

## 2021年度第1回伊賀市人権政策審議会 会議概要

1. 開催日時 2021（令和3）年12月22日（水） 午後2時～4時
2. 開催場所 大山田農村環境改善センター 2階 大会議室
3. 出席者  
委員15人  
事務局6人 人権生活環境部長 人権生活環境部次長  
人権政策課長 人権政策課職員3人

事務局：皆さんこんにちは。定刻の2時となったため、ただいまから第1回の伊賀市人権政策審議会を開催します。よろしくお願ひします。

手持ちの資料1-1関係規則の抜粋資料をご覧ください。

本審議会は伊賀市情報公開条例第24条の規定により公開します。また、公開の方法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いますので録音をします。並びに本日の会議の記録作成にあたり委員の氏名は公表せず、発言内容を公表しますので、ご了承ください。発言の際には、マイクを通してご発言ください。

続いて資料の1-2、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19名中現在15名が出席されており、出席者の半数以上ですので、伊賀市人権政策審議会第2条第2項の規定により、本審議会は成立していることを報告します。

また、本日3人の委員からは欠席の連絡を受けています。また、先ほど説明しました条例等で事前に告知を行い、本人現在1名の傍聴がありますので、報告します。

あいさつ（人権生活環境部長）

事務局：伊賀市人権政策審議会条例に規定されている本審議会の趣旨などについて、説明しますので、もう一度資料1-2、伊賀市人権政策審議会条例をご覧ください。

本条例の規定で設置しているこの審議会は、所掌事務として市の人権政策に係わる重要事項並びに、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関する事項について調査及び審議を行い、その結果を報告し、または、意見を具申すると規定しています。また、第4条により委員の任期は2年と規定しており、今回、委嘱した委員の任期は、昨年2020（令和2）年11月1日から、来年2022（令和4）年10月31日までです。なお、

委嘱状は、昨年11月1日に就任いただいた委員は昨年の12月、また4月の人事異動等により委嘱した委員には、5月までに送付をしています。

本日は、昨年11月に委嘱したあと、初めての審議会ですので、出席いただいている委員から自己紹介をお願いしたいと思います、よろしくお願いします。

では、資料1-3、伊賀市人権政策審議会名簿をご覧ください。

(出席委員による自己紹介)

(事務局からの自己紹介)

(会長・副会長の選任)

事務局：会長、副会長の選任について諮ります。本日は新しい委員による最初の審議会です。会長、副会長の選任は、資料1-2の条例第5条第1項の規定により、委員の互選でこれを定めるとなっていますが、ご意見はありますか。

委員：会長には引き続き部落解放・人権研究所所長の谷川さんを推薦します。

事務局：部落解放・人権研究所所長の谷川委員様を推薦というご意見をいただきましたが、ご異議ありませんか。

委員：異議なし。

事務局：異議がないようですので谷川委員に本審議会の会長をお願いします。続いて副会長はいかがでしょうか。

委員：事務局から推薦はありませんか。

事務局：人権施策に関わることですので、伊賀市在住の方から人選することから、現在まで長年にわたり人権同和教育の実践を重ねられている伊賀市校長会の峯委員をお願いをしたいと思っております。

委員：異議なし。

事務局：それでは会長に谷川委員、副会長に峯委員をお願いします。

着任いただく会長、副会長には、座席のご移動をお願いします。

それでは、ただいま会長に就任いただいた谷川委員から挨拶をお願いします。

あいさつ（人権政策審議会会長）

会長：事項書に基づき議事を進めます。議事進行に皆様のご協力をお願いします。まず事項1、総合計画の進捗状況について、事務局をお願いします。

事務局：はい。事項1、第3次伊賀市人権施策総合計画進捗状況について資料2に基づき説明します。

資料の内容ですが、資料2-1では各事業の評価基準と、人権施策総合計画に定めている1から4の各施策分野別の概要と主な課題を記載しています。そして資料2-2では個別の事業別に左側に昨年度実績と、それに対して各担当課が予め設定した指標に基づく評価結果を記載しています。そしてその右側には、その昨年度の実績を踏まえて各担当課が設定した本年度の指標と事業計画を記載しています。説明の流れとしては、資料2-1の各施策分野別の概要と主な課題を順に報告し、具体的な事業内容は資料2-2の該当事業のページ番号と通し番号をピックアップしお示しします。

それでは資料2-1の第3次人権施策総合計画に係る進捗状況の1ページ目から順を追って説明します。

第3次人権施策総合計画ですが、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までの構成で、それぞれの課題項目、施策項目の分類の中で、合計789の事業、うち再掲130があります。そして、それぞれの事業について年に1回進捗状況を各担当からの報告により把握します。

2018年度から各事業を、担当課が定めた指標に基づきAからDの各4段階の評価をしています。基準の内容は各表のとおりで、目標値に対する達成度により評価しています。Aは目標を達成できたとして100%、Bは目標をほぼ達成できたとして90から99%、Cは目標をあまり達成できなかったとして60から89%、Dは目標を達成できなかった、またはほぼ達成できなかったとして0から59%という評価基準を設定しています。

なお、2020年度は新型コロナウイルスの影響で実施方法の変更であるとか、制限、中止などに伴い、C、Dの評価が増加して全体で789項目のうちA評価が313項目、B評価が160項目、C評価が130項目、D評価が166項目となりました。C、D評価となった項目のうち、新型コロナウイルス感染症の影響があったとした項目が261項目ありました。それらの項目を2019年度、もう一つ前の年度の事業の結果であるとか指標と照らし合わせてみると、その261項目のうち152項目は、新型コロナの影響がなかったと仮定した場合にはA評価相当となると想定される事業でした。

では、施策分野ごとに概要と主な課題についての説明をします。

なお、各分野でC、Dの評価となった事業はどの分野においても複数ありますが時間の都合上、個々の事業は主な課題に挙げている関連の事業をピックアップして取り上げますのでご了承ください。

まず、施策分野1です。人権意識の高揚のための施策で、241の事業があります。課題項目が1から4まで分かれており、それぞれの評価は記載のとおりです。この分野では人権問題についての理解・認識が深まるように、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を掲げています。約30%がA評価、約24%がB評価、約20%がC評価、約25%がD評価です。

C、Dとなった101事業は今般の新型コロナウイルス感染症の影響ということで事業の中止や実施方法の変更を行いました。または、事業そのものが十分に行えていませんでした。主な事業は、市や外部団体の主催する啓発事業や、職員や地域向けの研修会、関係団体との対面での会議、各種相談事業が、新型コロナの影響を受けています。また、毎年実施していた企業啓発のための企業訪問も新型コロナの影響で、訪問を控えて欲しいと企業側から訴えられたため、訪問できた事業者が限られるという影響も出ています。また、明確に新型コロナの影響を理由にしていない項目も、地域では研修活動が行えていない、ということからの影響があると考えられます。また、昨年度の計画時に指標設定を行っていない項目1件についても、2019年度の成果指標を見ると、その指標が参加者数となっており、新型コロナの影響を鑑みて指標設定を行わなかった。と考えられます。実際に2019年度の指標に当てはめるとD評価相当でした。

一方でC、Dの評価ではありますが、コロナ禍での取り組みをどのようにやったかということ、インターネットを活用した教育や啓発または交流という取り組みも導入されてきました。実績としては対面で行っていたような成果は今のところ出ていませんが、今後はインターネットを併用するなど、新しい取り組み方法の検討が必要です。

この分野での主な課題としては、人権教育・啓発推進のひとつである地区別懇談会や研修会について、地域の担い手の不足とか、行政と地域、各種団体との連携の不足などから、開催の回数や参加者数の減少、参加者の固定化が進んでいるなど、各地区での開催のあり方を抜本的に見直す事が必要になっています。

特に地区別懇談会では自治会単位などのなるべく小さい単位での開催を呼び掛けていますが、新型コロナの収束が見通せない中で、コロナ禍の中でも実施できる方法を模索しているところです。具体的には資料2-2をご覧ください

い。22ページの通し番号78番です。

こちらは人権問題地区別懇談会開催で事業評価はCです。

これは上野地域の地区別懇談会として、上野地域管内22の住民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、地域の人権啓発を担っている事業ですが、昨年度は新型コロナの拡大防止を理由にC評価でした。一方で慢性的に組織における高齢化等による啓発の担い手不足などがあり、地域の啓発が困難になっている状況もあります。市としては自治会単位などなるべく小さい単位の地区別懇談会を呼び掛けておりますが、人が集まりにくいとか、担い手が居ないなどの理由で困難になっており、複数の自治会での合同開催とか住民自治協議会が主体となって開催するなど、実情に応じて開催をしています。

小さな単位で開催するにはどのような方法が考えられるか。また、新型コロナ対策が必要な現在では、車座による形式が困難な中、どのような形式での開催が可能であるかを、各地域の状況と意見を伺いながら進めていきたいと考えています。

庁内で設置をしている地区別懇談会のプロジェクトチーム会議では、地域の担い手不足の課題解決のため市の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、持続可能な地区別懇談会の体制を確立するために、伊賀市人権問題に関する地区別懇談会等行政推進委員要綱を作成中であり、内容を検討しています。

一方で、現在庁内で検討が進められている支所のあり方検討委員会によって、組織の体制や職員の人員配置が決定されていくということもありますので、その動向も踏まえて対応していきたいと考えています。現状では、各支所で人権問題地区別懇談会を実施する方向で、検討を進めていますが、その方針について改めて定まってきたら報告します。

続いて、施策分野2、人権擁護と救済のための施策ですが、73の事業があり、課題項目を1から3に分類しています。評価は記載のとおりです。

この施策分野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事業を挙げています。

約63%がA評価、約13%がB評価と、それぞれの取り組みが進んでいます。C、Dの評価になった事業の多くは、新型コロナの影響でした。

課題項目1は、2019年度よりも2020年度の取り組みにA評価が多い結果になりました。これは、新型コロナの影響を見込んだ指標設定になっているものがありますが、この施策分野は相談とか救済といった事案の解決のための取り組みですので、実際に取り組んだ成果としてA評価をいただいているものが多く見受けられます。

事案ごとの状況に応じて、関係機関などと連携して対応したことで、成果が

出る施策分野ですので、今後は相談会議の回数といった指標ではなく事業の性質に応じて適切な指標を設定していく必要もあります。

また、C、Dの評価で具体的な事業です。資料2-2をご覧ください。次は73ページの通し番号275番です。

障がい者差別解消ガイドラインの策定プロジェクトチームですが、対面での会議の開催回数を制限したものです。また、277番ですが、こちらは人権擁護委員による相談件数ですが、特設人権相談を毎月開催予定でしたが、新型コロナウイルスの影響により電話相談のみとなったことの影響です。

この分野の主な課題としては、相談・連絡の連携体制が不十分であるということも明らかになっている部分がありますので、今後関係機関との連携を図りながら、市民の皆さんが相談しやすい体制を作っていくことが必要です。

また新型コロナウイルスの拡大が続く中では、生活不安やストレスに起因する相談などの増加も想定されます。これに対応するためには既存の相談窓口の周知により水面下にあると思われる相談の掘り起こしと共に相談体制を充実することや関係機関の連携が必要になります。

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で186の事業があります。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。

この分野は行政だけでなく、あらゆる団体や市民と協働し、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事業を掲げています。

約41%がA評価、約12%がB評価と、それぞれの取り組みが昨年度に比べて低下しています。またC、Dとなった76の事業のうち新型コロナウイルスの影響を受けたものが73事業と、この施策分野3では多くを占めていました。

この施策分野の3ですが、地域の現状などに応じた臨機応変な対応が求められますが、新型コロナウイルスの影響が大きく現れています。しかし、項目を個別に見ると事業の実施には結びつかなかった結果ですが、事業の実施までに地域や団体と協議連携を実施してきた上で事業の中止を決定しているものが多く見られます。

C、Dの評価で具体的な事業ですが、資料2-2の次は86ページ、通し番号の334番から337番までです。各支所での啓発推進の取り組みです。各地域で活動している団体と、協議・連携をしながらも事業実施はできなかった結果となりました。

2019年度までの成果では、全体的には取り組みの効果が進展している傾向にありますので、新型コロナウイルスや少子化の影響などの課題に向き合って、対策を講じながら、当事者の意見を積極的に取り入れ事業に反映させていく必要があ

ります。

続いて施策分野4、人権課題の解決に向けての施策で289の事業があります。人権課題別に1から9に分類しており、評価は記載のとおりです。

施策分野4は人権課題に9つの項目を掲げ、それぞれの課題解決に向けての取り組みを進めるもので、約41%がA評価、約23%がB評価、約18%がC評価、約16%がD評価となりました。

C、Dの評価97項目のうち、92の項目が新型コロナの影響を受けたものです。その他現状はA、Bの評価でも、これまでの形式では十分な対応ができなくなってきている事業もありますので、課題を把握しながら改善をしていく必要があります。

この分野の主な課題は、それぞれの人権課題を解決していくために相談窓口を開設するなど、各所属において事業に取り組んでいますが、人が足りないなどの理由により思うような成果が得られてない事業も見受けられます。社会情勢や市民のニーズを把握しながら事業のあり方を見直すなど、当事者や関係者が参加しやすい環境を整備していく必要があります。また市の政策方針などを決定する上で専門性を必要とする審議会を中心に女性の登用率が依然として進んでいない状況にもあります。

具体的な事業では資料2-2の157ページです。通し番号661番で、審議会等への女性登用率ですが、どちらもD評価と書きました。審議会への女性登用が進んでいない状況にあります。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ますが、あて職による登用が慣例化している審議会もあり、全体として女性登用率が上昇しない状況が続いております。また、社会全体を見ても、専門分野への女性の参画が進んでいないという現状もあります。この伊賀市の状況を見ても、特に、文学芸術に関する分野において、専門性を有する方に男性が非常に多いことや、住民自治協議会の代表者の多くは男性であり、また、各地区の自治会長においても大半が男性という状況にあります。全体の中の女性の割合が少ないことが、女性が意見を出しにくい環境に繋がっていることも考えられますが、様々な場面において女性が参画しやすい環境と、女性の意見が反映できる体制や仕組みを整備していく必要があります。

最後に全体的な事業評価の課題ですが、まず基本的な考え方として、それぞれの事業評価は評価することが目的ではなく、評価することによって明らかになった課題を踏まえて、次年度以降に生かしていくことが大切です。その中で評価の指標が具体的に数値化できない事業において、担当者の主観によって評価がなされていることで基準があいまいになって、結果として次に繋げにくい状況になっている事業もあります。このようなことを防ぐためにできる限り具体的に目標を数値化して、客観的に評価できる指標を定めて事業の目的や目標

を明確化していく必要があります。

また、同じ内容の事業たとえば、地区により担当課が異なる事業については指標の統一を図っています。数値目標が所属により異なることによって、同じ程度の実績であっても所属によって評価が異なるという事業がまだまだ見受けられます。さらに指標そのものが事業の目的と合致をせずに、何をもってその事業を評価するのかがあいまいになっているものも見られます。ここまで申し上げたことは、昨年度からの課題として持ち越されていることですが、なお十分に改善されていない状況なので、明確にお示しできるように進捗の確認をしたいと思います。事項1の第3次人権施策総合計画進捗状況についての説明は以上です。

会長：すごく分厚い資料で、それもとても小さい字で書かれおり、事前に一読された方もいるかと思いますが、この文章だけではなかなか理解できない内容もあると思います。皆さんの気になったところ関心のあるところだけでも結構ですので、ご質問や意見、感想等あれば、ぜひ、積極的に発言をお願いできないでしょうか。では、お願いします。

委員：障がい者差別に関する機会、いろいろやっているということを今説明されましたが、なかなか、われわれに見えてこない。

保育所や学校で障がい者差別がすごく多く発生している。例えば幼稚園で「〇〇」って言ったり、「〇〇」って言ったり。

友だちを3回呼んだが、呼ばれた子は、一生懸命稽古をしていたから聞こえなくて、言った子がそこへ近づいて行って「〇〇？〇〇？」って保育園の子や幼稚園の子が言っています。

また、濡れてはいけないので、お着替えを持って行くが、右の足が濡れたから、両方とも脱がずに右の足の靴下は脱いで足を拭いて、お着替え用は違う色だったため、ある子が来て「あっ、〇〇や」ってこんなことを平気で幼稚園の子が言っている。

決して教えてきたわけでは無いのですよね。

先生が家庭訪問で聞いたら、父親やら母親は「家でも言っています」と「私たちが言っているかもわかりません。先生、そんなこと言ったらあかんの？」と言われたので、「障がい者を傷付ける言葉なんですよ」って、先生が説明して初めて、「あっえらいこっちゃ」って「そんなことも私らは知らんかって、子どもに教えてたんや」って。「うちの家から気付けます。」ってこんなことが、普通に行われています。

小中学校においてもそうだし、高校へ行ったらもっと悲しいことに、部落い

じり、田舎いじりという形で、インターネット上で「あの地域にコンビニあるとこ部落やで」とか、こんなことを平気で高校生たちがしている。部落いじりをしている。これもまた現状です。

それと、前も言ったかも知れないが、小中学校においてはここ何年間の間に100件を超える差別事象がずっと起きている。その90%以上が障がい者差別であり、「〇〇」「〇〇」「〇〇」などという言葉が出ている。あとは「〇〇へ帰れ」とか「〇〇のくせに」とか、そんな問題が出てきています。

そういう事実を、ここに来ている方々は、会議をやられていると聞いているがその中身を知らない。それなのに会議をやっているのやったら何も見えてこない。

こういう実態を市民の皆さんに、現実をやっぱり教えていって欲しいなと思います。そうでなければ、何のための会議かわかりません。

今気がついたところを大人として、次の世代の子どもという宝物にどんな風にして残していくのか、そんなことをやっぱり、気付いていける、気付かす方法を我々大人が考えていかなければいけないと思っています。

会長：ありがとうございました。貴重な発言でした。はいどうぞ。

委員：資料について、大分分厚く、読んだが2020年度の事業の実績や結果、事業の目的など、これを見て何が問題か浮かび上がらない。

差別という問題は難しい、解決方法というのは激論になるくらい、闘わなあかん。そうでなければできません。内容の説明を市からしていただいたが、こんな甘いものではない。もっと問題点を浮かび上がらせないと、解決まで行かないにしても、近づくようにすべきだと思います。

この内容見たら何が問題かわかりません。問題意識を持つのはね、多々あると思います。今、口頭では言えませんがね。ちょっとでも一歩でも、解決するように皆さん努力しましょう。

会長：ありがとうございます。

障がい者差別の発言が、教育現場等で非常に多いという指摘がありました。

差別の形態からいうと、いわゆるハラスメントと言われる、当事者に対する言葉で、誹謗中傷したりするような場合はハラスメントというジャンルに分類されます。正しい知識がなかったり、自分の行っているその言葉が相手を傷つけることがなんだってということがよく分からないまま、発せられているようなケースがたくさんあります。

そんなことを含めて、一体何が差別にあたるのかということを知りやすく

整理をしようというのがガイドラインの議論だと思います。ただ、ご報告聞いていると、C評価になっているんですね。ガイドラインの議論が1回しか出来ていないんですね。ですから1回しかできてない会議でこんなことがまどまりましたと、今日提出をされていますけれども、なかなか私達の日や耳に入ってくるような状況ではないのかもしれませんが。けれども、今日皆さんに事務局から後程、議題の中にもありますように、ガイドラインのたたき台のたたき台というようなものをお示しすることによって、積極的なご意見をいただいて、より良いものにしていこうと。何が、障がい者差別に当たるのかという、共通の物差し、尺度というものをみんなで作り上げていこうという出発点になるのではないかなと思います。

インターネット利用の問題については、現在、国も、非常に頭を悩ましているところで、ネット上で削除できないのかということとプロバイダ責任制限法という法律が改正をされて、匿名で書き込んだこの匿名の人物を誰かということと、つき止めやすくするような法律の改正が、事件をきっかけに法改正されています。

今、法務省は名誉毀損の方が厳しい罰則があるわけですが、侮辱罪は罪が軽いということで、もう少し厳しくしようという議論も始まっているようです。こういった動きも見すえながらインターネット上の問題は、伊賀市だけではどうしようもないところもありますので、こういった動きを見守りながら対応をしていく必要があると思います。

あと、資料がわかりにくいという問題は、かねてから指摘があります。ぜひ今後、検討をしてほしい。これだけの人権施策の数があるのかどうか。これだけの数を全部、この審議会の中で検証する必要があるのかどうか、例えば審議入りをする目的、評価をする目的、ここで評価をしたことが施策の見直しや改革ということに影響があるのかどうかという問題や、担当課による自己評価でいいのかどうか、ということも含めて、今後の検討課題にしていきたい。

あと一点、審議会の男女の割合が40%ということ。非常に大事な問題です。オリンピックでもこの問題は大きな問題としてクローズアップされましたが、この審議会も40%切っているんですね。人権政策の審議会が、40%を切っているというのは、いかんことではないかなと強く思います。そういう意味では、男性と女性の数だけを一緒にするのかということにもなってきますので、例えば審議委員の任命のあり方にもかかわってくると思います。そういう意味では、人権政策を議論するための多様性をしっかりと踏まえたものにする。どの審議会よりも、人権の審議会は一步前に出ている審議会にならないと示しがつかないことにもなりかねますので、そのあたりの議論も含めてぜひ前向きに次の改選に当たっては、抜本的に変えるという方向でご議論をいただきたい。

委員：会長が指摘された部分で、審議会の名簿を見ると所属は書いてあるが肩書がないので、事務局から所属団体に依頼するときにはできるだけ女性の委員とかそういう形で振ると、一気に審議会の構成は変わってくるのかなと思う。そんな形で所属への依頼ってというのは一つの方法かなと思います。必ず団体には女性も居るかなと思います。

2点目、いろんな啓発を市民に届けるのには、地区懇しかないかなと思ってます。その年の重点的なメッセージを地区へ持って行く。行政職員が持って行くあるいは、啓発スタッフが持って行くっていう形で。ただ、広報に差し込むだけではなくて、地域に届けて行くというやり方をしないと、あるいは一言添えながらいく、届けていかないとなかなか浸透しないのではないかなと思う。

市の中心部で座っていると届かないので、出向いて重点的なチラシで発信していくという方法を取らないと、解決していかないのではないかな。そのときの地区懇と絡めた重点的なメッセージを届けていく、そんな取り組みが要るのかなと思います。

会長：ぜひ意見を参考にさせていただけたらと思います。学習を受ける人たちが集まる場ということだけではなくて、住民の人たちがアイデアを出してまちを良くしていくみたいなの。そんなね、問題提起があった地区懇談会の持ち方の一つでもあるのかなというふうに思います。それでは、ちょっと時間も押しておりますので一点目については、ご異議ございませんでしょうか。

それでは、第2項目、人権問題に関する市民意識調査結果について報告をお願いします。

事務局：先ほどから意見いただいた中で2点、申し上げておきたいことがあります。まずこの計画の進捗状況にたくさんの事業があり、来年度、さ来年度からの新たな計画を立てていく中では、当然進捗についても管理をしていきますが、これを機会に事業の整理や、目的をもっと明確にして評価の方法も変えていきたいと思っています。

男女の登用率に関しても、この審議会が典型的な部分かもしれませんが、推薦を依頼させていただく際にもっと工夫をお願いしていきたいと思っています。

人権生活環境部長：女性のところで一言だけ。実は今年の部局別のマニフェストで私の目標として、女性の登用率を挙げさせていただきました。

行動を起こすべきだと思ったのでマニフェストに挙げました。少なくとも前よりも上げていくということですが、その中で自分の所がどうなのかというの

は、恥ずかしい事ですが、今年、新たに選ぶところは、先ほど委員が言われたように、こういう風な頼み方をしたらいいよ、選出方法があるよということであるとか、私やったらこうお願いするということのように、直接的に担当者にアドバイスをさせていただいた。そういうところは女性を登用したりとか、率が格段にあがったところもあります。

ただ、中には元々その組織の中に女性が居ない、少ないということもありましたので、そこはしっかりその構成を変えていくという事も大事なのかなと思います。

今年マニフェストに挙げて、やりかけたので、それがだんだん進んでいくと思っていますし、いわゆる登用率だけの問題ではなくて、人数が揃ったからと言って発言できるかっていうと、そうではないと思っています。発言できる、そういう雰囲気が出来てくる、そういう状況が生まれてくる、土壌が出来てくるということが大事だと思っていますので、もう少し時間はかかるかもしれませんが、しっかりと取り組んでまいりたいと思います。

会長：ありがとうございます。

人権生活環境部次長：委員から指摘がありました地区別懇談会等々での、人権の届け方ですが、毎年一定のテーマを決めてパンフレットを作っております。

ここ2年ほどコロナのために地区別懇談会が出来ていませんが、各地区の方に届くような形で印刷させていただいております。届いていないようであれば手配しますので、それをご利用いただいて、ご活用願えたらありがたいなと思います。

会長：それでは事務局、よろしくお願いします。

事務局：事項の2の人権問題に関する市民意識調査の調査結果について説明します。事項書には資料3-1から3-3と書いてありますが、3-1、3-2の誤りですので、ここで修正します。

資料の3として、3-1と3-2の2種類があり、3-1は概要として調査結果の概要説明の資料です。3-2は市民意識調査から見えてくるものと題して、市民意識調査のダイジェスト版の原案です。

この意識調査は、前回は2014年度に実施しました。それ以来6年ぶりに実施した調査です。全体の設問数は、回答される方の個人の情報を聞き取る設問を含めて26問としました。

その設問の枝番や、設問内の項目をあわせて、116項目の聞き取りを行っ

ています。この調査結果は、第3次伊賀市人権施策総合計画の期間が2022年度、来年度までであることから、第4次人権施策総合計画策定に向けての基礎資料とします。

調査の対象は、住民基本台帳に搭載された満20才以上の市民から無作為に抽出した2000人です。調査の期間は2020年11月27日から12月23日までで、調査票の回収数は880票です。回収率は44%。そのうち有効回答が846票で、有効回収率は42.3%となりました。参考に前回2014年度に実施したときの回答数が910で、そのうち有効回答数が903、前回の回答率が45.5%、有効回答率は45.2%でした。

資料2-1、人権問題に関する市民意識調査の概要速報に基づいて、調査結果の概要を説明します。

まず、差別に対する意識です。併せて資料2-2のダイジェスト版の1ページも開けてご覧ください。申し訳ないです。3-2のダイジェスト版をご覧ください。

差別に対する意識の「差別は人間として恥ずべき行為の一つである」という意見について、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と肯定的に回答した割合を合わせると95.3%となりました。前回2014年の調査結果では93.3%ですから、前回よりも高い結果となっています。

続いて同和問題です。資料3-2のダイジェスト版の3ページを開けてください。「部落差別はいけないことだが、私とは関係のない話である」という項目です。こちらについて「どちらかといえばそう思わない」または「そう思わない」と回答した割合を合わせると72.6%となりました。前回の調査結果では68.7%ですので、部落問題は他人事ではないと回答する市民が増えているという結果が現れていると思います。

「子どもの結婚相手が同和地区出身者である場合の態度」について「全く問題にしない」または「迷いながらも結局は問題にしないだろう」と回答した割合を併せると、67.5%となりました。前回の調査結果では、63.7%であることから、こちらも進展が見られました。

障がい者問題です。資料3-2の7ページをご覧ください。「障がい者差別の現状認識や解消への展望」ですが「差別はあるが将来無くす事ができる」と回答した割合は33.8%となりました。前回の調査結果では30%であることから、進展は見られるものの、「差別はあるが、将来無くすことは難しい」と回答した割合も31.7%と前回調査から増加をしておりますので、一概に進展とは言えないとなりましたので、引き続き啓発や教育の必要性が感じられました。

外国人問題です。資料3-2のダイジェスト版の12ページをご覧ください。

「家主による外国人であることを理由に入居を拒否すること」についてですが、「人権を侵害している」と回答した割合は、30.6%となりました。前回の調査結果では24.9%であることから、進展は見られますが、まだまだ高いとは言えない状況にあります。実際に伊賀市では今年度、外国籍であることを理由に家主から入居拒否されたという差別事象が発生し現在取り組みを進めているところです。引き続き不動産会社やオーナーへの啓発に取り組むとともに、生活の場でのトラブルが入居拒否の理由になっているという事例も見られますので、自治会など地域住民に向けての啓発などの取り組みを進めたいと考えています。

ヘイトスピーチに関する意見です。この項目は、今回の調査から新しく加えた項目です。資料3-2の16ページをご覧ください。「ヘイトスピーチ」に対して「人権を侵害しており許されないことだ」という意見に同意すると回答された割合は20歳代が最も多く、92.5%、他の年代でも70%代という高い結果となりました。

「感染症の問題」です。この項目も新しく加えた項目です。資料3-2のダイジェスト版の18ページを開いてください。「感染症に関連した行為」についてですが、この内の「A. インターネットなどにより感染者やその家族、濃厚接触者を探し出そうとすること」に対して「差別にあたり許されない事」と回答した割合は、47.0%となりました。また「B. 医療従事者やその家族に対する中傷」に対して「差別にあたり許されない事」と回答した割合は81.1%となりました。コロナ差別に対して医療従事者やその家族に対して誹謗中傷や排除をするような行為に対してはそれが差別にあたり許されない事と、啓発が一定行き届いた結果が見えていると思っておりますが、一方で感染者やその家族、濃厚接触者を探し出そうとするという行為については感染への不安が結果として現れたと考えています。コロナ差別に関する啓発は引き続き実施していきたいと考えています。

性的マイノリティの問題です。この項目も新たに加えた項目です。資料3-2ダイジェスト版の19ページを開いていただきたいと思えます。「性的マイノリティへの差別」について「差別はあるが将来無くすことができる」と回答した割合は高い順に20代で50.7%、50代で47.2%、40代で44.9%となりました。伊賀市の性的マイノリティに関する取り組みの結果、差別の解消の方向に進展が見られる結果となっておりますが、今後は全ての市民が自分らしく生活できるよう、性の多様性が尊重される社会に向けての取り組みとして、来年度、新しく条例の制定に向けて取り組んでいくことを考えています。

市民意識調査の概要の速報については以上です。なお、今後の意識調査のス

ケジュールは、調査の報告書の本冊の冊子と概要版について完成させて、広く地域等に配布することとしています。

以上事項2の人権問題に関する意識調査についての説明でした。よろしく御審議をお願いします。

会長：何かご質問ご意見ございましたら、はいどうぞ。

委員：この意識調査は、行政と一緒に作り上げて来た、色んな形であらゆる人権問題について、LGBTや感染症についてもとり入れていこうとやり続けてきて、パートナーシップ制度は日本で3番目と言われてきたし、本人通知制度も出来てきた。

同和問題については、地域でフィールドワークという形で研修を受けに来ていただいている。その中で感想文を書かれていることで、耳で聞いただけで、現状を見ようとしなかった。やっぱり目で見て、現場を見て、やっと差別を受けている人は何の責任もないのにどんなことをされていたのか。ということを感じさせてもらったという意見もあります。そんなことを書かれたときに、来てもらって良かったと思う。

だから、自分たちの運動だけではなく、障がい者運動や外国人運動、女性運動。あらゆる運動を解放運動と共にやっていこうと取り組んできた。伊賀市の条例、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伊賀市から出来、それが県条例になって、三重県の市町、29市町のうち28までしか出来ていないが、伊賀市の条例はみんなの条例になった。人権は大事なことから、みんなで変えていこうということ。

それと、子どもは、生まれてきた時に差別をしようと思って生まれてきた子は誰も居ない。されようと思ってきた子も誰も居ない。いつの間にか大人が刷り込んで行った。だから、あらゆる差別はいけないと理解するのは大人がというところへ、やっぱり感じてほしいと思います。

会長：はい、ありがとうございます。アウティングとカミングアウトは別なので、そこを間違えると問題を解決できないというふうに思いますし、わからなくするということが問題の解決ではなくて、そこにいるということをしかりと認識するということが、問題解決の出発点ではないかなと思います。

あと、この意識調査は本にされるということですね。その際、他市との比較や、場合によっては当事者の方がこの結果をどう見るのかというような視点も、可能な範囲で反映できたらなと思います。

この結果を見てそういう機会をつくるということでも結構ですし。よろしく

お願いします。

それでは、今日の大事な課題であるガイドラインの方に入っていきたいと思  
います。それでは事務局の方、よろしくお願いします。

事務局：事項3、障がい理由とした差別を解消するためのガイドラインについ  
て説明します。

差別解消ガイドラインの策定の根拠ですが、第3次伊賀市人権施策総合計画  
のポイントの一つとして掲げている、差別解消ガイドラインの作成に基づくも  
のであり、市の差別撤廃条例で禁止している差別とはどういったものか、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なくしていくきっ  
かけに繋げていきたい。という考えのもとに人権課題別に作成するものです。

障がいを理由とする差別を解消するためのガイドラインは2016年4月  
に施行された障害者差別解消法で禁止規定が設けられているにも関わらず、こ  
れまで多数の事象が報告されている、障がいを理由とした差別的な取扱いや、  
合理的配慮の不提供について、社会生活のあらゆる場面における具体的な事例  
等を明らかにし、市民や関係機関等へ周知することで、障がいのある人の日常  
生活における困難な現状を理解し対応等を見直すきっかけとすることをこと  
を目的としています。

策定に向けては2019年度から当事者への聞き取りやアンケートの実施、  
また関係団体からのご意見ご指摘等をいただきながら、内容の検討をしてきま  
したが、庁内組織の人権施策推進会議に諮り、意見等により内容を精査したと  
ころです。

資料の確認ですが、資料4として、障がいを理由とした差別を解消するた  
めのガイドラインの案の冊子を用意しています。

この冊子の概要について、資料4に基づいて説明を行います。全体の構成と  
しては全52ページで作成をしました。

開いた1ページ目に目次があり、その後ろ2ページ目にはガイドラインの考  
え方として、このガイドラインが差別のない社会をつくるための、指針として  
何が差別にあたるのかを市民共通の物差しとして明らかにするためのもので  
あるとの認識のもとに策定を進めているということを記載しています。

3ページ目には、障がい者差別にかかわる社会、国の動きから伊賀市の取り  
組みに関する経過。さらに今後取り組むべき事項を記載しています。

4ページ目にはこのガイドライン策定の目的として、障がい者差別における  
現状から、対話によりお互いが理解をするきっかけに活用いただきたいとい  
うことを記載しています。

6ページですが、こちらには障害者差別解消法に規定されている差別にあ

る事項と、具体的な例示を掲げて説明をしています。

7ページ目から10ページ目にかけて、それらの差別をなくすために、行政、事業者、市民がすることから、様々な障がいの特性を、具体的に示しています。

11ページ12ページには、障がいに関する各種シンボルマークを掲載し、障がいのある人に対する配慮を促す参考とできるように示しています。

14ページ15ページですが、こちらには実際に差別を受けたときに、当事者が一人で悩むことがないよう、当事者や支援者が活用するための各種の相談窓口の紹介をしています。

17ページ以降には、事例集として市民の皆さんにこういった事が差別になる差別につながるということを認識いただくために実際に各場面で発生した事例やその対応、または伊賀市や三重県内で発生した事例、及び判例を掲載し、解決に向けた一助としていただけるようにしています。

42ページから43ページにかけては、当事者や支援者からの声ということで障がいのある人や支援をしている人が日頃から感じている暮らしにくさ生きづらさや、不便さなどの声をまとめています。それぞれの声に対して、どこに問題や課題があるのかを考え、差別解消へのヒントを探っていくこととしています。

45ページ以降ですが、資料集として市の差別撤廃条例、人権都市宣言、更には障害者差別解消法の条文を掲載をしています。以上概要についての説明でした。よろしく申し上げます。

会長：ガイドラインですが、事前にご覧になられてる方もいらっしゃると思うんですがいかがでしょうか。

委員：ガイドラインを見せていただいたが、これは、伊賀市民全員に見てもらう必要があるのではないかと。当事者ではなく、一般の方に見てもらわないと、意味がないと思うんです。その辺はどうお考えですか。

事務局：当然、差別をなくすためにという考え方では、障がいがある方ではなく、健常者といいますか、それ以外の方に認識をしていただく、ということが一番大事な部分だと思いますので、当然その想定はしております。

会長：障害者差別解消法はさきの通常国会で改正をされて、おそらく2024年度に施行されるということで今準備が進んでいます。特に民間事業者の方に合理的配慮が法律で義務付けられるということで、ここが一番法改正の肝であったと思います。

現在この法律に基づいて、閣議決定され、公開されている基本方針が見直されるということになり、国で見直し作業が行われています。

基本方針が見直されると、対応要領や対応指針という、行政向け、それから事業者向けのガイドラインが、それぞれ改正されることになりますので、おそらく今年から来年、基本方針が改正され、再来年、対応要領や対応指針が改正されてくると思われま

す。これが公表されて、法施行に入っていき流れになると思いますので、この流れを、どう進取をするのかというのは一つの問題であると思います。

一方で三重県の県議会が特別委員会を設定して包括的な差別を禁止する条例の検討に入っています。インターネットを見ていると、かなり形になっており、条文が議会に示されていますので、おそらくこのままで行くと近くパブリックコメントを求めて、次の議会等で、ご議論をいただいて成立していくのではないかと、三重県の条例の動き、こういったこともしっかりと見定めおく必要があると思います。

その際に法律が変わって行って進んでいきますが、委員から意見があったように、法律ができて変わっても、それを市民がしっかりと認識して自分のものにしないと、役に立たないわけで、ガイドラインについても当事者はもちろんですけれども、広く市民の皆さんにどう役立てていただくか。そういう意味でいうと地区別懇談会みたいなツールをどう有効に活用して、出来てからのことも想定して、どう、使いやすいような形に編集するのかとかも考えなければなら

ない。例えば学校教育の場で、障がい者差別とは、いったいなんなんだということ、きちんと学校の先生が教えやすいような、先生の参考書になるような、そういった形でまとめ上げていくのかってということも重要ではないかなと思いますし、特に、公正採用選考の関係でね、障がいを理由とした採用選考への影響は、今まで以上に厳しくなってくるというふうに思います。

企業内同和問題推進委員、今で言う公正採用選考人権啓発推進員という制度ができて、来年は45年です。今の名前に改まってから来年で20年という年ですから、情報化の進展に伴う公正採用のあり方を、見直される注目されるタイミングでもありますから、公正採用選考という視点に立ったガイドラインと言うのは、どんな事例があって、どういうわかりやすさがあるのかってということも大事になってくるかもしれません。

しっかりと備え、まだまだ、ブラッシュアップしていく必要があると私自身は考えます。

委員：そのことに関してですが、これについては県行政とも話をしています。先

だっても県知事が一見知事にお代わりになった。それを受けてお会いさせていただき、部落問題をはじめとするあらゆる差別の撤廃については、今まで通り、今まで以上にやっていただくということも、知事からもおっしゃっていただいた。また、各部、教育委員会と知事と交渉もさせていただき、その中で事象等についても、法務局とのやり取りも伝えて欲しいと、それで、インターネット上の事象でも法務局で削除できないものがあり、その部分については、県としてどういうお考えがあるのかという所についても、色々と教えていただきました。また、その事もこれから先、反映していただくという事になりましたので、それを伊賀市へ持って帰って、伊賀市と歩調を合わせながらやっていけたらと思っておりますので、伊賀市の方もよろしく願います。

会長：ぜひ市民の方に読んでいただける。というのがまさに委員ご指摘いただいたように、大事だと思います。市民の方にこのガイドラインが届いて、皆さんが、何が障がい者差別にあたるのかということを理解するきっかけになっていただけたらね。はい。

委員：バリアフリーですが、点字ブロックと段差について実際に、人権生活環境部次長と2年前に駅前を点検しました。バリアフリーになっていましたが、乗ってみたらなかなか降りにくい登りにくいということがわかりました。

今後市の担当課で気を付けるということで、理解していただきました。

もう一つ、うちの地域で税務署の北側の歩道。元々点字ブロックを貼ってありました。中央に。それが、水道管理設の更新事業のときに、歩道埋設でみんな剥がされ、舗装工事だけで点字ブロックは設置しませんでした。

そのままになっているが、ああいうのはやっぱ、これからはなくさなくてはいけない。健常者は良いが困ると思う。これからみんなで気を付けていこうと思います。

会長：法改正で言うとバリアフリー法も改正をされています。

高齢者や障がい者等のバリアフリー法も改正をされており、これに基づく自治体の役割や課題も、新たに生じている部分がありますので、こういったこともしっかりとふまえる。

もちろん今ご指摘いただいた、点字ブロックが撤去されたというのは、それはどういうことなのか私ちょっと事情がよくわかりませんが、当事者が不利をすることがないように、もし事務局の方で確認できるのであれば確認していただいて、置いて欲しいと思います。その他いかがでしょう。

委員：ガイドラインですが、いろんなものを放り込んであると思いますが、小学生用や、中学生用とか、高齢者向けとか、いろんな人向けにわかりやすい冊子を作られるのかな。

教える立場の先生方は読んでわかるし、こういう例があるというのでいいんですが、一般の人がこれを見た時に、文字が一杯で以上終わり。

棚に仕舞えば良いのですが、ゴミの日に出される心配もあると思います。盛りだくさんは良いのですが、全部読むのはしんどいなと思ってしまう。

会長：パンフレットみたいだね。

委員：そうですね。これはこれであって良いのですが、これをもとに、それぞれの人用というか、分かりやすい絵とか、写真とかのあるものを作る予定はあるのか、なるべく専門的な用語がいっぱいあるので、お年寄りの人に向けてもやさしい日本語を、誰もがわかりやすい資料というか、パンフレットを作ってほしいと思いました。

事務局：大変貴重なご意見ありがとうございます。当然、この冊子は先ほど説明もありましたように、現段階で52ページという大変膨大な、それも字も小さいですし、おっしゃっていただいたように、子どもや高齢者、外国人などが、それぞれに見ることが出来る範囲のボリュームの物を、内容を精査することとともに考えていきたいと思えます。

会長：はいどうぞ。

委員：個人的な感覚ですが、6ページと7ページの位置づけというか、障がいと理由とする差別についてとして、不当な差別の取り扱いについてはこうですよというふうに書いてあるのですが、理解を促すための論旨の流れから行くと7ページの合理的な配慮が必要ですよ、それがちゃんとできてないことっていうのが問題なんですよ、というのが入りやすいかなと思います。先に、不当な差別の取り扱いというところがあるのが、良いのかどうかっていうのはちょっと。

会長：これは、おそらく法律の順番ですね。

委員：それが分かりにくいかなという気がしました。

会長：これまで事務局に見せていただいたときをお願いしたんですけど、もともとこの障がい者差別を解消する法律を国が議論したときの審議会の部会があり、ここでも差別をどう定義するかという議論がありました。

私は、やっぱり関連差別やハラスメント、さらには複合差別。こういったものも含めるべきではないかと考えています。ただ、国の法律から言うと、この不当な差別的取り扱いと合理的配慮について、誰を対象にして規制するのかというと、自治体と事業者ですが、それについて市の条例から言うと、何人もと主語がなっているので、市の条例を具体化するという意味では、対象もおのずとそうになっていきますし、市の条例の趣旨からいうと、国の法律よりもさらに幅広い対象をターゲットにすることになると思います。

これがこのまま冊子になるということではないので、もう少し事務局でいろんな方のご意見もお聞きしながら、ブラッシュアップしていきますので、委員ご指摘の、どんなふうに順番を持ってくれば読む人にとって市民にとってわかりやすいのか、ということと、委員からの指摘があった、これを基本冊子にするとすれば啓発するときに使うような形になったときに、子ども向けとかいろんなバージョンができるのかどうかということも含めて、事務局の方で十分考慮されると思います。

ありがとうございました。それでは、この辺で一定、まとめていきたいと思えます。

ガイドラインは引き続き事務局レベルで関係者からご意見いただいて、完成に向けて作業をいただくと、C評価で終わっていますので。コロナがあるといえども。はい、よろしくお願ひしたいと思えます。

では最後の総合計画の策定について簡潔にお願ひしたいと思えます。

事務局：その他ということで、第4次の伊賀市人権施策総合計画の策定についてです。

議題の1でもご審議いただきましたが、第3次伊賀市人権施策総合計画が、来年度2022年度末を持ち、6年間の計画期間が満了となります。

2022年度中に、新たな4次計画の策定に向けて、市民意識調査の分析結果を基礎資料としながら、内容を検討していくこととなります。

スケジュールは、現在精査をしているところですので、また固まり次第皆様にお示し致します。

人権施策総合計画は、伊賀市の総合計画の中での人権分野の柱となるものとして位置づけており、2023年度からの施策の方向性を示すという大変重要なものにもなりますので、内容または構成については慎重な、検討または審議が必要となります。この審議会において、相当数の審議をお願ひすることになります。

す。現在考えている回数は、来年度中5回程度、それから、今年度中にももう一度開催させていただくことも必要かと考えおりますので、また、その際には通知いたしますので、よろしくお願いを申し上げます。以上です。

会長：いろいろ委員の皆さんにはご苦勞をおかけすると思いますが、ご協力のほどよろしくお願いしたいと思います。それではこれで私の役割は終了したいと思います。どうもご協力ありがとうございました。

人権生活環境部長：本日は本当にありがとうございました。長時間にわたりご審議いただきありがとうございます。本当にいろんなご意見をいただきましたので、今後の参考にさせていただきます。

本当にいろんなことがわかって来ましたことで、こういう意見をもらってですね。新たなこういう取り組みができるんだなどはっきりしましたので、頑張っていきたいと思います。最後に課長も申しあげましたように本年度もう1回、それから来年度は5回程度ということで、大変お忙しい方ばかりなのですが、ご協力いただくこととなります。その辺、会議の通知を差上げたときには、予定をとっていただき、ご参加いただきますようよろしくお願いいたします。最後まで熱心にご討議いただきましてありがとうございました。お氣をつけてお帰りくださいませ。ありがとうございました。