

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）
	<p>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。</p> <p>(中略)</p> <p>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。</p>	<p>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。<u>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。</u></p> <p>(中略)</p> <p>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、<u>言葉の壁がある</u>ことに加え、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。<u>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。</u></p>	<p>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。<u>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。</u></p> <p>(中略)</p> <p>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、<u>言葉の壁がある</u>ことに加え、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。<u>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長しやすい状態にあります。</u></p>
<p>懇話会 (23) 関係団体 (6)</p>	<p>(12) 性的指向、性自認 (中略) (記載なし)</p> <p>(中略)</p> <p>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<u>に係る児童生徒だけでなく、性的指向・性自認に係る児童生徒全般に共通するものです。</u></p>	<p>(12) 性的指向、ジェンダーアイデンティティ (中略) (記載なし)</p> <p>(中略)</p> <p>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<u>(性別不合)に係る児童生徒だけでなく、性的指向・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。</u></p>	<p>(12) 性的指向、ジェンダーアイデンティティ (中略)</p> <p><u>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とされました。</u></p> <p>(中略)</p> <p>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<u>(性別不合)に係る児童生徒だけでなく、いわゆる「性的マイノリティ」とされる児童生徒全般に共通するものです。</u></p>
<p>懇話会 (9, 17)</p>	<p>(13) その他 (中略) (記載なし)</p>	<p>(14) その他 (中略) (記載なし)</p>	<p>(14) その他 (中略)</p> <p><u>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</u></p>

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）
			防止対策に取り組むことが望ましいとされています。
関係団体 (11)	<p>5 県民一般に対する人権啓発 (中略) 【施策の方向】</p> <p>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。</p>	<p>5 県民一般に対する人権啓発 (中略) 【施策の方向】</p> <p>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。</p>	<p>5 県民一般に対する人権啓発 (中略) 【施策の方向】</p> <p>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、SNSの積極的な活用を図ります。</p>

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)	<p>1 女性 (中略) (4) 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チャレンジ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。</p>	<p>(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、_____県民共生センターのチャレンジ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。</p>	<p>(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。</p>
関係団体 (1, 2)	<p>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)</p> <p>(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</p>	<p>(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)</p> <p>(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、子どもたち等との</p>	<p>(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めます。</p> <p>(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、子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</p>

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）
	<p><u>異世代交流や</u> _____ 住み慣れた地域でのきめ細やかなケアを推進します。</p> <p>(記載なし)</p>	<p><u>異世代交流や</u> _____ 住み慣れた地域でのきめ細やかなケアを推進します。</p> <p>(記載なし)</p>	<p><u>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、</u> 住み慣れた地域でのきめ細やかなケアを推進します。</p> <p>※50 パーソンセンタードケア（59頁） <u>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。</u></p>
<p>懇話会 (15)</p>	<p>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」 <u>等に関する</u> _____ 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。</p>	<p>(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」 <u>等に関する</u> _____ 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。</p>	<p>(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」 <u>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</u> 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。</p>
<p>懇話会 (22)</p>	<p>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。</p>	<p>(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。</p>	<p>(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。</p>

[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）
<p>懇話会 (10)</p>	<p>(記載なし)</p>	<p>(記載なし)</p>	<p>※11 アンコンシャス・バイアス(15頁) <u>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。</u></p>
<p>パブコメ (2)</p>	<p>※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。 <u>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。</u></p>	<p>※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。 <u>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。</u></p>	<p>※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。 <u>(削除)</u></p>

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 (2)	<p>※31 LGBT、様々な性のあり方 (36頁) (中略) 性のあり方は、このほかにも、_____</p> <p>_____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 (心の性を男性・女性のいずれとは明確に認識していない人)) やクエスチョニング (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「グラデーション」のように様々な性のあり方が存在します。</p>	<p>※34 LGBT、様々な性のあり方 (40頁) (中略) 性のあり方は、このほかにも、_____</p> <p>_____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 (心の性を男性・女性のいずれとは明確に認識していない人)) やクエスチョニング (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「グラデーション」のように様々な性のあり方が存在します。</p>	<p>※35 LGBT、様々な性のあり方 (41頁) (中略) 性のあり方は、このほかにも、クエスチョニング (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)) やアセクシャル (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 (心の性を男性・女性のいずれとは明確に認識していない人)) _____</p> <p>_____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。</p>
懇話会 (24)	<p>※36 パワー・ハラスメント (略して「パワハラ」) (47頁) 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、<u>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・ハラスメントと異なり、造語です。</u> 具体例としては、<u>リストラを目的の退職に追い込むためのハ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ント行為などが考えられます。</u></p>	<p>※39 パワーハラスメント (略して「パワハラ」) (52頁) <u>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る</u> <u>①優越的な関係を背景とした言動であって、</u> <u>②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、</u> <u>③労働者の就業環境が害されるもの</u> <u>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す。</u> <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などは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</u> _____該当することとされました。</p>	<p>※40 パワーハラスメント (略して「パワハラ」) (53頁) <u>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る</u> <u>①優越的な関係を背景とした言動であって、</u> <u>②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、</u> <u>③労働者の就業環境が害されるもの</u> <u>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す。</u> <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は、</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、また、侮辱的な言動をすることは、「精神的な攻撃」に該当することとされました。</p>