

## 第2回伊賀市人権政策審議会 会議録

【開催日時】 2019（令和元）年 10月9日（水）午後2時～3時45分

【開催場所】 伊賀市役所本庁舎4階 庁議室

【出席者】 伊賀市人権政策審議会委員：13名

伊賀市：人権生活環境部長、人権政策監、人権政策課長  
（事務局）人権政策係長、人権政策係員

【傍聴者】 0人

### 【概 要】

#### 【司会（事務局）】

皆さんこんにちは。定刻となりましたので、ただいまから第2回の伊賀市人権政策審議会を開催させていただきます。

皆様方には何かとご多忙のところご出席いただきまして、ありがとうございます。

会議にあたり、皆様にご報告いたします。資料1-1の1ページ（関係規則等の抜粋資料）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、公開とさせていただきます。

また、この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条の規定により審議会の会議録作成が定められており、録音させていただきますの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いたしますので、必ずマイクを通して発言していただきたいと存じます。

引き続き、資料1-2の「伊賀市人権政策審議会条例」をご覧ください。本日の審議会では、総委員16名中、13名の出席をいただいておりますので、出席者数が半数以上となっておりますので、伊賀市人権政策審議会条例第6条第2項の規定により、本審議会は成立していることをご報告いたします。

それでは、はじめに、伊賀市人権政策審議会会長からご挨拶をお願いします。

#### 【会長】

人権尊重の社会づくりをめざす施策を進めるにあたり、2016年が大変重要な年であったと思います。障害者差別解消法、ヘイトスピーチ解消法、部落差別解消推進法という差別を無くすための3つの法律が施行されました。

それから3年が経過をしたわけですが、残念ながらさまざまな差別の現状は改善に向けて進んでいるとは言い難い状況にあると思います。

新規大学卒業者の個人情報を使って内定辞退率をはじめ出すというようなんでもない社会になってきたわけで、こういったデータを企業に販売し、多くの企業が学生の個人情報を不正に取得して、採用選考には使用していないとされていますが、深刻な事態だと感じています。

また、障がい者の法定雇用率の水増しを中央省庁が行い、約数千人の障がい者雇用の不正を行っていたということが明らかになりました。これはもちろん三重県や伊賀市においても検証が求められるわけですが、障がいのある人とない人が共にくらす社会を創っていく上で、非常に重要な問題提起をしていると理解しています。

そして6月28日に熊本地裁で出されました、ハンセン病家族訴訟の判決ですが、ハンセン病を理由に療養所という隔離施設に閉じ込められた人の人権だけでなく、家族への差別が実に深刻であるということが、この裁判を通じて明らかになりました。政府はこの判決に対して控訴せず判決を受け入れるということが決まりました。とりわけこの判決の重要なところに差別除去義務という言葉に登用したわけですが、ハンセン病回復者の家族への差別を除去する義務が厚生労働省、法務省、文科省のそれぞれの大臣にあったとして、それぞれの大臣は差別除去義務を果たさなかったということが問われました。政府がこれを受け入れたということは3人の大臣がその義務を果たしてこなかったということを認めたというわけで、実は10月2日に第1回目の話し合いがもたれ、ハンセン病に対する差別を無くす教育や啓発がどうあるべきなのかという議論がスタートしました。

差別を無くすための施策をつくり推進していく中で、この議論は非常に注目していくものです。差別除去義務が3大臣に問われたということですが、国だけの問題ではなく、当時ハンセン病患者を探し出し官民一体となってハンセン病患者を施設へ送り込んだこの責任は地方自治体や国民一人ひとりにも問われていることを踏まえるならば、この差別除去義務は三重県や伊賀市においてもしっかりと問われていくべきだと思います。

差別解消を法律を以て進めていく時代になりましたが、こういった動きをしっかりと念頭に置きながら、この審議会での議論を進めていきたいと思います。限られた時間ですが最後まで、中身のあるご議論をお願いいたしますようお願いいたします。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

【司会（事務局）】

ありがとうございます。続きまして市行政を代表いたしまして、人権生活環境部長から、ご挨拶を申し上げます。

【人権生活環境部長】

あらためまして、こんにちは。市行政を代表いたしましてごあいさつを申し上げます。今年度第1回目の伊賀市人権政策審議会の開催にあたり公私ご多忙な中お集まりいただきありがとうございます。また、平素は、市政全般にわたりまた人権施策推進にご協力いただきありがとうございます。重ねてお礼申し上げます。

先ほども会長さんのお話にもありましたとおり、差別解消3法ができてから3年が経ち、社会全体として「差別はしてはいけない」という意識が浸透してきたと思いますが、市内でも残念ながら地域社会や学校の現場で部落差別、外国人差別、障がい者差別につながる言動があります。加えましてインターネットのウェブサイト上では差別書き込みのほか、差別の助長につながる記事や写真・映像等を流して新たな差別を生むというような事象もあります。

日本国憲法にある基本的人権の尊重において、誰もが差別されない、多様性が尊重される社会の実現が最も大切なことですが、市としても「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」あるいは「第3次伊賀市人権施策総合計画」に沿って、引き続き部落差別をはじめとするあらゆる差別をなくすため取り組んでおり、地域や企業における人権啓発の取り組みを進めさせていただくことで、社会全体として人権の意識を高めていきたいと考えています。

一番大切なことは、市民ひとり一人が世の中に同和問題をはじめあらゆる差別が存在し、これらのことを他人事とせず当事者の立場に立って自分事として、解決に向けてどういったことが必要かということを考えていただくことだと思います。こうした意識を醸成できるように取組を進めて参ります。

本日は、多くの議題がありますが、計画の進捗状況、人権施策の推進について熱心なご議論をよろしく願いいたします。

【司会（事務局）】

それでは、議事に入らせていただきます。

資料2-1の伊賀市人権政策審議会条例第6条、第1項の規定により、会長が会議の議長となることになっていきますので、議事の進行を会長様、よろしくお願いいたします。

【議長（会長）】

それでは事項書に基づき議事を進めたいと思います。議事進行に、皆さんの格別のご協力をお願いします。

まず、はじめに、事項書1委員の委嘱についてということで事務局から説明をお願いします。

【事務局】

資料1-3の委員名簿をご覧ください。今回の委嘱につきましては選出団体さんからの推薦変更に伴うもので、委嘱の更新を行うものです。伊賀市人権政策審議会条例第4条には「委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。」との規定があります。今回は名簿の区分が新となっている選出団体において、異動や役職の交代などにより後任の方の推薦をいただき、新任委員の皆さんの任期も2021年10月31日までとなります。

また、審議会条例第5条により副会長になっていただいております伊賀市校長会さんは残任期間中そのまま後任者にその職を引き継いでいただきます。

本来ならば市長から皆様に委嘱状を交付させていただくところですが、委員の皆様には事前に委嘱状を送付させていただきました。ご了承いただきたいと思います。

それでは新任の委員さんも多いので自己紹介をお願いしたいと思います。

～出席委員自己紹介～

～事務局自己紹介～

それでは本日はこのメンバーで審議会を進めて参りたいと思いますので、よろしく願いいたします。

【議長（会長）】

ありがとうございました。

ただ今の報告について、ご意見・ご質問などはございませんか。

～ご意見・質問なし～

それでは事項書の2、第3次伊賀市人権施策総合計画進捗管理について事務局から説明をお願いします。

(事務局)

それでは初めに資料の2-1をもとに概要をご説明いたします。

第3次人権施策総合計画は2017年度から2022年度までの6年間の計画です。

この計画は施策分野1から4について、それぞれ課題項目・施策項目の分類の中で合計799の事業(内再掲118)について、年に1度計画の進捗状況を把握しています。

2018年度より各事業について担当課が定めた指標(評価)に基づき、AからDの4段階で評価しています。

Aについては、目標(値)を達成できた(100%)。Bは目標(値)をほぼ達成できた(90~99%)、Cは目標(値)をあまり達成できなかった(60~89%)、Dは目標が達成できなかった又はほぼ達成できなかった(0~59%)という評価基準の下、799の事業について各所属課で評価をしていただきました。

内容についてですが、まず施策分野1は「人権意識の高揚のための施策」ということで、244事業があります。それについてはカッコの1から4までの課題項目に分かれておりまして、評価は記載のとおりです。

施策分野1は人権問題についての理解認識が深まるよう学習教材の充実や人権教育・啓発の推進、指導者の養成について取り組むものです。

約57%がA評価、約42%がB評価ということで、取組が進んでいることが伺えます。

一方で、地域の担い手不足や、行政と地域、各種団体との連携不足などから、地区別懇談会の開催や参加者数が減少しているなど、各地区での研修会や地区別懇談会のあり方など抜本的な見直しの必要性が明らかになっています。

続いて施策分野の2ですが、こちらは「人権擁護と救済のための施策」ということで73事業がございます。

それぞれ1から3の課題分野に分類しておりまして評価については記載のとおりです。

この施策分野2では人権侵害に対する防止、相談体制の充実、救済・保護について取り組むものです。

約54%がA評価、約34%がB評価と取組が進んでいることが伺えます。

C・D評価になった事業については、これらの取組が現状に依じて臨機応変に対応する必要があるため、会議の開催や相談件数など、状況の変化により評価に影響がでたものと考えられます。

例えばある事業について、会議の開催回数を評価の基準にしているものがありますが、改善が見られたため会議をする必要がなかったというような事業も

ありました。しかしながら改善がみられたのに指標（評価基準）を会議の開催回数としているため、評価がCやDになっているという例がみられました。

今後は、実際の効果を評価できる指標（評価基準）に見直していくことを考えております。このことにつきましては、この会議に先立ち実施しました庁内会議でも確認をしています。

また、相談・連絡体制においても体制が不十分であることなども明らかになっています。関係機関を含めた連絡体制と、市民の皆さんが相談しやすいような相談体制の構築が必要です。

次に、施策分野3は「人権が尊重されるまちづくりのための施策」ということで188事業がございます。こちらは1から5の課題分野に分類されており、評価については、記載のとおりです。

施策分野3では、行政だけではなくあらゆる団体や市民と共同し、誰もが社会参画の機会が確保され幸せに暮らしていくためのまちづくりの推進などに取り組むものです。

約50%がA評価、約42%がB評価と取組が進んでいることが伺えます。

施策分野3も現状に応じた臨機応変な対応が求められるため、指標ではC・Dの評価となっていますが、別の形で取り組んだり、方法を変えることで会議の回数を減らすなど、効果としては上がってきている傾向にありますので、先ほどと同じように、こちらでも効果を評価できる指標の見直しが必要だと考えています。

しかしながら、事務の都合によるところや参加者減など改善の余地がある事業もあるため、今後はなぜできなかったのかしっかりと課題に向き合う必要があります。

そして、施策分野4ですが「人権課題の解決に向けての施策」ということで294事業がございます。

こちらにつきましては、人権課題別に1から9に分類しておりまして、評価については記載のとおりです。

施策分野4は9項目の人権課題別にそれぞれ課題解決に向けて取り組みを進めるもので、約56%がA評価、約36%がB評価と取組が進んでいることが伺えます。

しかしながら、既存の事業では現状に応じた対応ができなくなっているという事業もみられるため、現状における課題をしっかりと把握し、対応していく必要があります。

また、審議会における女性登用率が依然として進んでいない現状があります。

次に資料2-2をご覧ください、  
施策分野ごとに内容を取り上げてご説明をさせていただきます。

まず、施策分野1ですが特に、資料2-2の8ページをご覧ください。

こちらの通番79番「人権問題地区別懇談会の開催」ですが、事業評価としてはCをつけさせていただいております。

こちらは上野地域の地区別懇談会であり、各支所管内の地区別懇談会については各支所ごとに評価をいただいております、いずれもAかBの評価となっております。

上野地区の地区別懇談会は22の自治協議会ごとに人権啓発地区草の根運動推進会議を設置していただき、地域の人権啓発を担っていただいております。

しかしながら、草の根における高齢化等による啓発の担い手不足などから、地域の啓発が困難になってきている状況です。

市としては草の根に対して、自治会単位ごとのなるべく小さい単位での地区別懇談会を呼びかけていますが、自治会単位だと人が集まりにくい、また、担い手の不足などから困難になっています。そのような中で、自治会同士合同での開催や、自治協議会で開催していただくなど、記載のとおり実状に応じて開催をいただいております。

このような現状において各地域に訪問しながら、各地域の状況を把握して、どういったことをすれば小さい単位での開催ができるかを各地区と意見交換をしながら、地区懇を開催できるように進めていきたいと考えています。

また、2019年度の事業計画にも記載させていただいておりますとおり、課題を解決していくために、地区別懇談会のプロジェクトチーム会議を庁内で設置し、啓発体制を検討しています。特に、地域の担い手不足が課題となっているため、管理職職員が地域の中で一緒になって地区別懇談会を運営していくというような体制をつくり、持続可能な地区別懇談会をしていくということで現在検討を進めています。こちらにも今年度中に形にしていきたいと思っておりますので、ご協力をお願いいたします。

続きまして施策分野2ですが26ページの通番271をご覧ください。

こちらにつきましては人権侵害事象が発生したときにその連絡体制が不十分であったということで、C評価となっております。

伊賀市において差別事象（人権侵害事象）があった場合、基本的には人権侵害対策本部の設置をいたします。その中で必要があれば支所管内で支部を置くことができるとしていまして、各支部ごとに連絡体制等を整えて関係団体と一緒に事象に取り組んでいくものです。しかしながらその連絡体制が上手くできていないという現状があります。このことから各支部ごとに人権侵害事象が発生した場合、どういった協力体制で解決に向けて取り組むのかということで内規を整理していくことで進めています。支部は各支所管内で設置ということですので、現在各支所へ内規の見直しということで投げかけさせていただいております。

ます。

これによって、人権侵害事象が発生した場合各関係機関と連携しながら対応できるようにしていきたいと思えます。

続きまして施策分野3ですが39ページをご覧ください。

通番441・442の子どもの市政への関心の喚起ですが、各所属においても各学習会を開催していただいているところですが、参加者が少なくなってきたということでもC評価になっています。

こちらは子どもを対象とした学習ということ、少子化の影響に伴い年々参加者も減ってきているという現状です。しかしながら、今後も子どもの減少が続く中で、放っておいてもいいということではなく、この事業については来てもらうだけの学習会ということではなく、積極的に出ていく形での学習会を検討していくということを行っています。このように現状はC評価であってもその課題を次につなげていくという努力もみられます。この進捗管理をしていく中では、すべての事業について課題の洗い出しをして解決につなげていくことが大切だと思っております。

最後に施策分野4ですが57ページをご覧ください。

通番の670番審議会等への女性登用率ですが、こちらもC評価ということで、審議会への女性登用が進んでいない状況です。

伊賀市では各審議会における女性の割合を40%とするように進めていただいておりますが、女性登用率が0という審議会もあります。

これは、審議会においては専門知識を有する委員の登用が必要な審議会も多いわけで、社会的にこういった専門分野における女性の進出ができていないという面もあり、審議会等での登用が難しくなっているように思えます。社会全体として専門分野にも女性が進めるような雰囲気づくりをする必要があると思えますし、そういった女性がしっかり活躍できる場が必要だと思えます。そして、人権政策課男女共同参画係では人材バンクを設けていますが、専門知識を有する女性の方に登録いただけるようにしていく必要があります。

人権政策審議会については女性の割合は50%です。しかし、社会全体として女性の登用が進んでいないということはこの伊賀市で見ると、住民自治協議会の会長は全員が男性ということで、社会全体として女性が参加できる環境を整えていくことが必要であることと、女性が参加しようという意気込みを持つリーダーが増えてくるようにしていく必要もあると考えます。

進捗状況の説明は以上ですが、最後に資料2-1に戻っていただき、「事業評価の課題と改善策」について、ご説明申し上げます。

この事業評価ですがやって終わりではなく、ここで明らかになった課題を踏まえて次につなげていくことが大切であると考えています。



しかしながら、評価があいまいになっておりそういったことにつなげていきにくくなっているため、なるべく各事業評価を数値化し、わかりやすいものにしていく、また、事業の目的についても明確にしていく必要があります。例えば指標を会議の開催回数や相談回数とした場合、会議を開催することや相談を増やすことが目的ではないので、評価結果が生かせないのだと思います。その事業による効果を評価できる指標の設定に見直していきたいと思います。

資料の2-3をご覧ください。次回各課へ進捗状況を照会するときには、何のために何をするのかというように、目標を明確に書いていただき、「目標のために何をどれだけした」ということを明らかにしたうえで評価を行っていただけるように事業進捗を確認していただけるようにしていきたいと思っています。

次回、皆様にお示しする際にはこういったことが明確に示せるような進捗確認にしていきたいと思っています。

事項2の計画の進捗状況については以上です。

#### 【議長（会長）】

ありがとうございました。

ただ今の説明について、ご意見・ご質問などはございませんか。

#### 【委員】

資料2-1の施策分野2の概要のところ「相談・連絡体制においても体制が不十分であることなども明らかになっています。」とありますが、部落差別解消推進法ができて3年経って、その中で相談・啓発が重要とされているわけですが、こういった表現があると残念に思います。この不十分な点はこういったことかということをお教えください。

#### 【事務局】

差別事象が起これば関係団体への連絡を忘れていたということがありましたので、そういったところを解決していかないと共に取り組んでいくことになりませんので、相談・連絡が不十分であったということです。

その反省も踏まえ各支所における内規を整理しているところです。

#### 【委員】

資料2-2の地区別懇談会についてですが、伊賀支所では28地区、3,729人が参加したということですが、事業評価はBになっています。指標は参加人数になっているためなぜBとしているのか、説明をお願いします。

### 【事務局】

参加人数だけをみれば A 評価ですが、従来から伊賀支所管内の地区別懇談会は全自治会において住民主体で行っていますが、内容の面で見直していく必要があるということで B としています。たとえば餅つき大会が主であるのに住民交流、ひいては人権啓発ということにしているところもあるなど、こういったところも含め参加人数が上がってきていることもあります。こういったことについても地区別懇談会プロジェクトチームで検討し、住民まかせではなく行政からの視点を持った人権を届けていくということで、現在進めています。

### 【委員】

3つの質問をしたいと思います。

まず、資料2-2 18ページのリファシリテーターの養成で評価が低くなっていますが、なぜ参加率が低くなっているのか。

次に、19ページの介護事業所での集団研修について、何か進まない要因があるのかどうか。

最後に20ページの医療従事者の人権研修、これが非常に難しい事情があるようでしたら教えていただきたいと思います。

### 【事務局】

まず、ファシリテーター研修ですが、以前は区長さんや地域の人にも参加していただいていたということですが、今回は職員のみを対象に研修を行ったことから前年度よりも参加者が減ったということです。

しかしながら、地域の人たちへ何もしなかったかというところではなく、個別に訪問し説明をしたということですので、参加者数を指標にしているため評価は下がっていますが、効果としては上がっていると思います。

続いて19ページの介護事業所での集団研修については事業者が忙しい中、会議に出席していただいている中で、人権に関する研修の時間がとれなかったということです。今後はリーフレットなどを会議で配布し、少しでも人権について取り入れてもらえるようにしていくということです。そして、特に介護事業所では人権についての理解が低いことで入所者の虐待にもつながる恐れがあるため、集団での研修は困難ですが、そのことを踏まえて各事業所で個別の研修を進めていただいているとのこと。

20ページの医療従事者の人権研修ですが、事業が上野総合市民病院となっていますが、公立病院とはいえ、各医療機関に「研修をなささい」というような指導はできない並列の関係であることから、医療福祉政策課が中心となり医師会に働きかけていく必要があるのではないかと意見を庁内会議でもいただ

いています。病院内では外部の医療機関への研修の呼びかけは困難でありますので、院内での研修を進めています。

ですので、今後は医療福祉政策課を含めこういったことを検討していくということになるかと思えます。

#### 【委員】

施設等の虐待も後を絶たないということで、施設のほうは自治体とのつながりも深いことから何らかの取組ができたのではないかととも思えますし、医療機関では市民病院は市の職員になるため、本庁舎の職員と同じ研修の場を保証していく必要があると思えます。

#### 【委員】

介護施設の研修ですが、青山の施設では毎年2回人権研修を時間外に行っていますし、同研にも加入をいただきさまざまな職員研修をしていただいています。これは継続していただいていますので、今後も引き続きしていただきたいと思っています。また、民生委員もさまざまな人権研修を続けていただいています。B評価となっていますので、支所の評価と住民の方の評価にはズレがあるように感じます。あわせてご理解いただきたいと思えます。

#### 【議長（会長）】

社会福祉法が改正されて地域共生社会に向けた取組が進められているというように聞いています。毎年3月に行われる厚生労働省の会議等でも医療福祉従事者には自治体を通じて差別解消3法については特段の配慮をお願いしたいという表現で教育や啓発をするようにというようなことで、自治体にも依頼が来ていると思えますので、色々な課題はあると思えますが努力をお願いしたいと思えます。

それでは事項の1については終わらせていただきまして、次の事項に入っていきたいと思えます。庁内プロジェクトチーム会議からの報告ということで、まずは人権問題地区別懇談会プロジェクトチーム会議からの報告を事務局からお願いします。

#### 【事務局】

資料の3を基にご説明いたします。

プロジェクトチーム会議についてですが、これは伊賀市人権施策推進会議を庁内に設けており、その中で必要であればプロジェクトチームを設けることができるとしております。

現在は「人権問題地区別懇談会プロジェクトチーム会議」、「性的マイノリティ支援検討プロジェクトチーム会議」、そして「差別ガイドラインの策定に係るプロジェクトチーム会議」を設置しております。

まずは、人権問題地区別懇談会プロジェクトチーム会議の取組を報告させていただきます。

資料の3-2「ちくこんの手引き」をご覧ください。

この中で、ちくこん開催の現状と方向性というところですが、各地区でのちくこんの担い手の高齢化、企画・運営のノウハウの不足等から、各地区単位での開催が困難な状況になっています。また、今後支所のあり方の見直しも行われていく中で持続可能なちくこん等啓発体制を構築していくものです。

3ページの表をご覧ください。

現在の啓発体制は支所別にそれぞれ行っております。各支所別に異なる方向を向きながら啓発するのではなく、同じ方向を向き、人権に関する情報を届ける必要があるということで、伊賀市として各地域に届ける情報を統一していこうという体制を整えていきます。

人権政策課を総括・上野の事務局として置き、各支所振興課を各地域別の事務局として置いて、地域と行政の間に行政推進委員を設置したいと思います。

行政推進委員は、資料3-3と3-4で示しています要綱・規則で設置を定めるもので、管理職職員を行政推進委員として各地域に配置し、地域と行政をつなぐ役割や、地域の中で啓発を一緒に担っていくものです。

このプロジェクトチーム会議は資料3-1のとおり現在3回開催しており、この手引きや要綱等について検討しており、今年度中に取りまとめをし、庁内会議にかけて、来年度にはまとめたものを各地域や職員に周知し土台を作っていくと考えています。そして2021年度に試験運用し、2022年度からこの体制でしていきたいと思います。

こういった体制で地域・各種団体・行政が一体となって地域の啓発を担っていくように進めたいと思いますので、ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

#### 【議長（会長）】

ただ今の事務局からの報告について、ご質問などはございませんか。

#### 【委員】

要綱は案になっていますが、最終は議会か何かに諮っていくということですか。

【事務局】

要綱ですので、議会に諮る必要はございません。庁内での合意ということで庁議にかけていくことになるかと思えます。

【委員】

地域の啓発体制を構築していくということで、有意義な取り組みだと思えます。

【委員】

計画の進捗状況にもあったとおり、上野は C、各支所は A・B という評価になっていましたが、上野については10年以上前から言っている通り、各支所と比べたら低いように思えます。それはずっと言われてきたはずですが。

しかしながらまだまだ、進めていくことができない。この根本的な問題は何かと考えると考えてしまいます。

行政サイドでこういった部分が問題であるということがもしあれば教えていただきたいと思えます。

【事務局】

まずは高齢化が進んでいて地区懇開催の担い手が不足してきているということが言えると思えます。また、大きな自治協議会では多くの自治会が集まっていることから、すべての自治会での開催は困難であることや、自治協議会単位でも集まりにくいという面があると思えます。

また、そのような中で、地域の役員さんには一定の理解はいただいていると思えますが、各地域とも「人権」ということではなかなか人が集まらないというような状況で、関心がないという意識もまだまだ見受けられます。これについては行政の啓発不足ということが言えるのではないかと思います。

そして現在は、そういった現状の中で、各地区を訪問し地区別懇談会の実施に向けて理解と協力をお願いしていますが、「難しい」という声が上がってきています。また、今年度も各地区を訪問し自治会単位（小規模単位）の地区懇開催を呼びかけていきたいと思っていますが、一方的に「やりなさい」と言えるものではありませんので、地域の人と話し合う中で地域の実状に応じて、開催に向けていきたいと思えますので、よろしく願いいたします。

【委員】

例えば伊賀支所では現在住民主体の地区懇を行っていると思えます。そういった中で、行政職員が主体となって行っていくものに変えていくことになる

ということですか。

#### 【事務局】

本来であれば地域住民の方が主体的に地区懇を行っていくことが理想ですが、職員が地区に入り切れていない現状があります。伊賀支所であれば完全に住民主体ですが、完全に手を離れてしまったために、人権という名目の餅つきになってしまうようなことが起こっていて、これではいけないということで、一方的に進めるのではなく、地域と行政が一体となって進めていきたいと思っております。

また、職員の入り方については基本的には当該職員の住んでいる地域に充てていくことで、人事異動があっても長期的に関われますし、地域の担い手としての人材育成にもつながると考えています。職員がいない地域についても多い地域から配置しようと考えています。

このように住民主体から行政主体に変えるのではなく共にしていこうというものです。

#### 【委員】

今、管理職は減ってきていて地域に住んでいないところもあります。また、名張市など市外に住んでいる人もいて、地元に住んでいる人が少ない場合もあります。このような中で伊賀市を退職した人に人権のリーダーとなってもらうというような組織づくりを考えていかないと、職員が少なくなる中で難しくなると思います。

#### 【事務局】

昨年度から、行政職員 OB・OG の方に声をかけさせていただき、OB・OG 会を設けましたが、再任用の職員の方が多く、このことに係る時間がなかなかない状況ですが、今おっしゃられたことを肝に銘じながら、進めて参りたいと思えます。

退職された方についても、つながりの中で声かけをさせていただいていますので、すべてに声かけをしております。また、委員の皆さんの中でも人選等含めて検討いただき、多くの人に OB・OG 会に入りたいと思います。

また、OB・OG 会については今後も地区別懇談会に関わってほしいということで確認をとっております。

【委員】

各団体等の人権ネットワークが地域にはあります。青山ではそこに来てくれる会員の人に地区懇に参加してもらい助言もしてもらっています。

各地区でも組織があると思うので、その人たちにも呼びかけて、地区懇のサポートをお願いしてみてもいいと思います。

【事務局】

人権ネットは上野以外で各団体等により設置されています。

各支所管内においては、協力しながらしていますが、上野でもこういった団体があるのかを模索しながら、入っていただくことを考えています。

【議長（会長）】

それでは、人権問題地区別懇談会プロジェクトチーム会議からの報告は以上として、次に性的マイノリティ支援検討プロジェクトチーム会議からの報告を事務局からお願いします。

【事務局】

資料の4-1をご覧ください。

7月21日に第1回の会議を開催しました。その際に資料4-1のガイドラインの作成について協議をいただき、現在は人権政策課でいただいたご意見に基づき調整しています。

このガイドラインについては今年度中に作成を行い全職員に周知していきたいと考えています。

続きまして、資料4-2についてですが、2016年度に各所属の書類等の性別欄の削除について、全所属に照会をしたものをまとめたものです。

こちらの一覧は、削除が可能であると回答いただいたもので80件ありました。こちらも今年度中に現在の削除の進捗状況を確認していきたいと思います。

資料4-3についてですが、他の自治体で投票所における性別欄の削除の取組が行われているということです。こちらにつきましても伊賀市でも検討していきたいと考えておりますので、総務部で協議いただき、進めていきたいと考えています。

【議長（会長）】

ただ今の事務局からの報告について、ご質問などはございませんか。

【委員】

パートナーシップ宣誓制度が開始してから4年目ですが、利用者はどのくらいいますか。

【事務局】

現在5組です。

【委員】

このガイドラインは当事者にチェックしていただいているのですか。

【事務局】

現段階では職員しか見ていません。

【委員】

「当事者抜きに当事者のことを決めるな」ということで差別・人権ということを決める上で、基本的なスタンスだと思いますが、この趣旨を踏まえ職員のみなさんに同意をしていただく前に、できるだけ当事者の皆さんに見てもらって、意見を伺うようにしていただきたいと思います。

【事務局】

そのようにいたします。

【議長（会長）】

それでは次に進めたいと思います。次に差別ガイドラインの策定に係るプロジェクトチーム会議からの報告を事務局からお願いします。

【事務局】

資料の5をご覧ください。

資料の5は「障がいを理由とした差別を解消するためのガイドライン（案）」ということで、準備いたしました。中身は現段階では構成・内容等について検討していくためのたたき台ということで出来上がっておりませんので、現在の状況ということで報告いたします。

第3次伊賀市総合計画では差別ガイドラインの作成や相談体制の充実、当事者との懇談会を計画の3つのポイントとしてあげています。その中でガイドラインの作成ということで、昨年度から当事者への聞き取りやアンケートを実施し、人権課題別に進めているところです。



ガイドラインの考え方ですが、「これが差別である」と伊賀市が定義づけをするものではなく、「差別のない社会をつくるためのガイドライン」という考えのもとに作成していきたいと考えています。こういった考え方を2ページに記載していますが、これについては、今後各人権課題別に作成していく中でも、入れていきたいと考えています。

まず障がい者の方のガイドラインについて先行して進めていますが、これは障害者差別解消法を基に三重県や他の先進自治体の取り組み事例がありますので、そちらを参考にしながら進めているというもので、関係団体・機関に協力をいただきながらプロジェクトチーム会議で進めています。

市民の皆さんに「こういったことが差別になる」、「差別につながる」ということをわかっていただくために、最後のほうに事例集を入れていこうと考えています。ここに伊賀市や三重県の事例及び判例を充実して載せていきたいと考えています。

今後プロジェクトチーム会議で形にしていき、素案ができましたら関係機関や当事者の方に見ていただき、ご意見をいただきながら進めていきたいと考えています。

#### 【議長（会長）】

伊賀市の差別撤廃条例では差別を禁止していて、その差別をできるだけわかりやすい形で共有することによって差別を無くしていくことにつなげていくわけですから、いきなり定義づけるのではなくて、条例にある「禁止する差別」はどのようなものなのかという位置づけをしっかりとしてほしいと思います。

皆さんの中でご意見、ご質問はいかがですか。

#### 【委員】

今、伊賀市の小・中学校では2017年度が118件、2018年度が112件と差別事象が発生していて、そのほとんどが障がい者差別につながる発言です。行政の職員はご存じだと思いますが、委員でも共有し、ガイドラインを作らないといけない状況になっているというところを認識していただけるとありがたいと思っています。

#### 【議長（会長）】

教育現場で障がい者差別につながる発言があるということで報告いただきましたが、そういった問題に取り組んでいく意味からもこういったガイドラインが必要になってくるのだと思います。

他に何かありますか。

### 【委員】

まだ、これは策定中だと思いますが8ページにある不当な差別的扱いの合理的配慮の不提供の項目がありますが、国の対応要領や対応指針でも「不当な」という前提があります。不当な差別的取り扱いを考えると正当な差別的取り扱いがあるのかとなるわけで、本文中にもある「正当な」をどう解釈するのかということも詳しく付け加えることによってわかりやすくなると思います。

合理的配慮においても過重な負担が生じるかどうかということですが、この「過重な負担」をどう判断をするのかということも、行政と民間では異なる場合もあるため、そのあたりを注意いただきたいです。

また、10ページのフロー図で「差別に当たらない」というところがありますが、過重な負担になる場合は単純に「差別に当たらない」となるわけではなくて可能な限り双方向で話し合いを進めるなど事前の作業の必要があるので、その辺の誤解がないようにいただきたいと思います。図にしてしまうと割り切られてしまうように思いますので、そのあたりの注意をお願いしたいと思います。

自治体のアンケート調査でもありますが、障がい者差別解消法ができたことを当事者が知らないというケースがあります。知的障がい者向けにこのガイドラインをどのように届けるのか。その前にルビがいいのか知らないのか。場合によってはリライトということも考えなければなりません。また、知覚障がい者の方のガイドラインがこれでいいのかなど、情報という視点からもしっかりと考え、当事者に伝わるということに配慮いただければと思います。

### 【議長（会長）】

ほかに何かありますか。ないようですので、次にその他の項に進みます。はじめに令和元年度啓発テーマについて事務局から説明をお願いします。

### 【事務局】

3年前から伊賀市全体で統一テーマの下で地区別懇談会を実施しており、テーマに応じてリーフレットを作成しています。

今年度は「あなたにも守れる命があります」ということで、子どもの命が奪われるケースも起こっていることから虐待をテーマに取り上げさせていただきました。

中を広げていただくと伊賀市でも156件の虐待の報告があり、市としてもこの実態を市民の皆さんに知っていただき、地域社会で子どもの命を守ってこうと取り組んでいます。皆さんの団体等でもこのリーフレットをご活用いただきたいと思います。

また、このリーフレットは事前に小学校・保育園の保護者に配っているほか、

地区別懇談会でも配布しています。必要であればお渡しできますので、またお声がけいただければと思います。

【議長（会長）】

ただ今の事務局からの説明について、ご質問などはございませんか。

【委員】

障がい者問題も含めて申し上げますが、見た目でわかるものとわからないものがあると思います。障がいにもさまざまなものがあり、どこからが障がいなのかもわからない。虐待も同じで、わかりにくいものがある。見分けがつかず判断が難しいケースがあるように思います。

【事務局】

虐待で見えにくいところはあると思いますが、基本スタンスは子どもの命を守るということですので、そうではないかと少しでも疑うことがあれば連絡いただきたいと思います。そこで重要案件であれば行政から警察に連絡するなどしかるべき対応をいたします。

【事務局】

見た目だけではわかりにくい障がい、内部障がいについても今年の7月ひゅーまんフェスタで講演会を行い、市民の皆さんに知っていただくきっかけとしました。今後も見た目だけではわからないしんどさを抱えている人もいるということを市民の人に知ってもらい理解いただけるよう啓発を進めていきます。

【委員】

障がいに対する考え方は現在は医学モデルから社会モデルへと変わってきて、条約や法律は新しくなっていますが、「障がい」についてなかなか医学モデルから離れられないというような認識があるため、大事なのは社会モデルという考え方に私たちの価値観・考え方をどのように切り替えていくのかということだと思いますのでしっかりと進めていってほしいと思います。

児童虐待についても通報しなければ大切な命が守れないという環境もよくわかりますが、子育てに孤立している人を通報することによって更に社会から孤立してしまうことも考えられます。本来は地域の中で支え合いながら子育てをしていくということが望ましいと思いますが、そういった孤立を生むことも念頭に置きながら周知していく必要があるように思います。

【議長（会長）】

ほかにいかがでしょうか。なければ次に人権啓発ネットワーク（人材バンク）の運用について事務局から説明をお願いします。

【事務局】

資料の6をご覧ください。

人権啓発ネットワークについては、毎年市から三重県人権大学講座や部落解放人権大学講座へ職員を派遣していますが、その修了した職員の学んできたことを地域や職場に還元していくことを目的に設置しています。

しかしながら、この職員の登録については具体的なルールがなかったため、昨年度に資料6-2のとおり要項として決めました。

人権啓発活動ネットワークの主な活動としては資料6-1の下段のとおりで、「人権啓発人材バンク」への登録、「修了生を対象とした研修会等への参加」、「研究部会」への所属の3つです。

まず、人材バンクですが、これまでは記載の3つの区分のほかに「登録」という区分を設けており、ほとんどがこの登録という区分で実際に活動している人は少ない状態でした。このことから登録の区分は廃止し、修了生は全員がファシリテーター以上で登録していただくことといたしました。まだ活動していく自信がないという人については、修了生を対象とした研修や、専門部会で知識を習得いただきます。専門部会もこれまではインストラクター等の限られた人のみが所属していましたが、全員が所属するものとして変更します。こういったことからせつかく人権大学等を修了したのに生かしていない人たちの底上げを図って、ゆくゆくは地域や職場で積極的な人権啓発を担えるようになっていただきたいと思います。

【議長（会長）】

ただ今の事務局からの説明について、ご質問などはございませんか。

【委員】

100名程度の人がネットワークに登録しているということで今後、地区懇等でもこういった人たちが担えるようにしていくということですね。

【事務局】

将来的にはそのようになればよいと思いますが、現時点では修了しても活動ができていない状況にあるため、まずはその底上げを図っていくことを目的としています。

【議長（会長）】

ほかに何かありますか。（なければ）本日の事項については以上です。

委員の皆様から全体をとおしてのことでも結構ですが、ご意見・ご質問等はありませんか。

【委員】

聞き洩らしたと思うのですが、人権啓発ネットワークは職員の方のことですか。

【事務局】

そのとおりです。

人権大学講座等を修了した職員を登録するものです。そして、先ほど言い忘れていましたが、それ以外にも人権について関わってきて発信できる職員も併せて登録できるようにいたしました。

【議長（会長）】

ほかに何かありますか。

（なければ）本日の議事は以上です。

委員の皆様には、大変貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。それでは、マイクを事務局へ戻します。

【事務局】

本日はお忙しい中、審議会委員の皆様には、第2回目の審議会ということで、貴重なご意見をいただきありがとうございました。今後とも市の人権施策にご理解・ご協力をいただきますとともに、ご指導くださいますよう、よろしくお願いいたします。

また、本日ご参集の市職員の皆様につきましても、公務でお忙しい中、ご出席いただきありがとうございました。

それではこれで終了します。最後まで熱心な討議ありがとうございました。