

第1章

計画の基本的な考え方

1	計画策定にあたって	1
2	計画の位置づけと他計画との関係	25
3	計画の基本理念	27
4	計画の基本的視点	29
5	計画の推進と進行管理	30

1 計画策定にあたって

(1) 計画策定の背景

■ 世界の動き

20世紀、人類は二度の世界大戦を経験し、平和がいかにかけがえのないものであるか、人の命が何よりも重く、尊重されるべきものであるかを学びました。そして、人権軽視により引き起こされてきた、さまざまな惨劇を繰り返さないために、1948(昭和23)年に国連総会で、「世界人権宣言」が採択されました。

その後、国連では「国際人権規約」「人種差別撤廃条約」「女性差別撤廃条約」「子どもの権利条約」「障害者権利条約」など、多くの人権に関する条約を採択するとともに、各種宣言や国際年などによる人権尊重に向けた国際的な取組が行われました。採択された条約等では、人権の取組を「知識の共有、技術の伝達、及び態度の形成を通じ、人権という普遍的文化を構築するために行う、教育、研修及び情報」と定義しています。このように国際社会では、「人権教育・啓発は人権が尊重される社会へ本質的な貢献をなすものである」というコンセンサス（合意、意見の一致）が広く定着しつつあります。

しかしながら、諸条約には未締約国も多くあり、人権尊重に関する各国の取組は一様ではありません。また、東西冷戦が終結した後も、世界各地でテロ行為により一般市民が巻き込まれる無差別死傷事件、紛争や内戦による飢餓や貧困、難民問題など、人権を脅かす問題が起きています。

国連は、2005(平成17)年、国連事務総長報告書の中で、国連活動の柱である開発・安全・人権の密接な関連性をふまえて、国連のすべての活動で人権の視点を強化する「人権の主流化」の考え方が提唱されました。そして、2006(平成18)年の国連総会決議により、国連として人権問題への対処能力を強化するため、経済社会理事会の下部組織であった人権委員会にかえて、人権分野の最高機関として新たに人権理事会が設置されました。

このような中で、2015(平成27)年9月の国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。2030年までに世界を変えるための国際目標で、「誰一人として取り残さない」ことを理念として掲げ、持続可能な世界を実現するために、経済面・社会面・環境面の幅広い課題を同時に解決していくことをめざし、国際目標(SDGs)[※]が定められました。

<用語の意味>

※ **障害者権利条約**：すべての障がい者が人権や基本的自由を完全に享有するための措置について定めた国際条約。締結国に対して、障がいを理由とするあらゆる差別の禁止や合理的配慮の提供の確保などを求めている。

■ わが国の動き

わが国においては、1947(昭和22)年に「国民主権」「恒久平和」「基本的人権の尊重」の三つの理念を柱とする「日本国憲法」が施行され、1956(昭和31)年の国連加盟以後は、国際社会の一員として「国際人権規約」「女性差別撤廃条約」等が批准されるとともに、国際年の取組を契機に、女性問題の解決に向けての国内行動計画、障がいのある人の自立支援等に向けての「障害者対策に関する長期計画」等の計画が策定され、その後見直され改定されるなど取組の推進が図られています。

国の動きとして、日本固有の人権問題である部落差別（同和問題）（以下「部落差別」という。）については、1965(昭和40)年の「同和対策審議会答申」において、「その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題である」とされました。これを踏まえ、1969(昭和44)年に「同和対策事業特別措置法」が公布・施行され、以後数次にわたる法改正等を経て、部落差別の解決に向けてさまざまな取組が実施されました。2002(平成14)年3月末には最終法が法切れを迎え、特別対策は終了しましたが、1996(平成8)年に地域改善対策協議会から意見具申が出され、法期限後の部落差別の解決に向けた今後の方策の基本的なあり方が示されています。しかしながら、同和対策審議会答申から50年以上が経過してもなお、部落差別は根強くあり、情報化社会の進展に伴い、インターネット上での新たな部落差別に関する事象が生じており、この現状を踏まえ、部落差別は許されないものであるとの認識のもと、2016(平成28)年12月、「部落差別の解消の推進に関する法律（部落差別解消法）」が公布・施行されました。

この間の人権問題を巡る国際的な潮流の中で、国では、1995(平成7)年に「人種差別撤廃条約」が批准され、1996(平成8)年には、人権擁護に関する施策の推進についての国の責務などを明らかにした「人権擁護施策推進法」が制定され、人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策を総合的に推進するため、2000(平成12)年には「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行されました。

また、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」について、国では、2016(平成

<用語の意味>

※ **部落差別（同和問題）**：同和問題は、現在では部落差別と同義とされています。法務省・文部科学省の「人権教育・啓発白書」（令和3年版）では、「部落差別（同和問題）は、日本社会の歴史的過程で形作られた身分差別により、日本国民の一部の人々が、長い間、経済的、社会的、文化的に低い状態に置かれることを強いられ、同和地区と呼ばれる地域の出身者であることなどを理由に結婚を反対されたり、就職などの日常生活の上で差別を受けたりなどしている、我が国固有の人権問題である」と定義されています。そのため、本計画ではこの白書に基づき、部落差別（同和問題）と記載します。

※ **持続可能な開発目標(SDGs)**：2015(平成27)年から2030(令和12)年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、持続可能な開発のために達成すべき17の目標と169のターゲットからなる。



28)年に総理大臣を本部長とし全閣僚を構成員とする「SDGs推進本部」が設置され、SDGsを推進するための中長期的な戦略である「SDGs実施指針」を2016(平成28)年12月に策定、2019(令和元)年に改定が行われました。この改訂版では、これまでの日本の取組の現状分析に基づき、「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー^{*}平等の実現」をはじめとする優先課題が提示されました。

障害者雇用をめぐるっては、国や地方自治体における不適切な計上により法定雇用率が改ざんされてきた状況が長年に亘り続いていたことが発覚し、これを契機に官民間問わず障がい者が働きやすい環境を作ることを目的に、国では「障害者雇用促進法」が2018(平成30)年に改正されました。また、2021(令和3)年には「障害者差別解消法」が改正され、合理的配慮の提供が民間事業者にも義務化されることとなり、2024(令和6)年に施行されます。

アイヌの人たちのアイデンティティを尊重し、従来からの福祉施策や文化振興に加え、地域振興、産業振興などを含めた様々な課題を解決するために、国では、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律」が2019年(令和元)に公布・施行され、この法律に基づき「アイヌ施策の総合的かつ効果的な推進を図るための基本方針」が2020(令和2)年9月に定められました。

1972(昭和47)年5月15日、沖縄県が本土に復帰しました。2022(令和4)年はアメリカから返還されて50年の節目にあたります。沖縄は、基地負担の「本土並み」を求めて日本に復帰しましたが、依然として、国内にあるアメリカ軍専用施設面積の7割以上が沖縄に集中しており、沖縄県知事は、「構造的、差別的とも言われている沖縄の基地問題の早期の解決を図ること」などについて決議書が発表されました。

性的マイノリティ^{*}をめぐるっては、世界では2019(令和元)年5月、世界保健機関(WHO)の総会で「国際疾病分類」の改訂版が承認されました。その中で、性同一性障害が精神障がいの分類から除外され、性の健康に関連する状態という分類に変更されました。これによって、出生時の性別への違和が「病気」や「障がい」ではないと宣言されることになりました。

国では、2019(令和元)年6月、女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等

<用語の意味>

※ **ジェンダー**：社会通念や習慣の中で、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別をジェンダー（gender「社会的性別」）といいます。

※ **性的マイノリティ**：これまで一般的と考えられてきた性のあり方に当てはまらない人を言います。レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(からだの性に違和を感じる人)の頭文字を取って、LGBTと呼ばれることがあります。多様な性のあり方の中には、LGBTにおさまらない人もいますので、LGBTQ+と呼ばれることもあります。

の一部を改正する法律が成立し、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメントの対策が強化されました。また、DV[※](ドメスティック・バイオレンス)や性被害、生活困窮などに直面する女性への支援を強化する「困難女性支援法」が2022(令和4)年5月19日に可決・成立し、2024年(令和6)年4月に施行されます。国や都道府県に対して困難女性支援計画の策定が義務付けられました。

国では、2019(令和元)年6月28日の熊本地裁における「ハンセン病[※]家族国家賠償請求訴訟判決」において、国として控訴せず、判決が確定されました。しかし、差別の厳しさ、差別の怖さから、その原告の多くは氏名を公表していません。患者を隔離するための政策を推進するための「無らい県」運動により、官民が一体となってハンセン病患者を摘発し、療養所に送り込んできました。国民の恐怖を煽り、ハンセン病の誤った認識を拡げ、患者とその家族を強い差別や偏見にさらしてきました。

感染者がどこに居るのか、誰かを探し、自分から遠ざけようという動きは、ハンセン病の問題だけではありません。原爆被爆者やH1V感染者、東日本大震災における福島第1原子力発電所の水素爆発に起因する被曝者や福島県からの避難者、新型コロナウイルス感染症においても、同じ構造で差別が発生しています。

国では、2016(平成28)年6月「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」が施行され、ヘイトスピーチは許されないとして取組が進められてきました。

2021(令和3)年8月、京都府宇治市にあるウトロ地区において放火事件が起きました。死傷者こそ出ていませんが、7棟の民家などが全半焼しています。放火の罪に問われている被告は、ウトロ地区で放火事件が起きる約1カ月前、名古屋市にある二つの在日コリアン関連施設にも放火し施設の一部を損傷したとする罪で名古屋地裁に起訴されています。このような犯行におよんだ動機のなかに、ネットニュースの記事のコメント欄において「なぜこういう施設ができるのか」「なぜ日本にこういう人たちがいるのか。日本から出て行け」といった投稿に対して、賛同を示す「いいね」の反応が数千件ついていたことを見たことが事件を起こす一つのきっかけとなったとマスコミの取材に答えています。この事件は、民族蔑視に基づく「憎悪犯罪(ヘイトクライム)」であると言われています。

また、外国人技能実習生への深刻な暴行問題が発覚したほか、送り出し機関による保証金や規定を超える高額手数料の徴収など、来日前に高額な借金を背負わされ、来日してい

<用語の意味>

※ DV(ドメスティック・バイオレンス)：配偶者・パートナーからの暴力を意味します。身体的暴力に限らず、思考や行動を萎縮させるような心理的な暴力も含まれます。

※ ハンセン病：らい菌の感染により生じます。感染力が弱く、治療が有効にもかかわらず、らい予防法によりハンセン病患者の人権の制限が行われていましたが、らい予防法は1996(平成8)年4月1日に廃止されました。

る実態も報告されています。非正規雇用や長時間労働、低賃金で働かせている実態が多くあるほか、雇い主に旅券を事実上取り上げられ、離職できない例も報告されています。コロナ禍では、調整弁とも言うべき扱いを受け、解雇や雇い止めが相次ぎました。

さらに、名古屋市にある出入国在留管理庁の施設において、スリランカ人の女性が、強制退去の対象となった外国人を収容する施設に長く留め置かれた上、体調を崩しても十分な医療を受けることが認められず、衰弱の末に死亡した事件が発覚しています。

ほかにも、2022(令和4)年2月のロシアによるウクライナへの武力侵攻を受けて、在日ロシア人に対して「国へ帰れ」などの投稿がSNS上でなされています。

2020(令和2)年、SNSによる誹謗中傷を受けて、プロレスラーが自死する事件が発生しました。この事件を受けて国では、「特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律（通称：プロバイダ責任制限法）」が改正され、2022(令和4)年10月に施行されました。この法改正によって、発信者情報の情報開示請求を1回の手続きで済ませることができる新たな裁判手続きが創設されました。

また、SNSによる誹謗中傷対策を強化するため、人を侮辱した行為に適用される侮辱罪に懲役刑が導入され、法定刑の上限を引き上げるほか、「懲役」と「禁錮」を一本化した「拘禁刑」を創設するとして刑法などの改正法が2022(令和4)年6月13日に成立し、2025(令和7)年に施行されます。

2021(令和3)年9月27日、被差別部落の地名リストをインターネットサイト上に掲載し、書籍化するのには「差別を助長する行為」として、部落解放同盟など234人が、削除や損害賠償を求めた訴訟の判決で、東京地裁は「出身者が差別や誹謗中傷を受けるおそれがあり、プライバシーを違法に侵害する」として、被告側に対し、地名を掲載した部分の出版の差し止めやサイトの削除が命じられました。しかし、その後も、被差別部落（同和地区）（以下被差別部落^{*}という）の所在地を動画サイト等に投稿し、公開する行為は歯止めがかかっておらず、事業者等に通報や削除依頼を行っても削除されない状況

<用語の意味>

※ **被差別部落（同和地区）**：同和地区とは、被差別部落をさす行政用語で、ほぼ同義語として用いられます。1969(昭和44)年に制定された同和対策事業特別措置法により、国及び地方公共団体は、被差別部落を対象にした特別対策事業を実施することになりました。しかし、行政が被差別部落の範囲を規定することはできないため、地元関係者との協議の中で、特別事業を実施する対象範囲を定めることになりました。これが同和対策事業対象地域であり、行政はこれを被差別部落つまり同和地区と見なすことになりました。この作業を地区指定とよんでいます。なお、同和対策事業の執行を受け入れなかった被差別部落も存在します。そこで当然のこととして、特別対策事業を実施する対象範囲を定める作業は行われておらず、これを未指定地区とよんでいます。なお、「法」の失効後において、一部に「同和地区」と「同和対策事業対象地域」とを混同する動きや、市民意識として被差別部落という呼称と同義語として使用されていることもあります。いずれにせよ、「同和審」答申をはじめ、「法」の制定以前から同和地区という呼称は使用されており、「法」の失効は、この呼称に変更を求めるものではありません。当計画では、「差別の対象地域としての同和地区」という意味と捉え、部落差別解消推進法の呼称に併せて併記することとします。

にあります。2023(令和5)年6月28日の東京高裁判決では、「差別を受けない権利の侵害にあたる」また、「出身でなくてもルーツがあることで差別をうけるおそれがある」として、一審の判決に加え、公表差し止め範囲が拡げられる判決となりました。

2011(平成23)年、国連は企業活動が人権に及ぼす負の影響が拡大し、企業活動による人権侵害についての企業の責任に関する国際的な議論がより活発になる中で、「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択しました。2022(令和4)年9月、国はこの指導原則を踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的に、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定されました。

2023(令和5)年6月16日、国は性の多様性に関する国民の理解が必ずしも十分ではない現状から、性の多様性に関する理解を拡げ、性的マイノリティに対する差別が起きない社会の実現を目的に「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」が可決・成立されました。「性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないもの」とされ、今後性の多様性に関する理解の増進に向けた施策が推進されることとなりました。

■ 三重県の動き

三重県では、1990(平成2)年に、「人権県宣言」が県議会で決議され、これを契機に、すべての県民の人権が尊重される社会の実現をめざして、県民の人権意識の高揚に向けた啓発活動を強化するなど、被差別の側に立った取組が進められてきました。

1997(平成9)年に三重県では、「人権が尊重される三重をつくる条例」が制定されるとともに、「三重県人権施策審議会」が設置されました。この審議会の意見や国内外の動向を踏まえた、「三重県人権施策基本方針(第二次改定)」が2015(平成27)年12月に策定され、その行動計画として、2020(令和2)年「人権が尊重される三重をつくる行動プラン(第四次)」が策定されました。

三重県では、2001(平成13)年に「三重県男女共同参画推進条例」が施行され、翌2002(平成14)年に「三重県男女共同参画基本計画」、2011(平成23)年に「第2次三重県男女共同参画基本計画」が策定されました。2015(平成27)年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の推進計画として位置づけられた「第2次三重県男女共同参画基本計画」についても、国の「第5次男女共同参画基本計画」策定等の動向を踏まえ、今後10年間の基本的な取組方針を明らかにするため、2021(令和3)年に「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。

三重県議会においては「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」が2022(令和4)年5月19日に公布・施行されました。この条例では、「人種等の属性、不当な差別、人権侵害行為、人権問題」に関して定義し、何が差別に当たるのかを具体的に示したうえで、不当な差別と人権侵害行為を禁止し、県が相談に応じ、助言や調査な

どの救済を行うことが規定されました。

このように、人権問題に関わる社会の情勢が大きく変化する中、新たな法律や条例との整合性、施策への対応の必要性が生じています。

ほかにも、三重県が2020(令和2)年12月に施行された「三重県感染症対策条例」では、感染者や関係者等であることを理由に差別することそのほかの権利利益を侵害する行為、医療従事者等を差別することそのほかの権利利益を侵害する行為、感染症の発生及びまん延に起因して生じる国籍、性別、職業、居住地等のいわれのない理由によって、差別することそのほかの権利利益を侵害する行為が禁止されたうえで、人権問題について、教育活動及び啓発活動を通じた正しい知識の普及、相談に応ずる体制の確保そのほかの必要な対策を講ずるものとされています。

また三重県では、性別をはじめ年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向、性自認など、ダイバーシティ社会の実現に向けた取組を進めるため、「ダイバーシティみえ推進方針」が2017(平成29)年に策定されました。

加えて2021(令和3)年4月に三重県が施行された「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」では、性の多様性が理解され、もって、性的指向及び性自認にかかわらず、全ての人の人権が尊重され、多様な生き方を認め合う社会の実現に寄与することを目的にし、「性的指向又は性自認を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならず、及び性的指向又は性自認の表明に関して、強制し、禁止し、又は本人の意に反して、正当な理由なく暴露（本人が秘密にしていることを明かすことをいう。）をしてはならない。」とアウティングが禁止されています。三重県においては、差別の解消には差別を禁止することが必要であるという基本姿勢が条例の施行となって現れています。

また三重県教育委員会では、同和教育の理念「差別の現実から深く学ぶ、部落問題学習を中心とした差別解消の実践教育」や学力・進路保障の取組を継承しながら、1999(平成11)年2月に策定された「三重県人権教育基本方針」に基づき、県全体の人権教育の総合的推進が図られてきました。教育を取り巻く社会情勢の変化に対応するために2017(平成29年)3月には「三重県人権教育基本方針」が改定され、人権教育を担うべき次世代教職員の育成を目的とした、「人権教育ガイドライン」が2018(平成30)年3月に策定されました。

■ 本市の取組

伊賀市では、2004(平成16)年11月の市町村合併と同時に、「伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例」（以下「差別撤廃条例」と言う）を制定するとともに、伊賀市人権政策審議会を設置しました。この審議会の意見を踏まえ、2005(平成17)年には、「伊賀市人権尊重都市宣言」を行いました。2017(平成29)年には「第3次伊賀

市人権施策総合計画」を策定し、部落差別をはじめあらゆる差別の撤廃に向けて取り組んでいます。

2007(平成19)年には、人権同和教育を総合的かつ効果的に推進するため、「伊賀市人権同和教育基本方針」[2014(平成26)年に一部改定]を策定しました。

部落差別については、2002(平成14)年3月の法失効以降、同和行政・同和教育が不要であるとの議論があります。しかし、部落差別は日常生活面では潜在化している一方、インターネットの普及によって誤った情報発信や誹謗中傷などの問題が伊賀市においても大きな課題となっています。市民意識調査結果からも、少なくない人が被差別部落に対して無知であることや、誤った認識を持っていることが明らかになり、部落差別は今日なお深刻にして重大な社会問題と捉えなければなりません。伊賀市では部落差別解消の基礎資料を得るための調査として「生活実態調査」を、また、2021年(令和3)年には「部落差別の解消の推進に関する法律」に基づき、相談体制の充実や、部落差別の解消を目指した教育や啓発の必要性を把握するためのニーズ調査を実施しました。さらに2013(平成25)年には、伊賀市内の宅建業者40社を対象にアンケート調査を実施し、不動産取引における部落差別や障がい者、外国人、高齢者、母子・父子家庭に対する宅地建物取引に関する人権問題の実態調査を行っています。

一方で、2012(平成24)年11月から、事前登録制の本人通知制度[※]を導入し、不正請求や不正取得による個人の権利の侵害の抑止や防止を図っています。また、総合評価方式による入札時において、「人権政策への取組」を評価項目に加えることにより、人権啓発の取組の促進を目的とした入札制度を、2012(平成24)年度より導入しています。これらの取組を通じて、広く市民の一人ひとりに、あらゆる差別の解消に向けた教育・啓発の重要性を確認しています。

男女共同参画の推進について、伊賀市は、市町村合併と同時に、「伊賀市男女共同参画推進条例」を制定するとともに、伊賀市男女共同参画審議会を設置し、2005(平成17)年に「伊賀市男女共同参画都市宣言」を行い、2006(平成18)年には「伊賀市男女共同参画基本計画」を、2011(平成23)年には「第2次伊賀市男女共同参画基本計画」を、2016(平成28)年には「第3次伊賀市男女共同参画基本計画」を策定しました。2019(令和元)年に実施した「男女共同参画に関する意識調査」の調査結果と第3次計画の成果と課題を踏まえ、2021(令和3)年3月に「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」を策定しました。この計画は、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」と「共同参画に関する意識の普及と教育推進」、「ワーク・

<用語の意味>

※ **本人通知制度**：住民票の写しや戸籍謄本は本人や同一世帯の住民以外でも、裁判や相続分野の手続きに使うなどの正当な理由があれば交付されます。しかし身元調査等の目的で、行政書士や司法書士らによる不正取得が相次ぐといった事件が発生しました。こうした事態を受け、事前に登録した人の情報を、本人以外の第三者が住民票等を取得した際に、本人に通知する制度です。伊賀市はこの事前登録型・本人通知制度を採用しています。

ライフ・バランス[※]の実現」を重点的に取り組む内容となっています。

伊賀市では、2005(平成17)年に「伊賀市非核平和都市宣言」を行い、非核三原則の堅持、核兵器の全面禁止と廃絶を訴え、恒久平和を願う全世界の人びととともに、その実現に向けて取組を継続しています。

さらに伊賀市では、お互いの人権を尊重し、だれもが輝く人権文化都市[※]をめざしており、多様性を認め合い人と人とのつながりを大切にする共生社会の実現に向けて、LGBT[※]に代表される性的マイノリティへの支援を表明しています。性の多様性を認め合い、誰もが自分らしく暮らせるよう、「伊賀市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」を2016(平成28)年4月1日に施行しました。

(2) 計画策定の経緯

あらゆる人権課題を解決するため、市民の暮らしの中に人権を尊重する考えを根付かせ、社会の隅々にまで習慣として定着させること、すなわち「人権文化」を構築していくことが必要です。市では、市民一人ひとりが人権意識を高め、人権感覚を身につけるとともに、人権尊重の視点に基づく行政施策や、企業・地域団体等の活動展開が必要であるとの考えのもと、「伊賀市人権施策総合計画」を策定し、さまざまな主体により総合的・体系的かつ計画的に事業を推進してきました。

しかし、取組の効果測定として2020(令和2)年に実施した「人権問題に関する伊賀市民意識調査」の結果を見ると、取組によって改善された意識が見られる一方で、子どもの結婚相手がマイノリティであることを理由とした結婚差別意識、被差別部落関連や外国人集住地域の物件忌避、差別身元調査を肯定する意識、感染症にかかわる差別につながる強い抵抗感等、到底解決されたとは言えない各種人権課題に関する差別意識が明らかになっています。

「伊賀市宅地建物取引に関する人権問題の実態調査」では、宅建業者に同業者や顧客から取引物件が被差別部落かどうかの問い合わせがあり、取引物件が被差別部落であるという理由で取引価格に差が生じていること、被差別部落と被差別部落との近傍類似地

<用語の意味>

※ **ワーク・ライフ・バランス**：仕事と仕事を離れた個人の生活の両方について、どちらかが犠牲になることなく、それをバランスよく充実させていこうという考え方です。

※ **人権文化**：一人ひとりが「何かあったときに考える人権」から「差別をしないことが当たり前」という態度を習慣として身につけ、仕事や日常生活において実践することにより、そのことが多くの人びとの中に広がっていくような社会のあり方をいいます。

※ **LGBT**：Lesbian(レズビアン)；女性同性愛者、Gay(ゲイ)：男性同性愛者、Bisexual(バイセクシャル)；両性愛者、Transgender(トランスジェンダー)；からだの性に違和感を持つ人、の頭文字をとってLGBTと呼んでいます。多様な性のあり方の中には、LGBTに収まらないものもあります。

において実勢価格に差が生じていること、障がい者や外国人、高齢者への入居拒否が発生していることなどが明らかになっています。

インターネット上においては、伊賀市内の被差別部落の所在地情報が動画サイト等に公開され、差別が助長・誘発される問題をはじめ、さまざまなマイノリティへの差別的な投稿が歯止めをかけられないまま投稿され続けている実態が明らかになっています。

「部落差別解消（同和施策）推進計画」の策定の基礎資料として実施した隣保館等利用者のニーズ調査におけるヒアリングでは、深刻な部落差別被害が10代の若者にも厳しく及んでいることが明らかになっており、結婚や交際、差別発言や対応、マイクロアグレッション[※]などを受けていながらも、行政機関などへの相談や報告すらあがっておらず、被害が救済されない実態が見えています。

また、新型コロナウイルス感染症に関する差別事象が、市内においても発生したり、ネット上に差別投稿が行われたりするなど、潜在化していた差別がコロナ禍であぶり出される現状となっています。

「伊賀市障がい福祉計画」を策定する際に、障がい当事者に調査したなかで、市内の障がい当事者が差別被害に遭っていることも明らかになっています。どのような被害であったのか、いつのできごとか、どのように対応したのかなどが明らかになっていないため、差別の実態把握が求められています。

そのほか、外国籍住民や性的マイノリティ、女性など個別課題についての差別被害や人権侵害に関して、実態を明らかにするための調査等は実施されていないため、今後、検討を進めることが課題となっています。

学校現場では、新型コロナウイルスの影響で外国籍の児童生徒の保護者やひとり親世帯の失業や減収などが深刻な状況であったことも報告されています。

何よりも重要なのは、差別は制度や慣習、構造の問題です。例えば、障がい者が健常者よりも不利や不便を強いられる事物、外国籍住民が日本人よりも雇用条件が悪く、教育環境が整備されていない制度や慣習、女性が意思決定権をもつ役職に就いていない、少ない、トランスジェンダーが更衣室やトイレを安心して利用できない等の差別の結果が存在しています。こうした社会構造が市民の意識に影響を与え続けていることから、マイノリティに不利や生きづらさをもたらす構造を抜本的に変革するための「合理的配慮」のような取組が必要です。

さらに人権施策の推進にあたっては、行政の取組に対し、市民・事業者等の理解と協力が不可欠であり、計画内容の周知と事業実施にあたっての市民・事業者等の責務と役割についても十分理解を求めていかなければなりません。

<用語の意味>

※ **マイクロアグレッション**：microaggressions（マイクロアグレッション）とは、ありふれた日常の中にある、ちょっとした言葉や行動や状況であり、意図の有無にかかわらず、特定の人や集団を標的とした、敵意のある否定的な表現のこと。

こうしたなか、2017(平成29)年12月に策定した「第3次人権施策総合計画」(6ヵ年計画)の計画期間が終えようとする中で、これまでの取組状況を基に、新たに施行された法令等への対応や、2020(令和2)年に実施した「人権問題に関する伊賀市民意識調査」の結果で明らかになった差別意識や偏見、市内で発生している差別事象、インターネット上における人権侵害、宅地建物取引で見られる差別や人権侵害、被差別当事者に及び差別被害、そして制度や慣習、事物等のあり方により特定の属性がある人にとって、差別が生じている、この現実を踏まえて、差別撤廃条例が禁止する差別とは何かを明らかにし、さまざまな差別を解消するためのガイドラインの策定や、差別被害の救済制度の構築等、既存事業の見直しを行い、「第4次伊賀市人権施策総合計画」を策定することとしました。

(3) 第3次計画における取組の成果と第4次計画への課題

「第3次計画」に掲げた施策の推進にあたっては、基本理念に示した「お互いを尊重し、だれもが輝く人権文化都市」の実現をめざして取組を進めてきました。さらに、具体的な取組の推進にあたっては、「総合的な視点を踏まえ」「人権尊重の視点に立った」「多様な主体と連携・協働」していくことを基本的視点として、人権尊重社会の実現をめざしてきました。

2017(平成29)年度から2022(令和4)年度までの6年間における伊賀市の人権施策の評価については、事業実施担当部署による一次評価、人権施策推進会議による二次評価を経て、人権政策審議会に意見をいただき、まとめました。基本理念や基本的視点を継承しつつ、これまでの取組の成果と第4次計画への課題については、以下のとおりです。

○施策分野1：人権意識の高揚のための施策

(1) 多様な人権課題に関する取組の充実

多様な人権課題についての理解・認識が深まるように、学習教材やプログラムの充実に努めました。人権教育・啓発の資料とすることについては、視聴覚教材を精査して整備し、上野図書館の図書については、小中学校等団体用セット文庫に人権教材を加え、定期配送貸出を行うなど、教材の整備に留まらず教材の活用に結びつくような取組に努めてきました。また、人権啓発用DVDは、企業訪問啓発の成果として企業の社内研修にも利用されていますが、企業への貸出は伸び悩んでいるのが現状です。引き続き、さまざまな人権課題の教材を整備するとともに、地域をはじめあらゆる機会・場所で活用が図られるよう効果的な情報提供を進めることが必要です。

こうした効果的な教材整備、学習プログラム作成を適切に行うためには、当事者や

市民の意識、実態を把握する調査研究が必要であり、2020(令和2)年度にも、市内全域で「人権問題に関する伊賀市民意識調査」を実施し、その調査結果から、今後の人権施策に活用していくことができるデータを得ることができました。

各支所や隣保館においては、関係団体や関係機関と連携を図りながら、人権大学連続講座や人権問題地区別懇談会の開催など、地域に根ざした事業を実施しており、今後も粘り強い取組を続けていきます。

(2) あらゆる場や機会を通じた人権教育・啓発の推進

市内の保育所(園)では、子ども・保護者の豊かな関係を育む仲間づくりの視点から、子どもにかかわるさまざまな差別の解消に向けた取組を進めてきました。これまでの積み重ねを基に、一人ひとりの人権が大切にされ、子どもの「生きる力」を育み、人権尊重を基盤にした人権保育を進めていきます。また、各学校・幼稚園ではマニフェスト[※]を作成し、学校や幼稚園の特色に合った人権の取組がされており、達成率も高くなっています。今後とも、マニフェストの適切な見直しと併せて、達成率をより高める必要があります。市内各地域では、住民参加型の人権問題地区別懇談会の開催が活発に取り組みれつつあり、住民も使命感をもって参加しています。自分の考えを話し合える形態が、誤った認識に気づくために効果的であり、これまで実施していない地域でも実施できるよう、計画的に進めていきます。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、人権問題地区別懇談会を実施できなかった地区も多く、これまでの各地域における人権啓発の取組が停滞しないよう、市職員が人権問題地区別懇談会の運営に参画するなど、人権啓発の情報提供や運営の補助等をさらに進めていく必要があります。

市内の企業・事業所においては、人権への取組に対する温度差があり、社内人権研修に積極的でない事業所が少なくありません。社会の人権意識の高揚に関して大きな影響力を持つ企業・事業所に対して、人権教育・啓発の必要性を認識してもらうことが重要であり、取組を進める支援や働きかけを行うなか、2015(平成27)年9月に「伊賀市人権学習企業等連絡会」が設立され、研修が実施されています。企業・事業所からの社会人権啓発と、社会人権教育との連携により、人権啓発が効果的に浸透していくよう取り組むことが必要であり、市内の企業・事業所に対する啓発とともに、連絡会への加入の促進が求められます。

<用語の意味>

※ マニフェスト：本来の意味は政権公約、選挙公約集のこと。選挙の際に政党や候補者などが示す政策綱領のこと。従来の選挙公約が具体性を欠く抽象的なものであったことから、従来型の選挙公約と区別して政策の目標数値、達成期限、財源の裏付けなどが具体的に明示された選挙公約をいいます。英語の manifesto はもともと君主、政府、政党、団体などの宣言、声明(書)を意味します。ここでは、「学校マニフェスト」のことで、各学校(園)が「学力の向上」「人権同和教育の充実」「キャリア教育」の三つの教育課題について当該年度に実施する取組と達成目標を具体的にあげ、保護者や地域の方々に提示するものをいいます。

(3) 人権にかかわりの深い職業従事者[※]に対する人権教育・啓発の推進

市職員に対する人権研修については、2020(令和2)年に「人権・同和問題に関する伊賀市職員意識・実態調査」、2021(令和3)年に「会計年度任用職員を対象とした人権・同和問題に関する伊賀市職員意識・実態調査」を実施し、この調査結果を踏まえ、2015(平成27)年6月に策定した「伊賀市職員人権・同和問題研修方針」を2022(令和4)年3月に改定しました。この方針に基づき、これまで職責別や勤務年数別で対象職員を区分した上で、課題・テーマを明確にして実施してきた基本研修に加え、各所属で独自に行う職場研修や、OFFJT[※]による人権研修会への派遣を含めた体系的なものとして実施してきた人権研修のあり方を見直しました。さらに、人権問題地区別懇談会など、地域で行われる人権研修への参加などを通して、正しい理解・認識を持ち、自ら差別をなくす施策を推進するように努め、引き続き市職員が、地域の人権啓発のリーダーとなるように意識を高め、啓発活動等の実践を含めた取組を推進していきます。

教職員については、あらゆる人権研修への参加のほか、保護者や地域の人との十分な話し合いや、児童・生徒と向き合う中で、自らの立ち位置を認識することにより、差別を許さないという実践力に結びつけています。

民生委員・児童委員については、地域の身近な支援者であることから活動分野も広く、さまざまな案件に関わりますが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、支援を必要とする家庭への訪問が出来ない、または訪問できたとしても、来てほしくないと言われるなど、これまでの活動や支援が行き届きにくくなっており、支援の必要な人の生活状況の把握が難しい状況になっています。今後、支援が必要な人それぞれの課題に応じた支援者や協力者が連携した上で、どのような支援が必要かを検討する勉強会や課題共有会議が求められます。

医療従事者については、上野総合市民病院が中心となり、保健、医療、福祉分野の連携の中で、人権問題に関する啓発を推進しました。今後も継続した取組が求められます。

<用語の意味>

※ **人権にかかわりの深い職業従事者**：1997(平成9)年7月に国において策定された『「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画』では、人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者として、検察職員、矯正施設・更生保護関係職員等、入国管理関係職員、教員・社会教育関係職員、医療関係者、福祉関係職員、海上保安官、労働行政関係職員、消防職員、警察職員、自衛官、公務員、マスメディア関係者の13業種に従事する者を掲げています。

※ **OFFJT**：(オフジェイティ) 職場外での教育訓練。特に集合研修、講習会、通信教育等、日常の業務を離れて行う教育訓練のことを言います。現場の状況に左右されない、均一な知識習得の機会を提供する意味で非常に効果的な取組ですが、一方で現業への活用・応用において効果的に用いられない場合もあります。これに対して、職場での仕事を通して教育訓練を行う場合を、OJT(オージェイティ)といいます。

(4) 指導者の養成

市職員の中から数名を選抜し、公益財団法人反差別・人権研究所みえなどが実施する人権大学講座（連続講座）を毎年受講しており、修了生は年々増えています。これらの修了生については、職務上または地域のあらゆる場で人権啓発リーダーとして活躍できるよう、人材育成と活躍のための制度実現を図っており、2016(平成28)年に「人権啓発活動ネットワーク」を設置しました。また、隣保館や支所でも連続講座を開催しており、地域での人権啓発リーダーの育成が進みつつあります。今後はこれらの講座修了生が、地域の人権リーダーと協力して、地域での人権意識の醸成を図っていくことが必要です。

○施策分野2：人権擁護と救済のための施策

(1) 人権侵害の発見や防止体制の確立

児童、高齢者、障がいのある人に対する虐待では、早期発見と迅速・適切な対応が重要であり、常に各機関との連携体制を整えておくことが必要ですが、関係機関では、会議や研修会を重ね、お互いに理解・協力することによって関係が保たれ、連携強化が図れています。また民生委員・児童委員、保育所（園）、幼稚園、学校や施設職員、福祉関係職員だけではなく、地域の人の見守りも早期発見等に重要な役割を果たすため、地域全体で見守るコミュニティづくりを進めることが必要です。

女性に対する暴力については、各機関や庁内各部署の連携により、的確な対応ができるよう、相談窓口も含め体制を整備するとともに、DV（ドメスティック・バイオレンス）を、社会的暴力として認識を深める啓発も行っていくことが必要です。

人権侵害行為について、落書きやインターネット上の書き込みは、関係機関等と協力しパトロールやモニタリングを支援しています。差別事象については、差別発言や行為を見たり聞いたりしても、人権意識が高くなければ気づかないケースも多々あります。市民があらゆる差別に気づき、通報できるよう、人権感覚を高める教育・啓発を続けていくことが必要です。

(2) 人権相談や人権侵害報告から人権課題別の差別解消ガイドラインの作成

伊賀市では市町村合併と同時に、「差別撤廃条例」を制定しましたが、市の条例が「なくすべき」と定めている差別とはどのような行為であるのかを明らかにしていく必要があります。そのため、これが「差別」であると判断できる、差別解消ガイドラインの作成に向けた取組に着手し、差別事例の収集や差別解消ガイドライン策定プロジェクトチーム会議を設置し、ガイドラインの策定に向けた検討を重ねてきました。「なくすべき」差別とは何かを、誰もが理解・行動し、差別のない社会を実現するために、

プロジェクトチーム会議に加え、当事者の意見を聴取するとともに、専門的な意見を取り入れ、取組を進めていくことが必要です。

(3) 人権相談体制の充実と人権救済・支援体制の構築

人権に関する相談は、相談者の状況により多種多様であり、また、救済や保護を必要とする人の状況もさまざまです。人権に関する相談は複雑なケースも多く、効果的な人権擁護や救済・保護施策を講じていくためには、ケースに対応した適切な部署や機関に取次ぎを行うことも必要です。そのため、これまでから法務局や三重県人権センター、人権擁護委員など、行政窓口と専門相談機関や保護機関などとの連携・協働体制の整備を進めてきました。しかし、相談をしたくても相談に行けない人もいるという現状があることから、相談者がより利用しやすく、相談者のニーズに応えられるよう、「地域相談員」の設置を検討してきました。人権相談や差別事象の訴えについては、専門性を有する機関との情報共有や連携を図るなど、人権相談や人権救済に向けた支援体制の構築を進めます。

○施策分野3：人権が尊重されるまちづくりのための施策

(1) 多様な主体との協働^{*}の推進

人権教育・啓発や地域福祉、防災・防犯対策の推進において、市民、地域団体、NPO、企業・事業所等とのパートナーシップ^{**}を築き、行政との協働やさまざまな企画等への参画を得て、人権施策の効果的・効率的な推進に努めました。

人権啓発地区草の根運動推進会議^{**}や人権問題地区別懇談会については、市民の人権課題への取組には地域差があり、こうした地域間の差を解消するため、地域の人権リーダーの養成と、地域の協力体制の構築について、整備を進めていくことが必要です。

(2) ユニバーサルデザインの理念の普及と市民参加の推進

ユニバーサルデザインに関する認知度や現状の周知を図るため、市職員及び社会福祉法人職員に対し研修会を開催しました。今後は、調査結果から見えてきた課題等の

<用語の意味>

※ **協働**：(きょうどう)とは、複数の主体が、何らかの目標(例えば、あらゆる差別をなくすという目標)を共有し、ともに力を合わせて活動することをいう。コラボレーション(collaboration)、パートナーシップ(partnership)ともいう。

※ **パートナーシップ**：連携・協力体制のことをいいます。

※ **人権啓発地区草の根運動推進会議**：上野地域の住民自治協議会単位で組織する啓発推進組織で、懇談形式の啓発事業の推進や研修会への参加の促進、地域の啓発活動を担っています。

解消に向けて、庁内推進委員会を開催しつつ、市民及び市職員がさらにユニバーサルデザインへの理解を深めるため、周知・啓発に取り組むとともに、まちづくりへの市民参加体制を構築する必要があります。

市が実施するイベントや会議では、手話通訳者・要約筆記者の配置、ヒアリングループ[※]の設置を進め、参加者に対する情報保障に努めていますが、すべての行事等で対応できるよう、今後も積極的な対応を進める必要があります。

(3) 社会参画の機会の確保と誰もが幸せに暮らし続けるための支援

年齢、性別、障がいの有無、国籍など人びとが持つさまざまな特性や違いを超えて多様な価値観を認め合い、誰もが就労、教育、政策方針決定の場や市政への参画ができるよう、さまざまな支援の場を設けるとともに、企業や団体、住民自治協議会、自治会等への働きかけを行いました。

今後は、さらに職業相談の充実や、保育所（園）・幼稚園における一時保育・延長保育・預かり保育の推進など、支援を中心に取組を強化することが必要です。

当事者の社会参画として、審議会等への女性委員の登用の推進については、伊賀市男女共同参画人材バンクの活用を呼びかけるとともに、審議会等への女性の登用率が40%未満の審議会等については、その理由を調査してきました。女性の社会参画をはじめ、引き続き当事者の市政への参加を推進します。

(4) だれもが住みよいまちづくりの推進

だれもが住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、また、安全に安心して社会参加ができるよう、まちづくりにおいてハード面からの安全性や快適性を確保する必要があります。そのため、安全で快適な住居の確保に努めるとともに、道路の新設改良や、都市公園等について身体に障がいのある人や高齢者の利便性の向上に向けて整備を行いました。

2021(令和3)年4月1日に、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー法)の一部を改正する法律が施行されました。この法律に基づき、公共交通施設や建築物等のバリアフリー化の推進等が求められます。伊賀鉄道では、障害者手帳を有する人の運賃の割引を開始しました。また、地域巡回バスの更新の際に、ノンステップバスを導入する等のバリアフリー化を進めてきました。今後も、安全・安心・快適に公共交通を利用できるよう、施設や車両のバリアフリー化や安全対策、

<用語の意味>

※ **ヒアリングループ**：聴覚障がい者用の補聴器を補助する放送設備システムのことです。磁気を発生させるワイヤーを輪のように這わせることから通称「磁気ループ」と呼ばれます。「磁気」という言葉が、ペースメーカーや医療機器等に悪影響を及ぼすと誤解されがちなこと及び2020年東京オリンピック・パラリンピックへ向けて、海外へこのシステムをアピールするため、「磁気誘導ループ」から改称されました。

ユニバーサルデザイン化を図っていきます。また、施設や車両については、当初の整備だけでなく、それを維持・管理していくことも重要です。

また、地域において、障がいのある人、高齢者、外国人そのほか災害弱者とされる人びとの緊急時・災害時の通信や避難体制の整備を、今後行政・関係団体そして地域においてどのように進めていくのか早急な対策が必要です。

(5) 人権尊重の視点に立った行政の推進

2000（平成12）年に施行された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」やその他の計画、基本方針等に基づき、人権尊重社会の実現に向けた総合的、体系的な人権施策の実施を責務とし、推進してきました。しかし、市民生活において差別の発生が危惧される社会事象が発生した際に、機敏に反応して市として総合的に取組を推進できたとは言えない状況も発生しています。

人権尊重の視点に立った事業、業務に取り組むため、市職員の人権意識の高揚を図る講演会形式のものや気づきを重視する参加型研修などの人権研修も行ってきました。特に高齢者や障がい者、外国人への対応をはじめ、市民の立場に立った接遇を行えるよう、人権に配慮した接遇マニュアルの活用に取り組みました。

○施策分野4：人権課題の解決に向けての施策

(1) 部落差別

2009(平成21)年、2015(平成27)年及び、2020(令和2)年に実施した市民意識調査結果からは、依然として「寝た子を起こすな」という意識や、結婚において被差別部落を忌避する傾向、同和対策事業に対する、ねたみ意識等がうかがえました。また、これまでの差別をなくす運動の中で、「義務教育の無料化」や「就職差別の撤廃」、「身元調査の規制」など、日本の人権政策は前進してきましたが、その認知度が向上していないという結果もうかがえました。また、被差別部落の地名を指して差別するのではなく、被差別部落を含む地域を拒否、排除する動きも見られています。

こうした市民の意識を変える、あるいは正しい理解・認識を深めるため、保育所(園)における人権保育、幼稚園、小中学校等での人権同和教育を実践してきた結果、子どもたちには人権を根底にした仲間づくりが身につくつつあります。しかし、地域や企業等社会啓発においては、一定の成果はありますが、課題がまだ残っています。その中で、人権問題地区別懇談会により、身近な人同士が疑問を出し合ったり話し合ったりすることが効果的と考えられています。しかし、実施していない地域も多くあるため、今後とも市内全域において、より小さな地区単位で実施されるよう進めていくことが必要と考えます。加えて、社会教育の中で系統だった人権に関する学習も必要と考えています。

企業・事業所等に対しても、人権を尊重する社会的な気運が高まる中、伊賀市人権学習企業等連絡会を中心に、企業・事業所の人権研修を支援しながら、企業啓発を通じて人権研修の重要性を説明し、広く地域社会の人権啓発につなげていくことが必要です。

被差別部落や地区住民に対する誤解や偏見から、被差別部落に対するねたみ意識やマイナスイメージは依然として存在しており、また特別措置法が終了して以降「同和行政不要論」も市民意識として存在していることが、市民意識調査から明らかとなっています。こうした意識が差別意識につながるため、隣保館を中心に部落解放運動団体や住民自治協議会、自治会、保育所（園）、幼稚園、学校等さまざまな関係機関や団体等と連携し、差別の実態（構造や意識など）を的確に把握しながら取組を進めていく必要があります。

(2) 子ども

2022(令和4)年6月15日に可決・成立したこども基本法では、子どもの権利条約の精神に則り、これまでバラバラに取組が行われてきた子どもに関する政策を、一括して取り組むことで、支援の必要な子どもや家庭に対して、切れ目のない支援が届けられることを目的としています。

市では、子どもの発達段階に応じて、人権保育・人権同和教育が推進されてきました。子ども一人ひとりを尊重するこの取組では、保育や教育の場で、子ども一人ひとりの生活や背景をつかみ、一人ひとりに応じた保育の提供や教育の実践に繋げてきました。さらに、保育や教育の現場から、福祉の支援へと接続するために関係機関との連携や相談、スクール・ソーシャル・ワーカーの設置によって、支援の必要な子どもや家庭に対して、総合的な取組を推進してきました。

就学前では、子ども同士の交流や高齢者をはじめ地域の様々な人たちとのふれあい、また保育士や幼稚園の教諭からの学びなどがあります。また学校では、自分も他者も大切に、生命を大切にする教育を受けており、今後とも、この教育を進めていくことが大切です。

また、子どもがネグレクトなどの虐待を受けたとき、早期発見や迅速・適切な対応のための体制を、各関係機関が連携し、さらに強化していくことが必要です。不登校やいじめへの対策では、スクールカウンセラー[※]の配置や相談・支援体制等の強化が成果を上げています。

一人ひとりを尊重する人権保育・人権同和教育の充実が、子どもたちの人権意識の

<用語の意味>

※ スクールカウンセラー：いじめや不登校など児童・生徒の問題行動等に対応するため、学校においてカウンセリング（相談、解決の助言・援助など）を行う専門家のことをいいます。

高揚や仲間づくりを進め、いじめ等の防止につながっています。今後は、人権への取組に対する保護者の参加を促進するとともに、地域住民の参加への啓発も必要です。

(3) 女性

男女共同参画の意識向上のための事業等を、市民と協働で行ってきました。その結果として、取組の趣旨や目的に対する理解や賛同の拡がりが見えてきた一方で、2019(令和元)年度に実施した「男女共同参画に関する意識調査」では、『男は仕事、女は家庭・育児・介護』という考え方に肯定的な市民が44.5%を占めており、地域や社会、家庭においては固定的役割分担意識[※]が根強く残っています。豊かで活力ある社会の実現に向け女性の活躍がさらに求められるなか、ライフステージの変化にとらわれず職業をもち続け、男女がともに家庭生活と仕事やそのほかの活動を両立できるよう、事業所へは体制の整備を、家庭生活においては男女が協力して家事を行うという意識を啓発する必要があります。DV(ドメスティック・バイオレンス)については、人の命を奪う深刻な社会問題に発展することがあります。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、生活や労働、教育などすべてにおいて制限や変化が生じ、誰もがストレスを抱え込む中、そのストレスのはけ口がDVに向かっていることが、DVに関する相談数の増加から見て取れます。相談体制を充実するとともに各機関、市役所内の各部署が連携し、引き続き迅速・的確な対応を進めていくことが必要です。

市では、女性の意見を市政に反映させるため、審議会等による女性登用に取り組み、女性の比率は徐々に向上していますが、政治参加や地域での意思決定の場などでの女性の比率はまだまだ低いのが現実です。そのため、審議会委員に女性を積極的に登用する必要性の意識を徹底させることや、自治会や住民自治協議会における女性の参画を働きかけていくことが求められます。

また、女性が働きやすい職場づくりに向けた企業啓発も課題です。市ではこれまで雇用に関わる企業役員や人事担当者を対象に、女性が働きやすい職場づくりに関する取り組みを実施してきました。雇用の場における男女共同参画の推進に向けて、現在の取り組みの継続と、事業所に向けた啓発が求められます。

(4) 障がい者

障がいのある人が地域で自立して生活するために、市民の中の、障がいのある人に対する意識的な壁(バリア)を払拭する必要があります。物理的なバリアの解消につ

<用語の意味>

※ **固定的役割分担意識**：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」や「男は主要な業務・女は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

いては理解が深まり、徐々にですが進んできました。また特別支援教育[※]等も含め共生社会への意識も高まりつつありますが、伊賀市内の学校教育現場から、障がい者差別につながる発言（言葉）が多く報告されており、児童・生徒だけの問題ではなく、家庭や地域といった社会全体の意識上のバリアも未だ根強く存在しています。障がいに対する正しい理解・認識と、ノーマライゼーション[※]の理念について広く社会全体に教育・啓発を進めていく必要があります。障がいのある人との交流の促進や、関係団体との連携から学ぶことが必要です。また、虐待防止体制や相談体制の充実を図っていくことが大切です。

民間事業者においては、障害者差別解消法の改正を受けて、民間事業者における「合理的配慮の提供」が義務化されました。2024(令和6)年の施行に向けて企業・事業所啓発を加速、推進させる必要があります。

(5) 高齢者

高齢者にとっては、自己の人格や主体性が尊重されるとともに、自己実現と社会参加により、生きがいを実感できる生活が必要です。中でも、世代間交流をはじめ、さまざまな年齢層との交流の機会が有効であり、市内でも、多くの地域で、子どもと高齢者の交流事業が実施されています。こうした地域での取組を、今後も支援していくことが必要です。

家族や地域の人達の認知症に対する差別や偏見は、認知症の症状に悪い影響を与えることがあります。反対に、地域の連帯感や結束力が高いと考えている人は、認知症に対する差別や偏見が少ないとする意見もあります。住み慣れた地域で生活するため、認知症に対する正しい理解を進め、さまざまなサービスや支援を実施するとともに、虐待を早期発見するために、サービス従事者だけでなく、近隣住民、民生委員児童委員や住民自治協議会、自治会等、地域組織による見守りなどが大切です。相談窓口も含め、連携・協力体制を更に充実させていく必要があります。

(6) 外国人

外国人技能実習制度で働く外国人労働者への差別的な待遇など、外国人への人権侵害に関する報道などが後を絶ちません。企業や事業所に対して、外国人や障がい者の

<用語の意味>

※ **特別支援教育**：これまでの障がいの程度等に応じ特別の場で行う「特殊教育」から、障がいのある児童・生徒一人ひとりの教育的ニーズに応じて適切な教育的支援を行うもので、発達障害等も含めています。

※ **ノーマライゼーション**：「障害等社会的に不利な状況にある人々を当然に包含するのが通常の社会であり、そのあるがままの姿でほかの人びとと同等の権利を享受できるようにする」という考え方であり、方法をいいます。

雇用に関する啓発が必要ですが、新型コロナウイルス感染症の影響により、積極的な啓発活動は行えませんでした。

多文化共生に関する事業では、国際交流協会、NPO、ボランティア団体との連携による事業が定着してきています。2016(平成28)年には、伊賀市多文化共生センターが設置され、相談・情報提供・交流の場として活用されています。外国人住民であるとともに地域住民として、自治会等の行事に参加することや、子どもの保護者として、子ども会の行事に参加している地域もあり、このつながりを広げていくことが大切です。

社会生活支援としては、通訳等多文化共生相談員が主体となって対応しています。窓口では、通訳の支援などのほか、翻訳タブレットを設置するなど、情報提供の体制の充実に努めるとともに、利用しやすい窓口環境づくりに取り組みました。しかし、さまざまな行政サービスの利用などにおける実態や課題について、行政が積極的に把握していくことが大切であり、多文化共生社会への理解を進め、相談体制の充実と職員の資質向上が必要です。

(7) 性的マイノリティ

2016(平成28)年4月1日に「伊賀市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」を施行し、同性カップルのパートナーシップ宣誓書を受け取り、受領証を交付する「伊賀市パートナーシップ宣誓制度」をはじめとする性的マイノリティを支援する施策を実施しました。

2020(令和2)年に実施した人権問題に関する伊賀市民意識調査の結果における、性的マイノリティへの差別の現状認識と今後の展望では、2014(平成26)年調査と比較すると、性的マイノリティへの差別は将来的になくすることができるという意見の増加傾向が見られます。性的マイノリティへの偏見や差別意識をなくす啓発活動の効果が現れつつありますが、社会全般としては、法制度や施設利用などあらゆる面において、社会的な障壁が存在しています。

小学生や中学生、高校生など子どもたちは、心身の発達に併せて、性自認や性的指向、性別表現など自らの性のあり方に向き合いますが、子どもたちや家族が性のあり方に関する情報を十分に得られていない中で、性的指向や性自認、性別表現のあり方が少し他人と違うということで、大変な困難に直面させられることがあります。

また、性のあり方をめぐる議論の中では、世界保健機関の発表に反した動きも見られ、人権問題に関する伊賀市民意識調査の結果とは違い、性的マイノリティに対する根強い偏見や差別の意識が見られています。

性的マイノリティ当事者が、安心して安全に暮らし、働き、学び、生活できる、性の多様性を認めあうまちづくりを進める必要があります。

(8) インターネットによる人権侵害

伊賀地域に関するインターネット上の差別・人権侵害書き込みを監視し、差別書き込みに対する粘り強い削除要請を続けることなどにより、削除対象となる明確な差別書き込みは減少傾向にあります。しかしながら、伏字（当て字）や隠語を使った悪質な差別的書き込みは後を絶ちません。

情報化社会ではインターネットから得る情報が多く、教育や啓発が不十分な場合、誤った情報や差別的な扇動により、新たな差別意識が刷り込まれてしまう恐れもあるため、さらなる人権・同和教育及び啓発と、ネット上の差別の規制などの検討も必要です。そのためには、関係機関等との連携体制の強化が不可欠です。

さらに家庭や地域、学校においてメディアリテラシー^{*}やネットモラルを高める取組を進めるほか、実際にインターネット上の差別・人権侵害に遭遇した際の対応や通報の仕組みづくりなど、人権侵害を受けた際の救済制度の構築が必要です。

(9) 疾病と人権

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、感染者やその家族を差別する動きが生じました。特にインターネット上では、感染者の住所や就業場所を特定したかのような真偽不明の書き込みがインターネット掲示板に投稿されるなど、感染者の人権を軽視した状況が見られました。2020(令和2)年に実施した人権問題に関する伊賀市民意識調査からも、インターネットなどにより感染者やその家族を探し出すということについて、差別と思いつつも感染防止のためには仕方がないと回答した人が多数いることが分かりました。未知のウイルスへの感染の恐怖だけでなく、自らが感染した際に受けるかもしれない差別への恐怖によって、誰が、いつ、どこで、どのように、感染したのかを知るために、自らが行う差別を正当化しています。これは、最近では東日本大震災における東京電力福島第1原子力発電所の水素爆発事故による放射線物質の拡散が起因となって発生した「フクシマ差別」や、ハンセン病回復者やその家族に対する差別など、あらゆる人権問題と同じ構造でした。

これを受けて、新型コロナウイルスに起因する差別を無くすための取組を行った結果、医療従事者などのエッセンシャルワーカーや配送事業者への差別は許されないことという意識の拡がりが見られました。

しかし、2022(令和4)年、これまで主にアフリカ大陸で発生が報告されていた「サル痘」の患者について、欧米を中心に感染事例が報告され、国内でも感染者が確認さ

<用語の意味>

※ **メディアリテラシー**：インターネットやテレビ、新聞などのメディア（情報や記録を伝える媒体を指します）を使いこなし、メディアの伝える情報を理解する能力。また、メディアからの情報を見極める能力のこと。

れました。この感染症の感染経路や感染者をめぐって、偏見や差別的な意識がインターネットなどを中心に見られます。

私たちはこれまで、ハンセン病やHIV、新型コロナウイルスに起因する差別や人権侵害を解消するための取組を進めてきました。新たな感染症の出現や拡大を受けて、同じ過ちを繰り返すことは許されません。

(10) さまざまな人権課題

犯罪等により被害を受けた人やその家族または遺族は、直接的な被害に加え、心身の不調や、日常生活が困難な状態になることもあるため、犯罪被害者などを支える社会の形成を促進することを目的として、2022(令和4)年3月に「伊賀市犯罪被害者等支援条例」を公布・施行しました。

その他、さまざまな人権課題について、市内で発生している人権侵害の把握に努めました。十分にはできておらず、効果的な教育・啓発が実施できていない状況にあります。今後もさまざまな視点を持ち、人権侵害事象を見逃さない取組や、人権侵害を受けた人が相談しやすい体制を整えていくことが必要です。

《参考》体系図（第3次計画）

■ 施策の体系

基本理念：「お互いを尊重し、だれもが輝く人権文化都市」

～多様性を認め合い人と人とのつながりを大切にする共生社会～

- 基本的視点
- ① 総合的な視点を踏まえた取組の推進
 - ② 人権尊重の視点に立った取組の推進
 - ③ 多様な主体との連携・協働による取組の推進

施策分野1：人権意識の高揚のための施策

- (1) 多様な人権課題に関する取組の充実
- (2) あらゆる場や機会を通じた人権教育・啓発の推進
- (3) 人権にかかわりの深い職業従事者に対する人権教育・啓発の推進
- (4) 指導者の養成

施策分野2：人権擁護と救済のための施策

- (1) 人権侵害の発見や防止体制の確立
- (2) 人権相談や人権侵害報告から人権課題別の差別ガイドラインの作成
- (3) 人権相談体制の充実と人権救済・支援体制の構築

施策分野3：人権が尊重されるまちづくりのための施策

- (1) 多様な主体との協働の推進
- (2) ユニバーサルデザインの理念の普及と市民参加の推進
- (3) 社会参画の機会の確保と誰もが幸せに暮らし続けるためへの支援
- (4) だれもが住みよいまちづくりの推進
- (5) 人権尊重の視点に立った行政の推進

施策分野4：人権課題の解決に向けての施策

- (1) 部落差別
- (2) 子ども
- (3) 女性
- (4) 障がい者
- (5) 高齢者
- (6) 外国人
- (7) 性的マイノリティ
- (8) インターネットによる人権侵害
- (9) さまざまな人権課題（患者の権利、HIV感染者・エイズ患者、難病患者等、ハンセン病回復者、犯罪被害者等、アイヌの人びと、沖縄の人びと、刑を終えた人、保護観察中の人等、ホームレス、原子力発電所事故による避難者など）

2 計画の位置づけと他計画との関係

(1) 計画の位置づけ

この第4次計画は、「伊賀市人権尊重都市宣言」の理念及び「伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例」第7条に基づく人権に関する総合計画であり、一人ひとりの生命が大切にされ、だれもが尊重される人権文化のまちづくりを進める上で、行政が取り組むべき指針となるものです。

また、伊賀市に住み、働き、学ぶ人々や企業、各種団体等が、日々の暮らしの中でお互いの生命を大切にし、お互いの人権を尊重し合える社会をつくるため、それぞれの役割や責務を自覚し、主体的に行動するための指針となるものです。

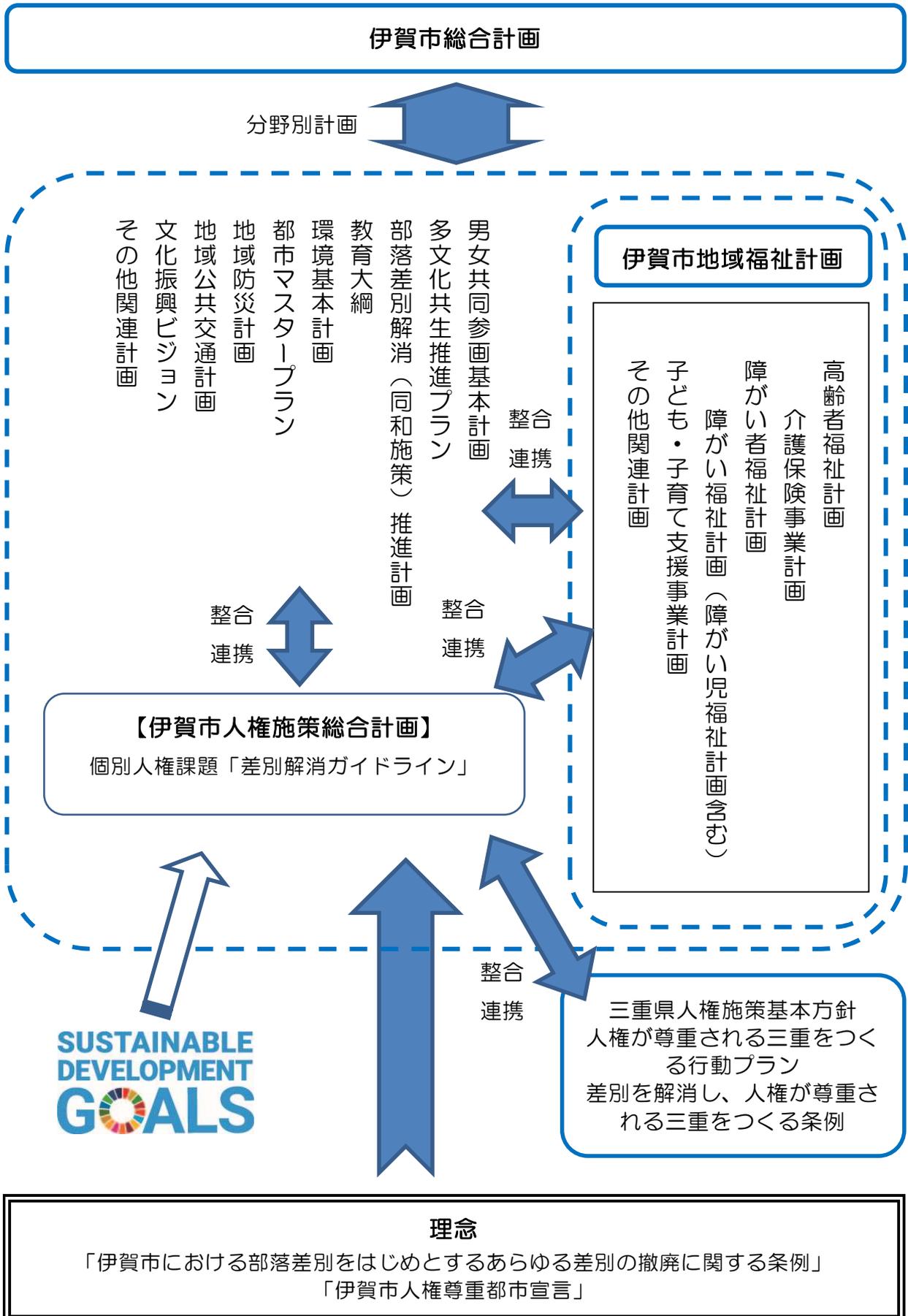
(2) 他の計画や条例との関係

この第4次計画は、三重県が策定した「三重県人権施策基本方針（第二次改定）」及び「第四次人権が尊重される三重をつくる行動プラン」、「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」との整合を図るとともに、第2次伊賀市総合計画を具体化するための分野別計画として、取組の方向を示すものです。

また、対象者別の人権課題に関する計画としては、「伊賀市教育大綱」「伊賀市部落差別解消（同和施策）推進計画」「伊賀市男女共同参画基本計画」「伊賀市都市マスタープラン」「伊賀市地域防災計画」「伊賀市地域福祉計画」「伊賀市障がい者福祉計画」などがあります。この第4次計画は、これら個別計画の人権関連施策とも整合を図り、人権施策を総合的に推進する理念を明らかにし、これら個別計画の人権関連施策を横断的につなぐ役割を果たすとともに、人権の視点から市民の生活を支える計画となります。

さらに、「第4次伊賀市地域福祉計画（2021～2025）」は、誰もが人権を尊重し合えるまちづくり、多文化共生のための取組など、人権意識や共同参画意識を基底にした市民との協働の取組、地域の主体的な取組であることから、常に連携をとりながら進めていくものとします。

■ 伊賀市人権施策総合計画と他の計画や条例との関係



3 計画の基本理念

(1) 基本理念

「伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例」は、「日本国憲法」「同和对策審議会答申」「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」並びに「世界人権宣言」を基本理念としており、人権が尊重される、明るく住みよい社会の実現を図り、市民・企業・団体等の人権意識の高揚に寄与することを目的としています。

この差別撤廃条例の基本理念に加え、部落差別解消推進法、障害者差別解消法、ヘイトスピーチ解消法、アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律、ハンセン病問題の解決の促進に関する法律及び差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例の基本理念を進取します。

また、「伊賀市人権尊重都市宣言」では、市民がともに学びあい、より豊かで確かな人権感覚を身につけ、人権尊重の輪を大きく広げていくことで、すべての市民の人権が保障される地域社会の実現をめざしています。

さらに、伊賀市の「第2次伊賀市総合計画基本構想」においては、「勇気と覚悟が未来を創る『ひとが輝く地域が輝く』伊賀市」を将来像とし、人権に関しては基本政策3. 未来のまちづくりを担う「人づくり・地域づくり」を進める中で、「あらゆる差別を許さず、互いの人権を尊重するまちづくり」「女性がより一層活躍できる男女共同参画のまちづくり」をめざしています。

市民一人ひとりが、差別の現実に向け、人権問題に関心を持ち、暮らしの中のさまざまな活動を通して、差別の構造を明らかにし、人権が尊重される地域や社会に向けて差別の構造を変革することが必要です。

このような考え方に立ち、この計画は「お互いを尊重し、だれもが輝く人権文化都市」の実現をめざします。

(2) 取り組むべき施策

「お互いを尊重し、だれもが輝く人権文化都市」の実現に向け、次のような施策を進め、それぞれの取組を効果的に連携させ、『個別の人権課題』の解決を図っていきます。

① 人権意識の高揚

一人ひとりが人権課題を自分自身の問題としてとらえ、自ら行動に移していけるよう、基本的な知識を習得するとともに、参加型学習などの人権教育・啓発活動を効果的に実施します。

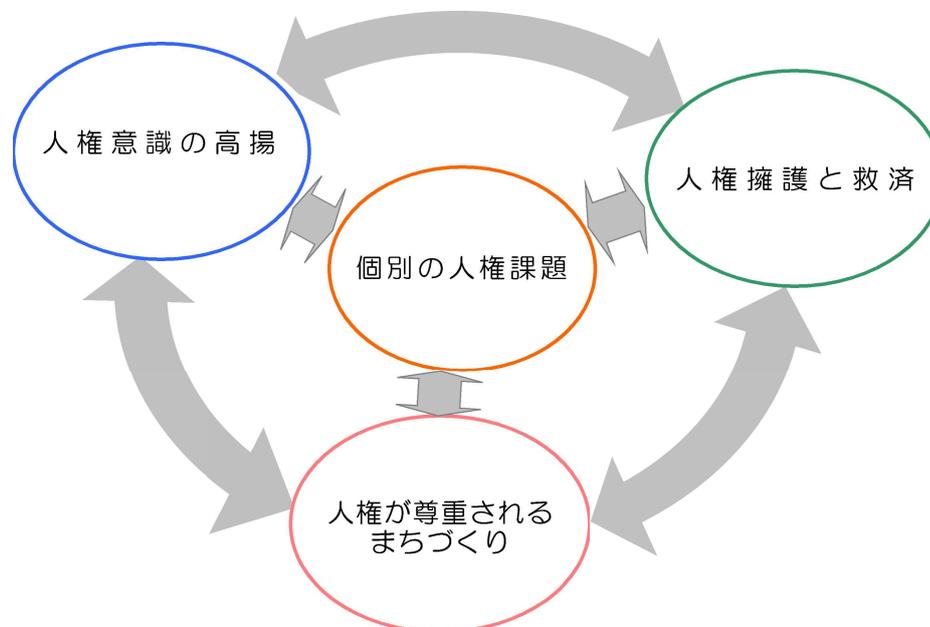
② 人権擁護と救済

一人ひとりが、差別や人権侵害を許さない意識の醸成に努めるとともに、多様な主体との連携による人権相談体制や、人権侵害に対する救済の体制の構築など、三重県との連携・協力などにより、人権が擁護される体制づくりに取り組みます。

③ 人権が尊重されるまちづくり

一人ひとりが、さまざまな文化や多様性を認め合い、人権に対する理解と認識を深めるとともに、多様な主体と連携・協働して、人権施策の推進に取り組みます。

④ 個別の人権課題



4 計画の基本的視点

取り組むべき施策は、次の3つの基本的視点により進めていきます。

① 総合的な視点を踏まえた取組を推進します。

人権に関する課題は、共通する課題が存在するとともに、それぞれの課題ごとに、固有に取り組むべきものがあります。しかしながら、それぞれの課題が複雑に絡みあっている場合は、問題がより深刻化する傾向があります。人権相談においても複数の人権課題が重複している場合があり、課題ごとの施策だけでは十分に対応できなくなっています。

そのため、各分野の施策の有機的な連携と体系化を図りながら、当事者の意見を取り入れた上で、市政全般にわたって人権という視点によってそれぞれの施策を結び付け、人権に関する総合的な取組を展開します。

② 人権尊重の視点に立った取組を推進します。

人権を尊重する地域社会の構築を基礎とした上で、市政のあらゆる施策の実施について、人権尊重の視点で点検・見直しを進めます。

あらゆる場や機会を通じた人権教育・啓発活動や、制度、事物、慣習、社会的構造など日常におけるすべての面で、誰もが社会参画の機会が確保されるよう「合理的配慮」がなされる施策の検討や、事業の見直しを行うためのガイドラインの策定に加え、その上で救済体制の構築など、多様性を認めあい、誰もが尊重されるまちづくりを進めます。

③ 多様な主体との連携・協働による取組を推進します。

市は、人権が尊重されるまちづくりを進めていくため、人権問題に関する専門的な知見を有する団体や個人などから意見や提案を受け、検討した上で、市民、企業、住民組織、NPO団体などの多様な主体と連携・協働し人権課題の解決に取り組むとともに、市民の一人ひとりが、地域住民として、団体や企業の構成員としての自覚のもと、人権尊重の視点を持って主体的に取り組むことが必要です。そのため、行政と市民等との適切な役割分担のもとに、人権教育・啓発活動や市民意識の的確な把握、市民同士の交流や情報の交換、人権侵害の発見や見守りなどの仕組みづくりなどの取組を進めます。

5 計画の推進と進行管理

(1) 計画の期間

この計画の期間は、2023(令和5)年度から2027(令和9)年度までの5年間としますが、長期的な視点での取組も含めたものとします。

■ 計画の期間



(2) 推進体制

人権施策の総合的な推進を図るため、庁内では、人権政策担当部長を会長とし関係部署の委員から構成する「伊賀市人権施策推進会議」を開催し、全庁的に人権施策の推進を図ります。

また、「伊賀市における部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例」に基づき設置されている「伊賀市人権政策審議会」を開催し、計画の進捗状況やそのほか人権施策に関する調査・審議をいただきます。

併せて、差別解消ガイドラインの策定や、相談・救済体制の構築を進めるための、プロジェクトチームを設置し、差別の解消に向けた取組を推進します。

そのほか、国や県、近隣自治体と連携を図り、人権教育や人権啓発、人権相談等を効果的に行うため、人権に関する研修会の実施や情報交換の機会の充実に努めます。

(3) 多様な主体との連携

住民自治協議会やNPO、企業等と連携・協力し、人権施策を推進していきます。各主体の人権に関する活動へのさまざまな支援を通じて、新たな協働体制やネットワーク化につなげるよう努めます。

(4) 進行管理

毎年、事業を所管する部署からの報告により、計画に基づく進捗状況を把握し、評価指標や目標値による評価を実施します。計画期間中、社会情勢の変化に対応した新たな施策についても進捗状況の把握、進行管理の対象とします。なお、取組状況の評価については「人権施策推進会議」において点検するとともに、「人権政策審議会」において報告し、意見をいただきます。