこでここに学校も含めた、有機的な連携を図ることができるようにならないのか等十分な議論を尽くしてもらいたい。

ウ 管理職の組織マネジメント能力の向上

学校の在り方は、学校運営に関する多大な裁量を有する校長等の管理職によるところがかなり大きい。昨今の新しい教職課程を学んだ若手の知識を活かせ、かつ経験豊かな教員の持つ経験も活かされるような学校・学級運営の在り方や、風通しの良い人間関係構築のためにも、管理職の適切なリーダーシップが求められる。そのため管理職研修のさらなる強化や、現代の教育課題に対応できるリーダーシップの育成方法等の議論を十分にしていきたい。

エ 教育環境の整備等

少人数学級の整備や職員配置、教師の働き方改革等においては、数値的な目標は重要と思われるが、その反面、数値だけでは見えてこないものが、現場の教員の悩みに繋がっていることが、私たちの調査等からもうかがえた。川崎市ではいまだ生徒数が増加傾向にあることから、上記に述べた人的要因に関する諸々の課題についての検討のほか、物的課題である設備や教室などの環境整備に関しても早急に整備が必要な状況である。特に特別支援学級において独立した教室を確保することが難しい状況であることから止むを得ずパーテーションで区切ることが常態化しているほか、さまざまな工夫も施しているところであるが、工夫だけでは解決できないこともある。物的課題に関しては、各学校や自治体では対応しきれない課題も多いため、予算の柔軟な対応等も含めて、国による様々な方策等を広く検討していただきたい。

(5) 最後に

ア 家庭での養育環境が必ずしも十分に整っているとはいえない中、やや支援を要する児童生徒への支援の手も十分には届いていなかったが、それでも児童生徒は学校には通っていた。しかし当該学校の特別支援学級の児童生徒数は過多で、教職員はフル回転で頑張っていたが、教職員の専門性等が十分とはいえず、人的・物的不足は現場の努力や工夫だけでは解消できずにいた。このような学習環境は児童生徒の特性から適切ではなかったため、だんだんと居心地が悪くなってきて不適應をおこし始めたため、学校では困った児童生徒として対応され、この児童生徒は不登校ぎみとなっていた。かかる状況下、昼間の居場所での人間関係から、虞犯として警察がかかわることになり、その後、虐待関係として支援者につながったという事案があったとする。この児童生徒は当初より困っていたはずであり、①母子保健、②特別支援、③教員の不適切対応、④いじめ、⑤不登校、⑥保護者対応、⑦非行(虞犯)、⑧虐待、⑨育成相談等々それぞれの課題でかかわることができた大人はいたはずで、その後もそれぞれが有機的に連携していれば、この児童生徒がここまで苦しむことはないのではないかと考える。

イ かかる問題はどこでも起こり得る、また起こっているのではないかと推測する。一見すると我々人権オンブズパーソンの管轄に属する学校は多くの課題を抱えているように見えるかもしれないが、人権尊重のまちづくりをしている自治体として、人権オンブズパーソン制度を全国的にも先がけて作り、人権問題について正面からとらえて一つ一つ丁寧に対応しているからこそわかり得ることであると考えている。上記を一自治体のみの課題とすることなく、少子化社会を見据えたうえで、現在及び将来の子どもに資するような方策等を是非十分にご議論ご検討いただきたい。

以上

4 制度の概要

(1) 人権オンブズパーソン制度の役割と意義

川崎市では、すべての市民が等しく人間として尊重されることをあらゆる施策の基本として総合的な人権施策を推進していますが、その中で、平成 12（2000）年 12 月に「川崎市子どもの権利に関する条例」が、そして平成 13（2001）年 6 月には「男女平等かわさき条例」が制定されました。

そして、これらの条例の策定にあわせて人権の侵害に関する救済制度の検討が行われ、平成 13（2001）年 6 月、子どもの権利の侵害や男女平等にかかわる人権侵害からの救済を目的とした「川崎市人権オンブズパーソン条例」が制定され、平成 14（2002）年 5 月から相談・救済活動を行う「川崎市人権オンブズパーソン制度」の運用を開始しました。

そして、人権救済機能を効率的で実効性あるものとするため、市政に関する苦情を処理し、開かれた市政の推進を図ることを目的とした「川崎市市民オンブズマン制度」（平成 2（1990）年 11 月発足）との間で、機能の分担と連携を図っています。

川崎市人権オンブズパーソン制度は、市民が人権の侵害に関する相談及び救済申立てを簡易に、かつ、安心して行うことができ、また、市民の理解と相互の協調の下に迅速かつ柔軟に人権侵害からの救済が図られることにより、人権が尊重される地域社会づくりに資することを目的としています。

人権オンブズパーソンは、市民の人権の擁護者として、公平かつ適切にその職務を遂行するために、市の附属機関ですがその独立性が担保されています。そして、人権の侵害に関する相談に当たっては、相談者が主体的な解決を図れるよう助言・支援し、また、人権侵害からの救済に当たっては、市民の理解と相互の協調の下に調整等の非権力的手法を用いて事案の解決に当たっています。

人権問題は内容が多種多様であることから、事案ごとに問題の背景を探り、複雑に絡み合った関係を一つずつ丁寧に解きほぐしながら解決していくことが、人権が尊重される地域社会づくりにつながるものと考え活動しています。しかし、事案によっては一定の権力的な手法でなければ解決できにくいものや、他の機関に委ねた方が良いものもあることから、児童相談所や警察等の関係機関と十分な連携を図りながら解決を目指しています。

(2) 人権オンブズパーソンの体制（令和6年度）

- 人権オンブズパーソン 代表 池宗 佳名子（弁護士、平成 31(2019)年 4 月 1 日から）

※2 期目

飛田 桂（弁護士、令和 5 (2023)年 4 月 1 日から）

- 専門調査員 4 名

市民等からの相談を直接受けて、人権侵害の状況や問題点の把握に努めるなど、人権オンブズパーソンの活動を補佐します。

- 事務局職員 3 名（常勤職員 2 名（9 月末日まで 3 名）、会計年度任用職員 1 名）

(3) 相談及び救済の申立ての方法

相談は電話による受付が主ですが、書面（ロゴフォームなど）の方法でも受け付けます。相談の内容により予約をして面談を行います。

救済の申立ての受付は、原則として申立書に救済の申立ての概要、氏名、住所、連絡先などを記入していただきます。費用は無料です。

- 受付曜日と時間
月・水・金 午後 1 時～午後 7 時
土 午前 9 時～午後 3 時
(休日・年末年始は除きます。)

- 電話番号

子どもの権利の侵害 電話 044-200-1460

子どもあんしんダイヤル（子ども専用、無料）0120-813-887

男女平等にかかわる人権侵害 電話 044-200-1461

- ロゴフォームによる相談の予約

川崎市の公式ホームページから「人権オンブズパーソン相談受付のお知らせ」にアクセスし、「ロゴフォーム（川崎市人権オンブズパーソンインターネット相談受付）」を開いて入力してください。相談を希望された曜日、時間帯に、専門調査員が電話で連絡します。

(4) 問合せ先

川崎市市民オンブズマン事務局（人権オンブズパーソン担当）

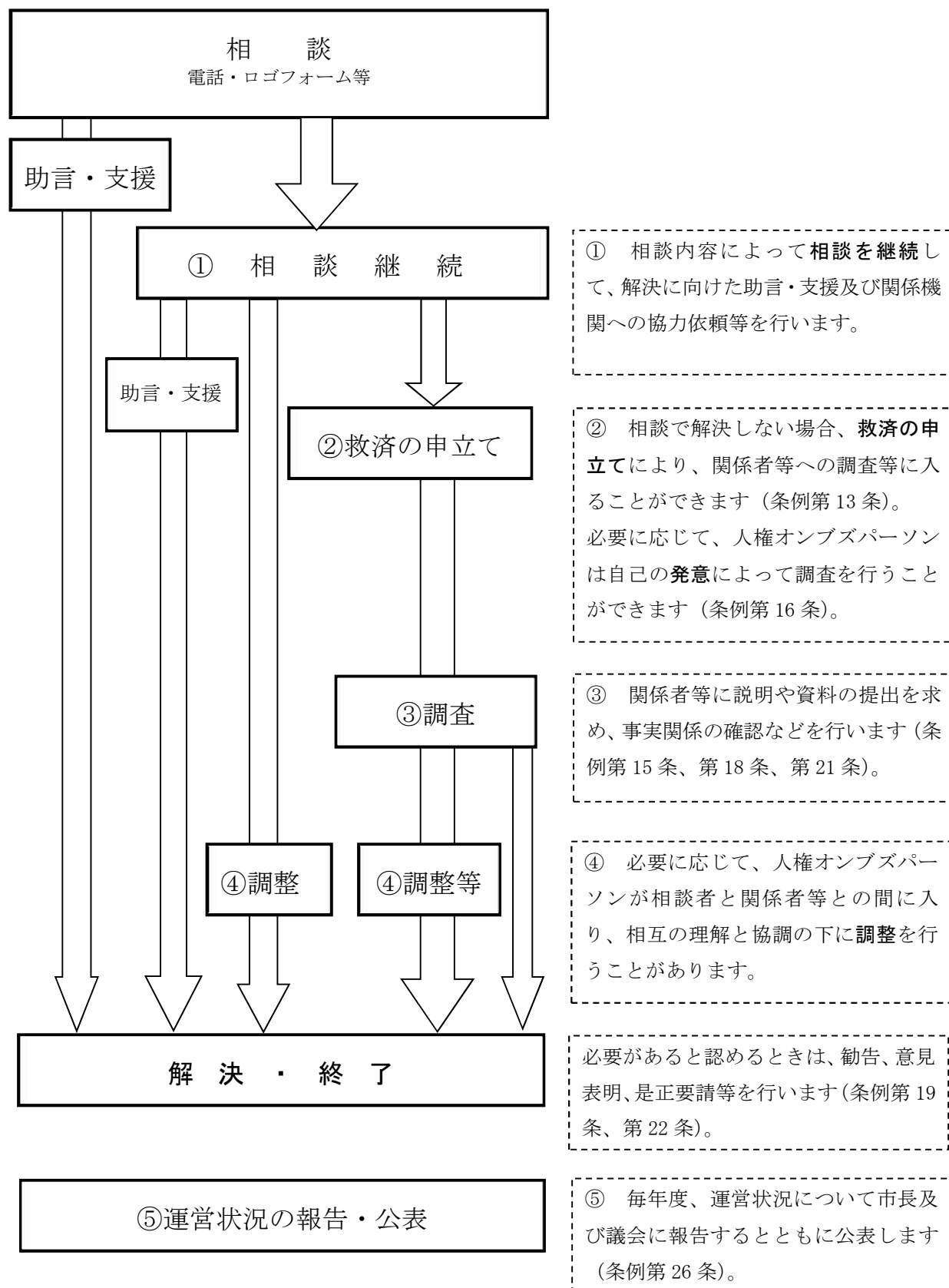
電話 044-200-1462 FAX 044-245-8281

川崎市人権オンブズパーソン

検索



(5) 相談・救済活動の流れ



(注) 条例：川崎市人権オンブズパーソン条例

川崎市人権オンブズパーソン条例

〔平成13年6月29日〕
〔条 例 第 19 号〕

目次

- 第1章 総則(第1条～第3条)
- 第2章 責務(第4条～第7条)
- 第3章 人権オンブズパーソンの組織等(第8条～第11条)
- 第4章 相談及び救済
 - 第1節 相談(第12条)
 - 第2節 救済の申立て(第13条・第14条)
 - 第3節 調査の実施等(第15条～第17条)
 - 第4節 市の機関に対する調査等(第18条～第20条)
 - 第5節 市の機関以外のものに対する調査等(第21条・第22条)
 - 第6節 個人情報等の保護(第23条)
 - 第7節 人権に関する課題についての意見公表(第24条)
- 第5章 補則(第25条～第27条)
- 附則

第1章 総則

(目的及び設置)

第1条 市民が人権の侵害に関する相談及び救済の申立てを簡易に、かつ、安心して行うことができるよう必要な体制を整備し、市民の理解と相互の協調の下に迅速かつ柔軟に人権の侵害からの救済を図り、もって人権が尊重される地域社会づくりに資することを目的として、本市に川崎市人権オンブズパーソン(以下「人権オンブズパーソン」という。)を置く。

(管轄)

第2条 人権オンブズパーソンの管轄は、次に掲げる人権の侵害(以下「人権侵害」という。)に関する事項とする。

- (1) 子ども(川崎市子どもの権利に関する条例(平成12年川崎市条例第72号)第2条第1号に規定する子どもをいう。)の権利の侵害
- (2) 男女平等にかかわる人権の侵害(男女平等かわさき条例(平成13年川崎市条例第14号)第6条に規定する男女平等にかかわる人権の侵害をいう。)
- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる事項については、人権オンブズパーソンの管轄としない。
 - (1) 判決、裁決等により確定した権利関係に関する事

項

- (2) 議会に請願又は陳情を行っている事項
- (3) 川崎市市民オンブズマン(以下「市民オンブズマン」という。)に苦情を申し立てた事項
- (4) 人権オンブズパーソン又は市民オンブズマンの行為に関する事項
(人権オンブズパーソンの職務)

第3条 人権オンブズパーソンは、次の職務を行う。

- (1) 人権侵害に関する相談に応じ、必要な助言及び支援を行うこと。
- (2) 人権侵害に関する救済の申立て又は自己の発意に基づき、調査、調整、勧告、是正要請等を行うこと。
- (3) 制度の改善を求めるための意見を表明すること。
- (4) 勧告、意見表明等の内容を公表すること。
- (5) 人権に関する課題について意見を公表すること。

第2章 責務

(人権オンブズパーソンの責務)

第4条 人権オンブズパーソンは、市民の人権の擁護者として、公平かつ適切にその職務を遂行しなければならない。

- 2 人権オンブズパーソンは、その職務の遂行に当たっては、市民オンブズマンその他市の機関、関係機関、関係団体等と有機的な連携を図り、相互の職務の円滑な遂行に努めなければならない。
- 3 人権オンブズパーソンは、相談又は救済の申立てを行った者に不利益が生じないように、当該相談又は救済の申立てに係る事案の特性を踏まえ、その職務を遂行しなければならない。
- 4 人権オンブズパーソンは、その地位を政党又は政治的目的のために利用してはならない。
(市の機関の責務)

第5条 市の機関は、人権オンブズパーソンの職務の遂行に関し、その独立性を尊重しなければならない。

- 2 市の機関は、人権オンブズパーソンの職務の遂行に関し、積極的な協力援助に努めなければならない。
(市民の責務)

第6条 市民は、この条例の目的を達成するため、人権オンブズパーソンの職務の遂行に協力するよう努めな

ればならない。

(事業者の責務)

第7条 事業者は、その事業活動において、この条例の目的を達成するため、人権オンブズパーソンの職務の遂行に協力するよう努めなければならない。

第3章 人権オンブズパーソンの組織等

(人権オンブズパーソンの組織等)

第8条 人権オンブズパーソンの定数は2人とし、そのうち1人を代表人権オンブズパーソンとする。

2 人権オンブズパーソンは、人格が高潔で社会的信望が厚く、人権問題に関し優れた識見を有する者のうちから、第2条第1項に規定する人権オンブズパーソンの管轄を踏まえて、市長が議会の同意を得て委嘱する。

3 人権オンブズパーソンは、任期を3年とし、1期に限り再任されることができる。

4 人権オンブズパーソンは、別に定めるところにより、相当額の報酬を受ける。

(秘密を守る義務)

第9条 人権オンブズパーソンは、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(解嘱)

第10条 市長は、人権オンブズパーソンが心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認める場合又は職務上の義務違反その他人権オンブズパーソンたるにふさわしくない非行があると認める場合は、議会の同意を得て解嘱することができる。

(兼職等の禁止)

第11条 人権オンブズパーソンは、衆議院議員若しくは参議院議員、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は政党その他の政治団体の役員と兼ねることができない。

2 人権オンブズパーソンは、本市と特別な利害関係にある企業その他の団体の役員と兼ねることができない。

3 人権オンブズパーソンは、前2項に定めるもののほか、公平な職務の遂行に支障が生ずるおそれがある職と兼ねることができない。

第4章 相談及び救済

第1節 相談

(相談)

第12条 何人も、市民等(市の区域内に住所を有する者、在勤する者又は在学する者その他市に関係ある者とし

て規則で定める者をいう。以下同じ。)の人権侵害に関する事項について、人権オンブズパーソンに相談することができる。

2 人権オンブズパーソンは、前項の規定により相談を受けた場合は、必要な助言及び支援を行う。

第2節 救済の申立て

(救済の申立て)

第13条 市民等は、自らが人権侵害を受けたと思うときは、人権オンブズパーソンに対し、救済の申立て(以下「申立て」という。)を行うことができる。

2 申立ては、次に掲げる事項を記載した書面により行わなければならない。ただし、書面によることができない場合は、口頭により申立てを行うことができる。

(1) 申立てを行おうとする者の氏名及び住所

(2) 申立ての原因となった事実及びその事実のあった年月日

(3) その他規則で定める事項

(本人以外の者の申立て)

第14条 何人も、市民等が人権侵害を受けたと思うときは、当該市民等に代わって人権オンブズパーソンに対し、申立てを行うことができる。

2 申立ては、次に掲げる事項を記載した書面により行わなければならない。ただし、書面によることができない場合は、口頭により申立てを行うことができる。

(1) 申立てを行おうとする者の氏名及び住所(法人その他の団体にあっては、名称、事務所又は事業所の所在地及び代表者の氏名)

(2) 人権侵害を受けたと思われる市民等の氏名及び住所

(3) 申立ての原因となった事実及びその事実のあった年月日

(4) その他規則で定める事項

第3節 調査の実施等

(申立てに係る調査等)

第15条 人権オンブズパーソンは、申立てがあった場合は、当該申立てに係る事実について、調査を行う。

2 前項の場合において、申立てが前条第1項の規定によるものであるときは、同条第2項第2号の市民等の同意を得なければならない。

3 第1項の規定にかかわらず、申立てが次の各号のいずれかに該当すると認められる場合は、調査を行わない。

(1) 第2条第2項の規定に該当するとき。

(2) 申立ての原因となった事実のあった日から3年を経過しているとき。ただし、正当な理由があるときを除く。

(3) 虚偽その他正当な理由がないと認められるとき。

(4) 申立ての原因となった事実が市の区域外で生じたものであるとき。ただし、人権オンブズパーソンが特に調査の必要があると認めるときを除く。

(5) 前項の同意が得られないとき。ただし、人権オンブズパーソンが特に調査の必要があると認めるときを除く。

4 人権オンブズパーソンは、前項の規定により調査を行わない場合は、その旨を理由を付して申立てを行った者(以下「申立人」という。)に速やかに通知しなければならない。

(発意の調査)

第16条 人権オンブズパーソンは、市民等が人権侵害を受けていると認めるときは、自己の発意に基づき、調査を行うことができる。

2 前項の規定による調査を行う場合においては、人権侵害を受けていると認められる市民等の同意を得なければならない。ただし、人権オンブズパーソンが特に調査の必要があると認めるときは、この限りでない。

(調査の中止等)

第17条 人権オンブズパーソンは、調査を開始した後においても、その必要がないと認めるときは、調査を中止し、又は打ち切ることができる。

2 人権オンブズパーソンは、調査を中止し、又は打ち切ったときは、その旨を理由を付して、申立人又は第15条第2項若しくは前条第2項の同意を得た者(以下「申立人等」という。)に速やかに通知しなければならない。

第4節 市の機関に対する調査等

(市の機関に対する調査)

第18条 人権オンブズパーソンは、市の機関に対し調査を行う場合は、関係する市の機関に対し、その旨を通知するものとする。

2 人権オンブズパーソンは、調査のため必要があると認めるときは、関係する市の機関に対し説明を求め、その保有する帳簿、書類その他の記録を閲覧し、若しくはその提出を要求し、又は実地調査をすることができる。

3 人権オンブズパーソンは、必要があると認めるときは、専門的機関に対し、専門的調査を依頼することができる。

4 人権オンブズパーソンは、調査の結果について、申立

人等に速やかに通知するものとする。ただし、次条第6項の規定により通知する場合は、この限りでない。

(市の機関に対する勧告等)

第19条 人権オンブズパーソンは、調査の結果、必要があると認めるときは、関係する市の機関に対し、是正等の措置を講ずるよう勧告することができる。

2 人権オンブズパーソンは、調査の結果、必要があると認めるときは、関係する市の機関に対し、制度の改善を求めるための意見を表明することができる。

3 第1項の規定による勧告又は前項の規定による意見表明を受けた市の機関は、当該勧告又は意見表明を尊重しなければならない。

4 人権オンブズパーソンは、第1項の規定により勧告したときは、市の機関に対し、是正等の措置について報告を求めるものとする。

5 前項の規定により報告を求められた市の機関は、当該報告を求められた日から60日以内に、人権オンブズパーソンに対し、是正等の措置について報告するものとする。

6 人権オンブズパーソンは、第1項の規定により勧告したとき、第2項の規定により意見表明をしたとき、又は前項の規定による報告があったときは、その旨を申立人等に速やかに通知しなければならない。

7 人権オンブズパーソンは、第2項の規定による意見表明の内容を公表する。第1項の規定による勧告又は第5項の規定による報告の内容で必要があると認めるものについても同様とする。

(市民オンブズマンとの共同の勧告等)

第20条 人権オンブズパーソンは、前条第1項の規定による勧告又は同条第2項の規定による意見表明を行う場合において、必要があると認めるときは、市民オンブズマンに対し、共同で行うよう求めることができる。

第5節 市の機関以外のものに対する調査等

(市の機関以外のものに対する調査等)

第21条 人権オンブズパーソンは、調査のため必要があると認めるときは、関係者(市の機関以外のものに限る。以下同じ。)に対し質問し、事情を聴取し、又は実地調査をすることについて協力を求めることができる。

2 第18条第3項の規定は、関係者に対する調査の場合に準用する。

3 人権オンブズパーソンは、調査の結果、必要があると認めるときは、人権侵害の是正のためのあっせんその他の調整(以下「調整」という。)を行うものとする。

4 人権オンブズパーソンは、調査又は調整の結果につい

て、申立人等に速やかに通知するものとする。

(事業者に対する要請等)

- 第22条** 人権オンブズパーソンは、調査又は調整の結果、事業活動において頻繁な又は重大な人権侵害が行われたにもかかわらず事業者が改善の取組を行っていないと認めるときは、当該事業者に対し、是正その他必要な措置を講ずるよう要請することができる。
- 2 人権オンブズパーソンは、前項の規定による要請を行ったにもかかわらず当該事業者が正当な理由がなく要請に応じない場合は、市長に対し、その旨を公表することを求めることができる。
- 3 市長は、前項の規定により公表を求められた場合は、その内容を公表することができる。この場合において、市長は、人権オンブズパーソンの意思を尊重しなければならない。
- 4 市長は、前項の規定により公表しようとする場合には、あらかじめ当該公表に係る事業者意見に意見を述べる機会を与えるものとする。

第6節 個人情報等の保護

(個人情報等の保護)

- 第23条** 第19条第7項及び前条第3項の規定による公表を行う場合は、個人情報等の保護について最大限の配慮をしなければならない。

第7節 人権に関する課題についての意見公表

(人権に関する課題についての意見公表)

- 第24条** 人権オンブズパーソンは、その職務の遂行を通じて明らかになった人権に関する社会構造上の課題について、地域における解決に向けた取組に資するため、意見を公表することができる。

第5章 補則

(事務局)

- 第25条** 人権オンブズパーソンに関する事務については、川崎市市民オンブズマン条例(平成2年川崎市条例第22号)第21条に規定する事務局において処理する。
- 2 人権オンブズパーソンの職務に関する事項を調査する専門調査員を置くものとする。

(運営状況の報告等)

- 第26条** 人権オンブズパーソンは、毎年、この条例の運営状況について市長及び議会に報告するとともに、これを公表する。

(委任)

- 第27条** この条例に定めるもののほか、この条例の実施のため必要な事項は、市長が定める。

附 則 (抄)

(施行期日)

- 1 この条例の施行期日は、市長が定める。ただし、第8条第2項中議会の同意を得ることに関する部分は、公布の日から施行する。(平成14年3月29日規則第44号で平成14年4月1日から施行。ただし、同条例第4章の規定及び同条例附則第5項中川崎市市民オンブズマン条例(平成2年川崎市条例第22号)第17条に1項を加える改正規定は、同年5月1日から施行)

(経過措置)

- 2 この条例は、この条例の施行の日(以下「施行日」という。)の3年前の日から施行日までの間にあった事実に係る申立てについても適用し、当該3年前の日前にあった事実に係る申立てについては、適用しない。

(検討)

- 3 市は、この条例の施行後適当な時期において、この条例の施行状況、人権に関する国の施策の動向及び社会情勢の変化等を勘案し、必要があると認めるときは、人権が尊重される地域社会づくりの観点から、この条例に規定する人権オンブズパーソンの管轄等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

至横浜

J R川崎駅

バスターミナル

●リパーク

至東京

京急川崎駅

●D I C E

●横浜銀行

川崎信用金庫●

●三井住友銀行

川崎市
市民オンブズマン事務局
(人権オンブズパーソン担当)

川崎市役所南庁舎●

●川崎市役所本庁舎

●J A セレサ

川崎区役所●

●稲毛公園

至横浜

第1京浜国道

至東京

●新川橋病院 N T T ●

●川崎港郵便局



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市