

2022年度第3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8月29日（月） 午後2時～午後4時
2. 開催場所 伊賀市役所本庁 2階 202・203会議室
3. 出席者
委員15人
事務局6人

事務局：定刻の2時ですので2022年度第3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。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おり、録音することと、本日の会議の記録作成にあたり、委員の名前は公表せず発言内容を公開しますので、ご了承をお願いします。発言はマイクを通してください。

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ですが、本日は総委員18名中15名出席であり本審議会は成立しています。

なお、本日の会議に際し委員から欠席のご連絡を受けています。

また、先ほど説明した条例等で告知を行い、本日2人の傍聴があります。それでは初めに会長からご挨拶をいただきます。

会長：会長あいさつ

事務局：ありがとうございました。続きまして人権生活環境部長が挨拶します。

事務局：あいさつ

事務局：本日の資料について確認します。

事項書が1枚、資料1の冊子が一つ、資料2の冊子、本日お配りした参考資料として、2020年度人権同和問題に関する伊賀市職員意識実態調査、並びに2021年度会計年度任用職員を対象とした、人権同和問題に関する伊賀市職員意識実態調査報告書が一つ、それから伊賀市職員人権同和問題研修方針の冊子が一つ、そして伊賀市役所さわやか接遇マニュアルがあります。不足している資料はありませんか。

続いて委員の紹介として、今回の審議会から就任いただいた委員に自己紹

介をお願いします。

委員：あいさつ

事務局：ありがとうございました。委員には本日以降の審議会で闊達なご意見を頂戴したいと思います。

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項の規定で、会長が議長となると規定していますので、会長に議事進行をお願いします。

会長：それでは事項書に基づいて議事を進めます。はじめに事項2の「第4次伊賀市人権施策総合計画の基本方針（修正案）の検討について」を議題とします。事務局より説明をお願いします。

事務局：今年度をもって6年間の計画期間が満了となる第3次人権施策総合計画は、前回6月29日の第2回人権政策審議会で第4次計画の骨子・構成について説明行いご意見を頂きました。

本日は、いただいた意見を踏まえ、再度精査した骨子構成を基に、計画第1章の「計画の基本的な考え方」を修正したので内容を審議ください。よろしくをお願いします。

事務局：修正箇所から、特に検討いただく部分を抽出して提案します。

資料1の10ページの中段で、青色と赤色で書いている部分が、第4次人権施策総合計画の策定に係る基調の部分ですので、検討をお願いします。

青字で書いている部分は前回提案した部分、赤字で書いている部分が、前回の会議以降に修正を加えた部分です。

この修正を加えた部分は、前回会議での提案内容は、差別を生み出す制度や慣習、構造等の現実を踏まえて、中略、問題解決に必要な事業の新設や既存事業を見直し『第4次伊賀市施策総合計画』を策定する」としていました。

ここに第3次人権施策総合計画からの課題である人権課題別の差別解消ガイドラインの策定を行って、条例で禁止している差別とは何かを明らかにすることと、差別を受けた際の相談体制の構築と救済の制度を形にしていくことを目的とするために、「差別撤廃条例が禁止する差別とは何かを明らかにし、様々な差別を解消するためのガイドラインの策定や差別被害の救済制度の構築と、既存事業の見直しを行い、『第4次伊賀市人権施策総合計画』を策定する」と変更しました。

修正点の説明を最後までしてもよいですか。

会長：はい、お願いします。

事務局：

10ページの下段(3)第3次計画における取組の成果と第4次計画の課題です。

10ページから21ページは、第2回審議会では保留としていた部分です。第3次伊賀市人権施策総合計画に基づく各担当部署所管の人権施策の進捗状況の確認を、この期間に行い、施策分野別に人権部局で成果の分析と課題の整理をしました。

14ページの施策分野2の人権擁護と救済のための施策、14ページの(2)(3)です。

まず(2)です。

伊賀市では合併と同時に差別撤廃条例を制定したが、市の条例が「なくすべき」と定めている差別とはどのような行為かを明らかにする必要があります。そのため、これが「差別」だと判断できる、差別解消ガイドラインの作成に向けた取り組みに着手し、差別事例の収集や差別解消ガイドライン策定プロジェクトチーム会議を設置し、差別解消ガイドラインの策定に向けた検討を重ねてきました。「なくすべき」差別とは何かを、誰もが理解・行動し、差別のない社会を実現するためにプロジェクトチーム会議に加え、当事者の意見を聴取するとともに、専門的な意見を取り入れ、取り組みを進めていくことが必要です。と修正しました。

続いて(3)の人権相談体制の充実と人権救済、支援体制の構築です。

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

人権部局での第3次計画の課題と成果についての説明は以上とします。

続いて、24ページです。こちらは伊賀市人権施策総合計画と、他の計画や条例との関係を示した図です。

第2回審議会では、他の計画との関連性について、特定の属性に対して制度的に差別を生み出す構造となっていないかを、人権施策総合計画にチェックする機能を持たせると提案をしましたが、他の計画との連携や調整、整合性を持たせていくことが重要であるとの意見をもとに修正しました。

まず、地域福祉計画と他の福祉関係の計画との関連性ですが、伊賀市地域福祉計画に記載されている関連図に合わせる形で修正しました。

また、人権施策総合計画と、他の計画についても整合性を持たせ、連携を重視した形に修正しました。

併せて、伊賀市人権施策総合計画の囲みの中に、個別の人権課題別に今後策定を進めていく差別解消ガイドラインを明示し、市の施策を進める上で、差別とは何かをチェックするためのツールとして利用する形で、人権の計画と連携をさせていくことを図示したものです。関係図については以上です。

続きまして、25ページの計画の基本理念ですが、(2)の取り組むべき施策の中の①です。前回の提案では人権施策の構築として、差別を生み出す制度となっていないか、施策の検証を行っていくと提案をしましたが、第3次人権施策総合計画の課題をきちんと整理し、何をしていくのか明示するべきとご意見をいただき、①は第3次計画の記載に戻しました。

②の人権擁護と救済ですが、第3次計画の課題として残っている相談・救済体制の構築について、特に三重県との連携・協力をきちんと明記し、県で新たに策定した条例との整合性を図りたいと考えています。

27ページ28ページです。こちらは計画の基本的視点です。

①について前回の審議会では、人権問題について改めて定義するとして、表を付けましたが、この部分は、人権課題別の差別解消ガイドラインにその役目を持たせ、差別とは何かを共通のものさしで判断できるようにする方が良くご意見を頂きましたので、こちらについても第3次人権施策総合計画の記載に戻しました。

②です。前回の審議会では、あらゆる施策について、差別を生み出す構造となっていないかという視点で、点検・見直し、「合理的配慮」がなされる施策の検討や、事業の見直しを行うとしていました。これについても、差別解消ガイドラインに役割を持たせつつ、その上で人権課題別の属性に応じた「合理的配慮」がなされる施策は必要であり、第3次計画の記載に差別解消ガイドラインの策定と救済体制の構築を加えた上で、多様性を認め合い、誰もが尊重されるまちづくりを目指すと修正しました。

③です。大きく変更をしていません。この赤字で書いた1行目から2行目

は、「人権に関する施策を検討していく上で、専門性を有する機関や団体の知見を得ていく必要がありますので、この部分人権問題に関する専門的な知見を有する団体や個人などから意見や提案を受け、検討した上で、」という部分を付け加えました。

30ページです。

推進体制（2）の中段の部分です。

第3次人権施策総合計画からの課題である差別解消ガイドラインの策定と救済制度の構築について、第4次人権施策総合計画の5カ年の期間内に差別解消ガイドラインの策定と人権相談・救済体制を構築していくためにプロジェクトチームを設置することを加えました。

資料1、第1章の修正点について、主にご意見を頂戴した箇所の説明は以上です。

事務局：

なお、この第1章とともに計画の第2章、2020年度に実施した「人権問題に関する市民意識調査」の結果から見えてきた人権に関する市民意識の現状と課題という部分に基づいて、本計画の本文に該当する「第3章の施策の展開の方向性等について」の内容を組み立てていきたいと考えます。

本日の会議でいただいた意見などを参考に、第3章の内容に反映させていきたいと考えます。よろしく申し上げます。

会長：

ただいまの事務局からの説明について、委員の皆さんからのご意見、ご質問をお願いします。

とりわけ1章の基本的な視点の部分、それぞれ当事者の方々からのご意見があるようでしたら発言をお願いします。

大きな方向としては、説明があったように、条例に基づいて計画が作られるので、条例で書かれたことを具体化していくための計画となります、その時に差別をなくしていくために、なくすべき差別とは何なのかを、できるだけわかりやすく、ガイドラインという形で作っていこうという部分です。このガイドラインも、一度できるともう未来永劫変わらないということではなく、実態調査や様々な相談活動を通じて、ブラッシュアップしていく仕組みを盛り込んでいく必要があると思います。ちなみに実態調査の27ページをご覧いただくと、差別は人として最も恥ずべき行為の一つであるということを探っていますが、「そう思う」という市民と、「どちらかと言えばそう思う」という市民を足すと、『95.3%』ほとんどの市民の方が差別は「人間と

して最も恥ずべき行為だ」と考えていることがわかります。

一方で、その後の様々な調査の結果を見ると、差別というものが、一体市民の間にどのように理解されているのか、具体的な各論になってくると、市民の意見が少し揺れ動いているというのが、よくわかると思います。

ですから、「差別はいけないことだ」「なくさないとだめだ」ということでは、市民のおおよその合意は得ていると思いますが、具体的になくすべき差別が、どういうものかということは、市民の間で意見が分かれていると思います。

それでは差別が起きたときに、「ある人はこれを差別だ」と捉えますが、「ある人はこれを差別だ」と捉えない。虐待でも、親は子育てだとか、親は躾だと言うけども、いや、それは教育でも躾でも子育てでもないでしょ、これは虐待ですよと、これが水掛け論にならないように、児童虐待防止法という法律をつくって、児童虐待とはどういう行為なのかを定義して、そして何人も児童虐待はしてはなりませんと禁止をしているわけですね。

ですから、そのことによって仮にお父ちゃんがお母ちゃんの前でお母ちゃんに夫婦喧嘩をして、ぶん殴ってしまったと、それを子どもの前でやってしまったと、これ、今これでは、この行為そのものがドメスティック・バイオレンスだけではなくて、これが児童虐待だと判断されるようになってくるわけですね。なんでこうなったかと言うと、児童虐待防止法という法律ができて、児童虐待が定義されて、それが禁止されたからですね。

ですから、児童虐待は良くないことがわかって、何が児童虐待なのかははっきりしないと、無くしていくことがなかなか出来ないということと、良く似ていると思います。

差別というものが、市民の間に「差別は駄目だ」というところまで、この間の当事者や、行政のいろんな方々の取り組みでたどり着きましたが、問題は無くさない駄目な差別とは、一体どんなことなのかというところに、これから入っていくということではないかと思いますが、特にそれ以外のところでね、当事者の問題が例えば女性ですとか、障がい者ですとか、子どもですとか、同和問題、高齢者、外国人、性的マイノリティ、インターネット、疾病と人権というように、21ページまで具体的にそれぞれの重要な視点が事務局によって、17ページから21ページまでですね。ここにそれぞれの分野別の課題が書かれていますが、それぞれの分野のところから選出された皆さんがいらっしゃるの、こういう視点が抜けてるんじゃないかとか、これここはおかしいんじゃないかというようなご意見があれば、今出させていただくとありがたいと、ここに書かれていることが今後5年間ですね、5年間に渡って市の人権行政の一つの方向になってくるので、ぜひ当事者の

方々からご意見、お声いただきたいところです。

はい。

委員：

今、会長が言われたように、14ページの差別解消ガイドラインについて、差別撤廃条例等についても、伊賀市のなくすべき差別って部分についても、行政と私たちと、それから市民の皆さん方はあまりにも知らないっていう部分をちょっとだけ出してみたい。伊賀市合併のときに、運動団体も合併しました。

それまで奨学金制度は、県と市の同和奨学金制度がありました。

合併前から奨学金制度がなくなってきて、私らも合併した時に奨学金制度があったおかげで子どもたちを高校へ行かせることができたという、母親や地域の人たちの声をいっぱい聞いていて、これは合併になっても必要だということで、日数的にかなり日数をかけて、当時の行政、市長はじめ、行政の方々と色々議論させていただいて、同和向け奨学金を作りました。

そのときに、同和地域だけではあかんのやと、一般地域と奨学金を一緒につくるという条件で作ってもらいましたが、今、同和の奨学金に対しては比較的バッシングとか、そんな声をお聞きしたりしますが、一般地域の奨学金も一緒に作ったのに、そこにはバッシングは一切ないと、そんなこともまた知ってほしいし、それと同和向け奨学金は世帯の年収に関わって金額が決まってくるし、それで奨学金が受けられない子どもたちがたくさん出てきておるし、一般地域の奨学金の方が、同和奨学金より制度的にはたくさん受けていると、こういう現実も知って行って欲しいし、そのようなことがあまり行政から発信されていない。これまでに運動が果たしてきた役割についても、前に説明したかもしれませんが、小・中学校の、例えば義務教育における教科書無償化制度とか、統一応募様式それから、本人通知制度とか、パートナーシップ制度とか、条例とか、私たちが果たしてきた部分について、一切市民の方々が知らないってこういう現実、私たちの先輩が高知県からはじまって、高知県のお母ちゃん、同和のお母ちゃん達が一生懸命に教科書無償化の闘争して、その教科書の無償化闘争勝ち取って、部落だけやない、全国津々浦々まで先生方と協力しながらタダにしていったと、こんなことを皆が知らないし、今もそれを受けているけど、私達の時代、私は貧困だったので、近所のお兄ちゃんやお姉ちゃんから古い本をもらって学校に行ってたんですけども、私らの5歳位下の子どもたちは教科書をもらうようになったんや、それもそういう地域の人たちが頑張ってきたおかげっていうのを、皆がわかってもらっていないし、行政もそのことを発信してこなかった。金字塔のよ

うに言われてきたっていうことは、今まで第2次・第3次の人権政策審議会等々についても、その都度いろんな形で行政は市民の方々に浸透させていこうという努力をしてきてるのは、十二分にわかるけども、そのことすら広報に出しても見ないとか、一切分かってきていない人たちがあまりにも多いから、そこらに対する部分はしっかりこう行政から発信出来るように読んでいただけるように、もっと言うたら私らの市民館で、隣保館から地域の方々へ発信するときにはみんな漢字にはかなをふってとか、そういうような施策もしながら、やっぱり識字っていう部分についても、まだまだ外国籍の方々もいてくれるし、識字わからへんっていう人たちもいるから、そこらの部分も考慮に入れた上で発信していただいたら非常にありがたいと思います。

会長：

はい、ありがとうございます。その他いかがでしょうか。はいどうぞ。

委員：

第3次のこの黄色の方も、読ましていただきましたんやけども、その中で(4)の誰もが住み良いまちづくりの推進ということで、今度、4次に向けての変更文を赤字で作ってもらいましたので、これ16ページです。

この赤字、前の時はハード面の改善については、徐々にしか進めることができませんでした。という字余りの関係で、どうすんねんっていうのが載ってなかったのが、今回、第4次の中によくわかるように書いていただきました。誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けるよう安全に安心して社会参加できるよう、まちづくりにおいて、ハード面からの安全性や快適性を確保する必要がありますと、いうことを書いてくれました。

そのためには、安全で快適な住居の確保、それと共に、道路の新設・改良や都市公園について、身体に障がいのある人や、高齢者の利便性に向けて整備を行ないました。

ちょっとここ、今、言わしてもらうのはね、整備を行いました。で、これでええのかなと、整備を行ったけど、今後の維持・管理については、このように務めていきますとか、そうしないとね、どうしても道路とかね、歩道のとことか、車いすが通る時にはね、角のところでどうしても道路と接する所、大分へこみます、長年車も一部タイヤ乗りますのでね、限界まで乗りますのでへこみます。

この間、ある地区の方で要望聞いて市と一緒にいきまして、いや、県の人と一緒にいきましてね、そういう場所もあったら出てきますので、ちょっと

維持・管理の部分、今後の施策として完成したけども、維持・管理も十分調査をしていこうという考えで入れてほしいと思います。

会長：

はい、ありがとうございます。

その他、いかがですか。はい、どうぞ。

委員：

はい、18ページの女性のところで少し気になるところがありました。

「男女共同参画の意識向上の為の行事を市民と協働で行って来ました」というところがあるんですけども、これはいきいき未来2022のフォーラムを毎年やっているんですけど、今年は400人近くの人に来ていただくことが出来て、いきいき未来いがが男女共同参画のフォーラムであるということが、大分に行き渡ってきたような気がしますが、まだまだ一部の人に限られていて、もう少し皆に浸透できるようなフォーラムになるような取り組みをしていかなければならないと感じます。

ここにも書いてありますが、この女性のアンケートの結果で、「差別は将来なくすことが難しい」というのが21.7%に達しているということで、市の方でも男女共同参画社会の実現を目指して、いろんなフォーラムや研修を行っていただいているところですが、やはりその固定的役割分担の意識というものが、伊賀市においてもまだまだ出来ていないと思います。

アンケートの結果からでもそうですけれども、男女共同参画というものが、事業所や家庭において、啓発していくのはもちろんですが、やはり男性にもそのようなことに協力していただいて、今後の取り組みをしていかなければならないということで、性別や年代に関係なくあらゆる分野へ参画をしていくことがこれから必要になってくると思うので、その様な取り組みをこれからずんずんと推進をしていっていただきたいと思います。

会長：

はい、ありがとうございます。

委員：

性的マイノリティの面から一つ言わせていただきます。

情報の面ですが、最近特に感じるのは、学生の保護者ですね、そこに情報が行き届いていないとすごく感じまして、教育関係の方のお話を聞きまして、も共通の課題なのかなと。当時私が感じていた生きづらさ生きにくさ、20

年前30年前ですけども、それが一部でループしてると感じてます。

それは保護者世代です。すごく影響していると、この制度に関して何も言うことないんですが、情報の何か共有の方法というか、保護者層、地域の方の部分で、もうちょっと何か積極的な共有が出来たらもうちょっと前に進むのかなって感じています。以上です。

会長：

ありがとうございました。貴重な御意見、その他いかがでしょうか。はいどうぞ。

委員：

13ページですね、中段位の民生委員のことですけど、民生委員・児童委員、については地域の身近な支援者であることから、活動を分野も広く、様々な案件に関わることが多いため、これは確かにその通りでございます。

民生委員・児童委員一人ひとりが課題を感じている、個別の人権課題にあった研修内容を考慮することが必要であるということですが、これについてですね、個別の人権課題をどのようにして把握していただいているのか、また、それをですね、どのような研修の内容にしようとしているのかお聞かせいただきたいと思います。

もしそういうのがあればここに盛り込んでいただければ、いいのかなと思うんですが、どうでしょうか。

会長：

事務局の方からお願いします。

事務局：

ここについてはですね、第3次の計画と同様に書かせていただいたんですけど、10ページです。10ページの上段のところですね。

会長：

3次計画ですね。

事務局：

第3次計画の10ページと同じように記載しましたが、この書き方だと、「ニーズ」が何か明らかになってない、ということや、各担当部署から上がってきている第3次計画の施策も、今までの課題がそのまま継続して課題に

なっているような状況があったために、それを明らかにした方がいいのではないか。ということで個別の人権課題という書き方に事務局で修正したので、委員がどのような事を実際の活動の中で感じているのかというのをここで聞かせていただくと、それを持って担当部局と調整をしながら修正していきたいと考えます。

委員：

いろいろ課題はあります。特にコロナ禍の中で民生委員に関わる課題というのが大きく変わっているものもあります。訪問したくても訪問が出来ない、中にはもう来ないでくれという人もいます。

でも実際には、支援をしていくことが必要な方には、声かけをしたいんですけど、なかなかそれも出来ない、手紙を書いてポストインしてまた、それを返してもらったり、電話での対応とか、今までのような支援ってというのは出来ないんですね、今ね、しばらくこれも続くと思われまので、コロナ禍における支援体制の難しさって言うんですか、でも、余計にその普段簡単に入れるものが、様子もわからないこともありますし、引きこもってしまったり体力も衰え、認知症が進んでいる方も居ます。

そういったことも把握しながらの支援が必要になってくるので、そういった内容のことを書いていただければありがたいと思います。

事務局：

すごく明確になりました。ありがとうございます。

会長：

貴重な意見でした。その他いかがでしょうか。

障がい者の権利条約を日本が締結して、コロナ等で最初の条約審査が遅れていたんですが、今ようやくジュネーブで障がい者の権利条約を日本が締結していますが、その条約に書いてあることを日本政府はちゃんと取り組んでいるのかを今、国連という場で審査されています。

一つは地域生活、施設ということではなくて、地域で障がいのない子と同じように暮らしていけているのかどうかということと、それと、精神障がい者の社会的入院があまりにも日本は長すぎないかという問題と、それと学校におけるインクルーシブ教育ですね、これ、どれを見ても権利条約に書いてある約束事とはかけ離れていてですね、インクルーシブ教育なんかは、日本の文科省が進めている教育は、国際基準からすると、インクルーシブ教育じゃないというのが世界のスタンダードになっているということで、おそらく

この三つの点については、9月中下旬ごろに国連から、国連の障害者権利委員会から日本政府に対する勧告、勧告そのものの法的拘束力はないんですけども、憲法には締結した条約を遵守するという、憲法98条2項という項目があるわけで、私やっぱり、我が国においてこういったものが、これから障がい者の課題の重要なポイントになってくると思うので、もし盛り込めるのであれば、その課題を入れておくことが大事になってくると、おそらくその勧告を踏まえて、今政府の中で、障害者基本方針の改定が進められているんですね。障害者基本方針の改定は閣議決定する項目ですから、それがおそらく反映されると、当事者は非常に嬉しいのではないかなと思うんですけども、ちょっとそういうことがこれからの我が国におけるね、大事な課題になってくるんで、伊賀市で障がい者の問題をやる時の地域生活ということ、社会的に入院ということ、インクルーシブということが合理的配慮とかね、事業者への法的義務というのと併せて大事になってくると思うんで、そういったことはちょっと入れておく必要があるのかなと思いました。

はい、具体的にどんな形で計画の中に文章化していくのかは、今ここで議論すると時間がないので、事務局と発言いただいた方々との審議会を踏まえた格好でのやりとりをしていただいて、いただいた意見を可能な限りこの文章に生かしていきたいということです。

それではよろしいでしょうか。はい。

委員：

14ページの(3)の「人権相談体制の充実と人権救済支援体制の構築」の部分ですが、この文章の中で「相談したくても相談に行けない人も」という現状があることから、相談者がより利用しやすく、相談者のニーズに配慮されるよう、地域相談員の設置を検討してきました。また、地域相談員では解決に至らない」という文言ですが、この地域相談員が必要やっていると、設置について検討されてきたということがどういう内容だったのかわかりませんが、地域相談員では解決に至らないということが前段のことと、ちょっと繋がらないと思っているので、この地域相談員の設置についての検討をどのようにされていたのかについて教えてください。

会長：

はい、これ事務局の方からお願いできますか。

事務局：

人権問題に関する伊賀市民意識調査等でも明らかになっているとおり、人

権相談をしたくても行政の窓口相談する人がなかなかいないということは、この審議会の中でも、御意見等いただいています。

それを受けて、第3次人権施策総合計画においては、相談救済の体制の構築を目標として定めてきて、その中で地域相談員を設置することを具体的な目標として定めてきたところでした。

しかし、実際に私達事務局としてそこまで出来ていなかったのが現実ですので、この課題を改めて自分達で見直して、第4次人権施策総合計画の中で具体的な形で、体制を構築していくのかをきちんと事務局で取り組まなければいけないということで、改めてここに明記したものです。

会長：

よろしいですか。はいどうぞ。

委員：

設置について検討されてきて、またその地域相談員では解決に至らないって言い切っているけど、その検討をしてきて、なんで至らないってここで挙げたんかっていうこともちょっと、疑問感かなって思うので、ちゃんとした検討がされてへんのに、ここではっきり解決には至らないって言う、文言になっているので、そこがちょっと、はい。

会長：

はいじゃどうぞ。

事務局：

すいません、仰っていただいた通り言葉の矛盾というか、検討にも至っていない中で、何を根拠にこの解決に至らないと言っているのか、不明だと思うので、この辺りも修正するなり、削除するなりっていう部分を含めてですね、文言を修正します。

会長：

はい、ありがとうございます。

その他、疾病と人権に関するところもですね、コロナ程ではありませんが、新たな感染症として、サル痘という新たな感染症が発生をしているということで、男性同士の性的行為で感染するというような情報が流されて、またかつてのHIVの事件のときのような同性愛者に対する、差別偏見がまた起こっています。こういったいろんな差別が新しくどんどんどんどん生起をして

くるわけで、こういった問題に関して、しっかりとアンテナを張って大きくならないように、できる限り早い段階で封じ込めていくということが非常に大事になってくることも含めて、疾病と人権という項目を入れています。

その他にもいかがでしょうか。

外国人のところでは、法務省が技能実習制度の見直しに着手すると報じられていて、その技能実習制度の見直しの理由の一つに、やはり差別や人権侵害という問題があるということのようです。人口減少社会ということで、どう人口減少を緩やかにしていくのか、できれば増やすことが出来るのかという問題と、外国から人を受け入れるということは、国の大きなテーマにもなってくると思うので、多文化共生社会というのは、これからの地域社会を考えると、非常に大事な問題になってくるでしょうし、この認知症に対する差別・偏見もね、非常にまだ、案外家族の中でとか、身内の中でね、認知症に対する差別・偏見根強いんで、こういった問題もやはりこれからは高齢、ますます高齢化が進んでいく社会においては、大事な人権課題になっていくと思います。

よろしいですか。はい、どうぞ。

委員：

インターネットによる人権侵害の件です。

前回の第3次のところから赤字がほぼないということは大きく変わっていないと言うところではあると思いますが、その間にもインターネットに関しては、私達の生活にすごく身近にもっともってなって、急加速でなっている時代であると思います。それでも、悪質な差別的な書き込みが後を絶たないということもたくさん人権の講座で取りあげられていて、よく分かってはいるんですけども、私も今回のコロナ禍での生活の中でYouTubeに触れる機会があり、その中での発言は、非常にショッキングなものであったり、衝撃を受けたりすることが現実として感じる部分がありました。

その中でやっぱり気にはなりますが、これをどこへどうやって訴えていたりとか、色んな研修を重ねているにもかかわらず、結局私、どういうふうこれを問題にしていったらいいんだろうという事がわからないということに自分が直面いたしました。

学校の差別事象の案件に関しても送っていただいている部分読んでいるんですが、その中に出てくる言葉がほとんどインターネットに転がっているんですね。そのことと結び付けて考えていくと今の子どもたち、自分達の世代でもあるんですけども、インターネットからの影響って大きいなっていうことを改めて実感しました。

もう少しここに関してもっともっとう具体的な施策や、具体的に踏み込んだ、私達保護者や、大人が前向きに考えるような、向き合うようなことになっていかないといけないなと感じたので、どういうふうに示すということまではちょっと私もわかりませんが、考えていきたいと思いました。

会長：

どうですか、この点について事務局。

インターネットにおける人権侵害の点については、プロバイダ責任制限法が改正されて、いわゆるプロバイダと言われる事業者の問題、責任を免除するということが問題になっていて、今年10月ですかね、確か、改正された法律が施行されるのが確か、今年の秋だと思いますが、要するに誰がその差別的な誹謗中傷を誰が書き込んだのかという、情報開示請求が今までよりも少しやりやすくなるということです。

基本的には自力救済ですから、書き込まれた人が情報開示請求をして、誰が書き込んだのかということ突き止めて、裁判せんとあかんという、2段階・3段階、時間もかかる暇もかかるという、仕組みになっているということですよね。

なかなかこのプロバイダ自身が自主的に判断をして削除できないという状況が続いている中で、書きたい放題書かれて、そのことによっていろんな被害が日々起きているという状況がある中で、もう少し突っ込んだ方向性があるんじゃないかということですけども、課長いかがですか。

事務局：

ありがとうございます。

はい、今委員仰っていただいたように、第3次計画を運用していく中で、ネットモラルというところがかなり乱れてきたというか、私どもがモニタリング事業をやっていく中でも、かなり酷い書き込み等々見かけることが多くなりました。

また、YouTube上でも、特に匿名性が高いというところで、かなり酷い動画、私どもも差別事象という報告の中にも、同和地区を暴露するかのよう映像が流されていたりするので、私どもも、そういった現実に触れていますので、どういうことが起きてるのかっていう実態を踏まえて、もっと具体的な形で明記するように検討します。

委員：

YouTubeとかSNSとかLINEとか色々あるけども、今、高校で

はInstagramっていうのが流行ってて、このInstagramっていうのは残りませんねんやんかな。

20やったら20位書き込んだ後、書き込んで先から消えていく、だからもう残らない。そんな状態の中で何をしてるかって言うたら、子どもの中でやな、田舎いじり、例えば伊賀やったら大山田のどこどこを田舎やとか、美旗のどこどことか、比奈知のどこどことか地名まで出して後は部落、部落の端にはコンビニが多いとか、あそこの「コンビニは部落やで行くなよ」とか、こんなやつがInstagramで上がってきている。

この状況をこの前も、伊賀の高校の3校ぐらいの校長先生が、私どもの方へ来て「色々こんな事件がありました。」っていうの、何回も聞かされているわけですけども、なかなかそれが、書いた人が消えていくから残らないけど、その人が覚えてて書かれたっていうのを記憶していながら先生に言いに来たと、そやけど現実に残っていない。っていうプロバイダ等々の問題の中では残ってこないから、次追尾できないっていうこんな事件も発生してるっていうのも現状です。

会長：

はい、ありがとうございます。

群馬県や大阪府、大阪の一部でも大東市というような自治体は条例を作って一定の規制をかけています。

それと、消えていく情報に関してはスクリーンショットという形で、写真を撮って保存しておくようにして、書かれている、投稿されているという事実を消さない。というような方法をとっている自治体もあります。

ですから、一つは国に対して、これは伊賀市レベルで解決できる問題ではないので、国に対してしっかりと、対応を求めていくというようなことを、する必要があるということは明記しておくということと、それと、伊賀市民が加害者になったり、被害者になったりしないような一定のルールであるとか、教育や啓発であるとか、それと市民が被害を受けたときにどこまで救済・支援できるのかね、具体的に言うと訴訟支援というところまで踏み込めるのかどうか、最後は、だから誰がこの誹謗中傷を書き込んだんだっていうことを明らかにしようと思うと、裁判しないといけないわけですね。

でも、被害を受けたその市民が、特にマイノリティがそれを1人でやっていくっていうのは、非常にハードルが高く、そんなときに訴訟支援を応援出来るような仕組みがあれば、かなり変わってくるんです。これを自治体でどこまで出来るのかっていうことには議論があって、大阪市の橋下徹さんが市長の時代にヘイトスピーチ対処条例っていうのを作って、今、条例は出来て

るんですよ、当初はその条例の中に訴訟支援まで入れるっていう議論だったんですよ。でも最終的にはそれ訴訟支援は外しましたけどね。

そういうことも含めて審議会の中で、逆に言うと伊賀市の人権政策課の中でこの問題について、先進的なところから情報をとったり、議論をしっかりとしていくということは、書き込んでおく必要があるのではないかなと思いますので、よろしくお願ひしたい。というのと、性的マイノリティのところにもね、思ってる以上に根強い偏見・差別があるという、これは政党の中でも差別禁止か教育啓発かという法律、どちらの法律をつくるんや。という議論の前提として、LGBTQに対する偏見や差別がある中で、政府がお墨つきを与えるような人事をすることに関しては、私は危険な状況があると思うんですね。

で、これに対してその取り組みをしていくというんですか、事実誤認ですからね。感染症やとか、いわゆる病気だとかね、LGBTというのは病気なんで、治療すれば治るんだってというようなことは、もう完全な嘘であるわけで、そういったことを、これも一つの考え方なんだっていう事を、まき散らしていくって言うんですか、これを自治体がそういった行為を差別だというふうに定義して、そういうことをしないようにしようというふうに呼びかける必要があるので、少しこども踏み込んで書いておく必要があるのかなと思います。

よろしいでしょうか。個別の表現についてはちょっと、事務局の方へまたご意見を聞いて、表現についてはまた相談させていただきたいと思います。

それでは、第2章としまして、2020年度の人権問題に関する市民地域調査の結果から見えてきた市民意識の現状と課題について、担当の方からご説明をお願いしたいと思います。

事務局：

はい、資料2をご覧ください。

こちらは第2章として、人権問題に関する市民意識調査等にみる課題として記載しました。第3次人権施策総合計画では、当事者の意見をヒアリングしたものをまとめて、この第2章に記載していましたが、第4次人権施策総合計画の策定では、差別解消ガイドライン策定時に市内の当事者だけでなく、もっと広く意見を聴取して、差別解消ガイドラインを実効性あるものにするのが重要ではないかのご意見をいただきましたので、当事者のヒアリングは差別解消ガイドラインの策定時に重点的に行うこととして、この部分は今回、削除をさせていただきました。

今回の第2章の人権に関する市民意識の現状と課題の記載に関しては、資

料の27ページの中段に記載をしていますが、人権問題に関する市民意識調査の他に、2019年に実施をした男女共同参画に関する意識調査の報告書、それから2020年度、また2021年度に実施した、伊賀市人権啓発企業等訪問の聞き取りの集計データ、それから伊賀市の人口統計、伊賀警察署に調査をした65歳以上の運転免許の保有数および保有率、2021年度の伊賀地域のインターネットのモニタリングの分析結果の報告をもとに作成しました。

この第2章では、意識の部分で大きく変わったところを中心にピックアップして説明します。

まず、32ページです。

子どもの人権に関する意識の躰のための体罰について、という部分です。

前々回、前回の調査から体罰を否定する意見が増加する傾向が見えていましたが、今回2020年の意識調査の結果で「どちらかといえばそう思わない」または、「そう思わない」と体罰を否定する意見が80%と大幅に増加し、前回調査から意識としては好転した結果となりました。

しかし、この結果で留まらず、児童虐待の防止のために、子どもの権利に関して、啓発や教育が重要であるということを記載しました。

続きまして、35ページの下段です。

障がい者問題の、精神障がい者の生活施設の建設計画に対する意識です。

建設計画に反対するとした意見は5.6%、それから左側の抵抗はあるが仕方がないとした意見は、47.2%と前回の調査から後退をした意識となりました。そのためこの取り組みを継続し、障がいのあるなしに関わらず、すべての人が共生できる社会の実現に向けて取り組むという記載としました。

続きまして40ページ、41ページです。

こちらは下のところ、外国人の人権に関する意識の中の、在日韓国・朝鮮人問題です。

その下の2行目あたりからですが、「A. 在日韓国・朝鮮人問題に接することもないし、自分には関係ない」とした意見、それから「E. 日本による朝鮮の植民地支配の歴史などを学校でもっときちんと教えるべきである」という考え方、それから「B. 在日韓国・朝鮮人の習慣や生活文化を知ることが、日本人が国際社会で生きていくうえで必要な異文化理解の参考になる」という考え方ですが、その3点いずれも前回の調査からは否定的な意見が増加した結果になっています。調査時期にもよるのかもしれませんが、この在日韓国・朝鮮人問題については、国際情勢による影響が著しく見られる結果となりました。しかし、そのような国際情勢による影響に左右されずに、出

自に関係なく誰もが尊重される社会をつくることが、必要という記載にしたところでは。

続きまして、44ページです。

性的マイノリティの人権に関する意識について、性的マイノリティへの差別の現状認識や、解消への展望について、「差別はあるが、将来なくすることができる」と答えた人は、37.8%と前回調査に比べて差別はなくせるという意識が大きく広がったところが見られました。

隣の45ページです。

「家族友人などが性的マイノリティであることが分かっても、これまでと同じように接することができる」では、「そう思う」または、「どちらかといえばそう思う」と答えた人は、併せて7割を超える結果となりました。

性的マイノリティの人口に対する割合は、2021年に発表された2020年の調査によりますと、8.9%とされています。全国的に性の多様性が尊重される社会の実現に向けた取り組みが広がっており、当事者のカミングアウトの有無に関わらず、誰もが尊重される社会の実現に取り組まなければならないと記載しました。

続きまして46ページの一番下のところでは。

新型コロナウイルス感染症に関連した行為です。

この中の「A. インターネットなどにより感染者やその家族、または濃厚接触者を探し出そうとすること」について、「差別に当たり、許されないこと」と答えた人は、47.0%と5割弱の人が差別に当たると回答をしています。一方で、「差別だと思ふけれども、感染防止のために仕方がないこと」34.3%と「感染防止のために当然のこと」9.3%を併せると43.6%と、およそ同じ割合の人が差別であるが調べる必要がある。と答えています。

一方で、「B. 医療従事者やその家族」に対する中傷であるとか、「C. 介護関係の仕事に携わる人」への中傷など、エッセンシャルワーカーへの中傷や忌避・排除という行動については、社会的な問題となったことから差別解消に向けた意識というのが見られています。

新型コロナウイルス感染症に関連した差別は、これまでもハンセン病回復者や東日本大震災に関する原爆被爆者に対する差別、HIV感染者に対する差別などと構造を同じくしておりますので、コロナ差別が解消する、解消に向けた道筋、意識の過程というものをあらゆる差別解消に向けた取り組みに結びつける必要がある、とまとめました。

第2章に関してピックアップして説明しました。検討をお願いします。

会長：

95%の人が、「差別は恥ずべき行為だ」と答えている一方で、感染した人や、その家族や、濃厚接触者を探し出すということに関して、約半数近くの市民がそれは必要だとか、それも仕方ない、やむを得ないと考えたりしているとか、精神障がい者の施設が、自分の身の回りにやってくるといったときに、反対をしてしまうというような意識であるとかですね。

冒頭申し上げたように、やはり差別はいけないことだと頭ではわかっている一方で、現実の具体的な問題に関して、差別が出てくるという状況にあるんだなというのは、非常によくわかる結果でした。

躰のためであれば体罰はやむを得んという方がね、5人に1人、ということとは子どもたちの5人に1人が、殴られてる、蹴られてる可能性があるってことですよね、大変ですよ。30人学級で5人に1人っていうと、30人のクラスで6人の被虐待児童がいるっていう計算になってくるわけですから、これはまあ、子を持つ親という分母になってないから、単純にそれで推計はできないと思いますけども、そういうことだと思います。

はい、いかがですか。質問とか意見とか、こういったことが今後の人権行政の課題としてやっぱり反映されていく必要があると思うので、分析のところは大事だと思うんですけども、はい、どうぞ。

委員：

44ページの性的マイノリティのところですが、いろいろ例をあげていただきましたが、この数カ月、特に性的マイノリティに関する国のあり方が相当厳しい状態になっていて、1個や2個じゃないですよ。一つの団体ではなくて、もう色んなところから、色んなこの差別や偏見、攻撃っていうのが続いて行って、例えば、SNSの書き込みを紹介するときは閲覧注意っていう、注意書きがありまして、当事者が見たらこれ本当へこむし傷つくし、下手したら命を落とす方向に持っていくな、というそのイメージが持てるぐらい酷い状況なんですね。

それとは別にこの意識調査は良い方向に向かっていると、このギャップですよ、やっぱり意識は良い方向に向かっているって嬉しいんですけども、やっぱり実態はそんな美しいものでないと、相当醜い状況に今いるっていうことをまず共有したいというのと、あと、そうですね性的マイノリティの問題プラスインターネットの人権侵害であったり、病気ですねHIVとか、サル痘ですね、そういうこの複合した問題が今起きている。特に個人的に私もそうでしたけども、性的マイノリティのことに発言すると、ネットリンチにあうことが結構多いんですね、意見を叩き潰そうという構造が仕上がっていると、例えば最近の例ですと、私の自宅の航空写真、Googleマップの航空写

真が悪用されていると、悪い意味で使われて、拡散されて、攻撃対象になるっていうのがありまして、その解決方法というのが、いきなりそれが起こるとわからないんですね、どうしていいか、最終裁判ていうのはわかるんですけども、じゃあいきなり裁判かって言ったら、中々そこにいかないの、まず一手目どうするかとか、できる選択肢ですよ。解決する選択肢っていうのが最初から分かれば、迷いも少ないですし、適切な解決ができたのかなと、で、まあこちらの人権政策課に相談しましてリストですよ。相談先リストということで、我々は法務局の人権擁護のところから、津に行って名古屋に行って法務省に行って、一部削除っていうところまでいったんですけども、中々そこまでいけないと思いますし、時間がかかると、ですからその間、航空写真載り続けるんですよ。悪質な書き込みによって、だからそれが一件だったら良いんですけど、何十個も何百個もあるんですよ。だからそういうのをね、一個一個潰すの難しいですけども、方向性、解決策っていうのが、事前にわかれば良いのかなと思います。

だったら最近では裁判ですよ。一番近いところでは、犯罪被害者給付金の高裁判決がやっぱり悪い方向に出たと、で、ちょっと前は同性婚訴訟の大阪地裁判決でも悪い結果がでたと、流れがね、やっぱり結構悪いんですよ。そこもやっぱり見落とさずにいろんなシーンですね、裁判であったり、病気であったり、ネットであったりというのが複合しているっていうのがね、結構解決がなかなか上手くいかないのかなっていうのを最近感じていますので、その辺も出来るだけカバーして向き合っていきたいと思います。

以上です。

会長：

はい、非常に大事な視点だと思いますね。

事実上泣き寝入りを余儀なくされている人が今いかにたくさんいるのかということだと思いますね。

はい、他いかがですか。何かございませんか。

委員：

ありがとうございます。

51ページの(10)の企業の社会的責任っていう欄があるんですが、ここには2009年の市民意識調査の報告書の結果なんですかね、載ってると思うんですけど、ここに記載することの意味であったりとか、逆にその市民意識調査ではなくって伊賀市として、企業さん向けのその訪問等のアンケートなんですとか、わからないんですけど最新の情報に、もし載せるんやったら、

する必要があるかなあっていうふうにちょっと思ったので、ここはなぜ2009年なのかっていうのを、ちょっと知りたいのとも含めてちょっとお願いします。

会長：

これ以降に調査してるっていうことですかね。

事務局：

この意識調査の前回からこの項目がなくなっているの、伊賀市で調査した報告としてはこれが最新のものなので、継続して掲載させていただいてるということになります。

会長：

これをもう一度ここへ復活させたっていうのは、ひとえに言うと、企業におけるその人権という取り組みが大事になってきてるっていうことですか。

事務局：

はい、伊賀市における企業の人権啓発の取り組みとしましては、人権啓発の企業訪問および、人権学習等企業連絡会の取り組みがございすけれども、その企業連絡会につきましてもですね、会員数が伸び悩んでいるという課題がございすし、実質的にその企業等連絡会の中での人権研修の取り組みなども思ったほど、市が事務局もちながらでも進んでいないという現状がありましてですね、企業が人権学習・人権研修に取り組むことが企業における従業員等の意識っていうものが、企業にとっても利益があるんだということを、やはり啓発していく必要があると思いましたので、ここは継続してこれを掲載させていただいたところでございす。

委員：

企業の社会的責任を載せることに関してうんぬんかんぬんはないんですけど、今の実態というか、この第4次に載せる現状と課題っていう観点からいくと、この2009年の、今回の市民意識調査にその項目がなかったのもよくわかるんですけど、2009年の調査を載せるっていうよりは何か他にあったらそっちを載せた方が、よりわかりやすいなっていうふうに思いました。

事務局：

わかりました。ありがとうございます。

では、この人権啓発の企業訪問をしている集計数等もありますので、その中でどのように変化しているかを、グラフ等で表してわかりやすくちょっと表示をしたいと思います。

また提案させていただきます。

会長：

はいどうぞ。

委員：

はい、あのまず基本的なところがよくわかってないんですが、今、最新が2020年ですか。

事務局：

はい。

委員：

2000人対象で返送が889、前回は2014年、6前ですよ。その前は2009年、5年前、5年か6年毎に調査のようですけど、やはりだいたい対象は2000人でしょうか。それで返送っていうんですか。回答あるのはだいたい44%位、前回・前々回もそれぐらいですか。2000人ってのは、これで2000人ぐらいが妥当だと選んで44%で、それで調査して進めていってくれてるんですが、それで良いと判断されている。多いとか少ないとか、私のちょっと発送のわりに少ないなという印象なんですよ。

その辺のところはどのような判断でしょうか。何かでこれは決められているんですか。その年数の間隔とか総数っていうのは。

事務局：

年数、年数の間隔といいますのは、これはこの計画を新たに更新する際の基礎資料という形で、これを活用しますので、この計画を立てる1年前2年前に実施をするということで今回、第4次計画のために基礎資料として今回実施したということ。

委員：

ある程度の間隔があるということは・・・

事務局：

そういうことです。はい、意識を更新するというか、新たな計画を立てる際に出来るだけ近い時期の市民意識を基にするということが・・・

会長：

要するに一般的に言うと、伊賀市人口が幾らあって、この伊賀市の人口を代表するような市民の意識を統計上明らかにするためには、どれくらいのサンプル数取らなあかんという数があって、それを郵送でするなら回収率は3割とか4割ならば、何ぼぐらいの市民を住民基本台帳から抽出して送らなあかん、いわゆる統計学という学問に基づいてサンプル数を決めてやってるということじゃないんですか。

委員：

そういったことだと判断されてるってことですか。

事務局：

はい、今会長が仰ったところで、伊賀市民八万数千人の中から割り出した、そして偏りのないデータをとるという中では、この2000人として40数%という回答率ということ、見越した形で人数を設定しているということでございます。

会長：

ですから、8万人とっても、2千人とっても答えは変わらへんというのが統計学やから、そういうことになってるってことですよ。

ですから、データそのものの信頼性がないとかあるとかいう議論ではなくて、これはきちっと市民の意見を代表してるっていうそういう理解でよろしいですか。

事務局：

それに基づいてさしていただいております。

会長：

はい、その他いかがでしょうか。はいどうぞ

委員：

今の資料のですね、38ページのですね、横棒グラフ今の話の流れがどう

かってことなんですけども、障がい者の雇用がある企業の事業所数の割合ということですね、ちょっと私、この数字見て伊賀市さんが調べていただいたものと分母も違いますし、対象者も違うということなんですけども、2020年と比べて、障がい者の雇用実績があるよというふうに答えていただいた企業さん、10ポイント以上減ってるというふうな統計になってるんですけども、実際私どもの調査はこれじゃなくて、すごくこれ、私見たとき違和感があったんですけども、あえてこれは調査の仕方でしょうがないことかもわかりませんが、この辺はどうなんだろうかっていうことで、10ポイントほど減ってるというか逆に増えてるような状況でございますので、まあ実態は、雇用率の方も上がっておりますので、この辺どうかというのはちょっと違和感がありましたので、発言させていただきました。

事務局：

はい、ありがとうございます。これは、伊賀市がハローワークや三重県と、共同で行っている企業訪問の調査報告書の数で示しているもので割合を出しているものですので、もし数字等提供していただけるのであれば、そちらの方に更新させていただきたいと思えます。

委員：

まあ表数自体がいいとか悪いとかって話じゃなくてですね、これを見られた市民の方とかですね、関係の方から見れば減ってるんだというふうに、思われてしまうのがいかなものかなということ。

事務局：

誤解を生じてははいけませんもので、提供いただければありがたいです。

委員：

はい。

会長：

そしたら最新のデータはデータでいただいとということ、それと市民の方がこれ読んだときに誤解のないような表現にしてあげないと、これがあたかも伊賀市内の事業所の全体像だというふうになるとダメなんで、その一部の事業所に訪問した結果、こういう結果が出たということですから、全体像を書いて、また必要であれば両論併記するのでしょうか。

はい、よろしく願います。

1975年の部落地名総監事件をきっかけに、当時あの企業内同和問題研修推進員制度っていうのが、ちょうど45年前に当時の労働省が進めてきたわけですね。

これが同和問題だけに限らずに、企業における公正採用選考ということで、今からちょうど25年前に今の名前ですね、公正採用選考人権啓発推進員制度っていうのに名称変更して、いろいろな差別や、人権という問題を採用選考に当たって、啓発・教育していこうということになったわけですから、SDGs含めて企業における人権というのが、ハラスメントの法制度ですとか、障害者差別解消法や、雇用の差別禁止法等が施行されている状況の中で、企業に求められている人権というレベルが、この10年20年の間に非常に高くなってきて、問題はその多くの中小企業がこれについていけてるのかということが今、逆に問題になっているというもので、どう中小企業にこの支援できるのかというね、労働行政とか、自治体行政の役割が強くなってきているのではないかなと思っています。

あと、調査の結果の分析の件について、何か質問とかご意見、今日、非常に大事な視点を審議委員の皆さんから指摘をいただいていると思うんですけど、よろしいですか。はい、なければこの議案についてはここまでとしまして、次に事項3その他の方に進みます。

事務局から連絡事項等がありましたらお願いします。

事務局：

はい、連絡事項としまして、事務局から次回の会議日程につきまして御連絡をいたします。

～以降日程調整～

事務局：

審議事項の詳細についてはですね、会議開催のご案内時に合わせて、ご連絡をさせていただきたいと思います。

本計画の本文の審議をいただいて、中間案をまとめてまいりたいと考えております。その後市の決定機関である総合政策会議に提案をして、そこでの意見を取りまとめてパブリックコメントへと進めてまいりたいと思います。よろしく願いいたします。

会長：

はい、ありがとうございました。

今回の日程とテーマについてご説明ありましたけれども、この点なにかご
ざいせんか。なければですね、本日の事項については以上でございます。

もし、全体通じまして何か最後にございましたら、私から一点だけこれす
いません。

25ページのね、その時に言えば良かったんですけども、ちょっと言い忘
れまして、基本理念のところね、三重県の条例差別禁止条例が入ってない
のではないかなと思って、「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律の基
本理念を進展します」の前ぐらいに三重県の条例を入れるとか、ちょっとこ
うどこに入れたらいいとかっていうのはありますけど、とりあえず三重の包
括的な差別禁止条例、非常に先進的でございますので、後からも三重県と連
携せなあかんということが出てくると思うんで、基本理念のところには、はい
お願いをいたします。よろしいですか。

事務局：

はい、承知いたしました。

会長：

それではこれで閉会をいたします。マイクをお返しします。

事務局：

それでは先ほど申し上げました、次回第4回目の会議日程につきましては、
改めて皆様にご案内をさせていただきたいと思えます。

また、当日の資料につきましては、完成次第送付をさせていただきたいと
思えます。

最後に部長の上島より、終わりのご挨拶をさせていただきたいと思えます。

事務局：

部長あいさつ。