第７回　鳥取市差別のない人権尊重の社会づくり協議会　会議録

１．日　時　　平成２４年６月２５日（月）　午後１時３０分～午後３時２５分
２．場　所　　鳥取市役所本庁舎４階第２会議室
３．出席者
（委員）上山弘子会長、木下義臣副会長、池本道子委員、一盛真委員、今度珠美委員、
坂根政代委員、田中くに枝委員、鄭　泰英委員、徳本秀雄委員、藤田和子委員、
松井満洲男委員、森田孝明委員、山本誠代委員、吉田裕治委員
委員１４名　サポーター１名出席
※欠席：小谷喜典委員、
（鳥取市）人権政策監兼人権推進課長、人権推進課長補佐、人権推進課係長、人権推進課係長
人権推進課主幹　人権推進課主任２名　中央人権福祉センター副所長　８名
４．協議事項
（１）鳥取市人権施策基本方針の改訂素案に対する修正ついて
（２）鳥取市人権施策基本方針の改訂（４章以降）部会で協議

《開　会》

事務局　　開会に先立ち報告と新委員の紹介をさせていただきます。本日で６月議会が終了しました。その中で戸籍等を代理人・第三者に交付した場合に本人通知制度を導入すると市長が答弁しました。本人通知制度というのは、住民票や戸籍等を本人の代理人や弁護士や司法書士等第三者に交付したとき、事前に登録した人に対して、交付したことを通知するものです。
本人通知することにより、不正請求の早期発見、事実関係の早期究明が可能になり、また、制度の導入により、不正請求が発覚する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できるものです。施行時期については、未定ですが、できるだけ早く施行するよう準備しているところです。
　次に、委員辞任に伴う後任委員の委嘱させていただきました。
新委員の紹介とあいさつをお願いします。

委員　　みなさんこんにちは。民団鳥取県本部事務局長を約３年努めております。このような協議会は初めてなので、以後、ご指導ご鞭撻をよろしくお願いします。

会長　　みなさんこんにちは。第７回をむかえ、委員のみなさんのご意見をいただき３時頃までに協議会を進めたいと思います。出席確認をお願いします。

事務局　委員から欠席の連絡と委員から遅れる連絡を受けており、出席は過半数を超えています。

会長　　事務局から資料の説明をお願いします。

事務局　　はい。本日の資料として、次第と資料が３組でございます。次第の裏面が部会の構成と担当課の出席予定です。事前に送付しましたＡ３版を縮小したＡ４に３名の委員からの修正意見を記したもの。Ａ４版横で、４章以降を記したものを資料としています。なお、部会構成で「刑を終えて出所した人・罪や非行を犯した人」を第３部会に追加しています。また、本日の委員報酬は先回説明しましたが、支給しませんのでよろしくお願いします。

会長　　ありがとうございました。それでは早速、協議に入りたいと思います。

第３章から協議したいと思いますが、その前に資料の３ページ目を見てください。第２章のところですが、事務局の方で、市の教育百年史等からということで、抜粋を書いていただいています。戦後鳥取市がどういう動きについてお読みいただいて、この取り組みの経緯にあった文章に変えていく必要があるかと思います。

それでは、第３章の最初の部分。「基本方針」と「基本的施策」のところで、委員からの追加・修正について協議したいと思います。資料４です。委員より説明お願いします。

委員　　先回の協議の中で、まず１の（１）のところです。全体的に関わる問題になるかもしれませんが、「国・県等々の関係機関との緊密な連携により」とうようなことを投入すべきではないかというような意見がありました。また、この社会づくり協議会との関係性のこともやはり触れるべきではないかというような意見がありました。そして、「人権擁護の推進について」は、事務局からだしていただいた素案の（２）の文章についても触れていただけたらというような意見もありました。そして（２）で言えば、個別の団体名をあげるのではなく、「関係機関等」という表記でいいではないかということもあったと思います。

（３）はみなさんから多く意見が出たところでしたが、「人材育成の取り組み」は大事なことだが、具体的に例えば研修のありようであるとか、人材育成としてどのようなことが良いのかということを改めて考えてこようという意見があったと思います。特にここでは、各課に人権担当者をおくということについては、職員課等々との意見調整が必要なところだというようなことも出されていたと思います。

（４）の「相談機能の強化」については、これは私なりに作ってきましたが、人権擁護委員さんからまた説明があると思いますが、人権擁護委員の立場から見た文章も検討させていただきたいということもありました。

（５）の「差別、人権侵害を許さないために」にところは、オンブズパーソン制度のことなど意見は出ましたが、個別の制度をあげたほうが良いのかいうことも検討課題として出たと思います。

先回の資料３の７ページですが、「人権施策の推進体制の整備について」というところの事務局素案の「また施策の推進にあたっては…」というようなところも加筆も欲しいということが出されました。以上のことを踏まえながら、考えてみたのが修正案です。

まず、１の基本方針と基本的施策のところで、修正前の文章に「推進にあたっては、国・県等、関係機関等との緊密な連携により、取り組みを推進します。また当事者の参画を図るとともに、『差別のない人権尊重の社会づくり協議会』等に意見を聴くなど、進めていきます」

と追加をしてはどうでしょうか。

次に（1）「人権擁護の推進について」、ここの章では基本的な施策として市として具体的にどのようなことをしていくのかということを書くところなので、まず「人権擁護」ということについての考え方と、その進め方が（1）にあたるではないかと考え、修正しています。

「差別や人権侵害に対しては、被害を受けた人達の自立に至るまでの総合的な支援を行う必要があります。」、ここは市の素案をもってきています。ここからが多少の修正です。「また『人権』とは、人権侵害の問題だけではなく、すべての人が生きていくための権利を擁護（保障）することですから、このことの理解の促進と実現を図る取り組みが重要です。」、ここまでが考え方です。

基本的な施策としての部分が次からですが、「そのため『生活実態調査』『人権意識調査』等の実態把握を行います。そして、実態把握等で明らかになった課題を改善するため人権施策を策定し、第９次総合計画に位置づけて実施していきます。」。（2）「人権意識の高揚を図る取り組み」、具体的な団体名を「関係機関」と直したところが主な修正点です。「人権意識調査や各人権課題の実態から、課題を明確にし、具体的な教育・啓発に取り組んでいきます。

取り組みにあたっては、当事者団体や関係機関等と連携を図りながら、人権尊重社会の実現をめざす鳥取市民集会や各種研修等を行い、市民啓発を推進します。

鳥取市においては、『条例』の理解を深め、職員が率先して取り組む者となるよう、職域・職責にあわせた研修を充実させて取り組みます。」、ここで研修の問題に触れました。

（3）「人材育成の取り組み」、「職員研修の充実を図り、各職域での人権推進のリーダーの人材育成に取り組みます。また地域等での推進者育成については、（財）鳥取市人権情報センターや鳥取市人権教育協議会等が行う各種研修等に人材養成のプログラムを組み込む等して、人材育成を図っていきます。」、修正前の「各課に人権担当者をおけるような…」という文言とどちらがいいのか迷いましたが、ただ単に担当者ということではなく、リーダーとなるものを育てていかなければならないという意味で、この文言に修正しました。

（4）「相談機能強化の取り組み」、ここは委員さんの意見を伺いながら協議していただけたらと思います。

「人権福祉センター等に寄せられる相談には、多様な課題が存在しています。一度の相談で解決するケースはまれであり、さまざまな機関の連携を図り、課題解決に向けて取り組んでいかなくてはなりません。相談内容にみられる、差別・人権侵害にどう対処していくのか、そして権利侵害を回復するための制度や方策についての周知、紹介の在り方についても検討する必要があります。」

次からが大きく修正した点になります。

「また、多くの相談に行きたくとも行けない人々の存在があることを忘れてはなりません。相談が受けやすい状況づくりが求められています。『相談』は、社会そして相談者がおかれた実態を反映しています。そのことから、相談に応じる側の専門性や制度等への周知を高めていくこと、他機関との連携を図ることができる人材の育成を行っていかねばなりません。

また、相談事例からどんな人権課題が提起されているのかを読み解き、政策化していくことも重要です。」

この「政策化」という言葉について難しいのではないかという指摘を先回いただいております。

しかし、難しかったら取り組まないのかと言ったらそうではないと思います。大事なことは実現に向けてやっていくのだということで、明記させていただきました。

（５）「差別、人権侵害を許さないために」、「差別、人権侵害が許されないものであることの周知を図るための取り組みを行っていきます。国・県に対しては差別を禁止する、人権侵害を救済する法律や制度が必要なことを求めます。また、人権問題に取り組む市民団体等の支援を行い、差別、人権侵害を許さない社会づくりを広げていきます。そして、『差別のない人権尊重の社会づくり協議会』等で差別や人権侵害事例の検討を行っていきます。」

実際に起きている差別や人権侵害に対して、報告はあってもその後どうなっているのだろうということがあります。

具体的な事例を検討していくことによって、次の方策が見えてくる。そういう取り組みが必要です。

２の推進体制の確立については変更ありません。

会長　ありがとうございました。それではひとつずつ見ていきましょうか。

人権擁護のところで委員からの意見を伺いましょうか。

委員　はい。

会長　それではまず、資料４のＡの部分を追加するという意見をいただきました。

委員　修正前にも使われていますが、当事者が誰をさすか理解してもらえるでしょうか。

委員　補足が必要ですね。

委員　何の当事者かと戸惑うのではないでしょうか。

委員　丁寧な書き方が必要ですね。

会長　今の意見は当事者の部分について説明を足した形で変えるということですね。

変えた上で、委員から提案のあった文章を追加するということについてはみなさんいかがでしょうか。

委員　一言で言えば当事者ではなく、○○などの参画、○○の団体や関係機関というように…

団体をさす場合と、単に当事者と言った場合と違うと思うが。

委員　これまでの議論にもあったが、個別の団体名を○○と出して○○等とくくると、その団体

ばかり集中して、他のところへの意識が及ばないのではないかという意見が出たので、例えば、「反差別・人権課題に取り組む当事者の参画をはかるとともに」というような表現はどうか。当事者という言葉には被差別の立場だけが該当するわけではなく、問題に取り組んでいる人をさして当事者という言葉を用いたいと思う。

委員　　それを言うのであれば、例えば、「関係者の参画をはかる」とか、関係団体、関係機関とか。

委員　　関係機関は既に書いていますから。
　ここで言いたいのは、今回は様々な団体から委員が選出されているが、今まではそういうことが抜け落ちていた部分も多くある。そのことを踏まえても、表記は必要である。

委員　　関係機関については確かに既に書かれているが、今言っているのは、当事者団体のところを、関係団体・関係機関としてはどうかということである。場合によって「関係者」の持つ意味合いは変わってくると思う。

委員　　関係者が分かりにくいのであえて「当事者」と表記しました。

委員　　当事者の方が分かりにくい。

委員　　表記の仕方については検討すればいいと思う。
　関係者とは具体的に誰をさすのか。行政も関係者になるのではないか。だからあえて前段Ａでは分けて書いている。

委員　　Ａのところについては問題ない。

会長　　今の議論は２のところ、Ｃのところですね。

委員　　私としては、表記が違っているが内容は同じことを書こうと思っていた。
　上が変わるならば、ここも変えたいと思う。

委員　　当事者が分かりにくいということであるが、例えば認知症の問題を考えるときに、これまでは当事者（本人）のことはなしで、介護する家族の立場からすべてのことを解決しようとしてきた。障がいや病気を持つ人の問題にしても、本人を抜きにして考えてきたことが多かった。これからは、もっと本人の意見を拾わないといけない。そういう意味では私としては、当事者の感覚をという意味合いはすごく良く分かる。当事者という言葉を入れることには賛成である。

委員　　侵害を受けた当事者ということか。

委員　　私の感覚はそういう感覚だが、みなさんが「当事者」と聞いたときに何を思い浮かべるか統一しておかないといけないのではないか。

会長　　みなさんどうでしょうか。当事者という言葉について。

委員　　そのままでいいのではないかと思う。「当事者の参画」と入れられたことには大賛成だ。格別に「被害者」になることはなくても問題は明らかにある。「自分たちの問題について、自分たちの参画なくしては、何もありえない」名言があるが、そういうことをとってみてもこの表記には大きな意味がある。

委員　　委員の提案は「当事者」は被害者・加害者双方を含むという意図ではなかったか。

委員　　本来は被差別当事者なりが一番であるだろう。ただし、その問題に取り組んでいるのは被害を受けた本人だけではない。解決にあたっている団体だってある。

委員　　分かりやすく言えば被害者等ということか。

委員　　当事者という言葉を私は広くとらえている。被害者・加害者・その周りにいる人も含まれると認識している。広くとらえることが出来た方がいいということであれば、そのままでいいと思う。

委員　　ここでいう基本方針と、基本的施策という場合には、もっと広くとらえて、市民レベルにあたる団体は当事者になると思う。関係機関は行政関係をさすのではないか。

委員　　当事者という表現が悪いのではなく、とり方によって色んな意味で取られるようではまずいので、はっきりすべきでないかという提案である。

委員　　分かりにくい言葉については最後にまとめて説明するという方法もある。

委員　　限定的な意味を持たせるのではなく、広く柔軟にすればどうか。

委員　　注釈はつければいいと思う。
　大事なのは差別という問題を具体的に解決していこうとしている人々をさして当事者としないといけない。視点として必要であれば、残していただいて、また注釈のときに協議してはどうか。

会長　それでは注釈をつけるということで前に進ませていただきましょうか。
次のＢ部分。人権擁護の推進についてですが、これは差し替えるということでよろしいですね。

委員　　そうです。

会長　　資料２で委員さんから人権擁護という言葉で提出していただいたものがありますが、相談についての取り組みのところでという風に把握していたのですが、もしかしたらこれはここに当てはまるのかもしれないですね。

委員　　人権擁護ということに対して、市の素案を参考にもう少し実効的なことを具体的に入れたほうがいいのではないかと、考えて提案させてもらった。

「差別や人権侵害に対しては、被害を受けた人たちの自立に至るまでの総合的な支援を行うことが必要である。」市の素案ではここまでだが、どのような被害があるのかということで「差別やいじめプライバシーの侵害など支援の必要な事案については事案を把握・手続きなどを整備し、問題解決に実効的な措置をとり対応します。処理体制について、国・県・地方公共団体や人権相談に関わる関係機関と緊密な連携・協力をはかり、被害者の救済のための取り組みを推進します。調整のあとも継続しアフターケアに努めます」としています。

今日みなさんに審議していただきたいと思います。

会長　　今の委員さんからの提示された文章ですが、前回、相談強化の取り組みのところで、擁護委員として立場からの文章をお願いしていたのですが、どうでしょうか。人権擁護の推進のところとも重なってくるところがあるので、あわせて協議していく必要があると思います。

委員　　人権擁護の市のところに入れたということです。

会長　　（２）の人権擁護というところですね。

委員　　はい。

会長　　まず二つに分けましょうか。

最初の部分で考え方を示しているという風に説明をいただきました。その考え方というのはやはり、頭に来るべきではないかと思うのですが、そのあたりはどうでしょうか。

事務局　　委員さんの言っておられる、第９次総合計画に位置づけては、第９次と期間の関係から明記しないほうがいいのではないかと思います。

委員　　「総合計画で実施していきます」でいいのですね。

事務局　　はい。人権擁護の部分では、委員さん２人の意見をミックスして記述する必要があるのではないでしょうか。

委員　　二人ともはじまりの一文「差別や人権侵害に対しては…」は書いておられるので、これは入れるということで。そこで委員さんの案では相談事例について把握・手続き等整備し問題解決に「実効的な」というところに拘っておられると思うが、この「実効的な措置」というところが、全く同じということではないが、委員さんの案だと「実態調査を行ったり、人権意識調査も行う」とうことで具体的な取り組みについて書かれている。具体的なことを書いておくのはいいことだと思うので、採用したいと思う。

会長　　基本的な施策ということについてはこれを載せるということで、基本的には賛成していただけますか。それについて、人権擁護委員としてという文章が、うまく入ればいいかと思うのですが。

委員　　ただここは、人権擁護委員としていうことを書く場所ではない。もうひとつは、「実効的な措置」というのは、具体的にどういうことを委員が考えておられるのかを示したほうがいいのではないか。そうすれば、こう変えたほうがいいとか出てくると思う。

委員　　「実行的な措置」というのは、人権擁護ということに対しての補足がもっとわかりやすくあればいいかなと思って足した。要するに、解決に向けて情報を収集して、調査するということ。勧告とかです。

委員　　調査・説示・勧告。その実効性の中には仲介ということは入るのか。例えば人権侵害を解決しようと思えば、侵害を受けた側と相手の仲介とかはないか。

委員　　侵犯事件の項目に該当することで救済活動に入るので、仲介などはない。

委員　　私が詳しく知りたいので。相談のときはまず相談者に会いますよね。それを踏まえた上で、これは人権侵害にあたるのではないかという場合には調査に入るわけですよね。調査の結果を何かで審判するわけですよね。〇〇委員会というような機関で。これは人権侵害だなという場合には、説示なのか・勧告なのかという形で相手にあたるということですね。

委員　　あくまで任意なので、強制力はないので、本当に救済できるのかということは、法的な裁判ということに最終的にはなる。それが実効的といえるのかとなるとどうかとも思うが、そこまでは基本方針のなかでは、ここまでで出させていただいた。

事務局　　市の施策については、人権擁護委員は別の機関となります。問題の共有は行いますが、制度上は連携ということになると思います。

委員　　そういうことを知っていただいて、市としてできることをこの人権施策の中に盛り込むことが出来ることはないだろうか話をしてもらったほうがいい。

委員　　私もそういう認識です。知っていただいてあとはみなさんで審議していただきたい。

委員　　今の具体的な事例にというのは、相談機能強化について私が記述しているような「差別や人権侵害にどう対処していくのか」ということの結構具体的な中身になっている。参考になるかなと思う。

委員　　市民が読んで分かりやすい言葉を検討していきたい。市のほうも総合相談などでケアしたり、熱心に相談活動をしていると聞いている。

委員　　総合相談というのがあるのですか。

委員　　駅南庁舎にあります。

事務局　　本庁舎と駅南庁舎に市民総合相談課があります。消費者相談など含めて。

委員　　色々な取り組みをされている。

会長　　今の説明は（１）の人権擁護の推進についてのところで記述すべきなのか、（４）の相談強化の取り組みのところに記述するかというところだと思う。（１）には委員の書かれているものを追加させていただいて、相談強化のところで人権擁護委員が取り組んでいることの文言をいれさせてもらったらどうかと思うのですが、どうでしょうか。

委員　　会長の案に賛成です。

会長　　あと３０分ですので少し急いでいきます。
（C）「人権意識の高揚を図る取り組み」についてです。（A）のところでもありましたが、「当事者団体」という言葉も出ていますし、この辺についてご意見いただけたらと思います。どうでしょうか。

委員　　前回職員研修について話し合いをしたときに、職域だとか、それぞれの職責に合わせたようなことを考えていかなければいけないという話が出ましたので、（C）にはしっかり触れてあるので、これをいかしてはと思うが。

事務局　　職員に対する研修について、先回説明したように以前は同和問題ということで半強制的なところがありました。

委員　　現在でも職域・職責に合わせた研修はある程度、現在も行っているのではないか。だから書いてもいいのではないか。

事務局　　市に任せていただきたいと思う。具体的にどんな研修をしてきたのかということは、毎年この社会づくり協議会の場で、評価なり受けていく予定です。

委員　　やっているのであれば抵抗無くこの文章でどうか。
民間はかなりしっかり職域などに分けて具体的にやっている。

事務局　　一般的にはやっていることはやっています。新採、係長級、管理職研修など。そこまであえて具体的に書かなくても、前回示した「職員研修を充実させる」ということが、委員のおっしゃることにあたるのではないか。

委員　　ただ、一般的に充実させるというのと、職域・職責にあわせて課題が出てくると思うので、それはきちっとやらないといけないと思う。一般論で「人権学習やりました」といって、全部局で同じ内容の研修をするのではどうか。

事務局　　一つの職責でやってひとつの職責でやっていないというようなことがおこってくる。

委員　　職場研修ではどうか。

事務局　　職階の大きなくくりではやっているが、それが職責ごとにあたるかとどうかと言われれば疑問ののこるところです。

会長　　職責をとってはだめか。

委員　　それではまたアバウトになる。ちなみに今行われている研修は年間計画、誰を対称に何をやるというようなことはいつごろ決まるのか。

事務局　　今行っているのは、新採用の研修のなかで、人権担当で話をする。人権とっとり講座。人権フォーラムなど。

委員　　職域に合わせた研修というのは今聞いた中にはなかった気がする。一般の市民が聞きたい講演に行くというのであれば今のものでいいが、少し違うと思う。いかに職域の実態にあわせた効果的なものにするのかという記述は残した方がいいと思う。

委員　　ということは方針転換になりますね。今の職員研修のあり方は。

委員　　職責をとると。職場研修といってしまえば、管理職だろうと全員である。

委員　　職域だけではなく、何か担当する部署毎にあわせたというようないい言葉はないか。職域

一本でいいか。

委員　　例えば、本庁で職場研修を年に１、２回はする。出先機関は出先機関で所長から臨時職員にいたるまで全員を対象にする。まさにそれが、職場研修だろうと思う。

委員　　県でもそのような形があったように思う。

委員　　ここで提案したいのは、例えば、高齢社会課や障がい福祉課など含めて、例えば国が障害者基本法などについて、その理念について相談をどのように受けていくのかということについて勉強する時間がとられていない気がする。専門的な部署は専門的なところをきちんとん勉強してほしい、という意味で職域・職責というように書かせてもらった。

委員　　専門的なことはもちろんであるが、以前は「同和問題職場研修」と言っていたから、焦点も絞れて、研修も結構できた。今は「人権研修」といっても範囲が広くやりにくい面もあるだろう。

委員　　時には職域にあったような研修も必要ではないか。

委員　　職場・職域という言い方のほうがいいかもしれない。

委員　　昔は新しい推進員に責任を持たせて勉強していた。

委員　　行政も大変である。ある程度アバウトに持たせないと。

事務局　　専門的な研修はもちろん行っているが、専門以外、広い意味での人権研修が職場の中で出来ているかというと、任意であったり、何名程度という形で、全員という形にはなっていないこともあります。委員の言われるように人権研修はとても広い。

委員　　だから、色んな研修に参加するなどしないといけない。昔は１００人全員を２日間に分けてというような形でしていたが、今はなかなかできない。せめて職場研修というような表記でないと。

委員　　でも何らかの言葉を選んでしまわないといけないのですが。適当な言葉があれば、職域・〇〇という形で並べられるといいと思う。
　言葉を選んでいる訳ではなくて、市が市民のためにどのような施策をしてくれるか、市民が要求できるかという基本的なものをつくりたい。

委員　　ここにどういう言葉が必要なのか、しっくりくるのかを考えてくる。

共通認識できたのは、今の研修のあり方について、専門的な研修の不十分だという話も事務局からあったので、そういうことを含めて具体的に何が書き込めるかということを考えてきてはどうか。

委員　　法律や新しい仕事の内容の研修もある。もう一方で、自分の職域の中の仕事で、どういうことで人権問題が発生しやすいかとか、人権の観点での研修が必要。職域に対応した人権課題の学習が必要。職務上必要なことである。今すぐすべての課でできるかはともかくとして、まずは関係課からという形で。今ある人権研修に職域に対応した研修を付け加えていくということでおさめて、職域に対応したという言葉は、入れて欲しい。

会長　　「職務の実態に即した」と入れさせていただきましょうか。

委員　　「実態」というのが何をさすのか少し気にかかります。

委員　　「職務に応じた」？

会長　　「職務に応じた研修を充実させて取り組みます」ということでよろしいでしょうか。
　では次の（３）人材育成の取り組みです。
　最初の一文「職員研修の充実を」から「取り組みます」というところについては事務局で調整と書いているのですが、違いましたか。

委員　　職員研修の充実のほうではなくて、「人権担当者をおける」のところでこれが実際におけるかを職員課と協議してくるという状況だったと思います。

事務局　　人権担当をおけるかどうかということについてはまだ決まっていません。多少時間がかかります。全体的な研修を年何回かという話はしています。

委員　　人権担当者は反対だ、という意見もありました。人権担当者と人権推進のリーダーがどう違うのかと言われれば、私自身もあいまいです。委員からあったのは、誰か一人にということではなく、人権推進課が出向いていって指導助言を行うというような案も先回でたと思います。

会長　　どうでしょうか。「人権担当者」が「人権推進のリーダーの人材育成」という形に変わっていますが、こちらで進めさせていただいてよろしいでしょうか。

委員　　はい。

会長　　では、（４）相談機能強化の取り組みというところに進みます。
　委員の文章をベースに委員の意見を上手く取り入れて文章をつくっていくという形でいかがでしょうか。

委員　　はい。

会長　　では（５）行かせていただいてよろしいでしょうか。
　「差別、人権侵害を許さないために」ですが、ここではこの協議会が検討を行っていくという言葉が入っています。

事務局　　協議会が事例の検討を行うのでしょうか。

会長　　今見て私も少しおかしいかなと思ったのですが。

委員　　それについては協議をしてください。本来は市がするべきだと思います。「市が事例検討会」などを開催して、対応していくというのが一番いいと思います。

事務局　　「～協議会」等の「等」というのは？

委員　　県が社会づくり協議会内に差別事象等検討委員会というのを設けているので、そういった方策に習って入れてみました。

会長　　実効性があるかどうかという点ですが。

事務局　　県では具体的にどのようなことをしているのですか。

委員　　今一番困っているのはインターネットの問題です。今の法律では、法的な措置がとれないので、どういう対応がありえるのかということで、県が今までどのような取り組みをやってきて、これからどんなことをしていけるのかということを検証している。

委員　　ただコンスタントに開けない。次回までに解決策を考えてこようと言っても次回が２、３ヵ月後だと、差別事象は即効性を求められる場合が多いと思うので、そこが課題と思う。

事務局　　対応の報告があがってきて、それに対して事例で協議会委員のみなさんの意見を聞くということですか。今すぐ対処するという意味合いの相談ではなくて。

委員　　今の問題を解決するのではなくて、この間起きてきた問題を検証して、こういう方向性がいいという提案を行政に出す。それを検討してもらうということです。

委員　　検討を行っても、今後同じような事例が起きたときにどういう対応をしていくかという提言をするというような形です。それが、実効性があるかというと、今時点では疑問です。

委員　　実効性も含めて検討していただきたいと思いますが、先程の問題は社会づくり協議会でいいのかということだと思います。協議会でないといけないということではありません。

事務局　　はい。

委員　　委員が言われたようにすぐに対応できる実効性のある会議がいいと思う。もう一つ、委員が言われたオンブズパーソン的な制度化ということについては仕組みも勉強できていないし、市に適しているかとう問題もあるが、何らかの機関が必要である。そういう提起です。

委員　　だとすれば協議会というスタイルよりは、「特命チーム」のようなしっかりと事例に対応できる専門の集まりを作ったほうがいいのではないか。協議会では実効性がない。市と市民団体で協働するような機関で、迅速に対応できるのが一番いいのではないか。
　差別や人権侵害事例が起こると、すぐに対応できないというのがある。システム作りが難しい。

委員　　即効性のある機関を作るということですか。

委員　　ただ、人権福祉センターなど色々なところで相談を受けている色々な事例が出てきているはずである。どの範囲を協議会なり、そのチームで扱うのか。事例を扱うことは大事だと思う。

委員　　差別があって報告があって、その後何をしたのかが見えてこないのが現状。この現状をどう打開していくのかということである。事例を通して、その差別がどうして起きたのかを考えると社会の状況が見えてくる。その社会の状況をどこで検討するのかという問題である。すべきことは、行政としてすべきことはなんなのかという、施策の提案を出さないといけないと思う。みなさんに検討していただきたい部分である。

会長　　時間的にこの部分の検討は難しいと思うので、最終的なものが出てきたときあたりにもう一度議論したいと思います。
　これで第３章は最後のほうまできたと思います。
　いよいよ第４章に入りますが、これについては部会で話をすると決まっています。
　それぞれ、部長を決めていただき、部長さんに進行をお願いしたいと思います。
　次回は部会単位で日程を決めます。会場のことがありますので、事務局より説明をして

いただきたいと思います。

事務局　　これから部会に分かれていただきたいと思います。
次第の裏側に、部会の項目・委員さんのお名前、担当課を書いていますので宜しくお願いします。部会単位で次回の日程を決めていただければいいのですが、もしよければ７月２６日（木）の１３時半から１６時半まで本庁舎の会議室を予約しています。
参考にしていただければと思います。
部会の進行は部長にお願いします。書記、記録は人権推進課職員が行います。部会ごとに１６時半をめどに散会していただければと思います。

委員　　拉致問題については第２部会から第１部会に変更になったと思うのですが。

会長　　拉致問題についてですか。

事務局　　先回の話では結果的に同じだと理解しました。委員から提案はありましたが、結果変更なしだったと思います。

委員　　誰がそうしましょうと言いましたか。会長ですか。

委員　　私も拉致問題は第１部会に変わったと認識していますが。委員が両方に出られるということで。

会長　　私もそれは言った覚えがあります。拉致問題は１に変更だったと思います。

事務局　　記録間違いでした。

会長　　改めて拉致問題は第１部会に変更します。

事務局　　拉致問題は第２部会から第１部会に変更します。担当課は人権推進課です。

会長　　よろしいでしょうか。では協議会としては以上で終わらせていただきます。
長時間ありがとうございました。

終了　15：25