

## 第1回伊賀市人権政策審議会 議事録

開催日時： 2016（平成28）年11月9日（水）午後2時～午後4時

開催場所： 大山田農村環境改善センター2階 大会議室

出席委員： 13名

今井委員、森委員、山本委員、槌野委員、藤田委員、八尾委員、川極委員、  
松村委員、松田委員、和田委員、谷川委員、稲垣委員、中井委員

欠席委員： 3名

中原委員、吉澤委員、三ッ森委員

事務局： 人権生活環境部 大橋部長、人権政策・男女共同参画課 田中課長、人権政策・男  
女共同参画課 杉野副参事、人権政策・男女共同参画課 辻主任  
総務部 山本次長、契約監理課 奥田課長、企画振興部 藤山次長、同和課 福島  
長、学校教育課 澤田課長、生涯学習課 東構副参事

傍聴者： 0人

### 会議進行記録

（進行 人権政策・男女共同参画課長）

開会

挨拶 人権生活環境部 大橋部長

1. 人権政策審議会委員委嘱について

- ・委嘱
- ・会長、副会長選出

2. 議事

- (1) 第2次人権施策総合計画について
- (2) 2015年度実績及び2016年度実施計画について

3. その他

閉会

事務局： 第1回伊賀市人権政策審議会を開催させていただきます。

皆様方には、大変お忙しい中、審議会にご参加賜りまして厚くお礼申し上げます。

審議会の審議が始まるまで進行を担当させていただきます、人権政策・男女共同参画課 田中です。よろしくお願いいたします。

まず、会議にあたりまして、皆様にご報告させていただきます。資料の1-1をご覧ください。

本審議会につきましては、「伊賀市情報公開条例」第23条の規定によりまして、公開とさせていただきます。

また、公開の方法につきましては、審議会の公開に関する要綱第8条の規定によりまして審議会の会議録作成が定められておりますので、録音させていただきますとともに、本日の会議の録音記録の作成にあたりましては、委員の氏名については公表せず発言内容を公表させていただくということで、ご了承のほどお願いいたします。

発言の際には、係の者がマイクをお渡しさせていただきますので、マイクを通じてご発言をお願いします。

続きまして、お手元の資料の1-2でございます。本日の審議会では、委員総数が16名でございますが、13名のご参加をいただいております。半数以上出席ということで、本審議会は条例の第6条2項の規定によりまして成立をしておりますのでご報告をさせていただきます。なお、傍聴につきましては、本日はいません。

それでは、まずはじめに、市行政を代表して、人権生活環境部部長からご挨拶をさせていただきます。

人権生活環境部長： 改めまして、皆さんこんにちは。人権生活環境部長の大橋でございます。

本日は大変お忙しいところ、第1回の人権政策審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。今回、委員の改選ということで委員の就任をお願いをさせていただきまして、引き続き委員として残っていただいた方、また新たに委員になられた方につきましては、お受けをいただきましてありがとうございます。今任期中、どうかよろしくお願いをしたいと思います。

また、日頃は、人権啓発でありますとか部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に向けての市行政に何かとご理解・ご協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

さて、人権を取り巻く社会情勢でございますが、この4月以降、国の動きとしましては、4月1日から「障害者差別解消法」が施行され、また、6月3日から「ヘイトスピーチの規制法」が施行されました。また、「部落差別の解消に関する法律」については、今国会で成立の可能性がでてきています。「LGBTに関する差別解消法」も、今、与野党で法案が検討されているという状況でございます。一方、市がこれまで発足に取り組みできた、企業が主体的に人権問題に取り組む組織「人権学習企業連絡会」が11月に結成をされました。4月には「同性パートナーシップの宣誓制度」について、伊賀市は、全国で3例目ということです。性の多様性を認めて、多様な生き方を尊重していくまちづくりということで進めさせていただきます。また、外国人につい

て、伊賀市は、三重県内で集住率が一番高く4.6%程度の外国人の方がいます。外国人が相談できる施設、また外国人が集う、あるいは、日本人住民との交流の拠点ということで「多文化共生センター」も設置しているところがございます。

本日は、本年度の第1回の審議会ということで、はじめに昨年度の実績報告の確認と第2次人権施策総合計画に基づいて本年度の実施計画を確認させていただき、また、2次計画が本年度で終わるということですので、3次計画策定に向けた考え方について若干お話をさせていただきたいと考えています。

限られた時間ではございますが、どうか、人権施策がさらに進展をさせていただくということで、熱心な議論、どうかよろしくお願いをしたいと思います。

(委員委嘱、出席者紹介について)

事務局： 事項書をご覧ください。1番の「委員の委嘱、出席者の紹介」をさせていただきます。

事項書の1にあります「委員の委嘱」に関して、本審議会は、審議会条例において設置されておりまして、所掌事務といたしましては、ご覧の通りです。「市の人権政策に係る重要事項並びに部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃及び市民等の人権擁護について調査と審議を行っていただき、その結果を報告又は意見を具申する」ということで規定されております。

また、条例の規定によりまして、委員の任期は2年となっております。今年の11月1日から平成30年の10月31日までとなっております。

委嘱状につきましてですけれども、失礼ながら机のところに委嘱状を置かせていただいています。本来、お一人お一人に委嘱させていただくのが本意ですが、委員のお名前を読み上げさせていただいて、委嘱並びにご紹介とさせていただきたいと思います。

資料の2、審議会委員名簿をご覧ください。こちらの名簿を進めさせていただきます。

(欠席委員を含め全委員を紹介・委嘱)

市男女共同参画ネットワーク会議代表 今井様、市老人クラブ連合会代表 森様、市障害者福祉連盟代表 山本様、市国際交流協会代表 中原様、本日は欠席でございます。市人権擁護委員協議会代表 槌野様、市校長会代表、吉澤様、本日は欠席でございます。市人権同和教育研究協議会代表 藤田様、市民生委員児童委員連合会代表 三ツ森様、本日は今日は欠席でございます。市住民自治協議会代表 八尾様、市住民自治協議会代表 川極様、部落解放同盟伊賀市協議会代表 松村様、県伊賀地域防災総合事務所所長 松田様、伊賀公共職業安定所所長 和田様、公募委員 中井様、学識経験者 部落解放・人権研究所所長 谷川様、同じく、学識経験者 反差別・人権研究所みえ研究員 稲垣様。

なお、中原様、吉澤様、三ツ森様については、本日、欠席でございます。

自己紹介を予定しておりましたが、割愛させていただきます。ありがとうございます。

次に、事務局を紹介させていただきます。本日、伊賀市人権施策推進会議という庁内会議から委員あるいは担当課から関係の職員が参加させていただいております。また、

人権生活環境部あるいは人権政策・男女共同参画課の職員が参加させていただいております。時間の関係上、事務局の紹介のみさせていただきます。

(事務局職員の自己紹介)

会長・副会長の選任について

事務局：引き続きまして、「会長・副会長の選任」について進めさせていただきます。

本日が、新しい委員による最初の審議会ということで、会長・副会長の選任をお願いします。審議会条例第5条第1項の規定によりまして、委員の互選によりこれを定めとなっております。

皆様方からご意見等がありましたら、お願いしたいと思います。

委員：会長は、谷川委員にお願いしたい。

事務局：今、お声もいただきました。事務局としても、会長に「部落解放・人権研究所」の谷川委員を推薦させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

(「異議なしの声と拍手あり」)

事務局：それでは、皆様のご推薦ということで、谷川委員に本審議会の会長をお願いしたいと思っております。続きまして、副会長については、いかがさせていただきますでしょうか。

会長：私から失礼します、ただ今、会長に互選をいただきました谷川でございます。前回から伊賀市の人権政策審議会の委員の会長をおおせつっておりますが。市の状況ですとかこれまでの取り組みのすべてを私が把握し切れているということではございませんので。以前からご経験がおありで、認識の深い「反差別・人権研究所みえ」の稲垣委員にお願いをして、お助けをいただきたいと思いますがいかがでしょうか。

(拍手)

事務局：ありがとうございます。それでは、皆様ご了承いただきましたので。谷川委員並びに稲垣委員につきましては、議長席と副議長席へお移りいただきたいと思っております。それでは、早速でございますけども、会長に選出されました谷川会長からごあいさつをお願いいたします。

会長：ありがとうございます。ただ今、会長・副会長にそれぞれ選任をいただきました谷川と稲垣委員でございます。

冒頭、大橋部長からもごあいさつをいただきましたように差別や人権が大変な状況を迎えているといたしますか。7月26日に、皆さんご存じのように「津久井やまゆり園」で19人の障がいを持つ方の命が奪われ、27の方が大きな怪我を負う大変な惨事が起こりました。しかし、「『障がい者なんかなくなったらいいのに』という考え方が本当に犯人の特別な考え方なのか」とよくよく考えてみますと、ほんの20年ほど前までは「優生保護法」という不良な子孫を後世に残さないということが法律で定められた時代があったわけです。どこの教育委員でしたか、支援学校を訪問された時に「生まれてこなければよかったのに」というそういう趣旨の発言をして、県の教育委員を辞任されるというようなことが起こりましたし。「出生前診断」という検査で陽性と判断されて、いわゆるダウン症児を出産する確率が高いと言われた方の実に9

4%が中絶を選択しているという社会状況の中で、私はやはり「社会の中に障がいを持つ人に対する差別や偏見がなかなか根強い中で、様々な問題が絡み合っこの事件が起きたのではないか」と思っております。今、厚生労働省の中で専門検討委員会が立ち上がって、事件の背景を明らかにするという作業が続けられているわけでございます。

しかし、一方で今年が障害者差別解消法が施行されたという年でもございまして。今日、皆さんの手元に「伊賀市の対応要領」すなわち、伊賀市の職員、嘱託職員も含めてこの障がい者差別をなくするために、こんなふうに取り組んでいってくださいというガイドラインが示されているというふうに聞いています。この対応要領そのものが、服務規律に当たるものでございまして、ここに書いてあることに違反しますと「服務規律違反が問われる」という事態になる。やっぱり、法律の持つ威力というのは、非常に大きなものがあると思っております。

話は変わりますけれども、「部落差別をなくす法律」が今、臨時国会で審議にかかっておりまして、衆議院の法務委員会でまだ止まっているそうです。この会議の直前もちょっと東京に連絡をして訊いてみたんですけど、例の「TPPをめぐる大臣のとんでもない発言」で国会が空転していることで、委員会が開かれていないということです。臨時国会が延長されるのかどうかとも関わるのですが「ぜひ、法律が実現をしてほしいな」と思っているところであります。

「部落地名総鑑」という、全国の被差別部落の地名を書いた本が作成され、販売され、たくさんの企業等が購入してたという事件が41年前に起こっておるんですけども。実は、この「部落地名総鑑」をインターネットで掲載をしたり、また新たに、「アマゾン」というようなインターネットの通販サイトで「部落地名総鑑」という本を作って売ろうというような動きがあります。現在の法律ではこういった行為を止めることができないということで、今、裁判になっております。裁判所からそういった書籍やインターネット上での情報提供に関しては、差し止めが命じられているわけですが、残念ながら、41年前の「部落地名総鑑」の事件が起こった状況と今、大きな法規制の変化はないような状況でございまして、1日も早くこういった行為が止められることが求められてると思います。

いずれにしても、差別や人権という問題が深刻な状況にある一方で、「その問題を解決しよう」という取り組みや営みについてもうまれてきています。すべては申し上げる時間はございませんけれども、そういった中でこの人権の審議会が開かれ、そして、計画が一つの節目を迎えて「また、次の新しい計画へ向けた議論を始めよう」ということですので、限られた時間でございますけれども、皆さんのご意見をしっかりと頂戴をいたしまして、伊賀市の人権行政が一步でも二歩でも前進するように、当審議会としても頑張る決意を申し上げまして、会長就任にあたってのごあいさつとさせていただきます。どうぞ、お力をお貸しいただけますようによろしく願います。ありがとうございます。

事務局： ありがとうございます。それでは、議事に入らせていただきます。  
審議会条例第6条の規定によりまして、会長が会議の議長となるということになって  
おります。議事の進行を会長、よろしく願いいたします。

会 長： それでは、議事を進めます。事項書によりまして議事を進めたいと思います。  
まず、はじめに事項書2（1）の「第2次人権施策総合計画について」でございます  
が、事務局から計画に関する説明をお願いいたします。  
なお、ご意見、ご質問等につきましては、各施策ごとの説明の後、一括してお受け  
いたしたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。  
それでは、事務局よろしく願いいたします。

## 2（1）第2次人権施策総合計画について

事務局： 失礼いたします。第2次伊賀市人権施策総合計画についてでございますが、昨年度の  
審議会でもご説明させておりますが、今回、初めての委員さんもお見えですので、簡  
潔にご説明させていただきます。まず、この色の変わったパンフレット2ページをご  
覧ください。この計画は、「伊賀市人権尊重宣言」の理念及び最終ページにござい  
ます  
「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、誰もが尊重  
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ござ  
います。

計画の基本理念としましては、3ページをご覧くださいと思います。市民一人ひ  
とりが差別の現実に目を向け、人権問題に関心を持ち人権が尊重されるような考え  
方に立ち、「お互いを尊重し、誰もが輝く人権文化都市」の実現を目指します。

取り組むべき施策としては、人権意識の高揚・人権擁護と救済・人権が尊重される  
まちづくりの3本柱を基本に個別の人権課題の解決に向けて取り組みこととします。

その計画の体系としては、4ページをご覧ください。施策分野①人権意識の高揚のた  
めの施策、施策分野②人権擁護と救済のための施策、施策分野③人権が尊重される  
まちづくりのための施策、施策分野④人権課題の解決に向けての施策、以上4つの  
施策分野ごとにそれに係る項目を設け施策項目を設定し、各事業に取り組んで  
おります。今回の分厚い資料は、行政が取り組んでいる事業を施策分野の項目ごと  
に一覧にまとめたものでございます。2-（1）の計画については以上でございます。

会 長： 以上、事務局からご説明がございましたが、委員の皆様、初めての方もいらっしゃる  
かとは思いますが、ご意見、ご質問はございませんでしょうか。よろしいですか。

それでは、次に、事項書2（2）のところで「2015年度実績及び2016年度実  
施計画について」ですが、これも事務局から説明をお願いします。報告の分量が  
かなり多うございますので、ご意見、ご質問等につきましては、施策ごとの説明  
の後、一括してお受けをいたします。よろしく願いします。

## 2（2）2015年度実績及び2016年度実施計画の確認について

事務局： 今年度の実施計画につきましては、毎年、昨年度の実績と本年度実施計画  
について、関係する市の各課から報告を受けております。先日配布し、本日ご持  
参いただきまし

た資料でございます。大変分厚く、文字も小さく、読みづらい点、お詫びを申し上げます。本日は、事業項目だけでも、今、課長からご説明ありましたが約300以上あり、各事業は900もありますので、施策分野ごとに主なものを中心として、ポイントを絞ってご議論いただきたいと思います。

会 長： それでは、まず、施策分野①の「人権意識高揚のための施策」について。これも事務局からご説明をお願いいたします。

事務局： 施策分野①「人権意識の高揚のための施策」につきましては、毎年数値目標を設定し、それに向けて取り組みでいるところです。資料の3を付けさせていただいています。資料3には数値目標の27年度実績と28年度目標を上げています。この資料3をみていただきながら、本日配布資料の4（各施策の主な取組状況）をご覧ください。先に送付しました分厚い資料でございますが、主なものを抜粋したものとなっておりますので、ここに記載したものを中心にご説明させていただきます。

まず、「人権意識高揚のための施策」、資料の19ページの通番79から84の地区別懇談会開催地区数及び参加者数についてでございます。

昨年度は102地区で開催され、延べ4,838人の方の参加をいただきました。本年度につきましては、昨年度以上の113地区4,890人の参加を計画しております。人権政策・男女共同参画課としましても、地区懇談会の開催が地域での人権啓発の有効な手段として効果的であると捉え、私たち職員が参加することはもとより、地域の自主的開催・住民参加を目指して、地域での人権リーダー養成を目標に上野地区ではモデル事業、フォロー事業を数年前から実施し、本年度までに21地域すべてにおいて開催を行いました。一人でも多くの人に地区別懇談会へ参加いただけるよう、今後も取り組んでいきたいと思っております。

次に、58ページの通番221から225の「市民対象の人権大学講座（連続講座）」についてでございます。

これにつきましては上野地区では、ゆめぼりすセンターで「部落解放・人権大学講座」を実施しており、講座を終えたアンケートでは「良かった」また「とても良かった」とする回答が8割以上になっております。大山田では、ライトピアおおやまでで人権大学講座が実施され、これまで1,000人を超える研修生が地域や職場の人権リーダーとして活躍されております。青山では、青山文化センターで連続講座を実施しており、計7回実施し、「良かった」とする回答が平均して8割以上となっております。青山支所管内だけではなく、市内全域から多くの参加者を迎え、人権リーダーの育成を図っていただいております。一人でも多くの参加を呼びかけることにより、多くの修了生が地域の人権リーダーとして、人権問題の懇談会において旗振り役が担えるところまでの意識と資質を持った市民が増えていくことを目標に取り組みでいきたいと思っております。

昨年度まででは、市全体で延べ959人の方が受講をされています。今年は、延べ1,119人の方が受講いただけるよう取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、35ページからの通番139から144の「差別をなくす強調月間事業

の推進」についてでございます。

毎年12月の差別をなくす強調月間では、本庁（上野地区）や各支所でこの時期に講演会等を企画し、人権作品の表彰や作文の朗読を実施することにより、年齢層を問わず広く市民に人権の啓発をしています。例えば、「人権を考える市民の集い」実施後のアンケートでも概ね9割近くの方が「良かった」と回答していただいております。目標としては昨年度を上回る、市全体で1,850人の参加者を目指していきたくと思っております。

続きまして、人権に関わりの深い職業従事者に対する人権教育の啓発推進についてでございます。45ページの通番177から182になります。

人事課では、すべての職員が同和問題について理解と認識を深めるため、昨年度定めた「伊賀市職員人権・同和問題研修方針」にも続き、嘱託・臨時職員も含めて1,800人を対象に職員同和問題研修会を実施し、職場での年2回以上の研修会実施と居住地で開催される研修機会への一人1回以上の自主参加を目標にしております。各課、各支所で地域の人権問題地区懇談会や講演会へ参加することを周知徹底し、市職員が同和問題をはじめとするあらゆる差別の理解と認識を深めるため、深めるのは勿論のこと、地域の人権リーダーとして牽引役を担えるように人材の育成を目指しております。施策分野①の主なものにつきましては以上でございます。

会 長： ありがとうございます。施策分野①について今、ご説明がありましたが、委員の皆さんからのご意見、ご質問はございませんでしょうか。

委 員： 地区懇談会の開催なんですけども、102地区で4,838人が参加されたってことで、「たいへん多い人数や」って思います。こんなにたくさんの方が地区懇に参加してもらってるんですけども、実際にこの人たちの意識がどの様に変わってきたか、人権意識調査されているんですけども、する前と後はどう市民の意識が向上したかっていうことは、こんな中では分からないと思います。

直近でされた人権の意識調査の中で、市民の方がどう意識が変わってきたかということをお教えしてもらえたらありがたいです。

事務局： ちょっと完全な資料が手元にはないんですけど。「差別はいけない」「差別は最も恥ずべき行為である」という意識については、前回調査と同じように90%以上の方が「そう思う」あるいは「どちらかといえばそう思う」ということで、たいへん意識が高い面が見られます。しかし、「様々な身元調査」「結婚における忌避意識」「土地購入の意識」だったりそれぞれの項目になりますと、すべての人権課題について「何が差別か分かっていないという状況が垣間見える状況」で、それについては、あまり良くなったというところにはいたっておりません。こうして勉強していただいているんですけども、それぞれの人権課題について能動的に「学んで行こう」という気持ちをもっと啓発していかなければと思っております。

一応「差別はいけない」とか「自分はある程度こういう意識はない」という気持ちを持って人は大変多いんですけども、それぞれの人権課題について詳しく知らなかったり何が差別にあたるか分からなかったりっていう部分が見えている状況でござい



ます。

委員： 参加されてる方が4, 800人超えてるので、伊賀市の人口からいくと2割ぐらいの人が地区懇に参加されてるということになると思うんですけども。そうした中で、各地域で地区別懇談会されてると思いますが、参加された方に「地区懇がどうやった」とかいうアンケートを実施されてるのかどうか。各地域ごとに、それはないんですか。青山の地区懇では、参加された方のアンケートを取らせてもらって「参加した人の意識はどう変わってきたか」というのはされています。他の地域はどうか分かりませんが、そういう面では把握ができると思うので何か参考にしてもらえばいいかと思えます。

事務局： 若干、補足をさせていただきます。地区懇に参加している方が非常に多いということですけども。今回取った意識調査と前回調査と比べたところ、こういった市なり地域が開催する学習会に1度でも参加した方が前回調査はだいたい30%ぐらいだったんです。今回、50%近く。20ポイント近くそういう学習機会に触れたという数は意識調査上はでております。

その「意識がどう変わったか」というとこのモニターまではまだちょっとできてないんですけども、学習機会が広がっているということは意識調査から見えるんじゃないかと思えます。

会長： その他、質問はありますか。

委員： これ、分野①はチョボ4つありますが、1個ずつ行きます。今、聞かしてもらったが、別の委員、言ってくれましたが、私からも、合併以降、一度も地区別懇談会が開催されてない、地域」ってあります。

事務局： その住民自治協議会単位では、そういうところはもちろんないんですけど、まち、区とかですと、単独で開催してないところはあります。

委員： 先ほど別の委員が言ってくれましたが、人数的には多いけども、大きな部分とちょっと小さな部分で開催して頂くっていうことは「比較的皆さんも出てくれやすいんじゃないか」という意味合いも込めて、お願いできたら、きめ細やかな部分でしていただけたら、ありがたいと思ってます。

それと、あとチョボ2ですけども、人権講座等々の部分。ずっと出してくれてるんやけれども、旧郡部においては各館において予算化されていて、そういう形で人権講座、人権大学等々の講座をやってきていますが、上野地区内の隣保館においてはそういう講座ができていないっていうこれも現状です。ここからは今後、どういう部分を持っていただいているのか。まとめて後から答えてもうても結構です。

チョボ4については、職員の人権研修等々についても「1回も参加してへん」という部分がまだあるのか。それと、例えば寺田市民館やいがまち人権センター等々においては「人権パネル展」が開催されています。それについても、職員が参加しやすいように「ノー残業デー」ということで、水曜日に夜間延長しながらやっていただいています。こういう部分もあって、参加も若干少ないような気がします。同時に、私もこのパネル展は毎回行かしていただけてずっとみさせていただいたら、1時間弱かか

るんです。けど、たまたま市職員の方が一緒になって「30分ぐらいで帰ろう」「これでも行ったことになるか」って。こんな部分はふと気がついたところです。そこらも検証してください。

事務局：一つ目の「隣保館で開催している旧郡部と上野地区」ということでございますけど。上野地区では、当課が主催させていただいてる解放・人権講座をやらさせていただいております。ただ、その隣保館でいいですか、ライトピアおおやまだで行ってるのと青山文化センターで行っていますが、これはその地域で「誰がするか」だけのことと思っております。その他の所管課でやってもいいわけです。

委員：その言い方おかしい。何でという、その部分は予算化されてる。旧上野の部分においては予算化されてない。だから、できない、検討してください。

事務局：検討します。

委員：それは、事実やで報告して。

事務局：次に、この「同和問題研修方針」、人事課で一生懸命職員に対して啓発していただいているんですけども。もちろん、100人いて100人とも行ってるまでには行ってないのは事実でございます。しかし、増えてるのは間違いないというのと、今まで、研修会などに参加されてる割合とグループ討議型に参加されてる割合っていうことで、だんだんグループ討議型の参加者の割合が増えていることでは、取り組みは、ちょっとは進んでいると思います。

「ノー残業デーとかを設定した日にパネル展を延長」ということ、人数的に前よりは増えたと聞いておりますが、今おっしゃってくれてたように、時間的に割とずっと帰っていただいている方も見えるのも事実でございますので、そちらも取り組みしていただかなければいけないことでございます。

会長：その他いかがでしょうか。今、委員さんが質問されたその最後の「市職員の研修」ですけが、これ、参加率は出てるんですか。嘱託・臨時職員も含め、1,800人を対象にというのは。

事務局：参加率は出ております。

会長：これは、一応100%。

事務局：すいません。確認しますので、後ほどご報告させていただきます。

会長：「人権意識高揚のため」の施策①を今、ご説明いただいて質疑をしておるわけですけども。その他、何かご質問は。

委員：地区別懇談会行われてます。ここには27年、102地区の4,838人参加されてるってことですけど、これは、地域によってその「内容」っていうの統一されてるのか。その辺はどうですか。

山田地域だと、たぶん来てくれる先生方一緒なので、統一はされてると思うんですけど。他の地区との共通性はやっぱり持たれて「同じようなテーマを作って取り組んでます」とか、そういうことでやられてるんですか。

事務局：特に、合併しまして上野とその他の地区について、旧町村の地域では一応、統一した

形で、特に行政職員がかなり指導的な形で入っております。上野の場合、一応、こちらから「こういったことで」ってモデルはお示ししてするんですけど。その地区で「やはり、こうしたことにしてほしい」って希望が出たら、違う内容でしてるのが現実でございます。「それぞれのところに合ったような形」でやらせていただいています。

委員： 「統一する」とかそういうお考えはないんですか。どこの地区も地域も含めて問題一緒です。だから、その「学んでもらうこと」も地区一緒だと思うんです。

事務局： 当然、同じ意識なり同じレベルまで来ていたら、統一したこともできるかも分かりませんが、地区によっては「その地区にある課題」がありまして。「その課題解決のためにどうするか」ということで、地区によっては自分たちで課題を見つけて「今年はこのことについて取り組もう」というところ、もう支所全体が「同じテーマでやろう」とやっていると。それはもう、それぞれ今、できる限り地域の主体性に任せた形で自分たちの課題解決のために考えていただいているというような現状です。

会長： そうしたら、とりあえず次へ進めてまいりたいと思います。

施策分野②の「人権擁護と救済のための施策」について、事務局からご報告をお願いしたいと思います。

事務局： 失礼いたします。施策分野②の「人権擁護と救済のための施策」についてでございます。71ページの272から277になります。特に、差別事象への対応マニュアルと人権侵害救済制度の確立のための法整備についてでございますが、差別事件が発生した場合の対応マニュアル化について、本庁各支所ともマニュアル化をしております。フローチャートで整備し、必要に応じて人権侵害対策本部の設置についてもマニュアル化しております。休日・夜間についての人権侵害発生時の通報・連絡についても体制を整えております。今後も迅速な対応を図ってまいりたいと思っております。

次に、79ページの通番314ですが、人権侵害が今なお厳しい状況であることを国にも訴えることができました。人権侵害救済制度の確立に向けては、県や東海市長会に向けて法整備確立のための要望を引き続き粘り強く進めていきたいと思っております。あらゆる機会を通じて今後も働きかけを行っていききたいと思っております。施策②の主なものについては以上でございます。

会長： ありがとうございます。委員の皆さんからのご意見、ご質問いかがでしょうか。

委員： 学校現場における児童、生徒の差別事象・事件が多発しているこの現状は、委員の方々も既にもうご承知であろうと、小・中学校においては、1学期だけで47件。9割が障がい者差別等々の問題で子どもたちの現場で起こっている。去年からずっとしてみると、80件、90件になってきているこの現状。昨日、一昨日も教育委員会から私へ7つの「第1次報告」という形で持って来ていただきました。この実態の中で、「教職員の方々全体でどれだけ共有できてるんや」という部分が見えてきやへんところが、まだ多々あるんです。その部分は、どんな取り組みをこれからされていってくれるのか。それと、後、「法務省やいろんな人権委員会と連携」とあるんやけども。「どんなふうに事象で相談しながら、今後、組織化して行って、組織を定めていくか」って部分を分かったら教えていただきたい。

事務局： 庁内の人権侵害対策本部って、部長を中心にして、下りてくるようになってる組織になってるんですが、庁内の連絡網を通じて、起こっていることについては流していただいております。それぞれの課においても流していただくという形で、伝えていただいております。

それと、もう一つの「国・県・人権擁護委員等との連携」ですけれども、事象等が私どもに相談があった場合でも、すぐ答えて解決できるようなものであればそうします。内容によりましては、法務局、三重県人権センター等にすぐに連絡させていただいて、一緒に解決方法を話し合うという取り組みをさせていただいております。しかし、その「ネットワーク的な組織」というところまではまだできておりません。

委員： 行政の中でもインターネットのやつは検証してくれているが、僕は分からなくてもないが、「職員の方々全体にどんだけ下りて、なおかつそれが下り切ってるか」という部分。そこらはなかなか検証できんかも分からないけれども、過去の行政の事例を見てみると「途中で止まって行って、末端まで下りて行っていなかった」という事実があるもんで。その様な中から、もう一度見つめていただきたい。

事務局： そのあたりは各課から各職員に下りるように、改善させていただきます。

委員： 人権擁護委員の関係でお話が出ましたもので、私、何年間かやらせていただいているんですけれども、今、別の委員さんがおっしゃられるような部分についての話は、小学校では多分いろいろ話があがってるかと思うんですけれども、我々委員までまだ「落ちてない」のが現状でございます。

ただ、我々委員としましては、学校の問題についてはこの中でご承知の方があるかと思うんですけれども。今、毎年ですけれども「SOSミニレター」という形で言葉に出せない方々でも、いわゆる文章で書いて出していただく。葉書を貼らずに、そのチラシ自身が封筒の形になりまして、書いてそのまま封して出していただければ我々のところへ届くという形をとっております。そうして、来ていただいた分についてはすべてお返事を出させていただき、もし、どうしても「これは」ということがあれば、学校現場とも相談させていただいております。

委員： そういう部分っていくつぐらいあるのですか。

委員： あまり出てくるのは多くないんですけど。中には「これ」というものもあります。

委員： 学校現場で、僕はすごく先生方に「ありがたい」と思っているのは、ここ2～3年ぐらい前から学校ではそういう事象がいっぱいあったんです。「めくら」「つんぼ」「ちんぼ」とかこんなことがあったんやけれども、過去は、県のマニュアルに応じて県へ報告していた。けど、市は教育委員会の一部で止まっていたこんな現状。我々の各部交渉・市長交渉の中で「おかしいやん、県のマニュアルは県のマニュアル。市独自のマニュアルを作ってくれ」と言うて、一昨年作っていただきました。

作っていただいた結果、先生に今度は教育委員会からお願いしたら、先生が耳をダンボのようにして子どもの「何や、きちがいみたいなこと」と言うたら「ちょっと、何言うてんの、『つんぼちゃうん』っておかしいやんか」と。先生が聴き取ってお家へ行っていただいて、聴き取りをしていただいて、そこから「先生、この『つんぼ』

って障がい者を傷つける言葉なんですか」ってお家の方が言うんです。お家の方もそんなことを分かっていたり、「子どもが3回呼んで聞こえへんかったら、『つんぽか』って言うてしまう僕らがいるんです」とそんな事実なんです。そこから「今、まだ、障がい者差別はこんだけあるんです」っていうことを、先生方にも分かってほしい。

もっと言うたら、お年寄りには特に何の躊躇もなく言ってると思うんです。だから、今度はお年寄りから「あかんやんか」っていうところへお子さんを通じて。「じいちゃん、ばあちゃんあかん」って孫に言われたら一番辛いと思うんです。そこらきっかけに結び付けて、自治協と連携を取れたらというところの架け橋に行政がなっていただけたらと思ってます。

会 長： はい、ありがとうございます。

委 員： 今日は、皆さんご苦労様です。今、委員さんが言ってくれた問題ですけども。部落問題も、障がい者問題も、あらゆる人権の問題ですが、学校でしっかりと子どもたちは習ってきます。それに並行して、大人社会、保護者が勉強してないもので、ちぐはぐになり噛み合いません。そこをどうしたらいいか。この間も、孫を高等学校へ送って行くにつけて、孫の名前を言いながら「『きちがい』って言うたらあかんねんなあ」って話の中で「おばあちゃん、何言うてんの。『きちがい』って今まで言うてたやん。なんでおせえてくれへんだ」「いずれ分かると思うてた」って言いながら、何でもなしに話の中で「きちがいや」って言うてた、おばあちゃんです。その孫が、やっぱり勉強してきてます。学校、世間の中で。それに並行して、保護者は勉強してない。部落問題は特にです。持って帰った時に慌てふためきます。そのこの持って行きようをこれから行政の方、先生方、力入れてもらいたいと思います。

こういう講演行って「良かった」って答え言うてますけど、煮詰めてもらいたいです。答えを。「良かった」って、そら言います。ほとんど常連の、いつも見かける人が講演に来てくれます。これも「どうしたもんやろ」と思います。

ですので、世間は言いたいくちです。「どんなことでも、出て行けば自分のものになる」っていうのが本質ですけども、それに出て行かない、慌てふためくのがこれからの問題になっていくと思いますので行政の方、また、皆さんよろしくお願いします。

会 長： 事務局から今、ご意見いただいたことに関して

事務局： その前に。すいません、総務次長の山本です。先ほどご質問、ちょっとすぐお答えできませんでした。「職員の研修の参加率」ですけれども、一応「主任以下の者」については講義型で研修を行ってます。「主査、係長級以上」はグループ討議型。それで講義型の場合、主任以下と嘱託・臨時職員も対象にしているんですが、率的には95%。845人の受講予定に対して、受講したのが805名となってます。それからグループ討議型ですけれども、こちらは99%。905名受講予定で、受講できたのが896。これについては、「回数は指定、全員出る」というのを基本としてますけれども、急遽、業務とか体調とかもあるか分かりませんが、100に至ってないというのが現実でございます。

会 長： ありがとうございます。ご意見いただいてご質問されて、ご回答されてると思うんですけども。ぜひ、課題と研修の関係性をもう少し、現実にこの伊賀市の教育現場の中で子どもたちによるそういう発言が相次いでいる、エスカレートしているという状況でしたら、そういった課題を先ほどいただいた懇談会や研修会などのテーマに取り上げて「どういうふうこの伊賀市全体でこういった問題に取り組んで行くのか」と少し、この関連性を持たせるような方向にぜひ配慮をしていただきたい。

それと、もう一つは、障害者差別解消法が施行されてますので。例えばこの「職員の研修」についても。私、他市でいろいろ講演に呼ばれてお話に行く機会等あるんですけどもなかなか、例えば、この対応要領が既に定められて、正職員だけではなくて嘱託職員をも縛る内容になってるにもかかわらず、その現場の職員がこの「対応要領ができたのを知らない」とか「読んだことない」という現状があるところがまだ、残念ながら結構あります。法施行されて1年も経っていないわけですけども、あるということです。例えば、職員研修の中でも、この障害者差別解消法の問題については改めて徹底をする必要があるのではないかなということ。

これは、努力義務規定になってると思うんですけども、法律では。障害者差別解消支援地域協議会という。今、まさにその差別が起こった場合、その差別をなくして行く関係者がネットワークを組もうと法律で定められて、市町村においては設置が努力義務とされているという協議会ですが、伊賀市の場合は作ってるんですか。

事務局： 既存の委員会を活用してた形になっていると聞いております。今日は、担当課はいませんが。

会 長： いわゆる「障がいに基づく正当な理由のない差別」と「合理的配慮の不提供」というようなことを、相談を受け付けて解決するために関係機関が手を合わせようという協議会ですから、それが設置されてるのであれば、そういったところとの連携も重要ではないかということと、障害者差別解消法の場合は「既存の相談窓口を充実しなさい」という形でいわゆる「相談」「紛争解決」に取り組めっていうことになっていると思います。そういった伊賀市内の既存の相談機関の中に、この障害者差別解消法という問題がきちっと位置づくような何かこの「仕掛け」というものを工夫していかないと駄目なんではないかなと思います。マニュアルを作って、その起こっている差別や人権侵害に対応してるということまでは進んできているわけですから、その課題をしつかりと発見して、総合力を持って解決して行くこのしくみをどう充実させていくのかというのが今後重要になってくるのかなと思います。その他、どうですか。

委 員： なし。

会 長： ちょっと時間の関係があるので、その後もあるので。

委 員： 会長、先に言うてくれましたので、ちょっと行政へ振って行きたい。

例えば、伊賀市には「部落差別をはじめとするあらゆる差別撤廃条例」って条例が定められて、これ、県条例になって、三重県は2つの市町だけができてない。後はほとんどできてる。これは、伊賀市から私らの運動の中で勝ち取った現実です。今、会長言うてくれた障がい者問題等々にもその中にみんな含まれている。その中、伊賀市単

独で条例をもうちょっと考え直していく「第2弾」というのも必要ではないか。  
何やっていうと、「規正法」であったり「救済法」こんな部分へもやっぱり発展して行く。もう何年か経てば「第1弾」「第2弾」というのをぼちぼち定めてほしい。そうしたら、「あらゆる差別の撤廃に向けての条例」が、もう一つ大きな条例になってくるような気がします。

会 長： これ、いかがです。

事務局： 確かに。現在、部落差別に関して「禁止法」は、今「解消法」ができているかもしれませんが「禁止法」とか「救済法」という意味ではまだ法もできてない状態です。今、おっしゃっていただいたとおり実際「差別がある」というのをどう対応していくか、まだまだ条例も何も規定はできてないわけです。ただ、法に先駆けて条例をつていうのは制度的にちょっと法制的に厳しいかと思いますが、法とかに合わせて速やかにやるということではできると思いますし、一度ちょっと検討はしていきたいとします。

会 長： 法律と条例の関係ですけども。障がい者差別の場合も、千葉県で「障がい者差別をなくする条例」ができたのは確か2006年です。国連で「障害者の権利条約」を採択されるよりも前に千葉県は条例作ってたわけですから。「障害者差別解消法」できんのはもっと後ですから。そう考えると「国に法律がないから、条例を作れない」ということではないと思うんです。ここでこの議論はしませんけれども、ぜひ、よろしくお願いをしたいと思います。

そうしたら、続きまして、施策分野③の「人権が尊重されるまちづくりのための施策」について、これも事務局からお願いいたします。

事務局： 失礼します。次に、施策分野③「人権が尊重されるまちづくりのための施策」についてでございます。86ページの通番345から354でございます。「人権・同和教育研究協議会との連携」ということについては、各支所や隣保館、生涯学習課が各同研、各地同研と連携を密にして研究大会に参加したり、各同研と協働して事業を進めております。88ページの通番355から364ですが、部落同盟伊賀市協議会との連携についても同和課や人権政策・男女共同参画をはじめとする各支所・隣保館において情報交換や同和問題解決に向けた事業を進めるにあたり、今後も連携していきます。

また、95ページの通番386をご覧ください。人権問題企業等連絡会についてですが、商工労働課を中心に昨年11月13日に設立をいたしました。今後、連絡会の運営を支援し、企業においてあらゆる差別解消に向けて研修会等を開催するなど、自主的な活動ができるよう促します。また、さらに賛同いただける企業や商工団体と協議を行い、参画する企業・団体数の拡大を目指します。

一部重複するかもしれませんが、ちょっと戻りまして79ページの通番315からでございます。

多様な主体との協働の推進です。人権教育の推進という面からは、中学校区内の保育所（園）、幼稚園、小学校、中学校、高校、隣保館の職員、運動団体、人権草の根運

動推進会議の代表者等が連携し、連絡協議会を作り、一体となって人権・同和教育の研究や推進を行います。具体的には、各地域の連絡協議会においては連携して研究協議を行ったり、地区懇談会を開催し、啓発と学習の取り組みを行っています。

また、当事者、市民参加の促進として96ページの通番390から397でございますが、人権政策・男女共同参画課では、審議会等の委員や地域の役員へ女性登用できる人材育成の一つとして、クローバーカレッジ修了生を人材バンクに登録し、男女共同参画推進のリーダーとして人材を活用しています。市民生活課では、多文化共生事業を通じて企画から外国人の参加を呼びかけることにより、異文化の理解や外国人住民の人権尊重に取り組めます。障がい福祉課では、当事者団体である伊賀市障害者福祉連盟と連携し、協働して啓発活動を行っております。また、福祉相談調整課では、伊賀市要保護児童及びDV対策地域協議会を通じて各機関との連携を深めて啓発につなげていきます。施策分野③について、主なものは以上でございます。

会 長： ありがとうございます。事務局から説明がありましたが、委員の皆さんからご意見、ご質問ございませんでしょうか。

委 員： 3つ目のチョボの「人権学習企業連絡会の設置」の件なんですけども。資料3で数値目標の一覧表があると思うんですが、ここに下から2つ目の「参加加盟事業所数27年度102社」ということで、28年度が※印付いた80社。「大山田の企業連絡会が解散したために減ってる」という書き方なんですけど、ここの経緯をちょっと教えていただきたいと思います。

事務局： このメモにつきましては、ちょっとこちらの表と合わさないと。ちょっと修正いただきたいと思います。

委 員： この数値目標が間違っているということですか。

事務局： 従来から、大山田に「企業連絡会」というのがありました。

委 員： 20何社かあったんです。

事務局： 市に人権学習企業連絡会ができたもので「発展的解消」ということになりました。これまで大山田に20何社ありましたが人権学習企業連絡会と重なった部分もあります。

委 員： 27年度からドロップアウトして。

会 長： すなわち、どう理解したらいいんですか。いわゆる「20数社が脱退した」ということではなくて「新しい会ができたことによって、そこへ統合されてダブルカウントがなくなった」ということですね。

事務局： そういうことになります、実数になったということ。

会 長： 「実数になった」という理解でよろしいですか。

会 長： その他、ご質問ございましたら。どうぞ。ちょっと、先の質問については改めて答えてください。

委 員： チョボの4つ目なんですけど。人権教育の推進っていう面から、いろんな団体と連携して連絡協議会を作って、一体となって人権・同和教育の研究推進を行うってことになってるんですけども、今、既に地域で同研活動が青山の場合であっても、この団体



がすべて網羅されて、地域同研で人権・同和教育の推進を図ってるけども、新たにこんな連絡会を作るっていうことですか。

事務局： 今のご質問ですが、新たな連絡協議会と違い、それぞれの協議会、「同和教育連絡協議会を活用していただいて」っていうことでございます。

委員： 新たにこの項目をこんなふうにすると「別なものを作ってするんか」っていう理解になってしまうので。

委員： 既に、もうある地域の同研の中で、すべてここに列記されてる団体が加入して人権・同和教育の推進を図っているのに「新たに連絡会を作って行きます」って言うてんで「別なものを作るんか」っていう解釈になってしまうので、そのへんだけ理解できるように説明をしてほしい。

事務局： わかましたり。「取り組みを行います」というより「取り組みを行っています」ってことです。ここに書いてあるようにやっていただいておりますので、引き続きやっていきます。

会長： ですから「新たな協議会を作る」ってことではなくて「今、取り組んでることをより充実させる」ということですね。分かりました。まだかかりますか、さっきの質問に対する答えは。

事務局： 先ほどの企業の数でございます。26年度までは先ほど言ったように23社、大山田の企業だけでした。27年度に23社+79社っていう、79社が新たに、79社という形で「人企連」が立ち上がったんですけども、この23社がこの79社にも重複しております。102社にはダブルカウントも入ってたわけです。

会長： これ、まず、平成26年23社だった。平成27年に102社に急に増えてる。28年には今度80社になる。その説明が、23社が解散によって脱退したからと、この数字は読めるんです。だから、23社から102社に急激に増えたのは、たくさんお願いして入ってもらったってことですか。

事務局： 新しい組織が79社できたんです。79社の中に、23社の中に何社かも混ざっています。

会長： そしたら、これ、足したらあかんかった。足したらややこしい。102というのが間違いですが。

事務局： 大山田に23社もまだあったんです。「23の組織」と「79の組織」と。

会長： そしたら、1+79にせなあかんのとちがいますか。その「1」の中に23が入ってるわけでしょ。

事務局： いや。79の中に23の何社かは。

会長： 全部が入ってないんですか。

事務局： 入ってないです。この1増えたのは、また新たな企業さんです。

会長： 新規に増えたのと、これを実数で計算すると80になるっていうことですね。

事務局： そうです。これをもう発展的解消で。23社のうちちょっと今、何社かはつきりしませんけど。残りは「やめとく」ということでやめられた事業所もいるんです。

会 長： 皆さんお分かりですか、今の事務局の説明で。23社+新しい企業が入ったり出たりして102社になったってことですね。

委 員： これ、ダブルカウント。

事務局： 80が今の数字で。その中に23社の何社かが入っておられるんです。その残った何社かが「もう、やめとく」って言ってやめられたもので。

委 員： 実際の数だけ言うてもうたらええ。

事務局： ちょっと補足で説明させていただきます。平成26年度まで23というのは「大山田地区」の人企連。

会 長： 「大山田だけ」の。

事務局： 「大山田だけ」の人企連と理解していただいて。平成27年度に「市全体」での人企連ができましたんで、伊賀市全域の企業さんに入っていただいて会社の数が増えたという形ですが、平成27年につきましては、大山田も伊賀市全体の人企連もあったので、102という形になります。旧大山田にあった人企連につきましては、昨年度で、伊賀市全体で人企連ができたことで、発展的解消という形で昨年度末で解散という形になりました。平成28年度の数字は「市全体の人企連に加入されてる事業所の数」となり、伊賀市全域になる時に、旧大山田の人企連に入ってた会社も数社。「やっぱり、伊賀市にできるんやったら、こっちも入る」という形で伊賀市全域の人企連に入ってきている形。ちょっと数字は上がったり下がったり。

会 長： 分かりました。

委 員： 今の説明で分かったんですけども。その今のであった23社の大山田の企業が何社移行したのか分からないんですけども、残りの企業はなぜやめたんでしょう。普通、23社が全部新しい伊賀市全体の連絡会に入ってもらべきかと思うんですが。

事務局： 旧大山田の人企連が「いくつ入って、いくつ抜けた」かちょっと今、詳しく分からないんですが。私が担当から聞かせてもらったのは、この大山田の時は、小さな事業所、個人事業主も入ってもらってたんです。

ただ、伊賀市全域。大きくなってきますと、どうしてもやっぱり企業の規模っていいですか、大きい企業ばかり組織されてることで、「そういうとこやったら、もう参加は止めさせて」ってことで抜けられたっていうのは聞きました。

会 長： 一応、市全体の会の「参加の企業規模」というのは何かあるんですか。「従業員何人以上のところの、事業所を対象」にしているのではないんですか。

事務局： 対象はないです。

会 長： じゃあ、個人事業主でも入ろうと思えば。その「新しく立ち上がった協議会」に参加はできるわけですね。ただ、大きなところが多いので、個人のところはちょっと遠慮して退かれたというようなことを聞いておられるわけですか。

事務局： そうです。

会 長： いずれにしてもこの企業。一定、国の基準では、「100人以上の従業員がいてるところについては、公正採用選考の人権啓発推進委員を置いてください」とってことで、

厚生労働省はお願いして回ってるんです。

委員： 三重県は30人以上。

委員： 30人以上です。

会長： 三重県は30人に数字を下げて入りやすくしていただいているわけですね。この制度ができて、来年おそらく40年、確か、元々は同和問題で始まった制度ですけども、同和問題だけではなくて様々な人権の問題、公正採用の問題に取り組むということで。これ「30人以下の企業」というのは、おおよそどれぐらいあるんですか、伊賀市内で。

委員： 雇用保険適用の事業所でしたら、ハローワークで把握しております。一人とか二人で雇用保険に入れないパートを雇っている企業は何軒あるかはちょっと分からなくて。雇用保険に入ってる事業所としては、3000事業所。伊賀管内ですので、ちょっと名張も含まれますけども。

会長： 分かりました。

事務局： 確かに、30人以上のところは公正採用選考で人権啓発推進員を置いているんですけども。伊賀市の場合、それに関わらず。

会長： 全事業所。

事務局： 全事業所とまではいきませんが、一応「企業啓発訪問」というのを年1回やります。そこへは大体300社ぐらい。その中には、30人未満のところも行ってるところもあると思います。

委員： 30人未満のところは「人権推進委員置かんなん」となってるけど、置いてへんとたくさんある。

事務局： 「以上のとこ」です。

会長： もちろん「30人以上のところ」に置く」ということと、併せて、伊賀市の場合はこの300社が新しく作った会に参加してもらえるように働きかけを強めて行くということですね。ぜひ、障がい者の雇用促進法も同時に改正され、施行されてますので「雇用における障がい者差別」とか「合理的配慮」もこの法律で4月から義務付けられることになってきますので、公正採用とか、こういった企業人権の取り組みはとても重要な課題になってきていると思いますので、ぜひ、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。施策分野③のところはその他、よろしいでしょうか。だいが時間もおしてきておりますので。

最後に施策分野④「人権課題解決に向けての施策」について、ご報告お願ひします。

事務局： 施策分野④「人権課題解決に向けての施策」について121ページから280ページ、通番520から874までとなっております。

施策分野④については、施策分野①から施策分野③を基本として、個別の人権課題に対応していくものとなっております。これまで5年間における、個別の取り組みの成果と課題という形で報告をさせていただきたいと思ひます。

(別紙：人権課題の解決に向けての施策(10の人権課題)を説明)

会 長： ありがとうございます。施策分野④のところでございますけれども、非常に多岐にわたっている部分であります。それぞれの分野ごとにまた、別の計画も策定されていたりするわけですが、それぞれの団体の皆さんからもご意見、ご質問いかがでしょうか。

委 員： 子どものところでお願いしたいんですけど。通番664です。ちょっと、数値が気になったんですけど。要は、この事業の効果として「人権に関わる各校マニフェストの達成率が100%となっています。」っていうのは。その100%っていうのは、この事業に際しての100%なんでしょうか、100%達成してるっていうことでしょうか。その根拠をちょっと聞かしていただきたい。

学校教育課： 学校教育課の澤田といいます。よろしく願いいたします。今、ご指摘いただきました100%といいますのは、このように「学校マニフェスト」というのを学力、人権、キャリア、その他ということで教育委員会で取り組んで各学校に計画等を立てていただいております。例えば人権であれば「〇%に上げます」って数値目標も掲げてるんですけども、それがすべて達成されたわけではございません。目標を掲げてそれに取り組んだっていうこと。そういう観点からしますと、その100%って表現はちょっと適切ではないと思われま。以上です、申し訳ありません。

委 員： ありがとうございます。

会 長： とりあえず、「マニフェストを作って今、頑張ってる」という意味で「みんなマニフェストができた」ってことですね。

学校教育課： ここも内部で取り組んでるんです。

会 長： 次は、だから「マニフェストの達成率」が。

学校教育課： 中身の問題が出てくると思います。

会 長： ありがとうございます。その他、いかがでしょうか。

委 員： 最初に大橋部長のあいさつの中にもありましたように、「伊賀市パートナーシップの宣誓」されてるということで。そのことと、それからそれぞれの部署で取り組むことが、どれだけつながってるのかということも思いながら見せてもらってたんですけども。

例えば、666を見てもみますと、学校教育の中で取り組むことで「男女の両性の特性を理解して、相互を敬愛する…」という昔ながらの文言が未だそのまま残ってるのではないかと思うんです。「性の多様性を大事にしていましよう」っていうことで。もう、これはスタートもしてるところですので。従来、当たり前のように挙げてやってきたところを見直していく必要があるのではないかと思います。よろしいでしょうか。

会 長： ちなみに、「パートナーシップの宣誓」をちょっと簡単に解説いただけません。要綱でやってるんです。

事務局： 要綱でやってます。同性のカップルの宣誓事業ということになります。男性同士、女性同士が宣誓していただいたものを受領して、2人をパートナーと認め受領証を交付するものです。

会 長： これ、いわゆる「同性同士の事実婚」というんですか。

事務局： はい。

会 長： そういったことを「市役所としてお祝いしよう」という。

事務局： そういった多様な生き方を。

会 長： 認め合おうという。

事務局： 「市は認めました」ということです。

会 長： 「認めました」と。

事務局： 宣誓していただたら「受領証」を交付させていただく。

会 長： それで、そういう「宣誓証」があるんですか。

事務局： はい。「宣誓書」があります。

会 長： それに二人が書かれて、それを市役所が受け取ったあと受領証を出すわけ。そのこと  
によって、何かプラスがあるんですか。受け取ったりとか。

事務局： 例えば、「市営住宅に入りたい」としたら、夫婦と同じような扱いをさしていただく  
のと、市民病院でパートナーが手術をする時に、「同意書」としてそのパートナーが  
書いてもそれを認めさせていただくとか。今のところ市ができる範囲ではそういうこ  
とですけども。

会 長： なるほど。

委 員： 市できる部分で私の今の考えのLGBTについては、3組、今、来てんな。

事務局： 4組になりました。

委 員： 4組になったか。3組来てるのは聞いてたけども。市のそういう施策の中でしている  
が、市の公の施設。例えば美容院やったり本庁各庁舎やったりその人の「トイレ」は、  
男子用・女子用。「みんなのトイレ」ってないやないかっていう話。そういうことを  
受け入れるんやったら「みんなのトイレ」をつくってやることも。  
それも施策の一端でなかったら。やっぱりこれ「受け入れる」って言うだけでは、戸  
惑った、周りの人が「男の人やのに、女のところへ入ったり」とか。そういう、不思議  
に思われるところが。言葉適切と違うけれども、寂しく可哀想になってきます。や  
っていくんやったら、そういう施設もつくって行きながら「こうや」ということを  
表明してやってほしい。

事務局： 実は、寺田市民館ではありがたいことに「みんなのトイレ」って表示をしていただい  
ています。

委 員： 3つあります。

事務局： 庁舎については、今すぐにはできないんですけども、管財とも相談させていただいて  
おります。また、新しい庁舎では。

委 員： だから、ええ格好してつくるだけではあかん。ついてきやなあかん。

事務局： そう思います。

会 長： ぜひ、施策の関連性で。先ほどの企業のネットワークなんかができたっていうことになれば、市役所の取り組みから企業の取り組みへ広げて行くとか。地区懇とかそういう研修のテーマにもぜひ、取り上げていってもらおうとか。それぞれが別々に人権に取り組むのではなくて、ぜひ、この整合性を持たして。いわゆる「人権に取り組む」みたいなことに。

委 員： 人企連設立してくれて、この14日に私のところに、代表者の方とお話さしてもらう機会を今回設けてくれました。「あらゆる人権で」ってということで、例えば、先般だっただけなんですけども。企業名も一切ちょっと伏せときます。まだ高校の場合やったら、就職の時に「どこへ受けに行った」と学校の先生が問えます。大学は、入社すんのに受けに行っても中身問えへん。今回あったことは、未だに上野の、この伊賀管内の企業。親の学歴やらみんな訊いてしまうこんな企業あります。

そうかいうたら、地域の部落の子が大学卒業し入社して。出張所で100人以上いる企業、本社は他所やけど。「各課で」ってその課に配属されて3ヶ月、5ヶ月ぐらいしてから私のところへも相談に来てくれたんやけども。「何あった」って言うたら「今度、うちの課で焼肉パーティすんねん。その時に、その1つ、2つ年上の先輩『お前、部落やで呼べんな』」と。昔の「招かれなくお誕生日」みたいな部分で。そんなことが企業内で起こってる。「そんなんおかしい、企業の責任や。」って言うて「また、行政とまた話して、企業と一度話をしようか。」って言うたら「いや、辞めさせられたら かなんで待って」って。「何やる」って言うたら、「クビになったらかなん」ってということで、断念すると。「また、あったらどうすんの」って言ったら「その時は、思い切って相談に来ます」って、そういう寂しいことを聞かしてもうた。企業の中でそんなことがまだある。福祉の現場では、地域の人が一生懸命やってくれてるうちの作業をしてくれてる人に、ある人は「『どこから来てんや』」って言うて。いろいろこう話で家よう言わんかって。何回も訊かれるんで言うてしもたら『〇〇です』ったら『これか』って手のしぐさをされた」こんなんがまだ、現実に企業であるんです。他へ伝わって行っていないけど、その子も「辞めさせられたら。子ども育てんなん」と言うて残念して、辛抱してくれてる。「いろいろあっけど頑張り」ってしっかり言えん、僕らは。

けど、そういう実態がまだ企業の中にもあるっていう事実。そんなことをやっぱり「企業の社長さん方に分かっていただけたらいいな」っていう思いでそんな部分を設けていただくのも、行政の部長がそういう場面を作っていただいてすごくありがたいし、これからもいい方向で進んで行くことに思ってます。

委 員： 言葉で露骨にっていう部分は、ほんとにやり切れません。黙ってんのもかなん。言葉で露骨にいうというのは。

会 長： 具体的な現場の事例をご報告いただきました。まさに、こういったことを「どう、しっかりと相談に乗って取り組んで行くことができるのか」というのがやっぱり人権行

政の根幹に関わる部分だと思えますし。もとより、こういったことを事前に予防する、起こさないような仕組み、取り組みがますます求められるようになってきてると思えます。

その他、いかがでしょうか。施策分野④に係って。ございませんでしょうか。

他の計画との整合性の問題があるんですけども。特に、これは今後「お願い」っていうことでお聞きいただきたいんですけども。男女の共同参画の基本計画があったり、障がい者の計画があったり、それぞれの計画が法律や条例等に基づいて策定をされて、そこで進行管理をされてるっていうことですから。特に「人権行政でやらなければならないこと」というのを逆に重点化するというような「具体的にその課題を絞り込んで行く」みたいなことは必要ではないかと。

すなわち、このそれぞれの各論に横串を刺すような役割がまさにこの人権の審議会になってきてると思えますので、そういったことも今後、重要な課題ではないかと思うのと、後、様々なそういった現場で起こってる。今日もご意見出ましたけども。人権行政を議論するにあたって、人権侵害や差別の具体的な事例については、委員の皆さんの中で共有できるようにしていただけたら。かなりこの議論が噛み合う。特に、私は伊賀市の人間ではないものですから「どういう問題が今、伊賀市の中で生起してるか」については、また、お教えいただけたらと思えます。

それでは、かなり時間も過ぎてまいりましたので、最後に事項3の「その他」について、事務局からご説明をお願いしたいと思います。

事務局：事務局から一点ご提案をさせていただきます。現行の第2次人権施策総合計画が、本年度で最終年度の5年目でございます。昨年度「人権問題に関する市民意識調査」の結果をまとめましたけども、できましたら、平成29年度からの「次期計画」という形で策定に向けてスタートをさせていただきますと思います。ただ、冒頭いろいろ出ておりましたが、国も様々な人権課題につままして法律等も成立したものや成立しそうな状況にあるものいろいろございまして、その状況も見なければいけないということでちょっと年の最初から取り組みをさせていただけなかったんですけども、できましたら、今年度の途中からになりますけども、来年度にかけて年を跨ぎますけども、計画を策定していきたいと考えております。期間としては、平成29年度から5年もしくは6年ぐらいの計画期間になると思えます。

そういったことで、本年度に2回程度、また、来年度3回か4回程度審議会を開かしていただきたいと考えております。ご多忙のところ本当に申し訳ありませんけども、ぜひ、そういった形でご承認いただければと考えております。

会長：今、事務局から計画の改訂へ向けたこの審議会の開催ということでご提案がございましたけども、いかがでしょうか。

委員：この資料4の一番最後の3の「今後の予定」のこの文章だけ見ると策定に取り組むのは来年度に取り組むように読めるんですが。今のご説明では今年度途中からという様な。だから、この文章がおかしいっていうことで。

事務局：すみません。この資料が直し切れてなくて申し訳ございません。

こういった形で「29年度に策定に策定着手しようか」とも考えていたんですけども。今、「部落差別解消法」ももう間もなくできる可能性もかなり出てきたということもあります。そうしますと、それなども踏まえて、できましたら「期間空けずにというほうがいいか」って思いましたので、29年度も含めた期間で作れるように今年度途中からやらしていただきたいと考えております。

この資料は、前のままで申し訳ございませんでした。

会 長： 今のご説明。いわゆる条例で設置されたこの審議会で5年間の計画を作ってきて、この計画は来年3月で一応終了するという。このままでいくと4月からの計画がないということになるので、大急ぎで年度内にこの向こう5年もしくは6年のという言い方されましたけども、来年4月以降の計画を検討しよう」というご提案ということで理解してよろしいです。

ですから、この、ご指摘のありましたペーパーを訂正を。今、事務局が口頭で行った。こういう理解でよろしいでしょうか。

事務局： はい。

会 長： ちょっと委員の皆さん、大変これから年度末にかけてお忙しい時期ではあるわけですが、ぜひ、重要な伊賀市の人権行政に係わるご議論ということでご協力をお願いしてまいりたいと思います。よろしいでしょうか。

（「はい」という声あり）

会 長： ありがとうございます。他に、全体を通じましてご意見ございませんでしょうか。

委 員： 事務局にお願いです。私、初めて出席させていただいたんですけど、ご案内は9月終わり頃に今日の審議会の日程をご連絡いただいたんですけど、資料届くのが、私のところが3日前だったんです。

膨大な量で一気には読めないし、やっぱり審議会なんで、資料はせめて3週間以上前にはお届けしていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

会 長： 初めての方も当然いらっしゃるの、この資料だけでは理解しづらい部分も。ここに書いてあるいろんな、いじめの部分でいうと「こういう方針ができました」とかいうことも読んでうちに。関心のあるところですから、できる限り委員の皆さんにお渡しする資料については「早く」「丁寧に」ということで。大変ではございますけれども事務局の皆さんにご協力のほどをお願い申し上げておきたいと思ひます。

それでは、以上で審議회를閉じてまいりたいと思ひます。事務局に司会を。

事務局： どうも、長時間ありがとうございました。本日はお忙しい中、ほんとうに有意義な議論をしていただきましてありがとうございました。計画推進に向けて、また事務局も検討させていただきます。どうぞ、またよろしくお願ひいたします。

本日はありがとうございます。お気をつけてお帰りになっていただきたいと思ひます。

事務局： ありがとうございます。

（会議終了）