

## 2022年度第5回伊賀市人権政策審議会 議事概要

1. 開催日時 2023（令和5）年3月22日（水）午後2時～午後4時
2. 開催場所 ゆめポリスセンター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：

只今から2022年度第5回伊賀市人権政策審議会を開催します。

審議会の議事に入るまで進行を務めます。よろしくお願ひします。

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、録音します。また、本日の会議の記録作成に当たり、委員の氏名は公表せず、発言内容を公表することについて、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。

資料1-2「人権政策審議会条例」をご覧ください。本日は総委員19人中、12人の出席があり、出席者数が半数以上のため、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ます。

なお、本日の会議に際して、複数の委員より別の会議等への出席など、事前にご欠席の連絡をいただいております。また、遅れて参加すると連絡のある委員も居るため報告します。

また、先ほど説明を行った条例等において、事前に告知等を行い、本日お一人の傍聴がありますので報告します。

初めに市行政を代表して、伊賀市人権生活環境部長より挨拶します。

### 事務局：

人権生活環境部長 挨拶

### 事務局：

議事に入る前に伊賀市人権政策審議会条例に規定されている、この審議会の趣旨等について説明します。資料1-2「伊賀市人権審議会条例」をご覧ください。

伊賀市人権政策審議会条例の規定で設置されている人権政策審議会は、所掌事務として、第2条に「市における人権政策に関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、必要な調査および審議を行い、その結果を報告し、又は意見を具申する」と規定されています。

また、同条例第4条により、委員の任期は2年と規定されており、今回委嘱させていただきました委員の任期は、2022年（令和4年）の11月1日から2024年（令和6年）10月31日までです。

本日は、昨年11月に委嘱させていただいて以降、初めて開催する審議会ですので、本日まで出席の委員から自己紹介をお願いします。

資料1-3の「伊賀市人権政策審議会名簿」をご覧ください。

では、この名簿に沿いまして順にお願いします。

委員：

各委員の自己紹介

事務局：

ありがとうございました。

事務局：

では議事に入ります。事項番号1番「会長副会長の選任」について、お諮りします。

先ほども申し上げましたが、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、審議会条例5条第1項の規定により、委員の互選によってこれを定めるということになっていますが、皆様からご意見はあませんか。

委員：

今はまだ、計画の途中と言うこともあるので、前期に引き続いて、部落解放・人権研究所谷川さんをお願いするのがいいと思います。

事務局：

ただいま部落解放・人権研究所所長の、代表理事の谷川委員さんを推薦したいとのご意見でしたが、ご異議ありますか。

委員：

異議なし。

事務局：

ご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。  
続きまして、副会長はいかがいたしますか。

会長：

事務局の方から推薦はありますか。

事務局：

事務局からというご意見をいただきました。

当審議会は伊賀市における人権施策に関わる事項についてご審議いただきますので、伊賀市在住の方から人選することをポイントに、現在まで長年にわたって人権同和教育の実践を重ねられている、伊賀市校長会の堀川様をお願いしたいと思います。

なお、堀川委員はただいま別の会議に出席のため、遅れて出席すると伺っていますが、事務局案については内諾をいただいています。

会長：

皆さんいかがでしょうか。

委員：

異議なし。

事務局：

はい、ありがとうございました。

それでは、会長に谷川委員、そして、副会長を堀川委員をお願いします。  
新しく会長、副会長に着任いただく委員には座席の移動をお願いします。

ただいま、副会長に着任いただく形になりました堀川委員が到着されましたので、堀川委員からも一言、自己紹介をお願いします。

副会長：

委員の自己紹介。

事務局：

では、ただいまから、今回会長に選出されました谷川委員からご挨拶を頂

きます。

会長：

会長挨拶。

事務局：

資料1-2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、会長が本会議の議長となります、以後の議事進行は谷川会長にお願いします。

会長：

はい、それでは早速、審議会の議論に入ります。

事項番号2番「第4次伊賀市人権施策総合計画策定スケジュール」について、事務局から説明をお願いします。

事務局：

資料2をご覧ください。

第4次人権施策総合計画の策定スケジュールは、前回10月18日の第4回人権政策審議会で説明したスケジュールから、修正しましたので改めて説明します。

前回審議会以降、中間案に反映させるべき当事者等からの意見の聞き取りと、庁内調整をこれまでの期間で実施しました。

3月9日の人権施策推進会議を経て、本日の第5回伊賀市人権政策審議会で中間案の審議をいただき、中間案としてまとめていただきたいと思いますと考えます。

その上で、来年度4月20日の庁内の最高決定機関である総合政策会議に付議し、その後、5月に伊賀市議会議員全員協議会で説明し、パブリックコメントの募集に移ります。パブリックコメントでいただいた意見等は、随時担当部局と調整を行い、6月末に最終の答申を本審議会からいただくという形に修正しました。

今後の策定スケジュールの説明については以上です。

会長：

今日の審議を踏まえて4月20日の総合政策会議、5月に議会説明およびパブリックコメントを行って、6月を目途に最終案をまとめると、こういうスケジュールということです。

いかがでしょうか。特にこの点についてはいいですかね。ですからこの次6月に審議会やるってということですよ。

事務局：はい。

会長：

わかりました。それでは、このスケジュールに沿って進めてまいりたいと思いますので、修正の方よろしくをお願いします。

それでは、事項番号3に入ります。「第4次伊賀市人権施策総合計画本文の検討」について、事務局からお願いします。

事務局：

はい、それでは事項書に記載をした順に修正した点を説明します。

まず、事項書の一番上の点です。前回審議会以降に改めて各部署と調整を行い、修正した点について大きな変更があった部分を抽出して説明します。

なお、3次計画と比較して大きな修正がない部分は省略しますので、ご了承ください。

まず、資料3を用意してください。66ページです。

ページの中ほど以降にある具体的な取り組みの施策項目1、市職員に対する人権教育の推進の事業②番です。職員リーダー研修ですが、これまでから人権啓発や指導ができる職員、つまり人権リーダーの育成に向けて、人権大学講座をはじめ、全国大会などに職員を派遣するという事業ですが、2022年3月に職員人権同和問題研修方針を改定し、人権大学講座修了生の交流や、修了生の人権リーダーとしての役割を明確にしました。人権大学修了生の交流や研修の方針を具体化するために文言を追加しました。追加をした部分は赤字で記載しました。

具体的には「人権大学講座修了生は、職場や地域における研修に講師やファシリテーターとして参画し、習得した知識や経験を活用するとともに、修了生等による情報交換や連携の場を設け、知識や能力の研鑽を図ります」としました。

この事項で他の部局と調整して修正した点について、一括して提案してよいでしょうか。

会長：

一括してポイントを絞ってご提案いただいて、ご議論いただきましょうか。

事務局：

わかりました。

続いて、103ページを開いてください。

施策項目3、障がい者の人権侵害の防止と救済の事業、②障がい者への差別禁止に関する制度の検討です。

3次計画では、「障害者差別解消法に基づき、障がい者差別を禁止する条例の制定に向けた取り組みを推進する」としていました。この個人権課題に関する条例の策定に関して、現在、市としては個別の条例は策定しない方向性が確認されており、担当課と協議した結果、修正を行いました。

具体的には、「伊賀市障がい者地域自立支援協議会における障がい者差別解消支援専門部会において、伊賀市で起きた障がい者差別の事象を共有し、差別解消に向けた施策の検討を行う」としました。

この伊賀市障がい者地域自立支援協議会は、障がい福祉の担当部局で設置している審議会で、この審議会に障がい者差別解消の専門部会が設置されており、この専門部会において、市内で発生した障がい者差別事象を共有し、差別解消に向けた施策の検討をすでに行っていることから、現在実施をしている具体的な取り組みへと、記載を変更したものです。

続いて、107ページを開いてください。

こちらは、前回の審議会で委員からご指摘いただいた在留外国人の住民数や割合ですが、2022年6月時点の人数と割合で統一して表記しました。

また、新たな在留資格の創設による現在の状況を、伊賀市多文化共生推進プランに整合をとりました。

併せて、108ページの施策項目1、多文化共生社会における相互理解のための教育・啓発の推進の事業の①番です。外国人の人権課題に関する教育啓発の推進ですが、こちらも委員からご指摘があった、在日韓国・朝鮮人や南米日系人等が伊賀市で暮らしてきた経緯、なぜ伊賀市に外国人が多いのかという歴史的な経緯について、説明が必要であるというご意見をいただきましたので、ご指摘のとおり、担当課と協議の上で残す形で修正したものです。

続いて108ページの一番下です。

施策項目2、社会生活の支援の⑤番、外国人に対する救急業務の充実です。

現在、救急等の通報時や、災害発生時など現場で利用できる通訳との三者間通話サービスが導入されていることから、人権施策として追加するよう消防本部と調整を行い、具体的な施策として追加したものです。

今後はこのサービスの利用に向けた啓発を行っていくこととしています。

他の部局と調整をし、修正または追加をした部分の説明は以上です。

ご審議いただきますようよろしくお願いいたします。

会長：

はい、今事務局から説明がありましたけれども、この点について、及びこの点以外についてもいいですか。

事務局：

はい。

会長：

はい、ご意見をいただけたらいいと思います。

これはページ数で議論をするんじゃないかと、この資料3全体ですか。

事務局：

資料3の、今回は他の部局と調整をして修正をした部分を説明しました、ヒアリング等の結果による修正などは、改めて説明をいたします。

この資料3については、またこの後事務局から説明する部分もあります。

会長：

とりあえず前回ご意見いただいて、各担当部局と調整をした部分について、今、主要なところをご説明いただきました。この点について、私から申し上げると、103ページの障がい者への差別禁止に関する制度の検討のところは、いわゆる伊賀市の場合はあらゆる差別禁止という条例を作っているの、個別の条例については考えないと、こうなってくると、後で出てくる、すなわちその性の多様性に関する条例は、どうなるのか。これだけ例外になるのかってということになると思うんですね。

ちなみに、三重県の場合は、あらゆる差別を禁止する条例を策定し、今後、個別の具体的な条例を作っていく方向性だと、すなわち差別をなくす上で共通する部分、様々な差別をなくす上で共通する課題は、包括的な差別禁止条例で規定をして、それぞれ個別の差別をなくしていく、その個別の課題については、個別の条例を作っていくというのが、三重県としてのお考えだというふうに理解をしていますが、伊賀市の場合は、もう包括的な差別禁止条例で一本でいくのであれば、包括的な差別禁止条例の中にいろんなことを書き込んでいく必要が出てくる可能性が今後あるという心配と、もう一つは、その性の多様性の条例が後で出てきますけれども、これだけ、じゃあ個別の条例作るのかってということになってくると思います。そのあたりは大丈夫ですか。

事務局：

先ほど申し上げましたように、今現在のところ、各担当部署の意見の中では、それぞれの禁止条例、解消条例は設置しないという意見でまとまっているところではあります。

ただし今後、県の条例等々が整備されだした段階で、その辺りは再検討する部分も出てくると思いますが、現在のところ、現時点では個別は作成しないという見解でまとまっているところです。

会長：

そうすると、個別の条例は作らないという考え方ではないわけですよ、個別の条例も含めて検討していくという、理解でよろしいか。

とするならば、新たに書き足した部分はそのままでいいと思いますけれども、前のこの3行消さずに残しといたらどうですか。

実態としては自立支援協議会における部会において、起こった事案については検討して、対応策をご議論いただいているということですから、条例を作ったとしたら、条例でどこまで書くんかっていうのと、また、起こった事件にどう対応するのかっていうのはちょっと次元の違う話になってくると思うので。よろしいですか。

事務局：

ありがとうございます。

はい、今後5年間という計画の中で、そういった議論も出てこようかと思っておりますので、今会長さん仰っていただいた形で、ちょっとここでは消した形にはなっておりますが、それを書き残すという形で修正します。

会長：

はいどうぞ。

委員：

今、会長から包括的な条例と個別の条例というお話があって、三重県条例との関係も出たわけですけども、今の条例、差別撤廃条例を廃止して別の条例を考えてるのか、包括的な条例にして個別の条例をまた順次考えていくのか。お願いします。

事務局：

現条例は、ブラッシュアップをかける必要はあると思っておりますけども、廃止の方向では考えておりません。



会長：

もともと伊賀市が合併して誕生するときに、こしらえた条例があらゆる差別をなくそうという条例になっているので、その条例は、その条例で引き続き大切にして具体化をしていこうというのが、この審議会の議論の前提であって、条例で書かれている、いろいろな差別をなくしていこうと、どんなふうにして、なくしていくんや。っていう議論をこの審議会で今、議論をし、計画という形でまとめてるっていうことですから。この条例そのものは、引き続き存続するっていうんですか。前提としては。

委員：

それは、もう審議会としてそういう前提で確認されてるってことですか。

会長：

審議会と言うよりも、審議会の前提に条例があって、条例は議会で決まるものですから、議会でお決めになった条例が伊賀市の条例として公布されて、施行されてるっていうことで、この施行された条例で規定されている、求められていることを、この審議会を設置して、議論をして具体化していったっていうことですから、審議会が先なんではなくて、議会が、条例が先なんですね。

委員：

あの、条例の問題点等ですね、審議会で意見が出た場合、検討対象として、そういうテーブルに載るような施策だというふうに理解してるんですけども、それは違うんでしょうか。

会長：

議題として条例案についてという議題を議論するのであれば、仰ってることもあり得ると思いますけども、今のところ、その条例の善し悪しをここで議論するというか、それはどちらかというと議会の中で、ご議論いただいた方がいいと思うんですけども。条例に基づいて、こういうことを議論してほしいということで、先ほど冒頭に事務方からご説明があった点について、この審議会の役割が定められているということでございますので。

委員：

会長さっき仰った包括的な条例というのは、現在の条例のことを言ってる

んですか。

会長：  
そうです。

委員：  
じゃあまたにします。

会長：  
はい、この点については事前に意見をいただいて、各部と調整した点については以上のとおりでございますので、ご了承いただけますでしょうか。

委員：  
はい。

会長：  
それでは続けて事務方の方から説明をお願いします。

委員：  
さっきも言うてくれてんけど、条例に関しては会長も言ったように、また行政もご説明あったように、同和問題をはじめとするあらゆる差別の撤廃に関する条例ということで、これ伊賀から運動の経過の中で、行政と議会の方々にご理解をいただいて、伊賀から条例ができて、伊賀の条例が県条例になって、なおかつ三重県においては29市町、やけど今とりあえず28の市町の中で同じ、伊賀からできたこの条例をベースにしながら、県も各市町も同じ条例を活用しておるということの中で、ご理解していただいて、この条例の中で進めていただいているという部分が皆さんに、過去からご理解していただいて、進められていたというふうに考えていただいたらけっこうだというふうに僕は思っています。

委員：  
現在の条例が、今後議会の問題になると思いますけれども、合併時に専決処分で11月の2日ですか？合併したときに、当時の執行者によって専決処分を持ち込まれてるわけです。だから、議会で議論した経緯はありません。これは、合併時の議会での専決処分の議事録にちゃんと載っております。その後議論はしておりません。先日の議会で岡本市長から、20年経ってる自

治基本条例は何年かごとに見直すということになってますけど、差別撤廃条例は、含めて見直す時期にきてるんじゃないかと。で、特に現状認識に関してはですね、もう20年前以上の現状認識で出来てる、現在の条例ですので、条例そのものを一旦キャンセルして、新しくまた議論しなおすという段階ではないかと思っておりますので、ある意味では審議会で答申として出してもいいんじゃないかなというふうに私は考えております。

事務局：

専決処分で制定された条例と言いますけれども、やっぱり大事であるから、先に人権守るために伊賀市として、合併直後に制定してきたという経緯があると思っております。

並びに、廃止ということは全く考えておりません。欠陥があるならば、問題があるならば、その部分を補う形での条例改正は必要ではあるとは思っておりますが、今のところ、いっそう深まった条例にはしていく必要はあると思っておりますので、ご理解いただければありがたいです。

会長：

はい、今部長からも仰られたみたいに、前回の議論の中で、この第1章の計画の基本的な考え方という参考資料1の中にも、24ページのところで、書かれているように、この第4次計画は条例の第7条に基づく、人権に関する総合計画だというふうに位置づけて、条例に基づいて、この計画の検討をしているところでありまして、その前提になる条例を今、どうする、こうするという議論をここの審議会でするということに関しては、いかがかなというふうに思います。

そういうご意見があるということは承知しますが、この計画を具体化する議論をこの審議会でも何度となく行ってきて、今、到達した現状について事務局からご報告いただいて、審議いただいておりますので、その点についてご議論を進めていただけるようお願いをしたいと思います。

それでは事務局の方から続けていただけたらと思います。

事務局：

はい、ありがとうございます。

それでは前回の審議会以降に、委員の皆様からいただいたご意見を基に修正をしてきた部分について説明します。

61ページを開いてください。

人権教育について、具体的にどのようなことを行うのかを、具体的に示す

べきではないかというご意見をいただきました。

「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」という新しい県の条例の第19条に人権教育について記載をされています。

その条文の具体的な内容は条例の逐条解説において行われております。この県条例と整合性をとるように本文に導入しました。

具体的には、(2) あらゆる場や機会を通じた人権教育・啓発の推進の上、一番上から4行目までの赤字で書いてある部分ですが、「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」では、誰もが等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであることその他の人権尊重の理念を体得させ、不当な差別その他の人権問題の解消に向けて主体的に取り組むことができる実践力を育むため、必要な人権教育を積極的に行うと規定しています。とあり、その一文を加えたものです。

続いて説明させていただいてよろしいでしょうか。

会長：

はいどうぞ。

事務局：

続いて62ページです。

こちらの本文ですが、人権問題に関する伊賀市民意識調査では、障害者差別解消法やヘイトスピーチ解消法、部落差別解消推進法といった法律の認知度は上昇しているものの、例えば障害者差別解消法では、合理的配慮義務とは何かという内容まで知っていると回答した人は、15%に留まっている現状があります。

そのため、法律や条例、条約といった内容に踏み込んだ教育や啓発が必要とご意見をいただきましたので、その点を本文に記載しました。

赤字で示した部分ですが、「様々な媒体を使って効果的な教育や啓発事業を進め、部落差別を始めとするあらゆる差別の解消に向けた法律や条例の具体化と認知度の向上を図ります。」と本文に追加をしたものです。

はい、では続きまして、このページの具体的な取り組みの施策項目1、就学前児童に対する人権教育の推進の①保育所(園)や幼稚園における人権教育の部分ですが、性的マイノリティ当事者には、就学前から自分の性のあり方に違和があり、生きづらさを感じている人も居るということから、就学前教育・保育に性の多様性に関する教育・保育を加えた方がいいのではないか、というご意見をいただいたものです。

担当部署との調整において、実際に市内の保育所(園)においては性の多

様性に関する保育や教育をすでに行っている。ということでしたので、性の多様性に関する教育・保育の推進という一文を加えたものです。

では、続きまして66ページを開いてください。

こちらの、本文の2行目以降に赤字で示しているところです。教職員など、特に若手の人材において、部落問題をはじめ人権問題に対する意識や実践が低下しているというご意見をいただきました。

実際に三重県の教育委員会が実施した人権問題に関する教職員意識調査や、伊賀市の人事部局が実施した市職員意識実態調査において、人権に関する基本的な捉え方そのものに課題も見られていることから、「研修機会の基礎・基本を保障する取り組みを推進します。」という一文を加えました。

続きまして72ページと73ページです。

第4次計画の推進をしていくこの5年間の柱として、差別解消ガイドラインの策定を進めていくために、具体的にどう進めていくのかを明らかにして示す必要があるというご指摘をいただきました。

まず、73ページの施策項目1の②ですが、こちらの事業概要の本文の当初に「差別事例を人権課題別に分け」、とありますが、これを72ページの①に事業として、差別事例の収集に整理を加えて、差別事象の収集と整理を1番で実施をしたいと思います。

その上で、②番ですけれども、差別解消ガイドラインの策定検討会議においては、当事者の前に有識者を加えて、当事者や有識者を加えたこの検討会議の中で、なくすべき差別について学習、検討を行い、差別解消に向けた差別解消ガイドラインを作成すると修正をしたものです。

続いて81ページをお開きください。

(3)社会参画の機会の確保と誰もが幸せに暮らし続けるためへの支援の1行目から3行目です。

こちらは、マイノリティ当事者の社会参加について記載をしている部分ですが、これまでは、年齢、性別、障がいの有無、国籍などというふうな記載しておりましたが、こちら「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」におけるマイノリティ当事者に関する記載内容と整合性を図って、計画本文への記載を修正したものです。

具体的に読み上げますと「人種、皮膚の色、国籍、民族、言語、宗教、政治的意見その他の意見、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、感染症等の疾病、職業、社会的身分、被差別部落（同和地区）の出身であること」と修正したものです。

実際に県条例の逐条解説によりますと、この人権に関する諸条約、日本国憲法、人権に関する他県等の条例などを参考に、「人種等の属性」について

定義をしたと記載されております。この本文81ページの2行目の、「性的指向」それから「性自認」については県の「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」との整合を図るものです。

それから、2行目の後ろ、後半部分にあります「社会的身分」ですが、こちらは県条例の逐条解説によりますと、判例では「社会において占める継続的な地位」とされ、学説でも「出生によって決定され、自己の意思でかえられない社会的な地位」を含むことが共通理解となっており、具体的には、特定地域の出身であることや、嫡出子、非嫡出子という立場などが該当するとされています。

それから、その次にある被差別部落（同和地区）の出身であることですが、県の条例によりますと、「被差別部落の出身」であることとされており、こちらは裁判例や学説では「社会的身分」に含まれるとされていますが、部落差別の歴史的な深刻性や県民に対する分かりやすさを重視し、「社会的身分」とは別に「被差別部落の出身であること」と明示をしたとされています。この県条例に整合を取るために、伊賀市の第4次人権施策総合計画の本文においては、「被差別部落（同和地区）の出身であること」と記載したものです。なお、この被差別部落の出身であることには、「被差別部落に在住、現に在住していること」や、「祖先が被差別部落出身であったこと」なども含める。とされておりまして、伊賀市でも同様としたいと考えております。

なお、日本国憲法には「門地」というものが挙げられていますが、これは家計・血統などの家柄を指すとされますが、華族制度を想定したもので、広い意味で「社会的身分」に含まれるため、県条例では例示しないとされているので、県条例と整合性をとって同様の記載としたものです。

続いて84ページを開いてください。

この本文上のところになります。（4）だれもが住みよいまちづくりの推進の1行目から3行目を修正したものです。SDGsや国連障害者権利委員会の総括所見など、日本においては、インクルーシブな地域社会づくりが課題とされていますが、第4次計画にはインクルージョンまたはインクルーシブ社会などの記載がないことについてご指摘いただいております。

この、インクルーシブ社会というものは誰もが分け隔てされることなく、あたりまえに生活できる社会のことでありまして、SDGsでは誰一人取り残されない、取り残さないと謳われております。

そのことから本文に「誰もが分け隔てされることなく、あたりまえに生活できるインクルーシブな社会を実現するため」と一文を記載したものです。

続いて、96ページに移ってください。

こちらは個別の人権課題の女性に関する事象でありまして、こちらの本文の下の方のところですが、2022年6月に制定された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」ですが、2024年の施行に向けて基本方針の策定と、その方針に基づいて都道府県における基本計画の策定が求められています。その都道府県の計画に基づいて、困難を抱える女性の支援のための施策の実施が求められていくことになりました。我々市町村レベルの自治体においても、この計画の策定に努めなければならないとされており、困難女性への支援に関して施策の検討が求められることから、この法律での対応について、掲載した方がいいというご意見をいただきましたので、本文に記載をしたところです。

続いて101ページを開いてください。

はい、先程も説明する中で取り上げさせていただきましたが、2022年8月に国連障害者権利条約の審査と10月に出されました総括所見におきまして、日本は国連の障害者権利委員会から強く勧告を受けております。

具体的には1点目として精神病院など、入所施設に入所している障がい者のケース見直しと期限のない入院制度や、強制入院をやめること、それと、インクルーシブな社会づくりに取り組むこと、2点目としては、特別支援学校などの分離教育をやめ、インクルーシブ教育への移行です。ここでのインクルーシブ教育というものは、障がいの有無にかかわらず、一人ひとりが、個人として認められる関係づくりの上で、同じクラスで学ぶことができるような取り組みのことをいいます。

市ではこの勧告を重く受け止め、インクルーシブ教育の実現に向けた推進は重要な課題であるというご意見をいただきましたので、本文に記載をしたものです。

続いて111ページを開いてください。

こちらはですね、前期の委員から、インターネットにおける差別の現状が大きく変わっていると指摘を受けたことや、動画共有サイトにおいて被差別部落（同和地区）が識別できる情報が適示されていることなど、現状におけるインターネットの問題に関して本文を更新すべきというご意見をいただきました。それに基づいて本文を修正するものです。

具体的に読みあげますと「電子掲示板やSNS等書き込まれるという問題があります。また、動画共有サイト等において被差別部落（同和地区）が識別できる情報が適示されているなど、インターネット上での人権侵害は厳しさを増しています。」と加えたものです。

1ページ開いてください。

112ページですが、この本文の1番後ろから4行前のところです、

この定期的な監視という言葉ですが、こちらが検閲などをイメージするなど、マイナスイメージを与えかねないご指摘をいただきましたので、この「インターネット上の部落差別（同和問題）などの実態把握（モニタリング）を行います」と修正したものです。

具体的な取り組みとして、施策項目2、人権課題の把握と対応の①インターネット上での差別事象や人権侵害の状況把握、ここにありますが、先ほど説明した内容で修正したものです。

具体的には、携帯電話サイトというもののモニタリング等は現在行っておりませんので、これを、現在やっているSNSのモニタリングに置きかえたものです。また、動画共有サイト等における、被差別部落が識別できる情報等の書き込みの早期発見把握と修正したものです。

続いて、117ページを開いてください。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い発生した、コロナ差別についての市としての差別解消に向けた取り組みが十分ではなかったのではないかと、また、ハンセン病問題について社会レベルでの啓発は進みつつあるが、行政としても取り組みを拡げる必要があるのではないかとご指摘をいただきました。それについて、この施策項目2、感染症の予防や病気に対する正しい知識の普及の③事業の名称を改めたいと考えております。

具体的には「感染症発生時の患者の人権への配慮」と記載していたものを、「ハンセン病等感染症差別・偏見の解消と患者の人権への配慮」と修正いたしました。

具体的には感染症発生時に留まらず、感染症に基づく人権課題について、人権部局と福祉部局で連携をして解消に向けた啓発活動を行うというものになります。

前回審議会以降にいただいた意見を基に修正した点についての説明は以上です。よろしくご審議賜りますようお願いいたします。

会長：

はい、ありがとうございました。

ただいまの事務局からの説明について、ご意見ご質問をお願いします。

117ページの最後に、今ご説明いただいた施策項目2の③のところですが、これは所管部局はどこになるんですかね。

事務局：

福祉部局になります。



会長：

これはいわゆる、差別偏見の解消と患者の人権尊重という訂正ですけれども、事業概要のところを見ると、まん延防止になっています。まん延防止になってくると、医療とか、保健行政になってくるので、福祉部局がやるというような理解なのか、事業の訂正から言うと、感染症に対する差別偏見、どこが受け持つのかというよりも、事業概要のところをなんかこう、事業の③の訂正文とぴったりこないから、例えばですよ。「感染症差別偏見の解消と、患者の人権尊重に関係機関団体等との提携により、取り組んでいきます」みたいな文章にした方が、しっくりわかりやすいんじゃないですかね。

病気になったことで、差別されたり排除されたりしてはいけないと、しかし、どうしてもこのコロナの時もそうだったし、ハンセン病のときもそうだったけども、この病気になったことによって、差別や人権侵害が起こってしまうと、ですからこの、拡がらんようにすることは大事ですけども、併せて、差別が起こらんようにすることとセットに、感染症対策というのは進められなければならないということを、ここでは確認しておいた方がいいのかなという、ちょっと同じこと多分言ってるんだらうと思いますけども、読んでる方がわかりやすいようにちょっと、した方がどうかと思います。

事務局：

はい。

会長：

他いかがでしょうか。

はい、特にないようでしたら、事務局の方から提案いただいた訂正については了解をしていきたいと思います。

それでは他に何かありますでしょうか。

なければ続けて説明をお願いしたいと思いますけれども。

委員：

他のテーマでもよろしいですか。

会長：

はい、これは他の部分でも構いませんね、要するに3章の部分の中で全体通じてってことですよね。

はい、どうぞ。

委員：

110ページの性的マイノリティの部分ですが、施策項目1番の⑤ですね、性の多様性条例の策定のところで、結論から申し上げますと、この内容を差別禁止の方向で進めていただきたいと思います。と、言いますのも、最近のニュースであげられました、経団連の会長が欧米と比べてこの今の状況が恥ずかしいと仰られたり、あと、先進7ヶ国の日本を除いたG6の駐日大使が連名で人権を守る法整備を促すというニュースもあり、やっぱり世界の流れからしても、日本は何周も遅れていると感じております。

細かい日本国内の出来事を見ても、2月に2件大きな出来事があり、首相秘書官や、ある政党のLGBT特命委員会の事務局長が、差別的な発言をされたという事で全国的なニュースになりまして、私も新聞取材を受けまして、30分ぐらい語りましたが、本当にね、もう今でもあるということがね、やっぱりどうしてもね、放っておけないと、よりもっと細かい個人的なレベルから見ますと、この本当、数カ月の流れですごく気になるのが、そっとしておいてほしい当事者に基づいて、この人権保障とか政党を進めてほしくないという声を拾った議員さんがそれをその通り進めていくという流れであったり、自分の周りに差別はないから問題がない、制度はいらないっていう、お声を真に受けて、その通りに進めようとする流れっていうのもあったり。さらには、1番酷いなと思いましたが、トランスジェンダーの方へのバッシングですよ。これ本当にね、深刻さが増しているっていうのがね、特にSNS、特にTwitterですけども、Twitterを通して日に日に過激になっているなど。2021年に三重県の性の多様性条例ができて、全国初の県単位でアウティング、その人の許可なしに性のあり方を曝露するとか、強制カミングアウト、その人の性のあり方を強引に白状させる、オープンにさせるというのを禁止した条例ができましたので、伊賀市の性の多様性条例では、それを補う形、そういう形で進めていただけたらと思います。

以上です。

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。よろしいですか。

三重県の条例そのものが、性的指向とか性自認に基づく、差別というものを禁止しているという意味でいうと、当然、三重県の中の伊賀市ですから、伊賀市に対してもこれ、「何人も」という主語が当てはまってくるわけですからね、伊賀市で条例を検討するに当たって、当然三重県の条例を踏まえて、しっかりと特徴を出しながら検討していくというのは、非常に大事なことで

はないかなと思いますので、是非そのあたりの加筆の方をお願いしたいと思います。

ないようでしたら、続いて事務局の方からご意見をお伺いします。よろしくお願ひします。

事務局：

はい、ありがとうございます。

続きまして、前回の審議会の中で第4次計画において、差別の解消に向けて、市の施策が展開されているかどうか、当事者から意見聴取をすること、また、ヒアリング調査については既存の調査も活用するという点について、ご意見をいただきました。それについて、この期間中にヒアリング調査等を実施してまいりました。

また、実際に差別の解消に向けてということでもありますので、第3次人権施策総合計画の期間内において、市で把握している差別事象についても整理をさせていただいたところです。

資料4-1から6としてご用意させていただいております。

そちらについて資料4の説明から進めてまいりたいと考えております。

一番上の、資料4-1ですけれども、部落問題についてまとめたものです。

上段は、市で把握している差別事象から抽出して、整理したものです。

下段は、伊賀市の部落差別解消（同和施策）推進計画の策定に基づいて、推進計画に基づいて実施をした隣保館等ニーズ調査におけるヒアリング調査から抽出して記載したものです。

具体的な説明をしていくとちょっと長くなりますので、続けて資料4-2、1枚めくっていただきたいと思ひます。

こちらは、子どもの権利についてまとめたものです。一番上の段ですけれども、こちらは、伊賀市の児童館や教育集会場を利用する児童・生徒およそ25人に子どもの権利条約に基づいて、自分の権利が保障されていないと感じることであるとか、第3次人権施策総合計画における、子どもの人権に関する事業の中から、自分の権利の保障に対して考えることである意見についてヒアリングをさせていただいたものです。

2段目ですけれども、こちらは、市内の小中学校において人権・同和教育に関して出会い学習をおこなっている市の職員が、学習の際に子どもから相談を受けているということもありましたので、その職員に対してヒアリングしたものを記載したものです。

ただ、上の段の2段目ではちょっと意見として不足しているというふうに考えましたので、公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンが子ども

の権利条約であるとか、子どもの貧困に関して2019年に調査を行っておりますので、そちらから意見を抽出したものです。

続きまして、1枚めくっていただきまして、資料4-3です。

こちらは、女性の人権問題についてまとめたものです。上段は、市で把握した差別事象について記載をしたもの、下段は、市の男女共同参画センターにヒアリングを行い、実際に、どういうふうな女性の権利が保障されていないかということを知っているのかというのを、聞かせてもらって記載をしたものになります。

続いて、1枚めくっていただいた資料4-4です。こちらは障がい者の人権問題についてまとめたものです。

ヒアリングの対象の先として、伊賀市の社会福祉協議会に障がい者ともう一つ、高齢者についてヒアリングをお願いさせていただいたんですけども、高齢者についてはご意見いただけなかったのが、障がい者についてのみまとめたものになります。

上段は、市で把握している差別事象について記載をしたもので、下段は社会福祉協議会でのヒアリングについてまとめたものになります。

資料4-5になります。こちらは外国人の人権問題についてまとめたものです。

こちらの上段は市で把握している差別事象、下段ですけれども、伊賀市の多文化共生指針の策定に向けた当事者ヒアリングというものを、2017年度と2020年度に担当部局において実施をされておりました、2020年度のヒアリングには、人権政策課としても参加をさせていただいておりますので、その調査結果から抽出をして記載をしたものです。

資料4-6です。こちらは性的マイノリティの人権問題についてまとめたものです。

上段は、市で把握している差別事象について記載をしたもの、下段ですけれどもこちらは、伊賀市に在住されている当事者から、実際に起きている課題とその課題解消に向けた施策の提案をいただいたものを記載したものになります。

ちょっと走って説明させていただきましたけれども、この資料4全般に基づいてこちらから、第4次人権施策総合計画の取り組みについて担当課と調整を行ったもの、そして実際に修正をしたものについて説明をしまいたいと思います。

この資料4と、先ほどの資料3と併せてご覧をいただきながら進めていきたいと思います。

まず、この資料4全体ですけれども、市で把握している差別事象以外に、

伊賀市では多数の人権侵害や差別が起きているということがわかりました。ただ、これらが市の人権相談として拾いきれていたかという、拾いきれておらなかったというのが現実です。このことは、当審議会においても、これまでから指摘も受けてきた通りで、前回審議会以降にもご意見としてもいただいていた。それを受けまして、市として人権相談の事業としてのあり方を抜本的に見直す必要があり、その方針を第4次人権施策総合計画に取り入れるものです。

資料3の73ページを開いてください。

こちらは、(3)人権相談の体制の充実と、人権救済・支援体制の構築というところで、赤字で記載した部分について説明をしていきます。

人権相談体制の抜本的な見直しとしてまず、この①ですね、「人権相談基本方針」の策定ですね、続いて②として「策定した方針に基づき人権相談の手引書」を作成します。それから③として、隣保館職員を含む我々人権政策課も、含んでおりますけれども、この市職員をはじめ、地域相談員、こちらの地域相談員につきましてはですね赤字で書いてある、直前に書いてあるんですけれども、その設置を検討している地域相談員など、この人権相談担当者の育成を行います。ということを示したものであります。

次のページを開いてください。

この本文中の一番最後から3行の部分ですけれども、三重県の「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」には、差別被害の救済というのが規定をされておまして、そちらの県の条例との規定に基づき、三重県との連携強化を図る旨を記載したものです。

具体的に読み上げますと、庁内各担当課と連携するとともに、「差別を解消し人権が尊重される三重をつくる条例」に基づき、三重県と人権相談の有機的な連携を図ります。という形で加えたものです。

そうして、具体的な取り組みとして施策項目1、人権相談の推進の①人権相談の下に②を挿入しました。こちらに人権相談基本方針の策定というものを事業として加え、この事業の概要として、人権侵害や差別被害に関する相談事業について、人権相談基本方針の策定を進めます。また、策定した方針に基づき、人権相談の手引書の整備を進めます。としました。

次いで③ですが、人権相談員の育成としまして、この人権相談基本方針に基づき隣保館における人権相談をはじめ、人権相談に関わる職員の育成を図ります。と追加をすることを考えております。

はい、続いて説明させていただいてよろしいでしょうか。

会長：

はい、どうぞ

事務局：

では、続きまして資料４－１部落問題についてです。

こちら、２０１７年度、それから２０２２年度の差別事象ですけれども、２０１７年度の下段の部分と２０２２年度の２段目ですけれども、こちらは、伊賀市の人権学習企業等連絡会の会員企業における、採用担当者であるとか、会員企業の職員から部落差別に繋がる発言が起きました。ともに差別部落に対するマイナスイメージの表出という形で起きた事象ですけれども、その背景として、事業所として部落問題に関する研修が実施されていないということが明らかとなりました。そのため、人権学習企業等連絡会での取り組みとしてつなげていく必要性について担当課と協議をしまいたところなんです。

資料３の８９ページを開いてください。

こちら、具体的な事業概要は全て再掲になってはいますが、こちらの具体的な取り組みの２、企業・民間団体における人権教育の推進の③企業における雇用主研修、④講師の紹介、教材・資料等の支援、それから②のですね、人権担当者研修ですね、これまでから、この②から④として取り組みを続けてきました。

今後、ステークホルダー、つまり企業経営にとって人権研修に取り組むことは会社の利益になるという考えの元に、採用担当者研修や雇用主研修に取り組んでいくということ、また、それぞれの事業所における人権研修の基本方針の策定に向けたアドバイザーの紹介を進めていくと担当部局の方から回答を受けております。

それを受けて、この第４次計画に向けては、記載は現行通りとして、変更はしないということで考えています。

次いで、資料４－２子どもの人権についてですが、今回のヒアリング調査において、子どもの意見を施策に落とし込むことの難しさを事務局としては実感しました。

また、こども基本法に基づいて、子どもの意見を聞き、施策に反映することが求められてはいますが、福祉部局の子ども担当部局としても、子どもの意見を取り入れるような体制、子どもの意見を聞いていくような体制は、まだ整っていないというのが現状です。

今回の調査に関して、担当部局と相談してきましたが、実際に子どもの意見を聞いた事例もありませんでした。実際に子どもからの相談等があった場合は、まず保護者であるとか学校の先生方が発見・対応されているところでもありますので、現状としては学校に頼らざるを得ない部分も大きいと感じて

おります。

しかし、学校の先生に相談ができない子どもがいることも事実でして、第4次計画として具体的には示しませんが、先程説明した人権相談の見直しの中で、子どもたちからの相談を受けることの周知や啓発を実施して、第4次計画において子どもの意見を集約し、その次の計画へと反映をさせていきたいと考えております。

続きまして、資料3女性については反映をされておりました、ちょっと飛ばしまして、4障がい者、5外国人についてもおおよそ反映されている、整合性はとれていると考えました。

それから、資料4-6性的少数者のところに続いて開いていただきたいと思っております。

この下の段の性的マイノリティ当事者へのヒアリング調査からという項目ですけれども、この調査の2行目に記載しております「LGBTQ+の当事者への差別を禁止する条例を策定してほしい。」というふうなご意見をいただきました。

これについては先ほど加納委員からも、ご指摘もいただきましたところで、110ページのところにお伝えをしたものですので、先ほどのご意見もいただきながらですね、書きぶりについて、また変更もさせていただきたいというふうに考えているところです。

性の多様性条例策定として加えましたが、事業は確定をさせていただくんですけれども、そのための具体的な取り組みとしてですね、この施策項目1の①の事業と②の事業の内容が重複をしていたもので、この②以降ですね、性的マイノリティの人権課題に関する情報収集と研究というふうに修正いたしまして、この性的マイノリティに関する事業の概要として、この施策の検討に向けた情報収集や検討研究を行いますというふうに修正をしたいと考えております。で、啓発については①のところで、取り組んでおりますので、重複している部分を改めるという形で修正を考えております。

次いで先ほどの資料4-6のヒアリング調査の6行目です。

こちらが、社会の中でLGBTQ+はクローゼットがほとんど、そのため、あらゆる職場にいることを前提とした啓発をしてほしい。ニュースなどが流れたときに気持ち悪いという声が聞かれるというふうな意見もいただいております。

こちらについては、110ページに記載の先ほどの①の性の多様性に関する教育・啓発の推進として、様々な場や機会を活用して、教育・啓発を進めるというふうに資料3の方には書いてありますが、具体的には、毎年秋に実施している人権啓発企業訪問において、性の多様性について啓発項目を加え

る方向性で、担当課と現在協議を行っていますので、今回の計画の策定に向けた記載の変更は行わないと考えています。

続いて、先ほどの資料4-6のヒアリング調査の続いて10行目です。

こちらに記載をしている「ファミリーシップ制度」が必要というご意見でした。こちらは、先ほど資料3の110ページに戻っていただきまして、具体的な取り組みの施策項目2、性的マイノリティの支援の①パートナーシップ宣誓制度というところの事業概要に、「また、ファミリーシップ制度の検討を行います。」と一文を加えたいと考えております。

はい、当事者ヒアリング等調査結果に基づいて、担当課との協議や追加検討をした部分についての説明は以上とさせていただきます。

ご意見等いただきたく思います。よろしくお願いいたします。

会長：

はい、ありがとうございます。非常に限られた期間ではあったわけですが、人権の事務局の方ですね、可能な範囲で当事者から意見や要望をいただくという期間をとっていただきました。

十分に聞き取れない部分については既存のデータ等も用いながらですね、作っていただいたわけでありまして、そのお声に基づいてこの計画の中に意見を落とし込んでいったということでありまして、聞き取り等にご協力いただいた皆さんもいらっしゃるわけでありまして、ご意見をいただきましたらありがたいです。

いかがでしょうか。はい、どうぞ。

委員：

資料4-1の2022年度の上から2段目に高齢者福祉施設の職員同士の会話の中で、被差別部落に対するマイナスイメージでの発言があったというふうにあります。これ、前、私のところに送っていただいた9月9日の報告でよろしいでしょうか。

事務局：

はい、そうです。

9月9日に発生した事象です。

委員：

そうしましたらですね、私ね、あの、あそこはうるさいところやと、あとかもこう、いわゆる被差別地域を特定したような言い方、発言された方がい



らしたと、これであったわけですね。

そしたらその、この報告見ますと、すぐさま他の二人の職員がそれはおかしい、差別発言やと注意したところ、発言した職員は、その発言を認め、ごめんごめんと謝罪したというふうにありますね。

私これね、あの、今日添付されてますけども、参考資料の2の33ページちょっとご覧になっていただきたいんですけども、いわゆる部落差別、同和問題に関する、市民の社会動向への認識についてという調査、これ、あの政策決定の前提となる資料だと思うんですけども、この中であの、コメントの3行目に、前回調査と比べ、着実に差別を許さない意識が広がってきていますということで、非常に肯定的に書かれていますね。

私はこれ、あの、差別事象としてあげてますけどもね、これ差別事象じゃなくて、そういう発言した人に対して、3人いて66%の人があかんやないかと言ったわけですね、これ例えば、その方、差別的な発言をされた方が同調してですね、そんなあかんやんけって言った人が孤立したわけじゃないわけですね。だから市が実施している、あの意識調査の中で非常に肯定的な結果が出てきているというのが私見えるんですけどもね。

それともう一つはですね、これはもう市民意識調査っていうのがですね、今後もあるわけですね、人権問題に関する、これはね、設問に関してね、非常に問題があると思っているんですよ。

で、何かと言いますとね、今言ったあの、いわゆる社会動向調査っていうのが必要だと思いますけれども、今日、ここに資料ありませんけれども、いわゆる調査報告書の問の16にはですね、同和地区の人は怖いとか、何かあると集団で押しかけてくるとか、言葉尻を捉えて差別する、差別だと問題にする人が多いとか、これ、いつの話ですか。この設問ね、一番新しい調査としてるわけですよ。この設問を決めたときのこの設問の時期っていうのは、例えば、何かあると集団で押しかけてくるっていう話ですか。設問事態が差別を助長してるんじゃないですか。これは。行政がこういう設問を設定することによって、これ、何年前の話ですか。100年前の話ですか。それとも80年ぐらい前、戦後ですか。合併してからですか。合併してからもこれあるんですか。こういうことが。21世紀の今のこの時期にこの設問が適切かどうかっていうことです。

それからですね、もう一つ設問の20、今日は資料ありませんけれどもね。解放運動がはたしてきた役割について、あなたは知っていますか。って設問あるんですけども。その中で言われてるのが、義務教育の無料化、就職差別の撤廃、身元調査の規制等、これも非常に積極的な役割だったと思います。私らの年代だと、就職するとき本籍地書けとか、いろいろありましたけど、今、

それも改善されました。積極的な面は一方でありますが。功罪がありますよね。部落問題とか同和問題知ったきっかけっていうのが、2006年当時の不祥事で知ったという方も多いと思います。

だからあの、正確に現在の今の伊賀地域での同和にかかる問題、正確に捉えた設問になっているかどうか。これは今後の意識調査のときに特別委員会とか作ってですね、集中的に設問、その部分の見直しから始めていかないと具合悪いと思うんです。

それからもう一つ、この、今日出てる資料の参考資料の2ですけども、これ横の100%の横棒グラフでそれぞれが小刻みに書かれてますね、これね、2009年にも1回やってると思うんですよ。前、前年、前回調査の比較しか出てないんですよ。でね、私ね、何て言うのかな。これね、こういう表現の仕方ではね、わかりにくいんですよ。私、自分なりにね、ちょっと検討しましてね。伊賀市、伊賀市町調査をですね、折れ線グラフにしてみましたよ。

これがそうなんですけどもね。参考に旧の伊賀市、伊賀町時代のあれもやってみたわけです。そうするとあの、今この調査で目指しているのは、部落差別は許さないと、んで、差別する人を孤立させなあかんのや。っていう調査だというわけです。赤いのが当初、伊賀町時代からのまさに差別が当たり前って時代もありました。どんどん、どんどんその意識が改善されていってるわけですね。出てくると思うんですよ。そういうこう経年変化もしっかりとやって、また、設問内容をしっかりと研究して改善していく必要があるんじゃないとかいうふうに思います。

それからもう一つは、この人権意識調査の中で、分析の立場のところ、どういう立場で分析するかによって、評価がものすごい変わってきてるんですね、この最初の市民意識調査担当されたのが小倉仁先生ですね、私、あの人権政策審議会、今あの委嘱されまして、いろいろ勉強させていただいたんですが、会長の谷川先生ですね、いわゆる部落問題がきちんとわかるQ&Aという本、書いていただいてで、勉強させていただきました。

そうしましたらですね、私ね納得したんです。同和行政をどう続けていくべきかと何故続けなきゃいけないのかと、いうことはあの、きっちりと書いておられます。

会長：

ちょっとまとめてもらって、時間が。

委員：

問題はですね、要するに同和行政を続けていくかどうかっていうのは、部落問題が解決したかどうかということやと、解決したのならもう同和行政は必要ないと、いうことをあの、先生の本に書かれております。

で、その中でですね、ものすごい大事なものは、もちろんこの点についてはいろんな意見があることは事実ですということで、だから部落差別はなくなった、なくなりつつあるという立場の方と、いやいやまだ厳しくあるんだと、深刻やという立場の方が、どっちかいうと深刻の立場に立った方が、あの、意識調査の分析をして、伊賀市の人権行政を担当されてると、いうこともですね、今後改定していく一つの、議論のテーマにしていただきたいと思いますというふうに思っております。

たくさんありますけども、会長から言われましたのでやめます。

会長：

事務局いかがですか。今3点ほどご意見ございましたけども。

事務局：

一番初めの障がい者施設、高齢者福祉施設の職員同士の会話の中でという形で、これは客観的に書いてありますが、被差別部落出身の方がその場にいたと、そういう形の中で、あかんやないかということで、やっぱり傷ついたら人権政策課に相談にみえられたと、その後職場の方に行きづらくなってきたと、非常に重大な差別事件だと捉えております。そのために、対象施設も含めて人権政策課と今、取り組みを進めているところでございます。当事者が生きづらさ、仕事しづらさになっているという事は事実ですので、客観的な観点の中では捉えられないと思っております。

で、怖いという部分につきましては、設問のあり方については変えていく必要があるかもわかりませんが、前回との比較の中で、確かに肯定的な意見にはなってきました。これは取り組みの成果、市民の皆さん方の理解が得られてきたと思っておりますので、今後入れていくか、入れていかないか。改善された部分、抜いていくか抜いていかないかという形につきましては、十分議論が必要であるのだなと思っております。

さらに、偏った分析という形の中で言われておりましたけれども、これはヒューリアみえに委託事業として出させていただいております。非常に部落問題をはじめ人権問題について、十分認識のある職員の方々に分析等々していただいております。その中で設問も含めて考えてきたということでございます。

会長：

はい、ありがとうございました。部落差別が深刻か深刻でないかというのは、部落差別解消推進法が2016年に国の法律として、成立したという事実でありますとか、三重県の条例、伊賀市のそもそもの条例ですとかを見ればですね、明らかだと思っうんですね。

ですから、そういう深刻な差別をどうすればなくしていくことができるのか。ということが、審議会の大事な議論のテーマでもあるわけですし、首相秘書官のLGBTQに関する発言についても、発言したことをもってですね、撤回をする、役職を辞任をするということで、この問題がじゃあ終わるのかということではないわけですし、しっかりと、なぜそういうまず意見や発言が出てくるのかっていうことを、しっかりと明らかにして、問題の解決という方向性がやっぱり明らかにされるべきだというふうに思っうわけですね。

はい。それではこの点については事務局の方から。

事務局：

もう一点言わせてください。

部落解放運動団体が不祥事を起こしたという形に、確かに起こしましたけれども、これは一部の団体というか、一部のところでございまして、伊賀市におきましてはそのようなことがございません。

一つの出来事をもって、全体的に取られるのはそれも差別偏見に繋がっていくことと思いますので、ぜひとも正しい見方をさせていただきたいと思っしております。

委員：

すいません。

会長：

よろしいでしょうか。

ご意見あるようですので。

委員：

今委員から仰られたんやけども、いろいろ現状の中で、先ほど申し上げてくれた昔のようなそんな差別、もう存在せへんやないかっていうご意見でございました。

けど、私どもから、色々なこっう若い世代と高校生がまた職業はいろんな職業、まあ学校関係だとか、行政とかいろんな人と初期認知っていう話をして、

いわゆる部落差別はいつ知ったんっていう、20歳代の子もたちや先生方や行政、企業の方々と話をする中で、先ほど言うてくれたそんな言葉、親から子へ、子から孫へ歴史と伝統のように引き継がれて悲しい部分で、現状に20歳代の女性がある地域を通ったら、気いつけや、犬や猫轢いたらお金ようけ取られるんやで。っていうことを親から聞いた。もう、そんな現状であったり、それから、差別の地域の中でもその差別っていうやつは昔から歴史の中で、地域外へ広がってあっこは怖いんや。って、そしたら、怖いって言われてるけど、何かしたことがあるんでしょかって言われたら、親も子供たちに答え方は何もなかったという。あっこには友達がいるんやと、何も怖いことないねん。って、そしたら、なんで私らにお父さんや、おじいちゃんに教えたん。って言うたら、その前の代からずっと伝わって、教えられてきたんやと。そのことっておかしいん違うんって言うたら、やっぱり親としておかしかったんやと。そのことを今度はあんたらに直してほしい、私らの間違いやあったっていうことを今、あんたらがそうして若い世代の中で話すことで、間違いに気付いたんやなど。それは親として恥ずかしいことやで、そのことは気づきの中からあかんっていうことを、言うていくようにしたいなっていうふうな子どもの意見をいただいて、そのことって、子どもの中の例えば障がい者差別で、幼稚園でも今起こって、先だっても報告があって、誰々ちゃん、誰々ちゃんって呼んで、3回くらい呼んでんけど一生懸命に砂遊びしていたら、聞こえへんかった。その耳元行って右無いの。〇〇？。ってこんな子どもがいるんですよね。もう足、片足濡れたさかい、赤い今日は靴下履いててんけど、青いお着換えの靴下を持ってきてて、そいつを履き替えたとき、いっぺんによう履き替えやんから、〇〇やったら〇〇やんかって、今ではファッションやけど、そんな言い方、それをね、お家の方々が言うている。それを差別用語っていう形で、障がいを持っている人を傷つける言葉や。っていうふうな教え方の中で、指導の中で子どもが気がついてきたっていうこんな事実を、今聞かせていただいているし、そこらがやっぱり指導者の方々のおかげで、あらゆる差別がなくなっていく、一つかなっていう思いでいますし、そこらについては、まだあるっていうこの事実をやっぱり知ってほしいなと思います。

会長：

他よろしいでしょうか。はい。

委員：

すいません、ちょっと一つだけお願いします。申し訳ないです。

会長：

はい、あの、短めをお願いします。

委員：

いずれにしろ部落問題に限らず、いろんなご意見があるかと思えます。行政としてはやっぱり、公正公平な立場で両方の意見が反映されるようなそういう機会を設けていただきたいというふうに思えます。

お願いします。

会長：

はい、よろしいでしょうか。

はい、それでは他にないようでしたら、その他ですね、審議事項の4番、その他ということで事務局から説明をお願いします。

事務局：

はい、ありがとうございます。

はい、今後のスケジュールについて改めて説明を申し上げたいと思えます。資料2に戻ってください。

事項2のところでもお示ししましたが、本計画は審議会でいただいた意見を基に、中間案としてまとめ、市の最高決定機関であります総合政策会議へ回ってまいります。この総合政策会議でいただいた意見等に対する修正等の対応についてはですね、事務局で整理したうえで、会長と相談の上で修正等を行っていきたいと考えております。この点についてご了承いただければと考えております。

総合政策会議においての修正等を行い、市政運営会議で中間案を報告した後、市議会に説明を行い、その後パブリックコメントの募集を行ってまいります。

パブリックコメントでいただいた意見は、先ほども説明させていただきましたとおり、担当課と相談の上で整理をしていきたいと考えておりますので、その後審議会で報告をさせていただいて、最終の答申をいただきたいと考えております。

今後のスケジュールについては以上です。

会長：

はい、ただいま事務局からのご説明についてご意見、ご質問はございません

んでしょうか。

はい、ないようでしたら、その他全体に通じまして事務局から追加することありますか。

事務局：

はい、失礼いたします。

今しがたです担当の方から、スケジュールについてご説明を申し上げましたが、次回の審議会でございますけれども、第4次人権施策総合計画の最終答申という形でいただきたいと考えております。

スケジュール表にもありますように、時期としましては6月の末頃と考えております。

パブリックコメントの状況によりまして、この時期、前後することも想定されますので、そのあたりは会長と相談の上、改めて委員の皆様にご連絡をさせていただきたいと思っております。

よろしく願いいたします。

会長：

はい、次回の6月末で日程調整するというところでございますので、また、ご案内を差し上げたいと思っております。

それでは、本日の議事は以上でございます。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お返しいたします。

事務局：

本日はお忙しい中、審議委員の皆様方には本年度最後、第5回目の審議会ということで、貴重なご意見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いただきますよう、御指導くださいますようよろしくお願いいたします。

それではこれで終了させていただきます。最後までありがとうございました。