

2022年度第2回伊賀市人権政策審議会 議事概要

1. 開催日時 2022（令和4）年6月29日（水） 午後2時～午後4時
2. 開催場所 伊賀市役所本庁 4階 庁議室
3. 出席者
委員15人
事務局4人

事務局：定刻になったため、ただいまから2022年度第2回伊賀市人権政策審議会を開催します。

本審議会は、伊賀市情報公開条例第23条の規定により公開します。また公開の方法は、審議会等の会議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るので録音します。本日の会議の記録作成に当たり委員の名前は公表せず、発言内容を公開しますのでご了承ください。発言に際してはマイクを通して発言してください。

なお、伊賀市人権政策審議会条例第6条第2項の規定により、過半数の委員の出席が必要となっておりますが、本日は総委員17名中15名の出席となっており、本審議会は成立していることを報告いたします。また、公募委員ですが、体調不良により辞表を受けました。今後の任期を勘案し受理しました。

また、先ほど説明を行った条例等で事前に告知を行い、本日現在1人の傍聴がありますので報告いたします。

あいさつ（人権政策審議会会長）

あいさつ（人権生活環境部長）

事務局：なお、今回の審議会から新たに就任された委員が2人います。自己紹介をお願いします。

自己紹介（委員2人）

事務局：事項番号1の副会長の選任を議題とします。これまで副会長に着任いただいていた委員が退任されたので、現在副会長が空席のため新たに副会長を選任する必要があります。伊賀市人権政策審議会条例第5条の規定により、副会長は委員の互選により選出することとなっております。

委員：事務局からの推薦はありませんか。

事務局：事務局からの推薦ですが、当審議会は伊賀市の人権施策に関わる事項の審議する諮問機関ですから、伊賀市在住の方に着任いただきたいと考えます。現在まで長年、人権同和教育実践を重ねられている委員にお願いしたいと考えています。

会長：事務局からのご意見ですが、ご異議ありませんか。

委員：異議なし。

会長：異議がないので、副会長を選任したいと思います。よろしく願います。

事務局：ありがとうございました。それでは新たに副会長にご着任いただく委員にはお席の移動をお願いします。

副会長：不慣れですので皆様のお力を借りたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

事務局：それではこれより議事に移ります。伊賀市人権政策審議会条例第6条第1項の規定により、会長に議事進行をお願いします。

会長：はい、それでは事項に基づいて議事を進めます。円滑な議事進行となりますよう、皆様の協力をお願いします。

事項1の第4次伊賀市人権施策総合計画骨子並びに構成について議題とします。事務局から説明をお願いします。

事務局：資料1をご覧ください、1ページから10ページの青字の記載部分ですが、この部分は前回審議いただいた策定方針について、出た意見をもとに修正しました。

11ページから20ページの緑字の部分は第3次計画の取り組み成果と、次の計画への課題を記載していますが、現在、昨年度事業の進捗管理を各課に照会しており、その進捗管理等を実施した上で今後修正をします。次の審議会で提案します。よろしく願います。

21ページの体系図ですが、こちらは第3次計画の体系図をそのまま掲載しています。22ページから23ページには、第4次人権施策総合計画の位置づけと、他の計画との関係について示しています。

23ページですが、これまでは伊賀市総合計画の分野別計画の一つとして、他の計画との整合性を図りながら人権課題別に施策を積み上げ人権施策を推進してきましたが、かねてからこの審議会で、実効性のある人権施策の検討という課題をいただいていたので、その点を考慮して、人権施策総合計画の位置づけを変えたいと考えています。

それぞれの分野で所管をしている計画との位置付けですが、伊賀市人権施策総合計画は、市の施策全般、伊賀市の社会的構造、地域の慣習などにおいて、差別の構造を生み出していないか、人権侵害が発生しないか、という点で自らチェックをするためのガイドラインとして、それぞれの計画をサポートする位置付けとし、他の計画との役割を明確に、人権施策をスリム化していきたいと考えています。

この視点を踏まえて、24ページ以降は、第3次計画での記載形式と比較しながら、内容を説明します。お配りした「第3次人権施策総合計画」の冊子を、参照しながら確認をお願いします。

24ページ、25ページには、計画の基本理念を示しています。中段には取り組むべき施策を示しています。第3次計画冊子の21ページをご覧ください。

はい、第3次計画ではこの取り組むべき施策の①として、「人権意識の高揚」という施策を定めており、具体的には、「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する」としていました。

第4次計画では、この施策を③の「人権が尊重されるまちづくり」に位置づけ、①については、差別を解消する「人権施策の構築」としてしています。具体的には、「差別を生み出す制度や慣習、社会的構造を捉え、差別を解消する施策の構築に向けた。あらゆる施策を検証する」としました。

26ページには計画の基本的な視点を記載しています。

第3次計画では23ページですので、こちらも開いてください。第3次計画では、基本的視点の①として、「総合的な視点を踏まえた取り組みの推進」として、各分野の施策との有機的な連携と、人権という視点からの総合的な取り組みの展開としていました。

これを第4次計画では、まず①として、人権問題について定義し直すことを考えています。

その上で、「不当な差別」とは何か、「人権侵害行為」とは何かを明らかにし、「不当な差別」を生み出す社会構造を変革するとしました。

「不当な差別」は、人権に関する法律等で一般的に用いられている「不当な差別的取り扱い」や「不当な差別的言動」が含まれ、具体的には「正当な理由なく、部落問題をはじめとする特定の属性を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否したり、提供にあたって場所・時間帯などを制限したり、特定の属性を持たない者に対しては付さない条件を付けたりすることや、特定の属性を持つものに対してその属性を理由として、その生命などに危害を加える旨を告知したり、著しく侮辱したり、地域社会から排除することを扇動したりすること等を想定する」としました。

つづいて、「人権侵害行為」は「人権に関する法律等から、『他人の権利利益を侵害する行為』を『人権侵害行為』と定義します。具体的には、不当な差別、いじめ、虐待、プライバシーの侵害、誹謗中傷のほか、セクシュアルハラスメント、ドメスティック・バイオレンス、パワーハラスメント、体罰などを想定する」としました。

最後に「人権問題」です。『人権問題』とは、直接的に人権を侵害する行為としての『人権侵害行為』よりも包括的な概念として、例えば、人権に関する社会的な問題（貧困、方針決定への女性の参画が十分ではないという課題、高齢者の介護問題、ヤングケアラー、子供の権利など）国際的な人権に関する問題（飢餓、紛争、環境問題など）が含まれる」としました。

次のページを開けてください。

「人権問題」「人権侵害行為」「不当な差別」を相関図で示しています。

先ほど説明した「不当な差別」は「正当な理由なく、特定の属性を理由とする不当な区別、排除または制限であって、あらゆる分野において、権利利益を認識し、享有し、又は行使することを妨げ、又は害する目的又は効果を有するもの」と定義し、例として「不当な差別的取扱い」は「特定の属性を理由とするサービスの提供拒否など」としました。「不当な差別的言動は特定の属性を理由とする誹謗中傷、ヘイトスピーチなど」と示しています。

「不当な差別」を包括して「人権侵害行為」を定義しました。

「人権侵害行為」は、他人の権利利益を侵害する行為（インターネット等で行われるものを含む）と定義し、例として「いじめ、虐待、プライバシーの侵害、誹謗中傷、セクハラ、DV、パワハラ、体罰、特定の属性であることの暴露（いわゆるアウティング）など」と示しています。

そして、それらを包括して「人権問題」を定義しました。

「人権問題」は人権に関する問題を包括することを想定して定義し、例として、不特定多数の者が、特定の属性を有することを容易に識別できる情報

を公然と適示する行為（部落地名総鑑の発行）など、人権に関する社会的な課題として、貧困、方針決定の場への女性の参画が十分でないという課題など、国際的な人権に関する問題として、飢餓、紛争、環境問題などを示しました。

続いて②ですが、第3次計画では、「人権尊重の視点に立った取組の推進」として、人権尊重の視点で点検・見直しを進めること、特に誰もが社会参画の機会が確保されるよう、合理的配慮のある生活環境面や、制度等の見直しを行う事を定めていました。

これを第4次計画では、この②の記載について、内容変更はありませんけれども、人権問題についての定義を見直すことに併せて、具体的に社会構造などで生じる不利益などを「不当な差別」とし、その「不当な差別」を解消するために、あらゆる被差別当事者にとって、「合理的配慮」のなされる施策の検討や見直しをするというふう書きぶりの変更を行いました。

計画の構成・理念については以上でございます。

会長：非常に複雑な説明で事務局の思いが伝わっているのかどうか心配ですが、ご意見なり、ご質問ですね。特にわからなかったところとかありましたら、お願いします。

この説明で何かご意見がないですか。と言われるとちょっと困りますが、1ページから10ページまでは前回議論したので、それを踏まえて直しました。ということで、皆さんの意見が反映されているかということ事務局は尋ねていると思います。

11ページから20ページの緑の部分は、人権行政が総合行政だということで、伊賀市の各部局が人権施策を検証して、3次の計画をどうブラッシュアップしていくのかということ今、議論しているため、伊賀市の関係各課の意見を踏まえて事務局が修正するので次回の審議会で提案しますということです。

3つ目の体系図というのはこれ変わってないわけですね。

事務局：はい、体系図はそのまま前回のものを載せています。

会長：全体の体系図なので、3次の計画と4次の計画は変わらないということで、確認をしておいてほしいという事ですね。

それと、22ページ23ページは、人権施策の総合計画は伊賀市の方針や計画とどういう位置関係にあるのかっていう事を説明されましたが、ここが今回変わるわけですね。

事務局：はい。

会長：ですから、こう変えていいかということです。今までは、いくつかある伊賀市の地方自治法という法律で、伊賀市の総合計画というのは作らんとあかんとなっています。これが一番上位の計画です。

それをもとに様々な計画があります。介護保険の計画とか、高齢者の計画とか、児童の養護の計画とか、いろんな計画がある。そのいろんな計画の一つに今までは人権の計画もありましたが、いくつかある計画の中から、人権だけを取り出して、このいくつかの計画の図で一番下のところに持ってきたんですね。

これは事務局の説明によると、それぞれの伊賀市の計画、個別の計画が人権にしっかりと貫かれた、それぞれの計画になっているのかということ、言わばチェックしてもらおう計画、それぞれの計画の人権という部分もしっかりと補う、サポートする。そういう計画だという説明です。これは理解できるかどうか、私も難しいと思いますが、そういう計画に今回は位置づけるという説明ですね。

なぜか人権施策をスリム化していきたいという、何が目的なのかちょっとよくわかりませんが、人権施策を少なくしようということが目的なのか、この所ちょっと私も逆に事務局の方から説明をいただきたいと思います。

それと、24ページから5ページのところです。

これは計画の基本理念を書いている。という事なので、ここに今までと違う、この理念を変更するというんです。今までの第一番目は「人権意識の高揚」がこの基本理念のいの一番にきてましたが、これを今度は、人権政策の「人権意識の高揚」というのを、人権が尊重されるまちづくりという理念の中に位置づけると、その割には、③の人権が尊重されるまちづくりの中に人権意識の高揚という単語が出てこないのが疑問ですが、人権が尊重されるまちづくりの中に今まで「人権意識の高揚」という項目を吸収するという事です。

「人権意識の高揚」という項目がなくなるので、新しく差別を解消する人権政策の構築という項目を新たにいれると、この人権施策の構築という新たな基本理念が、差別を生み出す制度や慣習、社会的構造を捉え、差別を解消する施策の構築に向けたあらゆる施策を検証します。って事ですね。

大丈夫ですか、ここまでついてこれていますか。私も今説明を受けて、もう一回頭の中で整理してみましたが、計画の位置づけが変わるとというのが一つ、二つ目は基本理念が変わるとというのが二つ目。

それから三つ目ですが、三つ目が、人権問題の定義、定義を改めて見つめ直すということです。この人権問題の定義を見つめ直すということで、「不当な差別」とか「人権侵害行為」は不当とか、「人権問題」はこうだとか、いうこのしっかり文章が並んでいるんですね。

ですから、前回皆さんが意見聞いたことで直しましたよ。という部分はこれでいいのかどうかというのと、緑の部分は市役所の中で皆と相談して、作り変えるので次回提案しますというのと、それと計画の位置づけが変わりますよというのと、それと、計画の理念を変更しますよというのと、それと、人権問題の定義を見直し、新しく書きますということ、こういう変化だと思えます。

余計に複雑になったような、市民が読んで、わかるものになっているのかどうかですが、これ元々はその計画そのものは、伊賀市のあらゆる差別を禁止する条例に基づいて、条例の中に総合計画を作りなさいよって書いてあるんですね。ですからこの計画をつくる根拠はどこにあるのかというと、伊賀市の人権の条例です。あらゆる差別を禁止する条例、あらゆる差別を禁止して差別のない伊賀市をつくらうって条例で、伊賀市の法律で決めたものですから、その為には差別をなくすための施策を実施しなければと、その施策ってなにかと言えば5年に1回この計画をこしらえて、この計画に基づいて毎年、人権の行政を進めますよとなっていたんですね。

この間の議論は確か、伊賀市の条例にあらゆる差別を禁止すると書かれており、すごい事を書いてあるが、あらゆる差別って一体何やねんと、こういう言葉で言うのは一言で簡単になるが、例えばその中には部落差別や、障がい者差別、外国人差別、LGBTQに対する差別など、いろんな差別があり、その一つひとつが、どんな差別なのかがものすごくわかりにくく、みんなが思っている差別が、それぞれに捉え方が微妙に違っているようでは、差別をなくそうというこの条例が、案倒れ、掛け声倒れになってしまうといけないので、一つひとつの差別についてガイドラインとして、解説のようなものを作って、そして、こういうことが差別に当たるんだということを、教育や啓発したりとか、そういう物差しを示すことになるため、この地域社会で何かこの差別や人権にかかわる問題が起きたら、このガイドラインに照らせば、あなたのやってることは差別になりますよという、判断ができるようになるわけですね。

判断ができるようになることによって、差別が起こって私は傷ついた。だから伊賀市に相談に行こうとか、人権擁護委員さんに話を聞いてもらおうとか、こんなふうに、この差別に関わる相談とか救済とかいうのが始まっていくと思うんですね。

ですから、この5年間で第3次計画の重点として取り組んできたのは、差別のガイドラインを色々一つずつ、たくさんある差別のテーマから一つずつガイドラインを作っていこうということであったし、人権侵害が起きたとき、差別が起きたときの相談や、救済という仕組みをどう充実させていくのかということを抑えていこうということでした。

この5年間の大きな変化として、この取組を強力に後押しする変化が生まれました。一番大きな変化は、差別をなくすための法律が国で障がい者とか、部落とか、ヘイトスピーチとかの法律ができたということですし、そして、この伊賀市的に大きいのは、三重県があらゆる差別を禁止する条例を全会一致で可決成立して、施行させたということです。

特に、三重県の条例は解説書がありますが、この条例や条例の解説書で、我々が議論してきた何が差別に当たるのかということ、丁寧に書いてあります。そうすると三重県の条例は、伊賀市に適用されることになるため、この条例に書いてあることは、伊賀市でも使えるわけやから、もっとこの県の条例で書いてあるようなことを、伊賀市の人権行政に、積極的に引っ張って来んとあかんやないかと、我々の議論に法的な後ろ盾になってもらわんとあかんとなったわけです。

もう一つこの三重県の条例の素晴らしいことは、差別や人権侵害が起こったときの相談を、県は絶対に断りません。相談を受けることは三重県の条例で決めた義務です。ここまで、条例で書いたんですね。これも大変なことで、これ、相談受けた以上は、「ああそうですか」で終わっとくわけにはいかんわけですね。相談を受けた以上はこれ解決せなあかんわけですね。解決をどうしていくのかを、この条例の中に丁寧に書いてあります。

そして解決できなかつたら、知事が作る第三者委員会というところに知事が指示を出して、その第三者委員会がその差別や人権侵害のことを調べて、そして問題の解決に取り組むという、非常に強力な実効性を期待される条例になっています。

今までは伊賀市が相談を受けても、これ本当に解決するのかと、市役所に相談に行ってもだめだとなっていたところも、ややもするとあるが、これからは、状況が一変したわけです。大事なことは県の条例を使うためには、差別をされた人、人権侵害をされた人ということをしかりと、あんな泣き寝入りしたらあかんで。と発見して相談に繋いでいく。そういうことが住民に身近な市政に求められるようになってきたわけです。

だから、そういうことを私は次の5年間の伊賀市の人権行政の施策の中にしっかりと入れるべきではないかと、だから差別の定義、ガイドラインを当事者らの声を中心に作っていくという柱や、県の条例を踏まえて、差別や人

権侵害の救済の仕組みにしっかりと連携していこうと、そのための伊賀市の役割や人権行政の課題をはっきりさせていこうと、こういうことを柱にするようにしようと、私は思います。けれども、ちょっと表現がなんかこう、わかりにくいって言うんですかね。そういうことを言わんとされてると思いますが、読んだ方々に、伊賀市の人権行政が次の5年間どんな方向に向いていくのかを、わかるような表現にした方が良いのではないかな。と思います。それと、この計画の位置づけについてはこれどうなんですか。何かよくわからないんですけど、それぞれの計画とは別に位置づけなおすという人権施策をスリム化する。ってのはこれどういうことなのかちょっと説明をお願いいたします。

事務局：スリム化と言いますか、これまでの計画、全てそれぞれの所管課において計画に基づいて各事業を行っていた。その中で人権に関わる部分の事業はこれがあるということで全て挙げてた上で、それを全て合算したものが人権施策総合計画の事業です。おそらく800以上の事業が一つひとつあった。

それが内容によっては実際に差別解消にどこまで実効性があるのかというところが、ものによっては事業として挙げるのはいかなものかっていうのも、中にはあったと思っております。

当然それぞれ計画の中で、各種事業をやっていく中で、計画を立てて、その計画に基づいて事業をする中で、それを人権の視点という部分でまず、検証することが前提になってくると思いますが、それぞれの計画に基づいて、たくさんな事業がされる中でそれを人権施策総合計画、そういう物差しの中で、それぞれの計画で挙げてきた事業を、それはここにもありますように、差別を生み出す構造になっていないとか制度やあり方が問題ないとか、そういうところをもう一度、私共の方で総合計画に照らし合わせて検証する、チェックする、そういった機能を持たせる。ということを中心にしたいたいと考えています。

会長：はい、今の説明でいかがでしょうか。

要するに今の説明を僕なりに理解すると、今まで市役所の各課にあなたのこの人権施策ってなんですかって聞いて、障がい福祉は障がい福祉でこれとこれが人権に当たります。だから、介護保険のグループはこれとこれが人権に当たりますとか、教育委員会はこれとこれが人権に当たります。っていうそれをみんな出してきたら、足し算していったら800ぐらいになったと、この800を人権行政の具体的な事業だととらえて、一つひとつが、ちゃんと出来てるかどうかっていうのをチェックしてきたと、これで良いんかとい

うことを、考えようということですよ。

ここまでは僕わかったんですよ。そういうことでいいんですか。

事務局：はい、そういったことです。

所管課からこれが人権の事業です。その所管課に任せる形で挙げてきているということだけで、本当にそれだけなのかということと、今度もう少しその計画に基づいてできる事業は何なのかというところも、掘り下げていただくためにはですね、人権部局が受け手だけではなくて、こっちからアプローチしていく部分もほしいのかなと思っています。

会長：ということは、この800事業というのを人権行政だ。というのは別に変わらずにそのまま置いとくわけですよ。それとも、これ一回800というのはゼロにしてということですか。

事務局：一度置いとくということではなくて、その辺はベースをもう少し、ゼロではないですけども、ベースを決めた中で、もう一度どういった事業を計画に基づいて、事業されているのかというところを、全体検証の中でやっていかなければならないなと思っています。

会長：ちょっとこれ大事な所なんで、はっきりしての方が良いと思うんで、この800という事業の位置づけを、人権行政としての位置づけをゼロにしてしまうのか、もう一回800をまな板の上に乗せて、これは人権なのかどうかということ、チェックし直そうということをおっしゃってるんですか。

事務局：例えば、ある課ではビデオをただ単に買っただけという、これが人権施策だということと、買うのはよいが、それがどのように利用されたか、という効果的なところに視点を置いて、とりあえずまな板にのせた上で、人権を考えられる計画にしていきたいということですか。

会長：これ大変な人権行政の大変な見直し、場合によっては縮小とか廃止ということにもなりかねないので、人権施策、今まで人権行政だと位置づけてきた800というのは、それなりの議論があって、歴史があって、そしてこの審議会でも一つひとつの事業がどのように成果を上げて、課題を残したのかをチェックしてきたので、それをもう一回まな板の上にのせて、これは本当に人権なのかということを見直すということであれば、その見直しに当たっての方針とか基準とかいうものを明らかにして、当事者の意見も盛り込ん

だ上で、見直しの方針を作らないと、人権行政部局の独断で、裁量でこれが人権なのかどうかということが決まってしまうというようなことがあれば、大変な問題を起こしてしまうと思います。皆さんいかがでしょうか。

皆さんがこれで良いならばこれで決まりますが、でも800の事業がまな板にのせられて、○か×か△かチェックされて、女性に対する施策が50あったやつが10になってしまう場合もあるということです。

位置づけがなくなると予算要求が難しくなったり、予算がつかないことも出てくるので、人権行政にとっては人権部局はそんなことを考えてとは思いませんが、結果的にそういうことになりえる場合も心配されます。

事務局：非常に大事な方針であるとかですね、というところをもう一度議論をさせていただきたいと思います。

会長：人権部局、事務局が目指しているものが一体なんなのかって事がはっきりしないと駄目だし、実際に800事業を検証し直すというのであれば、検証のための方針とか、考え方っていうのをしっかりと、やっぱり作っていく必要があると思います。

財政面という理由で効果があるのかどうか、本当にこれが人権行政で作りえるのかっていう。想いはちゃんと伝わりますが、映画を買っただけで人権行政になるのかというのはわかりますが、どうすれば人権行政として、人権部局は位置付けるのかっていう、当事者や市役所の中で納得がいくものでないちょっと難しいと思います。

非常に不安になります。後退するのではないかという、事務局から提案のあった位置づけの問題、これ、だから次回の審議会までにね、もう一度その点、事務局で議論し直して、あわせて少し審議員の皆さんにも、わかりやすいように、説明できるようにしてもらえませんか。

事前に読んでおいて欲しいということであれば、皆さん読んでおいてもらえらと思いますし、ですから、読んであるという前提で要点を絞って、解説する形で、何をこの審議会で議論をすればいいのかっていうこと、この人権問題の定義についてもね、誰が定義するんやと、審議会が定義するんかと、僕はやっぱり国の法律や県の条例に基づいてしっかりと定義をすべきだと思います。

県の条例についても、条例と解説だけではやっぱりわかりにくいと思うので。障害者差別解消法にしても障がい者差別を行政や、事業者の差別を法律で禁止して、実際にはこの法律に基づいて内閣が、総理大臣が基本方針を作って、この基本方針に基づいて、各省庁が行政向け、事業者向けの差別のガ

イドラインを作ってる、その差別のガイドラインや基本方針についても、定期的に見直されるんです。今、ですから見直されてます。基本方針見直しの議論に入ってます。基本方針が見直されれば、この基本方針のもとに作られた行政向け、学校向け、事業者向けのガイドラインというのは全部ブラッシュアップされていくと、ですから、そんなふうに、非常に細かくなってるんですよね。

ですから、国の法律や県の条例に基づいて、伊賀市の差別問題に関する定義を作ろうとすれば、根拠になる法律や制度というものがどういうもので、それから伊賀市として、ガイドラインというものの作成に取り組んでいくんかっていう、そういう関係性がないと、誰かようわかった人が差別とは何かかっていうことを、もう作文して、これで良いかって言うようなことには、なかなかならんと思うんですよね。

ですから、結論的にはこういう文章になるっというふうには思うんですけども、この文章がどこから出てきているかということ、だから法律が国でできてますと、県で条例ができてますと、伊賀市にはこの法律や条例の考え方に基づいて、こんなふうに差別や人権問題について、解釈をしますと、ついでにはその解釈を具体的に、市民にもわかりやすく書いたもんとして、ガイドラインというものを作っていきますと、それがこの5年間の目標です。というふうに説明してあげないと、こう定義とか、概念がいきなりぽんとでてきて、これでいいですか。ということではないという、説明があったりするんじゃないかなと、よろしいですか。

委員：ちょっとわからない事がありますが教えてください。

今言われている部分について自分はある程度わかります。人権三法についても、5年6年経ってもなかなか皆に周知が行き届かないという部分と、それと差別する側と、される側ってあって、その中で自分には関係ないという部分で中々、人権三法もはいらぬ。

三重県では本年度、先生が先ほど言われたように、三重県では条例出されて、差別や人権の侵害等々については、三重県は許さへんのやという法律は、本年度できたやないかと、人権三法は出来て遅がけにやけども三重県で4月1日の障がい者差別解消法と、6月3日のヘイトスピーチと、12月16日の部落差別解消推進法についても施行され、それを各市町に降ろしていかなあかんっていう中で、各市町も、今まで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っていうのは、この伊賀市からできてきて十何年経って、三重県の条例になって、29市町あるんやけど、今28市町までその条例が適用されてるんですよね。

1つの市町だけが提供されていないと、その部分については皆十分わかってるんやけど、今言われたところへはまっていくかっていうたら、なかなか他人事のように、部落差別をはじめ、子どもや女性、障がい者、高齢者、外国人、セクシャルマイノリティの方々に関しての差別意識っていうのを、本当にここにおられる選ばれし人権審議会の委員さんをはじめ、皆がもっておられるやろかっていうところにも僕は一つ問題があって、僕もそうやと思いますけども、なかなか難しい問題で議論をずっとしていかな、先生言われるように、なかなか難しく、一つのことに躓いたら次へ行けへんかっていうところ、ていうのは多々あると思うんです。行政の方々に細かく説明していただく中、先生言われたような部分を解決できる糸口の一つとして、見つけていただいたら非常にありがたいなというふうに思います。

会長：ありがとうございます。

改めてあらゆる差別を禁止する伊賀市の条例に基づく計画、それを5年毎に作っていきこうと、ですから、目標はあらゆる差別をなくしていきこうと、そのために条例で差別を禁止したわけですよ。しかし、禁止しただけで、これが本当に禁止されているのかというと、日々いろんな差別が起こっていることをみてもなかなか条例が具体化されていない。ではなぜ条例が具体化出来ていないのかよくよく考えると、差別を禁止したが、禁止した差別が一体どんな行為なのかが、わかりやすく公表されていないことによって、みんななんとなく差別をあかんというのはわかってても、でもどんなことが差別なのか。

これ、虐待もそうです。これはうちの躰やとか、うちの教育方針や、うちは今もう言うて聞かすんはあれやからガツンといくんやと。でも、こういう時代はもう終わったわけですね。虐待防止法というのができて、虐待というのは法律で禁止して、禁止する虐待とは何かっていうと、身体的な暴力や、ネグレクトや、心理的な虐待や、性的な虐待、こう定義をして、毎日毎日いろんな相談や事件が起きて、この四つの虐待の定義が具体的な事例でもって、明らかになっていく。そうすると、この法律で決まった禁止された虐待という行為を、具体的に誰が見てもわかるような事例として、明らかになっていく、こんなことしたらあかんねん。これは法律で禁止されてるんや。となるわけですね。今では子供たちの前で面前DVって言いますけども、夫婦喧嘩してお父ちゃんがお母ちゃんをガツンといく。これを子どもの前でやるというのは虐待や暴行になります。一昔前なら夫婦喧嘩犬も食わないと、民事不介入というようなことで、夫婦喧嘩として処理されてきたり、うちの子育てやとか、うちの躰やというふうにみなされてきたことは、今では法律でこれ

は虐待なんです。DVなんです。と法律で禁止します。というふうになっています。

ですから、伊賀市の条例も、条例で禁止したっていうところまではすごく先進的で、全国の自治体の中でもですね、頭一つ二つもですね、抜けだしとったわけですね。しかしこれ、三重県の条例みてみたら禁止するだけではなくて、救済するということも、条例の中に入れた。禁止する差別について具体的にその差別がどんなことなのかというのには条例に書いてあります。

条例に書かれへん事は解説書っていうのを別に作って、その解説の中でわかりやすく書いてある。これ言うたら、伊賀市が進んでたやつが、三重県に追い抜かれたというような状況で、これ負けてられへんと、いうことで、逆に県の先進的な内容については、伊賀市としてもどんどん取り込んでいこうと、いうことで、県がやってくれることは県がやってくれる。じゃあ伊賀市がせんといかんことは何なんだろうと、いうことをしっかりと考えてそこに人権行政の施策を集中させるということは、この県の条例というものを、本当に役に立たせる。具体化させる。こういうことになってくると思います。

ですから、次の5年間の間に是非、差別にかかわる定義、ガイドライン、こういうものを当事者の声や、相談にあらわれた事例や、日々起こる、残念ながら起こる差別事件、こういったものを材料に、何が差別に当たるのかということしっかりと、ガイドラインとして作っていこうと、それと県が差別や人権侵害を救済するという仕組みを作ってくれたわけですから。この救済する。という仕組みを最大限に伊賀市としては活用しようと、そのための伊賀市における人権相談のあり方をしっかりと、今までやってきたことをベースに発展させていこうと、こういうことだと思います。

ですから、そのあたりをしっかりと、計画の基本的な考え方というところに反映していただくように、そういうことが、前回議論した計画策定に当たっての基本方針というものを、前回議論をしていただいたわけですけども、この計画策定に当たっての基本方針というものの中には、そういうことが書かれてあるわけですから、是非しっかりとそれを踏まえた形での内容にしていかなと。

それではちょっと、次回の審議会に向けてもう少しこの議論を継続をしたいというふうに思いますので、皆さんからも積極的にこの会議終わってからも結構ですので、事務局の方に意見や質問お願いしたいというふうに思います。とりあえずここまで、一件目の議題についてよろしいでしょうか。

事務局：

ありがとうございます。

会長：事項の2、当事者へのヒアリング、事業所等へのアンケートについて議題とします。事務局より説明をお願いします。

事務局：第4次人権施策総合計画ですけれども、あらゆる人権課題における当事者が、事物や制度、慣習など、あらゆる場面において、不当な差別が発生しないかを検証し、制度上の問題で合理的配慮が可能なものであれば、それをしていく、そういうことで解消をしていくということを目的に、策定をしていきたいというふうにも考えております。委員からも先ほども、ご指摘もいただきましたが、当事者の主権、当事者の参加が重要であるということも考えており、そのため、当事者のヒアリング調査を実施したいと考えています。

このヒアリング調査の調査先であるとか、調査項目につきましては、反差別・人権研究所みえからも意見もいただきながら検討してきました。

それでは人権課題別に説明をしてまいりたいと思います。

まず被差別部落についてです。

この被差別部落の問題については、昨年度、伊賀市同和課で同和施策推進計画の策定に係る相談事業を充実させるための、ニーズ調査を実施しました。

この調査は市内の隣保館や教育集会所、児童館を利用する人を対象に実施したもので、その中で同意が得られた方からはヒアリングの調査も実施しています。この調査で生活での困りごとや差別の体験が統計的に分析もされていますので、改めてヒアリング調査を行うのは、調査をした方について、また同じように差別の体験を思い起こさせることに繋がってしまいますので、この調査結果を活用することで代用したいと考えています。

次いで女性です。調査先としましては男女共同参画ネットワーク会議を中心に、伊賀市の女性相談員、または男女共同参画センターを対象として想定をしています。

調査項目ですけれども順に説明をしていきたいと思います。まず家事や育児、介護といった家庭での場面で、男性に比べて女性が不利だと感じることはあるかという設問です。また、続いて地域活動において女性という理由で意見を言いにくいであるとか、または聞いてもらえないと感じたことの有無、それから、就職や就労の場で女性が不利だと感じたことの有無、同じく就労や就職の場面ですけれども、セクシャルハラスメントを受けたと感じたことはあるかどうか。学校生活や進学において女性が不利と感じたことの有無、それからドメスティック・バイオレンスを受けたと感じたことがあるかどうか。また、つらい思いをしたときに相談できる相手の有無、また差別を解消

するために必要なことと確認をしていこうと考えています。また、この女性の声については男女共同参画基本計画という市の計画もありますので、そちらも活用しながら詰めていきたいと思っています。

ついで、子どもです。

子どもに関しては、実際に子供へのヒアリング調査に加えまして、ここに書いているように、民生・児童委員、社会福祉協議会に相談をしたところ、児童委員で部会が組織されています。そちらで具体的に議論をされているということでしたので、そちらに依頼したいと考えています。

また、可能であれば、児童扶養手当を受給されている方へのヒアリング、ヒアリングは難しいかなとも考えますが、または、アンケート調査でも可能かと考えますので、それが実施できればと考えています。

また、県の児童相談所や、市の家庭児童相談室も可能であれば調査を実施できればと考えています。その他、教育委員会については子供ということだけではなくて、特別支援という観点からは障がいがある児童・生徒、外国に繋がりのある児童・生徒についても確認できるので、そちらも学校教育課についても調査をお願いしたいと考えています。

調査項目ですが、これまでにいじめを受けたと感じたことの有無、次いで体罰を受けたと感じたことがあるかどうか、それから、虐待を受けたと感じたことがあるかどうか、また、これまでに誰にも相談出来ないと感じている悩みごとがあるかどうかということも、確認できればと思います。子どもとの関係性でないと中々出てこない部分でもあるので、可能な範囲で調査をしたいと思っています。

また、その後つらい思いをしたときに相談できる相手がいるかどうかについても、確認したいと考えています。

続きまして、障がいのある方です。

調査先として主に身体に障がいのある人に関しては、伊賀市障害者福祉連盟をお願いしたいと考えています。また、知的や精神の関係に関しましては、特別支援学校に依頼できればとも考えています。また、こちらについては保護者の調査が可能であれば、保護者の話も聞かせてもらえたらと考えています。また、教員からもヒアリングが可能であればしたいと思っております。また、就労という部分では、就労の支援をしている団体機関も調査を実施したいと考えています。

調査項目は、健常者に比べて障がい者であることを意識させられることの有無、ついで、障がいのあるということで虐待を受けたというふうな経験の有無、これまでに店舗やサービスを受ける際に差別を受けたと感じたことの有無、また、移動や交通の場面での差別を受けたと感じたことの有無、それ

から合理的配慮の提供が受けられなかった経験、ついで、入居拒否の経験の有無、結婚差別の有無について確認をして、次はつらい思いをしたときに相談できる人がいるかどうか、障がい者差別を解消するために必要と思われること、という形で確認したいと考えています。

ついで、外国人です。

調査先としては、伊賀日本語の会であるとか、伊賀市の多文化共生課には外国人の通訳が多数在籍をしていますので、そちらに調査を考えております。

調査項目では、日本人に比べて外国人であることを意識させられることの有無、ついで、店舗であるとかサービスを受ける際に差別されたと感じたことの有無、ついで、就職や就労の場で外国に繋がりがあることで不利だと感じたこと、学校生活や進学の場合で外国に繋がりがあることで不利だと感じたこと、それから、入居拒否の経験、結婚差別の経験、それから、つらい思いをしたときに相談できる人の有無、それから、外国人差別を解消するために必要と思われることを、確認できればと考えています。

続きまして高齢者です。

調査先としては、伊賀市の社会福祉協議会と、民生委員を想定しています。

調査項目は、まず若年者に比べて、高齢者が不利だと感じることの有無、それから、高齢者の虐待を受けたと感じた経験の有無、ついで、就職であるとか就労の場で高齢者が不利だと感じたこと、それから、移動や交通で差別を受けたと感じたこと、つらい思いをしたときに相談できる相手がいるかどうか、高齢者の差別を解消するために必要と思われることは何か、ということを確認したいと思っています。

感染症です。

調査先は、新型コロナウイルスの感染者や、H I Vの感染者の担当部署であります、市の健康推進課を想定しています。

また、ハンセン病につきましては、県内テレビ局の制作局長が県内では第一人者であると思われるので、調査させていただきたいと思っています。

調査項目では、感染者であることを意識させられること、ついで、感染者であることを理由に施設やサービスの利用拒否された経験、ついで、感染者であることを隠す必要性を感じたこと、ついで、感染者であることを理由に結婚や交際を拒否されたこと、それから、つらい思いをしたときに相談できる人の有無、それから、感染症を理由とした差別を解消するために必要と思われることについて、調査をさせていただきたいと考えています。

最後に性的マイノリティです。

調査先としましては、市のパートナーシップ制度の利用いただいている方や、L G B Tの支援者として市の制度開始時にお世話になった団体に調査依

頼をさせていただきたいと考えております。

調査項目ですけれども、シスジェンダーでヘテロセクシャル、つまり生まれ持った体の性と自認をしている性が一致する上で、異性愛者である人と比べて、性的マイノリティであることを意識させられることを確認したいと思っています。ついで、本人の性自認や性的指向を本人の同意なく暴露された経験の有無、ついで、性自認や性的指向を揶揄された経験の有無、それから、性的マイノリティを理由に施設やサービスの利用を拒否された経験、それから、性的マイノリティを理由に入居拒否をされた経験、それから、つらい思いをしたときに相談できる人の有無、性的マイノリティであることを理由とした差別を解消するために、必要と思われることについて確認をさせていただこうと思います。

当事者に対するヒアリング調査については以上です。

続いて、事業所アンケートについて説明します。

資料3もご覧いただきたく思います。こちらは事業所へのアンケートです。被差別当事者を取り巻く社会、つまりもう一方の当事者についても調査を実施すべきと想定をしました。

調査方法ですが、ヒアリング調査では事業所数も多いこともあり、インターネットのフォームで回答する形式で、アンケート調査を実施できればと思っています。ただ、一方的な郵送による調査になるため、どの程度回収できるのかということは今の段階でまだ把握はできないが、匿名ということが必要であると思っています。

調査先は、公正採用選考の人権啓発推進員が設置をいただいている市内の事業所、と人権学習企業連絡会の企業を対象にと思っています。

それではアンケートの項目です。まず採用選考についてですけれども、採用面接時に家族構成や経済状況など、こう不適切な質問をしたことがあるかどうか、それから採用選考時に本人のSNSなどのアカウントの調査を実施しているかどうかです。

ついで、障がいのある従業員等の雇用についてです。障害者差別解消法が改正をされ、障がいのある従業員に対する合理的配慮の提供が義務化されたことを知っているかどうか、それから、障がいのある従業員一人ひとりの障がい特性に応じた合理的配慮が提供されているかどうか、障がいのある従業員や性的マイノリティの従業員のために、更衣室であるとかトイレなど合理的配慮が必要な人に向けた、そのような整備がされているかどうかを確認させていただきたいと思います。ついで、職場環境についてです。管理職のジェンダーバランスを意識しているかどうか、女性従業員に向けた特別な制服規定があるかどうか、慶弔規定、例えば結婚祝い金などですけれども、同性

パートナーも婚姻者と同様に利用できるかどうか、ついで、人権学習企業連絡会についてです。人企連への加入の有無、加入していない場合にはその理由を確認させていただきたいと思っております。理由としては、想定しているのが、会費が高額であるということ、加入方法が分からない。また、会の存在を知らなかった。それから加入の必要性を感じないということかなと考えております。

最後に、従業員に向けた人権学習をする上で課題だと感じていることは何か、ということですが、人権学習の時間をとるといのは忙しいということであるとか、人権学習を難しいと感じている。また、その他としております。

最後に、オンラインで人権学習の教材を視聴することができれば利用できるかどうかの意向確認をさせていただきたいなというふうに考えております。

長くなりましたが、当事者へのヒアリング、事業所へのアンケート調査については以上でございます。よろしくご審議いただきますように、お願いします。

会長：はい、ありがとうございます。計画の策定方針の(3)のところ前回ね、今日の資料はありませんが、前回確認した資料によると被差別当事者や人権課題に関連する事業所、団体への聞き取り調査やアンケート調査を実施し、人権施策の課題を抽出し計画に反映させると、すなわちおこう5年の経過をつくるに当たって、当事者の人たちからですね。いろいろ、この声を伺って計画に反映させると、こういうことがこのヒアリングの狙いです。

今、こういう団体にこういうことを聞いてみてはどうかということを経済局の方から提案されたわけでありまして、いかがでしょうか。

こういった視点が弱いとか、ここはわかりにくいとかいうことがございましたら是非。

はいどうぞ。

委員：性的マイノリティのことで、まず、当事者ヒアリングの事ですが、アウトティングのことを、暴露されるということの項目を挙げていただいてありがとうございます。

それと同時に三重県の性の多様性条例で、もう一つの売りであった強制カミングアウトも入れてくれたらありがたい。当事者と支援者そのALLYの方のコミュニティを必要とされているかどうか、伊賀エリアにおいてコミュニティとかコミュニティスペースをどう考えているのかなというのを、審議

会ってというのが、それが当事者支援でして事業者、事業所アンケートなんですけども、これ良いかどうかわからないんですが、突っ込んだ内容、本質的なその事業所の認識を知りたいと思っていて、更衣室とかトイレの問題なんですけど、トランスジェンダーの方が影響する項目ですけども、性自認に基づいた設備の利用がなされてるかどうか、今のご質問はそれで成立すると思いますが、導入で多目的トイレがあればそれはクリアだと思うところが多いと思いますが、さらにそれとは別に多目的トイレとは別の意味で、ちゃんと性自認に基づくトイレを利用したい。自分がおるところはそれはもうそれで、なってるのかっていう実態ですね。本質ですよ。そこが事業所としてどうなってるのか、ノーマークなのかどうなのかっていうのも知りたいのかなど。

もう一つは、採用のときに性の多様性とマイノリティが条件としてどう影響するのか、トランスジェンダーの方がどこまで影響して、もしかしたらそれだけの理由で不採用になったとかっていう実績があるのかないのか、まったくノーマークだったのかっていうのは知れたら嬉しいなと思います。

それがちょっと、そこまで聞いて良いのかもわからないんですけど、以上です。

会長：はい、ありがとうございます。次、マイクお渡しください。

委員：お願いします。

ちょっと、確認を一点させてあげたいんですけども、資料3でですね。公正の採用、採用選考についてということでのアンケート項目含めてなんですけども、こういった事業所さんに対してのアンケートって、これまでに何回もやられた事はあるんでしょうか、実績として。

事務局：はい、毎年伊賀市の商工労働課が担当として、11月からの差別をなくす強調月間の事業として、事業所訪問を実施しておりますので、かなり重複する部分もありますが、啓発を中心に行っていますので、今回はより差別に繋がるというか、突っ込んだ形でのアンケートっていうことを、ちょっと想定をしたところです。

委員：そういう前例としてですね、採用選考の上か、三つ、いや二つ目の項目なんですけども、本人のSNSなんかも調査しますかというのはこれは初めて入れた部分ですか。

事務局：はい、そうですね。

委員：いわゆる裏アカウントへ調査かなと勝手に思っていますが、という事ですかね。実際にこれを入れたというのは、今、社会的にこういったことが大きな問題にはなってるか、今後なりつつあるんかなっていう気はするんですけども、実際に市役所としてこういった事案を把握して入れてということでしょうか。

事務局：いえ、市として把握している問題は今のところは発覚していませんが、社会状況もありながらということで、こういう事例があるのかどうか、もしくはそこまでではなくても、そういうことを気にしているというようなことがあるのかどうかという、事業所さんの意向を確認させていただきたいと思い、入れさせていただきました。

委員：一番目に書いてある、家族構成とか経済状況ってというのはもう採用選考の中ですね、これは聞いたらだめな事だと、本人の適正と能力だけで採用を判断しなさいと、いうのがありますが、この二つ目については、まだそこまで微妙なところですね。だから違反かどうかっていうところまでは多分言えないという段階ですが、そういったことを理解していただいて、これ入れたんかということとはちょっと確認したかったものですから。ありがとうございます。

会長：はい、ご質問ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

委員：外国人の調査ですが、この調査は多言語でされますか。それとも、日本語のみでしょうか。多文化共生課の通訳はやさしい日本語で聞けばわかると思います。日本語、少ししかできない人から結構上手に話す人も居ますが、書いてもらうのか、聞き取りするのかで調査方法が変わってくると思います。

あと、調査人数をどれぐらいに設定をしているのかなと、10人なのか20人なのか100人なのかというところを感じました。

それと、多文化共生推進プランを作るに当たって多文化共生課もアンケート調査をしているので、それも活用できると思います。

日本人に比べて外国人であることを意識させられることはありますか。とありますよね。障がい者とか、意味が分かりにくく、具体的に私は外国人やっていう、見た目色々、見た目が外国人だっていう人もいれば、日系人の方だと日本人の顔をしてるからあんまわからない人もいるし、アジア系の方は

どうかわからないなど、色々ありますが、何をもって意識させられることはあるかっていうか、ちょっとわかりにくいと思ったので、具体的な例がある方がいいと思いました。

事務局：ありがとうございます。

会長：はい、ありがとうございます。

委員：私の過去から部落差別の問題とか女性差別の問題、外国人、障がい者、アイヌ、ハンセン病についてゼッケンを掛けて署名運動をずっと展開してきましたが、当事者が署名をしてくれなかった経験があります。

その当時は性的マイノリティの問題がありませんでしたが、パートナーシップ制度について、日本で3番目に伊賀市が開始しました。私たちの運動の中で行政に要求してきたところ、伊賀市に認めていただき市長が議会の中で発表していただきました。それについて5組か6組使っていただいているということは、伊賀市はそういう意味では先進地で良いやないかという思いをもっています。

あと3番目の事業所アンケートについては、人権学習企業等連絡会について、この人企連とも今まで接点はなかったんですが、就職の中で差別があることから、特定の業者の社長という、何社やったかな、20社位やったかな、その方々と運動団体で話をしながら、100人以上の企業は公正採用選考人権啓発推進員の設置が求められていて、三重県では従業員が30人以上の企業に設置が求められていると、そういうことを説明したら、え、そんなんそうかと言われました。

彼らが言った言葉の中で、障がいを持って人を私たちは雇っていると、それは障がい法の中であるんですとありましたが、こんなところから始まって、人企連と話し合いをできたっていうことは一歩、行政を交えて一歩前へ進めたのかなということが、今こういうアンケートの中に反映されてきたんやないかなと、いうふうに思っています。

会長：はい、ありがとうございました。その他いかがでしょうか。

ヒアリング・アンケートということですが、当事者の声を施策に反映させるという意味で、先ほど私が申し上げたこととも関連しますが、一つは、当事者の方に差別の体験を報告してもらえないかと、これは隣保館の調査で言うと、隣保館を利用している人に差別や人権侵害の経験とか体験を尋ねているわけでしょう。このノウハウを隣保館の利用者だけに限らずに尋ねてるこ

とはそうだと思うんですよ。入居拒否された経験はないですかとかいうことを聞いているということは、具体的にあなた差別や人権侵害を受けた経験はありませんか。ってことを尋ねているわけで、その具体的な差別や人権侵害って何ですか。って聞かれたときにこんなことです。こんなことです。こんなことです。って事を尋ねてると思うので、一つはヒアリングの柱としてね、当事者の被差別体験をやっぱり聞き取るということが一つだと思います。

もう一つは、この相談救済の関係ですが、差別を受けているのに、人権侵害にあっているのに、あなたは相談したんですか。と、いろんな調査では、家族に相談してる、友達に聞いてもらったとかはありますが、大阪府民を対象にした調査と、兵庫県民を対象にした調査で、「あなた部落差別を受けたことがありますか」っていう質問に、部落差別を受けたことがあると、その時どうしましたかと聞いたところ、行政や人権擁護委員とか法務局に相談したことがあるっていうのはだいたい1・2%なんですよ。

おそらく、伊賀市のマイノリティの人に差別や人権侵害を受けたことがありますかと尋ねたときに、「あります」と答えた人に、あなたどうしましたか相談しましたかという、相談してないって言う人が多いと思うんですよ。これ大事なことは、なぜ相談しないのかっていうことを知りたいんですよ。ここに課題がある、ここを乗り越えないと県の人権相談救済という仕組みが作動しないんですよ。相談に来ないと、この条例は役に立たないわけです。自治体の大事なところは、この差別や人権侵害の被害をしっかりと泣き寝入りさせずに相談に結びつけるということだと思います。だから当事者に聞く、支援者に聞く、そんなことを、辛い思いしたことあるんですか。悲しい思いとか、悔しい思いをしたことがありますか。ということを探ねて、「ある」って言ったときに何で相談しないのかっていうたら、そここのところには何かこの人権行政、施策、向こう5年の課題があると思うので、二つ目はそここのところを、テーマを絞って聞いたかどうかと思います。

あとそれ以外にも市の人権行政施策についてね、こんなことをして欲しいとか、こんなことをもっと頑張ってもらいたいとかいうことは自由に書いたり言うたりしてほしいというのは三つ目の柱としてね。自由に言ってもらったらいいと思うんですよ。

あと、留意点としては委員からもあったような情報保障ですね。これ、障がいのある人に対して、例えば手話が必要な場合もあると思うので、いろんなマイノリティの属性を踏まえた情報保障をしっかりとやって、アンケートの成果をあげようということと、それともう一つあって既存のデータですね、既存の調査やデータが活用できることは改めてもう一回聞いたり調べたりする必要はないわけで、そこんところは、使えるものは使って施策にしか

りと反映させていったらどうかと思います。

あと、公正採用のアンケートですけども、これはちょっとご存知ない方もいらっしゃるので、1975年に部落地名総鑑事件っていうのがありました。全国の被差別部落の所在地を記載したリストが秘密裏に作られて売られて使われていたという事件で、これをきっかけに国が当時の労働省が企業内同和問題、同和問題啓発推進員か、そういう名前の制度を作って、国の理屈で言うとさっき委員が言ったように、従業員は100人以上を雇用しているところは、その企業内の同和問題の担当者を置いてくださいっていうこの制度がスタートしたんです。ちょうど制度が出来て今年45年になるんですね。この制度が、人権という問題が非常に大事になってきて同和問題だけではなくて、人権問題が大事になってきたから、確か25年前か、25年前に名前が変わって、企業内同和問題という名前から公正採用選考人権啓発推進委員という制度に名前が変わったんですね。自治体ごとに基準を厳しくした。よりね、大きな企業がたくさんあるところは100人という基準がいいんですけども、さっき委員から解説があったように30人というね、伊賀市の場合はルールを作ってやっているんです。だからこのSDGsという言葉聞いたことあると思うんですけども、SDGsとか、企業とその人権の指導原則とか、これ企業に求められる人権というのが、もう一昔前と比べるとものすごく企業に人権ということを求める時代になってきていて、企業も人権問題に熱心に取り組まざるを得ないような状況が生まれてきています。そんなときに伊賀市の人権行政を進めようというときに、企業を味方につけるかつかないかでは全部、行政だけでやらないあかんという大変なんで、そこには当事者団体や、支援団体や、人権に取り組む人たちや、そして人権に熱心な企業も仲間に入れてこの伊賀市の向こう5年の人権行政というのを進めた方が効果的やということになる。

じゃあ、このアンケートの目的っていうのは伊賀市にそういう企業がどれぐらいあるのか、そして、まだそういう人権に取り組めていない企業は一体どんな理由で人権に取り組めていないんだと、もうコロナでヘトヘトになって人権どころやないんです。というようなことがあるのか、いやそれとも、そんな法律や制度ができたっていうことを社長がよく知らんということなのか、中にはやっぱり今、大阪で裁判になってますが、企業の社長が非常に差別的な考えの持ち主で、会社の中で差別的なことを宣伝してるというような、問題のある企業も出てきて、裁判になって大きな問題になってるわけですけども、ですからこの採用アンケートも公正採用のアンケートも、労働局のお力、協力がいると思うんですけども、30人以上の事業所という分母をね、分母を元にしてはどうかなと、分母を元にしてその中には推進員を設置して

いる事業所があるし、中には企業の人権の会というのに参加されてるところもあるし、推進員も設置してない企業もあると思うんです。そういうところにこの制度を知ってますか、ということを探ねたり、いや知ってるよと、なんで入らないんですかっていう理由を探ね返すことによって、人権に取り組む企業を増やしていく、課題が見えてくるというふうに思うんですね。

ですから、可能であればそういう対象の、アンケートの対象を設置事業所とか加入事業所ということだけではなくて、そもそも対象になっている事業所に拡大することはできないのかっていうことをちょっと、検討を併せてしていただけたらなというふうに思います。

私の方からは、ここまでですが、いかがでしょうか。

委員：

外国人について聞いていますが、学校からも通訳の問題で、いろんな国の人が子どもたちが来てるけれど、うちの校区の小学校、中学校は私がいろいろ役員している関係で情報が入ってきますが、ペルーの子どもが来ているが通訳してくれる人がいないと、そういうことになりますと、私もはっきりわからないけど、スマホみたいなやつで、それで見てもらってそれで答えるって、そんなやつ、あるらしいと先生に聞いて、これで会話しているとそんなお話を聞くんですが、行政にお聞きしたいんですが、その機械っていうのは、学校持ちなんか、行政持ちなんか、本人持ちなんかっていうことと、学校にそういう外国の子どもたちがいて、言葉で困っていることがあればそういう機械は絶えず貸し出しなりしてあげることができるかって言うところも、やっぱり重要な課題になってくると思います。こんなこと言うと失礼だけれど、子どもは学校へ通ってて要領も日本語もわかってるが、父ちゃん母ちゃんに話すけど、子どもって、どこの子も日本人も一緒にするいとこあってさ、先生に怒られてこれ伝えなっていうても、自分の国の言葉で自分は悪くないっていうような言葉で伝えてても、隣に先生がいてもちゃんと伝えてるか、嘘言うてもわからないと聞きます。こんなことが応々にしてありがちなんで、そこらはこれを機械を使わせてもうたら、教師としては親から聞けるんですけど、こんなお言葉を、何回も聞かせてもうてるので、そこらもまた行政の方でやな、教育委員会と連携しながらやな、できたらぜひともしてほしいなというふうに思ってます。

事務局：ありがとうございます。

翻訳アプリのことだろうと思いますが、とりあえずは学校教育関係ですんで、教育運営という形の中で対応はさせていただいていると思います。うち

の多言語については、多文化共生課につきましては、貸し出しはして思うんですけども。

会長：普通のアプリでいけるんじゃないですか。

委員：はい、お答えしましょう。

会長：どうぞ。

委員：まず学校の通訳に関しては、児童・生徒数が多いところにはより通訳がいるところもあります。ただ伊賀市の場合は集中的にそこにいるのではなくって点在しているので、小さい学校でも1人ペルー人、1人ブラジル人ってというような場合は通訳を巡回で回っている状況です。

だから月に1回しか来ないとか、そういう状況になります。

学校はそういう日に三者懇談したりとかしている場合もありますが、いない場合は、子どもは私が通訳、私スペイン語の通訳しているんで、三者懇談に私が行くと子ども、「あっ」という顔ですね。本当のことと言われるという感じでちょっと嫌な顔されますけれども、ちょうど三者懇談の時期が重なるので十分、依頼していただいただけ行けてはいないんですけど、NP人〇法伊賀の伝丸の方で通訳派遣をさせていただいています。

で、ポルトガル語とか、スペイン語とか、中国語とか、タガログ語とか通訳を三者懇談に行かせていただいています。ただ100%ではありません。人数が限られていますので、重なると断ることもありますし、あと、通訳アプリですが、スマホお持ちの方、一度検索していただいたらいいんですけども、VoiceTraという通訳アプリがあるんですね。これかなり優秀で、オリンピックに向けて国が作ったんですが、色んな言語が、こういうふうにやってくれる、かなり優秀です。

はい、学校にも大分知られてきていますし、私たちも色んな所でデモンストレーションしてますので、だから皆さんも、もしものときは使っていただいたらいいかなと思います。言語がここにあるように、英語から中国語それから韓国、タイ、フランス、インドネシア、ベトナム、スペイン、ミャンマー、フィリピン、ポルトガル、クメール、ネパール、モンゴル、アラビア、もう色々あります。

委員：そういうことがさ、委員が言うてくれたように、先生が知ってくれてたんなら。

委員：そうなんですネ。

委員：正直そうやとも思う。

委員：知ってはくれてて、私、津の小学校に講演いかせてもらった時にそのアプリを紹介したら、これで生徒と会話できます。っていうふうに仰ってましたね。

委員：保育園も幼稚園もそうですやんかね。

委員：そうですね。ただあらゆるところにいますので。

会長：学校で英語勉強する必要なくなってきましたね。こうやって喋ったり。

委員：今日中学校に人権講演に行ってたんですが、ペルー人の男の子が、ポルトガル語が上手になったと、小学校のときに来てて、小学校のときは日本人の友達が多くて日本語上手になったけど、中学校に入ったらブラジル人の友達がいっぱいできて、僕はスペイン語とポルトガル語と日本語と英語が話せます。ポルトガル語はブラジル人の友達ができただけから話せるようになったっていうふうに言っていましたので、はい、面白いなあと。

会長：多様性が豊かさにね。

委員：そうですね。

会長：事例ですよネ。

委員：そうですね。はい。

会長：なるほど、ありがとうございました。

それでは時間も参ったようでございますので、本日の審議会を終えておきたいというふうに思います。

最後、これだけはこのことがございましたら、よろしいでしょうか。はい、それでは事務局の方にマイクをお返しいたします。

事務局：はい、ありがとうございました。

長時間にわたるご審議ありがとうございました。事務局の方からご提案をいたします。次回の会議日程ですが、8月下旬になりますが会長と事務局で調整の上で日程を決定し、ご案内しますので、よろしくをお願いします。

なお、次回の審議事項は、本文の検討を予定しています。また、当日の資料は完成次第送付します。

それから、今日審議で意見や指摘がありましたら、できるだけ早い段階でお願いをしたいと思います。

最後に部長より終わりの挨拶をさせていただきます。

事務局：本日は第2回目の審議会、大変お忙しい中ご出席いただき、ありがとうございました。

本当に貴重なご意見をいただいております。皆様方の貴重なご意見を反映させていただきたいと思っておりますし、次回の審議会におきましては、宿題もいただきました。その部分も含めてよろしくご審議いただきたいと思います。よろしくお願いたします。

それではこれで終了させていただきます。最後まで熱心なご審議ありがとうございました。本日はありがとうございました。