

令和元年度 岸和田市人権尊重のまちづくり審議会 第3回会議録

内容承認	会長 承認		
公開・非公開の別	公開	議事録の形式	要点記録
会議名	岸和田市人権尊重のまちづくり審議会（第3回）		
日時	令和2年2月3日（月）午後2時～4時		
場所	岸和田市庁舎 4階 第1委員会室		
出席委員	上杉委員(会長)、石元委員(副会長)、副島委員、奥委員、齊藤委員、森垣委員、宮前委員、松本委員、殿本委員、高田委員、吉川委員、谷委員、西野委員 (以上 13名出席 欠席2名)		
事務局	春木市民環境部長、西村人権・男女共同参画課長、河内参事、古森担当員		
関係者	寺内人権教育課長、池本指導主事		
傍聴人数	0人		
次第	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 岸和田市人権施策基本方針について</li> <li>・ 人権問題に関する市民意識調査について</li> </ul>		
配布資料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次第</li> <li>・ 岸和田市人権施策基本方針 本編(案)への指摘と修正(案) (資料1-1)</li> <li>・ 見え消し版 本編(案) (資料1-2)</li> <li>・ 岸和田市人権施策基本方針 別添(案)への指摘と修正(案) (資料1-3)</li> <li>・ 見え消し版 別添(案) (資料1-4)</li> <li>・ 人権問題に関する市民意識調査 調査票(案)への指摘と修正(案) (資料2-1)</li> <li>・ 見え消し版 調査票(案) (資料2-2)</li> <li>・ 追加配布分 岸和田市人権施策基本方針 本編(案)への指摘と修正(案)</li> <li>・ 追加配布分 見え消し版 本編(案)</li> <li>・ 参考資料 <ul style="list-style-type: none"> <li>「大阪府人権尊重の社会づくり条例」関係資料</li> <li>「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」関係資料</li> <li>「大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する条例」関係資料</li> <li>「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」関係資料</li> </ul> </li> </ul>		

<議題等>

1. 議題

【案件】

- ①岸和田市人権施策基本方針について
  - ・ パブリックコメント実施の報告について
  - ・ 令和元年度第2回審議会後の修正について
- ②人権問題に関する市民意識調査について
  - ・ 令和元年度第2回審議会後の調査票(案)の修正について
- ③今後のスケジュールについて

<概要>

- 会 長 みなさん、寒いところ、お越しいただきましてありがとうございます。  
この審議会も2018年にスタートしておりまして、それから1年半ぐらいになるでしょうか。  
この間、いろんなご審議をいただいて、市の人権施策基本方針がだいぶ深まってまいりました。パブリックコメントにもかけていただき、市民の方のご意見を聴くという手続きを踏みまして、本日を迎えているわけです。  
今年4月から、新たな方針の下で活動ができるように、また、それに基づいて岸和田市人権施策推進プランが練られ、順調に進むことを願っている次第でございます。  
本日はみなさんにいろんな角度から、ご意見をいただきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。最初に出席状況や傍聴者の方について、事務局から報告してください。
- 事務局 会議成立の要件でございます。本日は、野口委員、吉田委員がご欠席となっておりますが、過半数の委員が出席されていますので、会議が成立していることをご報告いたします。  
また、本日の会議録は、後日、市のホームページで公開するとともに、市の情報公開コーナーに設置させていただきますので、よろしくお願ひいたします。  
最後に、この審議会は岸和田市人権尊重のまちづくり審議会規則第6条及び第8条により、関係者の出席が可能となっております。本日は、岸和田市教育委員会 人権教育課の職員も出席させていただきます。皆様、よろしくお願ひします。
- 会 長 傍聴の方はいらっしゃらない？
- 事務局 はい、傍聴の方はいらっしゃいません。
- 会 長 ありがとうございます。それでは、これより審議に入ります。  
本日の案件は大きく2点ございまして、まず、人権施策基本方針についてご審議いただき、それから、市民意識調査の案をご審議いただくこととなります。  
人権施策基本方針の方がそろそろ答申に向けて整理しないといけない段階にきておりますのでどちらかというと、本日は方針の方にウエイトをかけたいと思っております。調査は今年の秋でしょうか、それぐらいに実施という予定ですので少し余裕がございます。  
本日、ご意見をいただきながら案を練る作業を進めたいと思っております。ウエイトとしては、岸和田市人権施策基本方針の方に時間を割きたいと考えております。よろしくお願ひします。  
2018年の10月に市長から、岸和田市人権施策基本方針をつくるための諮問を受けました。方針そのものは市がお作りになるんですが、こちらで審議して答申してほしい、ということですので、この場で審議をしてきたわけです。本日、ほぼ、固めることができればなど期待しています。  
みなさん方がご自由な発言をいただいておりますので、よろしくお願ひします。  
方針案について、今日の審議状況にもよるのですが、基本的にはそろそろ方針案の調整をしなければならぬかと思っておりますので、それは私と事務局のやりとりの中で対応しまして、みなさん方にお知らせするというところでよろしいですか。
- 委 員 はい。
- 会 長 昨年暮れのパブリックコメントの報告をお願いします。
- 事務局 <次第に基づき、パブリックコメント実施結果を報告>
- 会 長 ただ今の報告について、何かご質問はございませんか。  
パブリックコメントは、以前に比べれば反応が少なくなっているという実感があるわけですが、できるだけいろんなご意見が出るに越したことはないのですが、現実にはご意見がなかったということです。周知方法について、工夫はしていただいたと思うのですが、結果はそのようなことでございました。やむを得ないことと思っております。

前回の審議会の後、審議会で得た意見を基にして修正されているのでそれを確認していきたいと思えます。パブリックコメント案も含めて、答申案を作成するわけですが、その修正箇所について事務局から説明してください。

事務局 岸和田市人権施策基本方針(案)でございますが、昨年10月に開催しました、第2回審議会にて、市民の皆様にご意見をいただくパブリックコメントの案を作成しました。

その後、庁内の調整において、いくつかの修正の必要性が生じました。

修正点につきましては、12月にお送りしたとおりでございますが、主なポイントは【別添】の文章の整理でございました。

元々、【別添】の文章は人権課題ごとに、【経過】と【岸和田市では】の2つのパートに分けて記載しておりましたが、【経過】と【方針】の混在がございました。

そこで、人権課題ごとに、一般的な【経過】、【岸和田市における経過】、そして【方針】の3つに分類し、混在していたものを整理して記載いたしました。その案でパブリックコメントにかけましたが、先ほど申し上げましたように、ご意見はございませんでした。

一方で、委員の皆様からご意見を頂戴しました。

3つのパートに整理してもなお、混在している部分や、より適切な表現についてのご指摘をいただきました。それをもとに、作成した案についてご説明させていただきます。

資料1-1は、方針の本編(案)へのご指摘と修正(案)でございます。

本編についてのご意見は、3点です。ご意見を落とし込んだものが、資料1-2の見え消し版でございます。

<資料1-1と資料1-2を説明>

会長 ただいま、事務局から本編の修正について説明がありましたが、何か、ご意見やご質問はございませんか。ございましたら挙手をお願いします。お名前をおっしゃってから、ご発言をお願いします。

「人権三法」という言い方そのものがまだ熟したものになっていませんし、人権に関する法律はたくさんありますから、ここでいきなり「人権三法」と言った場合にわかるかどうか、という問題はあります。

また、大阪府の「人権三条例」というのも同じですが、大阪府の条例はさきほど資料を提供いただいたので我々はわかるのですが、「人権三法」とか「人権三条例」という表現で出してよいのかどうか。出すならば、もう少し丁寧に書くか、第1章で指摘しておくか、そのあたりの工夫が必要と思えます。そのあたりは事務局で工夫していただけますか。

委員 アイヌの人の人権について、10年ほど前に北海道へ行った時に、現地の人とアイヌの人々との関係について尋ねたところ、最近はうまくいっている、と聞いて帰ってきました。

アイヌ問題はうまくいっているという認識でいましたが、法律で取り上げられたといいます。

自分の認識が甘いのかと思うのと、アイヌ問題を遠く離れた岸和田で取り上げて市民にどう認識してもらうのか、どう取り組むべきか、ということを疑問に思います。

委員 アイヌの方への差別があるのかと言うことですが、わが国の国民の多くが日本は単一民族だと思っている人が多いと思えます。実際には違いますね。アイヌ民族、かつての琉球王朝地域の方々もそうです。

国民としては同じですが単一民族ではないので、民族性を尊重した上で、機会均等の社会が望まれるというふうに思います。疎外されて格差が生じたり、ということはあるのではないかと思います。

委員 北海道であれ、岸和田であれ、距離的なものは関係ないですよ。大臣の発言でも、日本は2000年来、単一民族でできたような認識をしていましたが、アイヌの先住民族を認知していなかったのを法律でアイヌの人々が先住民族であることを認知したということですね。

ここで、アイヌの人々の人権と明記することで、くり返し、くり返し啓発ができるわけですね。

岸和田と北海道ということで捉えるのではなくて、大事な人権、様々な人権の一つとして、明記しておくべきだと思います。

会 長 国民の問題と民族の問題、両方ございます。日本もいろんな民族から成り立っているということが、今日的には認められなければならないし、事実としてこれまでもありました。従来、日本は単一民族であるように思われる言動が多かったわけです。少数民族の方たちが疎外されたような状況になりやすかった。言語や生活習慣を多数派に合わせられる、と言いますか、アイヌの文化や言語が次第に失われるような状況になってきて、先住民として認めることを求めるアイヌの人たちの声もあり、国際的にも人種差別撤廃条約もあり、民族の存在をきちんと認めていこうというなかで、不十分との指摘がありますが、アイヌの文化を大事にするための法律であるとか、アイヌの人を先住民とあらわした法律ができてきたということがございます。

確かに、関西ではアイヌ民族の問題は北海道などに比べると意識されにくい状況にあることは事実なんですよ。だから、岸和田ではどういった形でアイヌ民族の問題を人々に意識してもらって取り組むことができるのか、その方法についても考えなくてはいけないというご指摘ですね。

これは、そうだと思います。いろんな自治体でいろんな工夫をしていますが、基本的には啓発ということで、まず問題があることに気づき、それについての理解を深めていくということが、どこの自治体においてもまず考えられてきていることだろうと思います。

関西だから、というか意識されにくいから独立の項目になっていないですが、国の方では独立の項目として挙げていますが、独立の項目を挙げていないから軽く扱うということではなくて、きちんとアイヌの人々の問題があるということは押さえながら啓発を考えていかなければならない、というスタンスになっているかと思います。アイヌの人々との関係は次第にうまくいようになってきているが、それをさらに前進させる、ということですね。ほかにご意見はありませんか。

委 員 NO.2の就職差別の文言を削除ということに対して、皆さんにご意見を頂戴したいと思います。

今、就職の事案がほとんど上がってきていないということなので、逆に言うと変な偏見を植え付けてはいけない、というご意見だと思うのですが、今でも大阪府で就職に関する差別事象をとりまとめた会議もありますが、そちらの方では人権課題ごとに事象をまとめているというより、家族のこと、病気のことを聞かれたということをもとめられています。

そのなかで、家族のこと、家族の職業、最寄り駅から家までの道順を聞かれた、とか、当方の相談のなかにも、今でも戸籍謄本を送って来いと言われた、ということが相談事案として挙がってきている現状の中で、「ない」としていいのか、という疑問です。

件数としてはなかなか見えてこないという部分は確かにそうですが、また、企業としての取り組みを進めてらっしゃるのも事実ですが、ここから削除するというのはちょっとどうかな、ということ意見を述べさせていただきたいということと、削除という方向で皆さんのご意見としてまとまるようでしたら、企業の中での取り組みをしないでいい、というわけでもありませんので、例えば、方針のところの関係団体のところで、被差別部落の人に対する就職問題だけではなく、様々なマイノリティに対する就職、一旦就職をしても職場の中で差別をされたり、偏見、嫌がらせ的なことをされたりというのがありますので、そういった文言の追記をしていただけたらと思います。

会 長 何か、ご意見はありませんか。

委 員 「結婚や就職」というように並べると、今でも結婚差別のような形で就職差別もあるんだというように理解する市民が少なくないと思うんですね。

私は20年以上、学生を対象に部落問題のアンケートをとってきましたが、「今でも企業は身元調査を行って部落出身者は採用しない」という意見に対して「そう思う」と答える学生がだいたい1割、

「どちらかと言えばそう思う」と答える学生が4割弱あって、足すと5割近くです。「今でも企業は差別的な選考をしている」と勘違いしている学生が少なくないです。

就職差別がなくなったわけでは当然ありませんので、文言として就職差別はなくなりました、といっているのではなくて、結婚と就職を並べて書くのは避けた方がいいのではないかと、思いましてこの意見を出しました。

20 数年、大阪府の公正採用・雇用促進会議の委員をしていますが、実際、問題事象として挙がってくる中に、部落出身者であるということを理由とした就職における排除というのは、もう全く挙がってこない時代になっています。挙がってこないだけで実際にあるのが見えないだけだ、ということもないわけではありませんけども、結婚差別とはかなり質が異なっているというところはやはり押さえておいた方がいいのではないかと、思いまして、「就職」を取った方がいいのではないかと意見を述べました。

会 長 いかがでしょうか。他にご意見はございませんか。

先ほどのご意見では、就職や職場での扱いの問題についてどこかで記載が必要ではないか、ということだったと思います。

結婚などに際しての差別が、いまだに目についているということです。といっても、実際には以前に比べれば、部落内外の結婚は増えてきているのですが、にもかかわらず、反対にあっているというケースがたくさんあるわけですから、結婚については間違いなく載せないといけない。

「結婚に際しての差別」、「結婚などに際しての差別」、「など」を入れるかどうか、ということがあるかと思いますが、就職と同列に並べると誤解をされるのではないかと、というご意見です。

まだ、公正採用とか進路保障ということに力を入れないといけないということについて、どこかで記載をする、ということかと思いますが、それでよろしいでしょうか。

委 員 たぶん、結婚に関しては大阪府や各市町村の意識調査の中で、聞く項目がありますので差別意識を計れますが、就職に対しては「こういう人は排除をしたいですか」などと聞く項目は見たことがありませんので意識が計れない状態にあります。

そういうことは、方針に入れておかないと、方針に書いてないことは今後議論していく計画に反映しづらいかと思しますので、方針に入れていただきたいということを再度お願いいたします。

委 員 すごく難しいお話になってきますね。

岸和田には固定的に居住されている地域がないというふうに小さい頃から聞いておりました。

岸和田にないから、と軽く考えたらいけないなと思います。

会 長 仮にその地域に同和地区がなくても、同和地区出身者という方はいらっしゃるわけですし、同和地区が少ない東北地方とかそういったところも含めて、日本全体の問題として押さえないければならないということがあって、どの地域でもそういった取り上げ方をすべきということになっております。

岸和田においても、しっかりその辺を押さえながら取り組んでいく必要がある、ということでございます。よろしいでしょうか。

委 員 部落地名総鑑による差別事象ですね。これはずいぶん以前から、書物風に作られたものから、ネットで利用できるタイプの物も含めて、いろんなものが作られてきて差別が行われてきました。

アイビーリック事件というのが何年頃か忘れましたがありました。アイビーリックという調査会社が差別を行っていたのは、表向きは性格検査を行います、ということで、評価シートみたいなものが来て、それを本人につけてもらう。それをその会社へ送ると、「この方は採用しない方がいいですよ」というようなマークがつけられて帰ってくる。そういう差別の仕方だったんですね。

これが、大阪府下の社会福祉関係、病院、医療関係、こういうところが多く、一般企業もあつたんですが、そこまでのサービスを知らないところから、知っててやったのかわかりませんが、法外な金

額でそういう検査を行っていたことからしても、差別の意図はあったんだろうというふうに思います。

私が勤める企業でも性格検査がその会社に渡っていたということで、糾弾会にもずっと参加しました。その後も企業人権協のある支部の会長もさせていただきまし、役員もさせていただきました。

やっぱり、就職差別を起こさないような取り組みが常日頃から必要です。

方針の中で、こういうことは差別事象ですよということを入れておくべきだろうと私は思います。

会 長 今、ご経験の上から企業のことについておっしゃいましたが、就職差別が明らかになる中で、企業でも公正採用という取り組みが促されてきて、だんだん、少なくとも表面的には就職差別が見えにくくなってきました。裏返せば、それだけ努力を重ねないとなかなか根絶することが難しいという状況があったことも事実で、これは部落問題だけではなくて、例えば家族構成なんかで、両親がそろっていないとはねられるというケースも従来ありまし、思想を聞いて就職させないというようなこともあったりしたわけです。

そういうのが進路保障の取り組みの中で、就職にあたっては本人以外のいろんな要因ではねられることのないようにしよう、という取り組みになってきたという経緯もございますので、そのあたりを踏まえながら、少しこの文言についても工夫していく、ということでもよろしいでしょうか。

委 員 公正採用選考は非常に重要なことで、本人の能力や適性と関係のない事柄で採否を決めるのは人権侵害である、ということですね。

これは同和問題に限りませんが、家族構成を聞いたり、本人の能力、適性以外のことを判断材料にするのは人権侵害にあたる、ということをごどこかで公正採用の重要性ということでもふれておく、ということでもいいんじゃないでしょうか。

会 長 ありがとうございます。他にございませんか。

では、別添の修正について事務局から説明してください。

事務局 <資料1-3と資料1-4を説明>

会 長 別添の修正について、ご意見をお願いします。

委 員 NO.6の箱、「当事者との対話を通じて」とありますが、重度の障害者はどうしても対話はできません。成り代わるのは、家族や支援者になりますので、表現を少し変えていただきたいと思います。

当事者がすべて、自分はこういうふうに合理的配慮をしてほしい、とは言えませんので。

会 長 当事者に限定した言い方になっているので、当事者が意見を言えない場合は家族や支援者などが当事者の気持ちを代弁して、というニュアンスが出るように、ということでもよろしいですか。

委 員 別添のNO.11で、「岸和田にお住いの韓国・朝鮮籍の人が外国籍の人の中で39%います」と書かれていますが、「その方たちの中には差別や偏見を避けるために本名を隠して、よくある通称、通称名を使って生活している人がいます」というふうに書かれてあるんですけど、私の実感として、学生時代、日本で生まれているけれども韓国籍という人がいました。20代の頃にも、そういう友人がいましたけれど、他にもたくさん知り合いがいますけれど、こういうイメージが全く伝わってこないんですね。本当にいらっしゃるのか、何かリサーチされた結果の言葉なのか、教えてほしいです。

会 長 本名を名乗らないで、通名ですね、日本名を名乗っておられる人がいる、ということの根拠ですね。事務局の方で何かお答えいただくことはありますか。

事務局 こういう理由で通名を名乗っているということが何かの調査で出た、というものではないのですが大阪府の人権の啓発冊子、皆さんにも以前お配りした「ゆまにてなにわ」にそのような記載がありました。また、啓発のDVDの中でもそのような表現がありましたもので、それを使用したというところがございます。ですので、事務局が何らかの資料を基に、その数値を見て、というものではございません。啓発の中での表現です。

委 員 そうですね、恐らくそうかと思えます。

今現在はちょっとわかりませんが、30数年前に、韓国籍の友人の免許証を見せてもらったことがありました。免許証の氏名のところには、「通名 こと 本名」という記載があったように記憶しているんです。苗字だけ言いますと、「金井〇〇 こと 金何々」とありました。当時は両方記載されていました。今はどうなっているのか、今のそういう方の免許証を見たことがないのでわかりませんが、それを見たときには、日本の社会でスムーズに生活していくために使っている、そっちの意味合いの方が私はすごく大きいかなと思います。

もちろん、私、日本国籍ですけども、日本国籍の私ですけども、すごくこの言葉には違和感を感じざるを得ないかな、というのがあります。

もう戦後75年ですから、いろんな国策でこういう方が多いのは結果としてなっていますが、もう、3世、4世の時代に入っていますし、もっと言えば、祖国に誇りを持って生きている人の方が圧倒的に多いような気がするので、ちょっとこの表現は引っかかりました。

会 長 日本名を名乗っている場合も、差別や偏見を避けるためばかりではない、ということが1点と、本名を名乗らずに日本名を名乗っているということを記載すること自体が違和感を覚える、ということでしょうか。

委 員 差別や偏見をさける理由で名乗っているのではない、そういう感覚があります。

会 長 従来、差別や偏見ということがあって本名を名乗らずに来た、という人がいたことも事実として今日的にそれがすべてそういうふうに思われてもいけない、ということですね。いろんな事情で日本名を名乗っている人もありうると。差別や偏見を避けるためだけではないということですね。

委 員 上の世代ではあったかもしれないですけど、その子どもさん、またその子どもさん、さらにその子どもさんとなると、別に何も思っていないで、その姓を名乗っているだけ、私もそんなイメージをします。

委 員 調査されたのですか？ ということの回答が大阪府の資料であった、ということなら、資料を「引用」としてカバーしていけばいいと思うんですよ。

方針を手元に見て啓発をするわけですから、具体的に書かないと。極めて公的な機関が出したのだから、「引用」としてはどうですか。

委 員 その方が、自分は日本国籍でなくて韓国籍だけど通名を使っています、と言え別ですけども、通名を使っていたら日本人だというふうには周りの人は思うわけですよ。

実際、通名を持っておられる方が9割いるということが調査で出ているんですけど、9割の方がどれだけ本名を使っているかはわからないんですけど、ただ、会社勤めをしている人で通名を使っている人は割といますし、会社経営をしている人もそうなんですね。会社の名前に朝鮮名を入れると取引先が減るといふような心配をして、商売をしている人で通名を使っている人が割といると言われていたので、全く通名を使っている人がいなくなった、というわけでもありませんのでね。

そういう心配から通名を使う人たちがいるということは事実ですので、ここでは「多い」とかそういう表現ではありませんのでね、そういうケースもあるんだという指摘ですので、私はこのままでいいかと思えます。

会 長 他にご意見はございませんでしょうか。

すべてが差別や偏見を避けるために、通名を使用しているばかりではないという趣旨を踏まえながら、商売の例も挙げられましたが、通名でいった方が便利だ、つまり、本名を出すといろいろ差支えがあるというように思っている人もおられるということも事実だということですね。

そこにも問題があるのですが、そのあたりを踏まえた表現で書かせていただければと思います。

よろしいでしょうか。他にもご意見はありませんか。

委 員 NO.1の女性の人権のアンガーマネジメントのところ、取り組みと方針を分けたことで、以前は「アンガーマネジメントの習得も考えられます」となっていたのですが、現在の表記は「アンガーマネジメ

ントの習得も必要です」というふうに、これを推進するような内容になっていて、これだけではないと思うので、これをやっておいたらいいと捉えられてもいかなものかと思しますので、例えば、「アンガーマネジメントの習得等、被害者を生まない取り組みも必要です」というような、いろんな取り組みの中の一つです、ということがわかるような記載にした方がいいのではないかと思います。

もう一つ、ジェンダーギャップについて記載しているところがありますが、年によって変わってくるものがあります。最新は2019年ですので、これを出す段階で2019年のものにしておかないといけませんが、年々変わってくるものの扱いはどうするのがいいのか、と思います。

会 長 アンガーマネジメントのところについては、言葉を補うということでもいいでしょうか。

委 員 これを読んだときに思ったのですが、DVをする加害者が開かれた講座に参加されるのかな、と思ったのですが…。

委 員 参加しないですね。

委 員 しないですよ。行政としては、これはだめですよ。加害者のための、って。

委 員 講座、とすると、多分、本人は自分が悪いと思っていないので来ないですし、そんな所にさらされるのは嫌だと思われるので講座に限定せずに、取り組み、とされたらどうでしょうか。

まずは相談とか男性の居場所とか、そういったことも含めて、まるく、取り組みとされたらいかがでしょうか。

会 長 相談というと、よく使われている方法の一つでもありますし、そういうことも含めての取り組みとしてはどうか、ということですね。

加害しそうになっておられる男性や実際にやってしまった男性の相談もこの頃よくやられるようになっていきますし、ここで講座に限定する必要はないのではないかと、というお話ですね。

もう一度、修正案をお願いします。

委 員 「また、加害者自身が怒りの感情を自分でコントロールするアンガーマネジメントの習得等、被害者を生まない取り組みも必要です」というのはいかがでしょうか。

委 員 DVをしている親が講座に来ないというのは確かにそうかもしれませんが、例えば、離婚が問題になっているとき、奥さんに一緒に住んでもらうためとか、親の暴力的な考え、暴力を許容する考えが問題になって、児童相談所が子どもを保護しなければならなくなっているとき、そういう局面になったときに、なかには行政が入っていったり、裁判にかけられるとかそういう段階になっているからこそかもしれませんが、自分の行為を改めるようなポーズをとるような方たちはいます。

自分の方で少し譲歩しなくては、自分のいちばん叶えたいことが叶わないような状況になったときには、そういう講座を受けないと子どもを返してもらえないとか、そういうときには、講座を受ける態度を示す人たちもいるので、相談という形で入るんだと思うんですけど、初めはポーズから入っても、講座を受けて自分の考えが間違っていたな、と思ってくれたらいいと思います。

子どもをとるとか児童相談所の範疇の話かもしれませんが、弱身につけ込むという言い方はすごく悪いですけど、向こうが態度を軟化してきたときに講座にうまく入れるようにしたら、全く入らないということもないと思います。

でも実際、自分が、DVが悪いとは思っていない人を入れるのは難しいというのも、そうだなと思います。

会 長 取り組みの中身としては、講座というのも段階によってはありうる、必要なこともある、ということで、講座をなくすのではなくていろいろな相談とか講座とか、いろんな取り組みが必要だということでもよろしいでしょうか。

委 員 DVの件で、被害者をシェルターで保護していたにも関わらず、市の管轄の部署が誤って住所なりを漏らしてしまって、被害者の保護が侵害されたということがありますね。



方針は、行政として、現実を見てそれを分析してどう取り組むのかを絶えずしていかないといけないと思うのですが、今になって気になったのは岸和田市ではそういう例はないんですか？

他市ではありますね。時々出てきますね。

岸和田市ではそういう事例があったのかなかったのか。

100%、被害者の安全を守らなければなりませんから、そういうことに対してどう取り組むかということとDVの中に入れて、基本方針として完璧だと思っております。

会 長 DVなどで被害者のことを加害者が把握することもありますので、そういうことをなくすための配慮といえますか、何か、そういうようなところがうかがえるようなものがあれば、というご指摘だったと思います。

さきほどのご提案について、もう一度お願いします。

委 員 8ページのジェンダーギャップ指数のところ、2018年のデータの記載がありますが、方針は一度作ったら10年ぐらいはなかなか変わらないものですので、年ごとに変わる指数をどういうふうに表現するか、ということです。

例えば、最新のジェンダーギャップ指数を( )にして文章の後ろに入れてはどうでしょうか。

会 長 数字が先に来るとそれに引きずられる、というのがありますので、問題は何かあるのか、その傍証として数字を挙げる方がいいのではないかと、ということですね。事務局の方で何かありますか。

事務局 本文中では指数を記載せずに、用語解説の注の12でジェンダーギャップについて取り上げていますので、その数値を最新のものにするというのはいかがでしょうか。

会 長 よろしいでしょうか。

たぶん、ジェンダーギャップ指数はそう簡単には変わらないけれど、変えていかなければならないものですし、また、変わりうると考えていくべきものでもありますから、メインのところは文章にして注で数値を記載するという扱いでよろしいでしょうか。他に何かございますでしょうか。

委 員 アンガーマネジメントのところ、加害者を対象にした講座とは書いていませんので、広く市民を対象にした講座に取り組む、ということも加害者を減らすということになりますので、講座を消してしまうのではなくて、意味が通じやすいように少し書き換えてもいいと思います。

会 長 そのあたりも、工夫をしていただければと思います。他にございませんでしょうか。

本日もみなさんに貴重なご意見をいただいておりますので、修正が必要になります。根本的な修正というよりも部分的な表現の修正が多かったと思いますので、もし、よろしければこれで少し整理させていただいて、私と事務局とのやり取りの中で整理した結果をみなさんにお知らせしながら、答申の方に持っていくということでよろしいでしょうか。

委 員 異議なし。

会 長 ありがとうございます。では、そのようにさせていただきたいと思います。

では、基本方針の審議につきましては、ひとまず、ここでおかしていただいでよろしいでしょうか。

それでは、次の課題の意識調査ですが、前回の審議は短い時間でしたが、その時のご指摘を踏まえ、事務局の方で修正案を示していただいでいます。それでは、事務局から説明してください。

事務局 <資料2-1と資料2-2を説明>

会 長 今、修正案の説明がありました。これについて、ご意見をお願いします。特に、おことわりのところで、「心情を害されるおそれのある表現などが含まれていることがあります。差別や偏見を解消していくために必要な項目ですので、ご理解いただきできるだけご回答くださいますようお願いいたします」と、このような文言でいいのか、ということとホームレスに関する質問項目の表現がこれでいいのか、2つの案を出していただいでいます。そういったことについて、ご意見を頂戴したいということでした。もちろん、他のことに対するご質問やご意見があればどうぞ自由におっしゃってください。

委員 ホームレスの状態を続けているのは改善する努力がない、ということなのですが、およそ 100 年前に賀川豊彦さんという徳島生まれの牧師さんですが、その方が結論としておっしゃっているのは個々の人々に問題があるわけではない、そういった人々に対する社会の支援が必要だ、というふうに言っておられます。

それ以降、いろんな福祉、施策をその方自身も、例えば今の保育園にあたるようなものや隣保館にあたるようなものを作っておられますし、いろんな相談を聞く、そういう体制もとられています。

あえて、今、そういうことがわかっている時代に、わかっているのに聞くということが本当に必要なと思います。

聞くと言うことはどっちが正しいか、調査をして、それを結論付けて出していくということが目的としてある、という形に一般的にはなると思うのですが、答えがわかっているものにあえて問いかけをして、誤解を与えてしまいかねないのはいかがでしょうかと思ったりします。

上杉先生はよくご存知だと思いますので、先生からご説明いただきたいです。

会長 多分、これが正しいということがどれだけ浸透しているか、という問題も一つありますよね。みなさんがどれだけ認識をお持ちかということ进行调查してみようということで、ここではややマイナス的な表現になっているのだろうと思うんですね。

まだ、こういう考え方をしている人がどれだけいるのか、これで明らかになってきます。

もちろん表現には逆の場合もありまして、プラスの方の表現をして、本来はこうあるべきだ、あってほしい、というような項目で、実際にそれに賛同する人がどれくらいあるのか、それをやっぱりまだ支持しない人がどれだけあるのか、という聞き方もありますね。どちらがいいという問題も含めて考えなければいけませんが、これについてご意見はございませんか。

委員 ホームレスになるのは本人の責任が大きい、という意見についてですが、昨年、高槻市と豊中市でこの文言で意識調査をしましたが、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を足すと総数で 30% 台、かなりいます。年齢別でみると、10 代で高かったり、30 代でも割と高いですね。却って、60 代、70 歳以上は低かったです。

一昔前は、年齢が高くなるほど、人権の視点から見て問題があるような回答が多かったんです。年齢が高くなるほど多く出ましたが、最近では自己責任論のような意見は、若い人で割と見られたりします。そういった新しい傾向を掴むことができるので、私はこれは必要だと思います。

委員 この問題と少し関連してご意見を頂戴したいのですが、大阪府の調査でもホームレスとニートの問題は非常に意見が分かれるところで、「こういう考え方はだめですよ」だけではなく「本人も悪いん違う？」という意見が拮抗するような結果が出ているものなんです。

特に、岸和田ではなかなかホームレスの方を見ることはないでしょうけれど、ホームレスに対する意識とか、ニートもそうですが、イメージを聞いておく必要があると思って意見を出させていただきました。

先ほどの意見に関連して、最近、若い人の自己責任の意識と人権意識の関連がいろんな調査で言われています。やはり、自己責任論の強い人は、いろんなマイノリティでも「がんばれへんのはお前が悪いねん」というような意識が強いし、差別的な傾向もあるといろんな他の調査で出されています。全体的にクロスできる項目として、自己責任論を問うような内容を入れてはいかがでしょうか。

会長 ホームレスのことを聞いているのですが、自己責任論の一つでもあるわけですね。

最近、特に若い世代で、「競争社会だから格差があっても仕方がない」とか、現状肯定的が多くなっています。一方では、部落問題とか同和教育について、やや年配層に比べて知識が乏しくなっているという面もあったりもして、いろいろ懸念されるところもあります。そのあたりは何らかの方法で掴む必要はあると思います。

委員 調査票の2ページで人権についての考え方を聞いているところで、⑫の「社会的弱者が優遇されるのは、一般の人のがんばりが認められないので問題がある」というのは、多分、ここは自己責任としていろんなところとクロスできるのかと思っています。

特にインターネットでも、逆差別だ、みたいなバッシングですね、障害のある人や女性に「障害があるから優先的に雇用できるのはどうなんだ」、「女性だからポジションにつけるの？」みたいなバッシングは非常に多くみられるので、もう少し自己責任論がわかるような素直な言い方で書いてはどうでしょうか。

会長 問3の⑫をもう少しわかりやすく、ということですね。

自己責任の問題と特別施策をどう捉えるか。アファーマティブアクション、積極的な施策というものを含めて、そういう項目だと思うんですが、どう捉えるか、ということです。

委員 「一般の人」って誰？ と思いますね。わからないではないけど、弱い。

会長 社会的弱者以外の人、ということで「一般の人」と言ったのでしょうか、確かに「一般の人」ではわかり難いところもありますね。そのへんの工夫が必要ですね。

ホームレスのところは、自己責任の問題とも関連してきますので、そのあたりでの表現でいくということでもよろしいでしょうか。他に、いかがでしょうか。

最初のおことわりの部分ですが、ここまできちんと書いて調査しているというものばかりではないのですが、「心情を害されるおそれのある表現などが含まれていることがあります。差別や偏見を解消していくために必要な項目ですので、ご理解いただきできるだけご回答くださいますようお願いいたします」という表現を入れた方がいいのか。あるいはこの表現を変えた方がいいのか。特にご意見はございませんか。

委員 「問6 地域で暮らす外国籍の人の人権」の③「働いている外国人に、雇用者が、職場で通称名（日本名）の使用を求めるのも仕方がない」というところで、通称名と日本名の意味がよくわかりません。

会長 さきほど問題になりました在日韓国・朝鮮人の方に、職場で通称名、つまりそれは日本名ということになるのでしょうか、その使用を求めるということがありえたという、それからきているのでしょうか、このままでいくと、どういう外国人であろうと、ということになりますから、例えばアメリカ人であろうと日本名を求める、というような辻褄があわないようなことがでてくるかもしれませんね。

この表現はどこかでとられたのか、前の時にあったのでしょうか。事務局の方で何かありましたか？ 今回、新たに入ったわけではない？ ちょっとそのへんは厳密に言うと検討課題は残っていますね。ここは修正が必要かもわかりませんね。必ずしもこれも必要ということでもないようにも思われますし。いろんな要素が入ってきますので。確かに一つの問題ではあるんですけど、このままの表現では誤解を招きやすいですね。他にありませんか。

委員 問7で、「日本で暮らす外国籍の人へのヘイトスピーチについてどう思いますか」という質問があります。

ヘイトスピーチは注4がありますが、ヘイトスピーチというと路上で拡声器を持って賤称語とか出ていけとか、そういうことを言う、というようなイメージが、これを読んだときにあるのではないかと思うのですが、ヘイトスピーチは路上やインターネットもそうですけどそれだけではなく、地域や職場であるものでもありますので、外国籍の方のルーツのある国を誹謗中傷するような文章、発言をする、方針のところでもレイシャルハラスメントといって民族に関する嫌がらせのことが書かれていますが、そういったことも含めてなので、ヘイトスピーチをどう思うのかと聞いたら、問題であり許されない、とか、しょうがないとか、という項目だけではなく、ヘイトスピーチとは何かを聞く質問も入れておいたらどうかと思います。

というのも、みなさんご存知かどうかわかりませんが、今、岸和田市のある企業が職場でヘイトスピーチをした、ということで係争中で、大阪の弁護士会から勧告も出されているという状況があります。実際にその状況は止んでいない、ヘイトスピーチと受け取ってない、というように聞いています。もちろん、やってる人もそうですし、同僚の人もそうですし、そういった状況があるとお聞きしているので、ヘイトスピーチといわれたときに、とみなさんはどう思われるのかという疑問があります。

委員 ここで言っているヘイトスピーチは多分、在日だとかそういうことに対するヘイトスピーチだとすぐに頭に浮かぶんですね。京都だったかな、ヘイトスピーチと認定して裁判所が判決出したと。

通称、日本名のところと同じように、実際、そういう案件があったのかというと、ああいう人たちが言っているなかに、欧米だとか他の国に対してはなかったように理解しているんですね。ヘイトスピーチについてはまだ、なんか、もうひとつ弱いな。

会長 ヘイトスピーチのところは、もう少し工夫が必要ということで承りました。

次回まで検討ということで、調査票については、まだ審議を続けることは可能ですので、今日、いただいた問題の整理をしてご意見を頂戴できればと思っております。

本日の会議につきましては、ここで一旦閉じさせていただくこととなりますが、今後の予定をお願いします。

事務局 この後のスケジュールですが、会長に調整をしていただきまして、答申をお願いしたいと存じます。会長にはご足労をおかけしまして申し訳ございませんが、どうぞよろしくお願いいたします。

その後は、頂戴した答申を尊重しながら庁内で最終調整をいたしまして、調整が済み次第、令和2年度の早い時期の施行を予定しております。施行後は、様々な機会を捉えて方針の周知に努めてまいります。

なお、方針を具体化するための岸和田市人権施策推進プランにつきましては、現在、人権課題に関連する施策の確認作業をしているところでございます。次回の審議会で、進捗状況のご報告をさせていただきたいと考えております。

また、人権問題に関する市民意識調査ですが、来年度の実施に向け、関係課と協議しているところでございます。次回の審議会で、もう少し具体的なお報告をさせていただき予定でございます。

会長 本日の会議録の確認ですが、これまで私の方にお任せいただいて事務局との間でやり取りしてきましたが、今回もそれでよろしいでしょうか。

委員 はい。

会長 ではそのようにさせていただきます。

次回が3月25日に審議会を予定されていますので、本日、審議未了になっているところなどを含めてご議論いただくことになると思います。

今日は時間超過気味ですが、熱心にご議論いただきましてどうもありがとうございました。

答申につきましては、部分的な修正を整理してみなさまにお知らせして、答申をするように運んでいきたいと思っております。よろしくお願い致します。どうもお疲れさまでした。