

2024（令和6）年度第1回伊賀市人権政策審議会 議事概要

1. 開催日時 2024（令和6）年6月25日（火）
午前10時30分～午後0時15分
2. 開催場所 ゆめぼりすセンター 2階 大会議室
3. 出席者 委員 16人
事務局 6人
人権生活環境部長
人権政策環境部 次長
人権政策課長
人権政策課 職員3人

事務局：

失礼します。

定刻となったので2024年度第1回伊賀市人権政策審議会を開催します。

皆さんにはご多忙のところ出席いただき、ありがとうございます。

審議会の議事に入るまで進行します。よろしくお願いします。

審議会の議事に入る前に、皆さんに報告します。

2022年11月1日から公募委員として、着任されていましたが堀井委員ですが、人権問題に識見をお持ちであり、地元の住民自治協議会でも各分野でご活躍されていましたが、先日ご逝去なされました。

堀井委員のご冥福をお祈りし、哀悼の意を表するため、1分間の黙祷をささげたいと思います。

それでは黙祷を行います。黙とう。

ありがとうございました。ご着席ください。

それでは会議を進行します。

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おり、録音します。また、本日の会議の記録作成にあたり、委員の名前は公表せず、発言内容を公開することについて、ご了承をお願いします。

発言はマイクを通していただきますよう、よろしくお願いします。

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19名中16名出席があり、本審議会は成立していることを報告します。

なお、本日の会議に際して、委員から欠席の連絡をいただいています。

欠席の委員からは本日の議事事項5に関して、事前にご意見を頂いています。事項5に入りましたら、提案します。

先ほど説明を行った条例等で事前に告知を行い、本日3人の傍聴がありますので報告します。

ではまず、本日の会議資料の確認をします。

事項書です。資料1-1の関係規則等の抜粋資料、1-2の人権政策審議会条例、1-3の人権政策審議会委員名簿、資料2-1の、第3次人権施策総合計画に係る進捗状況について、2-2の、第3次伊賀市人権施策総合計画人権施策の進捗整理、資料3-1、第4次人権施策総合計画に係る人権施策の検討について、3-2、2023年度の各政策分野策項目等の順に表にまとめた事業計画、資料4-1、(仮称)伊賀市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例(素案)、4-2策定スケジュール案、最後に、参考資料1で、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、参考資料2で、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律です。

一昨年から昨年7月にかけて委員の皆様にご議論いただいた、第4次伊賀市人権施策総合計画ですが、2023年7月に答申をいただいた後、市内部で施策の修正等を行ったものを10月に伊賀市議会に報告し、計画確定となりましたので報告します。計画の冊子は、本日資料として用意しています。

資料はそろっていますか。もし不足がありましたら、お申し出ください。

それでは事項書の事項1、挨拶ということで、会長からごあいさついただきます。

会長：

おはようございます。

本日は大変お忙しいところ、第1回人権政策審議会にご出席をいただき、ありがとうございます。

日頃から人権啓発や、あらゆる差別解消に向けた取り組みへの理解とご協力に、重ねてお礼を申し上げます。

本日は2024年度の第1回目の審議会ということですが、先ほど事務局からもありましたように、この審議会でご議論をしてきた第4次人権施策総合計画が、議会の承認を受け、正式に計画として確認をされたということです。

今後はこの計画に盛り込まれた様々な課題をどう実行していくのかということに、伊賀市政の人権行政の本気度が、試されているのでは無いかと思います。

本日の議題ですが、第3次の計画の進捗の管理、及び、第4次の計画もすでにスタートしており、人権施策の検討を行うこと、あわせて事務局のからもお話があった伊賀市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例に関する審議を、今日はお願いをしたいと思っております。

審議会委員の皆様には、お忙しいところ誠に申し訳ありませんが、限られた時間の中で、中身の濃い議論をお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

事務局

ありがとうございました。

続きまして市行政を代表いたしまして、人権生活環境部長から挨拶します。

人権生活環境部長

人権生活環境部長です。

本日は第1回の伊賀市人権政策審議会にご出席をいただき、ありがとうございます。

平素から市の諸施策、特に人権政策につきまして、ご理解とご協力をいただいておりますこと、この場をお借りしてお礼申し上げます。

会長のご挨拶でもありましたが、伊賀市では第4次人権施策総合計画を策定し、今年度から本格的な取り組みをスタートさせているところです。

計画の策定では、委員の皆様には、約1年半にわたって熱心なご議論をいただきました。改めまして感謝申し上げます。

この人権施策総合計画は、伊賀市人権尊重都市宣言の理念や、部落差別をはじめとするあらゆる差別撤廃に関する条例に基づく計画であり、行政の取り組むべき指針を示すものです。

お互いを尊重し、誰もが輝く人権文化都市の実現に向け、人権意識の高揚、人権擁護と救済、人権が尊重されるまちづくりの取り組みを効果的に連携させ、個別の人権課題の解決を図っていくとともに、施策を進めるにあたって、3つの基本的な視点として、総合的な視点を踏まえた取り組みを推進、人権尊重の視点に立った取り組みの推進、多様な主体との連携協働による取り組みの推進を掲げており、市としてはしっかり取り組みを進めて参りたいと思っております。

また、計画の推進に当たっては、この人権政策審議会は、計画の進捗状況や人権施策に関する調査審議をいただく重要な会議であると位置付けております。

本日の会議では、第3次計画の進捗状況等について説明をさせていただきますが、皆様方から多様なご意見やご提案を頂戴したいと思います。

引き続き、計画の着実な推進に向けて、皆様のご協力を賜りますよう、よろしくお願いします。

事務局

続きまして事項番号2の副会長の選任を議題とします。

前年度の審議会で副会長に着任いただいていた、堀川委員が退任されたので、現在、副会長が空席となっており、新たに副会長を選任いただく必要があります。

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が、いかがいたしましょうか。

～事務局一任の声～

事務局

はい。

事務局一任の声がありましたので、事務局の方から提案をさせていただきます。

人権政策審議会は、伊賀市における人権施策に関わる事項についてご審議をいただく諮問機関ですので、伊賀市在住の方にご着任をいただきたいと思います。

その中で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おります伊賀市校長会選出の赤井委員にお願いしたいと存じます。

会長：

事務局の方から伊賀市校長会の赤井委員に、副会長にご就任をお願いしたいということですが、皆さんご異議ございませんでしょうか。

～異議なしの声～

会長：

ご異議がないようですので副会長に赤井委員を選任します。

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赤井委員にはお席の移動をお願いします。前方の副会長席によりしくをお願いします。

事務局

これより議事に移ります。

伊賀市人権政策審議会条例第六条第 1 項の規定により、会長が議長となると規定しておりますので、会長に議事進行をお願いします。

会長：

失礼します。

それでは事項書に基づきまして、議事を進めて参りたいと思います。

円滑な議事進行となりますよう、ご協力をお願いします。

まず初めに事項 3 の、第 3 次人権施策総合計画の進捗状況について議題とします。

事務局の説明をお願いします。

事務局

よろしくお願いいたします。

それでは事項 3 の第 3 次伊賀人権施策総合計画の進捗状況について、お手持ちの資料 2-1、それから資料 2-2 に基づきご説明します。

まず、資料 2-1、資料 2-2、それぞれの資料の内容について、概要を説明します。

資料 2-1 では第 3 次計画期間における人権施策の進捗管理の概要について、そして資料 2-2 では計画に基づく人権施策別に、2017 年度から 2022 年度までの施策の実施状況を総合的に評価したものを記載しています。

説明の流れとしては、資料 2-1 の主な課題を順に報告し、その具体的な事業の内容は、資料 2-1 に、資料 2-2 の該当事業のページの番号を掲載しているので、その都度参照いただきながら、説明します。

資料 2-1 の第 3 次人権施策総合計画に係る進捗状況について、順に説明します。

第 3 次人権施策総合計画は、2017 年度から 2022 年度までの 6 年間の計画として実施しました。

この計画は、施策分野が 1 から 4 について、それぞれの課題項目別の構成となっており、それぞれの施策項目の分類の中で合計すると 732 の事業がありました。

そのうち再掲のものが 116 ということになりました。

そしてそれぞれの事業を、年に 1 度の進捗状況を各担当からの報告により把握をしてきました。

では施策分野ごとに概要と主な課題について説明します。

まず施策分野 1 です。

この施策分野 1 は、人権意識の高揚のための施策ということで、209 の事業がありました。

この中で課題項目が、(1) から (4) まで分かれており、それぞれの事業数は見ていただいたとおりです。

この施策分野 1 は、人権問題についての理解認識が深まるように、学習教材の充実であるとか、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る分野です。

具体的な事業では、資料 2-2 の 15 ページに記載している、人権問題地区別懇談会の開催です。

第 3 次計画期間における施策分野 1 の成果としては、就学前や学校教育などの現場では、教育啓発の取り組みは定着しつつあることが、評価できたと思います。

一方で課題としては、地域における地区別懇談会などの研修の実施について、担い手の不足や、参加者の減少、参加者が固定化しているといった課題があります。

その課題を踏まえて、地域の研修会や地区別懇談会のあり方などがそれぞれの地域で見直されてきました。

また、2020 年に世界的に流行した新型コロナウイルス感染症の影響は、本計画に基づく施策や事業の推進に大きく影響を与えることになり、事業の中止や開催方法の見直しが行われ、行政と地域、関係団体との連携不足もありますが、啓発事業の中止が繰り返されていく中で、啓発事業の検証が行われず、新型コロナウイルス感染症が 5 類移行した後も、地区別懇談会が行われないという地域もあらわれ始めています。

反面、インターネットを介した啓発事業の配信など、新たな啓発手法も取り入れてきた結果が、一定の定着が見られる一方で、啓発効果の実効性や、地域の取り組みの継続性といった点では、課題も残っております。

続きまして施策分野 2 です。

この分野は人権擁護と救済のための施策ということで合わせて 68 の事業がありました。

課題項目を 1 から 3 に分類して、項目別の事業数についてはご覧の通りです。

この施策分野では、人権侵害に対する防止、相談体制の充実、救済保護

について取り組む事業を挙げています。

具体的な事業では資料 2-2 の 74 ページから 75 ページで、差別ガイドラインの作成ですが、第 4 次伊賀市人権施策総合計画の策定業務に注力していた都合もあり、残念ながらこの計画期間において策定に至らないということで、我々としての課題が残っています。

なくすべき差別とは何かを具体的に示すためにも、策定を進めていかなければなりません。

この施策分野に、全体での第 3 次計画期間における成果と課題を見ていくと、女性や子ども、障がいのある人など、それぞれの相談体制については、設置や運営、利用に向けた周知などに取り組みは進んでいます。

一方で人権問題に関する伊賀市民意識調査では、差別や人権侵害を受けた際に、行政の窓口相談した人の割合は、およそ 8%と決して高くありません。

人権侵害に対する救済や保護に向けて、相談体制の連携、関係機関との連携を含めた包括的、重層的、伴走的な人権相談体制を構築することが必要となっています。

伊賀市の差別撤廃条例が禁止する差別とは何かを明らかにし、市民共通の「ものさし」として、差別解消ガイドラインの策定を、第 3 次計画期間では取り入れましたが、継続して策定に向けた取り組みを推進する必要があります。

続いて施策分野 3 です。人権が尊重されるまちづくりのための施策として 186 の事業がありました。

こちらの分野では、1 から 5 の課題分野に分類をして、それぞれの事業数はご覧いただいたとおりです。

この分野では行政だけではなく、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が掲げられています。

この政策分野 3 でも、地域の現状などに応じた臨機応変な対応が求められているところですが、この施策分野 3 でも新型コロナウイルス感染症の影響が大きく現れました。

それぞれの取り組みでは、事業の実施に影響を受けつつも、当事者団体など多様な主体との連携を継続している状況は見られ、引き続き当事者の参加と当事者意見の反映に取り組む必要があります。

具体的な事業では、資料 2-2 の 108 ページ伊賀市人権学習企業等連絡会の取り組みです。

施策分野 3、まず全体の第 3 次現計画期間における成果と課題を見てい

きますと、施策分野 1 と同様に、事業等における参加者の減少が進んでいる。そういうことが課題として挙げられており、参加者の増加に結びつくような実施方法をとるなどの対策が必要です。

それから新型コロナウイルス感染症の影響により、それらの課題が見えづらくなっているという推測がされる事業もありますが、今後の人権施策の進捗を注視し、その都度指摘または助言などの必要があると考えます。

また事業を進める上で課題や目的を明確化するためにも、当事者の参画を求め、当事者の意見を積極的に取り入れるなど、当事者の参加の背を積極的に推進していく必要があります。

2022 年 9 月に国において策定された、責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドラインを受けて、伊賀市内企業においても人権方針の策定や、人権デューデリジェンスの実施が求められてきます。

伊賀市人権学習企業等連絡会においては、市内企業のモデルとして、企業における人権尊重の取り組みが求められることから、人権学習企業等連絡会に対する働きかけが必要となってくると考えております。

引き続いて施策分野 4 ですが、こちらは人権課題の解決に向けての施策として 269 の事業があります。

こちらについては、人権課題別に 1 から 9 に分類をしています。

それぞれの事業数はご覧のとおりです。

この分野の主な課題は、審議会や地域の役員など、方針決定の権限を有する場面への女性の登用率が依然として進んでいない状況です。

具体的な事業は資料 2-2 の 227 ページです。

こちらに住民自治協議会運営委員への女性登用率という事業があります。市では住民自治協議会運営委員への女性の参画率 20%を目標に進めてきましたが、達成度は 17.6%にとどまりました。

女性の登用率がなかなか上昇しない状況が続いているところで、また、次のページの 229 ページのところですが、女性リーダー養成講座の開催としまして、女性の防災リーダーの養成講座、連続講座を行っておりますが、これも新型コロナウイルス感染症の影響を受けまして、参加者が伸び悩んだことが課題として挙がっております。

2024 年 1 月の能登半島地震におきまして、問題が明らかとなりましたけれども、避難所運営に女性の視点が必要なことは明白で、緊急時における女性の権利の保障に向けて、取り組みを進めていくという必要があります。

最後に、第 3 次伊賀市人権施策総合計画の総括として、全体的な事業評価、それから課題ですが、人権啓発や教育といった点では、啓発を担う地域人材の不足や、人権教育啓発を進める団体や職員、教職員などの参加と

いう点においても、参加者が固定化をしている現状があります。

そのため人権施策を推進するリーダー的人材の育成が課題として見えてきた中、新型コロナウイルス感染症の拡大、という時期が重なり、事業中止などの影響をこの間受けてきました。

感染症の影響は大変大きく、人権啓発地区別懇談会など、地域啓発を担う地域役員が交代していく中で、地域の事業としての定着が進まず、または後退してきたという結果が明らかとなりました。

第3次人権施策推進計画において、市の条例が禁止する差別とは何かを明らかにし、なくすべき差別について、市民共通のものさしとして示すべく策定し、周知啓発することを目的に進めてきている差別解消ガイドラインはまだ策定には至っておりません。

第4次人権施策総合計画において、この策定を進めていく必要がございます。

第4次伊賀市人権施策総合計画策定の基礎資料を得るために調査をさせていただいた、人権問題に関する伊賀市民意識調査において、人権侵害を受けたときの対応として、市の相談窓口の利用が8%にとどまっています。

市民がより利用しやすく、また相談者のニーズにこたえられるよう、既存の相談窓口と市民に身近な相談窓口の現状と課題を整理するとともに、東単独では解決に至らない相談や差別事象に対応するため、三重県などと有機的に連携をするための支援体制の構築を進める必要があります。

第3次伊賀市人権施策総合計画の進捗状況についての説明は以上です。

よろしくご審議をいただきますようお願いいたします。

会長：

ただいま事務局から、3次計画の進捗状況について説明がありましたが、ご意見ご質問ございませんでしょうか。

委員：

人権啓発地区別懇談会について、若干高齢者が増えて、なかなか参加者が少なくなっているっていう現状、課題に挙げていただいています。

コロナ禍で人権地区別懇談会が1年か2年、できなかったっていうか、それをコロナが5類に移行されて、復活しつつあるんですけどもなかなかコロナでできていなかったことが、やっぱり影響してるというふうに思っています。

青山地域において地域で地区別懇談会を、ずっと実施してきているわけですけども、昨年から住民自治協を核として、地区別懇談会を行っていた

だいて、住民自治協議会のいろんな面で、人権に対する事を積極的に関わってもらっている面ではよかったかなって思いますけども、なかなか若い人たちの参加が見込めない今の状況があるので、伊賀市として、この人権の地区別懇談会をずっと継続してやっていただくっていうのも、大事なかなと思いますけども、地域性によって、その地域の特色やいろんなことを統一して同じ課題で地区懇を続けていくっていうのは、難しいって思っています。住民自治協とかいろんな団体の方が意見を聞いて、もっと積極的に、誰もが参加しやすいような地区別懇談会を、今後考えていただければ、ありがたいと思っています。

会長：

ありがとうございます。

いかがでしょうか。はい。どうぞ。

委員：

括弧3の部分ですけども、行政の人権企業の訪問等々について、例えば、伊賀にある大きな企業と言われる企業には参加をしていない、訪問をしていないっていう現実があります。

この前、そこの企業の差別性っていう形で、ちょっと行政とも話をさしていただいて、そこへ訪問に行政として入ってるんですかって伺いをしたところ、1度も入ったことがないと。中小企業へは入っているんやけど、大手企業に入っていないと、このことについては、大きな問題かなというふうに思ってます。

そこらは、しっかり入っていただくことで、人権というあらゆる人権を認めていただけるんじゃないかなというふうに思ってます。

あとについては差別ガイドライン作成ができなかった、ということについては、ここにお見えの委員さん達が、先だって、パブリックコメント等で私も発言させていただきました。

それについてはもう触れません。けれども、今、この伊賀市で起こっている差別事象等々について、この行政として、現実事象は起こっているのに、市民の皆さん方に、また議会議員の方々ね、今日、お見えの方々にもどうやって報告してるんでしょう。という部分がいっぱいあって、その部分について、例えば、講師先生がジェンダーの話で、講師に来ているとき、障がい者差別につながる発言をしたり、それから男女共同参画の講師先生が来て、その中で、固定的性別役割分担意識を肯定する発言をするとか、障がい者差別につながる発言をするとか、そんなことが出てきたりとか、

それから市への問い合わせっていう形の中で、市の空き家バンクに登録している空き家で被差別部落にある物件はあるのかと問い合わせがあるとか、あと、税金、地域ではないんやけど、地域外の人が税金を滞納していると、その滞納してる人から電話が何回かあって、督促状を出しながら、その電話だから、お前ら行政としてる仕事は差別された人々のしていた仕事じゃないかと、こんな事象が現実にあって、役所の人を立てるっていう方たちを、部分がしっかりこう報告できない。

この2月にもう悲しい話やけど、行政の職員、会計年度任用職員、これ行政職員ですのね。

この人たちが、障がい者ビデオを見て、研修会を行いました。

そのあとに、話し合いをして、その中でどんなことができたかって言ったら、名張から伊賀へ来てくれてる人は、伊賀って人権についてうるさいねんな、あとは部落地域の子どもたちってしんどい子が多いとか。それで、ある人は、地域を抱える学校はしんどいな。極めつけは部落の人間は税金払ってへん。今どきこんなことを言ってるんですよ。

このことを、今日今日お見えのこの委員さんはご承知でしょうか。行政はどんなふうにして発信をしているんでしょうか。っていうところは、差別のガイドラインができてこないっていうより、行政がしていく気があるんかないかっていうところ、を疑う余地を持っています。そこの部分についてはご説明していただきたい。

会長：

はい。

ありがとうございます。お2人から、地区懇談会の参加という、特に若者をどう取り込んでいくのかということと。

もう1つ今松村さんからは、職員の差別発言について、こういったものに対する対応というのがどうなってるのかということ。

この2点についてちょっと事務局の方から。

事務局

地区懇の関係ですが、合併前のそれぞれの地域ですで行われてきた、それぞれの地域の特色、その方式等々も、踏襲をしていただきながら進められているところです。

伊賀市になったので、そのやり方をどうするのかというところではなく、これまで長年続けてきた地区別懇談会のあり方を、最大限、続けていただきながら、1人でも多くの方、そしておっしゃっていただいたように若い

方などがもっともう、たくさんの方に参画、参加をしていただくというところを踏まえて、私どもでは内部では人権生活環境部と地域連携部との連携していく中で、そのあたりを各地域において続けていただけるようなことを協議しているという段階です。

まだ結論という形ではありませんが、できるだけその辺りはしっかり連携をとりながら進めていきたいと考えています。

それから、事象に関する職員の差別事象発言に対する対応です。

委員がおっしゃられたように、これまで市民の皆様于事象が起こっているという現実をお知らせをしてこなかった。それは行政の至らなかったところと思っています。

その部分を含め、職員研修では人事部門と連携をとりながら、事象をとらえ、これまでの研修のあり方を洗い出しを行って、これからこういった形の形式で、内容もそうですが、特に会計年度任用職員に対するということになりますと、映像を見て、それを研修というふうに置き換えてたところが、多かったというところです。映像を見るだけではなく、懇談形式も取り入れながら話をする中で、職員間同士の気づきを作っていきたい、指摘し合うような研修のあり方を人権生活環境部と総務部で、検討しているところです。

それから、市民の皆様への周知についても、足りなかったところですので、広報等を使いながら、市民の皆様へ個別の情報等は情報の管理がありますので、出せない部分もございますけれども、こういった事象が起こっているというところは、市民の皆さんにお知らせをしていきたいと考えているところです。

委員：

けどな、差別はもうなかったっていう現状あるやんか、書かれてるやろ。

だけど、差別はまだあるやんか、そのあることをさ、行政が隠してきたやんか。今あなたが言うてくれますよ。けど、隠してきたっていう事実、その広報等についても、せんだって私の方からいろいろ提案させてもらったやんか。

広報で出せへんのかと、いうふうに前向きに考えてくれてるんやけども、だけど差別はもうないっていう現状がさ、市民意識の中に入ってきて、その差別のさっきちらっと言うたけど、氷山の一角や、そんな差別事象があるのにやな、このことを行政がな、市民にアピールしやへんかった。報告せえへんかった、この事実はあんたとこの責任やで、重いで。部落問題をはじめとするあらゆる差別撤廃に関する条例に、反しますやんか。

そこはやっぱり行政としてしっかり反省していただかんことには、これ次のステップとしてなあ、一歩前進してください。

会長：

人権啓発の現場になかなか若い人が参加しないという問題があります。これは伊賀市だけの問題じゃないと思うわけですが、私が大阪で世界人権宣言大阪連絡会議というネットワーク、官民のネットワークの事務局長を仰せつかっておるんですけど、ここもですね、国際人権の考え方を市民にしっかりと啓発していこうというふうにいろいろ取り組みをするわけですが、最近では少し発想を変えて、我々が人権の情報の発信の主体ではなくって、逆にこれ、SNSですとか、動画の時代になってるので、市民の皆さんが差別や人権について、この動画を作って、フェスティバルという形で応募してる。

その中ですぐれた作品を表彰をして、YouTubeに、世界人権宣言大阪連絡会議のチャンネルを作って、誰でも見れるようにする。

今の若い方がやっぱり情報元っていうのは、そういったSNSやユーチューブといった動画が、非常に当たり前になっているわけで、なかなか昔のように、なんて言うんですかね、集まってきて話を聞くというようなことで知識を吸収していくというスタイルは少しなくなってきているのかなと思う。

ぜひスマホをやってる方いらっしゃったら、YouTube開けてくれて、世界人権宣言大阪連絡会議ていくと、これ3年目になるんですけども、結構全国各地から、いろんな動画が集まってきて、いろいろ課題のある動画もあるんですけども、素晴らしいやはり作品も増えてきています。

今15分以内の動画という形で、募集をして、フェスティバルをやって、優秀作品を選んだりしてるんですけども、来年、今年度、2024年度は1分間部門を作ろうということで、もっときゅっと短いやつですね。

でももう今の、本当にZ世代と言われるような方々っていうのは、動画を作るということはもう本当にもう訳のないような、ぐらい簡単。それも素晴らしい動画をですね、あっという間に作るということができて、そういったお客さんとしての、その地区懇のお客さんとしての若者ということも大事ですけども、逆に地区懇の主催者としての情報発信者としての、若者というような、その転換もいるのではないかなというふうにとちょっとお聞きしてて感じました。

もう1点公務員の差別事件というのは、最近でいいますと、私もびっくりしましたが、三重県の職員が、被差別部落に土地を買って、住宅を

立てるという過程の中で、知らずに買った土地が被差別部落の土地だったということで、不動産屋にですね、契約を解除せいというふうな申し入れをしたということが明らかになって、知事が記者会見をされて、大変な問題だということで、事件を公にして、これ確か私が見たのは伊勢新聞の一面に、この記事が掲載をされました。

条例違反だと。条例に基づく説示という形を、知事の方が行って、そして、さすが三重県の知事だなと思ったのは、知事は、全職員に、綱紀粛正やないですけども、通知を発出すると。私の名前で、すべての職員に、この問題についての私の考え方と、公務員たるべきもののありようについて通知を発出するっていうふうにおっしゃられたんですね。

というところを私新聞で読んでですね、まだ通知が出されたのかどうかっていうのは、存じ上げていないわけですけども、こういう事案が起こったときの、行政のリーダーの、発言とかアクションというのは、やはり差別をなくしていく上で、非常に有効だと思うんですね。

ですから、委員がおっしゃられた、なぜ公開しないのか、なぜ積極的にアクションを打たないのかというのは、そういった意味もあるのかなと思いますので、ぜひ事件が起こったことを、ピンチであると同時に、逆に啓発の、非常に重要なチャンスなんだと。いうようなことを、やはり見て取って、行動する。そういうことが、この審議会で策定をした計画の理念とも関わってくるという風に思うわけでございます。

その他第3次の進捗状況について、ご意見ございませんでしょうか。

委員：

3点ほどお聞きしたいと思います。

19ページと45ページですね、民生委員児童委員連合会の総会において、人権問題に関する研修会を実施しました。

これ2017年から2022年ですので、そこまでのデータは持っていませんが、すくなくとも2022年以降は、一回も人権問題の研修はやっていません。要は6年間で何回、そういった研修会をやっていたのかですね。それによつてはここまで表現されることがいいのかなというのが1点です。

それから2点目です。これは83ページ93ページです。

児相との関係ですね、子どものいじめ虐待です。

連携をとって対応していくという内容ですが、発見すれば、どちらへ連絡しても対応はしていただくと、それは思っているんですが、どこまでの連携をされているのか、一時保護にいたる中で、今児相の対応が悪いということで、児童の命が失われていくと、ということも言われている中で、ど

こまでの権限を持った中での連携か、県と連携がもたれていると書かれています、児相だけが悪いのかどうか分かりませんが、権限の中で対応の内容についてお聞きしたい。

それからもう 1 点、140 ページ里親制度の周知です。

伊賀市での今の里親制度の、その状況をお聞かせいただいて、その中でその状態についてそれである程度予定していた数字になっているのか、どうやって周知を、それをどのようにやっているのかということについても、あわせてお聞かせいただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

会長：

どうもありがとうございます。

事務局の方で簡潔に。研修の実績について今データがなければ、また。

事務局

申し訳ございません。

今、4 点ご質問いただきましたが、それぞれもう一度細かいデータや実績を担当課に調整を進めまして、詳細なデータがわかりましたら、回答という形でお知らせしたいと思いますので、少しお時間をいただければと思います。申し訳ございません。

会長：

今後の展望、要するに担当課でないとわからない部分があるということです、委員からご質問された研修、当事者としてその研修に参加した記憶がないぞというようなことで、実施状況はどうなってるんだという質問と、児相との連携ですとか、里親制度の周知について少し原課とちょっと確認をいただいて、またご回答いただくと。

委員：

特に研修についてはですね、私も研修を受けたいものですから、だから、やっていただきたいという本心もあるわけですけど、そういう話が一向に連合会の方に入ってこないものですから、入ってこないのに、実施している実施したでは、それはいかがなものかなと。

私ども、勉強さしていただきたいと思いますのでよろしくお願いします。

委員：

今、委員から言われましたけれども、青山地域での民生委員協議会は、

毎年人権研修を取り組んでいまして、同研ができた時代から今も継続して人権研修をを取り組んでくれたので、民生委員さんが人権研修をしていないということにはなっていないので、その地域によっていろんな状況があるかなって言うふうに思いますので、その辺もよろしくお願いします。

委員：

すいません。そういう意味じゃなくて。

いろんな人権問題に関しての研修の案内は来ています。

ここに書いてあるのは、総会になって書いてあるので、連合会の総会にて実施してるって書いてあるので質問しました。ご理解ください。

会長：

次の議案もございますので、以上をもちまして第3、はい。どうぞ。

委員：

2人の方から最初意見がありましたので、それに関して少しいいですか、はい。

地区懇ってというのは、どうしてもその地域ごとになったときに、各世帯から1人ずつ出るケースが多くて、その結果、高齢男性が集まりやすい特性があります。

若者がとなると、私もそうでしたけど、保護者会の集まりなどを通じて、結構研修を行っていました。

あとですね、働いている方が多いということから、職場を通じた研修も行っていますので、要はいろんな機会を通じての研修が大事ではないのかっていうのが私の意見です。

それから、差別事象の話がありましたが、例えば啓発を結構いろいろなテーマで市の方もやられていますけど、なぜそういった啓発が引き続き必要なのかっていうことを、具体的な事象なども織り込んでいただくことにより、身近にといいいますか、親身に感じていただけるんではないかなと思っております。

大きくは以上なんですけれども、ちょっと基本的なことだけ教えてください。

この第3次の進捗管理っていうのは、3次のこの計画期間通じての、進捗管理だったのが、前年、要は最後の年度のところの進捗管理だったのか、どういう内容でしょうか。

会長：

6年間でしょうか、はい。

事務局

2017年度から22年度までの6年間のすべての事業を全部洗い出した上で、1つ1つ、計画の冊子に載っています事業ごとに評価を総合的にさせていただいたものでございます。

委員：

なぜ聞いたこと言いますと、これを今進捗管理評価するねらいが何か聞きたかったんですね、通常ですと、3次の評価をしてそれを第4次の計画に反映するっていうのが流れですので、昨年度にすでに第4次の計画ができていのに、今なぜこういった進捗管理をしてるか私には理解できなかったのをお聞きしました。

言うなれば、いろんなその手続きとか事務作業とか、省略できるのがあればその方がいいのかな。むしろ、いろんなことを踏まえて第4次の施策で有効に反映してくる。ということが大事なんですから、そのように今後進めていただくと良いのではないかと考えております。以上です。

部長：

すいません私もいろいろお話を聞いてて、まずやらないといけないのは、評価のこの書き方も、濃淡があったりとか、どういうことを伝えたいかっていうのちょっと、なかなかこうばらつきがあるので、一旦宿題とさせていただきます。

そこはちょっと整理させていただきます。

それと委員おっしゃっていただいたように、何のための評価かっていうのも、そこもちょっと、よく伝わるように、全体的に統一させていただきますので。来年度以降改善するようにしたいと思います。

会長：

事務局に確認ですが、過去の3次計画においても、単年度の総括というのは毎年、この審議会においてずっと積み重ねてきてるというふうには理解して、それと、4次計画の策定にあたっては、3次計画の総括の上に4次計画を策定するということで、そういう議論は一応この審議会の中では行っているということですね。

で、なおかつ今日それに加えて3次計画の、こういう、評価の仕方を出

したのは、庁内で、この 6 年間の計画がどんなふうに達成をされてどんな課題を次に引きずったのかというのを、もうすでに 4 次の計画が始まっているけども、わかりやすく、整理をした方がいいのではないかという、そういう庁内の、ご議論もあって今日資料、審議会に出されたと、そんな理解でよろしいですか。はいありがとうございました。

それでは次に、4 次の人権施策総合計画に基づく、施策の検討について。
はい。

委員：

誤字が見つかっています。そこの訂正だけお願いしたい。101 ページと 100 ページのところが、同和課、青山文館センターとなっております。その訂正だけお願いします。文化センターです。

会長：

ご指摘ありがとうございました。

事務局の方で訂正をお願いしたい。

それでは 4 の施策の検討の方のご説明をお願いします。

事務局

第 4 次伊賀市人権施策総合計画における施策の検討について、資料 3-1、3-2 に基づいて説明します。

この資料の内容は、資料 3-1 では人権施策総合計画で定めている 1 から 4 の各施策分野別の概要と主な施策をピックアップして記載をさせていただきました。

そして資料 3-2 ではそれぞれの個々の事業別に、2023 年度の事業の計画とそれに対しての各担当課があらかじめ設定した成果の指標を記載しています。

説明の流れとしては、資料 3-1 の各施策便分野別の概要とピックアップしました具体的な事業を順に報告をさせていただきます。

そこに、資料 3-2 からピックアップしたものをすでに掲載をしていますので、基本的にはこの 3-1 をご覧いただければおわかりいただくように作成をしていますのでこちらをご覧いただきたいと思います。

またあらかじめお配りさせていただきました、第 4 次の伊賀市人権施策総合計画もあわせて参照いただければと思います。

それでは資料 3-1 の値段 4 時人権施策総合計画の施策の検討についての 1 ページ目から順に説明いたします。

まず、第4次伊賀市人権施策総合計画は、2020年に実施をした人権問題に関する市民意識調査の結果、第3次人権施策総合計画における成果や課題を踏まえ、第3次人権施策総合計画の内容を踏襲しつつ、この計画期間に発生した人権侵害や差別事象の課題の解決に向け、世界の動き、国の動き、県の動き、社会情勢などを見据えた上で、関係者や当事者の意見を取り入れて策定をさせていただきました。

この計画に基づき、施策分野1から4にかけて、それぞれ課題項目、施策項目の分類において、合計681の事業が挙がっておりますけれども、これについて年に1度の計画の進捗、把握をした上で、計画を進行して参りたいと考えています。

この計画の期間は2023年度から2027年度までの5か年となります。

まず施策分野1ですけれども、こちらは人権意識の高揚のための施策として192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、それぞれの事業数は記載の通りです。

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。

具体的な事業では、通し番号89番の人権啓発企業訪問を取り上げさせていただきました。

計画冊子では、64ページの施策項目4、企業、民間団体における人権教育の推進の事業の①人権啓発企業訪問についてというところに書かれている事業の施策になります。

人権啓発企業訪問を第3次計画から継続をして実施をすることとしています。

今後において、国が提唱する責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドラインに基づき、人権方針の策定並びに人権デューデリジェンスの実施について啓発し、導入を推進していくということについて計画をさせていただきます。

続きまして施策分野2ですけれども、こちらは人権擁護と救済のための施策ということで66の事業があります。

課題項目を1から3に分類をしていて、それぞれの事業数はご覧のとおりです。

この施策分野では人権侵害に対する防止、相談体制の充実、救済保護について取り組む事業を掲げています。

具体的な事業では、通し番号219番から221番の差別解消ガイドライン

の策定を取り上げました。計画冊子では 73 ページに記載しています。

人権課題ごとに何が差別に当たるのかを明らかにし、市民がなくすべき差別について、市民共通のものさしとして差別解消ガイドラインの策定を、第 3 次計画から継続して策定に向けて取り組みを推進して参りたいと考えています。

資料 2-1 めくっていただいた、次のページの 227 番、通し番号 227 番は人権相談基本方針の策定です。

こちらについては計画冊子の 75 ページに記載しています。

この事業は、第 4 次人権施策総合計画から取り入れた事業です。

人権侵害や差別被害に関する相談の事業について、人権相談基本方針の策定並びに人権相談の手引き書を作成するとしています。

具体的にはさまざまな相談窓口における相談の手順書や手引き書を参考しながら、これまでの人権相談や差別事象への対応について、積み上げた過去の取り組み実績をもとに、人権相談の手引き書を作成に取り組みます。

また、市民がより相談しやすい身近な相談窓口や、既存の相談窓口との連携、市民がより利用しやすい体制の整備と、三重県など関係機関との連携を示す人権相談基本方針の策定に取り組んでいくものです。

次に施策分散では、人権が尊重されるまちづくりのための施策として 172 の事業があります。

こちらは 1 から 5 の課題分野に分類をされておりまして、それぞれの事業数についてはご覧のとおりです。

この分野では行政だけでは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。

具体的な事業では、通し番号 306 番のあらゆる被差別当事者との連携についてです。計画冊子では 79 ページに記載しています。

第 3 次人権施策総合計画における課題として、新型コロナウイルス感染症において、事業を中止したり、実施方法を検討や変更することによって、成果という点では低い評価となっていました。その期間においても、当事者団体や関係団体との連携は継続されてきました。

これらの課題を踏まえて事業を進める上での課題や目的を明確化するためにも、当事者の参画を求め、当事者意見を積極的に取り入れるために、これまでの取り組みを継続し、当事者との連携を進めていきたいと考えています。

続いて施策分野 4 ですが、人権課題の解決に向けての施策として 251 の事業があります。

こちらには人権課題別に 1 から 12 分類をしていて、それぞれの事業数をご覧のとおりです。

施策分野 4 は 10 項目の人権課題別にそれぞれ課題解決に向けて取り組みを進めていくものです。

具体的な事業で申し上げますと、通し番号 648 番の性の多様性条例の策定となります。

計画冊子では 111 ページの施策項目 1 の事業番号 5 番性の多様性条例の策定のところになります。

性の多様性を認め合う社会づくりに向けた条例の策定に向けて取り組みを進めていきたいと考えています。

第 4 次人権施策総合計画に基づく施策の検討についての説明は以上です。よろしくご審議をいただきますようお願いいたします。

会長：

この点について、ご意見、ご質問ございませんでしょうか。

人権教育啓発推進法という、自治体や教育現場において人権教育や啓発を進めていく根拠の 1 つとなっている法律ですけれども、来年はこの法律ができて 25 年なんですね。

この法律の第 7 条に、人権教育・啓発を進めていくための基本計画を作って、それを閣議で決定をして具体的に組みんでいく、こういうふうにされているわけです。

この計画ができて 20 年以上経過するっていうことで、もうこの 20 年の間に人権を取り巻く環境というのは激変しているといっても過言でないという状況の中において、どうも政府がこの基本計画の見直しを決めたようです。

今年の 2 月に法務省の外郭団体で、公益財団の人権教育啓発推進センターの中に、どんなふうに基本計画を見直していくのかという、有識者会議が作られて、一定考え方が出されています。

非常に重要なこの審議会の議論や、この第 4 次計画の具体化とも関わって、重要な報告書なのでぜひ、皆さんご一読いただきたいと思うわけですけれども、その中で、5 つのことが、見直しにあたって指摘されているんですね。

1 つは、すべての人々が権利の主体だという、権利主体の教育というもののがこれからの人権教育啓発に於いて、非常に大事だと。法教育というんですか。

2 つ目は、インターネット上における誹謗中傷を初めとする、差別や人

権侵害、これに向けたメディアリテラシーをはじめとする人権教育啓発。

3つ目が、この資料3-1にもあります。要するに、ビジネスと人権なんですね。責任あるサプライチェーン等における人間尊重のためのガイドライン。これは政府が取り組んでいく、基本的な方針なんですね。これを、やはり企業の中において様々な取り組みが始まっているということで、今まで人権教育、基本計画の中には、企業という課題がなかった。

今回はもう計画の中に企業という問題を盛り込まなければならなくなるので、ますますその企業における人権の取り組みというのは、今まで以上に求められるし、重要になってくるということです。

そして四つ目が、地域の実情に応じた人権教育や啓発を進めていくということを基本計画の中に盛り込む。

そうすると地域の実情とは何なのかということを、伊賀市なら伊賀市、三重県なら三重県の実情というものをしっかりと把握する必要がある、今まで以上に重要になってくると思います。

最後の5つ目が、国際的な人権潮流を踏まえた、人権教育啓発の推進ということで、日本では当たり前じゃなくても、世界ではもう当たり前なんだというような考え方をどんどんやっぱり教育や契約の中に盛り込んでいくということだと思っんですね。

最後に、今、計画の中に具体的な方向性が示されていない、今の基本計画の中に具体的な方向性が示されていない、3つの人権の問題に関しては、現状をしっかりと分析をして、見直しにあたってこの計画に盛り込むべきだってこう指摘されている。

この3つの人権課題っていうのが、1つは部落問題。2つ目が、ハンセン病問題、3つ目がヘイトスピーチ問題、この3つの人権課題に関しては、より強力に、基本計画の見直しにあたって、方向性が盛り込まれることになってくるのではないかなと。

まあ、とはいってもまだ見直しはこれからですんで、もうちょっと待ってと、LGBTQの問題が増えてるじゃないかとか、この感染症に対する差別や偏見の問題はどうなってるんだとか、おそらく様々な声が、この見直しにあたっては出てくると思いますけども、おそらく来年度予算編成に間に合うような形での見直しになるのか、それとももう少し先になるのかというのありますけれども、非常にこの第4次の計画の今後の検討にあたって、大事な状況の変化があるということは、審議会の中で、行政は意識を持っておく必要があるのかなというふうに思いますので、少し発言をしたところです。

いかがでしょうか。はい。どうぞ。

委員：

時間も押してますので、2点。

冊子もざっと見させていただいて、非常によくでき上がっている印象でした。

最近トレンドでもないんですけど、伊賀市合併して今年で20年経ちます。この20年間で、人口は2割減りました、約2万人です。今後さらにですね、20年間で約2割減る予測が出ています。

この要因というのは自然減社会減の2面があるんですけど、特に大きいのが、若者の流出でして、この若者の中でも、女性の流出が非常に大きいのが、伊賀市だけではないんですよ。三重県全体も顕著に現れています。

そもそも、女性に適した就労の場があるのか、望む場所があるのかっていうのもあるかもしれませんが、三重県では、男女の経済格差、47都道府県中46位、なんですね、という課題認識を持ってますし、地域の慣習はですね、女性が例えば暮らしにくいついていうような、そういったですね意見を言われる方も見えます。ここで言いたいのは、企業とか地域とかですね、今まで以上に真剣になって、男女共同参画の取り組みをやっていかないと、地域全体の活力に繋がらないのではないのかなと心配をしています。

もう1点。外国人についてもですね、同じことが当てはまっております、その労働力不足から、外国人の方が今まで以上に多く来られるのではないかな。

現在伊賀市では7%を占めてますけれど、さらに増える可能性があります。

一方で、技能実習制度から育成就労という制度改正もあってですね、もしかしたら、その方も都市部に出てってしまうかもしれない。こういうことを考えますと、これまで以上に多文化共生も取り組んでいかないと、地域の活力にもならない。まず社会参加っていうのね、自由大切なんですけども、地域の活力という観点から見たときにですね、そういうトレンドもあるのかなとちょっと感じた次第です。

関連して、住民自治協議会が伊賀市に39地域ありまして、果たして男女共同参画の取り組みとか、多文化共生はどんな状況なのかなと、ザーッと実は調べてみたんです。

男女共同参画でいきますと、女性ですね、例えば、役員の登用率っていう課題もあるんですけども、女性部会というのをですね、独自に設けてやってるケースも以前はあったんですよ。

ところが、最近ではどんどんなくなってるという現状がありまして、な

ぜなくなったのかっていうことを聞いていきますと、いやいやせっかく作ったけども、お手伝いばかりさせられるようになって、いやになったんや。という声が返ってくるんですね、実はそういった反省も含めて、今まで人権部会を自治協で作ってたところが、人権・男女共同参画部会に名称を変えて、本格的に取り組み始めましたという自治協も現れてきてます。

で、多文化共生に関しては、まず計画への位置付けがないところが大半です。

実際に事業をやっているところは非常に皆無でした。

現状、厳しい状況でありますけれども、両方ともに必要なことかなということで、ちょっと感想になりますけれども、お聞きください。

会長：

はい。ありがとうございます。

非常に大事な問題を指摘いただいたと思います。

私も朝見れないので、家帰ったら、NHKの連続テレビ小説を録画したのを見てるんですけども、男女共同参画と多文化共生という非常に大事な視点を指摘いただきました。ありがとうございます。

その他、第4次の施策のところ、ございませんでしょうか。

はいどうぞ。

委員：

性の多様性に関することなんですけども、啓発の機会でやっぱりあまり、どこでもそうだと思うんですけどね、1回あるかないか、2回あるかないかだと思うんですがその中でですね。複合してして関連しやすいテーマ、例えばHIVの予防啓発ですとか、災害対策、性の多様性のテーマにフォーカスした、内容をセットで発信していただけると、それぞれキャッチしなくても、何かこう、バランスよくキャッチできるのかなと。

例えば僕この春に東京レインボープライドって言って、性の多様性の人権啓発イベントが、東京の代々木公園でありまして、私は、毎年行かしてもらってまして。一昨年はブースを出させてもらって、今年はパレードを歩いたんですね。

今年は1万5000人のパレードが歩いた中で、それぞれ付録があるんですけども、私はプレス東京さん、HIV予防啓発のところで歩かせてもらって、やはりその関連をするんですね。だからもう分離せずにね、もうセットでやっていただけると、キャッチしやすいかなということと、僕たちはその発信の場では、分離しているところが自分たちでもあるんで、そこはやつ

ぱり、いろんな関係とか混ぜて発信したいなというところもよろしくお願いします。

会長：

様々な人権行政の諸事業の中に、啓発という視点というものを、含んでいくことによって、まず防災対策ではなくて、防災対策の中にその人権という問題が入っていくんだとか、逆に、そもそもある問題として、防災計画や防災対策の中から、性の多様性や人権という視点が漏れないようにしようという、そういうことが大事なんですよ。

ありがとうございます。はい。

それでは次の問題に、入りたいというふうに思います。事項書5のですね、伊賀市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例素案の検討の部分について、お話をしたいと思います。

事務局の方から説明をお願いします。

事務局

事項番号5番、仮称伊賀市性の多様性を認めあう社会を実現するための条例案についてです。

まず、伊賀市の性の多様性に伴う様々な取り組みの関係について、これまでの流れと三重県等の動きも含めて、意識調査の結果といったところをまず説明をさせていただきたいと思います。

まず伊賀市におきましては2016年の4月に全国3年目という形で、パートナーシップ宣誓制度を導入しました。

それと同時に、性的マイノリティに対する理解の増進と差別の解消に向けた人権啓発教育の取り組みを進めてきています。

このような性的マイノリティに対する取り組みとして、国は昨年6月に性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律が施行をされています。

また三重県でも、2021年の4月に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が策定をされています。

三重県はこの条例の規定において、性の多様性の理解増進に加えて、性的マイノリティへの差別的取り扱いを禁止しているところです。

このような性的マイノリティへの差別については2020年に実施した人権問題に関する伊賀市民意識調査において、性的マイノリティへの差別の現状認識と差別への展望に関する項目の中で、差別はあると回答した人の割合がその前の調査2014年の調査の43.1%から、2020年調査では56.5%

と増加をして、性的マイノリティへの差別の現状認識が広がっているということが明らかになっています。

一方で差別は将来なくすことができると答えた人の割合については、前回 2014 年度の調査では 22.7%でしたが、そこから 2020 年度調査では、37.8%と、差別解消に向けた意識の醸成は大きく進展はしてきたと言えますが、今後も、性の多様性の理解の増進が必要となってくることも同時に明らかとなりました。

今回の人権施策総合計画における、性の多様性の理解増進に向けた取り組みを基盤としつつ、L G B T理解増進法に基づく施策の動向や、当事者への差別の現状を踏まえ、性的マイノリティ当事者への差別的取り扱いを禁止することにより、差別の解消を図るとともに、市教育に関わるもの、また市民、事業者等における責務や、役割を明確にして、それぞれが必要な施策に取り組むことによって、性の多様性を認め合う社会の実現を目指す条例を策定したいと考えています。

については国の動向や、差別の実態を踏まえて、伊賀市として必要な施策を取り入れた形で性の多様性条例に向けて委員の皆様からご意見を頂戴したいと考えています。

資料 4-1 という形で事務局の方で作成をさせていただいております条例原案を用意していますが、これはあくまでもたたき台ですので、皆さんからご意見を頂戴しながら、より良い条例にしていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

会長：

伊賀市は、パートナーシップ制度を導入したのは全国 3 番目なんですね。

そういう意味でいうと、性の多様性に関する取り組みについては全国の自治体の中でも非常に先進的に取り組んでいる自治体であるということ。

これが 2021 年には今ご紹介があったように、県が条例を作られている。

そして昨年、すったもんだがあって L G B T理解増進法が制定をされて、この法律に基づいて本来なら基本的な計画が策定されなければならないんですけども、これが国の計画策定が遅れているという状態があるなか、実態調査の結果、差別があるという考えてる方が 56.5 というわけですから、市民の半数を超える人達が、性的少数者の差別という現実を認識しておられるという状況の中で、伊賀市としても、ぜひ条例をつくって、この問題現状の改革に取り組んでいきたい。こういうことの説明であったというふうに思います。

原案はあくまでもたたき台ということで、これで切ったり貼ったりしな

がら、議論をして欲しいという、こういうご意見だと思うんですけど、何かご質問や。はいどうぞ。

委員：

今、会長さんおっしゃったように、LGBTというのは、2016年に運動団体と、行政と検討委員会、当時は交渉と言ったんですけど、検討委員会という形の中で、要求書を提出しながら、各行政や市長との話の中で、話が終わって、1ヶ月半でもう新聞紙上をにぎわしていただきました。

伊賀市長が、岡本市長は、LGBT、今言っていたみたいなのに全国3番目っていう形で、こうなったんですけども、そのあとにも、みんなの関心の中では、私にも関係ないわ。けど、一歩前に進まなアカんたっていう、皆様方のご意見ございますけど、先だって、去年の一昨年だったかね。県議会議員等は別にして別にして、県議会議員の先生が、性の多様性っていうことの中で、いわゆる差別事象を起こしました。

県議会議員が、SNSやいろんな形の中で、いわゆるバッシングっていう形を、伊賀市に住んでいる、性的少数者の方々に対してバッシングしたと。

それに対して、私ども運動団体、私の名前で、そのいわゆる議長と、議員に抗議文書を私出しました。

それを、伊賀市の市長にも出していただきました。

これ、三重県内で出したのは2件だけだったんですけど、そういうことをやっていってやっぱり性的マイノリティ、性の多様性の中でもいろんな性があるやろうというところをみんなに認めてもらわなアカんし、そういうこと発信していくというのはすごく大事だし、今会長言われたような、その部分が、皆さんにどんだけ伝わって、私には関係ないんやということで収まったら、やっぱし、あらゆるね、同和問題をはじめとするあらゆる差別撤廃に関する条例が、伊賀でできて、29市町のうち、今28市町までできます。

県条例もそうです。

そこへやっぱり焦点を置いていただけたら非常にありがたいなという風に思っています。

会長：

その他いかがでしょう。はい事務局。

事務局

欠席の委員からあらかじめいただいてるご意見について、ちょっと提案させていただいてもよろしいですか。

委員からは、条例の策定及びその施行のプロセスについてはまず1つ目として条例制定に向けた意思決定として、当事者の生きづらさに関する立法事実を把握していくということ、それから当事者の権利保障及び各種主体、自治体、市であるとか、市民、事業者への働きかけを評価する手段として条例という形式が必要だという意思決定、何でそういうじものが必要なのか、立法事実をまず固めていくことが必要だということで提案をいただいています。

2つ目としては、その内容の検討についてですけれども、特に差別、それからアウティングそれからカミングアウトの強制の禁止、などを含めて、各種主体の責務を明らかに明記することについて、実効性に重きを置く必要があるんじゃないかというご意見をいただいております。

3つ目としては条例に基づいた取り組みの実施として、取り組みを推進する主体となる組織の設計をしないとイケない。それから各種主体の啓発をどのようにしていくのかということ、条例に盛り込まなければいけないということを明確にご意見としていただいております。

そのためにも、まず1つ目として、マイノリティや専門家で構成される条例検討の専門委員会プロジェクトチームを立ち上げる必要があるんじゃないか。

2つ目として、条例の立法事実となる差別や人権侵害の現実には何があるのか、何が課題なのかを整理する必要があるということ。

3つ目として、解決すべき差別の現実や課題の解決に向け、どのような施策が必要であるかを検討し、それを条文に落とし込む必要があるということ、

4つ目として、プロジェクトチームで検討してきた案を審議会に検討していただくためにも審議を、上程をしていくのが必要ではないかというふうにご意見をちょうだいしております。

会長：

はい。どうぞ発言をお願いします。どうぞ。

委員：

いろいろ人権の話を今日は聞かせてもらいましたが、地域の事情なんか出てましたけど、住民抱えて、特に人権のことは気をつかいながらやってます。

ですから、どんな障がいがある方でもね、1 人でも多く参加してもらえるように、こっちも努力しています。うちの地区でも、センター職員がおりますけども、その中でも、女性職員が 1 人、25%には届きませんが、そういう努力を当初からやっております。

現在、地元地域住民が一丸となってやっていかないとっていう気持ちを我々はね、他の団体の方々、いろいろ言われてもね、やっぱり精一杯やってるつもりですねん。

人を集めにしても、やっぱり 2 回も来てもらうのも気の毒なので、何かの催しのときの後に、ちょっと 1 時間ほどね、集まっていたいて、人権のことについて、みんなで考えようということも考えてますけども、皆さんも大体は若い人は来ませんが、ちょっと年寄りばかりですので、夕方 4 時 5 時だったら、食事の段取りしやなあかんねんということも、ありますのでね、いろいろ難しいところあるんだけど地域は地域として頑張っていますので、みなさんご協力お願いします。

会長：

ありがとうございました。

委員：

すいません先ほどの欠席委員のご提案は全面的に賛成させていただきたいなと思ってまして、2021 年の三重県版性の多様性条例に関する委員会に私とパートナーはすべて傍聴をさせていただきました。

すごく荒れたといいますか、いろんな議論がありまして、最終本会議、では全会一致で成立したときは、周りの人からよかったねという、声かけをいただきまして、それに関しまして、差別解消条例も傍聴させていただいたんですが、やっぱりこの、できる中での見える化っていうのはプロジェクトチームができるかどうかというところで、できたときにそのプロジェクトチームの見えるこの中で何が行われているのか、誰が言ったのかっていうのが三重県版のときには、議事録あったんですけども、ちょっと動画がなくて動画が欲しいなと。

本当のリアルタイムで何か、ちょっと個人的には知りたいな。公開していただきたいなという思いがありまして、それに関してちょっと質問なんですけど、プロジェクトチームがもし今できるかどうかわからないですけども、できるとした場合にはこのいただいてる策定スケジュールは、後ろに伸びるというイメージでしょうか。

事務局：

今委員がおっしゃられたように、スケジュール案については、当初考えていたのはこの場で審議会に諮問をさせていただくという前提の中で作らせていただいたスケジュール案ですので、そこに至るまで専門部会等での議論というのが入ってきますと、当然のことながらそれが後ろにずれていく、丁寧な議論をしていけばさらにもう少し期間がかかると考えております。

委員：

ありがとうございます。

そうしますと例えば始まるとしましたら、どれぐらいをイメージしたら、まだ、いきなり来年度から今年、今年度とか、ざっくりとしたビジョンはありますでしょうか。

事務局

事務局の方で考えているところは今年度中に専門部会を組織していただいた中で、早い時期に議論、協議を持っていきたいと考えています。

委員：

ありがとうございます。

よろしくお願いします。

会長：

欠席された委員のご意見ですとか今、委員からもご意見がございました。

どんな条例を作るのかっていうことに関して、しっかりと当事者の実情ですとか、声というものをベースにしながら、よりよいものを作っていくということで、今皆さんお手元に持ってると思う。

伊賀市人権政策審議会条例の第7条ですね、第7条に専門部会という項目がありまして、ここに審議会に専門の事項を調査し、審議させるため、必要があるときは、専門部会を置くことができる。第2項に専門部会に属する委員は、会長が指名する、第3項に専門部会については、前条以上の規定を準用するというような、条例規定がございますので、この規定に基づいて、専門部会を設けようと。こういうことで、委員の皆さんよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

特に異議がなければこの審議会において、専門部会を設置するというこ

とを決めたいと思います。
異議ございませんでしょうか。

～異議なしの声～

会長：

はい。ありがとうございます。

スケジュールの問題は少し事務局とも十分相談をさせていただきながら、できる限りね、しっかりと議論できる時間を取りながら、いけたらなど。欠席された委員から立法事実といいますか、条例を作って取り組まなければならない課題とは一体どんな課題なのかっていうことをはっきりしようと。法律もあるがなと、県に条例があるがなと。法律があって条例が、県の条例があって、なおかつ市の条例でやらなければならないテーマは何なのかということをししっかりと議論をしようと。

それは必要な4次計画にも散りばめられている。性的マイノリティの問題に関する取り組みをししっかりとバックアップできるような規定ですとか、そういう点についても、ご提案がされていたと思います。

ぜひ、この審議会の委員の中で当事者の委員が中心になっていただきたいなというふうに思っておりますけれども、やっぱり必要な当事者、必要な、専門的知識を持った方のお力をいただきながら、期待にこたえるような中身をぜひ、ご議論いただいて、ご議論いただいた中身を、この審議会にもう一度バックしていただいて、そして皆さんの意見も十分に、お聞きして、納得のいくような形で、提案できるようにしていきたいなと思います。

審議の経過の見える化についてはこれ事務局いかがですか。

議事録等についてはね、しっかり残るいうふうに思うので、またこの点については少し内部で、関係機関とご確認させていただいて。

事務局：

はい。

谷川会長：

はい。

お願いをしたいというふうに思います。

それでは、特になければ、

委員：

一点だけ。

会長：

どうぞ。

委員：

中身の議論ではないんですけど、ちょっと会長先ほど言われたことに重なります。

法律は良いんですけど、県条例がまずありまして、県条例の内容と今の伊賀市のこの条例案を見比べますと、ほぼ県条例でカバーできるのではないのかなというふうに私は見えてしまいました。

あえて伊賀市が作るということの意義を出すのであれば、よく当事者の方のご意見、それからその時に回っているような現状課題の整理をした上でですね、独自性が要るのかなってというのは改めて思っております。

もう1つ、全国の条例を見ていますと、男女共同参画条例の改正という、結構多いんですよね。

それでいかないのかということ等がありますので、そのあたりも整理された方がいいのではないのかなというふうに感じた次第です。

県でも同じような議論をしました。

条例を作られると、計画まで作られると思うんですけど。

県の場合で言うと、男女共同参画計画と、この新たなLGBT関係の条例の計画をですね、一体化させて、関係性がわかるように整理してますので、そのあたりを参考にいただければと思います。

会長：

ありがとうございます。

特に自治体で作る場合は、地方自治法に定められてる上乗せ横出しというんすかね。

法や県の条例には規定されていないエリアを広げるといいますか、条例の対象を広げたり、さらにその規制に踏み込めていない部分をさらに、踏み込むといった、いわゆるこの条例の上乗せ横出しというようなことができるということが認められておりますので、今委員の方からあった重要な視点も、しっかりと踏まえながら、前へ進めていけたらと思いますので、よろしくおねがいします。

それではマイクの方、事務局にお返しします。ありがとうございました。

事務局：

ありがとうございました。

それでは本日ご審議いただきました第4次伊賀市人権総合計画に基づく各種施策や具体的な取り組みについては、今後ですね、進捗管理を行って参りたいと考えています。

また、今年度中改めて審議いただくところもありますけれども、審議会の日程調整等につきましてはまた、会長と相談をさせていただいた上で、皆様にお知らせをさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

それでは最後に事務局の部長から一言ご挨拶を申し上げます。

部長：

本日はいろいろご意見ありがとうございました。

いただいた意見を1つずつ潰していくということは大事だと思います。

それから整理する方法については、来年度から改良するようにいたします。いろいろ多様なご意見、ご提案ありがとうございます。引き続きよろしくお願いいたします。

事務局：

では本日ありがとうございました。

会場：

どうもありがとうございました。