２０１９年１０月１日

伊賀市長　様

部落解放同盟伊賀市協議会
議長　　松村　哲夫
（公印略）

２０１９年度　部落解放同盟伊賀市協議会と伊賀市各部との交渉について（ご案内）

初秋の候、ますますご盛栄のこととお喜び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。平素は、部落の完全解放のためのお取組に深く敬意を表します。

さて、見出しの通り、今年度も市協と伊賀市との行政交渉を下記の通り、開催させていただきます。一日も早く部落差別を解消するため、積極的で忌憚のない話し合いとなりますよう、よろしくお願いいたします。

記

日時：１２月１２日（木）１８：３０～　人権生活環境部、健康福祉部、上野総合市民病院、各支所
　　１２月１３日（金）１８：３０～　伊賀市教育委員会
　　１２月１４日（土）１０：００～　総務部、財政部
　　１３：００～　企画振興部、産業振興部、建設部、水道部、消防本部、出納室、市議会事務局、監査委員事務局、総合危機管理課

場　所：寺田市民館　ホール

２０１９年度部落解放・人権行政の確立に向けた伊賀市行政交渉

要求書

部落解放同盟伊賀市協議会

日　　程

２０１９年１２月１２日（木）１８：３０～

人権生活環境部、健康福祉部、

上野総合市民病院、各支所

２０１９年１２月１３日（金）１８：３０～

伊賀市教育委員会

２０１９年１２月１４日（土）１０：００～

総務部、財政部

１３：００～

企画振興部、総合危機管理課、

消防本部、出納室、議会事務局

監査委員事務局

産業振興部、建設部

農業委員会事務局、水道部

場所：　寺田市民館　ホール

【 基 本 要 求 】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから３年が経過したなかで、各部における法を意識した取組を明らかにされるとともに、法では対応できない課題等があれば示されたい。

【人権生活環境部】

1．前回交渉以降の差別事件と解決に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

2．各地で部落差別解消推進法をもとにした条例制定や改正が進められるなか、市における「部落差別行為の規制」に向けた条例改正等の進捗状況を明らかにされたい。

3．来年度、市民意識調査を実施されるとともに、前回調査と前々回調査の結果が大きく改善していなかった課題を検証されるとともに、市民の差別意識を大幅な是正し、差別問題を自らの問題として捉えられる市民の育成などを計画的に進められたい。

【健康福祉部】

1．昨年度、要望した「保護者に対する人権研修の受講を各園での必須化」に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。また、保護者に向けた人権講演会等の参加状況調査が実施されたが、その結果を明らかにされるとともに、調査結果をどのような施策に反映されるのか示されたい。

2．部落問題に関する保護者の意識調査を実施されたい。

3．昨年度から要望している「部落問題を考える保育士の集い」の開催に向けた検討状況等を明らかにされたい。

4．昨年度から要望している「部落問題を考える保護者の集い」の各地開催に向けた進捗状況を明らかにされたい。

5．子どもたちの学力・進路保障を実現するために保育士の実践をどのように高めているのか、明らかにされたい。

6．市内小学生の基礎学力の低下や愛着障害による発達障害や集団生活になじめない生徒、不登校の生徒の増加などがこれまで以上に見られるなか、こうした状況を改善するための就学前の実践や課題についての見解と、改善に向けた市の取組を明らかにされたい。

7．前回交渉に引き続き、解放（人権）保育推進計画（仮称）の策定に向けた進捗状況を明らかにされたい。

【教育委員会】

1．昨年度、高等学校で立て続けにおきた部落差別発言事件以降、どのような再発防止に向けた取組を進められてきたのか明らかにされたい。

2．昨年度から要望している「部落問題を考える教職員の集い」の開催に向けた進捗状況を明らかにされたい。

3．昨年度から要望している「部落問題を考える保護者の集い」の各地開催に向けた進捗状況を明らかにされたい。

4．部落問題に関する保護者の意識調査を実施されたい。

5．市内小学生の基礎学力の低下や発達障害、集団生活になじめない生徒、不登校の生徒の増加などがこれまで以上に見られるなか、こうした状況を改善するための就学前の実践や課題について、市教委の見解と取組を明らかにされたい。

6．伊賀市学同部会は一年交代で担当事務局がかわり、情勢の変化や課題の検証が不十分な状況のなかで、小中学生の集いが開催されるなど、明らかな形骸化が見られる。学同部会で検証されたことが、どのように現場に届けられ、どのように教育内容として反映されているのか明らかにされたい。

7．他市と比べて極端に少ない人権教育の指導主事を増員されたい。

【総務部】

1．職員対象の部落問題に関する研修実施状況を明らかにされたい。

2．昨年度に引き続き、積極的に人権問題解決に取り組む職員を隣保館に配置されたい。

3．職員選考採用試験受験申込書をはじめ、市の各種書類の性別欄を再点検し、不必要なものを撤廃されたい。

【企画振興部】

1．自治基本条例の改訂において、部落差別解消の取組がどのように位置づけられているのか明らかにされたい。

2．数年、要望している各市民センターにおいて生活困窮者の自立支援などの貧困対策・居場所づくりに取り組まれたい。

【財務部】

1．来年度も「部落差別の解消の推進に関する法律」の具現化に向けた事業が展開できる

よう、適切な予算措置をされたい。

【産業振興部】

1．部落差別解消推進法を踏まえた市内事業所への取組と、市内事業所の取組を明らかにされたい。

【建設部】

1．前回交渉で要求した宅建業者に関わる差別問題解消に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

2．「伊賀市公営住宅等長寿命化計画」の改訂にあたり、改良住宅の今後の方向性を明らかにされたい。

2019年度部落解放・人権行政の
確立に向けた伊賀市行政交渉

回答書

１２月１２日（木）

人権生活環境部・健康福祉部
上野総合市民病院・各支所

【 基 本 要 求 】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから3年が経過したなかで、各部における法を意識した取組を明らかにされるとともに、法では対応できない課題等があれば示されたい。

【人権生活環境部】

平成 28 年に「部落差別解消推進法」が施行されて約3年が経過します。法の趣旨、内容やその背景にある「差別は許されない」という人権の社会動向を含めて、さまざまな市の広報ツールのほか、講演会や人権問題地区別懇談会などあらゆる機会を通して、市民の皆さんや企業等への周知に努めてきました。

併せて、「伊賀市における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」に基づき、差別のない、一人ひとりの人権が尊重される、明るく住みよい社会を目指し重要施策として人権施策推進計画に沿った取り組みを進めているところです。

しかし、部落差別をはじめ障がいのある人、外国人に対する差別のほか、インターネット上では新たな形の差別的な書き込みも多く見受けられている状況であり、取り分け、部落差別については、結婚反対(婚約破談)の事象が発生するなど社会の中に根強い差別意識が残されています。

その原因として、各地方公共団体において差別解消への独自の取組が展開されているものの、全国的に統一した取組が行われていないことが挙げられます。解消推進法の第4条には「部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図る」とされており、第5条には「教育及び啓発」、第6条には「部落差別の実態にかかる調査」について謳われておりますので、「的確に相談に応じられる人材の育成や配置」を含めた具体的な施策内容やそれに伴う予算措置について、国として早急に明確に示すことを、東海市長会を通じて国に要望しています。

さらに、部落差別の禁止の実効性を高めるためには、現行の解消推進法には規定されていない「差別の規制と救済」も含めた法の改正についても検討が必要であり、このことについても要望しているところです。

【健康福祉部】

「部落差別の解消の推進に関する法律」第5条第2項では「地方公共団体は、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めること」と定められています。市民に部落差別を解消するための教育や啓発を行うためには、まず職員が「部落差別の解消の推進に関する法律」をはじめとする人権に対する法律や条例等を十分理解することが重要であると考えています。

健康福祉部では、昨年度に引き続き部内全職員(嘱託・臨時・出向職員含む)を対象に「人権に対する法律や条例等についての認知度調査」を実施するとともに、各課において「部落差別の解消の推進に関する法律」をはじめ各人権関係法令等の意義を理解し、自分の言葉で市民に説明できるよう研修に取り組んでいます。

また、健康福祉部の部内研修として、主に管理職員を対象として、年3回、研修を実施しており、

その中で毎回、部職員の「人権に対する法律や条例等についての認知度調査」結果から見えてくる課題やその解決方法についてグループ討議を行い認知度の向上に努めています。

人権関係法律等の認知度は、回を重ねるごとに上昇してはいるものの、「正規職員と非正規職員の認知度の差」や、「いまだに認知度の低い職員がいること」等の課題があり、各課で法律等ができた背景や内容について繰り返し研修を行い、全職員の理解を深めていく取り組みを行っています。

全ての職員が人権に対する法律や条例等の内容を理解し、自分の言葉で市民に説明できるようになることを目指し、様々な取り組みを進めていきたいと考えています。

健康福祉部は健康推進、保険年金、地域福祉、児童福祉、介護等あらゆる業務で市民の皆さんと接することの多い部署です。その中の相談業務においては、地域包括支援センターや生活支援課が各隣保館と情報交換を行うとともに、個別案件についても各隣保館の生活相談員と連携しながら、高齢者介護や生活困窮等の地域住民の方の生活課題の解決に向けて取り組んでいます。

しかしながら、近年、虐待やひきこもり等複雑化した生活課題に対し、福祉分野だけでは解決できない問題が生じています。このため、分野を超えた課題解決に向けた連携体制づくりに取り組んでいます。

【参考】 各隣保館長及び生活相談員との情報交換会…年 2 回開催
2019 年度開催日(6 月 11 日、10 月 30 日)

【参考資料】

◆「人権に対するや条例等についての認知度調査」で「市民に説明できる」及び「内容を知っている」と答えた職員の割合

《全ての法律等》

	2018(平成 30)年度			2019(令和元)年度	
	1回目 (H30.5)	2回目 (H30.11)	3回目 (H31.2)	1回目 (R元.6)	2回目 (R元.11)
正規職員	60.9%	70.7%	75.0%	79.8%	84.1%
非正規職員	24.2%	37.9%	54.9%	53.8%	64.4%

《「部落差別の解消の推進に関する法律」》

	2018(平成 30)年度			2019(令和元)年度	
	1回目 (H30.5)	2回目 (H30.11)	3回目 (H31.2)	1回目 (R元.6)	2回目 (R元.11)
正規職員	81.7%	87.5%	89.2%	92.8%	92.9%
非正規職員	40.5%	59.1%	69.4%	65.3%	74.6%

【上野総合市民病院】

患者の医療を担う病院において、人権侵害はあってはならないと考えています。

上野総合市民病院では、医師や看護師をはじめとする各職種で構成する「安全衛生・人権委員会」を毎月開催し、職員の人権意識の高揚と、医療現場における人権侵害事象の防止に取り組んでいます。

取組の一つとして、毎年2回、人権意識を高めるための職員研修を実施しており、平成29年度と平成30年度は、「部落差別の解消の推進に関する法律」を正しく理解・認識するための研修をそれぞれ 1 回ずつ行いました。

病院で働く全職員が参加できるよう、同じ内容で日にちを分けて計 9 回実施しました。本年度は、第1回目の研修を 10 月に同和問題をテーマに実施しました。

(同和問題に関する人権啓発DVDを視聴後、意見交換)

また、「安全衛生・人権委員会」では、職員に対して市内で開催される人権啓発関係行事の周知や地区別懇談会への自主的な参加を促して、職員の人権意識の高揚や自己研鑽を深めています。

さらに本年度は健診センターにおいて、人権政策課の主催により、健診受診者と病院職員を主な対象として、人権啓発パネル展を2回にわたって実施してもらっています。(7/29～10/31　障がい者の人権、11/1～1/31　犯罪被害者の人権問題)

病院においては、患者さんの命の大切さを第一に考えるのは当然のこととして、人権への配慮が態度や行動として表れるような人権感覚を養うことを目標に職員研修を進めています。今後も、患者さんの人権を尊重し、寄り添いながら、安心して利用いただける病院を目指して、取り組みを継続していきます。

【上野支所】

上野支所は他の支所と異なり、振興課のみの構成となっており、業務も住民自治に関することを中心としています。支所管内の２２の各住民自治協議会においては、それぞれに部落差別の解消を含め人権に関する取り組みが行われていますが、取り組みの中で悩みなどの相談を事業ヒアリングの際に行っており、他の自治協の事例を紹介したりしています。

振興課においては、臨時職員を含めた職場人権同和研修を、執務室であるハイトピア伊賀で同室である中心市街地推進課と合同で 2 回開催し、今年度は 2 回目に人権政策課の職員から「部落差別の解消の推進に関する法律」などについて講演していただき、職員が部落問題について理解や認識を深めています。また、市全体の研修会や各職員の居住地などで開催される地区懇談会や人権集会に自主的に参加しています。

所管する各地区市民センターの職員については、各自が居住する地域での草の根等人権の取り組みに関わり参加しているところですが、住民にとって一番近いところにある行政機関の職員として研修等に積極的に参加していく必要があると考えています。

【伊賀支所】

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから３年が経過しますが、職場内研修で、この法律は部落差別が今日もなお存在すること、インターネットなど情報化社会の進展に

よる人権やプライバシーの侵害などを踏まえ国や地方公共団体の責任が明らかにしたことなど再確認しました。

研修としましては、伊賀支所で開催している地区懇リーダー研修会、いがまち人権センターが行う解放講座、パネル展、いがまち同和教育研究会が行う研修会などに参加するなどして、参加者との意見交換、自己啓発を行うことで、地域のリーダーの養成に努めています。

いがまち管内で行われる地区懇については、参加人数・割合が他地域と比べ断然高いものの、内容についてより充実したものであるよう指摘を受けました。これにより参画型のリーダー研修を行うなど、地区懇でリーダーとして活躍できるよう人材育成に努めています。

【島ヶ原支所】

島ヶ原支所では、毎年地区別懇談会や人権講演会を開催していますが、あらゆる機会をとらえ部落差別の解消の推進に関する法律など３法の周知、啓発に取り組んでいます。

法律に罰則規定はありませんが、法律が成立した意義を地域住民の方に理解いただけるよう引き続き努めていきます。

【阿山支所】

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され３年が経過しました。阿山支所においては、全職員対象にこの法律を認識し、市民への啓発ができるよう職場研修を行ってきました。

また、地域住民を対象にした講演会、視察研修、地区懇談会を開催する中、職員もそこに参加し、人権・同和問題に関する意識の向上に努めています。

一方で、ネット上での差別投稿が横行し拡散する速度も速く、その影響力は非常に大きい問題と捉えています。法律が施行され、市職員としての役割も明確となりました。部落差別をはじめとするあらゆる差別解消に向けて、地域住民への教育・啓発の使命を受けている行政の一員として、課題解決のための意識を常に持って、様々な取り組みを進めていきたいと考えています。

【大山田支所】

◆大山田支所の取組

大山田支所においては、支所管内の所属長による支所調整会議（支所管内の市民センター長を含む支所管内各所属長９名）、大山田同和教育推進事務局会（支所、公民館、ライトピア、教育委員会、保、小、中、活動団体）を開催し、差別事象・事件にかかる情報の共有を行うとともに課題解決に向けた取り組み等を定期的に話し合っています。

11 月 11 日から 12 月 10 日の差別をなくす強調月間には、11 月 24 日に「おおやまだ人権フェスティバル 2019」を開催し、197 人の参加がありました。

また、大山田同和教育研究会研究大会を 2020 年 1 月 25 日に計画しており、大会では、「部落差別の解消の推進に関する法律」の意義や理念などを、市民と共に学習する機会と捉えています。

なお、支所の管理職による人権啓発に関する会議の中で、地区別懇談会で行なう差別事象・事件

や、今年度の啓発統一テーマ「子どもの虐待防止・児童虐待の現状」についての啓発のあり方について協議し、人権担当課や教育委員会と内容調整の上、10月8日～11月8日の32日間で、大山田地域全25地区で人権啓発地区別懇談会を開催し、370人の参加がありました。共通の啓発事項として、市内で増加する子どもの虐待事案や地域社会の対応・国の動きなどについて説明や意見交流するとともに、施行３年を迎える「部落差別の解消の推進に関する法律」の概要をまとめで説明するなど、地域や家庭における人権課題解消への取組と協力についての理解を求めました。
【支所調整会議（支所管内各所属長９名）　隔週金曜日開催、大山田同和教育推進事務局会毎月１回開催、人権･同和対策推進委員会（各所属から推薦の委員8名・事務局7名）　毎月1回基本として年11回・時間内研修として開催。】

（職員を対象に）
大山田支所管内の各所属から　１名の人権･同和対策推進委員（振興課、住民福祉課、公民館、給食センター、保育園、市民センターの各所属から代表）を選出し、振興課人権担当、ライトピアおおやまだの職員とで、原則として毎月１回、11日の前後に研修会を開催しています。
人権･同和対策推進委員会の事項書の余白には毎回、『毎月11日は「人権を確かめ合う日」(1965年8月11日に同和対策審議会答申が出されたことを記念して制定)』を表示し「人権を確かめ合う日」の認識について確認を行っています。
人権･同和対策推進委員は、推進委員会で研修するとともに、所属間の情報共有を行い、報告された内容を基に職場のグループ研修を開催しています。
本年度は主に、“同和問題３分間講師”をテーマとし、実践事例研究と人権啓発地区別懇談会シミュレーション体験、後半は実践事例研究の応用を進めています。

（市民を対象に）
○大山田地区住民自治協議会連絡会（区長会）の事項書の余白に、毎回『毎月11日は「人権を確かめ合う日」(1965年8月11日に同和対策審議会答申が出されたことを記念して制定)』を表示して啓発しています。
○啓発物品としてボールペンに『毎月11日は「人権を確かめ合う日」』を文字入れし、大山田地区全25地区で開催する人権啓発地区別懇談会や、おおやまだ人権フェスティバルの参加者に配布し啓発を行っています。
○昨年度に引き続き、市作成の「ALLY」マークを啓発物品として活用し、啓発マグネットを作成。市の啓発パンフレットと共に配布。おおやまだ人権フェスティバルで参加者に配布しました。

◆成果と課題
成果としては、職員の人権意識高揚と伊賀市の同和施策ならびに同和問題の啓発が効果的に推進できる職場指導者の育成に繋がっていると考えています。推進員として研修を2年間行い、修了者は、人権啓発地区別懇談会のスタッフとして住民への啓発につなげています。また、かつて大山田支所に勤務した経験のある職員が、勤務等の都合がつく日に自主的に参加する姿も見られるなど、些少ではあるが職員の人権意識高揚にもつながっていると思います。

市民については、人権、同和問題について話し合える地域づくりに繋がっており、大山田地域住民の人権意識の高揚が図られ、大山田地区内の５地区に『人権を考える会』が設立されてきています。

しかし、新たな『人権を考える会』の設立に繋がっていないという課題があり、本年度は市統一テーマ「子どもの虐待防止」をテーマとした地区別懇談会を開催し更なる啓発を行いました。

大山田支所の部落問題解決に向けた事業については、啓発活動として差別をなくす協調月間中の「おおやまだ人権フェスティバル」、本年度は 10 月 8 日から 11 月 8 日にかけて大山田全域で「人権啓発地区別懇談会」、職員の人権意識・資質向上と職場・地域のリーダー育成を目標とした大山田支所単独の「職員人権研修」の開催を実施しました。

【青山支所】

青山支所では、「一人ひとりの人権が尊重され、安全で安心して暮らし続けることができる地域づくりの推進」、また「伊賀市が目指す地域包括ケアシステムを構築し、安全で安心して暮らし続けることができる地域づくりの推進」を支所全体の組織使命として掲げています。

そこで、支所に来庁される方に対しては、相談するために来庁されている方だけにとどまらず、他の様々な用事や用件の方であっても、職員はその時の会話の中からその方の抱える生活課題等の困りごとに気づき、それが自所属で解決できないのであれば、専門機関につなぐことができる相談体制の構築と充実を図ることに重点を置いています。

また、市職員には地域における人権・同和問題の解決に向けた啓発の中心的役割を担う責務があります。職員一人ひとりが部落差別解消推進法の目的や基本理念を理解することで、例えば人権啓発地区別懇談会の場において主体的役割を果たす意識の高揚につながり、さらには啓発活動がより効果的で有効なものになるよう、各人の学習機会への参加意識が高まっています。

部落差別解消推進法の施行から３年が経過しましたが、市民に十分認識されていないとの指摘があります。このことをしっかり受け止め、地域住民に身近な啓発の場である人権啓発地区別懇談会において、あるいは園や学校、関係機関、団体等と連携しながらあらゆる機会を通して今後も部落差別解消推進法の周知に努めていきたいと考えます。

【個 別 要 求】

【人権生活環境部】

１．前回交渉以降の差別事件と解決に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

【人権政策課】

昨年の交渉以降の差別事件・事象については、外国人への人権侵害が 1 件、部落差別が、（ねたみ差別発言、保育園保護者交流会での発言、歴史書籍の賤称語記載の計 3 件、性的マイノリティに関する差別落書きが 2 件でした。

外国人への人権侵害事件については、毎年実施している人権啓発企業訪問時での聞き取りの中で、伊賀市内に勤務する外国籍の派遣社員についての個人情報が流出したものです。

部落差別については、1 件目が、公共工事に関わって、市民が行政の動きが鈍いことを指摘した際に、同和地区に対する「ねたみ差別発言」があり、発言者に対して、また、人権問題地区別懇談会において、同和対策事業の正しい認識について改めて周知を図りました。

2件目が、保育園保護者交流会の話し合いの中で、未だに被差別部落とされる地域への偏見に満ちた発言があり、差別意識の実態があることについて、解放保育研究会の保護者への正しい認識の周知を図っているところです。

3件目が、歴史書籍の中に、無用の誤解や偏見を助長する記述があり、以後、賤称語や侮辱後に対する知識等を深め、所蔵する書籍の使用についての配慮を行うとの約束がなされました。

性的マイノリティに関する落書きについては、サービスエリアと駅のトイレ内への落書きが発見され、市として、以前から、人権侵害に関わる差別落書き防止のために制作した「落書きは人権侵害・犯罪である」とのポスターを関係機関へ掲示し落書き予防の取り組みを実施しています。

また、2018 年度における学校現場における児童生徒の障がい者差別につながる発言は 112 件、外国人差別につながる発言は 6 件で、計 118 件の報告がありました。

これらの発言に対し、家庭訪問等きめ細かな取り組みがされておりますが、2019 年度でも、10 月現在ですでに 60 件の報告があり、地道に丁寧に取り組みを展開しているところです。

人権政策課としては、1 昨年に作成したパンフレットを増刷し、学校の家庭訪問時に、また、人権啓発地区別懇談会やあらゆる機会を通して「現在起こっている小中学生の発言状況、子どもたちの意識は地域社会の人権意識そのものの反映である」ことを市民の皆さんに訴え、啓発に取り組んでおります。

加えて、子どもたちの生活圏の拡大から、スポーツクラブ内での差別的発言も目立ってきています。2020 東京オリンピック・パラリンピックの開催を通して、多様性を認め合いながら、お互いの人権を尊重する明るい社会をめざした取り組みが国際的な人権標準へと進められる状況の中、伊賀市と

して、伊賀市スポーツ少年団指導者研修会においてスポーツ指導者に対して研修を実施し、さらに、児童・生徒への適切な指導について協力を依頼してきました。来年早々、2 回目の協議も予定しており、あらゆる角度からの取り組みを今後も進めていきます。

なお、インターネット上における差別書き込みについては、定期的及び随時のインターネットモニタリングを通して、差別書き込みの監視、削除を実施しておりますが、2018 年度の差別書き込みは、同和問題が 131 件、障がい者が 8 件、外国人が 10 件、その他が 7 件の計 156 件あり、同和問題が 84%を占め、同和地区の所在に関する問い合わせ、「同和地区への誹謗中傷、近年では、自治体を名指ししての人権・同和行政、教育に対する差別扇動的批判、改良住宅などの施策に対する誹謗中傷、予断や偏見、ねたみ意識に基づく書き込みがあり、また、同和地区周辺で発生した事故・事件を報じた記事を、あたかも同和地区の人たちの仕業などとする書き込みもあります。

何よりも、昨年、発生した示現舎による「部落地名総鑑」事件からの、インターネット上への書き込みが発覚しております。市内については、現時点で 4 地区が書き込まれておりますが、法務省人権擁護局より地方法務局に依命通知として、同和地区に関する識別の適示事案の立件及び処理に基づき、示現舎の「部落探訪」の削除要請を、また、今後、プロバイザーから削除できないものについても、法務局へ削除要請を市と連携していく事を確認しております。

また、法務局と人権擁護委員連絡協議会との情報交換や連携した取り組みのあり方を求めて、現在、2 カ月に 1 回の定例会を開催し、削除要請のあり方や人権侵害防止についての取組について、情報交換をしています。

伊賀地区差別撤廃連協実施のインターネットモニタリングにおける差別書き込みで削除できないものについては、津地方法務局への削除要請を実施していく事も確認しています。

（参考）

しかしながら、三重県人権センターからの 11 月 22 日に情報提供があり、示現舎による「次の部落探訪は三重県のリクエストがあった地区です」と予告があり、県人権センターを通じて、各隣保館に注意喚起がなされており、市としても腹立たしく、注意しているところです。

2018 年度の差別事件につきまして、社会現場における差別報告は、部落差別に関わる事件・事象が、が 10 件、障がい者差別が 1 件、性的マイノリティが 2 件、LINEにおけるいじめが 1 件、その他が 1 件、外国人が 1 件で、合計 16 件の差別事件・事象の報告がありました。

2. 各地で部落差別解消推進法をもとにした条例制定や改正が進められるなか、市における「部落差別行為の規制」に向けた条例改正等の進捗状況を明らかにされたい。

【人権政策課】

全国でのいくつかの自治体で「差別行為の規制」を規定した先進的な条例が制定されていることは承知しています。

現行の「部落差別解消推進法」には「差別の規制と救済」については規定されていませんが、部落差別の禁止の実効性を高めるためには、これらについても法の中での規定が必要であると考えています。

「伊賀市における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」についても「差別の規制と救済」について盛り込む必要があると考えていますが、まずは、その「差別」ということを、できるだけわかりやすい形で多くの人々が共有することによって差別をなくしていくことに繋げていく、ということから始めていきたいと考えています。

そのため、2018(平成 30)年度に「伊賀市人権施策推進会議」の専門部会にあたる「差別ガイドライン策定等プロジェクトチーム会議」 を立ちあげ、具体的な方向性を協議しています。条例の第4条で禁止する差別についてはどのようなものか、「こういったことが差別になる」ということを市民に分かりやすく具体化していく作業としてガイドラインの策定があります。伊賀市において「これが差別です」という定義を行うものではなく、あくまでも、差別のない社会をつくるための指針となるものであるとの認識のもと、「部落差別」「障がい者差別」「外国人差別」等の人権課題別に取組を進めています。

当事者等から受けた問い合わせや人権相談、人権侵害事件の事例から、また、他の先行自治体の取り組み事例や判例を活用して「禁止する差別」の位置づけをしっかりと行い、素案作成に取り組みます。その活動の中で、伊賀市における「人権相談や救済・支援体制の構築」や市民、企業等に対する「教育・啓発の充実」についても推進を図りたいと考えています。

3. 来年度、市民意識調査を実施されるとともに、前回調査と前々回調査の結果が大きく改善していなかった課題を検証されるとともに、市民の差別意識を大幅な是正し、差別問題を自らの問題として捉えられる市民の育成などを計画的に進められたい。

【人権政策課】

人権問題に関する意識調査は、2009(平成 21)年度と 2014(平成 26)年度に実施し、現在、第 3 次伊賀市人権施策総合計画に沿って、同和問題、子ども、女性、障がい者、高齢者、外国人、性的マイノリティ、インターネットによる人権侵害、さまざまな人権課題について個別的に、全庁的に取り組みを進めているところです。この計画が 2021(令和 3)年に終了することから、来年度に、市民 2,000 名の無作為抽出により人権問題に関する市民意識調査を実施する予定です。

現計画の進捗状況と残された課題を明らかにするため、基本的には、前回調査をベースにし、現在の全国的な人権を取り巻く動向・状況も踏まえての調査とします。

とりわけ同和問題については、同和地区住民に対する予断と偏見や同和対策事業へのねたみ意識、寝た子を起こすな論に関する設問等については、2009 年度と 2014 年度の比較では、それほど大きな人権意識の変化はなく、特に結婚については、2014 年度の調査で、約 3 割の市民が「(迷いながら)を含め・考え直すように言う」という結果となっており、部落差別意識の根深さが今なお存在しています。

次回の調査についても、委託事業とし、十分な分析や監修ができる専門機関と連携して、結果の分析を行い、第 4 次の伊賀市人権施策総合計画を策定する予定です。

また、これら差別意識が残されていることについて、(一部改善していることも含め)人権地区別懇談会やあらゆる講演会、研修会の場を通して、市民、企業等へ周知し、「部落差別解消推進法」の周知に合わせて、同和問題をはじめあらゆる差別を他人事とせず自分事として解決に向けてどうして取り組んでいけばいいのか、ということを考えていただけるように啓発に努めていきます。

【個 別 要 求】追加要求項目

【人権生活環境部】

１．「部落差別解消推進法」制定に伴う相談体制について。

部落の生活状況は、部落差別の影響により現在もなお経済基盤がぜい弱な状況にありその解消のため各隣保館には生活相談員、社会同和教育指導員、同和教育主事を配置しているがどのように連携しているのか。

【同和課】

各隣保館に配置されている生活相談員は、主に高齢者の生活・福祉に関する相談業務を行い、社会同和教育指導員については、同和教育相談業務を、また、人権教育推進員は、地区小・中学生の学力保障、解放教育及び学校同和教育の推進業務を担っています。

今後については、三者が密に連携をし、複合的な課題解決のため、包括的に各種相談ができる体制づくりを進めていきます。

【 健康福祉部 】

１．昨年度、要望した「保護者に対する人権研修の受講を各園での必須化」に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。また、保護者に向けた人権講演会等の参加状況調査が実施されたが、その結果を明らかにされるとともに、調査結果をどのような施策に反映されるのか示されたい。

【保育幼稚園課】

○「保護者に対する人権研修の受講を各園での必須化」に向けた取組の進捗状況

保護者に対する人権研修の受講は必要であると考えています。

各保育所（園）では、保育参観など、園の行事の際に、保護者に対して人権研修を実施しています。内容は、「部落差別解消推進法」や「差別につながる言葉」などです。その際は、園での乳幼児の一時預かりを行ったり、開催日時等を工夫したりするなど保護者が参加しやすい環境整備に努めています。

また、各園が保護者宛て発行する保育所（園）だよりに、各地区で開催される人権・同和問題研修会や地区懇談会の開催案内を掲載し、参加を促しています。

○人権講演会等参加状況

昨年度に引き続き、今年度も公立保育所（園）の保護者を対象に人権講演会等の参加状況調査を実施しました。（16 園　保護者数 879 人中回答者 730 人、回答率 83%）

「昨年度（1 年間）に人権同和問題に関する研修会や地区懇談会や地区懇談会に参加しましたか」との問いに対し、「参加した」と回答した保護者は 51.5%（回答者 730 人中 376 人）で、昨年度の 41.8%（回答者 711 人中 297 人）より 9.7 ポイント増加しています。

また、今年度より私立保育園へも調査を実施しています。（14 園　保護者数 1,007 人中回答者 900 人、回答率 89.4%）

私立保育園では「昨年度（1 年間）に人権同和問題に関する研修会や地区懇談会に参加した」と回答した保護者は 31.7%（回答者 900 人中 285 人）でした。

なお、公立・私立合わせて約 34%の保護者が「参加する気持ちがあったが行けなかった」と回答しており、行けなかった主な理由として、①仕事、②子供を預けられない、③時間・日程が合わないと回答しています。

また、参加した研修会では、①保育所（園）主催、②学校主催、③職場主催、④地区の順番となっています。

○調査結果を施策に反映

まずは、アンケートを引き続き実施していくことが大事と考えています。毎年アンケートを実施すること並びにアンケート結果を保護者に還流することで研修会参加の意識を高

めていきたいと考えています。
　加えて、保育所（園）だより等による研修会開催の案内を丁寧に行うとともに、まずは保護者会の役員の皆さんと研修会参加の必要性を話し合い、役員の皆さんを通して全保護者に、年に１度は人権研修への参加を呼びかけていきます。
　研修内容についても、保護者会の役員の皆さんとともに人権研修会へ参加しやすい時間、曜日、保護者ニーズを検討し、できるだけ多くの保護者が参加しやすい人権研修会を企画していきます。
　また、各研修会の託児の情報についても提供していきます。

２．部落問題に関する保護者の意識調査を実施されたい。

【保育幼稚園課】
　2018（H30）年度から公立保育所（園）の全保護者に対し、地域で開催されている人権講演会などへの参加回数についてアンケートを実施しています。
　今年度（2019（R1）年度）からは、公立・私立保育所（園）の全保護者に対しアンケートを実施しています。
　また、昨年度は人権講演会などへの参加回数のみを尋ねていましたが、今年度は、参加できない理由についても尋ねています。
　アンケート調査は、来年度（2020（R2）年度）も実施したいと考えており、質問項目に部落問題に関する意識調査の項目も追加していきたいと考えています。調査項目の内容については、市協さんと協議させていただき、実施したいと考えていますのでよろしくお願いします。
　そして、アンケート結果に基づき、保育所（園）で主催する講演会、研修会、懇談会等について、すべての保護者が参加しやすい事業の企画に努めたいと考えています。

３．昨年度から要望している「部落問題を考える保育士の集い」の開催に向けた検討状況等を明らかにされたい。

【保育幼稚園課】
　市内の全保育所（園）の全職種（保育士・給食調理員・用務員・看護師等）の職員で構成する「伊賀市解放保育研究会」を組織しています。
　この研究会では、人権保育の重要な柱として解放保育を位置づけ、部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に向けた保育の研究、協議及び実践活動を行っています。
　同研究会では年１回、全職員・保護者を対象に全体会・講演会を開催するとともに、年１回（３日間）全職員を対象に解放保育について学びあう研修会（語ろう会）を開催しています。

また、保育所保育指針を踏まえて、「子どもの人権」を尊重することが保育の根幹であると認識し、その重要性について学ぶことができる研修を実施できるよう、研修を計画しています。

要望いただいている「部落問題を考える保育士の集い」については、「伊賀市解放保育研究会」での研修等を引き続き、実施することにより取り組んでいきたいと考えています

《2019 年度実績》

・全体会……6 月 22 日　「自らを拓くことから」前川由美子さん
　＊全職員と保護者を対象に講演会開催　　１８１名（保育所職員）

・語ろう会…8 月 26 日～28 日　延 324 名
　＊全職員を対象に解放保育について学び合う研修会

４．昨年度から要望している「部落問題を考える保護者の集い」の各地開催に向けた進捗状況を明らかにされたい。

【保育幼稚園課】

「部落問題を考える保護者の集い」については、現在、いがまち４保育園で、保育園、小学校、中学校、PTA、保護者が共に取り組まれています。

また、いがまち４保育園、あやま３保育所では、それぞれ管内保育所（園）が合同で「みんなのつどい」として、取り組んでいる地域があります。

各保育所（園）では、参観やクラス懇談会を通して、部落問題や他の人権課題について話をしています。また人権にかかわる講演会等も保育参観に合わせ実施しています。

なお、各中学校区には、保育所（園）、小学校、中学校が一体となった、人権・同和教育を推進するための協議会が設置されており、その中で、保護者も含めた人権・同和教育を推進するため、講演会や人権フェスティバル、部落問題を考える保護者のつどい等の取り組みが行われています。

公立、私立保育所（園）の全職員で構成する伊賀市解放保育研究会等で、各中学校区の取り組みや、課題について把握に努めると共に、引き続き、保育所（園）で実施しているクラス懇談会などで保護者が部落問題など、人権課題について語れる場作っていくとともに、伊賀市解放保育研究会全大会に、各園からの保護者の参加を強く呼びかけていきたいと考えています。

５．子どもたちの学力・進路保障を実現するために保育士の実践をどのように高めているのか、明らかにされたい。

【保育幼稚園課】

保育指針の中にも、『保育所保育が、小学校以降の生活や学習の基盤の育成につながることを配慮し…』となっており、伊賀市解放保育研究会の「語ろう会」をはじめとした研修で保育所（園）職員が、目指す子ども像を明確に持ち、そうした中で今の子どもの姿を明らかにしながら、課題をとらえ、その課題に向かって何をしていかなければならないのかを考えていく研修を行っています。また、その時に出た意見をまとめながら、もう一度検討していく機会を持つとともに、外部講師を招いての研修会も実施しています。

各小学校との接続カリキュラムを作成していく中で、その中身の学習を深めていくとともに、それぞれの子どもたちの課題や保護者の背景をつかみながら、各学校との連携を密にしていきます。

6．市内小学生の基礎学力の低下や愛着障害による発達障害や集団生活になじめない生徒、不登校の生徒の増加などがこれまで以上に見られるなか、こうした状況を改善するための就学前の実践や課題についての見解と、改善に向けた市の取組を明らかにされたい。

【保育幼稚園課】

〇基礎学力の低下

小学校に入学しても椅子に座っていることができない子どもが多くいるということは指摘されており、これが学力低下にもつながっていることが考えられます。

これは５歳児だけの問題ではなく、それぞれの年齢発達に応じた体ができていないということに原因があることも指摘されているところです。

そういったことから、保育所（園）では０歳児からの発達をとらえ、その子その子の発達に応じた環境をつくりながら、関わりを持つことを大切にしていき、運動を促していくことをしています。

段階に沿ってその子が成長しているか、適切な関わりや環境づくりを行っているかといった専門性を保育士に求めていき、保育士自身も専門職であるという意識を、研修などを通して、今以上に持っていくように努めます。

このように、０歳からの発達に応じた体づくりを行うことで、入学前には椅子に座れるような体を作っていきたいと考えています。

〇愛着障害による発達障害

また、親の養育態度や家庭環境で起こる愛着障害も認められます。低年齢のうちに自分が大切にされていると感じられるように、保育所（園）の生活の中で、安心感を持たせ、周りの大人たちへの信頼感を、はぐくむよう日々取り組んでいます。

シルバー人材センターを通じて子育て経験が豊富な保育補助者を配置し、園児に愛情を注ぎ、子ども達も安心して保育所（園）生活を過ごせるようにしています。こうしたことで、落ち着いて遊ぶことが出来るようになってきています。

保護者に対しては、低年齢での関わりが大切であることを伝え、それぞれの生活の背景をつかみながら、できるだけ親子で過ごす時間を持つようにすることが、子どもの将来にとって大事であることを知らせるとともに、子どもとの過ごし方などのアドバイスを行っています。

7．前回交渉に引き続き、解放（人権）保育推進計画（仮称）の策定に向けた進捗状況を明らかにされたい。

【保育幼稚園課】

昨年（2018 年）度に人権保育推進計画のおおまかな枠組みを作成し、市内の各保育所（園）ではその枠組みに基づいた解放保育の取り組みを行っています。

今年（2019 年）度は、人権保育推進計画の 6 項目（自分が好き・仲間づくり・命の尊重・自己決定・意欲と主体性・反差別の気持ち）のうち「仲間づくり（つながる）」と「自己決定（えらぶ）」を重点的に伊賀市解放保育研究会の「語ろう会」において話し合い、具体的な取り組み内容等を詰めています。

残りの 4 項目についても来年度、再来年度で見直していくこととしています。

また、人権保育推進計画の策定では、昨年度からヒューリアみえさんのご指導を仰いでいます。今年度も伊賀市解放保育研究会の２回の推進交流会において、計画に基づく取り組みについてご指導をいただいています。

【個 別 要 求】追加要求項目

【健康福祉部】

1.「保育園の減免」について、伊賀市として今後どのような姿勢でどのように取り扱うか。

【保育幼稚園課】

本年１０月から保育料の無償化となっていますので、３歳以上児は減免の対象ではなくなります。３歳未満児については、引き続き減免を実施していきます。

2.「伊賀市地域福祉計画」における部落問題のための取り組みと隣保館の位置づけについて。

【医療福祉政策課】

「すべての市民が住みなれた地域で安心して人生の最期まで暮らせるまち」を理念として、平成 28 年 4 月から 5 年間の計画期間で推進している第 3 次伊賀市地域福祉計画については、同和施策推進計画をはじめとする他計画と連携して進めていますが、次期計画として策定する第 4 次伊賀市地域福祉計画においても、第 3 次計画の理念を踏襲したいと考えており、部落問題をはじめとする人権課題解決に向けた取り組みは地域生活課題であること、隣保館については、市民が住み慣れた地域で安心して暮らし続けるため地域活動支援や生活課題に対する相談を包括的に受け止める役割を持っているところであることに留意し位置付けていきたいと考えています。

2019年度部落解放・人権行政の確立に向けた伊賀市行政交渉

回答書

１２月１３日（金）

教育委員会

【 基 本 要 求 】

１.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから３年が経過したなかで、各部における法を意識した取組を明らかにされるとともに、法では対応できない課題等があれば示されたい。

【教育委員会】

「部落差別の解消の推進に関する法律」では、現在もなお部落差別が存在すること、部落差別は許されないものであるとの認識でこれを解消することが重要な課題であること、部落差別の無い社会を実現することが定められました。

この法律の第５条では「部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行う」と、改めて教育の果たす役割が明記されています。このことから、教育委員会所属職員自らが差別解消の意識を高める必要があり、本年度、職員が家庭や、地域の人権研修会において、啓発できるよう「部落差別解消推進法」制定の目的や内容の理解を深める内容の職場研修会を、着眼点やスタイルを工夫し継続して行っています。

学校教育では、一昨年度は各校で教職員に「部落差別の解消の推進に関する法律」を周知し、人権学習の中に、推進法をいかす取組をどう位置づけるかを、また、昨年度は保護者にどう周知していくかということを意識して取り組んできました。学級懇談会や学校だより等で各保護者に法律のことを周知したり、一緒に話をする場を設定した学校もあります。

今年度は、学校現場の中で、法律を意識してどんな取組をしていくかということが大切である、と教職員に指導してきました。

本年度、県教委の委託事業「人権教育総合推進地域事業」を受けた阿山中学校区では、そのことを意識しながら取組を進めています。その中で、「教職員の人権感覚を高める」「人権教育カリキュラムの見直し」「ゲストティーチャーのあり方」「校区小中学校の連携のあり方」「家庭・地域との連携」等を大切にしてきました。阿山中学校区の中で強く意識した「家庭・地域との連携」では、地域の市民団体の力も借りながら、子どもたちや保護者に向けて、どんな地域をめざしているのか、子どもたちの人権活動にどんな値打ちがあるのか、などを話していただきました。

今後も、指導者が「部落差別解消推進法」を意識しながら、各校の児童・生徒の実態、保護者・地域の実態を丁寧に把握し、そこからスタートした取組を進めていく必要があると考えています。

社会教育では、各教育集会所における事業として各教室の開設や地区学習会等開催支援を行っています。

さらに、各地で開催されている地区学習会等の参加者が、将来に渡り差別をなくす仲間として地域を越えてつながれるよう、小学校・中学校・高校生・青年と年代毎に交流会を開催しています。高校生・青年は、さらに自分の地域の子ども達と関わることで、差別に対する効果的な相談体制の形成をめざして、世代ごとの交流会に積極的に参加するよう呼

びかけを行うとともに、人権講演会・交流会等の情報共有について教育集会所を通じて行っています。

また、社会教育現場において各地で人権啓発・人権同和教育を推進する市民団体の活動支援と、その市民団体が交流する伊賀人権ネット交流会を開催し、市民をはじめ行政や教職員が自分達の生活する地域で、人権学習が生涯学習として学べる機会の充実と、人権同和教育や啓発を進めるための情報交流できる体制づくりを行っています。

さらに、伊賀市人権同和教育研究協議会及び各同研組織と連携して、同研ごとに地域の実情に応じた研究大会や研修会、講演会の開催を行ない、解消法の具現化に向けた取り組みを進めています。

公民館や図書館では、公民館利用者やサークル活動者の人権意識向上をめざして、講演会の開催やパネル展、人権に関する情報発信やポスターの掲示などを行っています。

基本要求には、上記の内容の回答をしました。このことについて市協と次のような討論をしました。

〇学校教育や社会教育の場で差別発言（差別事象）が多発している状況のなかで、差別をなくすには教育が大事であるが、教育委員会として「部落差別解消推進法」に基づいて何をやってきたのか。

→法律の内容にかかわる研修を積み重ねながら、教職員等に周知してきたが、差別発言をなくすための対応を今後も続けていかなくてはならないと考えている。

〇「部落差別解消推進法」では対応できない課題とはなにか。

→差別があった時の法的な規制や罰則規定の整備（人権救済法等）ができていないことだと考えている。

〇「部落差別解消推進法」に伴う教育・啓発活動を行う予算措置をどうするのか（予算は市長交渉時に要求していくことになる）。

→必要な予算を継続して要求していくことが必要である。

〇PTA 組織に人権部会があるのか、また保護者がどこまで法を認識できているのかなどの調査をしようとしているのか。

→各学校の保護者対象の意識調査を来年度早い時期に行う。実態把握後に「部落問題を考える教職員の集い」や「保護者の集い」を考えていきたい。

〇意識調査実施に向けた検討委員会を作っていくのか。

→教育委員会として、チームを立ち上げて調査内容等を検討していきたい。

【個 別 要 求】

【教育委員会】

１．昨年度、高等学校で立て続けにおきた部落差別発言事件以降、どのような再発防止に向けた取組を進められてきたのか明らかにされたい。

【学校教育課】

伊賀市内の小中学校を卒業した子どもたちの、高校での差別発言については、県教育委員会、高校等と連携するとともに、これまで小中学校で行ってきた人権教育を問い直していかなければならないと考えています。

連携体制については、今年度改めて県教育委員会と、速やかに情報共有が図れるよう確認したところです。

また、これまで小中学校で行ってきた人権教育について、子どもたちが部落差別についてどんな認識をもっているのか、一方で、教師は部落問題についてどれだけ語れるのか、また、差別解消への展望のある取組が展開できているのか、そのことを小学校や中学校でも見直しています。例えば、授業研究やゲストティーチャーに出会うにあたっての、事前協議や聞き取りの中で、教師が、子ども達にどんな力をつけたいのかという明確な狙いと展望を持って臨んでいるか、子どもたちがどんな様子で、どんな気づきがあったのかなど、話をしています。子どもたちが間違った認識をしていないか、差別のきびしさだけで終わる学習になっていないか、差別をなくしていく当事者になるような取組にしていくことを意識しています。

高校現場で起こった差別発言の関係生徒の出身中学校では、報告を受け、それぞれの学校で何が足らなかったのか、何をしなければならないのか、そのことを考え、今、小中学校に通っている子どもたちの取組につなげるようにしています。また、このことは、関係生徒の学校だけではなく、伊賀市内のすべての学校で考えていかなければならない課題であると捉え、当該校以外でも意識して指導に入っています。

今後も、子どもの姿から課題を明確にして、現在の取り組みを進めていく必要があると考えています。

【生涯学習課】

生涯学習課としては、伊高同推（伊賀地区高等学校等人権・同和教育推進委員会連絡協議会）と連携を強化することで、高校現場で発生した差別事象の報告や、課題解決に向けた取り組みをはじめ、人権に関する授業等に関する情報共有を行っています。また、事象が発生した場合は各教育集会所相談員等を中心に被差別当事者や保護者へのケア、再発防止に向けて高校への取組支援など、高等学校と地域をこれまで以上に繋いでいくことをめ

ざしています。
　また、地区内高校生には、教育集会所と連携し高校生が差別に負けない力の構築をめざし、差別にあった時相談できる仲間づくりを進めるために、地域を越えて繋がれる機会として学習会や交流会を開催しています。
　今年度からは、部落問題を考える中学生の集いに参加した地区内外の生徒が、高校生活においても人権問題を中心としたつながりと、人権侵害等が発生した時に高校教師をはじめ当時関わった中学校や教育集会所等に相談できるよう、伊高同推や高校・中学校に協力していただきながら、学習交流会を開催しています。今後はさらに、教育集会所と連携しながら人権問題を真剣に考える高校生が安心して話せる場所を定期的に作っていきたいと考えています。
　さらに、人権同和教育を生涯の学習として先進的に進める人材の育成をめざして、人権同和教育に携わる市民の学習講座を開催しています。講座参加者が日常生活において、地域の人権地区懇の推進リーダーや人権侵害に対する相談先となれるよう、人権知識と人権感覚の向上をめざして、また参加者同士が今後も差別をなくす当事者としてつながれることをめざして開催しています。

２．昨年度から要望している「部落問題を考える教職員の集い」の開催に向けた進捗状況を明らかにされたい。

【学校教育課】
ここ数年、毎年若い教職員が増え、ベテランの退職が続いています。これまで同和教育が大切にしてきたもの、部落問題学習の積み上げなどを継承するとともに、指導者としての力をつけていく必要があると考えています。
　市教委では、学校人権・同和教育に係る３回連続講座を開催して４年目になります。対象者は、これからの学校を担っていく 20～30 才代の教職員とし、３回連続同じ職員の参加で研修を実施しています。市教育委員会では、上記の課題に対する重要な取り組みの一つと位置付けています。
　本年度、全体のテーマを「確かさを引き継いで」とし、第１回目は、演題を『人権・同和教育の歩みと「差別の現実に深く学ぶ」ということ』とし、桑原成壽さんからお話をいただきました。第２回目は、テーマを『なかまづくりは「隠れたカリキュラム」』とし、１学期の取組を交流し合いました。２学期には、２校で公開授業を行い、その取組に学び合いました。３学期は、テーマを『人権・部落問題学習の約束事』とし講座を持つ予定です。
　この講座では、２回の研究授業を行っています。今年度も小学校１本、中学校１本の授業です。授業者は若手の教員ですので、学校の中で議論しながら指導案をつくり、参加者は事前に指導案を読み、研修に参加しました。そして、授業後は、指導案や授業に関わっての質疑応答や意見の交流をし、最後に助言の桑原先生からご指導いただきました。
　この連続講座では、各校の若手教員が集い、具体的な取組を通して教職員が議論します。そのことが、部落問題学習を進めていく実践力をつけていくきっかけとなっていま

す。また、若手教職員に限らず、各校の研修の中で「部落問題との出会い」「部落問題について」などをテーマにして、職員全員や小グループで話をしている学校もあります。
今後も、実践を中心に据えた研修を大切にするとともに、協力をいただきながら、教員の指導力の向上、特に若手教職員の資質の向上に取り組んでいきたいと考えています。

３．昨年度から要望している「部落問題を考える保護者の集い」の各地開催に向けた進捗状況を明らかにされたい。

【学校教育課】
現在、「部落問題を考える保護者の集い」は、いがまちで取組まれています。
　各中学校区には、「人権教育推進協議会」が設置され、講演会や研修会を毎年行っています。
　各校では、学級懇談会や地区懇談会（年１回、年２回）で部落問題や他の人権の課題の話をしています。学級懇談会の中で保護者が疑問を出し、教師が話をすることで、保護者の気づきにつながっている学校もあります。また、人権に関わる講演会等を行い、参観、講演、懇談を続けて行う学校もあります。
　今年度、阿山中学校区の３校のＰＴＡの組織の中では「人権」に特化した部会の設定に向け、地域の方の協力を得ながらスタートしました。
　阿山中学校では、２学期の人権集会に保護者や地域の方が入って、グループにわかれ、子どもたちと一緒に話をしてくれました。そこでは、自身の体験を語る保護者の方や、子どもたちの話を聴きながら「子どもたちは大人よりもしっかり考えている。負けないようにしなければ」という声もあったと聞いています。
　まだスタートしたばかりで、内容は浅いところもありますが、この部会に自ら入ってくれる保護者や、まとめをつくってくれる保護者が出てきています。
　社会教育現場への啓発として、各地同研組織への活動支援を進めるうえで、ＰＴＡ会員に各地区同研組織へ加入いただき、同研研究大会等の事業に参画し、実施事業をＰＴＡ内へ環流してもらえるにしており、ＰＴＡ内の意識改革に取り組んでいます。

４．部落問題に関する保護者の意識調査を実施されたい。
【学校教育課】
　学校では、懇談会や講演会、授業参観や通信、また、他部局の力を借りた取り組み等を続けています。また、子ども達の差別発言についても、家庭訪問時に啓発リーフレットを保護者に手渡し取り組みの説明をしています。
　さらに、いわゆる三法についても、学級や地区での懇談会等で、資料を提示したり、取り組みを紹介するなど、保護者の方にもお伝えしてきました。
　これらの取り組みについて、保護者の方の意識を検証することは、次への取り組みにつなげるためにも重要なことだと考えています。
　一方で、部落問題を学習した子どもたちが、保護者と部落問題の話をしていくなど、子どもの力も借りながら保護者の意識を変えていく、問うていくという場面もあります。実

際に、家族が「きちがい」という言葉を使ったときに、子どもが「あかんで」と指摘し、大人が自分の言葉について考える、という事例もありました。部落問題も子どもが親に話ができる、子どもと親が一緒に部落問題を話せることを目指す取り組みも進めています。

子ども達を取り巻く大人の意識が、子ども達に大きく影響することは言うまでもありません。保護者の意識を学校だけで変えてくのは難しい面があります。今後も、学校での取り組みはもとより、保護者の方の意識を踏まえ、他と連携しながら、啓発を進めていきたいと考えています。

個別要求４には、上記の内容の回答をしました。このことについて市協と次のような討論をしました。

〇保護者の意識調査はするのか。

→保護者の意識調査を行い、今後の取組に生かしていきたいと考えます。

５．市内小学生の基礎学力の低下や発達障害、集団生活になじめない生徒、不登校の生徒の増加などがこれまで以上に見られるなか、こうした状況を改善するための就学前の実践や課題について、市教委の見解と取組を明らかにされたい。

【学校教育課】

小学校での子ども達の姿から、学校での諸課題について、保幼小の連携が重要であると認識しています。

教育委員会では、主に特別支援教育担当と保幼小連携担当が、全ての幼稚園、保育園、保育所へ行き、入学前の子どもたちの姿を実際に見て、職員と話をし、必要であれば関係機関につなぐなど、子ども達が学校でスムーズなスタートが切れるよう進めています。

さらに、昨年度と本年度で保幼小の接続カリキュラムの作成を進めており、夏休みには公立・私立の保育園・保育所、幼稚園の年長児の担任と小学校１年生の担任を対象とした研修会を行いました。そのなかで、子どもの生活や遊びが連続するための配慮や、取り組みのポイントについて、子どもたちの具体的な姿を中心に話し合われました。今年度末には、これらの取組を踏まえた接続カリキュラムが出来上がります。今後、この接続カリキュラムを用いて幼保と小が「接続期に育みたい子どもの姿」をともに共有し、実践を進めていきます。

さらに、昨年度から今年度にかけて、全同教大会での報告に関連して、中瀬城東保育園の取組にも関わらせていただきましたが、その内容は、子どもにつけたい力、将来の姿について保護者の方と話をする中で、保護者の子どもへの願いを知り、めざす姿がより明確になり、取り組みを進めて小学校へバトンを渡すというものです。

この実践で提示されている、「保護者と、子どもの将来のことや保護者自身のことについてどれだけ踏み込んで話せるか」「目指す子ども像を明確にできるか」といったことは、子どもの学びや育ちを保障していくための一つの重要な要素であると考えます。このように、保育幼稚園課とも連携しながら取組を進めています。

６．伊賀市学同部会は一年交代で担当事務局がかわり、情勢の変化や課題の検証が不十分な状況のなかで、小中学生の集いが開催されるなど、明らかな形骸化が見られる。学同部会で検証されたことが、どのように現場に届けられ、どのように教育内容として反映されているのか明らかにされたい。

【学校教育課】

学同部会については、事務局も担当校長も１年でかわっています。また、役員や事務局員の多くも毎年変わる状況にあります。

そのため、例えば、「なかまづくり・集団づくり」の視点や手立てなど、大事にしたいところは引き継ぎ、年度はじめの学同部会の会議で提案をしています。ただ、言葉だけでは具体的な取組としての提示が難しいので、各校の研修会等に指導主事が参加する機会などを捉えて、このことを再確認しています。

また、集いの課題については、事務局で検証したものを各校に持ち帰り共有するとともに、自校で検証された課題とともに、その後の取組につなげています。

学同部会だけではなく、各校の管理職にも話をしながら進めています。各校では、子どもたちの話に管理職に入ってもらったり、担当教員に直接指導してもらったりするなど、学校として集いに参加をしていく意識をもつことを会議や研修の場で話したり、必要に応じて学同部会の役員から学校へ確認しています。

集いが目的ではなく、学校としての取り組みに、集いをどう生かすのかということを含め、各校での実践に返せる活動が重要だと考えています。

７．他市と比べて極端に少ない人権教育の指導主事を増員されたい。

【学校教育課】

現在、学校教育課の「人権教育」の担当は一人ですが、人権教育は全ての教育活動のベースと考えていますので、指導主事は全員関わりながら、取り組みを進めています。

ただ、各校への指導や対応の面で、人権教育担当でなければならないことも多く、時間がかかるケースもあります。人権教育推進員、社会同和教育指導員や生涯学習課に協力を求め、連携しながら人権教育を進めています。

今後、全指導主事のスキルアップとともに、増員も含め、十分な職務の遂行ができるよう、取り組んでまいります。

個別要求７には、上記の内容の回答をしました。このことについて市協と次のような討論をしました。

〇市協から、伊賀市の指導主事人数が県内の他市に比較して極端に少ないことを指摘されましたが、各部交渉では明確な回答をしませんでした。

→教育委員会としては、令和２年度に学校教育課指導主事の２人増員を要望しています。

2019年度部落解放・人権行政の
確立に向けた伊賀市行政交渉

回答書

１２月１４日（土）

総務部・財務部
企画振興部・総合危機管理課・消防本部
出納室・議会事務局・監査委員事務局
産業振興部・建設部・農業委員会事務局
上下水道部

【 基 本 要 求 】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから３年が経過したなかで、各部における法を意識した取組を明らかにされるとともに、法では対応できない課題等があれば示されたい。

【総務部】

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され３年が経過しました。しかし法律ができたというだけで差別がなくなるわけではなく、一人ひとりが部落差別のない社会の実現に向けて行動しなければなりません。

伊賀市においては、「伊賀市における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」の具体化を周知するため、「人権施策総合計画」「同和施策推進計画」の第３次計画を策定しており、今後、職員が「身近な市民の指導者」たる啓発リーダーとして取り組みを進める上で、職員自身の人権に関わる知識や責務を再確認するため、全職員受講の人権・同和問題研修や各職場において「部落差別の解消の推進に関する法律」をはじめ、差別解消三法等の研修を進めているところです。

今年度、職員の人権に関する法律や条例等に関する認知度調査を実施したところ、前回調査（2017 年度）よりも、その認知度については向上しているとの結果が出ています。今後も引き続き各種研修において差別解消三法等を研修テーマとして取り上げ、私たち行政職員が法律をしっかり理解したうえで、その啓発に努めていきます。

【財務部】

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから３年が経過したなかで、地方公共団体の責務を果たしていくためには、職員一人ひとりが法律の趣旨を理解し、継続して差別解消に向けた取組みを実践していくことが必要だと考えています。

また、昨年、財務部収税課で催告書に対し不満を持った市民が電話対応した職員に差別発言を繰り返すといった差別事象が発生したことを受け、庁内で情報共有した後に、再度、部の中でこの事象について確認し情報共有を図りました。市政に対して不満をもって怒っている相手に差別発言であることを理解させることは難しいと思われますが、市職員として毅然とした態度でのぞみ差別発言であると指摘し、適切な対応ができるよう努めています。

それらの事とあわせて、財務部で法を意識した取り組みとして、財務部の各課の人権啓発推進委員を中心として実施している職場研修では、法律の趣旨をしっかり認識し、市民への啓発を進めることができる職員となることを目的とした研修を実施しています。今年度実施した各課の職場研修ですが、①DVD「部落差別解消推進法がめざすもの・ともに生きる私たちの未来」をテーマにした意見交換会、②被差別部落の起源に関する偏見に満ちた認識と部落差別の不合理性を確

認するための「部落の歴史を知る研修」、③部落差別の解消の推進に関する法律をはじめとした、公務員として求められる人権に関する法律などの理解を深めるための学習会、④障害者差別解消法の「合理的配慮」を知るため、障がい者の方の特性や接し方についての学習会、⑤ホームレスの人々の人権を考える研修、⑥「部落差別解消推進法と伊賀市における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」の制定の背景や内容についての研修などを実施しております。

次に、地区懇談会や人権研修会への参加状況ですが、１１月２２日現在で、正職員、臨時職員と嘱託職員をあわせて全職員７１名で、参加回数は述べ１３５回で一人当たりの参加回数は１．９回という状況です。もっと自主的な参加を促進するため、部課長会議を通じて、再度、全職員に研修受講をすすめていきます。

【企画振興部】

第２次伊賀市総合計画第２次再生計画の全４７の施策の中で人権同和問題に関する施策４つが位置づけられています。それら施策では、同和問題をはじめ、子ども、女性、障がい者、外国人、高齢者、性的マイノリティなどあらゆる人権問題の解決に向けて、すべての人の人権が保障され多様性が認められる、人権尊重の文化が息づくまちづくりの方針が定められており、市民（団体）、地域、行政が果たすべき役割が明示されています。

「人権に対する正しい知識を習得する」では、市民の役割として、だれもが人権啓発事業に参加し、人権問題について主体的に学び行動すること。地域の役割として、地域において人権に関するさまざまな啓発事業を展開し、地域住民の人権尊重意識の高揚に努めること。行政の役割として、地域における研修会をはじめ、あらゆる機会を捉えて市民と協働により啓発事業を推進することなどが位置づけられています。

また、2022 年（令和４）年４月施行をめざし、伊賀市自治基本条例の改正作業を進めており、昨年２月に策定した見直し方針では、課題となっていた「基本的人権の視点」をその一つとして位置づけています。

今後、伊賀市総合計画及び市の最高規範とされる自治基本条例の中へ「全ての市民が等しく基本的人権を享有する理念」を加えた条例改正案を作成し、市民、団体、企業、行政が一体となって部落差別をはじめとするあらゆる差別を許さない、互いの人権を尊重するまちづくりを進めてまいります。

近年ネット上で発生する差別事象の拡散する速度は速く、記事の削除などの対応も追いつかないような現状です。「部落差別は許されないもの」という空気を醸成するのは、法の定める教育及び啓発であると考えますが、それだけでは発生を防止することは困難な状態であり、差別行為への禁止規定を設けることに踏み込んでいくことも考えていかねばならないのではないかと思います。また、被害者救済規定がないことから、部落差別被害の救済対策が具現化しないことも課題であると考えています。

【消防本部】

消防は、現場活動において、被災者や患者の人権尊重、プライバシーの保護等が必要となります、このことから、各種消防業務・活動において適切に対応できるよう、職員一人

ひとりが、常に人権尊重の視点を持てる職員であることを目指し、職場研修や連続講座等研修会を通して、職員それぞれの人権・同和問題に関する意識の向上に努めています。

特に、「部落差別の解消の推進に関する法律」「ヘイトスピーチ解消法」、「障がい者差別解消法」が施行され、制定の目的や内容の理解を深める積極的な職場研修や、居住地域内での研修会の参加を実施し、部落差別解消への取り組みを加速させ、全職員が市民への啓発者となるよう、意識・知識・行動力を持ち発展させていきたいと考えています。

法律は制定されましたが、あらゆる差別は、個人の心の奥底にあるものだと思います。それを無くするためには、一人一人が研修会に参加し対話を通して個人の心に訴えるしかないと思います。

【産業振興部】

2016 年度に「障害者差別解消法」、「ヘイトスピーチ解消法」、「部落差別解消推進法」の差別を解消するための人権三法が施行され、3 年が経過しました。産業振興部は、農林業、工業、商業、観光業をはじめとするサービス業など、様々な産業の振興を図る役割を担っており、それぞれの産業の発展において、人権意識の向上は必須であるとの観点から、人権三法が施行されて以降、年 2 回実施しているそれぞれの課内人権研修の場で研鑽を積んでいるところです。それぞれの課内研修の中での意見として、進展するネット社会において、部落を誹謗中傷する書込みは益々深層化しているが、「部落差別解消推進法」においては罰則規定が設けられていないため、終結が見えないなどの意見があります。

また、当部の商工労働課を窓口に、差別をなくす強調月間に合わせて、市役所の主査以上の職員で、公正採用選考人権啓発推進員設置基準である従業員数 30 人以上の事業所に対して、人権啓発を目的とした事業所訪問を実施しています。このなかでは、昨年度に引き続き人権三法についての啓発を実施するとともに、事業所内の人権環境整備を目的として 2015 年に設立された『伊賀市人権学習企業等連絡会』への入会についても推進しています。

当部においては、今後も、課内研修などの場で、部落差別をはじめとするあらゆる差別のない社会の実現に向けて、それぞれの職員が何をしなければならないのか自覚し、実行できるような取り組みを推進してまいります。

また、従事者が 1 日の 3 分の 1 以上の時間を過ごす事業所などそれぞれの職場において、人権環境が整備されるよう、事業所等の啓発に努めてまいります。

【建設部】

【法を意識した取り組み】

「部落差別の解消の推進に関する法律」は「部落差別が存在すること」を国が認め、今なお部落差別が解消されていない厳しい現状を示しています。

建設部においては、一昨年より、部内各課で全職員対象にこの法律の骨子と内容を各職員が自分の言葉で市民に説明できるよう研修を進めてきました。

今年度も、部内各課の取り組みのなかで、市職員として、法の理解をより深め、対外的に説明できることに主眼をおいた職員研修を継続して実施しています。

また、各課の推進委員を中心に、地区別懇談会や人権研修への積極的な参加を促し、各職員が地域の人権リーダーになれるような知識の習得や差別を許さない心を持つ人材育成に取り組んでおります。

なお、本年度 12 月 11 日までの建設部職員 68 名の人権研修会等参加状況ですが、地区別懇談会等への参加人数は、64 人、参加型研修会(地区懇以外)は、5 人、聴講型研修会･講演会･パネル展へは388人で合計 428 回参加しており、1 名当たり約 6.6 回の参加を行っています。

【上下水道部】

上下水道部では、職場研修、各地域で開催される懇談会等への参加を通して、職員個々の人権意識の向上を継続して図る必要があると考えています。

近年の情報化社会の急激な進展により、ＳＮＳ上での差別書込み等が頻繁にアップされている現状があることから、部落差別は現存し、更に匿名であることを利用した無責任な発信により、予断を許さない状況であると認識しています。

本年度は、上下水道部全体での研修を 2 回開催することとし、10 月 16 日に外部講師を招いて、同法の理解を深めるための講義を受け、法が掲げる目的、基本理念、責務等を再確認しました。

法の施行後 3 年であるが、社会生活での些細な事象であっても差別を見逃さない人権感覚を持ち続けるためには、継続的な研鑽が必須であると考えており、職場全体研修だけに止まらず、様々な機会を利用して人権意識の高揚を図るよう職員へ働きかけたいと考えています。

なお、課題については、上下水道部の通常業務を執行するに当たっての課題は特に見受けられませんが、行政職員として市民のリーダー的な役割を果たすことが求められている中で、高いレベルでの職員間の意識の共有は必要であり、地域懇談会等でファシリテーターとしての役割を果たせる人材の育成が必要であると考えています。

【総合危機管理課】

人権は、すべての人が生まれながらに持っている権利であり、私たちが幸せに暮らすために欠くことのできない大切なものです。

部落差別の解消の推進に関する法律は、「現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ」、部落問題の解消に向けた取り組みを推進し、その解消のための施策として、国及び地方公共団体の相談体制の充実や教育啓発の推進に努めることが規定さ、部落差別はけっして許されないものであるとの認識のもと、部落差別がない社会の実現をめざしたものです。

総合危機管理課では、課内研修等を通して、「部落差別解消法」の理解を深め、自治体職員として、市民への啓発が出来るよう取組んでおります。

また、地区懇談会への参加や人権啓発企業訪問などの機会を通じ、市民や地域、企業、行政が協働し、部落差別をはじめあらゆる差別を許さない人権意識の醸成に取り組んでいます。

【議会事務局】

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され３年が経過しました。この法律は、部落差別が現存していることを踏まえ、国や地方公共団体の責務が明らかにされているとともに、部落差別のない社会を実現するためのものとなっています。

特に地方公共団体には、「地域の実情に応じた施策の構築」、「部落差別に関する相談体制の充実」、「部落差別を解消するための必要な教育と啓発」などの役割が明記されており、伊賀市においても法の趣旨に沿った取組みを実施していかなければなりません。

議会事務局では、本年度の職場研修において、部落差別解消法をはじめとした人権に関する法律や諸制度について、自らが学習し、自らの言葉で説明する研修を実施しました。これは、人前で説明できるよう自らが学習することにより、法の趣旨をより理解し、ひいては市民に説明できることを目指すものとして実施したものです。

今後も、市民に啓発を行っていかなければならない一人の職員として、しっかりと法の趣旨が理解できるよう、自己の研鑽及び職場研修の機会を捉えて学習し、市民啓発に繋げていきたいと考えています。

【農業委員会事務局】

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから３年が経過したなかでの法を意識した取組についてですが、農業委員会事務局として人権意識の向上は必須であるとの観点から、人権三法特に同和問題について局内人権研修の場で研鑽を積んでいます。

農業委員及び農地利用最適化推進委員で組織する農業委員会では、伊賀市全体としての農業経営者の高齢化及び米価の低迷により、毎年遊休農地が増加傾向にある中で、3 年前の新制度以降最重要課題として必須事務となった「農地利用の最適化」を推進するために、各地域において農業委員及び農地利用最適化推進委員さんによる農地パトロールを実施し、遊休農地の発生防止のための実態調査を毎年行っております。

しかし、農地は 3 年前から約 170 ヘクタールの減少、農家数も約 1700 戸減少しており歯止めが効かない状況です。伊賀市としても全国的な人口減少による影響は避けられませんが、特に中山間地域（同和地区含む）では、小規模農家が多い状況や急傾斜等の耕作条件の悪い圃場が多いため、遊休農地の増加が著しく深刻な状況となっています。

今後、農業委員会事務局として各地域の農業委員及び農地利用最適化推進委員とともに、現状を把握しながら「農地を守り、活かし、耕し続ける」ための方策の話し合いを進めてもらうために、市の担当課と協同によりサポートしていきます。

【出納室】

部落差別解消推進法で謳われている地方公共団体の責務を果たしていくには、この法律が制定されるに至った背景などを理解することはもとより、今何が起きているのかを知り、部落差別解消に向けて自分は何ができのるか、今行えることは何なのかを常に一人ひとりが意識し、考え行動していくことが大切であると考えます。

このため今年の職場研修では、初回は我が職場では馴染みのない「宅地建物取引」について、その実態調査から見える差別意識についての話し合いを持ちました。次回の研修で

は法制定までの過程や背景などについて学習し、差別解消に向けて自分にできることは何なのか自身に問いかけ、そしてメンバーで意見交換を行う予定をしています。

なお、地区懇談会や人権研修会への参加状況は 12 月末現在で 24 回（一人平均 3.4 回）となっており、職場研修だけでなく、地区懇談会など様々な機会を通じて人権意識を高め、自分自身を磨き続けていくよう職員に働きかける中で、市民の方々の心に響く言葉が掛けられる人材の育成に努めていきたいと考えています。

【監査委員事務局】

「部落差別の解消の推進に関する法律」は、「現在もなお部落差別は存在する」、「情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている」ことを踏まえ、「部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題」であるとし、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現することを目的としています。

監査委員事務局では、法律が施行された意義をしっかりと理解・認識するため、年２回の職場内人権研修のうち１回を部落問題の学習中心に行い、昨年度は人権政策課に講師を依頼し、法律の理解を深めるため講義を行ってもらいました。

本年度は、「人権関連三法の現状と課題について」をテーマにいがまち人権センターに赴き、館長に講義をお願いしました。市職員としての人権関連諸問題への「課題意識」と「取組姿勢」及び市行政として法や条例の主旨を踏まえ、いかに「施策化」し、具体的な「事業化」ができるかが課題であること学習しました。

市職員としては、部落差別を解消する必要性を市民一人ひとりに理解を深めてもらえるよう努め、また地域に帰れば地域のリーダーとしてその役割を果たしていくことが肝要であり、そのための自己研鑽に努めていきたいと考えています。

【個 別 要 求】

【総務部】

１．職員対象の部落問題に関する研修実施状況を明らかにされたい。

【人事課】

「伊賀市における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」において、行政が人権問題解決の責務を有していることが明示されており、すべての職員がその責務を自覚し、問題解決に積極的に取り組まなければなりません。

このことから、市では平成２７年度に策定した「伊賀市職員人権・同和問題研修方針」に基づき、役職別または在職年数別にステップアップしていく連続性のある体系的・計画的な全職員対象の研修をはじめ、職員が同和問題の本質を正しく把握し共通の認識を持つとともにあらゆる差別の撤廃に向けた資質向上のための各職場での人権・同和問題研修の実施や、市内外で開催される研修会等への参加促進など、全ての職員が高い人権意識を持って同和問題をはじめあらゆる差別の解決に主体的かつ積極的に取り組んでいけるよう人材育成に努めています。

そのような中、職員がそれぞれの行政分野で適切な対応ができるよう、毎年、各職場単位で人権・同和問題研修を実施しており、その中で、１度以上は必ず同和問題をテーマにした研修を行うこととしています。

また、同和問題をはじめ様々な人権課題について総合的に学ぶことで、職場や地域における人権教育の中心的な役割を担う人材を図ることを目的に、三重県人権大学講座及び部落解放・人権大学講座に職員を派遣しています。

２．昨年度に引き続き、積極的に人権問題解決に取り組む職員を隣保館に配置されたい。

【人事課】

行政職員は、人権行政の推進者として、職務を遂行する上で、公正・公平かつ市民の人権を侵害することがないよう十分留意するとともに、人権課題の解決に向けた職責意識を持つ必要があります。また、市として地域社会における人権教育・人権啓発の「身近な市民の指導者」としての啓発リーダーの役割を担える職員の養成についても取り組んでいます。

そのような中、人権部門の職務に携わることは、職員が人権・同和問題について、理解や知識を深めるために重要な機会であると考えています。

なお、隣保館への職員配置については、各部局との人事ヒアリングを行う中で、職員個々の資質や能力、意向等を考慮し、人権問題解決に向けた事務を適正に遂行できる職員の配置に努めます。

３.職員選考採用試験受験申込書をはじめ、市の各種書類の性別欄を再点検し、不必要なものを撤廃されたい。

【人事課】

職員採用試験受験申込書については、統計上の必要性から、性別欄を設けたままとしていますが、トランスジェンダーの方などへの配慮として、性別欄の記載にあたって苦慮することがないよう、記入見本において性別欄には戸籍上の性を記入することと明記させていただいています。

また、2020（令和２）年４月１日施行の地方公務員法の改正により、新たな制度として会計年度任用職員制度が開始されますが、その募集に伴う採用選考申込書については、性別欄を削除いたしました。

【企画振興部】

１．自治基本条例の改訂において、部落差別解消の取組がどのように位置づけられているのか明らかにされたい。

【総合政策課】

伊賀市自治基本条例は、合併の際に策定され、有利な財源である合併特例債活用の根拠となる「新市建設計画」に掲げた新市のまちづくりの考え方を担保するため、市民が中心となって制定された条例です。法律の改正により合併特例債の活用期間が延長されましたが、本市においても合併特例債をさらに活用し事業を実施する必要があることから、本年３月に新市建設計画の期間を２年延長（2021 年度末まで）したため、改正後の自治基本条例の施行も当初の予定より２年先の 2022 年４月からとなりました。

しかし、自治基本条例の改正作業は引き続き行っており、月１～２回のペースで庁内での協議を行うとともに、外部委員による審議会（専門部会）においても協議を進めています。

見直し方針において、見直しの主なポイントの第１として「基本的人権の視点」を掲げており、条文として加える箇所、文言などについて人権担当部局も交え協議を重ねているところです。案がまとまりましたら、パブリックコメントやタウンミーティングなどにより、市民の皆様のご意見を伺う予定です。

２．数年、要望している各市民センターにおいて生活困窮者の自立支援などの貧困対策・居場所づくりに取り組まれたい。

【地域づくり推進課】

地区市民センターは、地域住民の連帯意識を高め、健康で文化的な近隣社会の建設とその発展に寄与するために設置しています。

当センターを利用し、住民自治協議会や自治会、生涯学習団体、行政等がさまざまな活動を展開し、地域課題解決等に取り組んでいます。

特に、住民自治協議会が高齢者や子どもの居場所づくりとして、高齢者いきいきサロンや子育て支援事業に取り組まれている地域があり、地域課題の解決に主体的に取り組んでいただけるよう、財政的支援（地域包括交付金、キラっと輝け！地域応援補助金）を行うとともに、各支所振興課を中心に相談体制を構築しています。

これらから、新たな取組として、生活支援サポート事業も始まりました。

今後も取組の継続や新規事業立上げのため、助成制度の活用や福祉団体や地域等の施設利用にかかる柔軟な対応に努めたいと考えています。

要求項目の内容は、市福祉部局や市民活動団体等が地区市民センターを利用して取り組むことが想定され、その場合には当センターの使用について積極的な活用を考えていきます。

【地域等の取組事例】

子育て支援

〇放課後こども教室支援

〇こども広場開催

≪神戸地区住民自治協議会が、かんべ元気っ子広場実施（保育士資格を有する数名が講師で年間 10 回開催予定。幼児の遊びの場や育児指導、子育ての悩み解消を目的）≫

≪丸柱地域まちづくり協議会が、音っと仲まる実施（学校の長期休暇を利用し、小学生から高校生までを対象に学習会，お楽しみ会ができる場の提供と支援。）≫　等

高齢者支援

〇いきいきサロン

≪多くの住民自治協議会で年間 10 回程度実施されている。≫

〇独居・高齢世帯見守り活動

≪山田地域住民自治協議会が、奇数月に健康福祉部会員が独居老人宅を訪問≫　等

〇配食サービス　等

≪高尾住民自治協議会が、毎月（８・９月を除く）第２・第４水曜日に地区市民センターで調理師資格者が調理し、希望者に配食サービスと見守りを実施、希望者は 30 人程度で実費負担してもらう。≫　等

【財務部】

１．来年度も「部落差別の解消の推進に関する法律」の具現化に向けた事業が展開できるよう、適切な予算措置をされたい。

【財政課】

伊賀市の中期財政見通しでは、国から交付される地方交付税のうち普通交付税について、2019（令和元）年度で合併算定替期間が終了することによる減収や、生産年齢人口の減少などによる市民税の減収を見込み、今後、各種事務事業に活用できる市の一般財源が減少し、非常に厳しい状況が続くことを見込んでいます。

2020（令和２）年度の予算編成においては、伊賀市総合計画に位置づける「健全な財政運営」を基軸とし、選択と集中の考え方をより重視し、限られた財源を有効に活用していくため、今年度に引き続き一般会計予算においては、「政策経費」と「経常経費」に区分した予算編成を行い、政策判断による優先順位に基づき、予算へ反映することとしています。

部落問題の解消に向けた予算措置の考え方では、「部落問題は憲法に保障された基本的人権の侵害に係る重大な問題」であり、国においても「部落差別の解消の推進に関する法律（以下「法」という。）」が制定されたことも踏まえ、これまで以上に部落問題の早期解決に向けて事業展開のための予算を一定確保し、「伊賀市同和施策推進計画」に基づく事業を実施していくため、人権担当を中心とした関係部署と連携しつつ、適切な予算措置に努めることとしています。

具体的には、部落差別の解消に向けた各種啓発事業やイベント等の経費、相談・教育・

啓発などを担う地域の拠点である隣保館などの施設については、相談拠点や地域のコミュニティセンターとしての役割を果たせるよう、維持管理経費等の確保などに努めるとともに、児童館施設の耐震化や用途を廃止した火葬場の解体などに必要な予算の確保に努めています。

【個 別 要 求】追加要求項目

【財務部】

1．人権政策課、同和課、隣保館への財政措置に関する考え方を明らかにされたい。

2018（平成 30）年度当初予算までの予算編成においては、予算の総額から各部局に予算を配分する、いわゆる「枠配分方式」により予算編成を行っていましたが、各部局においてその枠内におさめていくために、結果として必要な事業においても予算を一部削減する状態となっていました。

2019（平成 31・令和元）年度の予算編成から、先ほど申し上げました「経常経費」「政策経費」に事業を仕分けし、一つひとつの事業を精査する「１件査定方式」に変更し、事業の内容や重要性などを踏まえた予算編成を行っています。

ただし、全体的な財政の状況は厳しいままのため、全庁的に一定の削減目標も示しているところです。

次年度（令和２年度）の予算編成におきましても、メリハリの効いた予算編成につながるよう、部落問題の解消など、特段の課題がある部局においては、その施策や事業の実施に際し、事業手法や効率化等の検討も行いながら、必要な予算を要求することとしています。

以上のことから、人権課題の解消に向けて主体的に取り組む人権政策課、同和課、各隣保館からの各種啓発事業やイベント等の経費、隣保館などの施設における維持管理経費等の確保につきましては、その施策の重要性も踏まえ、必要な予算の確保に努めています。

【産業振興部】

１．部落差別解消推進法を踏まえた市内事業所への取組と、市内事業所の取組を明らかにされたい。

【商工労働課】

【市内事業所への取組について】

平成 26 年度から、差別をなくす強調月間（11 月 11 日～12 月 10 日）に合わせ、全庁体制で市内企業・事業所に対し「企業・事業所訪問人権啓発事業」を実施しています。今年度も全庁体制で市内企業・事業所に対して訪問し、現在訪問結果を取りまとめ中です。

今年度の実施にあたっては、本庁・支所の関係課や三重県、ハローワークの三者で事前に合同会議を開催し、前年度の訪問結果はもとより、「部落差別解消推進法」、「ヘイトスピーチ解消法」、「障害者差別解消法」の３つ法律の認知度や生活実態調査の結果も踏まえ、企業・事業所訪問の方向性について協議を行った結果、前年同様に３法の啓発・周知が特に重要であると決定し、訪問する職員には説明会を開催する中で、その内容について周知徹底を行いました。今年度は、市内の 269 社に啓発・周知を図っています。

【伊賀市人権学習企業等連絡会の取組について】

平成 27 年度に設立した伊賀市人権学習企業等連絡会では、今年度、「新規採用職員セミナー」、「採用担当職員セミナー」、「トップセミナー」等、企業・事業所内それぞれの立場・職責に応じたセミナー等を実施し、社員の人権意識の向上を図っています。また、人権問題は職種によって様々な事例が発生することが予想されることから、企業・事業所相互による「事例発表・事例研究会」を実施し、企業・事業所自らが「部落差別解消推進法」を含めたあらゆる差別について考え、社員の人権スキルの向上を図っています。

【市内事業所の取組について】

「企業･事業所訪問人権啓発事業」の平成 29 年度と平成 30 年度の訪問結果を比較すると、社内の人権・同和問題研修の実施については 79 件から 87 件に、公正採用選考人権啓発推進員の選任については 116 件から 128 件に、統一応募用紙の使用についても 172 件から 189 件に増加するなど、主体的に人権意識高揚のために取り組んでいる企業・事業所が増加しています。人権知識の習得は、企業・事業所の円滑な運営に重要な要素であり、今後も引続き企業・事業所へ社内研修の必要性等の啓発を行っていきたいと考えています。

【建設部】

１．前回交渉で要求した宅建業者に関わる差別問題解消に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

【都市計画課】

前回交渉で「新たに宅地建物取引にかかわる分野で発生した事象についての通報体制を確立する」こと、「問合せがあった場合の対応事例を作成する」こと及び宅地建物取引における「市の総合相談窓口を設置する」こと、の３つを軸に取組みを進めるとの回答をさせていただきました。

本年８月 21 日の市協理事会において報告させていただいた内容と重複するところもありますが、今年度の取組みについては以下の４つの取組について報告します。

庁内連携体制については、相談しやすい体制の確立準備として、５月に庁内関係各課との調整会議を実施し、当該取組みに係る連携体制について確認しました。

有識者からの助言については、充実した取組みを目指すため、７月にヒューリアみえから要点の確認と助言をいただいたところ大きな修正点はありませんでした。

三重県担当者との情報共有については、通報体制や問い合わせに関する対応事例を共有するため、10 月に県担当者へ状況の報告を行いました。

関係団体との調整については、宅建業者で組織する２団体（全日本不動産協会三重県本部【本部　四日市市】、三重県宅地建物取引業協会伊賀支部）に対し、８月に取組み内容の説明と協力依頼を行いました。

以上、引き続き宅建業者に関わる差別問題解消に向けて取り組みを推進していきます。

２．「伊賀市公営住宅等長寿命化計画」の改訂にあたり、改良住宅の今後の方向性を明らかにされたい。

【建築課】

伊賀市では、平成２５年３月に「伊賀市公営住宅長寿命化計画」を策定しましたが、住宅施策事情等も変化し、今後より実現性の高い計画の立案の必要性が高まってきていることから、本年９月に同計画の改訂を行いました。

改訂内容の概要につきましては、市協理事会において報告させていただいたところですが、改良住宅につきましては、「継続して維持していくための改善を行っていく団地」という位置づけで原則継続する方針としており、住宅の性能・品質を維持するため、従来どおり緊急修繕や通常修繕等、適切な維持管理を行っていきます。

伊市協発第８号
２０１８年１１月１４日

伊賀市長　様

部落解放同盟伊賀市協議会
議長　　松村　哲夫

２０１８年度　部落解放同盟伊賀市協議会と伊賀市各部との交渉について
（ご案内）

晩秋の候、ますますご盛栄のこととお喜び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。平素は、部落の完全解放のためのお取組に深く敬意を表します。

さて、見出しの通り、今年度も市協と伊賀市との行政交渉を下記の通り、開催させていただきます。一日も早く部落差別を解消するため、積極的で忌憚のない話し合いとなりますよう、よろしくお願いいたします。

記

日時：１２月１３日（木）１８：３０～　人権生活環境部
　　１２月１４日（金）１８：３０～　伊賀市教育委員会
　　１２月１５日（土）１０：００～　健康福祉部、上野総合市民病院、各支所
　　１３：００～　産業振興部、建設部、水道部
　　１５：００～　総務部、企画振興部、財務部、消防本部、出納室、市議会事務局、監査委員事務局、総合危機管理課

場　所：寺田市民館　ホール

伊賀市同和課
受付
30.11.14
第　号

２０１８年度部落解放・人権行政の確立に向けた伊賀市行政交渉

要求書

部落解放同盟伊賀市協議会

日　　程

２０１８年１２月１３日（木）１８：３０～

人権生活環境部

２０１８年１２月１４日（金）１８：３０～

伊賀市教育委員会

２０１８年１２月１５日（土）１０：００～

健康福祉部、上野総合市民病院、

各支所

１３：００～

産業振興部、建設部、

農業委員会事務局、水道部

１５：００～

総合危機管理課、総務部

企画振興部、財政部、消防本部

出納室、議会事務局

監査委員事務局

場所：　寺田市民館　ホール

【基本要求】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから２年が経過したなかで、各部における法を意識した取組を明らかにされたい。

2.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題の解決に向けた各部の取組の進捗状況を明らかにされたい。

【人権生活環境部】

1．前回交渉以降の差別事件と解決に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

2．条例による「部落差別行為の規制」に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

3．法律を踏まえ、部落問題に関する市民意識調査を実施されたい。

4．本人通知制度の登録方法を改定されたい。

【教育委員会】

1．前回交渉以降の差別事件と解決に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

２．市内の小中学校を卒業した生徒が高校で部落差別発言やいじめ行為を起こしていることについて、市教委の見解と取組を明らかにされたい。

３．「部落問題を考える教職員の集い」を開催されたい。

４．健康福祉部とともに、「部落問題を考える保護者の集い」を中学校区単位で開催されるよう取り組まれたい。

５．以前から要望している、より確かな学力・進路保障を実現するため、保幼との連携体制を確立されたい。

【健康福祉部】

１．保護者に対する人権研修の受講を各園で必須にされたい。

２．「部落問題を考える保育士の集い」を開催されたい。

３．教育委員会とともに、「部落問題を考える保護者の集い」を中学校区単位で開催されるよう取り組まれたい。

４．社会福祉法が改正されたことを受け、地域福祉計画に隣保館の役割と差別問題の解決

を位置付けられたい。

5．前回に引き続き、解放（人権）保育推進計画（仮称）を策定されたい。

6．以前から要望している、より確かな学力・進路保障を実現するため、保幼と小中学校との連携体制を確立されたい。

【産業振興部】

1．部落差別解消推進法を踏まえた市内事業所への取組と、市内事業所の取組を明らかにされたい。

【建設部】

1．前回交渉で要求した宅建業者に関わる差別問題解消に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

2．「伊賀市公営住宅等長寿命化計画」の改訂にあたり、改良住宅の今後の方向性を明らかにされたい。

【総務部】

1．職員対象の部落問題に関する研修の取組状況を明らかにされたい。

2．積極的に人権問題解決に取り組む職員を隣保館に配置されたい。

3．職員選考採用試験受験申込書をはじめ、本人通知制度等、市の各種書類の性別欄を再点検し、不必要なものを撤廃されたい。

4．前回に引き続き、総合評価制度の見直しについて進捗状況を明らかにされたい。

【企画振興部】

1．自治基本条例の改訂において、部落差別解消の取組がどのように位置づけられているのか明らかにされたい。

2．前回に引き続き、各市民センターにおいて生活困窮者の自立支援などの貧困対策・居場所づくりに取り組まれたい。

【財務部】

1．「部落差別の解消の推進に関する法律」が具現化されるよう、適切な予算措置をされたい。

2018（平成30）年度
伊賀市行政交渉

回答書

１２月１３日（木）

人権生活環境部

【基本要求】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから２年が経過したなかで、各部における法を意識した取組を明らかにされたい。

「部落差別の解消の推進に関する法律」は、国として、初めて「部落差別の存在」を認めた法律であり、部落差別をなくすための相談体制の充実、教育・啓発、実態調査など国及び地方公共団体の責務として実施しなければならないことが謳われています。
この法律は伊賀市におけるこれまでの人権の取り組みを後押しする大きな後ろ盾となるものと捉えており、市として、このことを強く認識し、部落差別をなくすためにより一層の取り組みを進めなければならないと考えています。法律にある、部落差別の解消を目指す施策の推進に資するため、2017 年度に「第３次伊賀市人権総合計画」と「第３次伊賀市同和施策推進計画」を策定し、現在、人権生活環境部として、各部と更なる連携を図り取り組みを展開しています。

この２年間につきましては、まずは、「知らない法律は、守れない」ということで、行政・教職員がこの法律を理解するために、講師を招いての学習会や各課における研修会を実施しました。市民に対しては、この法律について、市広報や市独自ポスターでの周知、人権啓発地区懇談会や人権講演会などあらゆる機会を捉えての啓発に努めてきました。
当市では合併時に「伊賀市における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」を制定し、差別撤廃に向けて取り組みをしてきたところですが、市内中学生の部落差別発言や差別意識による身元調査からの婚約破棄事件等、今なお、根強い部落差別意識が残されています。インターネット上では差別書き込みのほか、部落差別を助長する目的で差別的な画像や記事が掲載される事件が起きています。

２015 年の「人権問題伊賀市民意識調査」では、「同和地区の人はこわい、集団で押しかけてくる、言葉じりをとらえる、同和地区にだけ特別施策は不公平」などのことを聞いたことがある、うわさによる偏見を持つ市民は約７割存在し、また、そっとしておけばなくなるという「寝た子を起こすな」論の意識を持つ市民は３割以上に上っています。子どもの結婚相手が同和地区出身者である場合に結婚差別につながる態度を示唆したひとの割合が約３割であり、住宅の土地の購入についても、約３割の市民が同和地区の物件を避けるという結果が出ております。

このような人権意識の現状を重く受け止め、関係団体や市民の皆さん方の協力を得ながら、今般の人権啓発地区懇談会において、差別解消３法の市民への周知とともに、部落差別事象が発生していることやその内容も含め、市民の皆さんに差別の現実を伝える取り組みを実施しています。

また、同和地区の生活実態の改善と市民の部落差別意識の解消の取り組みは、切り離して考えるものではなく、両輪のごとく同時に解決していかなければなりませんが、「生活実態の改善」は２番の項目で述べますのでここでは差別意識の解消について述べます.
人権生活環境部として、まずは、職員が人権啓発のリーダーとなるべく、研修・学習の充実を図ることは当然のことですが、さらには、市民への人権啓発という行動につなげるた

め、人権啓発地区懇談会への積極的な関わりに向けて、現在、人権政策課が事務局となり「人権啓発地区懇談会推進プロジェクト」を庁内の人権施策推進委員会内に立ち上げる作業を行っています。将来的には、全職員が、それぞれの居住地等を含む地区別懇談会の企画・運営・協力・支援にかかわり、あるいは講師役として、地域住民と共催しての懇談会開催ができるようになっていけるよう検討しています。

一方、昨年実施した「同和問題解決に向けた生活実態調査」では、「部落差別解消推進法の認知度」の項目で、「内容（趣旨）を知っている」が11.2%、「あることは知っている」が21.5%と2つを合わせても32.7%と3割程度の認知度でありました。

法施行から約3ヶ月経過した時点での状況ではありましたが、まだまだ、周知が進んでいない状況にありましたので、隣保館を中心に部落差別解消推進法の情報発信のツールとして「市民館だより」に掲載し、「人権啓発パネル展」を行い、地区内の皆さんに理解が深まるよう努力をしています。

2.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題の解決に向けた各部の取組の進捗状況を明らかにされたい。

一昨年度実施いたしました「同和問題解決に向けた生活実態調査」や「各種関連する計画や調査」などの分析結果に基づき、第３次伊賀市同和施策推進計画を昨年度に策定いたしました。

今回の実態調査で「被差別体験がある」と回答した人が６.４%に上り、市内でも依然として差別事象が発生しているほか、インターネット上では差別を助長する新たな形態の差別事象が起こっています。被差別体験について、前回調査が２５．７%、今回は、６．４%と約４分の１に減少して、本来ならば減少していることは、取り組みの成果であると考えたいですが、本来は一人もいてはいけないということを認識しなければなりません。

一人ひとりが、差別によって自尊心を傷つけられ、また同じ目にあわないか、職場などで同和地区出身であることを知られないか、など、さまざまな面で影響を受け生きづらさを感じている地区の人たちがいることを再認識し、差別意識解消の施策の充実を図ります。また、この設問で、「無回答」が１７．１%に及んでいることも、正しく分析する必要があります。差別を受けていなければ「ない」と回答すると思いますが、回答しないことを選択したことの背景には、語りたくない、思い出したくないという意識から、無回答が増加したのではないかと考えています。このことは、調査した職員の姿勢や地区住民と信頼（つながり）不足から、安心して真実が語れなかった状況もあったのではと分析しており、次回の実態調査には、地区住民が語れる状況を作れるよう検討する必要があると考えています。

また、実態的差別についてですが、前回同様、世帯の総収入、就労状況、被差別体験や意識、生活保護の受給状況、子育て、教育等について、いくらかの改善は見られるものの、全体的には、少子高齢化が進む中、若年層（高学歴者）の流出により、生産年齢層がさらに減少していること、過去からの不当な差別を受け不利益を被ることにより、不安定就労、高齢者の収入格差などから生活困窮の状況に陥るなどの課題が残され、併せて、高齢者のみの世帯、単身世帯が増加し生活面での不安を抱える人や世帯が増えてきています。

このように、依然として重大な社会問題である同和問題の解決の、何よりも基本的人権の視点から、それぞれの生活課題に対応していく必要があり、同和施策推進計画に沿って人権教育・啓発の充実や福祉の向上、生活課題・人権侵害の解決を図るため、庁内で連携し同和問題の解決の視点に立った施策・事業を一般施策の中で体系的に整理し適切に実施していきます。

とりわけ、緊急に取り組む必要があるものは「重要課題」として位置づけし、作業部会を設置し、課題解決に向けて検討を関係各所属間の連携を図りながら進めてまいります。

1．生活の安定と自立支援検討作業部会
　① 子どもをめぐる貧困対策
　② 地域福祉の向上
　③ 生活困窮者対策
2．公営住宅のあり方検討作業部会
　「伊賀市公営住宅等長寿命化計画」の推進状況
3．人権啓発三部打合せ会議
　市職員（教職員）人権啓発・同和教育の推進
4．隣保館長（所長）会議（同和関連施設及び同和施策検討作業部会）
　・隣保館での人権と福祉の取り組み促進
　・同和施設の廃止又は存続等の検討
　・同和施策の検討

以上を作業部会として進めてまいります。地区全体的に今なお差別の実態が顕著に現れていることから、生活にかかわる施策や福祉の充実や、教育の充実、さらには、自らの希望する就労の展望を描ける機会の提供が必要であります。

【個 別 要 求】

【人権生活環境部】

１．前回交渉以降の差別事件と解決に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。
（人権政策課）

昨年の交渉以降の差別事件については、部落差別事件が５件、障がい者差別につながる差別発言が９０件を超える報告を受けております。

部落差別事件については、鳥取ループによる Web サイト「部落探訪」が４件、市民による差別意識による身元調査からの婚約破棄事件が１件です。

鳥取ループによる「部落探訪」への対応・取り組みとして、当該支部による学習会が開催され、伊賀市としても「部落差別」であるとの認識のもと取り組み姿勢を明確にし、子どもたちへの影響へのケアなど意思統一を図ってきました。さらには、該当する支部からの法務局への要請行動の依頼もいただきましたが、市の姿勢として「このような差別事件は許せない」との思いで、津地方法務局伊賀支局へ、伊賀市長名において差別事件として取り組むための要請文を提出しました。

婚約破棄事件については、男性の親が、子どもの交際相手として紹介された女性が同和地区出身者かもしれないないという疑念を持ち、身元調査をしようとしたという事件であり、差別言動をした親に対して、差別であることを指摘し、部落差別に関して正しい理解を深められるよう資料を用いて説示を行いました。

また、障がい者差別につながる差別的な発言については、市内小中学校 児童生徒による発言であり、学校教育課と連携をしながら取り組みを進めております。学校については、家庭訪問等きめ細かな取り組みがされておりますが、今年度に入ってからも９０件を超す報告があることも事実であり、地道に丁寧な取り組みを展開しているところです。

人権政策課としては、昨年より、パンフレットを作成し、学校での家庭訪問時に、また人権啓発地区懇談会やあらゆる機会を通して、「現在起こっている小中学生の発言の状況、子どもたちの意識は地域社会の人権意識そのものである」と市民に訴え、ともに考え差別をなくす取り組みへの参加を啓発してきました。

また、今年度の人権啓発地区懇談会においては、引き続き障がい者差別についての問題提起と共に、「身元調査をしない、させない、ゆるさない」をテーマに開催しています。

２．条例による「部落差別行為の規制」に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。
（人権政策課）

「伊賀市差別撤廃条例」の第４条では、（差別行為の禁止）として、「市民等は、部落差別をはじめとするあらゆる差別行為及び差別事件・事象の発生を助長する行為をしてはな

らない。」と謳われています。

この条例に基づき、差別行為等を禁止しておりますが、差別を規制する具体的なものは記載されていません。市としては、昨年「第３次伊賀市人権施策総合計画」を策定しましたが、その中の取り組みとして、差別事件・事象について少しでも明確にしていくために、過去の人権侵害・侵犯事件や市内外の差別事件・事象の収集分析の積み上げを行い、「どのような発言や行動が差別に当たるのか」、「何が差別事件なのか」という「差別ガイドライン」の策定に向け、差別ガイドライン策定検討プロジェクトも立ち上げ検討します。

最終的には、この差別ガイドラインをもとに、市民が、「このような行為や発言が差別行為に当たる」という人権意識の合意形成を図っていき、判断しにくい事象でも、見えにくい差別についても、表面化するようにすることで差別をなくす取り組みへとつなげていくよう努力します。

加えて、一昨年の「部落差別解消推進法」が施行される前の国の議論として、「部落差別の定義」が議論されておりますが、第１条の「情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることをふまえて・・・」と目的に記載されたとおり、「厳格な定義をおかない」「定義が不要である」との見解が出されており、いろんな角度から新たな形態で生じてくる部落差別に対処するため、伊賀市として、部落差別によって不利益を被る人が存在することを再認識し、部落解放同盟の皆さんと協議しながら、部落差別を見極めるようにして、ともに、部落差別をなくす取り組みを展開していく考えです。

３．法律を踏まえ、部落問題に関する市民意識調査を実施されたい。

（人権政策課）

伊賀市においては、「伊賀市における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」の、第７条の（総合計画の策定及び調査等の実施）の規定に基づき、定期的に「人権問題に関する伊賀市民意識調査」を実施し、差別の解決に向けた取り組みの効果測定や市民の意識の実態を調査しています。市民の同和問題（部落差別）に関する意識を調査するため、「同和問題に関する設問」も数多く設けています。

この人権問題市民意識調査は、これまでも継続して実施しており、次回は２０２０年に予定しており、「部落差別解消推進法」に関する市民の認知度も含めて、設問項目の追加を考えています。（ただし、部落問題に特化した市民意識調査は困難です）

前回調査結果との比較、問題点の整理、課題解決に向けた分析により、部落差別解消に向けた今後の施策につなげます。

また、調査の質問項目については、部落解放同盟の皆さんのご意見をいただく機会を設ける予定ですので、ご理解ご協力をお願いいたします。

４．本人通知制度の登録方法を改定されたい。

（戸籍住民課）

平成２４年１１月から登録期間３年で開始し、現在２回目の更新を迎えていますが、当初登録期間を３年とした理由は、更新ごとに意識を新たにし、まだまだ身元調査は行われている現実を職員自身が認識していかなければならないことから更新をしていただいてい

ました。

伊賀市の開始以降にこの制度を運用している自治体は無期限にしているところが増えてきています。以前からも無期限とする要望をいただいている中で、更新手続きの負担を取り除き、多くの人に安心して利用していただく制度となるよう、本年度中に改善を行います。

また、戸籍謄本等の不正取得の防止のため、機会あるごとに法務局と連携し、弁護士・司法書士・行政書士など８業士に対し制度の趣旨等周知し、啓発に努めていきます。

2018（平成30）年度

伊賀市行政交渉

回答書

１２月１４日（金）

教育委員会

【 基 本 要 求 】

１.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから２年が経過したなかで、各部における法を意識した取組を明らかにされたい。

「部落差別の解消の推進に関する法律」では、現在もなお部落差別が存在すること、部落差別は許されないものであるとの認識でこれを解消することが重要な課題であること、部落差別の無い社会を実現することが定められました。

この法律の第５条では「部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行う」と、改めて教育の果たす役割が明記されています。このことから、教育委員会所属職員自らが差別解消の意識を高める必要があり、本年度、職員が家庭や、地域の人権研修会において、啓発できるよう「部落差別解消法」制定の目的や内容の理解を深める内容の職場研修会を行いました。

学校教育でも、全ての幼小中学校で教職員が「部落差別の解消の推進に関する法律」を理解するとともに、推進法をいかす取組を人権学習に位置づけることを意識し、取り組んできました。

今後も「教職員の人権感覚を高める」「人権教育カリキュラムの見直し」「出会い学習のあり方の見直し」「校区小中学校の連携のあり方」「家庭・地域との連携」等を大切にしながら取組を進めていきます。

本年度は、学校教職員だけでなく、保護者へも法律の周知を進めることが必要なことから、「保護者への啓発」を各校で行ってきています。学級懇談会や地区懇談会で話をしたり、通信等を通して保護者に周知しています。また、子どものたちの姿や人権学習の様子を参観することで、保護者自身が認識を確かめたり、深めたりしています。

今後、各校によって、児童・生徒の実態、保護者・地域の実態が違うことから、それぞれの実態に応じた研修や取組を進めていくとともに、それらを検証し、先進的な取り組みに学びながら改善していきます。

社会教育の場面においては、部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に向け、部落差別解消法の具現化を目指して、人権同和教育や啓発の推進と相談体制の充実を図るため、各教育集会所事業や地区学習会等開催支援を行っています。

また各地で人権啓発・人権同和教育を推進する市民団体の活動支援と、その市民団体が交流する事業として伊賀人権ネットの活動を支援し、市民をはじめ行政や教職員が自分達の生活する地域で、人権学習が生涯学習として学べる機会の充実と、人権同和教育や啓発を進めるための情報交流や、相談に乗れる場となれる体制を整えております。

今年度 10 月に開催した第 52 回三重県人権同和教育研究大会伊賀・名張大会地元特別報告に出演した各教育集会所で活動する青年・高校生が、今後も伊賀市における人権教育啓発を推進するリーダーとして地域を超えてつながれるよう交流会を開催していきます。

また、伊賀市人権同和教育研究協議会及び各同研組織と連携して、研究大会や研修会、講演会を行ない、解消法の具現化に向けた取り組みを進めています。

さらに公民館や図書館での人権意識向上に繋がる講演会の開催やパネル展、人権学習会を開催しています。

今後は、更に学校教育と社会教育の連携を図りながら、様々な学習機会をつくることで、差別をしない、差別を許さない仲間づくりを幅広く進め、伊賀市における人権同和教育を推進するリーダーの育成を図るよう取り組みを継続することが大切であると考えます。

2.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題の解決に向けた各部の取組の進捗状況を明らかにされたい。

昨年度の「生活実態調査」から見えてきた課題として、教育委員会から①学力・進路保障の取組　②教職員の指導力向上の取組　③被差別体験等の相談体制　④奨学金の受給があります。進捗状況を述べさせて頂きます。

①学力・進路保障の取組

今年度の６年生と中学校３年生の全国学力学習状況調査の結果から、一人親家庭の子ども、地区児童・生徒、経済的に厳しい環境の子どもの正答率は、各校の平均正答率に比べ低い傾向にあります。各校では、気になる子を中心とした学習会や保護者との連携等を行っています。

また、教職員の指導力を向上させるために、授業を公開したり、外部講師を招いての研修会を行ったりしています。その際には、単なる学力向上だけではなく、学力保障の視点で、児童・生徒に力をつけていく、なかまとともに高まっていくという視点で授業をつくっていくことを大切にしています。

また、進路保障の点においても、「どこの学校に行くのか」だけではなく、「何のために学ぶのか」「どんな生き方をしていきたいのか」「人とのつながりをどうやって作っていくのか」などを大事にするようにしてきました。そのため、各校では人権教育カリキュラムやキャリア教育も大事にしながら、学校全体での取組を進めてきています。

なお、長期休暇中には、学習会を行ない、教師が宿題等のサポートを行っている学校も多くあります。

②教職員の指導力向上の取組

「生活実態調査」の結果では、「子どもへの部落出身者の認知」について、「学校に任せている」の割合が５年前より高くなっています。このことは、保護者や教育集会所・市民館などと連携して進めなくてはなりませんが、学校の教師にも力をつけていかなければなりません。若い教職員が増えていることから、各校での人権研修会を実施し、人権の授業を公開したり、小中で連携して、実態にあった取り組みを進めています。

なお、今年度は三人教大会に伊賀市から３本のレポートを報告しました。報告者は、３人とも若い教員でしたが、このような機会をとらえて経験を重ね、その経験を活かしながらさらに次の取組につなげられるように、研修を継続していくことが重要であると考えています。

また、常勤の教職員の中で、非正規教職員は約１８％です。正規、非正規を問わず、すべての教職員の指導力向上に向けた取り組みを進めます。

③被差別体験等の相談体制

生活実態調査の課題として、厳しい部落差別による被差別体験等の相談体制を整えるため、各教育集会所で活動する小学生・中学生・高校生・青年が反差別の仲間としてつながることと合わせて、子どもたちを取り巻く保護者や教育集会所職員・教職員が相談に乗れる関係作りの構築をめざして教育集会所事業や地区学習会、教育集会所交流事業を行います。

また、低学力の課題について、各教育集会所に設置した人権教育推進員を活用し学校と連携しながら教育集会所活動の中で学習機会の提供に取り組んでいます。

さらに、非識字の課題については、各教育集会所・隣保館で開催している識字教室の実施と、非識字における生活課題解決に向けた相談事業を引き続き行います。

④奨学金の受給

生活実態調査からは、受給者の差別を無くすための活動状況については、活動しているが２割に止まっている実態があります。

同和奨学金は、部落の子どもたちの高校･大学進学を支え、就労と生活の安定の実現することと、社会に貢献する人材を育成することで、部落差別の解消を目指すものです。

同和奨学金の支給については、支給時に奨学金の趣旨や意義についての研修会を開催するとともに奨学金は手渡し（高校生の奨学生）で行っています。

奨学生の方々に差別に負けない、差別を見抜く力を養っていただきたい思いと、同和問題解決に向けたリーダーになっていただきたいことを、奨学生や保護者の方に伝えています。

今後も、教育集会所や市民館ともご協力をいただきながら、同和奨学金支給の趣旨について、更に丁寧に啓発していき、地域を愛する、地域に貢献できるよき社会人になっていただくよう働きかけを続けていきます。

関係団体・関係機関とのご協議、ご支援を得まして、同和奨学金を継続して給付してきており、今後も継続したいと考えています。制度の啓発や選考委員会の運営について、今後もご協力をお願いします。

【個 別 要 求】

【教育委員会】

１．前回交渉以降の差別事件と解決に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

学校における人権侵害(差別事象)の現状は、本年度、１月２５日現在で９９件あります。言葉としては、１ 件の事象で複数の言葉を発言しているものもあり１０４件となっています。障がいにかかわる差別発言が９８件、外国人に対する発言が６件です。

教育委員会では、差別事象発生時のマニュアルに従って速やかに報告を受けるとともに、伊賀市校（園）長会で各学校・園で発生した差別事象を報告し、情報共有を図っています。そして、伊賀市内の共通の課題として、どの学校・園でも取り組むよう指示しています。

本年度の事象の数は、現時点で昨年度よりも少し多い状況です。各校から提出される第一次報告の、発言後の指導や聞き取り、家庭訪問などの様子から、学習して「人を傷つける言葉」とわかっているのに、スポーツ少年団や家庭で使ったり、また、きょうだいや家族が使っている様子がわかってきました。そこで、人権政策課・スポーツ振興課と連携し、指導者講習会に参加して啓発に協力してもらう、また、人権政策課で作成した「子どもたちが言葉で人を傷つけないために」のリーフレットを、保護者に説明して渡すなど、保護者への理解と啓発に取り組んでいます。

３学期には、中・長期的な取組の入った【第２次報告】が学校から提出されます。発言した子が自分に指を向け、そのことを整理させ、これからどうしていくのかを含めて考えられるようなゴールをめざさなければならないと考えています。市教委としては、今後も学校にかかわり、差別事象のゴールをどうするのかということを意識しながら、発言を受けた子へのケアはもちろん、発言した子を、差別をなくす側にしていく取組をすすめていきたいと考えています。

さて、昨年度、部落差別発言のあった青山中学校ですが、昨年度の課題を引き継ぎながら、取組を進めてきています。子どもたちを表面の姿で捉えるのではなく、その子のくらしを知るために、家庭訪問に行く教員が増えてきています。また、「つづる」ことを意識したり通信にして読みあう活動をする中で、自分のくらしを見つめたり自分のことやなかまのことをつづる子どもたちも出てきています。ただ、背景をつかんでどうするのか、最終的に子の子にどんなことをつづらせるのか、という点ではまだまだ深まっていない部分があります。

また、部落問題学習については、学期ごとに学年別の指導案を作成し、その指導案を基に、各学級の実態に合わせて人権学習を進めています。２学期の人権学習では、教師が子どもに語るということをしました。

青山小学校、青山中学校では、教職員自身の人権意識を高めるために、識字学級に参加したり、青山文化センターや老川支部との連携を大事にしてきました人権教育カリキュラムの見直しや保小中の連携は青学同を中心に進めています。

ただ、まだ全体のものとして取り組めていない部分や、検証を重ねていかなければならない内容もあります。市教委としては、県教育委員会とともに、今後も学校に入り、指導をしていきます。

２．市内の小中学校を卒業した生徒が高校で部落差別発言やいじめ行為を起こしていることについて、市教委の見解と取組を明らかにされたい。

本年度、高校における差別事象が市内で起こっています。このことについては、当該の高校から市教委にも報告を受けています。

まだ第一報であり、原因など十分な分析は出来ていませんが、その内容から、小中学校における人権学習の取組を見直さなければならない部分もあると考えています。「部落問題を考える小学生の集い」「部落問題を考える中学生の集い」もあり、学校や学級で「部落」という言葉を出して学習をしています。人権学習の授業や社会科の授業等、学習をしていた子どもたちが「部落」をどのように捉えていたのか、見直していかなければならないと考えます。正しい知識、そのことへの理解はもちろん、子どもたちが部落問題を自分ごとと考えられるような授業をつくっていくことが特に大事であると思っています。そのためには、子どもたちがどんなくらしをしているのか、どんな生きにくさを感じているのか、部落問題学習の中で、どんな展望を持たせていくのか、丁寧に取組を見直す必要があります。

いじめ行為も同様です。「どんな理由があろうともいじめは許されない」という立ち位置をはっきりさせなければならないと考えます。伊賀市では「いじめ防止対策推進法」「いじめ防止等のための基本的な方針」に基づいた対応をしています。いじめの背景にある課題を明らかにし、日々の取組を進めていく必要があると考えます。

「反差別の立場」「いじめを許さない子」中学校を卒業した後の、子どもたちのそんな姿を思い描いて、これまでの取組を見直し、日々の人権教育をさらに丁寧に進めていかなければならないと考えます。

３．「部落問題を考える教職員の集い」を開催されたい。

伊賀市でも、毎年若い教職員が増え、同和教育を牽引して頂いてきた方々が退職されています。これまで同和教育が大切にしてきたもの、部落問題学習の積み上げなどを、若い世代にどう継承し、新たに創造していくかが、大切であると考えます。

若い教員が増えてきたことから、一昨年度より学校人権・同和教育に係る連続講座を開催しています。これからの学校を担っていく 20～30 才代の教員を対象とし、全体のテーマを「確かさを引き継いで」として、３回連続の研修を実施しています。第１回目は演題を『人権・同和教育の歩みと、「差別の現実に深く学ぶ」ということ』とし、乗原成壽さん

からお話をいただきました。第２回目はテーマを『なかまづくりは「隠れたカリキュラム」』とし、１学期の取組を交流し合いました。２学期には、２校で公開授業を行い、その取組に学び合いました。３学期は、テーマを『人権・部落問題学習の約束事』とし講座を持つ予定です。

このように、桑原さんにお願いしている研修会は、各校から出席していますので、教職員の集いにつながるものと考えており、この研修の広がりを一層広めていきたいと思っています。

また、本年度はヒューリアみえの事業として、「人権教育懇談会」を阿山中学校区の３５歳以下の教職員を対象に行いました。２時間半の懇談会でしたが、終わった後も話が続いていたり、それぞれの学校に戻って懇談会のことを話す教職員の姿があったと聞いています。この懇談会で終わりとせず、これをきっかけにして、人権のこと、子どものことを話せる職員室や空間を各校でつくっていくことが必要だと考えます。

この２つの研修では、部落問題学習を進めていく実践力をつけていくきっかけとなったり、これまでの自分自身の人権意識を振り返ったりして、自分の学校での研修に活かしていく取り組みにつながるきっかけとなっています。

若手教職員に限らず、各校の研修の中で「部落問題との出会い」「部落問題について」などをテーマにして、職員全員や小グループで話をしている学校もあります。

今後も、協力を頂きながら、特に若手教職員の資質の向上に取り組むとともに、教員全体の指導力の向上についても、さらに検討してまいります。

４．健康福祉部とともに、「部落問題を考える保護者の集い」を中学校区単位で開催されるよう取り組まれたい。

現在、「部落問題を考える保護者の集い」として取組まれている地域があります。また「集い」という形ではありませんが、保護者の方も参画して頂く協議会や連絡会、研究会等、形は様々ですが、それぞれの中学校区で取り組みが行われています。

一方、全ての中学校区には、「人権教育推進協議会」が設置され、学校が保護者や地域とともに、講演会や研修会、授業公開等を行っています。

また、各校では、学級懇談会や地区懇談会で、部落問題や他の人権の課題について話をしています。ＰＴＡの組織の中に「人権」に関する部会が設置されていないところが多く、ＰＴＡの中で人権の話をする場が少ない、など、課題もありますが、学級懇談会の中で保護者が疑問を出し、教師が話をすることで、保護者の気づきにつなげている学校もあります。

このように、中学校区単位、学校単位で、様々な形で取り組みが進められており、校区によって内容や回数、参加人数も様々です。

まずは、これまで積み上げられてきた、それぞれの地域の取り組みを大切にしながら、

現在の組織をさらに活性化させていくことが大事であると考えます。
　そして、今後、ＰＴＡや地域の協力を得ながら、また、先進的な実践に学びながら、他課や健康福祉部と連携して、これらの取り組みを進めてまいります。

５．以前から要望している、より確かな学力・進路保障を実現するため、保幼との連携体制を確立されたい。

　保育園や幼稚園との交流会、保育所との連絡会、授業参観や園児観察などを実施し、子どもたちの姿を実際に見ることや、子どものくらしの事実、保護者の思いや願いを交流することを大事にしています。
　中学校区では、同じ校区の子どもたちを連続してとらえて見ていくために、保育所（園）や幼稚園と小学校、中学校等が一同に会し連絡会議をもっている校区もあります。

　遊びや生活を中心とする幼児教育と、教科等の学習を中心とする小学校教育とは、教育の内容や方法が異なるため、それが大きな段差となって、スムーズに適応できない子どもたちがいます。「接続期に育みたい子どもの姿」を共有することが喫緊の課題と考えています。そのために組織的な取組が必要となることから、保育幼稚園課や社会事業協会等と連携して、取り組みを進めているところです。

　子どものおかれている生活実態を深くつかみ、自立のための基盤となる基本的生活習慣の確立に向けた取組や、子どもたち一人ひとりをつないでいく、なかまづくりに向けた取組は、協議・連携の中心になっていますが、小学校入学以前の基本的な生活習慣や遊び体験、保護者の意識的な関わりが子どもの学力形成と深くかかわっていることなどの視点から就学前の学力保障について連携を図っていく必要があります。

　子どもの姿から教育の課題を明確にして、その要因はどこからきているのかを共有すること。そして教育的に不利な環境のもとにいる子どもたちを大切にしながら、より確かな学力・進路保障の実現をめざして、連携体制の確立に努めてまいります。

2018（平成 30）年度

伊賀市行政交渉

回答書

１２月１５日（土）

健康福祉部・産業振興部・建設部
総務部・企画振興部・財務部
その他

【 基 本 要 求 】

１.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから２年が経過したなかで、各部における法を意識した取組を明らかにされたい。

（健康福祉部）

2016 年 12 月 16 日に施行された「部落差別の解消の推進に関する法律」は、第１条に「現在もなお部落差別が存在する」と明記し、部落差別の解決の取り組みの原点・出発点は部落差別の存在を国が認め、国と地方公共団体が連携し、部落差別のない社会を実現することを目的としています。地域の実情に応じた施策を講ずることを国及び地方公共団体の責務として捉え、職員としての自覚を持って啓発に取り組む必要があると考えています。

健康福祉部では、部内全職員（嘱託・臨時・出向職員）対象に「人権に対する法律や条例等についての認知度調査」を実施するとともに、各課において、「部落差別解消推進法」の意義を理解し、自分の言葉で市民に説明できるよう研修に取り組んでいます。

健康福祉部では、12 月現在２回の部内研修会を開催しました。１回目は７月９日に「部落差別解消推進法」「部落差別撤廃条例」等の理解を深めるとともに、行政職員としての責務についてグループ討議をしました。また、２回目 11 月 27 日には、ＤＶＤ（出会いから学ぶ～しなやかな新世代・高田美樹～）鑑賞の後、グループに分かれてＤＶＤを視聴しての感想や、行政職員として何をやっていけばいいのか等話し合いました。それぞれの研修の前(５月・11 月)に、健康福祉部全職員（嘱託・臨時・出向職員含む）を対象に、人権に関する法律や条例等についての認知度調査を行いました。この調査の結果、５月調査より 11 月調査においてそれぞれの認知度が上昇しましたが、正規職員と非正規職員の認知度の差はかなり見られました。そこで、各課単位で定期的に職場ミーティングを行っていることもあり成果も上がりつつあると実感するところです。しかし、認知度の低い職員も多いことも事実であり、最終的には、全ての職員が人権に関する法律や条例等、職員が「市民に説明できる」の１００％を目指さなければならないと考えております。そこで健康福祉部では、部内研修の開催と、各課での研修を継続していきます。また、正規、非正規職員も市民からすれば同じ職員であり、認知度に差が見られることのないよう小さい単位での研修にも取り組んでいきます。

また、行政として、相談体制の充実が重要であることから、市民対応において、市民の想い、困りごと、生活実態をしっかり聞き取り、必要な支援に繋げる事ができるよう、職員一人ひとりの資質向上のため、さらに研修を実施しているところです。

さらに、所管業務においても、市民の皆さんと接する機会の多い部署です。医療、介護、福祉にかかる相談業務において、個別また地域課題の解決のため関係機関と定期的に連携会議を開催します。

（上野総合市民病院）

患者の医療を担う病院において、人権侵害はあってはならないと考えています。

上野総合市民病院では、院内委員会の一つに「安全衛生・人権委員会」を組織しており、メンバーは医師、看護師をはじめとする各職種で構成しています。この委員会は毎月開催しており、人権に関しては医療現場における人権侵害事象の防止と、職員の人権意識の高揚に取り組んでいます。また、市内で開催される人権に関する「パネル展」や「市民のつどい」など、さまざまな取組や地区懇談会等を周知し、参加を促すことで職員の自己研鑽につなげています。

加えて、委員会として病院職員を対象とした研修会を毎年２回以上実施しています。10月には DVD を使用し、部落差別をはじめとするさまざまな人権課題について理解を深めるための研修会を開催しました。

（産業振興部）

産業振興部では、伊賀市職員同和問題啓発推進委員会上野地域部会の事業計画に基づき、地区別懇談会、人権講座等人権啓発関係行事への参加、職場研修の実施を、それぞれ年２回以上行うこととしています。

部内では、農林振興課、農村整備課、商工労働課、中心市街地推進課、観光戦略課の推進委員が職場研修についてそれぞれの課題を設定し、部落問題をはじめとする人権課題に取り組んでいます。一昨年、１２月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されたことを受けて昨年度から、各課においてもこの法律の意義を考えていただくことを中心に職場研修などを実施していているところです。

また、商工労働課が窓口となり、差別をなくす強調月間に合せて、市役所主査以上の職員で、公正採用選考人権啓発推進員設置基準である、原則従業員３０人以上の事業所に対して企業事業所訪問を実施しています。この中で、今年度は「部落差別の解消の推進に関する法律」「ヘイトスピーチ解消法」、「障がい者差別解消法」などの啓発を重点的に実施し人権学習企業等連絡会入会についても推進しているところです。参画企業が今年度少し増加しました。また、伊賀市人権学習企業等連絡会においても、同様の取り組みを行い啓発活動を行っています。

特に部落差別解消推進法は、部落差別の存在を国として公式に認知したもので、国及び地方公共団体の責務、相談体制の充実、教育及び啓発、部落差別の実態調査が規定されていることから職員としてもしっかりとした学習ができるよう部内で差別解消に関する資料などを回覧し職員の資質向上に努めています。

部落問題を始めとして様々な差別問題に対して職員一人ひとりが現状から学び自分の役割を考えられるよう様々な機会を通じて取り組みを進めていきたいと思います。

（農業委員会事務局）

農業委員会事務局では、伊賀市職員同和問題啓発推進委員会上野地域部会の事業に基づき、職場の中で職員同和問題啓発推進員を年度当初に選定するとともに、職員が居住する各地区別懇談会、人権講座等人権啓発関係行事への参加、職場研修の実施を年２回以上行うこととしています。

職場研修では実施計画を策定し、農林振興課、農村整備課と合同で今年度は、同和問題とインターネッとをテーマとしたグループ討議と人権大学受講生による研修の還元及び意見交換を実施し、人の意見・考えを聞くことで多面的な方向からの見方を実感したところ

です。
　また、農業委員の役員は、男女共同参画フォーラム～みえの男女 2018～「女性の可能性開く未来　男性が取り組む・変える未来」に参加し、スペシャルトークでダイヤモンド・ユカイさんの「男性が男女格差をなくすためにできること、考えてみませんか？」でユカイさんの実体験からの講演を聴講しました。また伊賀地域の農林水産関係団体等人権問題啓発研修会に参加し、（公財）反差別・人権研究所みえの中村尚生さんの「私たちのめざすまちづくり～差別に向き合う、自分と向き合う～」をテーマの講演を聴講し、男女共同参画の視点を取り入れた取組事例や地域での外国人住民の受け入れについての最近の情勢と今後の課題として多文化の理解が求められていることなどを再認識したところです。
（建設部）
　この法律については、部落差別が現状として残っていることを明確化した上で、教育、啓発により部落差別の解消をめざすこととなっています。
建設部においては、昨年度、部内各課で全職員対象にこの法律の骨子と内容を、各職員が自分の言葉で市民に説明できるよう研修をいたしました。
　また、各地区で開催されている地区別懇談会や、人事課・上同研などによる人権研修をはじめ、各研究大会やパネル展などにも積極的に参画を促し、職員が地域に戻った際には地域の人権リーダーになれるよう知識を蓄え、差別を許さない心を育て、差別の解消に向けた熱い思いを持つ人材の育成にも取り組んでおります。
　各職員により感じ方、考え方に差異はあるものの、確実に人権意識は高まってきていると感じております。
　さらに、建設部が所管する公共構造物などへの差別落書きや同和地区の問い合わせについては、対応マニュアルに基づき迅速な対応を取れるように常に心がけています。
　宅地建物取引業者に対しては、入居差別をなくすための窓口啓発も引き続き行っており、さらに昨年度実施した「宅地建物取引に関する人権問題の実態調査」の結果を踏まえ、代表者だけでなく従業員も対象とした研修会も開催いたしました。
　市営住宅においては、少子化と高齢化が急速に進行しており、生活保護世帯やひとり親世帯、単身高齢者世帯が確実に増加しています。また、障がい者等に対する多様なニーズに応じた住宅の整備など、市営住宅の本旨である居住福祉の実現に向けて取り組んで行く必要があると考えています。
（上下水道部）
　上下水道部では、職場研修や地域等で開催される懇談会や研修会への参加を通して、職員それぞれの人権同和問題に関する意識の向上に努めています。
　「部落差別の解消の推進に関する法律」は部落差別のない社会を実現することを目的に制定され、「現在もなお部落差別が存在すること」を国が認め、情報化社会の進展に伴った部落差別に関する状況の変化が生じ、今もなお部落差別がなくなっていない厳しい現状を示したものと捉えています。
　これまで、この法律が制定された経過として、部落差別の解消に向けたこれまでの取り組みの歴史や成果、課題等を共有しながら、法律を通じて部落問題についての正しい理解と認識を深めるとともに、あらゆる人権問題の解決につなげていけるよう人権意識の高揚

を図るため、研修を実施してきたところです。

本年度は、部全体で人権政策課から講師を招き、職員一人ひとりが法律を理解し、今後の取り組みに活かす目的で「まずは知ることから　部落差別解消推進法」と題して、インターネット上での被差別部落に対する偏見やデマの拡大や悪質化など、部落差別が現存することが法律の出来た経緯であることや市内における部落差別の現状などについて改めて学習を行い、市民一人ひとりの理解を深めるために自分たちが、何が出来るのかを考え、参加者全員で今後の取り組みに活かすことができるよう意見交換を行ったところです。

法律の存在を市民に知ってもらうことは、職員の言葉や行動での啓発でも十分可能であり、そのことが社会の雰囲気を変え、差別解消の機運を高めることにつながることを確認するとともに、今後も各職員が同和問題の本質を正しく理解し、共通の認識をもって地域で開催される研修会や学習会などに参加し、それぞれの立場で適切な対応ができるように、さらに理解と認識が深められるよう取り組みを続けたいと考えています。

（総務部）

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されましたが、法律ができたというだけで差別がなくなるわけではなく、一人ひとりが部落差別のない社会の実現に向けて行動しなければなりません。

それにはまず、同和問題を正しく理解し、差別が現存する状況を認識してもらう必要があり、その一環として法の周知を進める必要があると考えています。

そのために、まずは私たち行政職員が法律をしっかりと理解した上で、その啓発に努めなければなりません。

このことから、部落差別解消推進法の施行以降、研修会の実施にあたっては、積極的に推進法をテーマに取り入れるようにしています。

（企画振興部）

第２次伊賀市総合計画第２次再生計画の全４７の施策の中で人権同和問題に関する施策４つが位置づけられています。それら施策では、同和問題をはじめ、子ども、女性、障がい者、外国人、高齢者、性的マイノリティなどあらゆる人権問題の解決に向けて、すべての人の人権が保障され多様性が認められる、人権尊重の文化が息づくまちづくりの方針が定められており、市民（団体）、地域、行政が果たすべき役割が明示されています。

「人権に対する正しい知識を習得する」では、市民の役割として、だれもが人権啓発事業に参加し、人権問題について主体的に学び行動すること。地域の役割として、地域において人権に関するさまざまな啓発事業を展開し、地域住民の人権尊重意識の高揚に努めること。行政の役割として、地域における研修会をはじめ、あらゆる機会を捉えて市民と協働により啓発事業を推進することなどが位置づけられています。

また、昨年 10 月から 2020 年（平成 32）年 4 月施行をめざし、伊賀市自治基本条例の見直しに着手し、本年２月には見直し方針を策定しました。その中で課題となっていた「基本的人権の視点」を見直し方針の一つとして位置づけています。

今後、伊賀市総合計画及び市の最高規範とされる自治基本条例の中へ「全ての市民が等しく基本的人権を享有する理念」を加えた条例改正案を作成し、市民、団体、企業、行政が一体となって部落差別をはじめとするあらゆる差別を許さない、互いの人権を尊重する

まちづくりを進めてまいります。
（財務部）
「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体の責務を果たしていくためには、職員一人ひとりが法律の趣旨を理解し、差別解消に向けた取組みを実践していくことが必要だと考えています。
そのため、財務部では人権啓発推進委員を中心として実施している職場研修でも、法律の趣旨をしっかり認識し、市民への啓発を進めることができる職員となることを目的とした研修を実施しています。今年度実施した各課の職場研修ですが、「部落差別の解消の推進に関する法律」に関する研修、人権啓発ＤＶＤでの意見交換、同和地区に関する問い合わせについての対応マニュアル研修、人権大学に参加した職員による部落問題の研修、人権政策課から報告されている差別相談・事象報告による研修などを実施しております。
次に、地区懇談会や人権研修会への参加状況ですが、１２月６日現在で、臨時職員と嘱託職員をあわせて全職員７１名で、参加回数は述べ１４２回で一人当たりの参加回数は２回という状況です。もっと自主的な参加を促進するため、部課長会議を通じて、再度、全職員に研修受講をすすめます。
なお、１１月８日午前９時ごろ、財務部収税課で催告書に対し不満を持った市民が電話対応した職員に差別発言を繰り返すといった差別事象が発生しました。１１月１２日に人権政策課に人権侵害報告を行い、収税課では職員間でこの事象について共有し、職場研修を行いました。今後も今回のケースのように行政に対する不満から、人権侵害事象が発生することが懸念されますので、部の中でも情報共有を図りました。怒っている相手に差別発言であることを理解させることは難しいと思われますが、市職員として毅然とした態度でのぞみ差別発言であると指摘しなければなりません。そのためにも、人権政策課から報告されている差別相談・事象報告や職員が実際に遭遇した差別事象に関して、その対応等について意見交換を行い、市職員として適切な対応ができるよう研修を行っていきます。
（総合危機管理課）
人権は、すべての人が生まれながらに持っている権利であり、私たちが幸せに暮らすために欠くことのできない大切なものです。
この法律は、現在もなお「部落差別が存在する」ことを国が公式に認めた法律であり、「部落差別のない社会」を実現することを目的に、国や、地方自治体が差別解消を推進する施策を実施することが求められています。また、インターネット等の情報化の進展に伴って部落差別に関する事象がエスカレートし、人権侵害がますます深刻化している現状です。部落差別は決して許されないものであると認識し、部落差別の解消に向け、更なる取組みを進めなければなりません。
総合危機管理課では、課内研修を実施し、「部落差別解消法」の理解を深め、また、研修会等の機会を捉え積極的な参加を促し、地域や職場でリーダーとして人権意識や課題、市民への啓発が出来るよう取組んでおります。
また、地区懇談会への参加や、人権啓発企業訪問などの機会を通じ、市民や地域、企業、行政が協働し、部落差別をはじめとするあらゆる差別を許さない、誰もが暮らしやすい安全安心の地域づくりを目指し取り組みを進めております。

（消防本部）

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されてから２年が経過した今も、様々な差別事象が発生しており、決して許されるものではありません。

消防は、職務上各種活動を通じて地域住民の方と深く接することから、被害者や患者の人権尊重、プライバシーの保護等、常に人権意識を持って任務の遂行を行うことが求められてます。

このことから、部落差別解消法の目的、基本理念に基づき各種消防業務・活動において適切に対応するために、職員一人ひとりが部落差別に関する正しい理解と認識を持ち、問題に取り組むための教育及び啓発を行うよう努めます

さらに、消防本部内で行う研修の充実を図り、行政等が行う各研修への参加及び地区懇談会への積極的な参加等を通じて、職員の人権に関する正しい知識の修得、人権意識の高揚に努め、常に人権尊重の視点を持てる職員の育成を目指し関係機関・関係団体と連携し実施していきます。

（議会事務局）

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され２年が経過しました。この法律は、部落差別が現存していることを踏まえ、国や地方公共団体の責務が明らかにされているとともに、部落差別のない社会を実現するためのものとなっています。

特に地方公共団体には、「地域の実情に応じた施策の構築」、「部落差別に関する相談体制の充実」、「部落差別を解消するための必要な教育と啓発」などの役割が明記されており、伊賀市においても法の趣旨に沿った取組みを実施していかなければなりません。

議会事務局では、本年度は、所属の推進委員や所属長が受講した研修を踏まえ、一人の職員として市民に啓発していけるよう職場への還流研修として、「忌避意識の克服」についての討議型研修を実施しました。同和問題を自分の問題として捉え、真に向き合い正しい知識を持たなければ、忌避意識は克服できません。職員自身が忌避意識を克服し、同和問題を自分の問題として捉えることで初めて、法の趣旨も理解できるものと考えています。

今後も、市民に啓発を行っていかなければならない一人の職員として、しっかりと法の趣旨が理解できるよう、自己の研鑽及び職場研修の機会を捉えて学習し、市民啓発に繋げていきたいと考えています。

（出納室）

部落差別解消推進法で「部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。」と謳われており、前回（H26 年）実施された職員意識調査で「同和問題をはじめとする人権問題解決は行政の責任ではない」と考えている職員が予想以上に多かったことを踏まえ、課員の啓発啓蒙に取り組んでいます。

今年は職場研修を２回予定しており、１回目は人権啓発推進委員が講師となり伊賀市の部落差別の状況や解消に向けた取り組みを学び意見交換を行いました。

「聞くだけなら忘れるが見たら覚える。行ったら理解する。自分で見つけたら使うことができる。」を念頭に、各自地区懇談会や市内各所で開催される研修会に積極的に参画し自己研鑽に励み、実践に移す取り組みをしています。12 月末現在の地区懇談会等への参加は、２３回（一人平均３回）となっています。各自の学びを２回目の職場研修で報告し、

意見交換を行う予定です。
（監査委員事務局）
「部落差別の解消の推進に関する法律」は、「現在もなお部落差別は存在する」、「情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている」ことを踏まえ、「部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題」であるとし、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現することを目的としています。
監査委員事務局では、法律が施行された意義をしっかりと理解・認識するため、年２回の職場内人権研修のうち１回を部落問題の学習とし、昨年度は伊賀市作成資料を参考に学習を行い、今後の取り組みに活かすことができるよう意見交換を行いました。本年度は人権政策課に講師を依頼し、法律の理解を深めるため講義を行ってもらいました。
市職員としては、部落差別を解消する必要性を市民一人ひとりに理解を深めてもらえるよう努め、また地域に帰れば地域のリーダーとしてその役割を果たしていくことが肝要であると考えています。
（上野支所）
上野支所は他の支所と異なり、振興課のみの構成となっており、業務も住民自治に関することを中心としています。支所管内の住民自治協議会においては、それぞれに部落差別の解消を含め人権に関する取り組みが行われていますが、取り組みの進んでいない協議会については事業ヒアリングなどの際に状況を聴き取り、人権への粘り強い取り組みの重要性を認識いただく必要があると考えています。
・課においては、職員が部落問題について理解や認識を深めるために、市全体の研修会や居住地などで開催される地区懇談会や人権集会に自主的に参加しています。
・所管する各地区市民センターの職員については、各自治協議会単位での草の根等人権の取り組みに関わっているところですが、住民にとって最寄機関の行政職員として十分な研修を行っていく必要があると考えています。
（伊賀支所）
国及び地方公共団体は、部落差別のない社会の実現を責務と捉え、部落差別を解消する必要性について、国民一人ひとりの理解を深めるよう努めるとともに、「互いが連携し地域の実情に応じた施策を講じること、部落差別に関する相談体制の充実や必要な教育及び啓発の推進、差別の実態に係る調査を行うこと」とする本法の規定をしっかりと理解し、実効性のある取り組みを進めなければなりません。
伊賀支所では、市職員は地域においても人権・同和問題に係る啓発推進の中心的役割を担うことから、各自がこの法律の趣旨や目的を理解し、人権啓発地区別懇談会等で啓発できるよう各部署（振興課、住民福祉課、人権センター、公民館、消防署）それぞれに学習の機会を持ちました。法律は知っていても啓発に自信がないという職員も少なくないことから、手法にも工夫を凝らし学習を重ねたいと考えます。そして、地区別懇談会に係るノウハウ等の相談や出前講座の依頼にもしっかりと応じていきたいと思っています。
また、保育園を含む管内各部署の推進委員で構成する人権啓発推進担当者会議を月１回開催し、本法をはじめ様々な人権課題について研修や情報交換を行い人権啓発リーダーとしての資質向上を図っています。いがまち人権・同和教育研究大会では、昨年度から職員

が部落問題に関する教材を創作し、分散会で講師を務めており、自己啓発としても成果があることから、これからも多くの職員が自覚をもって臨むよう促していきます。また、伊賀支所管内の職員人権研修では、各区が行っている人権啓発地区別懇談会の企画や運営、講師、ファシリテーター役など主体的に関わっていくため、他地域の取り組みを模擬的に体験する実践形式を用いました。本法の基本理念に鑑み、部落差別をなくそうとする強い意志を持ち行動することなど人権意識を高めたところです。

「部落差別の解消の推進に関する法律」は、市民には未だ未だ十分に認識されていない状況にあります。広く周知するには、地域住民にとって身近で効果の高い「人権啓発地区別懇談会」において、職員自らが積極的に啓発しなければなりません。また、関係機関や各種団体とも連携し、あらゆる機会を通じて理解を求めていくことも必要であり、これからもしっかりと取り組んでまいります。

（島ヶ原支所　振興課）

島ヶ原管内では、８地区で人権啓発地区懇談会の実施や、島ヶ原地区人権同和教育推進協議会と協力し、講演会や研修会を実施しています。その会の中で、施行されている法律の内容等説明をしたり、身元調査や同和問題を意識して取り上げています。

また、職員研修においても、この法律を周知し、研修を実施しています。

（島ヶ原支所　住民福祉課）

「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されていることについて、人が集まるあらゆる機会をとらえて話をし、差別解消に向け理解を得るよう心がけています。

また、職員については、人権研修会や地域８地区の人権地区懇談会へ参加をすることで、地域リーダーとしての人権意識の向上、資質の向上を図っています。

（阿山支所　振興課）

阿山支所が行う人権啓発地区別懇談会において「部落差別の解消の推進に関する法律」が制定され、現在も差別があるという認識や、市内で発生している差別発言等について情報共有を図るとともに、障害者やＬＧＢＴ、部落問題を取り上げた内容について参加型の研修を行い参加者の意識高揚を図りました。

また、阿山支所ロビーにおいて「部落差別の解消の推進に関する法律」のパネルの常設展示を行うとともに、様々な人権問題についても一定期間ごとにパネルを展示して職員をはじめ来庁者に見てもらえるよう設置しています。また、人権啓発企業訪問や人権パトロールも実施しています。

職員研修では、職員人権・同和問題啓発推進委員会阿山地域部会で部落問題を取り上げた全体研修会を実施し、課内研修等において意見交換を行いました。また、市内外で開催される各種人権講演会や研修会、阿山支所管内の人権地区別懇談会や出身地域における人権啓発地区別懇談会への参加要請を行い、ファシリテーター役を務めました。

今後も阿山人権同和教育研究協議会や阿山学校同和教育研究協議会と連携して市民への啓発や職員の資質向上のための研修などの取組を行っていきます。

（阿山支所　住民福祉課）

支所内の職員研修のなかで、「部落差別の解消の推進に関する法律」について学習するとともに、課内職員に対して法を理解すること、市民への説明が出来るようになることを目

的に部落問題に特化した研修を実施しています。
　また、人権啓発企業訪問や人権地区懇談会においても管理職等を中心として主体的に参画し、そのなかでは、必ず「法律ができたこと」、今もなお「差別が残っていること」、「差別によって苦しむ人が無くなる社会を作らなければならない」ことをお話ししています。
　職員に対しては、積極的に研修会に参加するよう情報発信するとともに、定期的に職場研修を行い、部落差別解消に向けた地域のリーダーの養成に努めています。
（大山田支所）
　大山田支所においては、支所管内の所属長による支所調整会議（支所管内の市民センター長を含む支所管内各所属長９名）、大山田同和教育推進事務局会（支所、公民館、ライトピア、教育委員会、保、小、中、活動団体）を開催し、差別事象・事件にかかる情報の共有を行うとともに課題解決に向けた取り組み等を定期的に話し合っています。
　また、大山田同和教育研究会研究大会を 2019 年２月３日に計画しており、大会では、「部落差別の解消の推進に関する法律」の意義や理念などを、市民と共に学習する機会と捉えています。
　なお、支所の管理職による人権啓発に関する会議の中で、地区別懇談会で行なう差別事象・事件の啓発のあり方について協議し、人権担当課や教育委員会と内容調整の上、10 月５日～11 月 16 日の 43 日間で、大山田地域全 25 地区で人権啓発地区別懇談会を開催しました。共通の啓発事項として、学校現場での差別事象の現状を報告するとともに、「部落差別の解消の推進に関する法律」の概要や、「本人通知制度」を説明し、地域や家庭における人権課題解消への取組と協力についての理解を求めました。
【支所調整会議（支所管内各所属長９名）　毎週金曜日開催、大山田同和教育推進事務局会毎月１回開催、人権･同和対策推進委員会　毎月１回基本として 11 日を開催。】
（職員を対象に）
　大山田支所管内の各所属から　１名の人権･同和対策推進委員（振興課、住民福祉課、公民館、 給食センター、保育園、市民センター代表）を選出し、振興課人権担当、ライトピアおおやまだの職員とで、原則として毎月１回、11 日前後に研修会を開催しています。人権･同和対策推進委員会の事項書の余白には毎回、『毎月 11 日は「人権を確かめ合う日」（1965 年８月 11 日に同和対策審議会答申が出されたことを記念して制定）』を表示し「人権を確かめ合う日」の認識について確認を行っています。
　人権･同和対策推進委員は、推進委員会で研修するとともに、所属間の情報共有を行い、報告された内容を基に職場のグループ研修を開催しています。
　本年度は主に、“差別事象に学ぶ” をテーマとし、実践事例研究と人権啓発地区別懇談会シミュレーション体験、後半は自己啓発学習を進めています。
　なお、１年間のまとめとして、支所職員全員が一堂に会したグループ研修報告会の開催を計画しています。
（市民を対象に）
　○大山田地区住民自治協議会連絡会（区長会）の事項書の余白に、毎回『毎月 11 日は「人権を確かめ合う日」（1965 年８月 11 日に同和対策審議会答申が出されたことを記念して制定）』を表示して啓発しています。

○啓発物品としてボールペンに『毎月 11 日は「人権を確かめ合う日」』を文字入れし、大山田地区全 25 地区で開催する人権啓発地区別懇談会や、おおやまだ人権フェスティバルの参加者に配布し啓発を行っています。
○本年度は新たに、市作成の「ALLY」マークを啓発物品として活用し、啓発マグネットを作成。市の啓発パンフレットと共に配布。おおやまだ人権フェスティバルで参加者に配布しました。

◈成果と課題

成果としては、職員の人権意識高揚と伊賀市の同和施策ならびに同和問題の啓発が効果的に推進できる職場指導者の育成に繋がっていると考えています。推進員として研修を２年間行い、修了者は、人権啓発地区別懇談会のスタッフとして住民への啓発につなげています。

市民については、人権、同和問題について話し合える地域づくりに繋がっており、大山田地域住民の人権意識の高揚が図られ、大山田地区内の５地区に『人権を考える会』が設立されてきています。

しかし、新たな『人権を考える会』の設立に繋がっていないという課題があり、本年度は市統一テーマ「差別身元調査」をテーマとした地区別懇談会を開催し更なる啓発を行いました。

大山田支所の部落問題解決に向けた事業については、啓発活動として差別をなくす協調月間中の「おおやまだ人権フェスティバル」、本年度は 10 月５日から１１月 16 日にかけて大山田全域で「人権啓発地区別懇談会」、職員の人権意識・資質向上と職場・地域のリーダー育成を目標とした大山田支所単独の「職員人権研修」の開催を実施しました。

また、人権啓発団体への支援として、人権モデル地区活動、反差別村民ネットワーク活動への助成を行っています。

（青山支所）

青山支所管内における人権啓発の取組は、青山同和教育推進協議会と連携し実施しています。青山同和教育推進協議会総会の記念講演会を含む市民や企業向けの講演会・研修会など市民等が集う場では、法律の概要などを印刷した資料で啓発しています。企業訪問では、資料をもとに法律の制定経緯などについて丁寧に説明をしています。また、人権啓発地区別懇談会では、伊賀市内の小中学校において障がいのある人を傷つける言葉であることを理解せず使ってしまう事象が多発している現状に鑑み、その原因の一つと考えられる地域や家庭へ啓発を行っていますが、懇談内容に関係する障害者差別解消法の説明だけでなく、ヘイトスピーチ解消法、部落差別解消推進法の人権三法や現在伊賀市が取組んでいる人権施策や、差別や人権侵害につながる身元調査をなくすことについてもこの機会に説明しています。なお、人権地区別懇談会では支所管内の市職員（主査以上）がファシリテーターを務めることから事前研修を行い人権三法について学び懇談会に臨んでいます。

２.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題の解決に向けた各部の取組の進捗状況を明らかにされたい。

（健康福祉部）

「同和問題解決に向けた生活実態調査」から、福祉サービスの認知度が前回の調査よりも低下している結果となり、福祉制度やサービスの情報を必要とする市民に届いていないという課題が明らかになりました。

障がい福祉課では「障がい者福祉ガイドブック」を、生活支援課では、生活困窮者自立支援制度のチラシを各隣保館に配布をしています。

また、学校現場で障がい者に対しての差別発言の多発を重く受け止め、学校との連携、また障がい者福祉連盟として市の啓発事業に参画するのみにとどまらず、障がい当事者が講師として学校に出向き、子どもたちとの交流や講演を行っていただいています。今後更に、障がい者理解を深めてもらえるよう実践していきます。

伊賀市では、地域包括支援センターを福祉の一次相談窓口として位置付けています。しかし地域の高齢者や障がい者など、様々な困りごとを抱える人の中には、直接、地域包括支援センターに相談することのできない人も多く存在します。そのような場合は、身近な相談機関である隣保館から、地域包括支援センターに連絡があり、課題解決のために両機関が連携して、家庭訪問や支援を行っています。隣保館と地域包括支援センターの担当者は、これまでも地域住民の相談支援のために、必要な連携を図ってきましたが、各々の隣保館と担当地区の地域包括支援センターの連携にとどまっていました。市内の全隣保館と地域包括支援センターが一堂に会し、情報の共有や相談支援体制の確認が必要ではないかとの意見があり、平成30年12月4日に連携会議を開催しました。具体的な意見交換が行われ、今後も定期的に連携会議を開催していくことを確認しました。

さらに、健康福祉部の各課の担当者も交えた連携会議を開催し、隣保館の職員から地域住民の生活実態を聞き、利用しやすい福祉サービスや周知方法について、検討をしていきたいと考えます。

（上野総合市民病院）

「安全衛生・人権委員会」では、本年3月に病院職員を対象として「部落差別の解消の推進に関する法律」の趣旨を理解し、啓発を行っていけるようにするための研修を開催しました。今後も院内の研修や会議の場を通じて、部落差別解消推進法をはじめとする差別解消3法への職員の理解を深めていきます。また、受診や入院についての不安や悩みをお持ちの方には、地域医療連携室が相談に応じさせていただいております。

（産業振興部）

産業振興部では「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題として就労問題があります。この問題の解決に向けこれまでも就労相談員を配置し相談会などを開催し求人のある企業と就職を希望する人の調整をする中で安定就労の確保の取組をつづけてきました。今後もこの取り組みを通して就労支援に努めていきます。

また、企業訪問では商工労働課が窓口となり、差別をなくす強調月間に合せて、市役所主査以上の職員で、公正採用選考人権啓発推進員設置基準である、原則従業員30人以上の事業所に対して企業事業所訪問を実施しています。この中で、公正採用選考についても説明し取り組みを求めています。また、人権学習企業等連絡会の研修会の中でも公正採用について説明し取り組んでいただいているところです。これらの取り組みにより安定就労

が実現するよう取り組んで行きます。
（農業委員会事務局）
「同和問題解決に向けた生活実態調査」からは、伊賀市全体の課題でもある若い世代が転出している状況が、同和地区における農業経営者の高齢化への要因となっています。また同和地区の耕作面積は、伊賀市全体と比べ小規模農家が多い状況や急傾斜等の耕作条件の悪い圃場が多いこと、米価の低迷などが耕作意欲の低下につながり、ここ数年耕作を断念し、地域の中で荒廃、遊休農地が増加している傾向にあります。
農業委員会ではこれらの荒廃・遊休農地を毎年各地区の農業委員や農地利用最適化推進委員の協力により、農地パトロールを実施し、実態把握に努めています。また遊休農地の所有者に今後の農地利用の意向を調査し、農地中間管理機構（三重県農林水産支援センター）へ情報提供し、農地の集積・集約化を行い、担い手にまとまった形で農地を転貸することで農地の有効活用を図っているところです。
（建設部）
建設部は、道路や河川、住宅や公園など主にハード面の整備を担ってきました。
この分野でも、かつては、悪くなれば作り替えるというハード事業が主流でしたが、現在は施設の長寿命化を図るため、安全点検や必要な補修といった事業が主流となっています。
具体的には、橋梁長寿命化点検や道路パトロールによる維持管理、都市公園長寿命化計画の策定などに努めてきました。
今後も適正な維持管理を行うとともに、引き続き施策や予算に反映していきたいと考えております。
また、「同和問題解決に向けた生活実態調査」において、同和地区における少子高齢化が急速に進行している傾向が見られますが、これは市営住宅の入居者においても同様の傾向が見られます。
そのため、高齢者や障がい者等に対する多様なニーズに応じた住宅の整備など、市営住宅の本旨である居住福祉の実現に向けて取り組んで行く必要があると考えています。
さらに、築 50 年以上経過する市営住宅もあるなど、老朽化も進んでいることから、現在「伊賀市公営住宅等長寿命化計画」の見直し作業を行っています。
（上下水道部）
「同和問題解決に向けた生活実態調査」では、過去５年間に「被差別体験がある」と回答した人が６．４％の割合で存在しているという、あってはならない現実があります。同和地区に住んでいることや同和地区出身であることを理由に交際や結婚を反対されたり、就職のことや日常生活で差別を受けるなど、依然として深刻な問題であることから、さまざま場面や場所で差別が存在していることをしっかり認識した上で、各課における充実した研修の取り組みなどを進めていくことが必要と考えています。
これまでも同和問題に対する正しい理解と認識を深めるため、職場研修や人権講演会、地区別懇談会等の啓発事業を通じて、同和問題を自分の問題として捉えられるよう、 学習や交流の機会を活用し、人権同和問題の意識の向上に努めているところです。
生活実態調査の結果では、特に日常生活や職場で差別を受けた割合が高いことから、職

場研修や地区別懇談会などへの参加を通じて、社会に根強く残っている不合理や偏見に気づき、自分自身の課題として捉えながら、日常生活での差別的な発言等への気づきから行動に移すことが求められていることを認識し、また、家族や地域社会に対しても積極的に啓発できる力をさらに高めていけるよう努めていきたいと考えています。

（総務部）

各部において、「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題の解決に向けた取組みを推進するにあたっては、それぞれの行政分野において職員がその課題をしっかりと認識し、その克服に向けて具体的施策を展開しなければならず、そのためには、人材育成が非常に重要なものであると認識しています。

これまでも幾度となく言及してきましたが、市では、平成２６年度に「人権・同和問題に関する伊賀市職員意識・実態調査」を実施し、その分析結果に基づいて翌平成２７年度に策定した伊賀市職員人権・同和問題研修方針に基づき職員研修を実施し、同和問題をはじめあらゆる差別の解決に主体的かつ積極的に取り組んでいけるよう人材育成に努めているところです。

また、平成２８年度には、人権大学及び解放大学の修了生を対象に人権啓発活動ネットワークを立ち上げ、修了生に対して人権啓発リーダーとしての役割認識を改めて意識付けるとともに、人権に関する知識や意識の継続的なブラッシュアップの取組みや、地区別懇談会での市民啓発など活躍の場を広げる取組みを実施しています。

同和問題については、一昨年に部落差別解消推進法が施行されましたが、法には「現在もなお部落差別が存在する」と明記されるとともに、地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めることが地方公共団体の責務として定められています。

全ての市職員がこの責務をしっかりと認識し、同和問題解決に向けた諸施策を適切に実行できるよう、今後も引き続き人材育成に努めていきます。

（企画振興部）

当部は、総合計画や自治基本条例など市の施策の基本となる計画や条例を所管しているほか、「広報いが市」など市民への市政情報の発信を担っています。また、「地域づくり」の視点で各住民自治協議会における「まちづくり計画」の進行管理を行っています。こうしたことから、２０１７年度実施の「同和問題解決に向けた生活実態調査」の内容については、各所属内で共有し、各所属が小活、総括にまとめられた内容を中心に共有に努め、部落問題解決に向けた姿勢を念頭に事務を進められるよう心がけているところです。

具体的な取り組みとしては、市の最高規範とされる自治基本条例の中に基本的人権尊重の理念を位置づけた改正手続きを推進しているほか、広報いが市において「部落問題（差別）を正しく知ろう」のコーナーを設け、部落差別に関する正しい情報を発信、啓発に努めています。また、広報誌だけではなく、多くの住民自治協議会において、人権部会等が設置され人権研修等に取り組まれていますが、人権研修の持ち方等について相談にのるなどその推進を支援しているところです。

（財務部）

「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題の解決に向けた財務部の取組の進捗状況ですが、昨年度、各課で生活実態調査結果をテーマとした研修を行っていま

す。市職員として現在も部落差別が存在することを認識し、またその結果様々な課題があり、その課題を解決していくことが部落問題の解決につながりますで、継続して生活実態調査結果をテーマにした研修を続けていきます。

（総合危機管理課）

少子高齢化が進み、また、障がいのある方、介護が必要とする方など配慮が必要な方について、昨年度は、災害時要援護者名簿の更新配布が昨年度は行えませんでした。

今年度、災害時要援護者避難支援推進委員会を５回開催し、南海トラフ地震の切迫性やいつ発生するかわからない直下型地震、近年の頻発する風水害などの災害に備え、要配慮者が災害発生時に円滑に早期避難、安否確認等が行えるよう日ごろから地域と連携し、見守りやコミュニティにも配慮した実効性のある避難行動要支援者支援プラン策定を庁内で進めております。

発災時には、避難所の環境改善、病院や福祉避難所との連携、避難者のメンタルケア、迅速な避難物資供給等が要配慮者を守る取り組みの大きな柱となってくると考えています。

地域におきましては、地域のつながりの深いほど災害関連死は少ないという結果が出ています。これはご近所同士でお互い様の精神で助け合いをしているため、災害関連死が防がれているとこが主な要因となっています。震災のみならず、風水害におきましても、普段から助け合う地域づくりを皆様にはお願いしたいと考えています。

地域における共助の取組を促進するため、防災訓練や出前講座等を実施し、災害時の行動や認識を深め地域住民の防災意識の普及啓発に取り組みを進めています。

また、防犯対策について、関係機関との連携を図り、地域の自主的な防犯活動を促し、暴力追放・防犯組織の育成支援に取り組んでおります。

今後とも、そうした機会を踏まえ防災情報の発信、情報収集などに努め地域防災力の向上に繋げたいと考えております。

（消防本部）

①啓発について

市が行う企業・事業所訪問人権啓発事業に協働し職員が出向し差別、人権、就労等への啓発を行っている。

②同和教育の推進

（1）差別事象（社会・学校）の報告を受けた場合は、職員全員にメールにて情報共有し課内会議や各家庭において話し合いを持ち、理解と認識を行う。

（2）職員を部落解放・人権大学や三重県人権大学講座に派遣し、修了後は各職場において人権教育研修の中心的な役割を果たしている。

（3）上同研推進委員を中心として、職場研修の実施、関係機関の研修会及び地域での研修会や地区懇談会への参加を促進しています。

③差別の発見

インターネット上への掲示板等への差別書き込みを早期発見するため、モニタリングへ参加し早期発見、防止に努めています。

④少子高齢化

各世帯における 70 歳以上の年齢比率が高くなってきており、近年の台風、局地的大

雨、地震災害等による被害の発生が危惧されています。
そのため、現場での活動が円滑に行えるよう消防団等と協力し、被害の軽減に努めます。

（議会事務局）

平成２９年度に報告された「同和問題解決に向けた生活実態調査」の結果をより深く掘り下げるものとして、部落差別により奪われてきた「文字」を取り戻すために行われている「しらさぎ識字学級」の取組みについて庁内講師を招聘した研修会を実施しました。

実態調査結果では、「新聞や手紙を読むこと」が普通に読めると回答した方以外の方の割合が、5.6%、「はがきや手紙をかくこと」については、普通に書けると回答した方以外は10.1%もの割合となっています。

このことから、どのようにすれば市から必要な情報をお伝えできるのか、またどのようにすれば市に必要な届出や申請をしていただけるのかを念頭に置いた行政事務を進めていくことが大切であること、文字を取り戻すため、また、未来の子どもたちに部落差別による負の連鎖を断ち切るための識字学級の取組みの大切さを再認識したところです。

今後も、この実態調査結果を踏まえ、職員がなすべきことを認識するための学習・研修に取り組んでまいりたいと考えています。

（出納室）

出納室では、職場研修において生活実態調査の結果から見えてきた課題などを話し合いました。また、各自が積極的に研修に参加し、その中で疑問に感じたことや問題点などを討議することにより気づきの機会を増やし、差別に出会ったときに毅然とした態度で臨み、差別に対して適切な対応ができるよう職員の資質向上を図っています。

（監査委員事務局）

「同和問題解決に向けた生活実態調査」の集計及び分析は、反差別・人権研究所みえが行い、取組提案等をいただきました。

監査委員事務局では、市民に対する啓発の必要性に鑑み、地区懇談会や人権研修会等に積極的に参加し、職員としての資質の向上に取組み、更なる自己研鑽に努めていきたいと考えています。

（上野支所）

今回の実態調査で「被差別体験がある」と回答した人は6.4%あり、市内でも依然として差別事象が発生しているほか、インターネット上では差別を助長する新たな形態の差別事象が数多く起こっています。

上野支所官内の各住民自治協議会のほとんどで人権に取り組む部会が設置されており、毎年のテーマ設定に苦慮されているという声を聴きます。上野支所振興課では、まちづくり計画進行管理シートヒアリング時などに、アドバイスや相談を行っている。また、住民自治協議会事業のひとつとして「こども食堂」のような居場所事業の紹介なども行っているところです。

（伊賀支所）

今回の調査結果では、「日常生活」における場面での部落差別を解消するための啓発が、市民の間に十分浸透していないことが表れており、地域住民を対象とした「人権啓発地区

別懇談会」等のあり方について、効果を上げるための創意工夫が必要と考えます。

このことから、各区の区長並びに推進委員が会する代表者会議やリーダー研修（年３回実施）では、各区主体で行っている人権啓発地区別懇談会について、啓発ビデオの視聴や講演などの講義型ではなく、参加者同士が対話しながら行う対話型研修の実践に活かしてもらうため内容に工夫を凝らしました。結果として、昨年は７区であったのに対して、現在のところ１６区が対話型により実施しています。中には職員が講師を務めた所もあります。これからも参加者自らが意見を言い、さまざまな考え方を共有することによって主体的な学びが育まれる対話型を積極的に推進していきます。

また、差別を受けた際の対応では、前回以上に「誰にも相談しなかった」の割合が高く、その理由の６割以上が、「最初から相談するつもりはなく自分で克服しようと思った」と回答しています。「行政や人権擁護委員に相談した」は、わずか数パーセントであり、相談できる体制や環境、質的要素の一層の充実が求められます。

支所は、地域住民にとって一番身近な行政機関であり、その為、数々の問い合わせや手続き、相談、要望、苦情、支援要請といった日常生活に直接関わる用件が多く寄せられます。このことから、伊賀支所では、どのような内容であっても相手の方への尊重の念を忘れず対応することを所属目標として、課内会議等において意識の共有、向上を図っています。そして、現在もなお部落差別が存在する中で、老朽化が進む公営住宅や後継者不足による耕作放棄地、高齢者の一人暮らしや要介護、貧困、収入格差といった課題が深刻化していることをしっかりと受け止め、いがまち人権センターをはじめ関係各課、区役員、支部とも情報共有や連携を図りながら、丁寧且つ適切な対応に努めています。

これからも、「差別ガイドライン作成等プロジェクト会議」において定められる差別の定義、「部落差別につながる行為とは何か」について、広く市民に啓発するとともに、相談体制の充実に向けても更に取り組んでまいります。

（島ヶ原支所　振興課）

島ヶ原管内では、８地区で人権啓発地区懇談会の実施や、島ヶ原地区人権同和教育推進協議会と協力し、講演会や研修会を実施している。その会の中で、伊賀市人権政策課が発行した「差別につながる身元調査はしない させない ゆるさない」のリーフレットを使用し、市民意識調査の結果を市民に知ってもらい、差別の実情を知るきっかけとしています。

また、講演や研修においても、日常生活や職場での被差別体験・子どもの結婚相手に対する態度など生活実態調査から見えてくることを話題に取り入れ、様々な人権問題を自分のこととして捉えて考えることができるよう、人権意識の向上を目指す内容であるように講師へ依頼し、実施しています。

（島ヶ原支所　住民福祉課）

現在もなお部落差別が深刻な課題であることから、地域８地区の行政人権懇談会等を実施し、人権意識の向上を図るとともに、人権３法についても啓発を行っています。

今後、人権の課題解決に向けあらゆる研修の場を通して、さらに人権３法の理解を深めるために、地域、家庭等に積極的に啓発を行います。

（阿山支所　振興課）

「同和問題解決に向けた生活実態調査」で、「部落差別の解消の推進に関する法律を知っ

ていますか」との問いに知らないと答えた方は、65.7%と高数値となっています。また、過去５年間に「被差別体験がある」と回答した人が 6.4%の割合で存在しているという現実があります。このような中で、さまざまな場面・方法で市民の皆さんへ周知していくことや研修を行っていくことが必要です。

そのため、人権啓発地区別懇談会で「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されていることの説明や、支所内に「部落差別の解消の推進に関する法律」のパネルを掲示し、来庁者に見てもらえるように設置しています。さらに、阿山公民館と連携し、差別が存在していることを認識してもらい、差別をなくすための講演会研修会を今後も行っていきます。

また、職員研修についても、各種人権講演会研修会や人権啓発地区別懇談会へ積極的に参加し、同和問題を自分の問題として捉え地域に啓発できるよう、人権同和問題の意識向上を進めていきます。

（阿山支所　住民福祉課）

「部落差別の解消の推進に関する法律」の認知度が低いことから、人権啓発企業訪問や地区懇談会等において周知している。「本人通知制度」についても同様なことから支所窓口や阿山保健福祉センター内にポスターを掲示して啓発に努めています。

また、「差別を受けたが誰にも相談しなかった」が依然として多いことから、人権担当部署だけではなく、相談体制の充実を図るため、今年度当課職員の業績目標に人権研修会の複数参加を揚げ研修に努めています。

（青山支所）

少子高齢化・人口減少、貧困の世代間連鎖など、昨年３月に実施した「同和問題の解決に向けた生活実態調査」から見えてきました。この現実を真摯に捉え、行政機関として市民に一番近い立場であることから、地域支援、個別支援に取組む中で課題を把握し、人権、福祉、労働、教育部局など本庁部局と連携しています。

支所は専門部局へ「つなぐ」役割を担っており、遅滞なく繋ぎ早期の課題解決に向け取組んでいます。なお、福祉分野では地域ケア会議などで随時連携しています。

【個 別 要 求】

【健康福祉部】

１．保護者に対する人権研修の受講を各園で必須にされたい。
（保育幼稚園課）

子どもの人権意識は、まわりの大人の姿勢や考え方に大きく影響されます。

そのため、保育所・保育園と保護者がともに共通の認識を持って解放保育を進めていくことが重要であり、共通の認識を持って解放保育を推進していくためには、保育士だけではなく、保護者も人権・同和問題研修会や地区懇談会に参加し、人権・同和問題に対する意識を高めていく必要があると考えます。

伊賀市解放保育研究会では、毎年、保護者も対象にした全体会・講演会を開催しています。今年度は、７月 14 日（土）に開催し、参加者 214 名のうち保護者の参加は 30 名でした。

また、今年度、公立保育所・保育園の保護者を対象に「過去１年間に人権・同和問題に関する研修会や地区懇談会に参加したことがありますか。」というアンケートを行ったところ、保護者の平均参加率は 34．5%でした。

支所別では伊賀支所管内４保育園の保護者の平均参加率は 71%と高い数字でしたが、他の保育所・保育園の平均参加率は 30%以下と地域でばらつきがありました。

現在、各保育所・保育園では、保護者に人権・同和問題に関する研修会や地区懇談会への参加を促すため、「保育所・保育園だより」に各地区で開催される人権・同和問題研修会や地区懇談会の案内を掲載していますが、保護者の方は休日や夜間に参加いただきにくい状況もあります。

今後、保育所（園）の保護者を対象とした人権意識調査（アンケート）を行い、保護者の方が人権・同和問題に関する研修会や地区懇談会に参加できない理由を把握し、保護者が参加しやすい環境づくりを検討するとともに、あらゆる機会を通じ、保護者に人権・同和問題研修会や地区懇談会への参加の意義を伝え、参加を促すように努めます。

２．「部落問題を考える保育士の集い」を開催されたい。
（保育幼稚園課）

「伊賀市解放保育研究会」は市内の全保育所・保育園の全職種（保育士・給食調理員・用務員・看護師等）の職員で構成されています。

同研究会では、人権保育の重要な柱として解放保育を位置づけ、部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に向けた保育の研究、協議及び実践活動を行っています。

同研究会では年１回、全職員と保護者を対象に全体会・講演会及び年１回（３日間）全

職員を対象に解放保育について学びあう研修会（語ろう会）を開催しています。
※30 年度「全体会・講演会」　開催日：7月 14 日（土）
　三重県人権教育研究協議会会長の川島三由紀さんに講師を依頼し、「子どもたちの可能性は無限大」と題した講演会を開催しました。214 名参加（うち保育士 170 名）
※30 年度「語ろう会」　開催日：8月 29 日（水）～31 日（金）
　保育所・保育園の全職種（保育士・給食調理員・看護師等）　348 名参加
また、11 月 30 日（金）には同和問題職場研修として臨時職員を含めた全ての公立保育所・保育園職員を対象に「部落差別解消法」についての研修会を開催しました。
※参加者：公立保育所（園）職員（臨時職員も含む）・保育幼稚園課職員　178 名
　今後も、全保育士が参加する「伊賀市解放保育研究会」や「同和問題職場研修」の中で、部落問題の解決に向けた取り組みを進めていきたいと考えています。

3．教育委員会とともに、「部落問題を考える保護者の集い」を中学校区単位で開催されるよう取り組まれたい。

（保育幼稚園課）
　伊賀市内の各中学校区単位では、保育所（園）・小学校・中学校が一体となった人権・同和教育を推進するための協議会が組織されており、その中で、保護者も含めた人権･同和教育を推進するための取り組み（人権講演会、人権フェスティバル、部落問題を考える保護者のつどい等）を行っていますが、地域によってその活動内容は様々です。
　保育所・保育園では、伊賀市解放保育研究会等で解放保育を推進するための課題の共有や取組を行っていますが、今後は伊賀市解放保育研究会を通じて、各中学校区単位での取り組みの把握に努めます。
　また、今後は教育委員会と連携を密にし、保護者とともに解放保育並びに人権・同和教育推進を推進するための取り組みを進めて行きたいと考えています。

【参考】各中学校区単位での公立保育所（園）保護者の人権講演会等への参加率
■上野南中学校区（猪田・依那古・依那古第２・神戸）　約 28%
■崇広中学校区（しろなみ・新居）　約 14%
■柘植中学校区（柘植）　約 82%
■霊峰中学校区（西柘植・壬生野・希望ヶ丘）　約 67%
■島ヶ原中学校区（島ヶ原）　約 14%
■阿山中学校区（あやま・ともだ・たまたき）　約 29%
■大山田中学校区（大山田）　約 20%
■青山中学校区（さくら）　約 9%
全体平均　約 34.5%
※緑ヶ丘中学校区と城東中学校区には公立保育所はありません。

4．社会福祉法が改正されたことを受け、地域福祉計画に隣保館の役割と差別問題の解決を位置付けられたい。

（医療福祉政策課）

本年４月１日に地域共生社会の実現に向けて社会福祉法が改正され、第 106 条の３（包括的な支援体制の整備）として、「市町村は、地域住民等及び支援関係機関による、地域福祉の推進のため相互の協力が円滑に行われ、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制を整備するよう努めるものとする。」という条文が加えられ、包括的支援体制の整備が明記されました。具体的には、

・地域住民自らが地域生活課題の解決に取組むことができる体制の整備

・地域の相談を包括的に受け止める体制の整備

・支援関係機関が地域生活課題を解決するために相互連携を行う体制の整備になります。

このような中で、隣保館については、市民が住み慣れた地域で安心して暮らし続けるための支援を行う役割を持っているところであることから、地域活動の支援や生活課題に対する相談を包括的に受け止める役割を果たしていると考えています。

また、各支援関係機関の相互連携体制の中にも入ることから、福祉の一次相談窓口である地域包括支援センターとの連携をさらに深めるため、先日、隣保館職員と地域包括支援センター職員の連携会議を開催したところです。

伊賀市では、地域住民自らが地域生活課題の解決に向けて取組む体制を構築するために、各住民自治協議会単位に地域福祉ネットワーク会議を設置する取組みを行っておりますが、この中心的役割を担う地域福祉コーディネーターにおいては、既に隣保館と連携して訪問活動等の取組みを行っている地域もあります。

なお、平成 28 年４月に策定した第３次伊賀市地域福祉計画において、同和施策推進計画等の他計画と連携していることを明記しており、また、同和施策推進計画において取組む各事業についても、地域福祉計画における取組みと連動して進めています。

今後策定作業を進める第４次伊賀市地域福祉計画においては、隣保館が地域福祉の推進を担う機能を有していること、人権課題解決に向けた取組みは地域生活課題であることに留意し計画の策定を進めます。

５．前回に引き続き、解放（人権）保育推進計画（仮称）を策定されたい。

（保育幼稚園課）

2018（平成 30）年度第１回目の伊賀市解放保育研究会理事会において、今年度中に同研究会の理事会や役員会を中心に「伊賀市解放保育推進計画」（以下、「推進計画」）を策定していくことと、推進計画の策定内容を確認しました。

推進計画では、人権尊重の社会の実現を担う子どもとして育てるために、「①自分がすき（自尊感情）」、「②つながる（他者受容・仲間づくり）」、「③大事な命（生命の尊重）」、「④えらぶ（自己決定）」、「⑤やってみよう（意欲と主体性）」「⑥なんでー（反差別の気持ち）」の６項目を、０歳児から就学前までに育てていきたい子どもの姿とし、年齢に応じて保育士が配慮するべき事項をまとめています。

７月 24 日には、推進計画の参考とするため、同研究会の推進交流会に反差別研究所みえの吉原隆行さんをお招きし、四日市保々地区の「育ちのプログラム」策定についての経過や思いなどのお話を聞かせていただきました。

また、解放保育についての理解を深めるため、「伊賀市解放保育基本方針」の保育内容（6項目）を『みんなで語ろう会』（公立・私立保育所職員参加）で掘りさげるグループ討議を行いました。

推進計画については、現在、概ね策定していますが、本年１月24日に再度、同研究会の推進交流会に反差別研究所みえの吉原隆行さんをお招きし、策定内容についてご意見をいただき、完成させる予定です。

来年度は、今年度策定した推進計画を基に解放保育に取り組んでいきたいと考えています。

６．以前から要望している、より確かな学力・進路保障を実現するため、保幼と小中学校との連携体制を確立されたい。

（保育幼稚園課）

伊賀市では、幼児期に望ましい生活習慣や運動習慣を身に付け体力を培うことが重要であり、就学後の学力向上にも繋がりがあると考え、2015（平成27）年度から市内の全保育所・保育園・公立幼稚園で幼児の体力向上実践プログラムに基づく「からだそだて事業」を行っています。

保育所・保育園・幼稚園と小学校は、従来から就学前児童についての情報交換・情報共有を行うなどの連携を行っていましたが、市としての連携体制が確立されていなかったため、地域によって保幼小の連携にばらつきがありました。

2018（平成30）年４月１日からの新保育所保育指針には「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」が記載されており、小学校学習指導要領ではこれを踏まえた指導について記載されています。

※「10の姿」

①健康な心と体　②自立心　③協同性　④道徳性・規範意識の芽生え

⑤社会生活との関わり　⑥思考力の芽生え　⑦自然との関わり・生命尊重

⑧数量や図形、標識や文字などへの関心・感覚　⑨言葉による伝え合い

⑩豊かな感性と表現

子どもの育ちの連続性を確保する観点から、保育所・保育園・幼稚園と小学校で「10の姿」のイメージを共有することが必要であると考えます。

三重県教育委員会では「保幼小の円滑な接続のための手引き」を作成しており、この手引きに基づき、市内の保育所・保育園・幼稚園と小学校の連携体制を確立するため、健康福祉部と教育委員会で協議を行い、11月26日の伊賀市保育所（園）連絡協議会全体研修会で副教育長から今後の連携体制について保育所（園）長に説明していただきました。

各地区で小学校が中心になり、年度内に保幼小の円滑な接続のための課題の共有を行い、保育所保育指針や小学校学習指導要領に基づき整理をし、各小学校単位（上野西・上野東・友生小学校は３校一緒に）の「学びのプログラム」を作成していきます。

作成後は、「学びのプログラム」に基づき保育所・保育園・幼稚園と小学校が連携して保育・教育活動を進めるとともに、定期的にプログラムの見直しを行い連携を強化していきたいと考えています。

【産業振興部】

1．部落差別解消推進法を踏まえた市内事業所への取組と、市内事業所の取組を明らかにされたい。

（商工労働課）

【市内事業所への取組について】

平成 26 年度から、差別をなくす強調月間（11 月 11 日～12 月 10 日）に合わせ、全庁体制で市内企業・事業所に対し「企業・事業所訪問人権啓発事業」を実施しています。今年度も全庁体制で市内企業・事業所に対して訪問し、現在訪問結果を取りまとめ中です。

今年度の実施にあたっては、庁内関係課や三重県、ハローワークの三者で合同会議を開催し企業・事業所訪問の方向性について協議を行った結果、「部落差別解消推進法」、「ヘイトスピーチ解消法」、「障害者差別解消法」の３つの法律の啓発・周知が特に重要であると決定し、訪問する職員に周知・徹底を行いました。今年度は、市内の 280 社に啓発・周知を図っています。

【伊賀市人権学習企業等連絡会の取組について】

平成 27 年度に設立した伊賀市人権学習企業等連絡会では、企業・事業所内のそれぞれの立場に応じたセミナー「新規採用者向けセミナー」、「採用担当者向けセミナー」、「トップセミナー（イクボス講座）」等を実施し、「部落差別解消推進法」を含めたあらゆる差別について考え、社員の人権意識の向上の取組を行っています。

その他には、会員を対象に、差別解消推進３法の認識度についてのアンケート調査を実施しました。「障害者差別解消法」は、ほぼ 100%の会員が「知っている」、「部落差別解消法」と「ヘイトスピーチ解消法」は、約 10%の会員が「知らない」という結果を踏まえ、チラシにて３つの法律の周知・徹底を行いました。

【市内事業所の取組について】

「企業・事業所訪問人権啓発事業」の平成 28 年度と平成 29 年度の訪問結果を比較すると、社内の人権・同和問題研修の実施など、主体的に人権意識高揚のために取り組んでいる企業・事業所が増加しています。今後も引続き企業・事業所へ社内研修の必要性等の啓発を行っていきたいと考えています。

【建設部】

1．前回交渉で要求した宅建業者に関わる差別問題解消に向けた取組の進捗状況を明らかにされたい。

（都市計画課）

三重県宅地建物取引業協会伊賀支部会員を対象に昨年度実施した「宅地建物取引に関す

る人権問題の実態調査」の結果を踏まえ、伊賀市のホームページに報告書の掲載を行うとともに、その現状と課題を洗い出し、平成30年11月と平成31年1月の計2回、協会の全体会合に出向き、会員（代表者）だけではなくその従業員も参加いただいた中で、差別の解消に至っていない現状についての認識の共有を図りました。更に研修会等で差別問題解消に向けた啓発を実施します。

また、宅地建物取引にかかわる差別事象の通報体制については、県担当部局や関係機関との連携や調整を行い、一般的な体制に加え、「新たに宅地建物取引にかかわる分野で発生した事象についての通報体制を確立する」こと、「問合せがあった場合の対応事例を作成する」こと及び宅地建物取引全般にわたる「市の総合相談窓口を設置する」こと、の3つを軸に新たなマニュアルの作成に向けた取り組みを進めます。

2.「伊賀市公営住宅等長寿命化計画」の改訂にあたり、改良住宅の今後の方向性を明らかにされたい。

（建築課）

伊賀市公営住宅等長寿命化計画は、計画期間１０年の内の５年以上が経過し、その間、住宅施策事情等も変化し、今後、より実現性の高い計画の必要性が高まってきていることから、国が改定した「公営住宅等長寿命化計画策定指針」に基づき、予防保全的管理、長期的に活用するための長寿命化型改善、入居者が安心安全に居住するための修繕や改善などを検討し、公営住宅等の効率的かつ円滑な更新を実現するために見直しを進めています。

計画対象にした住宅は、３２団地２６３棟１５０４戸で、そのうち改良住宅は、9団地８２棟７３６戸となります。見直し作業では、団地別・住棟別に状況の把握や事業手法の検討を行い、更に計画修繕・改善事業・建替事業等の長寿命化のための実施計画を作成することになります。

なお、公共施設最適化に向けた施設の総量目標では、公営住宅が４９％縮減させるのに比べ、改良住宅は、住宅地区改良法などの趣旨から８％の縮減とし、原則継続させる方針でありますので、当該計画におきましても総合管理計画と整合を図ります。

今後、計画の改定案がまとまりましたら、市協の意向や意見をお聞きする等、十分な連携を図ってまいりたいと考えています。

【総務部】

1．職員対象の部落問題に関する研修の取組状況を明らかにされたい。

（人事課）

同和問題の解決を目指す取組みは、伊賀市はもとより全国の各地域で広く進められており、この取組みは、同和問題だけでなく、社会に存在する様々な人権問題に対する人々の関心や意識を高め、日常生活にある今まで気づかなかった差別や不合理な出来事などを「見抜く力」を養成し、すべての人の人権を保障する取組みに大きな成果をあげています。

このことから、研修の実施にあたっては、これまでの同和問題の解決に向けた取組みに

よって得られた成果を再確認し、同和問題学習の深まりから差別を「見抜く力」を養うとともに、主体的に差別を解消していこうとする意欲や態度を育て、あらゆる人権問題の解決につながるよう取り組むこととしています。

今年度の全職員を対象とした人権・同和問題研修では、部落差別解消推進法を含む人権３法をテーマとして実施しました。

また、各職場単位で実施する人権・同和問題研修においても、１年に１回以上は必ず同和問題をテーマにした研修を行うこととしており、職場研修の企画を担当する推進委員と各所属長を対象に毎年、同和問題をテーマとした研修を実施しています。

２．積極的に人権問題解決に取り組む職員を隣保館に配置されたい。

（人事課）

すべての行政職員は、それぞれの職務において人権尊重の視点に立ち、誠実かつ公平に職務を遂行することはもちろんのこと、職員一人ひとりが人権行政の推進者として、あらゆる人権課題の解決に向けた職責意識を持つ必要があります。

このことから、市では平成２７年度に策定した「伊賀市職員人権・同和問題研修方針」に基づき、役職別または在職年数別にステップアップしていく連続性のある体系的・計画的な全職員対象の研修を始め、各職場での人権・同和問題研修の実施や、市内外で開催される研修会等への参加促進など、全ての職員が高い人権意識を持って同和問題をはじめあらゆる差別の解決に主体的かつ積極的に取り組んでいけるよう人材育成に努めています。

そのような中、人権部門の職務に携わることもまた、その職員が人権・同和問題について、理解や知識を深めるために重要なことであると考えています。

職員配置については、担当部長及び各支所長と人事ヒアリングを行うなどして適正配置に努めているところです。

３．職員選考採用試験受験申込書をはじめ、本人通知制度等、市の各種書類の性別欄を再点検し、不必要なものを撤廃されたい。

（人事課）

一昨年の７月に人権政策･男女共同参画課（現在の人権政策課）が公文書等における性別記載欄の削除可否について調査を行っています。

調査は、平成２８年８月１日現在の申請書類や交付書類等で性別記載欄がある全ての公文書を対象に性別欄削除の可否について行われ、当時（担当課で）削除を可と判断した文書は８０件あったと聞いています。

それらについては、適切な時期に性別欄を削除することとされていましたし、また昨年３月には、報告があった８０件について、人権生活環境部長から性別記載欄の削除を依頼する文書が出されましたので、既に性別記載欄が削除されていることと認識しています。今後は、更にその必要性を精査し、市において一定の基準を設けた上で改めて点検・削除の取り組みが行われると思っています。

なお、「職員採用試験受験申込書」については、統計上の必要性から、性別欄を設けたままとしていますが、トランスジェンダーの方などへの配慮として、性別欄の記載にあった

て苦慮することがないよう、記入見本において性別欄には戸籍上の性を記入するよう明記しています。

４．前回に引き続き、総合評価制度の見直しについて進捗状況を明らかにされたい。
（契約管理課）

市では、公共工事を受注する事業者について、その公共性・公益性を考慮し「企業の社会的責任度」を評価する項目の一つとして人権講演会への参加状況を評価しているところです。

市内の建設事業者にあっては、これを市の人権施策の取り組みに参画する契機と捉え、積極的に参加いただいていると認識していましたが、昨年度に参加者の聴講姿勢についてご指摘を受け、建設業団体の代表者を通じて企業に対しまして市の取り組みの趣旨を理解して受講していただくよう文書にて注意を促したところです。

本年度に入りまして、市（契約監理課）ホームページに講演会の受講にあたっての留意事項を掲載し、併せて講演会受講後に提出してもらう研修レポート用紙の裏面にも受講者が直ぐにわかるよう同様に留意事項を掲載して、聴講姿勢についての注意喚起を行なっています。また、講演会の受付責任者として総務部と人権生活環境部の管理職を配置して、受付の際に聴講姿勢や研修レポートの詳細な記載などについてについて、受講者一人ひとりに注意を促しているところです。

企業に対しましても、再度、文書にて注意喚起を行なうとともに、建設業団体との意見交換会の場において人権施策の取り組みの重要性と、企業としての積極的な講演会への参加について理解を求めてまいりました。

今後とも、総合評価制度における人権政策への取り組みについては、重要な項目の一つとして捉え、受講者の聴講姿勢も含めまして、自主的且つ積極的な参加についての取り組みを継続していきたいと考えています。

【企画振興部】

１．自治基本条例の改訂において、部落差別解消の取組がどのように位置づけられているのか明らかにされたい。
（総合政策課）

伊賀市自治基本条例の改正については、本年２月に見直し方針を決定し、逐条の見直し作業に入っています。

見直し方針では、見直しの主なポイントの第１として「基本的人権の視点」を掲げ、市の最高規範である自治基本条例に基本的人権の視点に関する記載について検討することを挙げています。

現在、改正内容の具体的な検討を庁内で進めていますが、人権政策課長も会議に加わり、記述内容や規定箇所などの検討を行っています。

中間案がまとまりましたら、パブリックコメントやタウンミーティングなどにより、市

民の皆様のご意見を伺う予定です。
【見直しの主なポイント】
●基本的人権の視点
　伊賀市では、部落差別をはじめとするあらゆる差別をなくし、人権が尊重される明るく住みよい社会を実現するため、様々な取り組みを行っています。
　基本的人権の尊重は、日本国憲法でも謳われていますが、自治基本条例は、市の最高規範であり基本的人権の視点を入れるべきとの考え方から、基本的人権の視点に関する記載について検討します。

２．前回に引き続き、各市民センターにおいて生活困窮者の自立支援などの貧困対策・居場所づくりに取り組まれたい。
（地域づくり推進課）
　地区市民センターは、地域住民の連帯意識を高め、健康で文化的な近隣社会の建設とその発展に寄与するために設置しており、証明書の取次ぎ業務などの行政事務を実施するほか、公民館活動等に利用されています。
　また、当センターは、住民自治協議会の活動拠点として、それぞれの地域の課題解決に向けた様々な取組にも活用いただいているところです。
　現在も、地区市民センターにおいて、住民自治協議会が高齢者や子どもの居場所づくりとして、高齢者いきいきサロンや子育て支援事業に取り組まれている地域があり、それらの取り組みを支援するため、福祉団体や地域等の施設利用にかかる柔軟な対応や助成制度の活用を進めていきたいと考えています。
　また、住民自治協議会には地域課題の解決に主体的に取り組んでいただけるよう、財政的支援（地域包括交付金）を行うとともに、各支所振興課を中心に相談体制を構築しています。
　なお、住民自治協議会に対する活動支援補助金として、３１年度から「キラっと輝け！地域応援補助金」を創設する予定で、「地域まちづくり計画」への位置づけがあれば、自立支援事業等にも活用いただけます。
　今後も、各地域やさまざまな主体が、地域課題の解決に主体的に取り組んでいただけるよう、各種相談や研修会の実施、情報提供などサポート体制の充実を図ってまいりたいと考えています。

【財務部】

１．「部落差別の解消の推進に関する法律」が具現化されるよう、適切な予算措置をされたい。
（財務部）
　伊賀市の財政は、合併算定替期間終了による普通交付税の減額や生産年齢人口の減少による市民税の減収が見込まれるなど、各種事業に使える一般財源が減少し、非常に厳しい

状況が続くことを見込まれます。平成 31 年度の予算編成は、伊賀市総合計画に位置づける「健全な財政運営」を基軸とし、選択と集中の考え方をより重視し、限られた財源を有効に活用していくため、これまでの枠配分方式から「経常経費」と「政策経費」に区分した予算編成を行っており、政策判断による優先順位に基づき、予算へ反映することとしています。

部落問題の解消に向けた予算措置の考え方ですが、「部落問題は憲法に保障された基本的人権の侵害に係る重大な問題」であり、国おいても「部落差別の解消の推進に関する法律（以下「法」という。）」が制定され、これまで以上に部落問題の早期解決に向けて事業展開のための予算を一定確保し、「伊賀市同和施策推進計画」に基づく事業を実施していくため、人権担当を中心とした関係部署と連携し適切な予算措置に努めます。

具体的には、部落差別の解消に向けた各種啓発事業等の予算化に向け、関係各課へヒアリングを行うとともに、イベント等の機会には改めて法の周知等を行うことについて確認をいたしました。また、相談・教育・啓発などを担う地域の拠点である隣保館などの施設については、相談拠点や地域のコミュニティセンターとしての役割を果たせるよう、維持管理経費等の確保に努めています。

伊市協第３５６号
２０１７年１１月１０日

伊賀市長　様

部落解放同盟伊賀市協議会
議長　　松村　哲夫

２０１７年度　部落解放同盟伊賀市協議会と伊賀市各部との交渉について
（ご案内）

晩秋の候、ますますご盛栄のこととお喜び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。平素は、部落の完全解放のためのお取組に深く敬意を表します。

さて、見出しの通り、今年度も市協と伊賀市との行政交渉を下記の通り、開催させていただきます。一日も早く部落差別を解消するため、積極的で忌憚のない話し合いとなりますよう、よろしくお願いいたします。

記

日時：１２月１４日（木）１８：３０～　人権生活環境部
　　１２月１５日（金）１８：３０～　伊賀市教育委員会
　　１２月１６日（土）１０：００～　健康福祉部、上野総合市民病院、各支所
　　１３：００～　産業振興部、建設部、水道部
　　１５：００～　総務部、企画振興部、財務部、消防本部、出納室、市議会事務局、監査委員事務局、総合危機管理課

場　所：寺田市民館　ホール

２０１７年度部落解放・人権行政の確立に向けた伊賀市行政交渉

要求書

部落解放同盟伊賀市協議会

日　　程

２０１７年１２月１４日（木）１８：３０～

人権生活環境部

２０１７年１２月１５日（金）１８：３０～

伊賀市教育委員会

２０１７年１２月１６日（土）１０：００～

健康福祉部、上野総合市民病院、

１３：００～

産業振興部、建設部、

農業委員会事務局、水道部

１５：００～

契約管理課、総合危機管理室、

市政再生室、総務部、

企画振興部、財政部、消防本部、

出納室、議会事務局、

監査委員事務局

場所：　寺田市民館　ホール

【 基 本 要 求 】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されたことを受け、各部における部落差別解消のため取組や方向性を明らかにされたい。

2.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題を明らかにされるとともに、課題解決に向けた来年度以降の各部の取組や方向性を示されたい。

【人権生活環境部】

1.「部落差別解消推進法」で謳われている「教育・啓発」「相談体制の充実」が「伊賀市部落差別撤廃条例」には謳われていないなかで、法律と条例の整合性を図られたい。

2.「伊賀市部落差別撤廃条例」第４条では、「市民等は、部落差別をはじめとするあらゆる差別行為および差別事件・事象の発生を助長する行為をしてはならない」とされている。「部落差別をはじめとするあらゆる差別行為および差別事件・事象の発生を助長する行為」を具体化させる研究会を発足されたい。

3.「部落差別解消推進法」第四条２項では「地方公共団体は、 国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。」とされている。この条文を踏まえた伊賀市の取組を明らかにされたい。

4.「部落差別解消推進法」第五条２項では「地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。」とされている。この条文を踏まえた伊賀市の取組を明らかにされたい。また第３次伊賀市人権施策基本計画の策定が進められるなかで、差別解

消を推進する３つの法律が施行されたことを受けた特徴的な取組を明らかにされたい。

４．2014 年度に実施された「人権問題に関する伊賀市民意識調査」では、13 年前に制定された「伊賀市部落差別をはじめあらゆる差別の撤廃に関する条例」について「内容（趣旨）を知っている」は 10.1％であった。「部落差別解消推進法」が施行されたなかで、改めてこの調査結果に対する市の見解を明らかにされたい。

【教育委員会】

１．子どもたちによる差別発言が未だ発生し続けるなか、解消に向けた取組を明らかにされたい。

２．市内で経済的理由や保護者の就労や心身の状態などを理由に学習塾に通えないすべての子どもたちに対する学習支援を健康福祉部等と連携し展開されたい。

３．小中学校における部落問題学習をはじめ差別解消に向けた取組への教育委員会の関わりについて明らかにされたい。

【健康福祉部】

１．保育園所に通う園児が集団生活になじめない等のさまざまな課題が増えているなかで、より質の高い解放保育が実践されるよう臨時を含む保育士の処遇を改善されたい。

2．以前から要望している解放（人権）保育推進計画（仮称）を策定されたい。

3．隣保館や児童館で行われる学習支援や生活困窮者支援の活動を支援し、課題解決に向け連携されたい。

4．隣保館が果たしてきた意義を市内の生活困窮者支援へ拡充されたい。

5．今年度も児童生徒による障がい者差別が多発しているなかで、解決に向けた取組を明らかにされたい。

【産業振興部】

1．子ども等の貧困対策の一環として実施されている子ども食堂の発足や支援に関する助成制度をつくられたい。

2．差別解消を目的とした法律が３つ施行されたことを受け、市内の事業所に対し差別を発生させないよう取り組まれたい。

【建設部】

1．市内の宅建業者に向けた人権問題の実態調査の結果を明らかにされるとともに、課題解決に向けた取組を示されたい。

【総務部】

1．隣保館をはじめ、各支所の人権担当職員について、人権意識の高い職員を配置されるよう配慮されたい。

2．人権問題地区懇談会における職員の関わりについて、どのような状況にあるのか明らかにされたい。

【企画振興部】

1．自治基本条例の改訂において、部落差別解消の取組がどのように位置づけられているのか明らかにされたい。

2．前回に引き続き、健康福祉部や教育委員会等と連携し、各市民センターにおいて生活困窮者の自立支援などの貧困対策・居場所づくりに取り組まれたい。

【財務部】

1．「部落差別の解消の推進に関する法律」の目的がいち早く達成されるための事業が展開されるよう、適切な予算措置をされたい。

29年度　伊賀市行政交渉

回答書

12月14日(木)

人権生活環境部

【基本要求】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されたことを受け、各部における部落差別解消のため取組や方向性を明らかにされたい。

昨年、12月16日の「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され1年が経過しました。

この「部落解放推進法」は、2002年に失効した「地対財特法」より、約15年が経過した中での、国として「部落差別」の存在を認めた、部落問題の解決に向けての前進的な法律であると捉えています。

伊賀市においては、「伊賀市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」に基づき、合併以来、皆様方と連携して、部落問題の解決のための取り組みを推し進めてきたところでありますが、2015年に実施した「人権問題に関する伊賀市民意識調査」から見る、部落への根深い差別意識は、結婚時における身元調査で、「当然調べる必要がある。どちらかというと調べる必要があると思う。」との回答があわせて、26．8%で、4人に1人の市民が「身元調査」を肯定しているなど、厳しい実態が明らかになりました。

伊賀市では、これらの市民の意識を直視し、差別意識の払拭をめざして、第2次の「伊賀市人権施策総合計画」や「伊賀市同和施策総合計画」を基に、全市をあげて取り組みを進めてきた中で、国の「部落差別解消法」が施行されたことは、本市における「伊賀市における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」の取り組みを具体化また、加速する法律であると位置づけています。

そのために、この「部落差別解消法」について、職員が理解するための研修会として、人事課主催の人権問題研修会や各部局における職員研修の場において積み重ね、また、市民への周知については、ポスターを作製し関係機関での掲示や、8月の市長声明として広報誌に掲載、人権啓発地区懇談会、人権を考える市民の集い等、あらゆる機会を通して、市民に周知を図ってきたところです。

この法律は、現在、内容について有識者により具体的に検討されていると聞き及んでおりますが、まずは、国が部落差別の存在を認め、初めて明記された法律であることが大きな意義があると捉えています。

このことは、地方自治体である伊賀市においても、本市の「部落差別等撤廃条例」を具体化するための後ろ盾となり、地方公共団体の責務により解決するものであると再認識しております。

また、昨年には、この「部落差別解消法」をはじめ、「障害者差別解消法」、「ヘイトスピーチ解消法」が成立しました。

日本国における大きな人権の流れであると捉えるとともに、これらの法律制定の背景には、厳しい差別の現実があることを踏まえ、今年度、「第3次伊賀市人権施策総合計画」と「第3次伊賀市同和施策計画」を取りまとめ、部落差別をはじめあらゆる差別の解消に向けて、さらに人権のまちづくりをめざして、新たな気持ちで取り組みを推し進めます。

この法律の具体化については、伊賀市における人権に関わるあらゆる条例に基づく計画（伊賀市男女共同参画基本計画、伊賀市障がい者福祉計画、伊賀市高齢者輝きプラン、子ども・子育て支援事業計画等）と整合性をもちながら、部落差別が今なお現存していることを市民に周知し、部落

差別の解決に向けての取り組みを推し進めます。

また、現在、昨年成立した「部落差別解消法」「障害者差別解消法」「「ヘイトスピーチ解消法」等について、全職員を対象としての認知度調べを実施（結果、来年早々）しており、全職員の認知に向けた取り組みと、さらに全職員が市民への啓発者となる意識・知識・行動力をもった取り組みへと発展させていきたいと考えています。

2.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題を明らかにされるとともに、課題解決に向けた来年度以降の各部の取組や方向性を示されたい。

本年3月に実施した「同和問題の解決に向けた実態調査」から見えてきた実態・課題につきましては、「人口と世帯」につきましては、「70歳以上」が3割に達する状況があり、市全体と比較しても少子高齢化が進んでいます。実際、転出者に占める40歳未満の割合が7割を超えています。また、大学卒業者の割合がそれほど増加していないが、その背景には、高学歴層や「生活基盤が安定できる自立生活を送れる層」が地区から転出している状況があり、地区の活性化が鈍化している要因であると考えられます。そして、この高齢化現象は、労働収入の低下を招き、少額の年金の受給者の割合が多いこともあり福祉の対象となっている人の増加につながっています。

また、世帯収入の問題は、子どもたちの低学力傾向を生み出す背景の一因ともなっています。さらに、生活保護受給比率についても、前回調査よりは改善しているが、なお、市全体と比較すると約10倍近く高く、受給している地区住民の3割以上が、前世代からの受給であり、「貧困の世代間連鎖」が生じていることが明らかとなりました。

なお、子育て世帯に対する、公的制度や支給金制度に関する情報が十分に伝わらず、「母子・父子福祉資金貸付」「生活福祉資金貸付」を知らないが6割を超え高利の貸付金を利用し家計を苦しくしているケースが想像されるほか、子育ての相談窓口や保育・教育支援制度、就労支援制度の認知状況が不十分であるという結果が現れています。

これらの課題を解決するためには、担当課・各隣保館・市民館・児童館・教育集会所等と解放同盟、地域が一体となった取り組みが不可欠であり、高齢者福祉や子育て支援、児童・生徒の学力保障や自尊感情を養う教育活動や各種の支援制度の情報提供が重要であると考えています。

福祉や教育に関わる市のさまざまな計画に、隣保館・市民館・児童館・教育集会所等を位置づけ、各分野における課題を明確にし、第3次の「同和施策推進計画」「人権施策総合計画」を基にして、同和問題解決のために全部局が連携した取り組みを総合的に進められるよう庁内や関係機関との連携・調整をさらに進めていきます。

【 個 別 要 求 】

【人権生活環境部】

1.「部落差別解消推進法」で謳われている「教育・啓発」「相談体制の充実」が「伊賀市部落差別撤廃条例」には謳われていないなかで、法律と条例の整合性を図られたい。

伊賀市におきましては、「教育」については「伊賀市人権同和教育基本方針」や「伊賀市解放保育基本方針」、「啓発」については、「伊賀市人権施策総合計画」に基づき、「伊賀市部落差別撤廃条例」を法的根拠と位置づけながら、取り組みを進めてきたところであります。

「相談体制の充実」につきましては、伊賀市においても、人権担当部署や隣保館をはじめとして、各担当課において、さまざまな人権侵害に対する担当窓口を設置しており、担当業務を実施しているところでありますが、部落問題についての、相談については、同和地区生活実態調査での「差別を受けたときの対応」では、前回以上に「誰にも相談しなかった」との割合が高く、45．6%とおよそ半数近くに上りました。また、相談しなかった理由では、6割が「相談者から相談するつもりはなく自分で克服しようと思った」となっていますが、これは、相談体制や環境のあり方、また質的課題が背景に存在することが原因であろうと思います。

市としては、気軽に相談できる環境整備を進めるために、第3次人権施策総合計画の中におきまして、この計画の期間中に、「地域相談員（仮称）」の設置に向けて検討します。

また、並行して、相談機関相互の情報共有や既存の相談員の資質向上をおこない、県や近隣市町村、NPOや他団体との人権相談に関するネットワークと、共同体制作りを進めるなかで、人権相談や人権救済・支援体制の構築を進めていく考えであります。

現在、国においての有識者による「部落差別解消法」の具体化に向けた会議が開催されております。

今後は、この国の具体化の方向性を基に、「教育・啓発」「相談体制の充実」「人権救済・支援体制」についての整備を行います。

2.「伊賀市部落差別撤廃条例」第4条では、「市民等は、部落差別をはじめとするあらゆる差別行為および差別事件・事象の発生を助長する行為をしてはならない」とされている。「部落差別をはじめとするあらゆる差別行為および差別事件・事象の発生を助長する行為」を具体化させる研究会を発足されたい。

今回策定した「第3次伊賀市人権施策総合計画」では、人権相談や人権侵害報告から人権課題別の差別ガイドラインの作成をあげております。

人権課題ごとに、どの内容の発言や態度が、差別につながるのかについて、過去の人権相談事項や差別事例、対応・支援等の事例を積みあげる中で、また、国や県の取り組みの情報や、司法判断なども具体事例として収集し参考にしながら、「差別」であると判断できる「差別ガイドライン」の作成に着手します。

この作成に伴い、伊賀市人権政策審議会の委員の皆様における協議はもちろん庁内の推進会議での検討を中心としながら、伊賀市人権施策推進会議設置要綱の第6条のプロジェクトチームの設置について、「推進会議に専門の事項を調査研究する必要があるときは、プロジェクトチームをおくことができる。」との規定から、プロジェクトチームを研究会と位置づけ、「差別ガイドラインの作成」を検討していきたいと考えています。

3.「部落差別解消推進法」第四条2項では「地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。」とされている。この条文を踏まえた伊賀市の取組を明らかにされたい。

要求項目の1で、ご回答させていただいたように、

「相談体制の充実」につきましては、人権担当部署や隣保館をはじめとして、各担当課において、さまざまな人権侵害に対する担当窓口を設置しており、担当業務を実施しているところでありますが、部落問題についての、相談については、同和地区生活実態調査での「差別を受けたときの対応」では、前回以上に「誰にも相談しなかった」との割合が高く、45．6%とおよそ半数近くに上りました。また、相談しなかった理由では、6割が「相談者から相談するつもりはなく自分で克服使用と思った」となっていますが、これは、相談体制や環境のあり方、また質的課題が背景に存在することが原因であろうと思います。

市としては、気軽に相談できる環境整備を進めるために、第3次人権施策総合計画の中におきまして、この計画の期間中に、「地域相談員（仮称）」の設置に向けて検討します。

また、並行して、相談機関相互の情報共有や既存の相談員の資質向上をおこない、県や近隣市町村、NPOや他団体との人権相談に関するネットワーク化と、共同体制作りを進めるなかで、人権相談や人権救済・支援体制の構築を進めていく考えであります。

現在、国においての有識者による「部落差別解消法」の具体化に向けた会議が開催されております。

今後は、この国の具体化の方向性を基に、「教育・啓発」「相談体制の充実」「人権救済・支援体制」についての整備を行いたいと考えています。

4.「部落差別解消推進法」第五条2項では「地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。」とされている。この条文を踏まえた伊賀市の取組を明らかにされたい。また第3次伊賀市人権施策基本計画の策定が進められるなかで、差別解消を推進する3つの法律が施行されたことを受けた特徴的な取組を明らかにされたい。

この項目につきましても、要求項目の1で、ご回答させていただいたように、

伊賀市におきましては、「教育」については「伊賀市人権同和教育基本方針」、「啓発」については、「伊賀市人権施策総合計画」に基づき、「伊賀市部落差別撤廃条例」を法的根拠と位置づけながら、取り組みを進めてきたところであります。

このたび、昨年に第2次の「伊賀市人権施策総合計画」の期間が終了したことに伴い、本年3月に

市長より人権政策審議会へ諮問し、7回の人権政策審議会の審議を経て、11月9日に人権政策審議会より答申を受け、「第3次人権施策総合計画」として、本年度を含む6年間、2022（平成34）年までの期間において計画を策定いたしました。

第3次の計画につきましては、当事者の意見や声を反映するために当該団体や当事者（女性問題：男女共同参画ネットワーク会議、障がい者問題：伊賀市障害者福祉連盟、高齢者問題：伊賀市老人クラブ連合会、外国人問題：市民生活課の外国人相談員、ハンセン病元患者問題：ハンセン病支援者、セクシャルマイノリティ問題：当事者・同性パートナー4組、原爆被爆者家族の問題：原爆被災者及び東日本大震災による原子力発電所事故の避難者）に、差別の現状や人権施策への要望等について聞き取りを行い、今計画に反映しております。

（部落解放同盟については、同和地区生活実態調査結果をもとにした、同和施策推進計画に単独計画として策定、子どもの問題については、学校教育課と連携しながら子どもの現状について反映）

これらを踏まえて、第3次の計画の特徴的な取り組みとして、1つ目として、今回の策定に伴った当事者等への聞き取りを踏まえ、この計画の進捗状況や課題、意見を確認することも含めて、被差別の立場にある当事者・関係団体や支援者を含んでの懇談会を随時開催します。

2つ目として、人権相談や人権侵害の報告を基にして、人権課題別の差別ガイドラインの作成を行います。

3つ目として、人権相談の充実のために、要求項目3でご回答させていただいた通りの「地域相談員」の配置の検討と救済や支援体制の構築をめざして、市内の相談業務のネットワーク化を整備することの3点を重点施策と位置づけながら、国の3つの法律の具体化のために、各分野別の課題解決に全市あげて取り組みます。

5. 2014 年度に実施された「人権問題に関する伊賀市民意識調査」では、13 年前に制定された「伊賀市部落差別をはじめあらゆる差別の撤廃に関する条例」について「内容（趣旨）を知っている」は 10.1％であった。「部落差別解消推進法」が施行されたなかで、改めてこの調査結果に対する市の見解を明らかにされたい。

2014年度に実施した「人権問題に関する伊賀市民意識調査」における「伊賀市部落差別をはじめあらゆる差別の撤廃に関する条例」の市民の内容の認識度については、非常に残念な結果であるとともに、行政としての市民への教育・啓発不足が原因であることは否めない事実として受けとめております。

調査後、あらゆる機会を通じて、市民へ、条例制定の背景である差別の現実も含めて周知を行っていますが、現在、どれだけの市民が内容も含めて認知しているかの把握はしておりません。

当然、把握すべき事項であると認識しており、第4次の人権施策総合計画作成に伴う「市民人権問題意識調査」の実施（予定・2019年度）において認知度が明らかになるとは思いますが、この間、全市をあげて「伊賀市部落差別をはじめあらゆる差別の撤廃に関する条例」について、また、国の人権課題の3つの法律との整合性もふくめて、丁寧に地区別懇談会やあらゆる機会を通じて説明していきます。

また、市民への人権情報の提供周知は、職員の任務と考えておりますので、職員の認知度をあげ、啓発力もあげる取り組みに反映するため、現在、伊賀市職員を対象として、「人権に関する法律

や条令等についての認知度・10項目「障害者差別解消法・ヘイトスピーチ解消法・部落差別解消法・伊賀市差別撤廃条例・伊賀市人権尊重都市宣言・伊賀市非核平和都市宣言・伊賀市男女共同参画都市宣言・伊賀市本人通知制度・伊賀市パートナーシップ宣誓制度・ALLY の取り組み」について、年末をめどに調査を実施しています。
この認知度調査をもとに、職員の認知度・啓発力を増進する研修会を実施します。

29年度　伊賀市行政交渉

回答書

12月15日(金)

教育委員会

【 基 本 要 求 】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されたことを受け、各部における部落差別解消のため取組や方向性を明らかにされたい。

「部落差別の解消の推進に関する法律」では、現在もなお部落差別が存在すること、部落差別は許されないものであるとの認識でこれを解消することが重要な課題であること、部落差別のない社会を実現することが定められました。第 5 条では「部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行う」と、改めて教育の果たす役割が明記されました。

教育委員会所属職員の取り組みとして、職員が家庭や、地域の人権研修会等において、啓発できるよう『部落差別解消法』制定の目的や内容の理解を深める内容の職場研修会を行っています。また、夏季休暇中を活用して、学校用務員、給食調理員への研修会を開催し、児童、生徒による差別発言の状況を共有すると共に、2016 年施行の 3 つの人権にかかる法律(障害者差別解消法(4 月)、(ヘイトスピーチ解消法(6 月)、部落差別解消法(12 月))について理解を深める研修を行ってきました。職員それぞれの人権意識の高揚を図り、改めて自ら差別解消に向けた啓発に取り組めるよう研修等の対応を進めていきます。

学校教育では、各校で教職員に「部落差別の解消の推進に関する法律」を周知し、推進法をいかす取組を人権学習に位置づけます。また、「校区に被差別部落がない学校」での部落差別の解消に向けた教育内容をどのように創っていくかが問われていると考えます。そのために、「教職員の人権感覚を高める」「人権教育カリキュラムの見直し」「出会い学習のあり方の見直し」「校区小中学校の連携のあり方」「家庭・地域との連携」等を大切にしながら取組を進めていきます。さらに、「部落問題を考える小・中学生の集い」のあり方も再点検する必要があります。

社会教育の場面においては、公民館や図書館での人権意識向上につながる講演会の開催やパネル展、人権図書コーナーの設置や公民館サークルの会員を対象とした人権学習会の開催を行っています。また、伊賀市人権同和教育研究協議会(事務局:生涯学習課)及び各地同研組織と連携して、研究大会の開催や講演会を行うなど、地域社会における人権同和教育の推進に取り組んでいます。

今後は更に、学校教育と社会教育の連携を図り、様々な学習機会つくることで、差別をしない、差別を許さない仲間づくりを幅広く進め、伊賀市における(それぞれの地域における)人権同和教育を推進するリーダーの育成を図るよう、取組みを継続することが大切であると考えています。

2.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題を明らかにされるとともに、課題解決に向けた来年度以降の各部の取組や方向性を示されたい。

参考(人権生活環境部)

本年3月に実施した「同和問題の解決に向けた実態調査」から見えてきた実態・課題につきましては、「人口と世帯」につきましては、「70歳以上」が3割に達する状況があり、市全体と比較しても

少子高齢化が進んでいます。実際、転出者に占める40歳未満の割合が7割を超えています。また、大学卒業者の割合がそれほど増加していないが、その背景には、高学歴層や「生活基盤が安定できる自立生活を送れる層」が地区から転出している状況があり、地区の活性化が鈍化している要因であると考えられます。そして、この高齢化現象は、労働収入の低下を招き、少額の年金の受給者の割合が多いこともあり福祉の対象となっている人の増加につながっています。

また、世帯収入の問題は、子どもたちの低学力傾向を生み出す背景の一因ともなっています。さらに、生活保護受給比率についても、前回調査よりは改善しているが、なお、市全体と比較すると約10倍近く高く、受給している地区住民の3割以上が、前世代からの受給であり、「貧困の世代間連鎖」が生じていることが明らかとなりました。

なお、子育て世帯に対する、公的制度や支給金制度に関する情報が十分に伝わらず、「母子・父子福祉資金貸し付」「生活福祉資金貸し付」を知らないが6割を超え高利の貸付金を利用し家計を苦しくしているケースが想像されるほか、子育ての相談窓口や保育・教育支援制度、就労支援制度の認知状況が不十分であるという結果が現れています。

これらの課題を解決するためには、担当課・各隣保館・市民館・児童館・教育集会所等と解放同盟、地域が一体となった取り組みが不可欠であり、高齢者福祉や子育て支援、児童・生徒の学力保障や自尊感情を養う教育活動や各種の支援制度の情報提供が重要であると考えています。

福祉や教育に関わる市のさまざまな計画に、隣保館・市民館・児童館・教育集会所等を位置づけ、各分野における課題を明確にし、第3次の「同和施策推進計画」「人権施策総合計画」を基にして、同和問題解決のために全部局が連携した取り組みを総合的に進められるよう庁内や関係機関との連携・調整をさらに進めていきます。

【 個 別 要 求 】

【教育委員会】

1.　子どもたちによる差別発言が未だ発生し続けるなか、解消に向けた取組を明らかにされたい。

学校における人権侵害(差別事象)の現状は、本年度12月末で101件です。1 件の事象で複数の言葉を発言しているものもあり103件となっています。障がいにかかわる発言が94件、外国人に対する発言が8件、部落差別発言が 1 件です。

教育委員会では、差別事象発生時のマニュアルに従って速やかに報告を受けるとともに、伊賀市校(園)長会で各学校・園で発生した差別事象を報告し合い、情報共有を図っています。そして、伊賀市内の共通の課題として、どの学校・園でも取り組むよう指示しています。

11 月 15 日、市内中学校で生徒による部落差別発言がありました。発言の背景を究明し、そこから見える課題を整理し、市教委としては該当校にかかわり、全教職員が事象の共有だけではなく、議論し、組織として解決に向けて取り組むよう、また発言した生徒の変革を目指し、指導していきます。

また、今回の事象から市内全小中学校で、「伊賀市人権同和教育基本方針」に立ち返り、部落差別をはじめとする人権問題の解決には、教育の果たす役割が大きく、部落差別の解消なくして我が国の人権の確立はないという基本認識に立ち、子ども一人一人に確かな学力を保障し、人権意識の高揚を図り、未来を保障するキャリア教育に取り組んでいきます。

その際に、「部落問題学習のあり方」「人権カリキュラムの見直し」「出会い学習の見直し(講師の方に任せきりになっていないか。講師のこの言葉についてこの子(気にしている子)に届けたい。やりっ放しにならず自分事として考えられているのかの見直し)」「部落問題を考える小・中学生の集いのあり方の再点検」「小中連携の強化」「若い教員が増えていく中で、一人で取り組むのではなく、管理職員がリーダーシップを発揮しチームで取り組む」「『障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律』『本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組に関する法律(ヘイトスピーチ解消法)』『部落差別の解消の推進に関する法律』について、各学校で各法律をいかす取組を人権学習に位置づける」等に取り組みます。また、保護者への啓発を行います。

なお、社会教育の場面では、各教育集会所と連携し地区学習会や教育集会所交流会を開催する中で、子どもたちが差別をゆるさない仲間づくり、差別を指摘できる関係作りの支援を行っています。また、小学校のハイトピア施設見学と併せて、誰もが過ごしやすいまちづくりを目指して、いじめや仲間はずし・差別をなくすための学習を実施することで、課題解決に向けた取組の機会としています。

併せて、伊賀市同研の活動をつうじ、子どもたちの生活の背景である地域に向けた啓発への取組みをお願いし、伊賀市同研と共に解消に向けた地域活動に取り組んでいます。

また、公民館や図書館などの社会教育現場においては、家庭や地域、サークル団体等に対する取組みとして、人権講演会の開催や人権パネル展、人権図書コーナーを設置した啓発活動を行っており、今後は、更に地域活動との連携を図り、差別解消への取組みを進めていきます。

2.　市内で経済的理由や保護者の就労や心身の状態などを理由に学習塾に通えないすべての子どもたちに対する学習支援を健康福祉部等と連携し展開されたい。

学校教育課では、本年度より学校支援地域本部事業として、市内31小中学校区にそれぞれ学校支援地域本部を設置し、地域の方々に学校の様々な活動をサポートしていただいています。

そのなかで、地域の方が授業に入り、子どもたちの学習や活動を支援していただいている学校や教育的に不利な環境にある子どもや学力補充が必要な子を中心に放課後学習会を行ない、地域の教員OBに協力いただきながら子どもたちの学習を支援している学校もあります。

また、長期休業中に学習会を行い、教師が宿題等のサポートを行っている学校もあります。

しかし、学校支援地域本部での取組はまだまだ不十分なものであり、すべての学校で教育的に不利な環境にある子どもや学力的に厳しい子どもたちの学習支援がなされている訳ではありません。また、学校だけで取組を進めるには、教員数や時間の問題もあり、不十分なものになっています。学校としてはどの子にも分かりやすい授業の改善にさらに取り組むとともに、学校教育課として、今後、他の関係部署とも連携しながら、放課後や休業日を活用した学習支援体制を充実していきます。

なお、社会教育でも、情報を共有しながら教育集会所における学習の取り組みを支援していきます。また、生活支援課で実施している生活困窮世帯における子どもの学習支援事業について、関係機関(こども未来課員、福祉相談調整課、学校教育課、スクールソーシャルワーカー、社会福祉協議会)と連携しながら事業を支援していきます。

また、経済面から教育の機会均等を支援するための奨学金として、伊賀市奨学金及び伊賀市同和奨学金の二つを運用しています。勉学の機会を与え有用な人材育成を図るため、市内中学校に在学し、経済的理由により進学が困難な生徒に対して、奨学金を給付しています。今後も継続したいと考えています。

他に、経済的理由により就学困難な市内在住の公立の小・中学校に在学する児童または生徒を対象に就学援助金を支給し、学用品費等の援助を行っています。

今後更に、関係機関で構成する学習支援事業関係者会議などで情報共有しながら、学校現場や各教育集会所にある子どもたちの課題を福祉関係機関へつながるようさらなる支援体制を充実していきます。

3.　小中学校における部落問題学習をはじめ差別解消に向けた取組への教育委員会の関わりについて明らかにされたい。

昨年「部落差別解消推進法」「障がい者差別解消法」「ヘイトスピーチ解消法」が施行された中で、市内全小中学校の教職員が三法を理解し、三法をいかす取組を進めていく必要があります。「部落差別解消推進法」第 1 条に「部落差別が存在する」ことが示されていることを受け、いわゆる「校区に被差別部落がない学校」での部落差別の解消に向けた教育内容をどのように創っていくかが問われていると考えます。そのために、教育委員会としましては以下のことを大切にしながら取組を進めています。

1　教職員の人権感覚を高める

部落差別の解消に向けた教育内容をどのように創っていくかを考える土台に、「教職員の人権感覚」が大切であると考えます。教職員一人ひとりが同和問題に対する正しい認識をさらに深めると共に、人権感覚を高め、自分自身の課題として再認識し、差別を許さない、なくしていく行動をとることが重要です。例えば、差別事象が発生した際に、差別に怒りをもち動くこと。短期間で背景をつかみ、課題を明確にした上で動くこと。発言した子が悪いというのではなく、発言させてしまった私たちというとらえで教職員が自分自身に指を向けること。全教職員で共有するだけではなく議論し、自分自身を見つめ直し、学校の組織として取り組むこと。

2　人権教育カリキュラムの見直し

教材ありきではなく、目の前の子どもの実態から出発すること。教育的に不利な環境にある子どもたちの姿を把握し、何が課題で、どのような力をつけていく必要があるのかを見通しをもって考える。そして、発達段階をふまえているか、すべての教育活動に位置づいているか、個別の人権課題解決になっているかを充分考える。

3　出会い学習におけるゲストティーチャーのあり方

教師が何を子どもたちに語っているのか、来ていただく方任せになっていないかを再度振り返る。その上で、まずは、子どもたちの実態、課題、つけたい力やめざす姿は何なのかを議論し、明確にした中で依頼すること。来ていただく方と充分な打ち合わせをすること。若い教師ならば、人権教育の取組に不安があるかもしれないことを考慮し、学校組織として動くこと。聞き取り等の事後学習を丁寧に行い、自分自身に指が向けられるようにすること。

4　中学校区における小中学校の連携

情報共有では、単に「しんどい子は○○（名前）さんで・・・。」のように、事務連絡的に終わらず、その子の背景やそれまで学校が取り組んできたこと、取り組みきれなかったこと等具体的なことを引き継ぐこと。義務教育9年間の進路学力保障の視点からの取組が重要である。

5　家庭・地域との連携

子どもの実態の背景には、必ずと言ってよいほど、家庭や地域の姿が投影されている。家庭訪問を丁寧に行い、その子の生い立ちや生活背景、地域の様子をしっかりと把握し、家庭と連携して、丁寧に取組を進める。

さらに、「部落差別解消推進法」をいかすための学校教育の課題の一つに、教職員の人権教育や同和教育にかかわる基本的理解、特に、世代交代の波が押し寄せてきていることがあると考えます。そのため、20～30 才代の教職員を対象に、昨年度から学校人権・同和教育に係る連続講座を開催しています。3回連続同じ者の参加で研修を実施しています。全体のテーマを「確かさを引き継いで」とし、第1回目は演題を『人権・同和教育の歩みと、「差別の現実に深く学ぶ」ということ』とし、粟原成壽さんからお話をいただきました。第2回目はテーマを『なかまづくりは「隠れたカリキュラム」』とし、1学期の取組を交流し合いました。2学期には、2校で公開授業を行い、その取組に学び合いました。3学期は、テーマを『人権・部落問題学習の約束事』とし講座を持つ予定です。

社会教育では、部落差別をはじめあらゆる差別の撤廃にむけて、人権同和教育や啓発の推進、そして相談体制を充実させるため、各教育集会所や学校と連携して地区学習会の開催を支援しています。さらに、教育集会所で活動する小学生・中学生・高校生・青年が地域を越えて交流することにより、将来的に差別を許さない仲間づくりを幅広く進め、伊賀市における人権教育啓発を推進する

リーダーとして活動できるよう交流会を開催しており、継続した取組みとして充実させていきたいと考えています。

また、教育集会所で開催している識字教室や識字学級について、そこで学ぶ識字生の思いが大切にされ、さらに小中学生の学びに繋がるよう、各地の開催状況や内容などを把握し、支援するとともに関係機関と情報を共有していきたいと考えています。

また、来年度は、三同教大会が伊賀市で開催します。大会の地元報告では、伊賀市の同和教育が培ってきた成果(青年・高校生の活動)の報告と、課題(差別事象等)の解決に向け、大会後も人権教育・啓発が進められるよう準備を進めています。

29年度　伊賀市行政交渉

回答書

12月16日（土）

健康福祉部・産業振興部・建設部
総務部・企画振興部・財務部
その他

【 基 本 要 求 】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されたことを受け、各部における部落差別解消のため取組や方向性を明らかにされたい。

（健康福祉部）

「部落差別の解消の推進に関する法律」が、現在でも部落差別が存在することを明記し、情報化が進む中で部落差別が新たな情報下にあることを踏まえ、国及び地方公共団体の責務等を明記した法律です。

健康福祉部では、平成 30 年 1 月 9 日に部内職員（主に管理職）を対象にした研修会を開催し、本法律の制定経緯も含めた内容を学習するとともに、市職員の責務として関係機関等に対して法律制定の経緯も含めた法律の内容の周知徹底を図ることなどを話し合いました。今後、部内各課で本法律についての研修を行うとともに、保育所（園）などの職員に対する研修を実施します。

市職員は、さまざまな機会を通して研修等に参加するとともに、現在でも部落差別が存在することを認識し、市民の皆さんや市役所以外の関係機関の職員等と接する中で、本法律が制定されたことを周知するとともに、差別に気づく、差別を許さない、説明して理解してもらうことなど、部落問題の解消に向けた市職員として責務をしっかり果たしていかなければならないと考えています。

また、保育所入所児童に対する保育用具貸与など、予算についても、引き続き確保していきます。

（上野総合市民病院）

（2016 年 12 月 16 日に交付・施行された本法律は、第1条において、「現在もなお部落差別が存在し、その解決を目的とする法律」であることを明記しています。そのため、第3条では「部落差別解消のための施策実施」を地方公共団体の責務とし、第4条及び第5条においてその取組み内容を示しています。）

上野総合市民病院では、これまで伊賀市職員同和問題啓発推進委員を中心とした職場研修を実施してきましたが、2015 年度に院内委員会の一つとして、各職種で構成する「安全衛生・人権委員会」を組織し、医療現場における人権侵害事象の防止と、職員の人権意識の高揚に取り組んでいます。

これは、病院幹部職員と職員組合執行委員などが毎月集まり、あらゆる立場の患者が利用しやすい病院であることの検証と、院内研修会のほか地域で開催される地区懇談会への職員の参加促進を図っています。

なお、当委員会第1回の研修ではLGBT支援について研鑽を深めるため、伊賀市人権政策・男女共同参画課職員のほか当事者団体に講師をお願いし、全職員を9回に分けて実施しました。（270 名参加）

当院は患者のニーズを病院経営に生かす「地域住民参加型病院」を掲げており、今後も部落差別のない安心して利用いただける病院をめざすため、こうした取り組みを継続していきます。

（産業振興部）

産業振興部では、伊賀市職員同和問題啓発推進委員会上野地域部会事業計画に基づき、地区別懇談会等人権啓発関係行事への参加、職場研修の実施を、それぞれ年2回以上行うこととしています。特に同和問題は解決されていないことを認識し、自信を持って市民に説明できるようになるためには、これらの研修は重要であると考えています。

部内では、農林振興課、農村整備課、商工労働課、中心市街地推進課、観光戦略課の推進委員が職場研修についてそれぞれの課題を設定し、部落問題をはじめとする人権課題に取り組んでいます。昨年、12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され、各課においてもこの法律の意義を考えていただいているところです。

特に商工労働課が窓口となり、差別をなくす強調月間に合せて、市役所主査以上の職員で、公正採用選考人権啓発推進員設置基準である、原則従業員30人以上の事業所に対して企業事業所訪問を実施しています。この中で、「部落差別の解消の推進に関する法律」の解説を行っているところです。また、伊賀市人権学習企業等連絡会においても、同様の取り組みを行っています。

この法律においては、部落差別の存在を国として公式に認知したことであり、国及び地方公共団体の責務、相談体制の充実、教育及び啓発、部落差別の実態調査が規定されていることを認識しています。

伊賀市においては「伊賀市における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」の後ろ盾になるものであり、地方公共団体の責務により解決すべきものであると考えています。

（農業委員会）

農業委員会事務局では伊賀市職員研修の事業の中で人権研修に取り組んでいます。

今年度1回目は、いがまちのマダムバタフライとの懇談会をいがまち人権センターで実施し、会員の方々の想いに触れることで差別に対して怒りを感じ取り組む姿勢について共感し思いを共有することができました。2回目は、阿山保健福祉センターで農林振興課、及び農村整備課と合同で部落差別の解消の推進に関する法律を中心に同和問題の歴史的背景や昨年成立した3つの差別解消法を学習し、見識の向上に努めました。

平常業務の中では、各自参加した研修会などの情報を回覧等することで共有し、各々の自己研鑽に取り組んでいます。

（建設部）

部落問題に関する法律が「部落差別解消推進法」の制定によって14年9ヶ月間の法的空白が解消され、法律の名称に初めて「部落差別」が明記されました。この法律は、同和問題は過去の問題ではなく、今もなお存在する「部落差別」の存在を国が認め、国と地方公共団体が連携し、部落差別のない社会を実現することを目的としています。また部落差別解消のための地域の実情に応じた施策を講ずることを国や地方公共団体の責務として捉え、相談体制の充実や、「人権一般の教育・啓発」ではなく「部落問題に関する教育・啓発」、部落差別の実態調査を国と連携し、伊賀市も今まで以上に、職員としての自覚を持って啓発に取組む必要があると考えています。

そのため、建設部では、「部落差別解消推進法」の意義を理解するため、部内各課において法律制

定を自分の言葉で、市民に説明できるよう今年度中に研修を行う事としています。建設部内においても認識の温度差が見受けられることから、部内会議で確認しつつ、各課内研修を徹底したいと考えます。もう一つの取組として、全員が地元の地区別懇談会に参加することとしており、その機会に法律制定の意義や今後の課題を、人権啓発リーダーとして担えるように研修をしています。方向性については、伊賀市職員として、現在もある部落差別について、他人事とせず、怒りをもって向き合い、建設部内における反差別への仲間意識の再確認を更に強いものにしたいと考えています。また部内の同和問題啓発推進委員を中心に、課内研修や地区別懇談会、人事課や上同研の人権研修をはじめ、各研究大会及びパネル展に参加、参画を促し、人権意識の高揚と自己研鑽に繋げていく必要があると考えています。さらに、建設部で所管している業務においても、各所属で管理している公共構造物などへの差別落書きや同和地区の問い合わせについては、対応マニュアルに基づき迅速な対応を取れるように常に心がけています。また、宅建業者に対する、入居差別をなくすための窓口啓発についても引き続き行っており、市営住宅においては、少子化と高齢化が急速に進行しており、生活保護世帯やひとり親世帯、単身高齢者世帯が確実に増加しています。また、障がい者等に対する多様なニーズに応じた住宅の整備など、市営住宅の本旨である居住福祉の実現に向けて取り組んで行く必要があると考えています。

（上下水道部）

上下水道部の業務において、お客様である市民の皆様をはじめ、企業、団体も含めた様々な「人」との関わりのなかで、常に相手の立場に立った丁寧な対応を心掛けることが必要であると考えています。これを実現し、継続していくための一つの方策として、上下水道部において各課ごとにそれぞれのテーマによる人権研修を実施しておりますが、これらの機会においても、昨年の12月に施行された「部落差別の解消の推進に関する法律」について、この法律が制定された経緯や意義、過去から現在に至る差別実態の変化等を理解したうえで、未だに根強く残る差別を真に解消するべく、職員それぞれの意識や行動に反映させていく必要があると考えます。

部内においては、この法律について研修を実施し、職員相互の意見交換等を行いながら理解を深めているところですが、今年度は、特にこのことについて取り組み、部落差別の無い社会の実現のための意識付けを行っていきます。また、市内外各所、地域で実施される人権に関する研修会やイベントへの積極的な参加を促すため、庁内メール等による職員への周知を図ってゆきます。

（総務部）

「部落差別の解消の推進に関する法律」は、「現在もなお部落差別が存在する」と明記し、「部落差別は許されないもの」であるとの認識の下にこれを解消するため、地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めることを地方公共団体の責務として定めるとともに、地方公共団体は相談体制の充実、教育及び啓発の推進に努めることとしています。

私たち市職員はこの地方公共団体の責務を認識し、部落差別の解消に向けて、取り組まなければなりません。

伊賀市では、職員が、同和問題を正しく理解し共通の認識を持ってそれぞれの行政分野で適切な対応ができるよう、また、職場や地域社会において「身近な市民の指導者」たる人権啓発リーダーの役割を担えるよう、「人権・同和問題研修方針」に基づき、体系的・計画的な職員研修を実施し、

職員の資質向上に取組んでいるところです。

今年度は、全職員を対象とした研修のほか、職員同和問題啓発推進委員会推進委員及び所属長研修において、また、昨年度は、人権啓発活動ネットワークブラッシュアップ研修で、「部落差別の解消の推進に関する法律」をテーマとして、研修会を開催しました。

なお、今年度中に、各職場ごとに課内会議等で、「部落差別の解消の推進に関する法律」について話し合うこととし、さらに理解を深めていきたいと考えています。

今後も、「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行された意義をしっかりと理解・認識し、引き続き取組みを進めてまいります。

（企画振興部）

本年6月伊賀市議会の議決を得て、第2次伊賀市総合計画第2次再生計画がスタートしました。全47の施策の中で人権同和問題に関する施策4つが位置づけられました。

具体的には、（5－1－1）人権尊重・非核平和として「人権に対する正しい知識を習得する」、（5－1－2）同和問題として「部落差別をなくす」、（5－1－3）男女共同参画として「性別によるわけ隔てをなくす」、（1－2－2）障がい者支援として「障がい者が、自分らしく安心して暮らすことができる」という内容で、同和問題をはじめ、子ども、女性、障がい者、外国人、高齢者、性的マイノリティなどあらゆる人権問題の解決に向けて、すべての人の人権が保障され多様性が認められる、人権尊重の文化が息づくまちづくりの方針が定められています。

特に、今回の再生計画の作成にあたっては、施策実施にあたって、市民（団体）、地域、行政が果たすべき役割を明示しました。例えば、同和問題解決に向けた市民の役割として、市民一人ひとりが、自らの問題として部落差別の解消に取り組むこと。地域の役割として、地域住民が部落差別の解消に積極的に取り組むよう啓発を行うこと。行政の役割として、同和地区の実態や施策ニーズを定期的な実態調査などにより把握し、必要な施策を立案実施し、課題を市民と共有することなどを上げています。

また、本年 10 月から2年半あまりをかけて、伊賀市自治基本条例の見直しに着手していますが、その中で課題となっていた基本的人権の視点を見直し方針の一つに位置づけて取り組みを進めています。自治基本条例の見直し方針については、本年2月の策定を目指しています。

このように、伊賀市総合計画及び市の最高規範とされる自治基本条例の中へ「全ての市民が等しく基本的人権を享有する理念」を掲げ、市民、団体、企業、行政が一体となって部落差別をはじめとするあらゆる差別を許さない、互いの人権を尊重するまちづくりを進めてまいります。

（財務部）

法律には、地方公共団体の責務として、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるもの、と規定されており、財務部としてもその責務を果たして行くことは言うまでもありません。法律の趣旨を理解し実践して行く力を身につけるため、まず法律を認識することを研修にも取り入れています。

財務部の具体的な取り組みとして、

① 人権担当部局から提供される差別事象の情報共有を図ること

② 各課での人権啓発推進委員を中心とした年 2 回以上の職場研修を実施すること

③ 地区懇談会や人権研修会等への積極的、自主的参加の促進すること
を実践しています。

研修については、4月以降昨年末までの結果として、84人の職員（正規職員57人、嘱託職員12人、臨時職員15人）の人権研修等への参加者数は、延べ230人で、職員一人あたり、2.7回の参加となっています。正規職員では、3.4回という数字です。部内各課での研修も、すべての課で実施しています。

所属職員での、「厳然として部落差別はある。この差別の解消に向け、主体的に取り組んでいかねばならない。」との認識は、一定共有しています。また、同和問題への電話対応マニュアルの周知徹底や人権センターのパネル展の見学及びレポート提出などを行っている所属もあり、工夫しながら人権意識の高揚に取り組んでいます。

法律施行前までも、行政に携わる者は、どの部署に所属していようとも人権尊重を基軸に据えた事務執行が求められるため、研修等による自己研鑽を図りつつ、何よりも、各職員が日々の事務執行において人権尊重を常に意識した取り組みができることが、差別に対応できる実践力を身に付ける手段であると考えてきました。今、法律が施行された理由や意義、内容、これから何をして行かねばならないかを改めて考えて行く必要があります。研修などの特別時のみの部落問題や障がい者問題等について考えるのではなく、人権尊重の意識を持った日常事務が当たり前にできる職員を育む職場文化の醸成が、「実践力育成」の課題と考えています。

（消防本部）

現在もなお部落差別が存在するとの認識が法律で新たに示され、残念ながら、今なお、結婚や就職での差別事案のほか、インターネット上で差別内容の書込事案が発生しています。こうした差別や偏見に基づく行為は、他人の人格や尊厳を傷つけるものであり、決して許されるものではありません。

消防職員は、市民の生命、身体の安全、財産の保護等を職務としており、その活動を通じて市民の日常生活とかかわっていることから、人権意識をもって任務を遂行することが求められています。

このため、部落差別解消法の目的・理念に基づき、各種消防業務において適切な対応が行われるよう、職員一人ひとりが部落差別に関する正しい理解と認識を深め、問題に取組むため教育及び啓発を行うよう努めます。

また、消防本部が実施する研修についてもその充実を図り、行政等が行う各研修への参加（自己研鑽含め）及び各地域で開催される地区懇談会等への参加、また各家庭においても子供を含めた家族での話し合い等を通じて、職員の人権意識、人権感覚の向上に努め、常に人権尊重の視点を持つ職員の育成を関係機関・関係団体と連携し図って行きます。

（議会事務局）

昨年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され1年が経過しました。この法律は、部落差別が現存していることを踏まえ、国や地方公共団体の責務が明らかにされているとともに、部落差別のない社会を実現するためのものとなっています。

特に地方公共団体には、「地域の実情に応じた施策の構築」、「部落差別に関する相談体制の充実」、「部落差別を解消するための必要な教育と啓発」などの役割が明記されており、伊賀市においても法の趣旨に沿った取組みを実施していかなければなりません。

議会事務局では、所属の推進委員や所属長が受講した研修を踏まえ、既に職場への還流研修を実施し、「部落差別の解消の推進に関する法律」の共通認識を行ったところですが、この法律が出来た背景や「全国部落調査」復刻版事件などの経緯についても十分理解し差別の実情を認識していくことこそが、法を理解するうえで必要不可欠なものであると考えます。
今後も職場研修の機会を捉えて、本法律が施行された背景や経緯についても共通認識が得られるよう取り組んでいきたいと考えています。

2.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題を明らかにされるとともに、課題解決に向けた来年度以降の各部の取組や方向性を示されたい

（出納室）
出納室では、平成 26 年度に実施された職員意識調査において、「同和問題をはじめとする人権問題解決は行政の責任ではない」と考えている職員が予想以上に多かったという結果を踏まえ、豊かな人権感覚を身につけるため、職員として啓発啓蒙に取り組んでいます。
人権啓発推進委員が中心となって行う職場研修では、子どもの人権作文を題材に議論したり、全員でいがまち人権リーダー研修に参加してその内容を基に意見交換するなどしました。「聞くだけなら忘れるが見たら覚える。行ったら理解する。自分で見つけたら使うことができる。」を念頭に、各自地区懇談会やパネル展、また市内各所で開催される研修会に積極的に参加するなど自己研鑽に励み、「部落差別の解消の推進に関する法律」に謳われているように、今もなお部落差別が存在する社会の中で、人権リーダーとして実践に移す取り組みを継続していきます。

（監査事務局）
昨年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され1年が経過しました。この法律は、部落差別が現存していることを踏まえ、国や地方公共団体の責務が明らかにされているとともに、部落差別のない社会を実現するためのものとなっています。
特に地方公共団体には、「地域の実情に応じた施策の構築」、「部落差別に関する相談体制の充実」、「部落差別を解消するための必要な教育と啓発」などの役割が明記されており、伊賀市においても法の趣旨に沿った取組みを実施していかなければなりません。
議会事務局では、所属の推進委員や所属長が受講した研修を踏まえ、既に職場への還流研修を実施し、「部落差別の解消の推進に関する法律」の共通認識を行ったところですが、この法律が出来た背景や「全国部落調査」復刻版事件などの経緯についても十分理解し差別の実情を認識していくことこそが、法を理解するうえで必要不可欠なものであると考えます。
今後も職場研修の機会を捉えて、本法律が施行された背景や経緯についても共通認識が得られるよう取り組んでいきたいと考えています。

（上野支所）
上野支所は他の支所と異なり、振興課のみの構成となっており、業務も住民自治に関することを中心としています。支所管内の住民自治協議会においては、それぞれに部落差別の解消を含め人権に関する取り組みが行われていますが、取り組みの進んでいない協議会については事業ヒアリングなどの際に状況を聴き取り、人権への取り組みの重要性を認識いただく必要があると考えていま

す。
・課においては、職員が部落問題について理解や認識を深めるために、市全体の研修会や居住地などで開催される地区懇談会や人権集会に自主的に参加しています。
・所管する各地区市民センターの職員については、各自治協議会単位での草の根等人権の取り組みに関わっているところですが、住民にとって最寄機関の行政職員としてどのような認識で取り組んでいくかについても研修を行っていく必要があると考えています。

（伊賀支所）

部落差別解消法は、部落差別の解決を初めて法律で明記したものであると同時に時限のない「恒久法」です。全文わずか6条ですが、部落差別は許されないという認識の下にこれを解消することが重要課題であるとして、「国民一人ひとりの理解を深める（努め）を基本理念に国及び地方公共団体の責務」について定めていることに意義があります。

立法の背景には、特別措置法失効以降、15年近い法的空白期間があり各自治体においても取り組みが弱まり部落差別の現実に対して関心の低下や認識不足が広がっていること、電子版「部落地名総鑑」をはじめとして、インターネット上での差別的な言説や差別を助長・誘発する情報等の拡散があります。市職員は、本法が規定している「国及び他の公共団体とも連携しつつ地域の実情に応じた施策を実施する、どのような差別があるかの実態調査、これを踏まえた相談体制の充実と教育・啓発の推進」を具体化し、その取り組みを行政分野や職場、地域において中心的役割を担い進めていかなければなりません。

伊賀支所では、上記を踏まえ職員一人ひとりが本法の趣旨や内容を理解し資質を高めることを目的に、課内会議の場を活用し学習しました。また、月1回開催している人権啓発推進担当者会議（管内各部署担当者で構成）でも研修の機会を設けるなど、職員の共通認識と意識向上に努めています。

いがまち同研研究大会の分散会においては、担当職員自らがあらゆる角度から部落問題の教材を創作し講師を務めました。自己研鑽としても成果があり今後も取り入れていきたいと思っています。そして、これを機会に地区別懇談会等の研修会に各職員が積極的且つ主体的に関わっていくことを促進します。

地域住民への啓発としては、先ずこの法律が出来たことを多くの人に知ってもらうことが大事であると考えます。人権啓発地区別懇談会は、区民にとって身近である故の効果があることから、区長及び推進委員が会する代表者会議や年3回のリーダー研修では、本法の趣旨説明と併せ懇談会を通じて周知・啓発していただくことを依頼し広く伝わるよう取り計らいました。
しかし、施行から1年が経過しているにもかかわらず十分に浸透していないとの指摘があります。このことをしっかりと受け止め、これまで以上に関係機関や団体とも連携し、あらゆる機会を通して繰り返し周知啓発することで多くの市民に理解を求めるとともに、部落差別のない社会実現を目指す仲間を広げていきたいと考えています。

（島ヶ原支所）

部落差別が現存することを認めたうえで部落差別解消推進法が施行に到り、法には地方自治体の責務が明記されている。これまでも、部落差別は現存しているとの認識で、啓発に当たってきたと

ころであるが、法施行に伴い、自治体の責務が明確になり、地域に密着した行政の窓口である支所としての責務の重さを再認識している。まずは職員が法の趣旨を理解することを目的とし、法の解説を取り上げた講演会への全員参加、及び、地域の8地区で開催された人権地区懇談会においても人権政策・男女共同参画課長による住民への啓発の場においても研修を受け理解を深めた。

今後においても人権講演会、地区懇談会を通じ、部落差別が今なお現存することを踏まえた啓発により、部落差別の解決に向けての取り組みを推進します。

（阿山支所）

2016年12月16日に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され１年が経過しました。この法律では、現在もなお部落差別が存在することが明らかにされ、情報化の進展により部落差別の状況に変化が生じているなかで、部落差別の解消に向けた取組を推進し、その解消のための施策として、国及び地方公共団体の相談体制の充実や教育啓発の推進に努めることが明らかにされています。

この法律の制定には、1965年の同和対策審議会答申により1969年に同和対策特別措置法が制定されるなど、その経過と成果、また課題についても行政職員としてしっかりと認識をすることが必要であると考えています。

阿山支所では伊賀市職員同和問題啓発推進委員会阿山地域部会（阿山支所・阿山管内保育所・阿山管内小中学校・阿山公民館・阿山給食センター・消防阿山分署で構成）において、阿山同研や阿山公民館が主催する各種学習講座への参加や各職場における人権研修の充実を図るとともに、阿山支所ロビーに人権・同和パネル展を常設し阿山地域部会に限らず、建設部職員、産業振興部職員を対象として、部落差別を始めとするあらゆる差別の解消に向けた情報の発信を行っています。また、今後はパネル展示において、「部落差別解消推進法」、「障害者差別解消推進法」、「ヘイトスピーチ解消法」を常設し更に職員の人権意識の向上に努めてまいります。

また、市民啓発においては管内の住民自治協議会・自治会等を対象として伊賀市が主催する各種人権イベントや人権パネル展示、地区別懇談会における参画学習などのあらゆる機会をとおして本法律の趣旨説明をおこなうなど人権同和教育を推進するとともに、阿山同研主催による全国・三重県の各種研究大会参加や視察研修の参加により、現存する差別事例などの学習により啓発を進めてまいりたいと考えています。

（大山田支所）

「部落差別の解消の推進に関する法律」は、「現在もなお部落差別が存在する」と明記し、「部落差別は許されないもの」であるとの認識の下にこれを解消するため、地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めることを地方公共団体の責務として定めるとともに、地方公共団体は相談体制の充実、必要な教育及び啓発を行うよう努めることとしています。

大山田支所におきましては、支所管内の所属長による支所調整会議（支所管内の市民センター長を含む）、大山田同和教育推進事務局会（支所、公民館、ライトピア、教育委員会、保、小、中、活動団体）、人権・同和対策推進委員会（支所、公民館、ライトピア、給食センター、保育所、市民センター代表）を開催し、差別事象・事件にかかる情報の共有を行うとともに課題解決に向けた取り組み等を話し合っています。

支所の管理職等による人権啓発に関する会議の中で、地区別懇談会で行なう啓発のあり方について協議し、人権担当課作成の啓発パンフレットの使用も調整の上、10 月～11 月に大山田地域全 25 地区で開催した人権啓発地区別懇談会において、共通の啓発事項として「学校現場での差別事象の現状」を報告するとともに、「部落差別の解消の推進に関する法律」の概要を説明し、地域や家庭における人権課題解消への取組と協力についての理解を求めました。

また、支所職員により企業・事業所訪問人権啓発事業を実施して、企業における人権課題解消や人権意識高揚のための取組を進める事への協力についての理解も求めました。

（支所調整会議）

毎週金曜日開催、支所管内各所属長9名

（職員対象）

大山田支所管内の各所属から1名の人権・同和対策推進委員（振興課、住民福祉課、公民館、給食センター、保育園、市民センター代表）を選出し、振興課人権担当、ライトピアおおやまだの職員とで、原則として毎月1回、研修会を開催しています。

人権・同和対策推進委員会の事項書の余白には毎回、『毎月11日は「人権を確かめ合う日」（1965 年 8 月 11 日に同和対策審議会答申が出されたことを記念して制定）』を表示し「人権を確かめ合う日」の認識について確認を行っています。

人権・同和対策推進委員は、推進委員会で研修するとともに、所属間の情報共有を行っています。

（市民対象）

大山田地区住民自治協議会連絡会（区長会）の事項書の余白に毎回『毎月11日は「人権を確かめ合う日」（1965 年 8 月 11 日に同和対策審議会答申が出されたことを記念して制定）』を表示して啓発しています。

啓発物品としてのボールペンに『毎月11日は「人権を確かめ合う日」』を文字入れし、大山田地区全 25 地区で開催する人権啓発地区別懇談会や、おおやまだ人権フェスティバルの参加者に配布し啓発を行っています。

（青山支所）

青山支所は青山同和教育推進協議会と連携し人権地区別懇談会に取組んでいます。

本年度から3年間は、最近、伊賀市内の小中学校において障がいのある人を傷つける言葉であることを理解せずに使ってしまう事象が多発している現状に鑑み、その原因の一つである地域や家庭への啓発を進めるための内容で人権地区別懇談会を実施します。 その人権地区別懇談会の事前研修として平成28年中に施行された障害者差別解消法、ヘイトスピーチ対策法、部落差別解消法について学習しました。

今後も、支所内各課の人権研修等でも部落差別解消法について学習し、この三法に共通する、差別される人ではなく、差別の根本である社会に受けての法律であることなどを理解し、伊賀市職員として地域住民一人ひとりに説明できるよう取組みます。

なお、本年度からはじまる人権地区別懇談会においても、参加者に対し、部落差別解消法の説明や現在伊賀市が取組んでいる人権施策について説明を行っています。

（農業委員会）
「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され1年が経過しました。
当事務局では、法律をより深く理解し市民に説明できるよう、部落差別解消に取り組む団体メンバーとの交流・研修会の実施、他課と連携した学習会の開催などを2回開催しました。
2.「同和問題解決に向けた生活実態調査」から見えてきた課題を明らかにされるとともに、課題解決に向けた来年度以降の各部の取組や方向性を示されたい。
（財務部）
今回の調査では、生活実態の上での問題の中に一定の改善が見えたものもあることがわかった一方、若者（特に高学歴層）の転出の増加による経済力の低下、収入格差の増大、インターネット上での差別事件の増加など、新たな問題が見えてきています。 従来からの問題に加え新たな問題を解決するためにも、担当課・各隣保館・市民館・児童館・教育集会所等と解放同盟、地域が一体となった取り組みが不可欠です。財務部としては、予算配分や公共施設の維持に十分な配慮をして行きたいと考えています。

（農業委員会）
「同和問題の解決に向けた実態調査」から見えてきた実態では、「70歳以上」が3割に達する状況があり、この高齢化現象は、労働力の減少も同時に意味すると考えます。農業委員会では特に農村における農地の維持や有効利用のため新規参入のハードルを下げようと最低経営面積を 10aに引き下げました。また、伊賀流空き家バンク制度を利用した移住者の対する特例として、農地を１㎡から取得できる特例措置を設けました。

（島ヶ原支所）
本年3月に実施した「同和問題の解決に向けた実態調査」から見えてきた実態・課題としては少子高齢化と地区の担い手である現役世代が地区から転出している現状があります。地区の活性化をすすめる人がいないことで地区全体がさびれ、生活が苦しい高齢者が増えていることで福祉の対象となっている人が増加し、また結婚差別問題が結果として独身者を増やして少子化を招いています。
また、数少ない子どもたちの家庭も貧困家庭であることが多く、低学力傾向を生み出し、そうした貧困から抜け出せずに貧困の世代間連鎖が生じています。
これらの課題を解決するため、部落差別解消と人権啓発推進活動だけでなく、結婚差別を助長する身元調査と貧困化を招く就職差別を撲滅する啓発も併せて行っていく取組を実施します。
また貧困化する高齢者と子どもたちの問題解決には担当課と地域が一体となった取り組みが不可欠であり、高齢者福祉や子育て支援をはじめとした各種支援制度の情報提供が重要ととらえ、実践していきます。

（阿山支所）
2017年3月に実施された、生活実態調査では、5年前の調査より少子高齢化が進んでおり、市全体の数値よりも厳しい状況となっています。生産年齢の雇用形態においても常勤雇用が45%となるなど世帯の経済力が危惧されます。

そのような中で、被差別体験がある、無回答の数値を合わせて23.5%と、前回調査の27.8%と大きく状況が変わりません。その、差別を受けた場所が日常生活での場面が最も多く、市内の職場と合わせて68．3%と身近な地域での事象が多く見受けられます。

差別事象は、いつ、どのような場所で起こりうるかわかりません。市内での差別事象をしっかり認識して、「被差別部落がない校区」、「被差別部落がない地域」での部落問題解消に向けた啓発が必要であり、当支所管内においても部落問題についての教育啓発を進めてまいりたいと考えています。

【 個 別 要 求 】

【健康福祉部】

1.　保育園所に通う園児が集団生活になじめない等のさまざまな課題が増えているなかで、より質の高い解放保育が実践されるよう臨時を含む保育士の処遇を改善されたい。

（保育幼稚園課）

より質の高い解放保育を実践していく必要性は、感じております。保育の質を向上させることや集団生活になじみにくい子ども等、さまざまな子どもに対して決め細やかな対応ができるよう、保育所の再編や、再任用職員を含む正規職員の採用を進めています。

保育士の処遇改善については、私立保育所は、国の処遇改善に伴う賃金の改善を実施しています。公立保育所は、市の臨時職員の賃金が改定されたため臨時保育士の賃金もわずかではありますが約2%の上昇となったところです。しかし、子ども・子育て支援新制度が施行されてから慢性的な保育士不足となっているため、伊賀市の保育所においても一時預かり事業の保育士など不足していることは現実です。処遇改善に向けて近隣の市町の状況も確認しながら、部内、庁内で協議を行っているところです。

2.　以前から要望している解放（人権）保育推進計画（仮称）を策定されたい。

（保育幼稚園課）

解放保育に関する具体的な計画については、伊賀市解放保育基本方針に基づき、それぞれの

保育所(園)で策定していますが、単年度計画となっています。内容は、めざす子ども像、職員像、事業取組計画などを記載したものとなっていますが、各保育所(園)における違いや、特色があります。今後、中長期計画の策定に向けて先進市町村への視察を実施する予定です。

また、市においては、公立・私立すべての所(園)で構成する「伊賀市解放保育研究会」により、人権保育の重要な柱として解放保育を位置付け、部落差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に向けた保育の研究、協議及び実践を行っています。研究会においても年間の事業計画を作成し、「研究会及び研修会の開催」「広報活動」「その他必要な事業」を実施しています。本年度も全体会・講演会として、保育所(園)職員、保護者、関係職員が参加し、三輪真裕美さんを講師にお迎えし「気づいていますか？子どものサイン～今、わたしたちにできること～」という演題で実施しました。その他、「みんなで語ろう会」推進交流会、保護者交流会も実施しています。保育幼稚園課は、研究会の事務局を担うとともに講演会開催経費などを支出しています。

3. 隣保館や児童館で行われる学習支援や生活困窮者支援の活動を支援し、課題解決に向け連携されたい。

(生活支援課)

生活困窮者自立支援制度では、対象となる方の早期発見・早期対応が重要であることから、地域住民交流の拠点として身近な相談場所である各隣保館を自立相談支援担当者が訪問して、生活相談員や館職員と面談を行い、情報を共有しています。

また、隣保館から提供された地域の生活困窮者に関する情報や相談をもとに、生活困窮者に必要な施策や事業の利用につなげるとともに、効果的に支援が提供できるよう連携していきます。

4. 隣保館が果たしてきた意義を市内の生活困窮者支援へ拡充されたい。

(生活支援課)

隣保館はかねてより「人権と福祉の拠点施設」として、生活困窮者自立支援制度の対象となる方の早期発見、早期対応を充実させるため尽力いただいています。

今後も隣保館を訪問させていただき、地域の状況や支援が必要な方、また必要と思われる方などの情報共有に努め、連携を密にし、支援を行います。

また、生活困窮者自立支援制度について、市民や関係機関への周知啓発も継続的に実施していきます。

5. 今年度も児童生徒による障がい者差別が多発しているなかで、解決に向けた取組を明らかにされたい。

■市職員、関係団体、市民に対する取り組み(障がい福祉課)

平成 28 年4月に障害者差別解消法が施行され、市では同年6月に「障害を理由とする差別の解消に関する法律に基づく職員の対応に関する要領」(職員対応要領)を作成し、市職員を対象とした障がい福祉研修会を開催しています。

また、市民への啓発事業として、ひゅーまんフェスタや街頭啓発、企業及び事業所への訪問啓発や雇用に関する研修会の開催などを実施しています。

差別事象については、健康福祉部内あるいは課内で共有して、差別発言が子どもたちを取り巻く大人社会やインターネットなどからの情報によるものであることの共通認識を持って、教育委員会とも情報交換を行っているところです。

学校では、障がいのある人や障がい福祉サービス事業所職員を招いて研修会を実施しており、今後も教育委員会・学校、また障がい者団体等と共に障がいのある人への理解や差別解消に向けて取り組んでいきます。

■保育所(園)での取り組み(保育幼稚園課)

本年8月に市内の保育園で、障がい者に対する差別事象が発生しました。

差別発言が発生した背景には、家庭内で使っている言葉が一因であると思われます。

発生後は、担当部署へ報告するとともに、緊急の保育所(園)長会議を開催して情報共有を行いました。また、それをうけて各保育所(園)において周知徹底し保育につなげています。保護者への周知については、啓発文書を作成しました。啓発文書は、配布だけでなく、保護者が集う機会を捉えて保育所(園)と保護者がともに考える機会を持つよう指示をしております。引き続き保護者が集う機会やお便りを通して保育所(園)と保護者がともに考える機会を持つようにしていきます。

■放課後児童クラブでの取り組み(こども未来課)

市内 19 箇所の各放課後児童クラブでは、昨年度より、全支援員を対象とした人権研修を実施しています。本年度は、7月 11 日(火)、人権生活環境部大橋部長により『「子どもの発達から見える社会(人権)教育の大切さ」～言葉と人権について、大人社会の責任を考える～』と題し、研修会を実施しました。支援員 73 名が参加する中で研鑽を積み、子どもにかかわる様々な人権課題に適切に対応できるよう、今後も継続して、支援員研修を開催していきます。

■子育て支援センターでの取り組み(こども未来課)

子育て支援センター職員については、人事課主催の伊賀市職員同和研修のほか、地域や学校等で開催される各人権講演会等に参加しています。

■こども発達支援センターでの取り組み(こども未来課)

子どもの発達を関係機関と連携して支援を行うため、市役所に設置している、こども発達支援センターでは、保育所(園)、幼稚園、学校などの集団生活の場面で明らかになった社会性の発達などの課題について、保育士や教員等に対して、発達課題を正しく理解し、その子どもの発達特性に適した対応や支援方法の助言等を行うとともに、研修を実施しています。

6. 子ども等の貧困対策の一環として実施されている子ども食堂の発足や支援に関する助成制度をつくられたい。

(こども未来課)

子どもの居場所づくりとして、子ども食堂は重要であり、子どもが集う場が相談や支援に繋がる場であると考えています。

住民自治協議会単位で設置が進んでいる地域福祉ネットワーク会議等の中で、子どもの居場所

づくりを課題として考えている地域に対しては、他地域での取り組み等を紹介するなど、設置に向けた支援を行っていきたいと考えています。現在、社会福祉協議会に設置している地域福祉コーディネーターが当該会議に出席し情報を得ていますので、社会福祉協議会と連携しながら、地域やNPOなどに対する取り組みを支援していきたいと考えています。合わせて、各地域での子どもが集う場については、市地域支援担当部署と協議を行います。

なお、子ども食堂の発足や支援にかかる助成については、一般社団法人等が実施する民間の助成事業があることから、現在のところ、市での助成制度は考えておりません。民間の助成制度の内容については、お問い合わせいただきましたら紹介させていただきますので、活用いただきたいと思います。

現在、市の家庭児童相談員や他専門の相談員が相談を受ける中で、子どもたちが十分に食事をとれていない、あるいは、各家庭において経済的に困窮しているなどの課題があるときは、必要に応じて関係機関と連携しながら、その家庭の保護者と一緒に改善方法を検討しながら取り組むなど、個別での対応を行っています。引き続き、相談体制の充実に努めていきます。

【産業振興部】

1.　差別解消を目的とした法律が3つ施行されたことを受け、市内の事業所に対し差別を発生させないよう取り組まれたい。

（商工労働課）

差別解消を目的とし、施行された3つの法律

・障害者差別解消法（平成 28 年 4 月 1 日施行）

・本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（ヘイトスピーチ解消のための法律）（平成 28 年 6 月 3 日施行）

・部落差別の解消の推進に関する法律（平成 28 年 12 月 6 日交付・施行）

市内事業所に対して、平成 26 年度より全庁体制で「企業・事業所訪問人権啓発事業」を差別をなくす強調月間（11 月 11 日～12 月 10 日）に合わせて実施させていただいております。

今年度の企業訪問に際しまして、昨年施行されました3つの差別解消を目的とした法律につきまして、チラシにて啓発・周知をはかっております。

企業訪問数としては、211 社を訪問し、伊賀市人権学習企業等連絡会会員企業には、別途同様のチラシにて周知させていただいております。

また、11月29日に開催させていただきました伊賀市人権学習企業等連絡会総会においても、周知させていただきました。

今後、伊賀市人権学習企業等連絡会会員企業に対しまして、再周知を含めた、現状の認識状況について、アンケートを実施させていただき、これからの研修につなげていきたいと考えております。

（農村振興課）
当課の委託事業等を受注する事業所に対しては、社内でのCSRへの取組みや、市等が開催する研修会等への参加を促している。

【建設部】

1.　市内の宅建業者に向けた人権問題の実態調査の結果を明らかにされるとともに、課題解決に向けた取組を示されたい。

（都市計画課）
三重県宅地建物取引業協会伊賀支部に協力を依頼し、同支部全会員である 35 事業者に対して無記名アンケート方式による「宅地建物取引にかかる人権に関する調査票」を本年 9 月に郵送しました。
回答期限前及び回答期限後も同協会伊賀支部への協力依頼を行い、現在のところ 22 業者から回答を得ていますが、全 35 事業者から回答を得られるよう引き続き同協会伊賀支部へ協力依頼を行っています。
現在、公益財団法人　反差別・人権問題研究所みえに報告書作成業務を委託し、事業者から提出いただいた回答書の集計、分析及び報告書を作成しているところです。
今後につきましては、同協会伊賀支部に対して人権に関する研修会を開催し、代表者だけではなく多数の従業員の参加を募り、今回の調査結果や人権問題の認識の共有を図るとともに課題解決に向けた取組みを進めていきます。さらに、合理的理由のない入居拒否等があった場合の報告体制を築き、宅建業者に周知し理解を求めるとともに、ホームページ等で市民に周知してまいります。

1.　隣保館をはじめ、各支所の人権担当職員について、人権意識の高い職員を配置されるよう配慮されたい。

（人事課）
同和問題の解決は国及び地方公共団体の責務であると同時に国民的課題であり、すべての行政職員は、同和問題解決の責務を有していることを自覚して、問題解決に取り組んでいかなければならないと考えています。
平成26年度に実施した「人権・同和問題に関する伊賀市職員意識・実態調査」の分析結果より、職員の人権問題に関する意識や知識等に役職間または職種間に格差が存在していることが明らかになりました。このことから、平成27年度に伊賀市職員人権・同和問題研修方針を策定し、役職別または在職年数別にステップアップしていく連続性のある体系的・計画的な研修を実施しており、職員間の人権問題に関する意識や知識等の格差を解消し、全ての職員が高い人権意識を持って同和問題をはじめあらゆる差別の解決に主体的かつ積極的に取り組んでいけるよう人材を育成してい

ます。
また、人権部門の職務に携わることで、その職員が人権・同和問題について、理解や知識を深めることも重要であると考えています。
職員配置については、担当部長及び各支所長と人事ヒアリングを行うなどして適正配置に努めているところです。

2.　人権問題地区懇談会における職員の関わりについて、どのような状況にあるのか明らかにされたい。

（人事課）
伊賀市職員同和問題啓発推進員会において、全職員に年に2回以上人権問題地区別懇談会等人権啓発事業に参加するよう促しています。この取組みでは、地元（居住地）で開催される地区別懇談会への参加を基本としておりますが、地区によっては地区別懇談会が開催されていないところもあることから、地区別懇談会に参加できない職員には、参加型研修会を中心に他の研修会・講演会等への参加を促進しているところです。
地区別懇談会に参加した職員の関わり（役割等）については、現在、把握はできておりませんが、それぞれの居住地などの地区別懇談会で、司会やファシリテーター役など関わりを持って参加している職員もいると聞いております。
伊賀市職員人権・同和問題研修方針では、同和問題をはじめとするあらゆる差別の撤廃に向け啓発していく「身近な市民の指導者」の役割を担える職員の養成を研修の基本方針としており、職員が地区別懇談会等で中心的な役割を担っていくことが重要と考えています。
今後は、職員が人権問題地区別懇談会等にどのように関わっているかを把握し、職員が積極的かつ主体的に人権啓発事業に関わるよう取組みを進めてまいります。

【企画振興部】

1.　自治基本条例の改訂において、部落差別解消の取組がどのように位置づけられているのか明らかにされたい。

（総合政策課）
・伊賀市自治基本条例の改正については、庁内に検討会議を設置するとともに、本年10月には伊賀市総合計画審議会に諮問し、検討に入りました。
伊賀市自治基本条例は、市町村合併前に策定され、新市の発展や政策等の方向性を示した「新市建設計画」に定められた自治のしくみを担保したものですが、この新市建設計画が平成31年度で計画期間が終了することから、計画終了に併せた条例全体の見直しが必要となります。まず、来年2月を目途に改正方針を定めた後、逐条について見直し検討を進めるとともに、総合計画審議会や市民の皆様、住民自治協議会、市議会等からの意見をお聴きしつつ改正案を作成し、平成32年4月1日には改正条例を施行したいと考えています。
なお、改正にあたっては、前回改正時から引き継いでいます「人権文化構築に向けた考え方」「部

落問題解決の取組」等について反映させるため、現在策定中の改正方針の見直しポイントの第1として「基本的人権の視点」を掲げています。規定する箇所や文言等については、今後具体的に検討してまいります。

2.　前回に引き続き、健康福祉部や教育委員会等と連携し、各市民センターにおいて生活困窮者の自立支援などの貧困対策・居場所づくりに取り組まれたい。

（地域づくり推進課）

地域住民の連携意識を高め、健康で文化的な近隣社会の建設とその発展に寄与するため、地区市民センターを設置しています。地区市民センターは市の機関として証明書取り次ぎ業務などの行政事務を行うとともに、健康福祉部や教育委員会をはじめとする市各部局の施策等について、地区市民センターを通じ各住民自治協議会へ情報提供を行っています。

こうした情報共有の中で、住民自治協議会等が地域課題として、子どもの貧困対策等の解決に向けた活動を行うものであれば、地区市民センターを活動拠点としていただくことは可能と考えており、現在も地域ぐるみで助け合い、支え合いを行うため、「地域の人が集える場」「地域課題の解決に向けた活動の場」として、地区市民センターを拠点に活動されています。例えば、地区市民センターを放課後子ども教室として利用している地域もあります。

ただ、こうした地域毎に異なる課題の解決に向けた事業については、自治協や地域活動団体などが主体となって取り組んでいただくことが望ましく、行政は活動支援の立場が原則となります。

地域の貧困対策・居場所づくりとして、住民自治協議会が「子ども食堂」の発足・運営等を行う場合については、地域まちづくり計画に事業掲載し、計画的に行うものであれば、「地域包括交付金」を活用いただくことも可能です。

その他の支援制度としまして、「地域活動支援事業補助金」も、住民自治協議会や市民活動団体などが、地域において事業に取り組む場合に活用いただくことができます。

いずれも各支所で相談をお受けしていますので、不明な点があればお問い合わせください。なお、地域活動支援事業の概要については、以下のとおりです。

（参考：地域活動支援事業について）

・地域活動支援事業は、伊賀市の将来像である「ひとが輝く　地域が輝く　伊賀市」実現のため、市民の自主的なまちづくり活動を支援し、個性的で魅力あふれる地域づくりに資する事業を市民団体等が公募提案し、審査会において予算の範囲内で上位の団体に対し、市がその経費の一部を補助する制度です。

・目的別に3つのコースがあり、最長3年まで申請ができます。

① 基礎支援

・新たな団体を立ち上げる際の必要経費及び団体が新たに実施する事業で、将来の自立した事業につながる持続可能性や自立性があり、団体の基盤確立が見込める補助事業。

・市長がテーマ（H29 年度はコミュニティビジネス）として定めた、全ての地域において取組むことが可能な住民自治活動に対し、将来の自立した事業につながる持続可能性及び自立性が見込まれ

る具体的な計画や運営を企画する、団体の基礎強化のための補助事業。
（補助率：8/10、補助限度額：50 万円以内）

② 課題発見支援
・団体が自らのこれまでの事業を振り返り、専門家からアドバイス等を受け、団体や地域が抱える課題を発見し、その解決を図る補助事業。
（補助率：8/10、補助限度額：50 万円以内）

③ 協働促進事業
・市長が一定の目的を定めたテーマ（H29 年度は、観光戦略課の地域の特性を活かした着地型観光メニュー促進事業（インバウンド強化含む））に対して、具体的な計画や運営を企画し、団体と市が協働して行うことで著しい効果が期待できる補助事業。
・他の団体と協働で事業を実施する補助事業。
行政との協働（補助率 10/10、補助限度額：70 万円以内）
様々な団体との協働（補助率　8/10、補助限度額：50 万円以内）

＜補助金交付対象となる事業実施団体（①～③共通）＞
1 住民自治協議会
2 市民公益活動を行う団体で次の各項目に該当するもの
⑴市内に在住又は在勤する 5 人以上の者で構成されていること。
⑵活動拠点が市内にあること又は、その活動が主に市内で行われていること。
⑶定款、規則又は会則等を有していること。
⑷年間を通して活動し、事業に係る収入が明らかであること。
⑸政治活動、宗教活動又は公益を害する活動を目的としていないこと。
⑹暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律又は構成員の統制化にある団体でないこと
⑺自治会や区でないこと。

【財務部】

1.「部落差別の解消の推進に関する法律」の目的がいち早く達成されるための事業が展開されるよう、適切な予算措置をされたい。
（財政課）
市の財政状況は、合併算定替による交付税の減少期を迎えていることなどにより縮減傾向にあることは申し上げてきておりますが、部への枠配分を行うことなどで創意工夫をしながら事業実施をしているところです。
部落差別の解消に向けた事業展開のための予算措置の考え方としては、憲法で保障された基本

的人権を侵害する重大な問題に対応する事業展開のための予算は一定確保し、伊賀市同和施策推進計画に基づく事業を実施していくため、人権担当を中心とした関係部署と連携していきます。

平成 30 年度についてもこれまでと同様に枠配分の考え方としており、政策判断による優先順位を予算へ反映させることがより重要になってくると考えています。

相談や教育・啓発を担う隣保館などの施設は、相談拠点や地域のコミュニティセンターとしての役割を果たせるよう維持管理経費等の確保に努めます。

伊市協第２８２号
２０１６年１１月１６日

伊賀市長　　岡本　栄　　様

部落解放同盟伊賀市協議会
議長　　松村哲夫

２０１６年度部落解放・人権行政の確立に向けた伊賀市行政交渉について（依頼）

向寒の候、貴台におかれましては、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。

平素は、部落問題の解決に向けた同和行政の推進に心より敬意を表します。

さて、みだしのことにつきまして、公私何かとお忙しいこととは存じますが、各部長・課長級職員のご出席をお願いいたします。

なお、要求書につきましては、後日送らせていただきますが、昨年度要求事項の進捗状況について事前にご確認いただき、ご回答のほどよろしくお願いいたします。

また、市長・教育長交渉につきましては、後日改めて日程調整させていただきたく重ねてよろしくお願いいたします。

記

２０１６年１２月１５日（木）	１８：３０～	人権生活環境部
２０１６年１２月１６日（金）	１８：３０～	教育委員会
２０１６年１２月１７日（土）	１０：００～	健康福祉部、上野総合病院、各支所
	１３：００～	産業振興部、建設部、水道部
	１５：００～	総合危機管理課、総務部、企画振興部、財務部、消防本部、出納室、議会事務局、監査委員事務局

２０１６年度部落解放・人権行政の確立に向けた伊賀市行政交渉

要求書

部落解放同盟伊賀市協議会

日　　程

２０１６年１２月１５日（木）１８：３０～

人権生活環境部

２０１６年１２月１６日（金）１８：３０～

伊賀市教育委員会

２０１６年１２月１７日（土）１０：００～

健康福祉部、上野総合市民病院、

各支所

１３：００～

産業振興部、建設部、水道部

１５：００～

総務部、企画振興部、財務部、

消防本部、出納室、市議会事務局、

監査委員事務局、総合危機管理課

場所：　寺田市民館　ホール

【基本要求】

1．今年は「地域改善対策協議会意見具申」が出されて２０年目を迎えたなかで、意見具申に対する見解を明らかにされたい。

2．部落問題の解決に向けた取組のなかで、各部における部落問題の課題を明確にされたい。

3．市内児童生徒による障がい者差別につながる差別発言が多発しているなかで、各部における取組を明らかにされたい。

【人権生活環境部】

1．本人通知制度に関して、非登録型で全市民を通知対象とした制度や、家族欄を設け世帯員すべてを登録できる制度を導入している自治体があるなかで、こうした先進事例を取り入れられたい。

2．同和問題解決に向けた生活実態調査の進捗状況と調査後の取組の方向性を明らかにされたい。

3．第２次伊賀市人権施策基本計画の終了がせまるなか、２０１７年度以降の計画の在り方の方向性を明らかにされたい。

4．倒壊寸前の空き家についての対策を早急に検討されたい。

【教育委員会】

1．子どもたちによる差別発言が未だ発生し続けるなか、教育委員会の見解と取組を明らかにされたい。また、市民に対してどのように発信しているのか明らかにされたい。

2．生活困窮者の自立支援や貧困の世代間連鎖断絶のために教育集会所が今後果たすべき役割をどのように考えているのか明らかにされたい

3．市内で経済的理由や保護者の就労や心身の状態などを理由に学習塾に通えないすべての子どもたちに対する学習支援を健康福祉部等と連携し展開されたい。

4．障害者差別解消法が施行されたことを受け、インクルーシブ教育をどのように展開されているのか明らかにされたい。

5．公民館において生活に困窮している子どもたちを支援するための取組を実施されたい。

6．県立高校における特別支援が必要な生徒の受け入れについて、特別支援体制の整備、充実強化を県教育委員会に強く申し入れられたい。

7．県内高校の生徒による部落差別事件が発生したなかで、市町教育委員会と連携した取組ができるよう、県教育員会に強く申し入れされたい。

8．全国高等学校統一応募用紙違反等の不適切事例について、伊賀市教育委員会はどのように把握しているのか明らかにされたい。

【健康福祉部】

１．子どもたちによる差別発言が未だ発生し続けるなか、健康福祉部の見解と取組を明らかにされたい。

２．第２次伊賀市福祉計画が昨年度で終了し、伊賀市同和施策推進計画との整合性から、地域福祉計画との関係のなかで、モデル的に地域福祉活動の取組があげられているが、具体的にどのような取組が実施されたのか明らかにされたい。また、隣保館を中心に同和地区内の地域福祉に取り組まれているが、地域福祉計画において隣保館の役割をどのように位置づけられてきたのか明らかにされたい。

３．障がい者差別解消のための条例について制定に向けた進捗状況を明らかにされたい。

４．就学前の学力保障について、保育内容等を指導するための担当者を配置し、資質向上に努めるための体制を整備の進捗状況を明らかにされたい。

５．生活困窮者の自立支援や貧困の世代間連鎖断絶のために、同和地区の地域福祉・社会福祉の拠点である隣保館が今後果たすべき役割をどのように考えているのか明らかにされたい

６．市内で経済的理由や保護者の就労、心身の状態などを理由に学習塾に通えないすべての子どもたちに対する学習支援を教育委員会等と連携し展開されたい。

7．兵庫県明石市が導入している児童扶養手当の毎月支給を市で実施されたい。

8．生活困窮者への支援制度や相談窓口について、すべての市民に周知徹底されたい。

9．保護者にとって子育ては一貫しているものであるが、就学前の実践を小学校にどのように引き継いでいるのか、また子育ての連続性に関する取組を明らかにされたい。

１０．医療関係・福祉施設関係における人権・同和問題研修の状況について示されたい。

【 産 業 振 興 部 】

1．生活困窮者の自立支援のためにも市内事業所における生活困窮者やひとり親家庭への柔軟な就業体制の整備に努められたい。

2．障害者差別解消法が施行されたことを受け、市内の事業所に対し、障がい者差別が発生しないよう取り組まれたい。

3．農業従事者の高齢化が進む中で担い手不足が全国的な課題となるなか、特に部落の農業の実態は零細であり農業離れが急速に進行している。市として部落問題の解決（農業基盤の安定）に向けた施策を構築されたい。

【 建 設 部 】

1．障害者差別解消法が施行されたことを受け、市内宅建業者及び家主に対し、障がい者への入居拒否が発生しないよう啓発されたい。

2．２０１２年度に実施された市内宅建業者への人権問題の実態調査を再度、実施されたい。

【 総 務 部 】

1．前回交渉に引き続き、部落問題解決の重要な拠点である隣保館への職員配置について、人権感覚を持ち、積極的に取り組む職員を配置されたい。

2．人権・同和問題に関する職員研修を実施されているが、職員の人権に関するスキルアップはどの程度進んだのか示されたい。また、いがまち人権センターや寺田市民館における「人権パネル」展について、職員の人権研修等の主管課である総務部として、どのように位置づけているのか明らかにされたい。

【 企 画 振 興 部 】

1．「第２次伊賀市総合計画第２次再生計画」における部落問題解決の方向性を明らかにされたい。

2．伊賀市住民自治基本条例の改正について、人権の視点にたった条例化に向けて、どのように検討を進められてきたのか明らかにされたい。

3．市内の生活困窮者に対し、健康福祉部や教育委員会等と連携し、地区市民センターを活用した自立支援や子どもの居場所づくり等に取り組まれたい。

【 財 務 部 】

１．２０１７年度の部落問題の解決に向けた予算措置の方向性を示されたい。

２８年度　伊賀市行政交渉

各部交渉回答書

個別要求

【人権生活環境部】

1．本人通知制度に関して、非登録型で全市民を通知対象とした制度や、家族欄を設け世帯員すべてを登録できる制度を導入している自治体があるなかで、こうした先進事例を取り入れられたい。

（住民課）

本人通知制度には、大きく分類すると、伊賀市が運用を開始した「事前登録型」と、非登録型、いわゆる「本人告知型」の２つの類型があります。「本人告知型」は、不正請求（不正取得）の被害者へ被害事実を通知する制度で、「被害告知型」とも言われています。

平成 28 年 9 月 1 日現在の全国の本人通知制度導入自治体数の調査結果（「同和問題解決（部落解放）・人権政策確立要求中央実行委員会」の調査による）として、本人通知制度導入自治体数 628 件中、「事前登録型」520 件、「本人告知（被害告知）型」309 件です。

「事前登録型」と「本人告知型」の両方を導入している市町村は、210 市町村で、全体の 33%です。

「本人告知（被害告知）型」については、国又は地方公共団体の機関からの通知等により、不正取得の事実が明らかになったとき、本人にその旨を通知する制度です。

通知後は、該当者個々の対応となり、該当の戸籍謄本等の請求書の開示を希望される場合は、個人情報開示請求をしていただき、対象請求書の開示をすることになります。個人情報の開示請求をした場合、交付申請行為が不当な目的によりなされた疑いがある場合でも、申請書等が全部開示されない場合があります。個人情報保護条例の範疇での開示となります。伊賀市個人情報保護条例には、公益上の理由（個人の権利利益の保護を含む）により裁量的に開示をするという規定がありません。法務局の人権相談を案内した場合でも、相談を受けてアドバイスはされますが、その後は、やはり個々の対応になると言われています。そんな中で、本人への告知をすることにより、不正取得されたという事実だけが通知され、詳細がわからない状態では、かえって該

当者の方に不安を与えることになると思われます。

本人告知については現在のところ法的根拠が無く、要綱等も定めていません。このような状況から今後も、現行の「事前登録型」本人通知制度で対応していきたいと考えています。

また、家族欄を設け世帯員すべてを登録できる制度を導入している自治体などの事例についてですが、調査の結果、京都府の一部の自治体で実施しております。内容は、登録申込の際に、代表者と同一世帯員に限り、世帯員が希望する場合、世帯員本人が署名することにより、代表者とその世帯員が一括に申込みができる運用です。

この制度については、署名した同一世帯員の意思確認ができないという点があります。このような状況から、今までどおり、本人申請で、家族の方の分については、家族の方の意思の確認は、委任状により確認するとした現状の取扱いで対応したいと考えています。

「登録型本人通知制度」により、住民票の写し等の交付事実について通知を希望する本人（事前登録者）に知らせることにより、当該交付請求が不正であった場合、早期の発見につながり、個人情報の不正取得、不正利用による基本的人権の侵害の防止や事実関係の究明が可能となります。また、不正取得の発覚の可能性が高まることから、不正請求を抑制する効果が期待されます。

本人通知制度の周知につきましては、今年度も11月15日号広報いが市、伊賀市行政情報番組「ウィークリー伊賀市」11/14～11/20、文字放送11/21～11/27、伊賀市ホームページに掲載し、制度の目的や利用について周知や啓発に取り組みました。今後更に、登録者の拡大、本人通知制度の普及を図り、不正請求防止に努めていきたいと考えています。

２．同和問題解決に向けた生活実態調査の進捗状況と調査後の取組の方向性を明らかにされたい。

（同和課）

①法で実態調査の必要性が明らかにされましたが、伊賀市としても今後も5年ごとに続けていかねばならないと考えるところです。

②調査結果は、施策ニーズを見い出し、同和施策推進計画により施策に反映させます。来年度に調査結果の分析を行い、あわせて、第３次同和施策推進計画を策定していくことになります。
③調査の内容につき、７月の審議会で提示したものから、更に検討を重ねているところ、前回の３月実施より早い時期を考えていましたが、予定より遅れており前回と同じく３月実施予定です。

指摘のあった
「本人通知制度」の認知度については、調査項目に入れさせていただきます。
産業振興部と健康福祉部との交渉で要求された
生活困窮と就労についての実態の把握については、地域の人々が困っていること、悩んでいることをについて、調査項目に反映させます。

３．第２次伊賀市人権施策基本計画の終了がせまるなか、２０１７年度以降の計画の在り方の方向性を明らかにされたい。

（人権政策・男女共同参画課）
人権施策総合計画については、「伊賀市人権尊重都市宣言」の理念および「伊賀市における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」第７条の規定に基づき、人権に関する総合計画として2017年度に策定します。
「差別撤廃条例」は、すべての国民に基本的人権の享有を保障し、法のもとでの平等を定める日本国憲法や同和対策審議会答申の精神、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律並びに世界人権宣言を基本理念として設置され、第５条、第６条には、「部落差別をはじめとするあらゆる差別をなくすため、市民等の人権意識の高揚、人権擁護の醸成、差別を許さない世論の形成に寄与する啓発活動」の推進が謳われています。
これらのことから、人権施策総合計画は、同和問題をはじめ、子ども、女性、障がい者、高齢者、外国人などに対する人権侵害や差別をなくし、一人ひとりの生命が大切にされ、だれもが尊重される人権文化のまちづくりを進める上での行政が取り組むべき指針であり、且つ、市民、企業・団体等が、日々の暮らしの中でお互いの生命を大切にし、人権を尊重し合える社会をつくるため、それぞれの役割や責務を自覚し、主体的に行動するための指針となります。
この計画において、人権尊重の視点に基づく行政施策や市民、企業・団体等の活動

展開を総合的、体系的かつ計画的に推進するための施策・事業を検討します。

なお、今年度実施する「同和問題 生活実態調査」や2015「人権問題に関する市民意識調査」結果から見えてきた課題を分析し、また、人権課題の当事者からの意見をできる限りを取り入れつつ、計画に反映していきたいと考えています。

４．倒壊寸前の空き家についての対策を早急に検討されたい。

（市民生活課）

昨年、空き家の実態調査を行った結果「特定空家等」といわれる危険な空き家と想定されるものは市内に２００戸以上あることがわかりました。

空き家は個人の財産であり、第一義的には所有者に管理責任があるため、「特定空家等」と判定した危険な空き家については、所有者に対し法律に基づく措置（指導、勧告、命令等）を順次行っています。しかし、所有者が対応せず、放置されたままで、ご指摘のような危険なものもあります。それらを市が直接除去することはできませんが、周囲への危険度や影響の度合いなど個々の状況を勘案し、地域の皆様とも協議しながら、最終的には行政代執行も視野に入れ検討していく必要があると考えています。

【 総 務 部 】

１．前回交渉に引き続き、部落問題解決の重要な拠点である隣保館への職員配置について、人権感覚を持ち、積極的に取り組む職員を配置されたい。

（人事課）

同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であり、すべての行政職員は、同和問題解決の責務を有していることを自覚して、問題解決に取り組んでいかなければならないと考えています。

しかし、平成２６年度に実施した「人権・同和問題に関する伊賀市職員意識・実態調査」の分析結果より、職員の人権問題に関する意識や知識等に役職間または職種間に格差が存在していることが明らかになりました。

そのため、平成２７年度より、伊賀市職員人権・同和問題研修方針を策定し、役職別または在職年数別にステップアップしていく連続性のある体系的・計画的な研修を実施しています。人権感覚を持ち、同和問題解決に積極的に取り組んでいく人材を育成してまいりたいと考えています。

また、人権部門の職務に携わることで、その職員が人権・同和問題について、理解や知識を深めることも重要であると考えていますが、隣保館は、部落問題解決の重要な拠点であることから、職員配置については、各部長と人事ヒアリングを行うなどして適正配置に努めてまいりたいと考えています。

２．人権・同和問題に関する職員研修を実施されているが、職員の人権に関するスキルアップはどの程度進んだのか示されたい。また、いがまち人権センターや寺田市民館における「人権パネル」展について、職員の人権研修等の主管課である総務部として、どのように位置づけているのか明らかにされたい。

（人事課）

平成 26 年８月に実施した「人権・同和問題に関する伊賀市職員意識・実態調査」の分析結果では、人権・同和問題に関する現状認識や基本的な知識は高くなったとの結果が出ています。

しかしながら、人権問題によっては、説明力や解決への展望、差別事象への対応力が低いことや、忌避意識や抵抗感が高いことなどの課題が判明しました。

このことから、昨年度「人権・同和問題研修方針」を策定し、様々な人権問題をテーマに体系的・計画的な職員研修に取り組んでいるところです。

調査実施後、新たな取組みを始めてから今年度で２年目ということで、現時点ではスキルアップの状況について具体的な数値などをお示しすることはできませんが、「啓発リーダーの役割を担える職員」を目指し、引き続き取組みを進めてまいります。

「人権パネル展」については、人権講演会や人権研修会などと同じ自己研鑽の一つのよい機会であると考えており、人権意識や知識の向上のため積極的に観覧するよう所属長や各職場の推進委員を中心に啓発しています。

【企画振興部】

1．「第２次伊賀市総合計画第２次再生計画」における部落問題解決の方向性を明らかにされたい。

（総合政策課）

「第２次伊賀市総合計画」基本構想では、３つの基本政策の内「人・地域づくり」を設定し、そのなかでは、展開する政策の冒頭に「あらゆる差別を許さず、互いの人権を尊重するまちづくり」を掲げています。

基本構想を受けた「第１次再生計画」では、教育・人権分野の冒頭の政策とし、「人権意識の高揚」、「人権擁護と救済」、「非核平和の推進」、「同和行政の推進」、「人権教育リーダーの育成」の各施策に取り組んできました。

平成29年度から４年間の計画期間となります、「第２次再生計画（以下「計画案」）を現在策定していますが、計画案のなかでは第１次再生計画の振り返りとして、依然として発生している差別事象をなくすため、社会の中で差別をなくし、互いの人権が尊重されるまちづくりを進めるため、幅広い年齢層への継続した企業や住民自治協議会等を通じた研修会への参加、啓発手法の見直しが必要としています。

計画案においては、人権問題の解消に向けて、「人権尊重・非核平和」、「同和問題」、「男女共同参画」の各施策を設定し、取り組むこととしています。

「同和問題」の施策では、基本事業に「同和施策推進計画の推進」、「隣保館・児童館・教育集会所事業」に取り組むこととしており、市民の役割として「市民一人ひとりは、自らの問題として、部落差別の解消に取り組む」、地域の役割として「地域住民が部落差別の解消に積極的に取り組むように、啓発を行う」、市の役割として「同和地区の実態や施策ニーズを定期的な生活実態調査などにより把握し、必要な施策を立案する。残された課題を市民と共有します。」を掲げ、継続して部落問題の解決に向けて取り組むこととしています。

なお、この施策で設定している成果指標については、人権生活環境部と引き続き、適切な指標の設定に向けて、協議することとしています。

2．伊賀市住民自治基本条例の改正について、人権の視点にたった条例化に向けて、どのように検討を進められてきたのか明らかにされたい。

（総合政策課）

伊賀市自治基本条例第58条では、「改正後４年を目途に社会情勢、経済情勢に応じて施行状況を勘案し、検討の上、その結果に基づいて必要な措置を講じるものとする。」と規定し、昨年６月で前回の改正後４年（平成24年７月改正）を経過したことから、条例の見直し検討について昨年10月に全庁的に取り組むことを決定しました。

まずは市としての改正原案を作成するため、伊賀市庁議設置及び運営規程に基づく「検討部会（部会長：参与、副部会長：企画振興部長、総務部長、財務部長、人権生活環境部長、各支所長）」を設置し、自治基本条例各章での主な担当課を選定後、見直し検討が必要な箇所等について、庁内関係課へ照会を行い現在集約しています。

前回改正時から引き継いでいます「人権文化構築に向けた考え方」、「部落問題解決の取組」については、平成28年12月９日に「部落差別の解消の推進に関する法律」が制定されたことも踏まえ、改正原案で反映させる場合の内容等を検討しています。

ただし、見直し検討については、その他にも前回改正時からの課題である、住民自治協議会（住民自治協議会の役割と責務）に関連する規定、現行条例に含まれていない「環境」の視点など、その他見直しを検討すべき課題があり、総合政策課において時点修正も含めて、庁内関係課への照会と平行して、見直し検討が必要な箇所の洗い出しを行っています。

年度内に市内部での改正原案の検討を進め、平成29年度では伊賀市総合計画審議会へ諮問し、市民の皆さんや住民自治協議会、市議会等からの意見を聞きつつ、答申を受けた後、条例改正案を平成29年度内で議会へ提案したいと考えています。

３．市内の生活困窮者に対し、健康福祉部や教育委員会等と連携し、地区市民センターを活用した自立支援や子どもの居場所づくり等に取り組まれたい。

（地域づくり推進課）

現在、地域での見守り活動や子育て支援などの地域福祉を支える活動が増えてきている中、地域福祉コーディネーターは、地域ぐるみでの助け合い、支え合いの意識の向上や組織づくりとともに、地域の人が集える場、地域課題の解決に向けた活動の場づくりとして地区市民センターの活動拠点の提供を行っています。

このため、各地区の拠点である「地区市民センター」に子どもの居場所づくりについて、各地域が地域課題の解決に向けた活動を行うものでありましたら、地区市民セ

ンターを活動拠点として活動していただけることも可能と考えています。

なお、住民自治協議会や市民活動団体などが、地域において、例えば「子ども食堂」などの事業に取り組む場合の支援制度のひとつに、地域活動支援事業があります。

地域活動支援事業については、伊賀市の将来像である「ひとが輝く　地域が輝く伊賀市」実現のため、市民の自主的なまちづくり活動を支援し、個性的で魅力あふれる地域づくりに資する事業を、市民団体等が公募提案し、審査会において予算の範囲内で上位の団体に対し、市がその経費の一部を補助する制度です。

目的別に３つのコースがあり、最長３年まで申請ができます。

①　基礎支援

新たな団体を立ち上げる際の必要経費及び団体が新たに実施する事業で、将来の自立した事業につながる持続可能性や自立性があり、団体の基盤確立が見込める補助事業です。

市長がテーマ（H29 年度はコミュニティビジネス）として定めた、全ての地域において取組むことが可能な住民自治活動に対し、将来の自立した事業につながる持続可能性及び自立性が見込まれる具体的な計画や運営を企画する、団体の基礎強化のための補助事業です。

（補助率：8/10、補助限度額：50 万円以内）

②　課題発見支援

団体が自らのこれまでの事業を振り返り、専門家からアドバイス等を受け、団体や地域が抱える課題を発見し、その解決を図る補助事業です。

（補助率：8/10、補助限度額：50 万円以内）

③　協働促進事業

市長が一定の目的を定めたテーマ（H29 年度は、観光戦略課の地域の特性を活かした着地型観光メニュー促進事業（インバウンド強化含む））に対して、具体的な計画や運営を企画し、団体と市が協働して行うことで著しい効果が期待できる補助事業です。

・他の団体と協働で事業を実施する補助事業

行政との協働（補助率 10/10、補助限度額：70 万円以内）

様々な団体との協働（補助率　8/10、補助限度額：50 万円以内）

①～③共通

・申請できる活動団体は、以下の用件を全て備えている必要があります。

・市内に在住又は在勤する 5 人以上の者で構成されていること。

・活動拠点が市内にあること又は、その活動が主に市内で行われていること。

・定款、規則又は会則等を有していること。
・年間を通じて活動し、事業に係る収入が明らかであること。
・政治活動、宗教活動又は公益を害する活動を目的としていないこと。
・暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律又は構成員の統制化にある団体でないこと
・自治会や区でないこと。

今後、取り組まれる内容により、地域活動支援事業の活用も可能となるため、不明な点があれば地域づくり推進課へご相談ください。

【 財 務 部 】

１．２０１７年度の部落問題の解決に向けた予算措置の方向性を示されたい。

（財政課）

部落問題の解決に向けた予算措置の方向性ですが、「部落問題は憲法に保障された基本的人権の侵害に係る重大な問題」であるため、部落問題の早期解決を目指し、第２次伊賀市総合計画（第２次再生計画）、伊賀市同和施策推進計画に基づいた事務事業を実施するための予算確保に努めていきます。

また、昨年１２月に部落差別の解消の推進に関する法律が成立しました。当市は、特別措置法失効後も「部落差別が現存する限り、この解消に向けた行政の取り組みを継続しなければならない」という立場で、一貫して同和行政施策を推進してきました。部落差別の解消の推進に関する法律の中では、国、地方との連携による相談体制の充実なども入っており、今後展開される施策について、人権担当部署と連携して予算措置を含めた適切な対応を行いたいと考えています。

ここ近年、当市予算では、同和行政費として、２６年度当初では約４億１千７百万、２７年度当初では、約４億５００万円、２８年度当初予算では３億３千万円となっています。２８年度が少ないように思えますが、これは隣保館等の一連の耐震補強工事が２７年度で終了したことによるものです。なお、２５年度から２７年度の支出について、旧地域改善対策事業に該当する事業費を抽出してみますと、２５年度約５億６千２百万、２６年度５億４千９百万、２７年度５億７千７百万円となっています。大規模工事を除く予算では、合併算定替による交付税の減少期を迎えており、縮減化傾向にはありますが、各部への枠配当の中で、各部の施策判断により創意工夫による予算編成が可能となっています。

隣保館等については、同和問題の解決のための拠点であり、法にいう相談拠点としても活用される施設と考えられ、地域のコミュニティセンターとしての役割も果たせるよう、今後も、適切な維持管理予算等の確保に努めてまいります。

（実績）別紙のとおり

年度	件名	金額	年度別計	合計
平成24年度	寺田市民館耐震診断業務委託	1,003,862	4,071,962	203,348,972
	八幡町市民館耐震診断業務委託	1,178,100		
	平成24年度 しろなみ湯男子脱衣室空調機取替工事	924,000		
	下郡市民館耐震診断業務委託	966,000		
平成25年度	八幡町市民館耐震補強計画・設計業務委託	3,780,000	5,263,650	
	下郡市民館耐震補強計画・設計業務委託	1,483,650		
平成26年度	平成26年度 八幡町市民館耐震補強工事	52,094,880	72,579,240	
	平成26年度 八幡町市民館耐震補強工事 管理業務委託	1,587,600		
	共同浴場屋根防水改修工事	1,242,000		
	平成26年度 下郡市民館耐震補強設計業務委託	972,000		
	平成26年度 下郡市民館耐震補強工事	4,566,240		
	背山文化センター改修工事	12,116,520		
平成27年度	寺田市民館耐震補強及び大規模改修工事設計業務委託料	3,726,000	110,592,000	
	寺田市民館耐震補強及び大規模改修工事	60,108,480		
	寺田市民館耐震補強及び大規模改修工事 監理業務委託	1,587,600		
	八幡町市民館空調設備改修工事設計業務委託	712,800		
	八幡町市民館空調設備改修工事	21,479,040		
	下郡市民館農業集落排水施設接続工事	3,832,920		
	寺田教育集会所・リバティなかせ大規模改修工事 設計業務委託料	907,200		
	寺田教育集会所大規模改修工事	12,295,800		
	リバティなかせ空調設備等更新工事	5,942,160		
平成28年度	しろなみ湯大浴場天井改修工事	3,564,000	10,842,120	
	平成28年度 地方改善施設整備事業 下郡市民館トイレ他改修工事	7,278,120		

実績

【産業振興部】

1．生活困窮者の自立支援のためにも市内事業所における生活困窮者やひとり親家庭への柔軟な就業体制の整備に努められたい。

（商工労働課）

多様な就労の場の確保については、生活困窮者等の雇用が事業者にとってもメリットとなる制度の周知等について、ハローワークと連携し、伊賀市人権企業等連絡会等の事業所や上野商工会議所、伊賀市商工会の会員企業に周知啓発はかりたいと考えております。

2．障害者差別解消法が施行されたことを受け、市内の事業所に対し、障がい者差別が発生しないよう取り組まれたい。

（商工労働課）

平成２８年４月から施行された「障害者差別解消法」において、障がいのある人もない人も、互いに、その人らしさ認め合いながら、共に生きる社会をつくることを目指しています。

障がい者差別が発生しないように、障害者差別解消法の市内事業所への啓発については、毎年実施している人権啓発企業訪問において、今年度、新たに障害者差別解消法の項目を追加し、リーフレットを配布し説明を行うなど周知を図っているところです。（訪問企業数　約２００社）

また、伊賀市人権学習企業等連絡会会員企業に対してはセミナー等の場において、研修項目として取り上げ、啓発していきたいと考えております。

3．農業従事者の高齢化が進む中で担い手不足が全国的な課題となるなか、特に部落の農業の実態は零細であり農業離れが急速に進行している。市として部落問題の解決（農業基盤の安定）に向けた施策を構築されたい。

（農林振興課）

当市の農業について、米価の下落などを原因とした農業後継者（新たな担い手）の不足や、それに伴う現農業従事者の高齢化、いわゆる土地持ち非農家の増加等で農業経営が非常に困難となっています。さらに、中山間地域では小さな面積の未整備田や、整備されていても畦畔の面積・勾配が大きいなど耕作条件が芳しくなく、現在の耕作者がリタイヤした際、誰に耕作依頼して良いのか危惧したり、既に遊休農地化している農地が増加傾向にある状況です。

市が進める農業施策は、国の施策に依るところが多分にあり、地域の農業（農地）を守っていくには、地域の方全員で地域農業の問題点・課題点について徹底した話し合いをしていただき、その結果を基に国の制度である「人・農地プラン」の策定をお願いしたいと考えます。さらに、人・農地プラン策定後は、地域での話し合いの結果において「地域農業の担い手」としてプランに位置づけられた農業者への農地集積を進めるため、農地中間管理事業を利用いただくよう推進しております。

「人・農地プラン」の推進については、「伊賀市人・農地プラン検討会議」の構成団体である伊賀市や関係機関が連携して実施しておりますので、よろしくお願いいたします。

【 建 設 部 】

1．障害者差別解消法が施行されたことを受け、市内宅建業者及び家主に対し、障がい者への入居拒否が発生しないよう啓発されたい。

（建築住宅課）

不動産関係団体、居住支援団体、行政が参加して組織した「三重県居住支援連絡会」に伊賀市は会員となって活動しています。同連絡会は、これまで外国人や高齢者を対象とした居住実態調査、民間賃貸住宅相談会や三重県あんしん賃貸住宅協力店との意見交換等を行っています。今後は連絡会の一員として、協力店の登録数の増加に努め、市内の高齢者、障がい者、外国人等、住宅の確保に特に配慮する方々の民間賃貸住宅への円滑な入居の啓発と促進を図ります。

（都市計画課）

障がい者への入居拒否などについては、三重県が作成した入居における差別啓発パンフレットなどを都市計画課窓口に設置するなどして啓発を行うとともに、窓口や電話等における宅建業者などからの相談や問合せについても、入居差別が起こらないように意識して、応対しているところです。

また、宅地建物取引業協会との行政懇談会の機会を捉えて、障害者差別解消法などについての啓発も行っていきたいと考えています。

2．２０１２年度に実施された市内宅建業者への人権問題の実態調査を再度、実施されたい。

（都市計画課）

2012年9月～10月にかけて実施した「宅地建物取引に関する人権問題の実態調査」では、同和地区であるという理由で、取引が不調となるほか、外国人、障がい者、高齢者などへの入居差別の状況など、不動産取引における人権問題の実態が明らかとなりました。

このことから、実態調査報告書のホームページへの掲載や、人権研修での活用、広報へのコラム掲載などを行い、現状認識と課題意識の共有を図る取組を行うとともに、三重県が作成したパンフレットなどを都市計画課窓口に設置するなどして啓発に努めてきました。

来年2017年で前回調査実施から5年が経過しますので、これら取組みの成果を確認する意味も含めて、再度実態調査を2017年度に実施したいと考えています。

【健康福祉部】

１．子どもたちによる差別発言が未だ発生し続けるなか、健康福祉部の見解と取組を明らかにされたい。

【健康福祉部】

定期的（ほぼ月１回）に開催している部内部課長会議で現状の認識を深め、各課に持ち帰り、課員に周知しています。

子どもたちによる差別発言が発生する背景には、家庭内で保護者が何気なく使う言葉に差別があったということもあるため、保護者に対する啓発も重要であると考えています。我々職員の中にも、子育て中の親がいることから、課内研修等を通して、親の責任についての認識も深めています。

（医療福祉政策課）

市内に施設や事業所がある社会福祉法人職員が集まる「法人連絡会」の場で、差別発言が未だ発生している現状を伝え、法人内での取り組みを依頼しています。

本年１１月には、児童福祉施設等を運営している法人で、大橋人権生活環境部長を講師に迎えて、「職場や日常生活における言葉と人権について」～差別用語と自主規制について考える～という演題で研修を実施された。

（保育幼稚園課）

平成 28 年２月に保育所において差別事象が発生しました。

差別発言が発生した背景においては、家庭内で使っている言葉が一因であると思われます。

発生については、毎月開催する保育所（園）長会議で情報提供、情報共有して迅速な対応をしています。

そこで、保護者に対する啓発が必要ということから啓発文書を作成し、保護者への配布を行いました。また、配布だけでなく、保護者が集う機会を捉えて保育所（園）と保護者がともに考える機会を持つよう指示を行いました。

２．第２次伊賀市福祉計画が昨年度で終了し、伊賀市同和施策推進計画との整合性か

ら、地域福祉計画との関係のなかで、モデル的に地域福祉活動の取組があげられているが、具体的にどのような取組が実施されたのか明らかにされたい。また、隣保館を中心に同和地区内の地域福祉に取り組まれているが、地域福祉計画において隣保館の役割をどのように位置づけられてきたのか明らかにされたい。

（福祉相談調整課）

具体的な取り組み

これまで取り組んできた事例では、行政が個別に支援を行う中で、ケースによっては身近な窓口である隣保館の職員に関わっていただいています。多様で複雑な生活課題を抱えているケースを早期に問題解決できるよう関係機関同士情報共有や役割分担を決め、見守りや支援の内容から問題が新たに発見できることも多く、すぐに支援に入ることができた事例もあります。身近な窓口である隣保館との連携は大変重要であると考えます。

（健康推進課）

保健師の主な取組

ライトピアおおやまだでは、毎月１回、保健師による健康講話や血圧測定体脂肪などの検査、また健康に関する様々な相談が出来る場として健康相談を実施し、必要な指導や助言を行っています。

八幡地域に対し健康に関する情報を発信するため、八幡市民館が毎月発行している「八幡市民館たより」に、その時期に応じた健康情報を分かりやすい内容で掲載し情報提供を行っています。

青山文化センターでは、毎月１回程度青山文化センター職員と保健師が家庭訪問を行い、血圧測定や健康相談を実施しています。

他に各市民館で必要に応じて健康講話や健康測定等を行っています。

（医療福祉政策課）

隣保館の役割の位置づけ

伊賀市が目指す地域包括ケアシステムの構築に向けた取り組みを進める上で、隣保館を社会福祉協議会とともに、市民が住み慣れた地域で安心して暮らし続けるための支援を行う役割を持っているところであると位置づけました。

３．障がい者差別解消のための条例について制定に向けた進捗状況を明らかにされたい。

（障がい福祉課）

本年４月１日に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が施行されています。この法律の規定に基づいた職員対応要領につきましては、６月２０日付けで策定を終えています。この対応要領の策定課程におきまして、私たち職員が障がいのある人のことをもっと知るべき、理解すべきとのご意見を頂戴しましたことから、本年度につきましては、市職員及び関係機関等に対する研修会等を実施しているところであります。

また、関係機関等への研修会の開催や市民向けの啓発活動につきましても、今年度は充実して実施しています。

子どもたちによる差別発言が未だに発生している現状、子どもたちを取り巻く家族等の大人社会において、差別的な言葉が使用されていることを認識しまして、今後につきましても障がいのある人についての理解を深める取り組みを行いたいと考えます。

なお、障がい者差別の解消の推進に関する条例制定につきましては、障がい者団体との協議も行いまして、差別を解消するための効果的な方法であれば、取り組んで行きたいと考えます。

４．就学前の学力保障について、保育内容等を指導するための担当者を配置し、資質向上に努めるための体制を整備の進捗状況を明らかにされたい。

（保育幼稚園課）

就学前の学力保障について、保育内容等を指導するための指導保育士を保育幼稚園課に配置しており、各所（園）を訪問して保育士の資質向上に努めています。

子どもの学力保障が家庭環境等に左右されることがないよう保育所（園）の段階から日常生活における生活習慣を養うための支援や小学校での学びにつなげる就学前保育の充実に取り組めるよう保育計画を立てています。

また、就学前教育として学校教育課やこども発達支援センターと連携しながら関係職員とともに各保育所（園）を訪問しています。

幼児期に望ましい生活習慣や運動習慣を身につけて体力を養うために、昨年から

「からだそだて事業」に取り組んでいます。

学校教育課との連携については、特別支援教育の部分では、同行して訪問を行うなど連携をしています。今後の就学前の学力保障という観点から学校教育課と連携を深めるため９月に協議を行い。保育所（園）と小学校の連携についての方向性を検討しています。今後は、年明けに来年度に向けて協議を行いたいと考えています。

５．生活困窮者の自立支援や貧困の世代間連鎖断絶のために、同和地区の地域福祉・社会福祉の拠点である隣保館が今後果たすべき役割をどのように考えているのか明らかにされたい

（生活支援課）

生活困窮者自立支援制度では、対象となる方の早期発見。早期対応が重要であり、地域住民交流の拠点として住民の身近な相談場所である隣保館の役割は大きいと考えています。

そのため、自立相談支援担当者が八幡町市民館、寺田市民館、下郡市民館、いがまち人権センター、ライトピアおおやまだ、青山文化センターを直接訪問し、相談における連携を図っています。今後も各館と連携を図り事業を実施していきます。

６．市内で経済的理由や保護者の就労、心身の状態などを理由に学習塾に通えないすべての子どもたちに対する学習支援を教育委員会等と連携し展開されたい。

（こども未来課）

学習支援については、教育部局での取り組みを共有しつつ、子どもたちは「地域の宝」であることから、家庭だけでなく地域全体で見守り育んでいけるよう、教育委員会等との連携を深めながら、子どもの貧困問題の解決に向け取り組んでいきます。

特に、教育委員会が来年度の実施に向けて準備を進めている「地域未来塾」について、健康福祉部としても、地域の状況を含めた様々な情報提供を行うなど、連携していきたいと考えています。

７．兵庫県明石市が導入している児童扶養手当の毎月支給を市で実施されたい。

（こども未来課）

児童扶養手当の支給につきましては、児童扶養手当法第７条第３項において、毎年４月、８月、１２月にそれぞれ４ヵ月毎の支給が明記されており、各自治体において毎月の支給に切り替えることはできません。

現在、明石市では、児童扶養手当として４ヵ月毎にまとまったお金が支給され、その結果、次の支給日までに生活費が足らなくなるといった悪循環が生じかねることへの対応策として、児童扶養手当に相当する額の毎月支給の可能性を模索しているという状況です。

また、国においても、児童扶養手当の支払い回数等について検討を開始するとされ、各自治体に向けて「児童扶養手当の支給事務等に関する実態調査」が実施されているところであり、今後も、法改正に向けた国の動きや他自治体の動向を注視していきたいと考えています。

８．生活困窮者への支援制度や相談窓口について、すべての市民に周知徹底されたい。

（生活支援課）

生活困窮者への支援制度や相談窓口については市のホームページに掲載するほか、広報いが市の毎月１５日号において相談窓口を周知させていただいております。

また、電気・ガス等のライフライン業者、ハローワーク伊賀についても制度の周知を実施し、対象と思われる方への相談窓口の紹介について依頼しております。

今年度は民生・児童委員の改選の年であることから、改選後の民生・児童委員に対して制度の周知啓発を実施する予定です。

今後も生活困窮者を発見しやすい立場におられる方や関係機関への周知啓発を継続的に実施していきます。

９．保護者にとって子育ては一貫しているものであるが、就学前の実践を小学校にどのように引き継いでいるのか、また子育ての連続性に関する取組を明らかにされたい。

（こども未来課）

市がハイトピア伊賀４階に設置・運営している、こども発達支援センターでは、市内の全ての保育所（園）・幼稚園において年中児を対象に５歳児発達相談を実施しています。保育所（園）・幼稚園などの集団生活の場面で明らかになった社会性の発達などの問題について正しく理解し、その子どもの発達特性に適した対応や支援の方法について保護者や保育士と共に考え、助言等を行っています。また就学に向けて、保護者の希望等必要に応じて、その子どもの発達特性や対応方法について各小学校へ情報伝達を行い、必要な支援が継続されるよう取り組んでいます。

（保育幼稚園課）

子どもの生活や発達は保育所（園）で終わるのではなく、小学校に進学してからも続いていくものです。そこで、一人ひとりの発達の連続性を保障するために、「保育所児童保育要録」等により、保育所での子どもの姿を丁寧に小学校へ伝えるようにしています。

また、保育所訪問、小学校訪問などにより、保育所と小学校の子どもが交流する機会をもち、子ども同士の交流や保育士と教師が子どもの育ち、小学校の生活などお互いに交流しています。

今後も各地域における保・幼・小・中の連絡会議での連携を大切にしていきたいと考えています。特に、同じ地域の同じ小学校に通う子ども同士、就学前に交流を行い、スムーズに小学校へとつないでいけるよう努めてまいります。

１０．医療関係・福祉施設関係における人権・同和問題研修の状況について示されたい。

（医療福祉政策課）

・医療関係

本年５月に伊賀地域の３病院（上野総合市民病院、岡波総合病院、名張市立病院）の院長・事務長等が出席した会議で、障がい者差別禁止法について説明し、認識を深めていただきました。

岡波総合病院では、院内で人権研修を開催するとともに、医療従事者が院外で開催される研修に個別に参加している。また、当病院は、伊賀市人権学習企業等連絡会会員であるため、連絡会が実施する研修等に参加しています。

・福祉施設関係

各社会福祉法人で、年数回の人権研修を実施しています。その内容は、精神障

がいへの偏見・差別、 虐待、ジェンダーフリーなどです。

引き続き、法人に対し、差別発言が未だ発生している現状を伝え、法人内での取り組みを依頼していきます。

（こども未来課）

放課後児童クラブ支援員については、昨年度、障がいのある児童に対する差別発言の事象が発生したことを踏まえ、平成28年6月29日、ヒューリアみえ調査・研究員の中村尚生さんを講師にお迎えし、全支援員を対象として７９名が参加する中で、「すべての子どもたちの権利を保障するために」と題した講演会を開催しました。差別事象や児童虐待などの心痛む事例から、支援員としてどのように見守り対応すればよいのかといったことについてご講演いただきました。今年度、第２回目を３月に予定しており、今後も、子どもにかかわる様々な課題に適切に対応できるよう、支援員研修を開催します。

子育て支援センター職員については、人事課主催の伊賀市職員同和問題研修のほか、地域や学校で開催の各人権講演会等への参加により、人権問題の正しい理解と豊かな人権感覚を身につけるよう努めています。

（介護高齢福祉課）

平成２８年３月に介護保険サービス事業者に対し、市人権政策担当職員による同和問題研修を行ない、43事業所から67名の職員が参加されました。

また、高齢者施設での人権・同和研修の取り組み状況については、今年度、介護福祉施設１５施設のうち１３施設で人権研修を実施し、うち７施設で同和問題を内容とした研修が開催されています。

今後も事業所訪問のなどの際には、同和研修の取り組みについて周知し、事業所による同和研修の機会の確保に努めます。

個別要求

【教育委員会】

１．子どもたちによる差別発言が未だ発生し続けるなか、教育委員会の見解と取組を明らかにされたい。また、市民に対してどのように発信しているのか明らかにされたい。

（学校教育課）

本年度、１２月１日現在で８２件の差別発言がありました。言葉としては、１件の事象で複数の言葉を発言しているものもあり８５件となっています。障がいにかかわる差別発言が８１件（きちがい49件、つんぼ14件、がいじ7件、特別支援学級4件、障がい3件、ちんば2件、コミュ障1件、びっこ1件（教職員の事象）、外国人に対する発言が3件（ちょんこ・中国人・ペルーへ帰れ）部落差別1件です。

教育委員会では、差別事象発生時のマニュアルに従って速やかに報告を受けるとともに、伊賀市校（園）長会で各学校・園で発生した差別事象を報告し、情報共有を図っています。そして、伊賀市内の共通の課題として、どの学校・園でも取り組むよう指示しています。

発言の状況としては、特別支援学級在籍の子へ、部落出身の子へ、外国籍の子へというような当事者に対して発言している場合。口論で相手を攻撃する場合。何の脈略もなく突然発言する場合。予想外のことに対してその言葉を使い発言する場合。家族が使っていることを真似て発言する場合等があります。

事象の発生した学校においては、子どもへの聞き取りや家庭訪問等を行い、その言葉が発せられた背景を丁寧に把握して取組を進めています。

しんどい状況に置かれている子どもが、弱い立場の子に向かって発言している場合もありますので、「その言葉は、言ってはだめ。」という指導だけではなく、その言葉の背景にあるものをつかみ、取組を進めることが大切と考えます。背景として、不登校・虐待・親の子育ての課題・家人の病気等があります。その課題解決のためには、学校教育課の各担当（人権・学力・特別支援・生徒指導・外国籍児童生徒・就学援助等）が、連携した取組を行っていく必要性を感じています。

各学校・園で発生した差別事象から、家庭や地域での会話の中で、障がい者差別に関わる言葉を子どもたちに刷り込まれていることがわかってきました。そのため、学

校の学級懇談会や地区懇談会等で保護者や地域を対象に、学校・園で障がい者差別に関わる言葉をなくす取組を行っていることを伝え、ともに考え、差別をなくすために啓発しています。

また、月１回程度開かれています部内会議や、教育委員会主催の校（園）長会には公民館長、図書館長等が参加し、学校で発生している差別事象を共有し、それぞれの部署でできる市民啓発を考え、取組を行っています。

さらに、学校教育課としましては、本年７月の伊賀市広報「人権コラム」に「差別事象をなくす取組について」を掲載し、今、学校で起こっていることとして市民へ発信しました。

今後も、学校現場から見えてきた課題を市民の方とともに考えていけるよう、他の課とも連携して取組を行っていきます。

（生涯学習課）

学校での差別事象は、学校教育現場だけで解決する問題ではなく、学校・家庭・地域が連携しながら取り組みを進めていくべきものと考えています。

そのため、社会啓発として、講演会、研修会、懇談会など、あらゆる機会を捉えて、学校現場での差別事象の実態を周知しているところです。

本年度は、学校の差別事象の実態を踏まえ、保護者世代の人権意識を高める取り組みとして、12月１１日（日）、上野地区ＰＴＡ会の人権講演会として、三重県教育委員会人権教育課の原　裕（はらゆたか）さんを講師にお迎えし、「分け隔てのないインクルーシブな社会へ」と題し、ご講演をいただきました。

インクルーシブとは、あらゆる人が孤立したり、排除されたりしないよう援護することです。教育を受ける権利は普遍的な人権であるはずですが、かつての社会では、障がいのある子どもの多くは養護学校等に入り、同年代の子どもや地域の大人たちと触れ合う機会を奪われていました。

主催者等の挨拶において、学校での差別発言は家庭や地域での大人社会の問題であることを参加者に伝え、講演では障がいのある人とない人が分け隔てされることなく、共に学ぶ機会が保障されることの大切さを学ぶことができました。

また上野公民館においては、翌年１月２４日（火）に人権生活環境部の大橋部長さんを講師にお迎えし、高齢者を対象に人権学習会を開催します。学校での差別発言が多発している中で、「言葉と人権について　子どもの発言から見える家庭教育の大切

さ」ということで講演をいただく予定です。

生涯学習の場や公民館活動においても啓発はしていますが、まだまだ足りない部分が多く、今後は伊賀市同研の組織力をお借りしながら、地域、学校、行政が連携しながら、啓発を進めていきたいと考えています。

２．生活困窮者の自立支援や貧困の世代間連鎖断絶のために教育集会所が今後果たすべき役割をどのように考えているのか明らかにされたい

（生涯学習課）

生活困窮者自立支援法や子どもの貧困対策推進法が制定され、教育集会所においても貧困問題を解決すべきことは重大であると認識しています。

子どもをめぐる貧困は、同和地区生活実態調査からも顕著に現れており、経済的な困窮だけでなく、自尊感情や自己肯定感が低かったり、基本的な生活習慣が身についていない子どもたちがいます。その原因となる家庭の背景には、ひとり親家庭や固定した収入がないなどの実態があり、貧困の連鎖につながっています。

国が推進する取り組みとして、学習機会を提供することにより、貧困の連鎖を断ち切ることを目的とした事業「地域未来塾」があり、来年度実施に向けて準備をしているところです。

「地域未来塾」とは、経済的な理由や家庭の事情により、家庭での学習が困難であったり、学習習慣が身についていない小中学生を対象に、地域の指導者の協力を得て放課後の学習支援を行い、地域全体で未来を担うこどもたちの成長を支えていくという取り組みです。

この取り組みを行うため、教育集会所の果たす役割は大変大きく、人権同和教育の拠点として、これまで蓄積してきたノウハウがあり、この取り組みを推進していくリーダー的な存在として考えています。

３．市内で経済的理由や保護者の就労や心身の状態などを理由に学習塾に通えないすべての子どもたちに対する学習支援を健康福祉部等と連携し展開されたい。

（学校教育課）

２０１４年度文部科学省の「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」によると、三重県の高等学校等の進学率９８．６％に対し、生活保護世帯が９３．５％、大学等進学率にいたっては５１．５％に対し、生活保護世帯は１２．６％という状況にあります。経済的な理由等により、特に大学進学に至らないケースが多くあります。

また、「２０１２年度伊賀市同和問題解決に向けた生活実態調査」によると、市全体の生活保護受給比率が１．９６％に対し、同和地区は２２．３５％となっており、同和地区において経済的に大変厳しい状況が特に集中しています。

次に、文部科学省が実施した「平成２５年度全国学力・学習状況調査（きめ細かい調査）保護者アンケート」の伊賀市版を小学校６年及び中学校３年生の全保護者を対象に実施した調査によると、年間世帯収入３００万円未満が母子家庭の５０％を越えています。

年間世帯収入２００万未満のその半数以上が、子どもの進路希望を「高校まで」と考えており、「親が言わなくても、自分から勉強している」という学習意欲に対する項目に「あてはまる」という世帯が、２００万円未満世帯の４割を満たない結果となっています。さらには、「読書をする」「テレビやネットで政治経済や社会問題に関するニュースを見る」「新聞の政治経済や社会問題に関する記事を読む」の項目では、世帯収入が低いほどそういった習慣がない結果となっています。

このようなことから、同和地区や母子家庭は、経済的な理由等から複合的な課題があると考えられます。

「伊賀市内に在住する児童扶養手当を受給している世帯の調査」においても、対象世帯の半数近くが学習に関することに悩みや不安を抱えています。

「習い事をさせたいが、資金的に困難。将来的に大学までいけるかが不安。」「勉強についていけないのであれば塾に通わせたいが、送り迎えや金銭的な問題でなかなか決めかねている。つけていけない子には何か対策してほしいが先生が忙しいよう。」など切実な意見が多くみられます。

そこで、教育委員会として、来年度より、地域と一体となった学校運営がより充実されるよう、各学校区において学校支援地域本部を立ち上げ、地域コーディネーターを中心とした地域住民等の参画により、それぞれの学校の教育活動を支援する仕組みを構築します。

その支援のうち、学習支援として学校における授業の支援のほか、学校、教育集会所等を拠点として、経済的な理由や家庭の事情により、家庭での学習が困難であった

り、学習習慣が身についていなかったりする小中学生に、地域の協力を得て開く無償の「地域未来塾」の設置を進めます。

また、伊賀市生活支援課が社会福祉協議会に委託して実施している「生活困窮世帯学習支援事業」を含め、教育委員会として情報提供など積極的に協力し、健康福祉部等とも連携を深めていきながら、子どもの貧困問題の解決に向けて取り組んでいきます。

（生涯学習課）

国が推進する取り組みとして、学習機会を提供することにより、貧困の連鎖を断ち切ることを目的とした事業「地域未来塾」があり、現在来年度実施に向けて準備をしているところです。

「地域未来塾」とは、経済的な理由や家庭の事情により、家庭での学習が困難であったり、学習習慣が身についていない小中学生を対象に、地域の指導者の協力を得て放課後の学習支援を行い、地域全体で未来を担うこどもたちの成長を支えていくという取り組みです。

事業を進めるにあたっては、コーディネーターやサポーターの確保、子どもの生活背景や実態の把握など、対象者や支援内容等、日頃から情報共有を行うことが必要です。

そのためには、健康福祉部をはじめ関係課と連携を図り、事業が効果的に実施できるよう、取り組んでいきたいと考えています。

４．障害者差別解消法が施行されたことを受け、インクルーシブ教育をどのように展開されているのか明らかにされたい。

（学校教育課）

障がいのある子どもの自立や社会参加に向けた取組や通常の学級に在籍しているLD（学習障害）、ADHD（注意欠陥多動性障害）、高機能自閉症等の子どもの指導及び支援が課題となっています。

インクルーシブ教育については、障がいの有無によって分け隔てられることなく、できるだけ同じ場所で学ぶことを目指し、４月に施行された「障害者差別解消法」で義務づけられた合理的配慮の視点を踏まえた取組を進めています。

合理的配慮を行うにあたり、
① 一人一人の発達の課題や障がいの状況を理解し、把握すること。
② 本人、保護者の思いや願いを聞き、共に考え、合意形成を図ること。
③ 学校全体で取り組むこと。
が重要であると捉えています。

これらの取組を進めていくにあたり、まず、学校の教職員が法の趣旨を理解し、障がいに関する理解を深めることが大切であると考え、全小中学校を対象とした研修会を実施し、通常の学級で、どのような配慮をすることで、共に学ぶことができるのか共通理解を図りました。

そのうえで、一人一人の障がいの状態や教育的ニーズに応じ、発達の段階を考慮しつつ本人や保護者と合意形成を図った上で、合理的配慮を行い、障がいのある子どもが、その能力や可能性を最大限に伸ばし、自立し社会参加できるよう、丁寧な実践を行っています。

また、教育委員会としましては、一人一人の教育的ニーズに応じた支援ができるよう、生活学習支援員を配置しています。

各校が、「目の前の子どもたちの姿に目を向けているか」「個性より横並びの協調性ばかりを重視し、障がいの有無にかかわらず、子どものしんどさや弱さに気づけず、自分のもてる力を発揮することができていないのではないか」「お互いに違いを認め合える学級の雰囲気になっているのか」など、一緒に学ぶ場をどのようにつくっていけばよいのかを問い直し、実践につなげていくことを今後も指導していきます。
一人一人の価値観を認め合い、多様な学び合いの場で、生きる力や生きる学力を積み重ね「ともに生きる」仲間として一人一人がつながり、自己肯定感や達成感をもてるよう取組を進めていきます。

5．公民館において生活に困窮している子どもたちを支援するための取組を実施されたい。

（生涯学習課）

公民館は地域活動の拠点のひとつとして、公民館教室や講座などの学習の場の提供だけでなく、地域の住民が気軽に立ち寄り交流する場所です。さらにまちづくりを展

開する場として大きな役割も期待されているところです。

公民館における子どもたちを支援する取り組みとして、居場所づくりや学習支援、体験活動などがあると考えます。

学習支援である「地域未来塾」の活動場所については、実施主体の実態に応じて公民館等を利用するなど、今後柔軟に設定していきたいと考えています。

また、現在子どもの居場所づくりとして、地域の公民館や地区市民センターを活用し、放課後子ども教室を開設しています。

「放課後子ども教室」とは、放課後の小学生を対象に安心して過ごせる場所で、地域の協力を得ながら、遊びや体験を通して豊かな人間性を身につける取り組みです。今後も子どもたちが安心して過ごせる場所として、公民館や地区市民センターの活用について地域と連携しながら子どもたちを見守っていきたいと考えます。

６．県立高校における特別支援が必要な生徒の受け入れについて、特別支援体制の整備、充実強化を県教育委員会に強く申し入れられたい。

（学校教育課）

現在市内の小・中学校では、特別な支援が必要な生徒について、生徒が支援を必要としている分野への合理的配慮を行うよう努めています。しかし、まだまだ十分とは言えず、合理的配慮の内容やあり方について、特別支援教育コーディネーターを対象に研修を進めているところです。特別な支援が必要な生徒と言っても、個々により その特性は異なります。インクルーシブ教育を推進していく上でも、教師が一人ひとりの特性や保護者の願いを理解するとともに、お互いを認め合える集団づくりが根底となります。人権同和教育の推進が土台となっていると認識しています。

特別な支援を必要としている生徒の中には、特定の分野で高い能力を発揮できる生徒や、逆に特定の分野にこだわりが強く力が出せない生徒もいます。そのような個々の特性に応じて、本人や保護者の意向を踏まえながら、各中学校では進路指導を行っています。

特別な支援が必要な生徒が県立高校へ進学後、小・中学校と同様に、高校でも支援を受けることができる環境、体制を、生徒や保護者、また中学校の教員も望んでいます。また、集団での生活や他とのコミュニケーションに特別の配慮や支援を必要としている生徒は少なくなく、中高での情報共有、支援の引継ぎを行っています。

ただ、県立高校においては、特別支援学級が設置されていないなど、小中学校と同様の受入れ体制を整えることは困難であり、県立高校での特別な支援が必要な生徒の受け入れ体制は十分とは言えません。個々の生徒の特性を十分に把握し、個人の成長に合わせながら社会性を身につけ高校を卒業できるよう、高校での支援体制の整備、充実強化について今後も県教育委員会に申し入れていきたいと考えます。

また、入学者選抜についても、調査書の評定に関わる課題や検査時の配慮について、生徒や保護者が安心して受検できるシステムの強化を引き続き申し入れていきたいと思います。中学校での特別支援学級の教育課程に基づく教科を履修している場合、選抜時中学校から高校に提出する調査書の評定欄に評定が入れられない場合があります。その場合は空欄とするよう県教育委員会から指示されていますが、そのことによって受検者が不利になることがないようにしなければなりません。

これまでも伊賀市校長会や中高進路指導懇談会などと連携し、申し入れをしてきましたが、今後も引き続き県教育委員会に申し入れていきます。

7．県内高校の生徒による部落差別事件が発生したなかで、市町教育委員会と連携した取組ができるよう、県教育員会に強く申し入れされたい。

（学校教育課）

６月に名張高校で発生した差別事象については、把握しています。

伊賀市教育委員会では、伊賀市内にある３つの県立学校（上野高校、あけぼの学園高校、伊賀白鳳高校）が主催する人権・同和教育推進会議等に指導主事が参加し、情報交換・情報共有を行っています。

県立学校で起こった差別事象等は、県教委・人権教育課高校教育班が把握しています。市教育委員会は、日頃から県教委・人権教育課市町支援班と連携を密にしているので、そのルートから県立学校でのことを把握するようにしたいと考えています。

また、名張市にある県立学校の状況は、名張市教育委員会と連携して、伊賀地域として情報共有していきたいと考えます。

高校での差別事象は、小中学校での課題でもあると考えますので、その事象から小中学校での取組を振り返り考える機会とします。

今回のことを踏まえて、県教育委員会に強く申し入れたいと考えています。

８．全国高等学校統一応募用紙違反等の不適切事例について、伊賀市教育委員会はどのように把握しているのか明らかにされたい。

（学校教育課）

全国高等学校統一応募用紙の制定は、部落の子どものみならず、すべての高校生の進路実現に大きな力を発揮してきました。教科書無償制度とともに、解放運動、同和教育運動の金字塔と言えます。

１９７３年に全国高等学校統一応募用紙が制定され、約１０年ごとに見直しが行われてきました。改定の中で、公正な採用選考に向け、取組が進められています。

２００５年の改定では、「保護者氏名」欄の削除が実現されました。しかし、依然として「家族構成」や「保護者の職業」について、面接質問の事例があることかわかってきました。

伊賀市教育委員会としましては、三重県高等学校進路指導協議会、三重県人権教育研究協議会が行っている『高校卒業予定者の就職選考に係わる実態調査』『高校卒業予定者の入学試験に係わる実態調査』から、平成２８年３月に卒業予定者にかかわる採用選考実態調査の結果、事業所等に指摘した不適切事例として「家族構成・家族の人柄・職業に係ること」「身元調べに係ること（本籍･家の所在地）」等１６件、受験校に指摘した不適切事例として「健康診断の提出」「家族構成・家族の人柄･職業に係わること」等４件と把握しています。

全国高等学校統一応募用紙については、伊賀市の各中学校で人権教育カリキュラムに位置づけ学習しています。部落差別の不合理さを知るとともに、その差別をなくすためにどのような取組がされてきたかを知り、その活動と自分とのかかわりについて考え、生徒自らが差別につながる質問を見抜き、対応できる力を培うことができるようにしていきたいと考えています。

学校全体および教職員一人一人が「就職選考に係わる趣旨違反は、皆無にしていかなければならない課題」と認識をもつこと、そして、生徒に対しても人権侵害を見逃さず、きちんと対応できる力を育てる人権教育をさらに充実されていくことが必要だと考えています。

今後は伊賀市校（園）長会議、伊賀市学校人権・同和教育部会の中で、この実態調査結果を共有し、教職員研修の資料として活用するなど、調査の意義を理解し、趣旨の徹底が図られるようにしていきたいと考えています。