

令和6年度(2024年度) 第1回 同和問題解決推進協議会

次 第

日時：令和6年(2024年)8月22日(木)

18時～19時40分

会場：人権平和センター豊中 大集会室

【案件】

1. 会長の選出及び職務代理者の指名について
2. 協議会の公開等について
3. 豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて（諮問）
4. 第11期協議会の進め方およびスケジュールについて
5. 差別事象等の発生状況について（報告）
6. 同和問題啓発動画の作成について
7. その他

【資料】

- (資料1-1) 豊中市同和問題解決推進協議会規則
- (資料1-2) 第11期名簿
- (資料2) 傍聴要領
- (資料3) 豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて（諮問）
＜写し＞ ※ 当日配付資料
- (資料4) 第11期スケジュール（案）
- (資料5) 同和問題に関する差別事象等一覧
- (資料6) 同和問題啓発動画の作成について
- (参考1) 豊中市同和行政基本方針
- (参考2) 豊中市における同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について（答申）
- (参考3) 豊中市職員のための部落差別事象発生時の対応マニュアル
- (参考4) 令和5年度(2023年度)作成 同和問題啓発動画チラシ

○豊中市同和問題解決推進協議会規則

平成 16 年 5 月 31 日

規則第 53 号

改正 平成 17 年 3 月 31 日規則第 3 号

平成 19 年 3 月 23 日規則第 1 号

平成 23 年 3 月 25 日規則第 5 号

平成 27 年 3 月 25 日規則第 20 号

平成 29 年 11 月 20 日規則第 65 号

令和 5 年 3 月 22 日規則第 14 号

(目的)

第 1 条 この規則は、執行機関の附属機関に関する条例（昭和 28 年豊中市条例第 38 号）第 2 条の規定に基づき、豊中市同和問題解決推進協議会（以下「協議会」という。）の組織及び運営その他協議会について必要な事項を定めることを目的とする。

(所掌事務)

第 2 条 協議会は、市長の諮問に応じて、同和問題の解決についての諸課題について調査審議し、その意見を答申するものとする。

(組織)

第 3 条 協議会は、委員 10 人以内で組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 本市における同和問題に精通している者
- (3) 市民

3 前項第 3 号に掲げる委員は、公募により選考する。ただし、応募がなかったときその他やむを得ない理由があるときは、この限りでない。

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、前条第 2 項第 3 号の委員を除き、再任されることができる。

3 市長は、特別の理由があると認める場合は、第 1 項の規定にかかわらず、委員を解嘱することができる。

(会長)

第 5 条 協議会に会長を置く。

- 2 会長は、委員の互選によって定める。
- 3 会長は、協議会の事務を総理し、協議会を代表する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめ会長の定めた委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 協議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会)

第7条 協議会が必要と認めるときは、協議会に部会を置くことができる。

- 2 部会は、会長が指名する委員で組織する。
- 3 部会に部会長を置き、部会に所属する委員のうちから会長が指名する。
- 4 部会長は、部会における審議状況及び結果を協議会に報告しなければならない。

(関係者の出席等)

第8条 会長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第9条 協議会の庶務は、市民協働部人権政策課において処理する。

(委任)

第10条 この規則に定めるもののほか、協議会の運営について必要な事項は、会長が定める。

附 則

- 1 この規則は、平成16年6月1日から施行する。
- 2 会長及びその職務を代理する者に事故がある場合その他会長の職務を行う者がいない場合における協議会の招集及び会長が決定されるまでの協議会の議長は、市長が行う。
- 3 他の規則の一部改正〔略〕

附 則（平成17年3月31日規則第3号抄）

- 1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月23日規則第1号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成23年3月25日規則第5号抄）

- 1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。
附 則（平成27年3月25日規則第20号抄）
- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。
附 則（平成29年11月20日規則第65号）
この規則は、平成29年11月27日から施行する。
附 則（令和5年3月22日規則第14号抄）
- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

第11期 豊中市同和問題解決推進協議会

任期：令和6年(2024年)6月1日～令和8年(2026年)5月31日

	名前 (敬称略)	所属・役職等
●学識経験者		
継続	しめだ じんいちろう 卜田 真一郎	常磐会短期大学幼児教育科教授
	いわつき ともや 岩槻 知也	京都女子大学発達教育学部教育学科教授
	みやまえ ちかこ 宮前 千雅子	関西大学人権問題研究室委嘱研究員
	おおじ りょうた 大路 凌大	豊中市人権教育研究協議会事務局次長
	おきもと かずこ 沖本 和子	大阪多様性教育ネットワーク共同代表
●本市における同和問題に精通している者		
継続	しげもと ようすけ 重本 洋輔	豊中地域人権協議会協議員
新規	やつづか まりこ 八塚 万里子	豊中地域人権協議会協議員
継続	にしだ ますひさ 西田 益久	蛍池地域人権協議会協議員
●市 民		
新規	ふくい いくこ 福井 幾子	市民公募委員
	みやの こうじ 宮野 好司	市民公募委員

豊中市同和問題解決推進協議会会議の傍聴要領

1 目的

この要領は、豊中市同和問題解決推進協議会の会議（以下「会議」という。）の傍聴に関し必要な事項を定めることを目的とする。

2 傍聴定員

会議を傍聴しようとする者（以下「傍聴者」という。）の定員は、10 人とする。
ただし、会場の都合又は議事の内容によりこれを増減することができる。

3 傍聴手続き

- (1) 傍聴者は、受付で所定の用紙に姓名及び住所を記入しなければならない。
- (2) 傍聴の受付は、会議の開催時刻のおおむね 30 分前から先着順に行うものとする。ただし、受付開始時に傍聴定員を超える希望者があるときは、抽選などにより傍聴者を決定する。

4 傍聴できない者

次のいずれかに該当する者は、会議を傍聴することができない。

- (1) 凶器その他、人に危害を与えるおそれのある物を携帯している者。
- (2) 酒気を帯びている者。
- (3) 旗、のぼり、プラカードの類を携帯している者。
- (4) 前 3 号に掲げる者のほか、議事を妨害し、又は、人に迷惑を及ぼすおそれのある物を携帯している者。

5 傍聴者の守るべき事項

傍聴者は、次に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 会場における言論に対して、拍手その他の方法により、公然と可否を表明しないこと。
- (2) 放言、放歌などにより騒ぎたてないこと。
- (3) はち巻、腕章、たすきの類を着用する等、示威的行為をしないこと。
- (4) 飲食又は喫煙をしないこと。
- (5) みだりに席を離れ、又は他の人に迷惑となる行為をしないこと。
- (6) 前各号に定めるもののほか、会場の秩序を乱し、又は議事進行の妨害となるような行為をしないこと。

6 撮影、録音等の禁止

傍聴者は、写真、ビデオ等を撮影し、又は録音等をしてはならない。ただし、会長の許可を得た者は、この限りでない。

7 係員の指示

傍聴者は、係員の指示に従わなければならない。

8 違反に対する措置

会長は、傍聴者がこの要領に違反するときはこの要領の定めに従うことを命じ、その命令に従わないときは当該傍聴者を退場させることができる。

9 その他

この要領に定めるもののほか、会議の傍聴に関し必要な事項は、会長が定める。

附則

この要領は、平成 16 年 6 月 28 日から実施する。

写し

(資料3)
※当日資料

豊 市 平 第 3 0 0 号
令和6年(2024年)8月22日

第11期豊中市同和問題解決推進協議会
会 長 様

豊中市長 長内 繁樹
(公印省略)

豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて（諮問）

豊中市における同和問題の解決を図るための取組みについて、豊中市同和問題解決推進協議会規則第2条の規定に基づき、下記の件について貴協議会の意見を求めます。

記

- ・同和行政基本方針の改定をふまえた効果的な教育・啓発の取組みについて

第11期 豊中市同和問題解決推進協議会 スケジュール (案)

(任期：令和6年(2024年)6月1日～令和8年(2026年)5月31日)

回	年度	開催月	開催案件(予定)
第1回	令和6年度 (2024年度)	8月	○ 会長の選出及び職務代理者の指名について ○ 協議会の公開等について ○ 豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて(諮問) ○ 第11期協議会の進め方およびスケジュールについて ○ 差別事象等の発生状況について(報告) ○ 同和問題啓発動画の作成について
第2回		10月	○ 同和問題啓発動画の作成について
第3回		1月	○ 同和行政の進捗状況について(報告) ○ 同和問題啓発動画の作成について
第4回	令和7年度 (2025年度)	6月	○ 差別事象等の発生状況について(報告) ○ 豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて(答申案)
第5回		10月	○ 同和行政の進捗状況について(報告) ○ 豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて(答申案)
第6回		3月	○ 豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて(答申)

令和5年度(2023年度)以降 同和問題に関する差別事象等一覧

番号	発生日	種別	手段等	対応者 (通報者等)	相手(含推測)	内容等	対応	事象の問題点等
2023-1	4月4日	差別発言	電話	人権政策課 職員	不明	・部落民の一般化を図ろうとしている。 ・〇〇課の職員の対応が悪かった。たぶんあいつも部落民だ。	・早口で一方的に話をされる中、「部落民の一般化」とはどういうことか、何か違いがあると思うのか尋ねたが、話をしようとしても遮られ、やり取りすることができなかった。	・発言内容については不明な点が多いが、被差別部落に対する強い偏見や差別意識に基づく発言である。
2023-2	6月5日	差別発言	電話	人権政策課 職員	不明	・「人権」や「平和」と名前のついた建物があると、何も知らない人にも、そこが部落だと分かってしまう。 ・名前を「総合センター」や「ふれあいセンター」に変える方がいい。	・一方的に話をされ、連絡先を尋ねたが、回答は得られなかった。 ・再度の問合せに備え、人権平和センターを含む課内で情報共有した。	・同和地区出身者とわかっても何の差別も不利益も受けない社会をめざさなければならないが、問合せ者は、施設の存在により、同和地区と見なされて差別されるという考えから発言している。 ・それは、同和地区が社会から差別を受けることを容認しているということであり、自身の中に、同和地区に住む人や出身者に対する差別意識があると気づいておらず、同和問題の現状に対する理解がない。
2023-3	6月29日	差別落書き	落書き	人権平和 センター 豊中職員	不明	・公園男子トイレ壁へ掲示した落書き防止啓発ポスターへの賤称語を使用した落書き	・これまでにあった2件の落書きとの連続性が疑われることから、公園みどり推進課および人権平和センター豊中職員にて警察署へ相談した。 ・落書き防止啓発ポスターの内容を警告的な内容に変更し、掲示した。	・賤称語を用いた落書き、かつ、落書き防止啓発ポスターへの落書きであり、強い差別意識がうかがえる。
2023-4	6月19日	差別動画	インターネット	人権平和 センター 豊中職員	●●●●●●●● (アカウント名)	・動画共有サイトに、市内地域の動画を2本掲載。 ※昨年度発覚した動画2本のタイトルやテロップから、「部落」や「同和」という言葉を削除して再編集し、再投稿されたもの。 ※撮影地域を同和地区と摘示する直接的な表現や差別用語は確認できないが、動画投稿の意図は同和地区の摘示であり、部落差別を助長・拡大するものである。	・昨年度掲載された動画と今回の動画を比較対照し、削除された部分を明確にしたうえで、直接的な表現は避けているが、同和地区に関する地名、地域の類推が可能な情報であり、偏見や差別を助長する恐れのあるものとして、法務局へ削除要請を行った。	・直接的な表現はなくても、被差別部落の所在地を一方的に暴き、興味本位で偏見や差別意識を煽り、差別を助長・拡散している。 ・偏見や差別意識によって被差別部落を避けたいと考える人がこの動画を視聴することによって、実際に差別的言動を起こす可能性がある。
2023-5	8月4日	差別投稿	インターネット	人権平和 センター 豊中職員	匿名	・インターネット掲示板内スレッドへの地域名を用いた差別投稿。	・同和地区に関する地名、地域の類推が可能な情報であり、偏見や差別を助長する恐れのあるものとして、法務局へ削除要請を行った。	・被差別部落の所在地を一方的に暴き、不確かな情報に基づき興味本位で偏見や差別意識を煽り、差別を助長・拡散している。 ・偏見や差別意識によって被差別部落を避けたいと考える人がこの投稿を閲覧することによって、実際に差別的言動を起こす可能性がある。

番号	発生日	種別	手段等	対応者 (通報者等)	相手(含推測)	内容等	対応	事象の問題点等
2023-6	9月7日	地区問合せ	電話	中学校教員	匿名	・校区内に解放会館があると聞いた。どこか教えてほしいとの問合せ。 ・なぜ、その場所を知りたいのか問うと、イベントがあるからとの返答があったが、イベントの名称や開催日を尋ねると、分からないとの返答であった。	・同和地区に対する忌避意識や差別感情を持った問合せの可能性を考え、左のとおり質問した。 ・この校区内に問合せの名称の施設はないことを伝え、市の担当部局への問合せを促そうとしたが、切電された。	・解放会館が同和地区にあるものとの理解をもって、その場所を特定しようとする問合せと考えられ、同和地区に対する忌避意識や差別感情が潜んでいる。 ・問い合わせること自体が差別行為であり、部落差別を助長・拡大することに繋がるという認識が問合せ者にはない。
2023-7	10月17日	差別発言	対面	中学校教員	中学生	・生徒Bが生徒Aに対し、Aがおもしろくないことの例えとして、「だから、お前、部落出身やねん」と発言した。	・生徒A・Bから聞き取りを行い、校長から、差別発言があったことと今後の対応について全教職員へ共有した。 ・学校教育課から当該校へ発言に対する対応について助言した。また、差別事象発生時の学校の組織体制の見直しを図ることや、部落問題学習への取組みをさらに推進することなどを指導した。	・「部落出身」という言葉をマイナスイメージと結び付け、見下したり、からかったりする目的で使用している。 ・生徒の部落差別についての認識が不十分である。よりよい部落問題学習の授業研究をしていく必要がある。 ・生徒への丁寧な対応と速やかな教職員間の連携・対応が必要である。
2023-8	1月31日	差別地名 ・名称	掲載図書 の取扱い	読書振興課 職員	読書振興課	・図書館が寄贈を受けた図書の表紙に、差別的な意味合いを含む地名表記のある古地図が使われていたにも関わらず、資料の閲覧や複写、貸出しが可能な状態にしていた。	・判明当日、蔵書検索できないよう措置した。 ・同書のこれまでの貸出実績や、近隣図書館の所蔵状況等を確認した。 ・差別的な意味合いを含む地名・名称の時代背景等を確認し、所蔵資料の取扱いを徹底するよう、課内職員に周知した。 ・人権平和センターから発行元へ連絡した。	・過去に豊中市は、今回と同じ出典の古地図を使用し、差別地名や差別用語が使われていることに気づかず冊子を作成し、全戸配布した。図書館ではこの問題を定期的に研修で取りあげてきたが、1つの地名以外の地名や名称に対する認識があいまいになっており、過去の事象の教訓が現在まで十分に引き継がれていない。 ・直近の寄贈を受けた当時の選書委員から所蔵場所となる図書館の担当に受入してよいか確認した際、問合せを受けた担当は名称が記載されていることは認識していたが、上のように認識があいまいだったことや、先に寄贈を受けた図書が制限資料となっていなかったこと、国や府、他市図書館等においても閲覧や複写が可能であったことから、現状のままでも問題ないだろうと判断し、閲覧制限するには至らなかった。
2023-9	2月5日	差別発言	電話	委託事業者	不明	・人権相談の相談員に対して、どこで電話を受けているの確認があり、「そこは部落か」と発言。 ・その最寄りの駅前について、「独特の雰囲気」でほかの地域とは「雰囲気が違う」などの発言があった。	・「そこは部落か」との問に対し、どうして知りたいのかなど質問し、問合せ者の話を引き出した。 ・発言者自身の気づきを促すよう話を進めた。	相談員から問い返したことにに対し、「部落の人だとは言っていない」と否定しているが、駅前の雰囲気が悪いと感じていることと部落を結びつけて発言しており、偏見に基づいた発言である。

番号	発生日	種別	手段等	対応者 (通報者等)	相手(含推測)	内容等	対応	事象の問題点等
2023-10	3月14日	差別発言	電話	人権政策課職員	不明	・就職差別はなくなっているようだが、結婚差別は根強くある。 ・関東は同和教育をしないことによって9割の人が部落を知らず、成功している。 ・隣保館の名前を変えて、市役所へ引き上げるなど同和地区以外へ移転する必要がある。	・話を聞き留めた。 ・なぜそう思うのか聞き返したり、話の内容を更に詳しく聞き出すことができなかった。	・同和教育をしないことによって部落について知らないことを「成功」と捉えている。 ・隣保館の名称変更や移転に関する発言は、施設があることによって同和地区とみなされ差別されるという考えに基づく発言と推測される。それは、同和地区が社会から差別を受けることを容認しているということであり、自身の中に、同和地区に住む人や出身者に対する差別意識があると気づいておらず、同和問題の現状に対する理解がない。

(令和6年(2024年)8月現在)

市民向け同和問題啓発動画（応用編）の作成について

1. 作成の目的

- ・昨年度作成した基礎編に対する応用編として、同和問題に対する誤解や偏見を解く。

2. 対象

- ・基礎編を見て、もう少し同和問題について知りたいと思った人
- ・中高生や大学生、社会人 3 年目未満などの若い世代

3. 内容

- ① 全体で 15 分程度（理想は 10 分以内）
 - ・1 本の動画は 1 分未満から 3 分程度までとし、それらをつなぎ合わせる想定
- ② 同和教育を受けたにも関わらず、同和問題を誤解している人の誤解を解く
 - ・部落は人里離れた僻地に存在する
 - 都市部にもある。豊中も都市部落
 - ・部落の人は血が濃い
 - 通婚域は部落外よりも広がった。部落出身者とそうでない人の結婚は時代とともに増えている
- ③ 多くの人がもつ疑問に答える
 - ・なぜ地域を公表しないのか
 - ・今残っている問題は何か
- ④ 問題を知って終わりではなく、視聴後の行動につなげる
 - ・具体的な行動例やヒントを示す
- ⑤ 一言メッセージ

4. スケジュール

内容	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
チーム会議 ※	① ②	③ ④		⑤	
同和問題解決推進協議会	意見聴取 (22 日)		意見聴取		
委託			契約 ←	制作 校正	12 月中旬 → 納品
公開					12 月末

※ チーム会議：人権平和センター職員、アドバイザー：（一財）とよなか人権文化まちづくり協会職員

5. 周知方法

- ・市ホームページおよび公式 YouTube 掲載（12 月末）
- ・LINE セグメント配信（12 月末予定）
- ・プレスリリース（12 月末予定）
- ・LINE WORKS（12 月末予定）
- ・庁内情報共有システム「人権政策課だより」掲載（12 月末予定）
- ・チラシ配布（1 月上旬）
- ・広報とよなか裏表紙にて PR（2 月号）

豊中市 同和行政 基本方針

平成10年（1998年）8月10日策定

令和4年（2022年）3月28日改定



豊中市

改定豊中市 同和行政 基本方針

■改定の趣旨

平成 10 年(1998 年)に策定したこの基本方針は、豊中市同和対策審議会からの答申の基本理念や基本方向等をふまえ、市の同和行政の基本的な考え方として大綱的にとりまとめたものであった。

平成 14 年(2002 年)に「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」が失効後、本市では一般施策として差別解消に向けた取組みを進めてきた。平成 28 年(2016 年)には、国において、相談体制の充実や教育及び啓発などについて謳った「部落差別の解消の推進に関する法律」(以下、部落差別解消推進法という。))を公布・施行したが、同和問題の解決には至っていない。

同年、市長は豊中市同和問題解決推進協議会へ「豊中市における同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について」諮問、平成 30 年(2018 年)に答申(以下、「市同和問題解決推進協議会答申」という。))を受けた。

令和元年(2019 年)に市が実施した「人権についての市民意識調査(以下、「市民意識調査」という。))の結果、令和 2 年(2020 年)に法務省が公表した「部落差別解消推進法第 6 条に基づく調査結果(以下、「法務省調査結果」という。))」、同年に大阪府が実施した「人権問題に関する府民意識調査(以下、「府民意識調査」という。))」の結果が報告されている。

こうした同和行政を取り巻く環境の変化、それぞれの調査結果、市同和問題解決推進協議会答申をふまえ、基本方針を改定するものである。

同和問題の解決は、他の人権諸課題と密接に関連し、総合的な行政により、展望を拓きうるものであるとの認識に立ち、この基本方針を平成 20 年(2008 年)策定の豊中市人権行政基本方針(以下、「人権行政基本方針」という。))とあわせて、今後の人権行政の礎と位置づける。

I. 基本的認識

日本国憲法は「すべて国民は、個人として尊重される」とした上で、「法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定している。

昭和40年(1965年)8月に出された、国の同和対策審議会答申（以下「国答申」という）では、同和問題は人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる重要な問題であるとして、その早急な解決こそ国の責務であり同時に国民的課題であることを提起した。しかしながら、日本国憲法が施行されて70年以上、国答申が出されて50年以上が経過した現在もなお同和問題が解決したということはできない。

平成28年(2016年)12月に「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」ことや、「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」ことを記した部落差別解消推進法が公布・施行された。この法律は、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別のない社会を実現することを目的としている。

令和2年(2020年)の法務省調査結果では、多くの者が部落差別は不当な差別と知っている一方で、特に交際・結婚相手についての偏見・差別意識が残っていることや、部落差別に関するウェブサイトの閲覧の動機として、差別的な意図をもって閲覧しているとうかがわれるものが一定数見られたこと、同年の府民意識調査では、同和問題に関して見られると思う人権侵害や問題として、インターネット上に誹謗中傷等が掲載されることを選択した人が最も多くなっていることが報告されている。

令和元年(2019年)の市民意識調査では、年齢が若くなるにしたがって、さまざまな人権課題が人権教育で取り上げられるようになっている一方で、同和問題が扱われなくなってきたことや、同和問題に関する差別的な内容の発言を聞いたとき、どう感じたかとの問いに、「そのとおりと思った」、「そういう見方もあるのかと思った」と答えた人が7割を超えていることから、差別的な内容の発言に接したときに疑問や反発を感じることなく受け入れる人や、迎合しかねない人が多くいることが報告されている。さらに、自由記述においては、何も知らない人にわざわざ同和問題を教える必要はなく、そのまま放置しておけば同和問題は自然に解決するという「寝た子を起こすな」という意見や、同和行政に対する批判や同和地区住民に対する優遇措置が現在も続いているとの誤解などから「逆差別」であるという批判が多く見られたことが報告されている。

市内においては、差別発言や落書き、不動産購入時などの地区問合せなどの差別

事象やインターネット上に差別を助長しかねない動画が掲載されるなど、被差別地域に対する誤解や偏見に基づく言動による差別事象はいまだに発覚している。

本市では、これまで、乳幼児期においては、「同和保育基本方針」、「人権保育基本方針」に基づき、人権尊重の基礎的な資質を養うことをめざした保育を積み重ね、差別を嫌だと感じ、差別を許さない感性を持った子どもを育てることを通じて、同和問題の解決をめざした実践に取り組んできた。学校教育においては、「同和教育基本方針」、「人権教育基本方針」に基づき、子どもたちが仲間とつながり、自らの生活を振り返り、将来を展望する力を獲得する同和教育実践を積み重ね、人権の課題を自分自身の問題として捉え、日常生活のさまざまな場面を通じて積極的に考え、実践することを目標として取り組んできた。市民啓発については、被差別当事者や一般財団法人とよなか人権文化まちづくり協会と、被差別当事者の経験や思い、地域の歴史や現状を知るためのフィールドワークや、同和問題の学びの場の提供を協働により取り組んできた。また、市民による「差別のない明るく住みよい町の実現」に取り組む豊中市人権教育推進委員協議会や、企業の立場から人権啓発の推進や就職の機会均等などに取り組む豊中企業人権啓発推進員協議会、すべての市立小中学校における同和教育をはじめとする人権教育の調査研究及び実践に取り組む豊中市人権教育研究協議会などとも連携し、同和問題の解決に取り組んできた。これまで、このような教育・啓発に取り組んできたが、先にも記載のとおり市内においてもいまだに差別事象は発覚しており、同和問題が解決したとはいえない。

平成 30 年(2018 年)の市同和問題解決推進協議会答申では、住宅を含む環境改善や教育・就労の保障については、同和対策事業の成果として一定の改善が見られたことを評価しつつ、「部落に対する差別意識と行動についてはいまだに残り続けており、教育・啓発が担うべき役割は非常に大きなものである」とした上で、乳幼児期の取組み、学校教育における取組み、市民向けの人権啓発のあり方について、さまざまな課題と認識、具体的な取組みが提言された。

市は、この基本的認識の内容をはじめとしたこれまでの同和行政をめぐる取組みの成果と課題を受け止め、市同和問題解決推進協議会答申を尊重し、部落差別が現存するかぎり、その解決のために同和行政を推進する。

Ⅱ. 基本目標

同和行政とは、同和問題の解決に向けた総合的な行政である。そして、同和問題の解決とは、累積的な差別の結果としての諸格差を解消することにとどまらず、すべての地域社会に偏見や差別というものが受け入れられない状態をつくりだし、部

落差別のない地域社会を実現することである。

差別は許されないものであるという人びとの共通認識のもと、被差別の状況にある人が孤立せず、すべての人が個人として尊重され、互いに人間として尊厳を認め合い、人とひととの連帯・協働のもとに個性が発揮され、多様な生き方が可能となる人権文化に根ざした安心して暮らせる地域社会の実現と、その社会づくりを担う市民の主体的に学ぶ力、行動する力を育てることを目標とする。それにあたっては、差別や偏見を引き起こす背景には社会構造上の問題があることから、差別を差別する側と差別される側の二者間だけの問題にせず、個人への配慮を行い社会全体の問題として捉えることが大切である。

なお、このことは、平成 29 年(2017 年)12 月に策定された、第 4 次豊中市総合計画の「共に生きる平和なまちづくり」の実現に資するとともに、平成 27 年(2015 年)に国連サミットで採択された国際目標「持続可能な開発目標 (SDGs)」がめざす「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に寄与するものである。

Ⅲ. 基本視点

昭和 44 年(1969 年)同和対策事業特別措置法施行から財政上の特別措置が失効した平成 14 年度(2002 年度)までに取り組んだ施策や事業は、累積的な差別の結果である低位な状態—貧困、不安定就労、劣悪な住環境等の問題—の解消に一定寄与してきた。しかし、これらのことは、差別そのものの解消にとって必要条件であったが、十分条件ではなかった。

そのため、引き続き広く一般施策として、これまでの取組みの成果と課題を十分にふまえた上で、少子化、高齢化、高度情報化、国際化等の急速な社会変化にも留意し、施策の推進に努める。日常に潜む差別の背景を見抜く力を養い、その課題解決に向けて具体的な施策に結びつけていくことが必要である。

部落差別をはじめさまざまな差別の解消に向けては、日常生活の中にある差別的な価値観や生活意識を問い直すことを通して、自発的に差別をなくすという態度が育まれることにつながる人権教育、啓発を人権文化の創造という営みとして推進する。

また、同和問題のみならず、女性、子ども、高齢者、障害のある人、外国人など他の領域のさまざまな人権課題が顕在化している。これらは複合的に絡み合うものであり、それぞれの領域がかかえる課題とその有機的な連関については、総合的な視点をもって関係部局・関係機関の連携により整理、対応してきた。引き続き、行

政のすべての分野において、人権尊重の視点から潜在化している課題に注意しながら、施策やその推進のあり方について点検や見直しを行う。

そして、同和問題固有の課題をふまえつつ、その解決への道すがら、同時に他の人権問題を解決していく道すじとも重なり合うという認識のもとに、あらゆる差別を解消し、すべての人権問題を解決するという視点に立って施策の推進に努める。

IV. 施策の基本的方向

すべての人間が一人ひとり個性ある人格を持ったかけがえのない存在として尊重されるとともに、社会的身分や門地、民族、信条、性、障害の有無、年齢、職業等による不当な差別を解消することが、めざすべき平和で平等な社会の実現への途を拓くものである。

したがって、被差別の現実から学ぶことにより、人権尊重を社会的な規範として確立することをめざし、人権尊重のまちづくりの推進に努めるとともに、「人権文化のまちづくりをすすめる条例」をふまえ、人権行政基本方針やこの方針に基づいた施策を行い、引き続き同和問題の早期解決をめざす。

1) 人権文化の創造をめざした啓発・教育の推進

出自や年齢、障害の有無、職業等による不当な差別が解消され、平和で平等な社会を実現するための「自己啓発」や「自己解放」の契機となる啓発、教育の推進に努める。

同和問題についての学校での学習機会は、多様な人権課題が学ばれるようになる一方で大幅に減少している。同和問題について理解が十分でないまま学校教育を終える人は増えている。このような状況の中、部落差別が身近な人からの伝承により記憶されていくとともに、インターネットを通じて、差別を助長するような情報等が発信されており、差別への同調につながる意識が広がることが懸念される。このことから、生涯学習として、若い世代へはさまざまな媒体を活用した啓発・教育の推進に努めるとともに、年齢、学校での学習経験の有無に関わらず、同和問題との出会い、学び直しができる機会の提供に努め、差別に出会ったときに適切に対応できる力をつけていくことが重要である。

また、こども園、小中学校、高等学校、さらに市民向けの人権啓発の取り組みを個々別々に実施するのではなく、それぞれの実践が共有され、有効な学びが提供できるしくみを整える。学校園等は、人権尊重を基盤にした子どもの「生きる力」の育成やまちづくりへの参加意志の形成をはじめ、有効な教育・保育実践の

継続・発展のため、職員の経験や知識の継承に努める。

2) 人権尊重のまちづくりの推進

同和地区とその周辺も含めたまちづくりに向けては、地区内外の住民の交流が促進されている。地域コミュニティが人権課題を見据えてつながることや、差別される側と差別する側の対立関係から、対話によって相互の信頼関係を築いていくことは、心理的、実態的差別の課題解決に向かうことを念頭に、引き続き全市的な視野をもって、人権尊重の観点に立って施策を推進する。

令和2年(2020年)開設の市立人権平和センターは、人権の尊重と平和の実現は不可分であることから、平和意識の高揚と同和問題をはじめとするさまざまな人権問題の解決をめざし、市全域を見据えた情報受発信の拠点施設として、また、困難を抱える人が安心して声をあげられる市民の安心・安全を支える場所として、人権文化の創造を基調としたまちづくりの推進に取り組んでいく。

【関連する法律等】

- ・「人権文化のまちづくりをすすめる条例」
(平成11年(1999年)4月施行)
- ・「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」
(平成12年(2000年)12月施行)
- ・「大阪府部落差別事象の調査等の規制等に関する条例」
(平成14年(2002年)策定、平成23年(2011年)10月改定)
- ・「部落差別の解消の推進に関する法律」
(平成28年(2016年)12月施行)
- ・「義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律」
(平成28年(2016年)12月一部施行、平成29年(2017年)2月施行)

【関連する計画等】

- ・「豊中市人権教育推進プラン」
(平成16年(2004年)3月策定、令和2年(2020年)3月一部改訂)
- ・「豊中市人権行政基本方針」 (平成20年(2008年)2月策定)
- ・「豊中市における同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について 答申」 (平成30年(2018年)3月策定)

V. 推進体制の充実

1) 庁内の推進体制

同和問題を女性や障害のある人、外国人をはじめとしたさまざまな差別や人権問題とも重ね合わせながら、その背景や土壌についての深い洞察の上に立ち、その解決に向けて、すべての行政分野で取り組む。そのため、各人権課題への対応に加え、すべての人権問題にかかわる総合的課題への対応との両面からアプローチしていく体制の充実を図る。今後も多様な職員体制の中で、同和問題に対する理解を深め、部落差別を見過ごすことがないよう、職員研修を進める。

また、人権侵害による被害救済について、関係機関や団体と連携しながら、市民が相談しやすい体制づくりなど、可能な方策に取り組む。

さらに、人権文化のまちづくりをすすめる条例に基づき、行政のあらゆる分野において人権尊重の視点に立った取組みを推進する組織である人権行政推進本部のもと、この方針に基づく施策の進捗把握を行い、市同和問題解決推進協議会など市の附属機関の意見を聴きながら、人権行政基本方針に基づく総合的な見地から整合性のある施策を推進する。

2) 人権に関わる市民団体等との連携

同和行政の推進にあたっては、これまで同和問題の解決をはじめ、さまざまな人権擁護活動を進めてきた団体と連携を図ってきた成果をふまえ、被差別当事者と同和問題の解決に向けて取り組む人びとの声を大切にしながら、引き続き、同和問題の解決が一層進むよう協働とパートナーシップにより取組みを行う。

そのため、市民活動として人権文化の創造に寄与するNPO（非営利組織）、研究団体等との連携並びに支援に努める。

3) 市同和問題解決推進協議会の位置付けと他の審議会等との連携

市同和問題解決推進協議会は、市における同和問題の解決についての諸課題を調査審議する市長の附属機関であり、同和行政の推進にあたってはその活発な議論や意見を参考とする。あわせて、この協議会での検討や取組みは、他の人権問題の解決への道すじとも重なり合うという視点に立って、人権文化のまちづくりをすすめる協議会をはじめ、各領域の審議会等との有機的な連携に努める。

VI. 府及び府内市町村等関係機関との連携

同和問題を解決していくためには、府はもとより府内の各市町村等関係機関との連携は極めて重要な意味を持つものであり、今後も引き続き緊密な連携を図る。

また、近隣市町村との協働による啓発事業の取組みなど、広域的な取組みを進める。

VII. 国・府に対する法的措置等の要望

同和問題の根本的な解決を図るための基本となる「部落差別解消推進法」が公布・施行された。同法は、相談体制の充実、教育及び啓発、実態調査について規定している。そのため、人権施策の一環として、部落差別解消推進法に規定されている施策が実現できるよう、行財政措置を講じることを、市長会を通して国に強く要望する。また、府独自の行財政措置の充実についても要望する。

豊中市における同和問題の解決を図るための
具体的な教育・啓発の進め方について

答 申

平成30年（2018年）3月26日

豊中市同和問題解決推進協議会

目 次

はじめに

1. 部落差別の現状と市民意識のあり様について
2. 同和保育の取り組みについて
3. 同和教育の取り組みについて
4. 市民啓発の取り組みについて
5. まとめ

おわりに

(参考)

- ① 諮問文（写）
- ② 同和問題解決推進協議会の審議経過
- ③ 同和問題解決推進協議会委員名簿

はじめに

豊中市では、平成 15 年（2003 年）1 月に出された同和対策審議会の答申を基に、同和問題の解決に向けた取り組みを進めてきた。さらに同審議会を平成 16 年（2004 年）6 月に改組した同和問題解決推進協議会では、同和行政の取り組みや差別事象の実態、人権についての市民意識調査の結果等をふまえ、同和問題の解決に向けた取り組みについて審議を重ねてきた。

第 6 期（平成 26 年（2014 年）からの 2 年間）の本協議会では、平成 25 年（2013 年）に行われた人権についての市民意識調査の結果を受けて同和問題に関わる教育・啓発の課題について検討を深めるべきとの意見を提出した。これに対して、同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について、その方向性や手法、教材等の開発に向けた指針や提案を示すよう、豊中市長から今期の協議会に対して諮問を受けることになった。

従来、同和問題の解決を図るための重要なテーマであった住宅を含む環境改善と教育・就労の保障については、同和対策事業の成果として大きく改善されたが、部落に対する差別意識と行動についてはいまだに残り続けており、教育・啓発が担うべき役割は非常に大きなものである。

本市では、後に触れるように同和保育、同和教育の分野で先進的な取り組みを重ね、市民への人権啓発活動においても地道な取り組みがなされてきた。その歴史は評価されるべきだが、市民意識調査の結果は教育・啓発の不十分さを物語るものであった。これまでの成果を活かしつつ、何にどのように取り組めばよいのかを示すことが求められている。

同和地区とその住民に対する差別的な意識とその表れである差別事象が残っている限り、その解決に向けた教育・啓発が取り組まれる必要があることは言うまでもない。これに対して、「何故同和問題に行政は力を入れるのか、特別扱いではないのか」との疑念が市民から表明されることが珍しくない。そうした意識が持たれる背景として、同和対策事業の進め方に課題が見られたことだけではなく、市民の側の生活状況や人権への意識にも留意すべき側面があり、「貧困」や「格差」の拡大という日本社会の大きな変化のなかで、無視できない動きとなっていることが危惧される。同和問題を教育・啓発のテーマとして取り組むことは、単に部落差別の解消を目指すことに留まらない今日的な意義があるものと考えられるべきだろう。この点については人権啓発の取り組みを扱う際に触れたい。

以下、答申の前提として部落差別の現状と市民意識のあり様について確認した後、乳幼児期の取り組み、学校教育における取り組み、そして最後に市民向けの人権啓発の順に、現状とその課題を整理し必要とされる取り組みのあり方について述べる。その際、単に望ましい方向について指摘するのではなく、「具体的な進め方」を示すよう努め、諮問に応えることとしたい。

1. 部落差別の現状と市民意識のあり様について

平成 28 年（2016 年）に公布・施行された「部落差別の解消の推進に関する法律（以下、部落差別解消推進法と記す）」では、「現在もなお部落差別が存在する」とし、「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ことが重要な課題」であり、「部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする」と第一条に記されている。そして、具体的な取り組みとして、部落差別に関する相談体制の充実と並んで、「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」ことを国と地方公共団体に求めている。

今回の答申は、豊中市が担うべき課題としてこの法律でも明記されている、部落差別を解消するために必要な教育及び啓発の具体的な進め方を示すものだが、その検討に入る前に、豊中市における部落差別の現状と市民の意識のあり様についてふまえておくことが必要となる。

市が公式に把握している差別事象としては、引っ越しや不動産取得に絡んでなされる同和地区か否かについての行政への問い合わせや、住宅広告の地図に地区を想起させる建物の記載が省かれる問題、公共スペースでの差別落書き等が審議会で報告されている。しかしながら、これらの、いわば公式に確認されたもの以外に、多様な、そして深刻なかたちで部落差別が起り続けていることに目を向ける必要がある。

答申の内容を検討するに際して、執筆に当たったメンバーは差別を受けてきた当事者の声を聞く機会を得ることができた。その場で、差別に傷つき、不安にさいなまれる同和地区の人々の経験と意見を改めて突き付けられることとなったのである。日常生活の場面で、近隣住民が口にする差別発言を耳にした際の心情、あるいは自身や近親者が経験した結婚差別と、その経験から子どもの将来について抱いてしまう不安な思いがそこでは語られた。

「差別事件」として顕在化することがないのは、差別による反対を受けたとしても本人の結婚の実現を願う切実な思いや、日々耳にする差別発言に対してはさらなる差別の言葉が発せられることを恐れて抗議する言葉を飲み込むしかないという現実があることが推測される。さらに、不動産のチラシに物件の近辺にある「まちづくりセンター」が記されていない地図が掲載されているのを目にすることは、周囲が抱く差別意識の存在を突きつけられていることにほかならない。

「現在もなお部落差別は存在する」という認識は、豊中市においても当てはまると言わざるを得ないのである。

それでは、市民の側は部落差別についてどのような意識を抱いているのだろうか。ここでは豊中市が平成 25 年（2013 年）に行った「人権についての市民意識調査」から結果の一部を示しておく。「同和地区内の物件を避けたほうがいい」、「同和地区の人とは、結婚してはいけない」、「同和地区の人はこわい」などの差別発言を直接聞いた経験の有無を尋ねた質問に対して、半数を越える 51.1%の人が耳にしたことがあると回答しており、これを年齢別でみても 20 歳代で 4 割を越える結果となっている。また、それを「誰から聞いたのか」という質問では「家族」、「友人」、「職場の人」など身近な人から聞いたとする回答が多くなっている。さらに、差別発言を「聞いたとき、どう感じましたか」という質問には、差別への同調にもつながりかねない「そういう見方もあるのかと思った」とする回答が 52.1%と半数を超え、差別発言に追随するような「そのとおりと思った」という回答も 10.2%にのぼ

っている。この、「そのとおりに思った」という回答を年齢別にみると 20 歳代で最も多くなっている（15.7%）点が非常に気付きである。

同和地区にまつわる差別的なメッセージが身近な場面で伝えられるという状況は若い世代についても大きな変化はない。また、「部落差別解消推進法」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」との認識が記されているように、インターネット上での差別的な情報に若い世代が接し影響を受けていることが上記の結果から推測される。

さらに、特に若い世代について見過ごすことができないのは学校での同和教育経験の変化である。「差別や人権に関する教育を受けたことがありますか」という質問に 54.6%の人が「ある」と答え、40 歳代以下では 8 割を越えている。しかしながら、その頻度を尋ねる質問では 50 歳代から 30 歳代までと 20 歳代以下を比べると明らかに頻度が下がり、16～19 歳では「年に数回」という回答が 54.1%にのぼっている。さらに複数の選択肢から「どのような内容を教わりましたか」と尋ねる質問への回答では、「同和問題」を選択する人の割合が 30 歳代、20 歳代、16～19 歳でそれぞれ 78.2%、45.6%、26.7%と急激に低下しているのである。多様な人権課題を学校で学ぶ機会は提供されている。しかし、人権教育の時間数が少なくなるなか、同和問題について学ぶことのないままに学校教育を終える若者が、豊中市においても多数を占める、という状況となっていることがわかる。

日常的な人間関係のなかで、そしてネットを通して差別的なメッセージが伝えられている一方で、「部落差別は許されない」という認識が伝えられる機会が縮小している。先の「そのとおりに思った」という回答が若い世代で多くなるという現実、そのような背景のもとに生み出されていると考えられる。

こうした実態から、乳幼児期、学校教育、そして市民対象の教育・啓発の重要性が今日においてさらに増していることが確認されたのである。以下、豊中市における取り組みと課題を検討し、今後求められる方向を示していく。

2. 同和保育の取り組みについて

① 取り組みの現状

豊中市では、昭和 61 年（1986 年）に「同和保育基本方針」を策定し、差別のない社会をつくるために同和地区の子どもに差別に打ち勝つ力を育むこと、すべての子どもたちに差別をしない、許さない人間として育むことの重要性を謳い、「一人ひとりの子どもの人権を大切にすることを基本とし、人生の基礎である乳幼児期に人権尊重の基礎的な資質を養うことをめざした」保育を積み重ねてきた。さらに平成 17 年（2005 年）には、同和保育から学び培った人権尊重の理念や保育実践をもとに、部落差別を始めあらゆる差別の解消を目指した乳幼児期の保育を豊中市立保育所・幼稚園で一層強化することを目的に、「豊中市人権保育基本方針」を策定している。「人権保育基本方針」は、基本理念として「一人ひとりの人権を大切に保育」、「子ども自身に差別の解消に向けて行動する人権尊重の考え方を育む保育（子ども自身、あるいは仲間に行っている人権問題について子ども自身が変えていく力を身につける保育の推進）」、「子どもにかかわる大人（保護者・地域・職員）が、人権問題を共に考えるためのつながりを作る保育」の 3 つの柱を掲げている。

これらの方針に基づく保育実践は、主として、子どもにとってのコミュニティであるクラスを軸に行われており、クラス集団作り（仲間づくり）を通して、自己と他者を尊敬し、公平を追求し、偏見をおかしいと感じて変えるために行動できる力を育むことがめざされている。また、「保育は子どもの現実から始まる」の言葉の通り、「活動と関係」の中での子どもの姿に着目し、外に見える姿から内面を読み取ることで、子どもの現実根差した保育実践をめざすという方法論が整理されてきた。

同和問題は乳幼児にとっては直接的に見えにくい課題であるが、乳幼児の育ちに大きな影響を及ぼしており、乳幼児期を通して子ども自身も差別的な価値観を次第に持つようになるという実態の理解に基づいてこうした取り組みは行われている。乳幼児期に人権の立場からの人格形成を行うことを通じて、自分と仲間を尊敬できる子ども、公平や平等という価値を理解し実際にその論理を使える子ども、差別を嫌だと感じ、差別を許さない感性を持った子どもを育てるということを通して、同和問題の解決をめざした実践であるといえる。また、直接的に同和問題を幼児が考えるきっかけとなるような実践の蓄積も行われてきた。

同和保育の取り組みは、保護者や地域の願いを受け、保護者・地域・保育者の協働の中で発展してきた取り組みである。現在も、日常の保育の様子や園行事の機会、保護者講演会、子どものつぶやきの紹介などの機会を通して、保護者が子どもの育ちを人権の視点から捉えることができるような取り組みが行われている。また、さまざまな子育て支援の取り組みも実施されており、保護者が抱える子育ての困難さを、背景にある人権課題を踏まえて理解し、具体的な支援が行われている。

これらの取り組みについての保育者間での共通理解については、豊中市立保育所・幼稚園としてそれぞれに運営されていた時期から、同和保育・人権保育の実践交流会が公民の幼保の参加をもとに行われており、各園の取り組みについて学びあう機会を創出しており、豊中市全体で取り組まれてきた実践であるといえる。また、豊中市立保育所・幼稚園における同和保育・人権保育の蓄積は、保育実践記録として書籍や報告書の形で発表されているものも多い。現在、公立園がすべて認定こども園となり、従来の保育所・幼稚園がそれぞれの独自性を持って進めてきた同和保育・人権保育実践の融合が求められるようになっている。

各園の人権保育に関わる研修については、各こども園によって研究テーマを決めて講師を招聘するなどの方法で研修や実践の検討に取り組む「アドバイザー研修」という形で園内研修に努めている。実践を報告して検討し実践を見直すというサイクルがここで確立されている。

② 同和保育・人権保育の課題と具体的な取り組み

豊中市では、全国的にみても先進的な取り組みが同和保育・人権保育において蓄積されてきたと考えられる。しかしながら、さまざまな課題に直面していることも事実である。ここでは、こうした課題を整理するとともに、その解決のためにどのような取り組みが必要であるかの方向性についての提言を行う。

1) 保育実践の継承に関わって

保育者の世代交代の時期を迎え、実践を作り上げてきた世代の保育者の退職などが相次いでいる。そのため、若い世代の保育者に同和保育・人権保育実践の蓄積が継承されない可能性がある。それに加えて、公立認定こども園においては保育者の雇用形態が多様化し、一般職非常勤職員や臨時職員といった流動的な雇用形態の保育者が増えている実態がある。また、雇用が流動的になることで、保育者自身の保育経験も多様化しているため、保育観や実践の理念の共有が難しい現状がある。そのため、保育実践の継承に更なる難しさが生み出されている。

その一方で、保育現場の多忙化や人員不足は深刻な状況である。各クラス担任は自身が担任するクラスの保育やその他の業務に追われ、他クラスの実践から学ぶ機会の創出や保育者間で日々の保育実践の検証等を行う機会が減少しており、同和保育・人権保育実践をより深化させるための学び合いが困難になっている。

このような状況は、豊中市における同和保育・人権保育の継承が難しくなっていることを意味しており、これまでの蓄積をいかに継承し、学びあう機会を創出するかが課題である。これまでの実践の蓄積を、実践報告資料のデータベース化等の方法で整理することや、同和保育・人権保育実践を創ってきた保育者から学びあえる場の創出を行うことが求められる。こうした学びあいは保育者間のみにとどまるものではなく、学校関係者、保護者、地域との間でも実現すべきことであることから考えれば、同和保育・人権保育についての発信を継続・発展させていくことが必要である。

2) 人権研修のあり方

学校教育における同和問題に関わる学習への取り組みが減少する中、保育者自身が同和問題について十分な認識を持ち得ていないという課題、同和問題が持つ独自の文脈やそのことが子どもの育ちに与える影響、子どもの将来に与える影響、保護者の抱えている状況の背景について保育者が十分に認識できないという課題がある。同和問題を直接に学ぶ機会は、現在も公立認定こども園の保育者全体を対象とした研修として設定されているが、その理解の基礎となる同和問題への認識が十分でない場合もあるため、研修内容の更なる充実が求められる。

各園の研修に関わって、アドバイザー研修制度を導入したことは、各園の必要に応じた研修が可能になるというメリットと、園の中での同和保育・人権保育に対する意識のありようによっては人権研修・人権保育研修のウエイトが下がる可能性があるというデメリットが

ある。

アドバイザー研修の機会は、各園の実践に基づいて、より具体的で実践的な検討を可能にする点に特徴がある。だからこそ、この機会を活かして、同和保育・人権保育の視点に立った仲間づくりの研修を各現場における保育実践に即して実施する必要性がある。具体的な場面を通じた公開保育などの研修により、より具体的に豊中市の同和保育・人権保育の理念を理解することが可能になると思われる。この研修では、同和保育・人権保育が一人ひとりの子どもを大事にして取り組まれ、形骸化しないで進められていくことが重要である。保育者自身が自ら実践の意味に気づき、主体的に自身の実践を創り変えていけるようになることが重要である。

3) 子どもの貧困への対応

貧困が子どもに与える影響については、自尊感情や学力などの視点からの指摘がなされているところであるが、豊中市においても平成 28 年度（2016 年度）に行われた子どもの生活に関する実態調査の中で、これらの課題が浮き彫りにされており、貧困の連鎖を断ち切り、子どもの生きる力を育めるよう、その対応について具体化する必要がある。このとき、子どもの生活実態やその影響についての具体的な理解に基づいた保育実践の構築のために、保育現場だけにとどまらない支援体制の構築と、家庭支援に関わる保育者の加配等を検討し、より充実した支援を実現する必要がある。

4) 認定こども園移行後の課題

豊中市立保育所・幼稚園が蓄積してきた同和保育・人権保育実践の考え方は、それぞれ独自の方法を形成してきたが、認定こども園としての再編にあたって策定された「豊中市立幼保連携型認定こども園全体計画」においては、幼保それぞれにおいて蓄積されてきた同和保育・人権保育実践の考え方の融合がめざされた。さらに、認定こども園への移行後は、各園の実態に基づいて、人権の視点をいかに位置付けるかについての模索が行われてきている。平成 29 年（2017 年）3 月に内閣府・文部科学省・厚生労働省より「幼保連携型認定こども園教育・保育要領（改訂）」が公示され、平成 30 年（2018 年）4 月より施行されることとなったが、要領が認定こども園における教育・保育の大きな方針を示したものであり、具体的な保育の計画は各園の実態に応じて検討されるものであるということから考えれば、豊中市においても、新しい要領に即した全体的な計画の点検・振り返りが求められることとなる。こうした点検・振り返りの機会を通じて、改めて人権の視点に立った保育実践のあり方を検討していくことが求められる。

5) 学力につながる力に関する課題

同和問題において、子どもの学力を巡る課題はこれまでも指摘されてきたところであり、同和保育・人権保育実践においても、子どもに確かな認識を育てることが重視されてきた。そのためには、学力につなげる力をいかに高めるかについて意識した実践を可能にする必要がある。その際に、乳幼児期における学力に繋がる力の育ちのありようについて、認知能力の土台を形成する「目標を達成する力、他者と協働する力、情動を制御する力」などを含むいわゆる「非認知能力」の育成が乳幼児期において重要であるという近年の研究動向などを意識しながら、「豊中市立幼保連携型認定こども園全体計画」の点検・振り返りの機会などを通じて議論を深める必要がある。また、研修等の機会を通じて、保育者間でその方法を理解し、理念を共有できるようにする必要がある。

6) 民間こども園等への発信や研修

私立幼稚園・保育園・認定こども園は、それぞれが独自の理念に基づいて実践をしているが、その中に、同和保育・人権保育の視点を各園が主体的に取り入れる方法を考える必要がある。現状では、同和保育・人権保育に関わる研修会への参加呼びかけが行われているが、すべての園が参加しているという状況ではなく、同和保育・人権保育の視点は市全体の保育に関わる施設で共有されているとは言えない。

そのため、私立幼稚園・保育園・認定こども園がもつそれぞれの理念を尊重しつつ、各園が主体的に同和保育・人権保育の知見を取り入れた実践を構築するために、アドバイザー研修などの制度を民間こども園等にも拡大し、その制度を活用した園内研修の実施等の方法で、各園の実践に基づいた人権の視点を大切にした保育実践の展開を可能にする必要がある。

7) 小学校以降の教育との連携

乳幼児期における同和保育・人権保育の取り組みと小学校・中学校の同和教育・人権教育の取り組みはそれぞれの蓄積を有しているが、お互いの成果について学びあう機会は十分ではない。小中学校の教職員が、研究会等の場において公立認定こども園における取り組みを知ることになったのはここ数年のことである。

平成 28 年度（2016 年度）より、市立の旧幼稚園 7 園が参加していたのに加えて市立の旧保育所がすべて豊中市人権教育研究協議会に参加した。行政の管轄を越えて調整したうえで、参加にいたったことで今の豊中市人権教育研究協議会専門部会への認定こども園からの多くの参加につながり、その実践が小中学校教職員にも共有されることになった。「公平・尊敬・反偏見」をベースにした保育の中で、子どもとどう向き合っているのかを小中学校教職員が知る機会は、この豊中市人権教育研究協議会を置いて他にはほとんどない。これは豊中市が取り組んだ成果である。平成 28 年度（2016 年度）には豊中市人権教育夏季研究会の 4 つのうち 3 つの分科会で実践を発信している。平日に行う実践交流会への参加が厳しい状況の中、こうした場でのこども園の実践の市内への発信は、子どもの育ちを切れ目なく引き継いでいくという意味でも、今後も大変重要な意味をもつ。

校種間連携を活発化させることにより、乳幼児期における同和保育・人権保育の取り組みと、小中学校における同和教育・人権教育の連携を図ることが求められる。このことは、取り組みの理念や実際を学びあう機会の創出と、人権の視点に立って一人ひとりの子どもの育ちを確認しあい、スムーズな接続につなげるための話し合いの機会の創出という 2 点から取り組まれる必要がある。こうしたことの実現のためにも、保育者と小中学校教職員の研修の機会の確保とそれを可能にする人員体制の確保が求められる。

3. 同和教育の取り組みについて

① 同和教育における現状

先に、同和問題をめぐる市民の意識のあり様について整理した際、学校における学習機会が若い世代で大きく縮小している実態を指摘した。これに関連して、教育委員会が行った「平成 27 年度本市人権教育取り組み状況の調査」をみると、各校に人権教育推進計画があるものの、部落問題学習の実施状況については、毎年度部落問題学習に取り組んでいる学校は、小学校は 6 割、中学校は約 2 割であった。そして、過去 3 年以上、部落問題学習に取り組んでいない学校は、小学校ではなかったが中学校では約半数であった。

さらに、部落問題に関わる校内人権研修を実施した学校は、小学校、中学校ともに約 2 割にとどまっている。

以上のことから、豊中市においても同和問題についての学習を経験せずに大人になっていく子どもが増えており、教職員についても、同和問題について正しい知識を持たない教職員が増え、部落問題学習に取り組むにあたって、どのように取り組んでいいかわからないという状況が広がっている。部落問題学習の必要性を具体的に考える必要がある。

② 同和教育の課題と具体的な取り組み

教職員の急速な世代交代が進む状況下で、同和問題を知らない、学んでいない若い教職員が増えている。一般的に知識、技能を継承していくだけでは創りだしていくまでにはいけない。このような厳しい状況の下で、これまでの同和教育の蓄積を継承しつつ新しい状況に応じた同和教育を創造していく必要がある。次に、これからの具体的な取り組みとして考えられる点をあげる。

1)ベテラン教職員の経験や知識の継承

若い教職員に、同和問題についての学びの場、出会いの場、気づきの場を作ることにより部落問題学習に取り組む手掛かりをつかめるようにする。

以前であれば、校内で経験豊かな教職員が部落問題学習の実践を見せて知識や経験を引き継いでいくことができた。しかし、教職員の急速な世代交代が進む状況の下では、人権教育研修、実践交流会など、自校での実践と同時に他校での実践からも学ぶことが必要となる。

管理職はこのような外部の研修の情報にアンテナを張り、教職員に対し適切に学びの場を周知することが重要である。研修の内容が少しでも教職員に伝わっているか、具体的に少しづつ部落問題学習が深まっていきつつあるか見直していくことも重要である。

中学校では部活動指導があることから夏季休業中などの研修に参加することが困難な状況もあるが、教育の土台としての人権教育の重要性をすべての管理職が認識して、経験年数の少ない教職員の背中を押して学ぶ場を周知させることが必要である。

2)若手教職員を中心とした人材育成

若手教職員を中心とした人材育成のためには、大阪府教育庁が作っている資料を活用する。また府教育庁の研修や大阪府人権教育研究協議会、豊能地区人権教育研究協議会、豊中市人権教育研究協議会のネットワークを活用するようにしたい。このような学ぶ場を活用し、学んだことを自分だけでなく仲間や学校の教職員に返すことも重要である。

具体的な実践を進めるにしてもそれを担う人が必要である。その人をどう育てていくのかという見通しが必要である。実践交流会で司会をしたり、分科会運営をしたりすることで、

部落問題学習を中心とした人権教育の授業実践の力をつけていくことができるようにしたい。こうして人を育てようとするビジョンを教育委員会や学校が明確に持つことが大切である。

具体的な取り組みの例として、豊能地区人権教育研究協議会では、若手教職員が実践を語り綴り報告する場を作ってそこで学んで力をつけていくことができている。そのような場を教育委員会はバックアップしていく必要がある。

3) 仲間づくりと学力保障、部落問題学習

部落問題学習において重要な点は、仲間づくりと学力保障、進路保障とが構造的に連続しているという点である。

「誰一人排除されないともに生きる社会を創る」というテーマをもって学校の教育に取り組むためには、子どもの思いや保護者や家族の生いたちや地域の願いを知り、その背景にある人権課題などを含んだ広い意味での子どものくらしを知ることがまず必要になる。

仲間づくりと学力保障とは車の両輪と言われるが、まず、子どもにとっては、自分がそこにいて大丈夫という居場所があって、学びたいという意欲はより強くなる。教室で人間関係に不安があるとか、家でのくらしが安定しないと子どもにとっては学ぶどころではないことは言うまでもない。子どもどうしをつなぐ集団づくりを、目的意識を持って取り組む必要がある。しかし、集団づくりがゴールではない。

「誰一人排除されないともに生きる社会」を創る主体として子どもが育つのだという意識を教職員が持つことが必要である。集団づくりは、子どもたちが互いのくらしを深く知り、日々の生活に影響を及ぼしている人権課題や貧困など社会の課題にも気づき、その課題について学校園に関わるところから少しでも解決するために考え行動する力を育てたいのである。

「誰一人排除されないともに生きる社会を創る」ことをめざして取り組むことは、不登校の子どもや、貧困家庭の子ども、部落差別や外国人差別や障害者差別、女性差別など、被差別の立場におかれやすい子どもの課題ではあるが、同時にまたどの子にとっても重要な課題である。自分一人では解決できない事でも、仲間とともに解決していけるのである。しかし、その一方で困難な場合もある。このような点を具体的に一つ一つ認識していくことが課題解決なのである。

こうした取り組みを通して、子どもたちが今ここで学ぶ意味を考え、支え合いながら学習をしていくことにつなげていく。また、生き方を考え、互いの進路を語り合う場をつくる。簡単にできることではないが、このような取り組みによってお互いの生き方を大切に、自己実現できる進路を考えるようになっていく。例えば、障害のある仲間の進路はどうなるのか。そこに差別はないのか、と考えていくことができる。

また、自分の生き方を考えていく上で、教室の中では解決が困難である点が部落差別にはあるととらえることも必要である。それゆえ漠然とした部落差別ではなく、当事者との出会いも不可欠で、「今日向き合って話をした、あるいは近所でいつも支えてもらっているAさんが、差別をうけている！それはおかしいやろ！」という具体的な認識が必要ではないか。自分の生き方の中で部落差別について、「よくわからない」、「自分とは関係ない」ではなく、「それは間違っている」、「なぜそんなことがあるのかもっと知っていこう」、「解決できないか考えていこう」、と前向きにとらえていく子どもが育つことが重要である。

集団づくりは、一人ひとりの子どもの姿が見えるよう、学年会などで話し合うことが普段から必要である。そこでは目に見える行動だけでなく、くらしを深く見つめていくことが必要で、担任だけでなく学年、学校の教職員が協力して保護者とも連携していくことも欠かせない。

教室の中だけでなく、フィールドワークや聞き取りを通して、「誰一人排除されない社会」をつくろうと努力している人、先輩に自分の生き方の一つのモデルとして出会う機会をつくるのも貴重な実践である。

また、高校も含めた校種間連携のような視点を持ち取り組んでいくことが大切である。教職員が地域と出会い、人と出会い、部落差別の課題を少しでも「じぶんごと」としてとらえてほしい。

4)人権教育の位置づけ

人権教育をきちんと学校教育の中心に位置付けている学校では、子どもたち自身が自分のものの見方や感じ方を大事にすることができる。人権教育が大切と言いながら、学力に関してテストの点数がとれているかどうかだけで判断していないか、くらしをしっかりと見ていこうと言いながら、目に見える行動だけで子どもを判断していないか、など、教職員が子どもを見る見方がぶれていないかを互いに点検していくことも必要である。

入学から卒業までビジョンを持って部落問題学習を学ぶことも必要である。さらに、認定こども園や幼稚園・保育所・小学校・中学校・高校・卒業後をも見通した視点を持ち、関係機関団体との連携を積極的にもって取り組んでいくことが大切である。「誰一人排除されないともに生きる社会を創る」というテーマを裏返して言うと、現状は「誰一人排除されない社会」になっていない、ということであり、そこにどのような課題があるのかを追求していくことで、社会全体がどうあるべきかがみえてくる。どう解決していくのかには正解が一つということではなく、教職員間で考えるということになるが、課題を整理して学習していくことも欠かせない。

子どもの中心的な価値観の中にその子なりの人権意識が育まれているかも重要である。その際、「豊中市人権教育基本方針」を実践に生かしていく必要があるのではないかな。

5)豊中市人権教育研究協議会や関係団体との連携・協働

豊中市立学校・園の全教職員が会員となっている豊中市人権教育研究協議会は昭和 47 年（1972 年）から人権・同和教育の実践についての研究活動を積み重ねており、豊中市の人権教育の推進においては欠かせない存在である。この豊中市人権教育研究協議会をはじめとして教職員が自主的に参加したり、運営に関わったり、実践を発信したりして人権教育の学びを深めている場としては次のようなものがある。豊中市人権教育研究協議会で行われている専門部会などの研究会・学習会や豊中市人権教育研究協議会の主催する豊中市人権教育夏季研究会、校区別人研、また、豊能地区人権教育研究協議会が主催する人権教育実践交流会、大阪府人権教育研究協議会が主催する大阪府人権教育研究夏季研究会、大阪府人権教育研究大会、人権・部落問題学習研究集会などである。

特に豊中市人権教育研究協議会が主催する夏季研究会では、人権課題についての講演と実践交流分科会を行っており毎年約 500 名の教職員が運営・参加し、子どもの姿での具体的な実践の報告、討議を通して学びを深めている。今後もこうした機会をとらえて教職員が人権課題について学ぶことは大変重要であるが、校務の多忙化の中、職場から出での参加が

厳しいという声もある。人権課題についての学びのチャンスであり、人権教育推進につながることを管理職も含めて理解・共有することが大切であり、積極的に参加できるよう機会が保障されることが必要である。

6)保護者の学校への期待

「誰一人排除されないともに生きる社会」というテーマで学校の教育実践が取り組まれていれば、この理念は保護者にも伝わるのではないか。子どもたちの姿を通して保護者も学校教育の内実を判断している。人権学習が増えると教科の学習に影響が及ぶのではないかと心配する保護者の声が一時あることも事実であろう。しかし、部落問題学習を中心とした人権学習を通して子どもの生き方がその子なりに変容していくことが見られればこそ保護者の声が支えになるのではないか。

7)人権・部落問題学習に関わる授業づくり

【実践交流】

いろいろな取組みの中で、面白い、大事だ、子ども自身が学んでよかったと思える、さらに子ども自身が変容している実践を交流しあい一歩ずつ広げていく。

【今ある授業の工夫】

小学校6年間で部落問題学習をしていくベースはすでにある。1年生：家の仕事、2年生：命の学習、3.4年生：地域について考える、5.6年生：社会に向かってという視点。特に6年生は、社会科として歴史学習を含めて直接部落問題学習に取り組むこともできる。

中学校も社会科で特に歴史、公民とそれぞれ部落問題学習を深めることはできる。授業研究で授業案づくりをしていくことで実践の幅を広げることできる。部落問題学習の教材はいろいろ開発されているので、これらの教材を活用して実践していくことが求められている。

【地域教材の再認識】

聴き取りをして地域から学ぶことが重要である。大阪府内で長く使われてきた人権教育の教材である読本『にんげん』は地域が作って、地域の人の生き様が含まれている大切な地域教材である。一般財団法人とよなか人権文化まちづくり協会の協力を得て新たな教材を開発していく取り組みも必要である。

【地域教材バンク等】

地域教材バンク等、学校で地域のことを語ってくれるOB教職員や地域の方について教育資源として情報共有するなど、現場と繋ぐ役割を教育委員会や豊中市人権教育研究協議会が中心になって作っていけば学校は助かる。資料が確保される場所も必要である。

【現地研修の効果】

多くの被差別部落の人、マイノリティの人との出会いの中で教職員が気づいていくことの意義は非常に大きい。地域のフィールドワークを通して言葉ではなく実感することがたくさんある。これは同和教育の原点であるといえる。

8)人権・部落問題学習を進めるための学校体制づくり

同和問題にふれるために地域の人々に出会ってこうと聞き取りをしている中学校もある。抽象的な理解ではなく、実際に出会って部落差別の問題を卒業するまでに考えさせようとしているのである。このような取り組みは貴重である。ここでの成果を他校での実践に広げていくことが重要である。

教育委員会は、人権教育啓発推進校が人権を視점에据えて先進的な取り組みを進める学校であるとの認識を再確認することも必要である。そのうえで、教育委員会は人権教育啓発推進校での実践をさらに深化発展させるための支援のあり方を考え、そこから他の小中学校が学ぶという体制づくりができるようになればいい。

③ まとめとしての提起

「部落差別解消推進法」の施行を受けて、各自治体では部落差別の解消に向けて啓発と教育に努めなければならない、とあるように教育の果たす役割は大きい。そのためには部落問題学習を次のような観点で進めていく必要がある。

(1) 部落差別解消に向けて、過去の実践や取り組みを継承し、現代の課題をふまえた計画を作成し、新しい実践を創っていくこと。

(2) 家庭における子育て、保育、学校教育、社会教育、市民啓発をトータルにとらえ、全体的な取り組みをすすめながら人権文化が着実に根づいた豊中市づくりを行うこと。

(3) その一環として部落問題学習の重要性を再認識し、具体的な授業実践の広がり、授業づくりとその深化をはかること。

1) 部落差別解消に向けて、過去の取り組みを継承し、現代の課題をふまえた計画を作成し、実践を創る取り組みをする。

上記のように、同和教育の継承と創造が必要であり、現代の課題をふまえた計画を示し、同和問題の解決に向けた実践を通して成果をあげていくことが望ましい。特に若い教職員が部落問題学習の意義と重要性を認識し、自ら部落問題学習の実践を展開するような積極的な姿勢を支援する体制を構築することが必要である。

2) 子育て、保育、学校教育、社会教育、人権啓発をトータルにとらえ、全体的な取り組みをすすめながら人権文化が着実に根づいた豊中市づくりを行う。このような構造的な理解を再確認したうえでの具体的な地道な取り組みが積み重ねられていくことが必要である。

3) 部落問題学習の授業実践の広がり、授業づくりの深化を図る取り組みをする。

この点を推進するにあたっては、豊中市人権教育研究協議会をはじめ、人権教育をすすめる活動を支援しながら充実発展させていくことが具体的な施策として考えられる。部落問題学習を中心に据えた人権教育のこれまでの成果に学びつつも、現代社会の現状を踏まえた新しい発想での部落問題学習と人権問題学習が試みられる必要がある。先輩の教職員のこれまでの実績と経験に学ぶには今は重要な時期である。

4. 市民啓発の取り組みについて

①市民啓発の取り組みの現状と課題

1) 市民啓発活動の展開と成果

「部落差別解消推進法」にも明記されている通り、同和問題の解決を目的とする市民に向けた啓発活動は非常に重要である。後に見るように、同和問題にとどまらず広く市民の生活と人権意識をめぐる状況は深刻な問題を伴うものであり、有効な啓発活動の展開がいつそう求められている。ここでは、人権啓発活動の現状と課題、有効な取り組みのあり方について述べていく。

本協議会では、答申作成に向け豊中市が実施している人権啓発活動の実績について報告を受けた。市が実施するものとしては「ひゅうまんプラザ」、「人権月間啓発事業」、市民向け広報誌への「ひゅうまん通信」の掲載、「企業啓発事業」、「人権問題事業者学習会」および日常の啓発活動について報告され、人権まちづくりセンターの人権啓発事業としては「人権・同和問題パネル展」、「人権文化のまちづくり講座」の実績が紹介された。

講座の企画にあたり「LGBT」、「ヘイトスピーチ」など今日的なテーマが選定され、広報誌においては特に若者を想定した内容とするなどの工夫がなされている点は評価できる。また、「ひゅうまんプラザ」は平成4年（1992年）以来継続されているものであり、そのなかで開催される講演会や人権まちづくりセンターで実施される年数回の講座、パネル展への参加者数等のデータを見ても、市民向け人権啓発活動として一定の成果があがっていると言える。

2) 現状の課題

このように、市内で展開されている啓発活動について一定の成果はあがっているが、同時に課題も指摘された。まず講座等への参加者の内訳については、同和問題、人権問題に関心のある市民が参加者の多数を占め、それまで関心の低かった市民が新たに学ぶ場となっていないのではないか、という懸念であり、市民向け広報誌については読者の関心を促す仕掛けに工夫したがるような反響が返ってこなかったと担当課では捉えている。

さらに、今日的で多様なテーマをかかげた講座が企画、実施されている点は評価されるが、それぞれが単発的なものに留まっている点が重要である。なかでも、「同和問題についてきちんと知りたい」というニーズに応えたものとなっているとは言えないだろう。

このように、いくつか課題を指摘することができるだけでなく、本答申の「1」でみた部落差別をめぐる状況を、そしてさらに市民の生活と意識の状況を広く捉えた場合には、非常に深刻な事態が浮かび上がるのであり、それをふまえれば、課題の大きさに比して人権啓発活動の現状は不十分なものと評価せざるを得ない。

②市民の意識の今日的状況

1) 同和問題についての市民の受け止め

有効な啓発のてだてを考えるためには、はたらきかける対象である市民の意識のあり様と、そうした意識をもたらす生活状況を的確に捉えることが前提として必要となる。先に示したように、同和地区に関する差別的、否定的なメッセージが伝えられる状況が続いており、同時に、学校教育を通して「部落差別は許されない」というメッセージが伝えられなくなる傾向もあり、差別への同調につながる意識が広がりつつあることが懸念される。

さらに、同和問題に関しては「同和地区の人々が行政から優遇されている」、「逆差別だ」という意識が以前から根強くもたれている。市民意識調査の末尾に設けられた自由記述欄には「特別措置は逆差別ではないか。優遇があると聞いた」といった記述が同和問題に言及した 64 例のうちの 14 例にのぼっている。報告書によれば、そのなかには税金や公共料金が優遇されていると聞いた、など過去の伝聞にもとづくまったくの誤解であるものがほとんどであったという。これは、同和対策事業が行われた歴史的経緯、その意義と成果、さらに現在ですでに法律にもとづく対策は終了していることなどが伝えられていない結果である。

それでは、「同和対策事業は終了している。優遇はない」との発信だけでよいのだろうか。

2)市民生活の困難化と意識

自由記述欄には、同和問題に関わる「優遇」、「逆差別」の記述だけではなく、同和問題以外の「人権や差別問題全般」についての記述の中に「逆差別がないようにすべきだ」とまとめられるものが 8 例あったことが報告されている。それらが何を対象としたものかについての記載はないが、他の自治体で行われた人権意識調査の同じ欄には、同和地区が「優遇」され「逆差別」だ、との記述に加えて、生活保護受給者、母子家庭、在日外国人などがその対象として記されるケースが少なくない。そうした意識の典型的な現れがヘイトスピーチだといえる。豊中市の調査では、「激烈なヘイトスピーチといえるものが 2 件」あり、いずれも書き手は若い世代だったことが気になりだと報告書に記されている。

貧困層、生活保護受給者、母子家庭、在日外国人、そして部落への差別意識が生まれてきた背後にはそれぞれ個別の歴史、構造があることはいままでもないが、「優遇」、「逆差別」であると認識し、ヘイトスピーチを生み出す意識状況をひとつながりの問題として受け止める必要があるのではないだろうか。

ヘイトスピーチの活動家たちは特別な背景をもった人ではなく普通の生活者であり、くらしの中のいろいろな点でうまくいってない、認められ安心できる場を持ってない若者が少なくないことを記した著作がある。部落差別についても、差別事件の加害者が何らかの困難を抱えた人であったという事例が少なくない。

近年、日本全体で貧困層が増加し多くの人たちの生活基盤が脅かされ、不安と不満が高まっている。そうした意識が「見下し」の非難として表れたものが、貧困層、生活保護受給者へのバッシング、外国人への排外意識であり、同和地区への「優遇」、「逆差別」への非難についても、過去から引き継がれた部落差別の表れとしての側面に加えて、同様の背景を指摘できるだろう。

3) 同和問題を学ぶ意義

部落差別の被害者、加害者を生み出さないために、「部落差別は許されない」という学びが何よりも必要であることはいままでもない。

それに加えて、上記した生活と意識の状況を踏まえれば、同和問題を学ぶことに 2 つの意義を見出すことができる。

まず、自分たちよりも「下の存在」を想定し、そこに差別の意識を向けることで自らの抱える不満を吐き出させるという差別のメカニズムがある。「上見て暮らすな、下見て暮らせ」という、部落差別の文脈でしばしば語られてきた心のあり様は、今日の市民の生活状況にも見出すことができるのである。

このように、生きづらさをもたらす社会をそのままに維持させる差別のメカニズムが働いていること、自分達がそうした仕組みに囚われてしまっていることへの気づきを同和問題についての学びは与えてくれるはずである。

そして同時に、生きづらさを強いる社会について人々が認識を深め、運動に立ち上がり、社会を作りかえて来た歴史もある。水平社の宣言と運動、戦後の部落解放運動はまさにその典型例だということができる。さらに、差別によって虐げられた人々が声を上げ社会を動かし、そこで勝ち取られた成果は、すべての人の生活を守るものとなってきた点も重要である。たとえば、義務教育教科書の無償化、個人情報保護の手立て、就職などの選考過程で本人の能力や努力と無関係な情報が考慮されることを禁じるなどの成果は、部落差別をなくすための運動がもたらしたものである。

現代では、女性、障害者などの運動も成果を蓄積している。こうした動きに対しては「権利を主張しすぎだ」との意識も根強いが、すべての人が人間らしく生活することが可能な社会に一步步近づいていると受け止めるべきである。生きづらさをもたらす元凶に気づき、生きやすい社会を実現するための力を身につけることが人権教育だ、との指摘がある。同和問題の学習はその好適な素材であり、同和問題を学ぶもう一つの意義をここに見出すことができる。

③同和問題解決につながる啓発のあり方

1) 啓発の内容

こうした状況を踏まえて、求められる啓発の方法と内容について以下に述べる。

特に行政に対して問われる課題としては、同和対策事業をめぐる誤解と偏見が根強く残っている現実をふまえて、その誤解と偏見を解消するための情報発信が求められる。

また、行政への問い合わせが続いていることをふまえると、「住居、土地をめぐる地区間い合わせ」については、「自分が差別されないために、不動産価値を守るために、自分の権利を守ることだ」などという認識に対して、そうした行動が差別であることを当事者に納得させるメッセージを伝えることが必要である。

さらに、一般施策化により広く市民の利用が可能となった施設について、同和対策として施設が設けられた歴史的経緯と意義を伝えることが不可欠であり、利用者への啓発をいかに進めるかが重要な課題となる。

さらに、広く同和問題に関わる啓発の内容としては、部落差別についての体系的な知識、つまり、部落の起源、部落が担わされた役割、差別がもたらす悲劇、差別の中で・差別に抗ったの生きざま、解放運動とその成果などを伝えることが求められる。その際、先に記したように、義務教育段階の学校教科書の無償化、就職活動に際して履歴書に記載する情報の限定、戸籍の公開制限など、部落差別の解消を目指した取り組みの成果が広く一般市民にも享受され、多くの人々の権利を守る手立てとなってきた歴史についても意識して伝えることが有効である。

単発の講座ではなく、同和問題について体系的に学ぶことができる連続講座としての開催も必要であり、その際、教職員や市職員等が参加可能な開催形態とすることも求められる。

こうした取り組みは、「なぜ同和問題に特別な扱いをするのか」という疑問を抱かせることが予想される。このような疑問に対しては、先に同和問題を学ぶ意義として整理した点を

ふまえた学習プログラムを提供することが不可欠である。部落差別についての理解が、「部落差別は許されない」との認識をもたらし、さらに自身の生活と社会のあり方を見直し、生きやすい社会の実現に向けた力を身に付ける機会となるような工夫が求められる。

2) 人権啓発の方法

行政には、これまでも増して積極的な情報発信の姿勢が求められる。インターネット上に情報が氾濫している時代においては、市民が抱きがちな疑問や誤った情報を正すべく、たとえばホームページに同和問題関係の情報をアップするなどの手段でメッセージを伝えることなどが考えられるべきだろう。

紙媒体での情報発信についても、現在は市政全般に関わる広報誌の一部として掲載されているが、その充実を図ることが必要である。貧困問題を含む他の人権課題、差別問題も含めて扱う人権啓発のための情報をすべての市民に届ける新たな広報誌や冊子の発行などについて検討が求められる。

また、行政の人権啓発活動の柱の一つとしてさまざまな団体や企業をベースにした啓発、研修の機会が提供されてきた。そこでどのような学びと経験が重ねられているのか、その実態をふまえ、さらに充実した学びと出会いの機会となるよう工夫がなされる必要がある。

市職員を対象とした同和問題に関わる研修も従来からなされてきたが、先に指摘したように同和問題を知らない、あるいは不十分な知識だけを持って採用された職員が増えているという実態を踏まえて、いっそうの充実が求められる。

3) 拠点としての人権まちづくりセンター

差別を実際に受けてきた当事者から、人々が生きてきた場所で、直接語りに耳を傾け歴史を学ぶことの意義は大きい。「フィールドワーク」の重要性がこれまでも強調されてきたが、市内に人権まちづくりセンターが置かれていることを啓発の面からも積極的に評価すべきである。同和問題に関わる情報の収集、差別を受けてきた当事者の経験や思いの発信、有効な教育・啓発手法の開発を進め、同時に学びの場として機能する拠点が地域に存在するということの意義は非常に大きい。

この点に関しては、地域の歴史と人々の経験を学ぶに当たって、今も差別の言動に触れ、傷つけられ、不安を抱く地区の人々の思いと経験に対する配慮と工夫が何重にも必要不可欠であることは言うまでもない。

これまでも、人権まちづくりセンターは市民啓発の拠点として位置づけられてきた。ただし、そうした課題を実際に担えるだけの十分な体制があったとはいえず、スキルやノウハウを有するスタッフの配置と施設の整備が求められる。今後管理運営の形態についての議論がなされる場合でも、差別を受けてきた当事者が中心として担うべきであり、一般財団法人とよなか人権文化まちづくり協会との連携・協働というポイントは不可欠だろう。

成人の学習や啓発におけるさまざまな手法が開発されており、インターネットによる人権情報の発信ノウハウも蓄積されつつある。豊中市内には多様な人権課題、差別問題に取り組む多くの団体があり、市内や近辺に所在する大学も含めて、それらとの連携を図り、協働して情報収集、分析と啓発活動の展開が模索されるべきだろう。

5. まとめ

ここまで、分野別にそれぞれの課題に即して必要な取り組みについて述べてきた。最後に、あらためて今後求められる取り組みを整理しておく。

冒頭で触れたように、今日においても部落差別が続き、差別的な情報が伝えられ続けている半面で、同和問題を学ぶ機会がないままに大人になる人が増加している傾向がみられる。こうした現実をふまえ、乳幼児期の取り組み、学校教育、さらに市民啓発を通して、同和問題を学ぶ機会、伝える場を確保、充実させることが何よりも求められる。

その重要な場である同和保育・人権保育、学校における同和教育については、これまで実践を担ってきた保育者、教職員が退職により現場を離れていくという重大な転機にさしかかっている。これまでの実践の継承が喫緊の課題であり、実践・教材の収集と整理、活用が求められる。何よりも、若い保育者、教職員の学びと成長の機会、場が十分に提供されることが必要である。

市民に向けた人権啓発については、インターネットや情報誌などのメディアを通した発信と学びの場や機会（「ひゅうまんプラザ」などのイベントや講座、各種団体のメンバーを対象とした研修等）の充実、活用が求められる。その際、受け手の属性や学びへの評価等を丹念に把握し改善に結びつける努力が不可欠である。

認定子ども園、小中学校、高等学校、さらに市民向けの人権啓発での取り組みが、個々バラバラに行われるのではなく、それぞれの実践が交流され、有効な学びが提供される体制が整えられるべきである。

私立の保育園・幼稚園・認定子ども園および小中高等学校における取り組みの把握と、充実に向けた働きかけ、交流の機会を設けることが求められる。

差別を受けてきた当事者と地域から学ぶことの意義を改めて受け止め、教育・啓発の拠点として人権まちづくりセンターが十分な機能を果たすことができるよう体制が強化される必要がある。

これらの取り組みの前提として、市職員の同和問題、人権問題に関わる理解を深めることが重要である。

本答申での提言に即した取り組みが着実に進められると同時に、今後も実態の把握、課題の検証が継続され、改善、充実に向けた取り組みが続けられる必要がある。

おわりに

この答申は、市が行った市民意識調査の結果が一つの出発点となり、個々の取り組みについての実態の検討から、今後の取り組みのあり方を検討したものである。ここから導き出すべきポイントは、絶えず現状の把握と検証を繰り返す姿勢の重要性である。教育や啓発に関わる分野では数値に表れる成果を確認しづらい面もあるが、実態の把握、取り組みの成果と課題を常に確認し、次なる取り組みに活かす姿勢が不可欠である。この点では、豊中市に留まらず、他府県、他市で実施されている各種調査報告や取り組みの成果にも目を向け、有効な情報を得る姿勢が必要であろう。

「知ることで強くなれた」という言葉は、周囲からの差別のまなざしを感じ日々の暮らしの中で恐れを抱いていた同和地区で生まれ育った若者が、部落差別について学ぶことによって「悪いのは差別を作り出し残して来た社会の側だ」と認識することができ、それによって自分が変わったという経緯を表したものである。部落の当事者にとって同和問題を学習することの意義をそこに見出すことができるが、一般市民を対象とする人権啓発についても、単に「差別をしない、許さない」という姿勢が広がることだけでなく、多くの市民が「知ること、学ぶことで強くなれた」と感じ、行動を起こす力を持つことを目標とすべきではないだろうか。つまり、生きづらさ、不満と不安が高まる自分自身の生活について、それは権利が脅かされている状況であると気づき、それを作り変えていく力を自分たちが持っていることを理解する、「知ることで強くなる」契機となる可能性を、同和保育・同和教育・人権啓発の取り組みは有しているはずである。生活の苦しさが広がりつつあるなかで、「優遇・逆差別への非難」、「弱者に向けた非難」となりがちな意識のあり様を、「権利の実現」を求める姿勢に向けて水路づける重要な意義を持つといえるだろう。

本協議会の答申作成に向けた議論の中で、人権教育推進委員協議会に参加した経験のある委員からの発言があった。これは、市内の各学校から PTA の役員や保護者が参加する集まりであり、その協議会で同和問題についてのさまざまな研修を受け、同和問題と取り組む人の姿に接することを通して学びを深め、大きく成長できたという自身の経験が語られたのである。昭和 45 年（1970 年）の結成以来、長きにわたって取り組まれてきたこの取り組みが、まさに「知ること」の意義を物語る成果を生み出していることを示している。本答申は、同和問題の解決に向けた教育・啓発の取り組みに大きな課題があることを指摘してきたが、これまで積み重ねられた活動がもたらした成果と、そうした活動が持つ可能性を確認し、さらなる進展を期待することで答申を締めくくりたい。

豊 人 人 第 152 号
平成 28 年（2016 年）8 月 4 日

豊中市同和問題解決推進協議会長 様

豊中市長 浅利 敬一郎

豊中市における同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について （諮問）

豊中市における同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について、豊中市同和問題解決推進協議会規則第 2 条の規定に基づき、貴協議会の意見を求めます。

諮 問 趣 旨

本市におきましては、平成 15 年（2003 年）2 月に、同和対策審議会から「地对財特法経過措置終了後の同和行政のあり方」について、啓発・教育、保育、人権相談・救済、くらしづくり・まちづくり等同和行政の具体的な推進について、多角的な観点から答申をいただき、これらを基に一定整理をしながら同和問題の解決を図るために必要な施策について取り組みを進めてまいりました。

平成 16 年（2004 年）6 月に同和対策審議会を改組した同和问题解決推進協議会を設置し、今日まで本市の同和行政の取り組みや差別事象のほか、人権についての市民意識調査の結果等をふまえ、同和問題の解決に向けた取り組みや市民の状況について調査審議していただいています。

また、平成 24 年（2012 年）6 月より始まった第 5 期同和问题解決推進協議会では、「教育・啓発」、「まちづくり・コミュニティづくり（人権まちづくりセンターの取り組み）」を中心に課題と今後の取り組みの方向性について議論され、平成 26 年（2014 年）5 月に提言をいただきました。

さらに、平成 26 年（2014 年）6 月からの第 6 期同和问题解決推進協議会では、平成 25 年（2013 年）の人権についての市民意識調査結果を受けて、同和問題の教育・啓発の課題について検討を深めるべきとの意見をいただいたところです。

今期、第 7 期同和问题解決推進協議会において、「同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について」その方向性や手法、教材等の開発に向けた指針や提案をいただきたく諮問いたします。

第 7 期豊中市同和問題解決推進協議会の審議経過

回	年度	開催月日	審 議 内 容
第 1 回	平成 28 年度 (20 16 年度)	8 月 4 日	○会長の選出及び職務代理者の指名について ○諮問 ○前期協議会の振り返りと第 7 期協議会のスケジュールについて ○諮問に基づく審議
第 2 回		12 月 14 日	○学校（小・中学校）における同和教育の取組みについて ・現状と今後の推進方法について ・教職員関係者との意見交換
第 3 回		2 月 8 日	○学校（小・中学校）における同和教育の取組みについて ・同和教育の継承と発展 ・関係団体等との連携・協働
第 4 回	平成 29 年度 (20 17 年度)	6 月 14 日	○就学前（乳幼児）における同和保育の取組みについて ・現状と課題、今後の方向性
第 5 回		8 月 1 日	○就学前（乳幼児）同和保育の取組みについて ○市民啓発の取組みの現状と課題 ・マイナスイメージ、無関心層へのアプローチの仕方 ・若い世代への啓発 ・啓発手法
第 6 回		10 月 25 日	○市民啓発の取り組みについて ○拠点施設としての人権まちづくりセンターについて
		11 月 27 日	○第 1 回起草委員会
		12 月 22 日	○第 2 回起草委員会 ・部落解放同盟豊中市協議会との意見交換
		1 月 22 日	○第 3 回起草委員会
第 7 回		2 月 27 日	○「同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について」の答申案について
		3 月 26 日	○「同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について」の答申を市長に提出

第 7 期 豊中市同和問題解決推進協議会委員名簿

任期：平成 28 年(2016年) 6 月 1 日～平成 30 年(2018年) 5 月 31 日

名前（敬称略）	所属・役職等
○ ト田 真一郎	常磐会短期大学幼児教育科教授
◎ 西田 芳正	大阪府立大学地域保健学域教育福祉学類教授
福間 香代子	豊中市人権教育研究協議会事務局次長
堀 智晴	元大阪市立大学教授
若槻 健	関西大学文学部総合人文学科教授
佐佐木寛治	一般財団法人とよなか人権文化まちづくり協会事務局長
重本 洋輔	豊中地域人権協議会協議員
西田 益久	蛍池地域人権協議会協議員
植松 英子	市民公募委員
中村 次宏	市民公募委員

協議会：◎ 会長 ○ 職務代理

(敬称略)

豊中市職員のための 部落差別事象発生時の対応マニュアル

令和5年(2023年)4月

豊中市 市民協働部人権政策課

目次

共通事項	1
1. 作成の目的	1
2. 人権とは	1
3. 同和問題（部落差別）とは	2
4. 基本姿勢	2
5. 職員の責務	3
「寝た子を起こすな」論について	4
安心して話せる環境づくり	5
参考資料等	6
第1 差別事象等発生時の対応	7
1. はじめに	7
2. 差別事象の例	7
3. 対応	8
4. 差別事象の報告と発生後の取組みについて	11
差別事象発生時の対応フロー図	14
第2 同和地区（被差別部落）に関する問合せへの対応	17
1. はじめに	17

目次

2. 対象とする事象と事例	17
3. 問合せの背景と問題点	17
4. 職員の対応	19
5. 対応から啓発へ	22
6. 庁内の連絡体制	24
同和地区（被差別部落）に関する問合せへの対応 10 か条	25
同和地区（被差別部落）に関する問合せへの対応フロー図	26
第3 差別落書き発生時の対応	29
1. はじめに	29
2. 通報を受けたときの確認事項	29
3. 関係課および関係機関への連絡調整	30
4. 発生現場への急行	30
5. 発生現場での作業	31
6. 分析および対策	32
7. その他	33
差別落書き第一報聞き取り用チェックシート	34
差別落書き現場用チェックシート	35

共通事項

1. 作成の目的

私たち職員は、常に人権尊重の視点をもって日頃の業務に取り組むとともに、市民や事業者との協働により人権が尊重されるまちづくりを進めています。しかし、差別や人権侵害はさまざまな場面で発生しており、部落差別も例外ではありません。いまなお市内で差別事象は発生しており、インターネット上においては、部落差別を助長しかねない情報が拡散されています。

市内で発生している差別事象の中には、職員による差別発言も起こっています。また、事象が発生した現場に居合わせた職員がその問題性に気づかず、組織として適切な対応がなされなかったという事案も起こっています。

私たちは、同和問題の解決（部落差別の解消）に向けて、差別事象に接したときは、見過ごさず、適切に対応していかなければなりません。このマニュアルは、職員一人ひとりが責任をもって差別事象に向き合い、組織として適切に対応していくために作成しました。ただし、現実にかかる差別事象は一つとして同じものではなく、マニュアルで網羅できるものではありません。このマニュアルを基本として、起こった事象に応じた、より適切な対応が求められます。また、部落差別以外の差別事象が発生した場合についても、同様に適切な対応が求められます。

2. 人権とは

人権とは、一人ひとりが人間として認められ、自分らしく人生を生きることができる権利であって、民主主義と不可分のものです。人権は、長年にわたる人々の努力によって獲得されたもので、すべての人間が生まれながらに持っている権利であり、永久に侵されてはならないものです。日本国憲法は、これを基本的人権として定め、個人の尊重、生命、自由および幸福の追求に対する権利、法の下での平等を掲げ、さまざまな自由権や社会権を定めています。人権は、すべての人に等しく保障された権利です。

本市では、昭和 59 年(1984 年)に人権擁護都市を宣言、平成 11 年(1999 年)に「人権文化のまちづくりをすすめる条例」を制定、平成 20 年(2008 年)には、本市における人権行政の基本理念を明らかにし、すべての部局が人権尊重の視点に立つという基本姿勢を示した「豊中市人権行政基本方針」を策定し、市民一人ひとりの人権が尊重され、人権に根ざした文化が創造されたまちの実現に向けた取組みを進めています。

3. 同和問題（部落差別）とは

昭和 40 年(1965 年)に国の附属機関である同和対策審議会による答申において、次のように示されています。「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」

現在においても、同和地区や被差別部落と呼ばれる特定の地域に住んでいることや、その地域の出身者であったり関係者であったりすることなどを理由として、交際を避けたり、差別的な言動がなされるといったことが起こっています。自分では選びようのない出自に絡めた人権侵害であり、まさに不合理な人権問題です。

本市においては、豊中市同和問題解決推進協議会へ「豊中市における同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について」諮問し、平成 30 年(2018 年)に答申を受けました。この答申は、同和保育、同和教育、市民啓発の取組みについて、現状と課題、具体的な取組みの方向が示されており、その前段として部落差別の現状と市民意識のありについて示されています。また、この答申をきっかけとして改定した「豊中市同和行政基本方針」には、同和行政に取り組む本市の基本的認識や目標等取組みの方向を示しています。本市の同和問題（部落差別）の現状等については、これらを参照することから理解を深めていってください（参照先は 6 ページに記載）。

4. 基本姿勢

私たちは、「豊中市同和行政基本方針」に基づき、部落差別を「許さない」「なくしていく」立場で行動します。そのためには、部落差別事象を見過ごしたり、放置したりすることがあってはなりません。職員研修等を通して、同和問題に対する理解や部落差別を許さないとの思いを深め、日常に潜む差別を見過ごすことがないよう、部落差別の早期解消に向けて取り組み続けていきます。

本市では、これまで同和問題の解決（部落差別の解消）に向けて、被差別当事者や一般財団法人とよなか人権文化まちづくり協会をはじめ、人権を大切にしたい取り組みを進める団体等と共に取り組んできましたが、市内において、いまなお差別事象は発覚しており、同和問題が解決（部落差別が解消）したとはいえません。平成 28 年(2016 年)に公布・施行された「部落差別の解消の推進に関する法律」においても、現在もなお部落差別が存在することが示されてお

り、私たちは、この現実を重く受け止めなければなりません。

差別発言や同和地区（被差別部落）の問合せ、差別落書き等の差別事象（差別事象かどうか判断に迷う事象も含みます）が発生した場合には、迅速かつ適切に対応する必要があります。迅速かつ適切な対応により、発生した事象から課題を見だし、今後の同和問題の解決（部落差別の解消）に向けた取組みにつなげていき、人権が守られる環境づくりを進めていきます。

差別事象の発生は、事象の現場に居合わせた当事者のみならず、多くの被差別当事者を傷つけ、苦しめると同時に、その事象によって社会における差別意識を助長、拡大することにつながっていきます。差別は許されないものであり、本来起こってはならないものですが、発生した事象を隠すようなことは決してあってはなりません。起こったことをなかったことにするのではなく、起こったことを組織としてしっかりと受け止め、差別と向き合い、そこから課題を見だし、今後の取組みに生かしていかなければなりません。

5. 職員の責務

市のすべての業務は、施策の企画から実施にいたるまでの全過程において、人権尊重の視点をもって推進していくものであり、すべての部局が人権の確立にかかわる業務を行っています。私たち職員は、さまざまな人権問題を解決する責任を担っており、差別事象が発生した場合には、見過ごすことなく、すべての職員が責任をもって適切に対応していく必要があります。

また、事実ではない間違った情報が飛び交うことにより、誤解が生じている同和問題について、私たちは、正確な情報による正しい知識を持ち、正しく理解することによって、差別や偏見に対抗していく力をつけていく必要があります。

そして、これらの役割は、地域社会においても求められています。

（1）職員としての自覚

勤務時間内か勤務時間外かにかかわらず、差別的言動などの事象に接した場合は、見過ごすことなく、発言者や行為者に対してその言動の問題性を問うなど、適切に対応しなければなりません。

差別事象は、いつ・どのような環境、内容で発生するか分かりません。同じような事象であってもその状況や背景はすべて異なります。そのような差別事象に適切に対応していくためには、職場における人権研修等により、同和問題のみならず、さまざまな人権問題に対する正しい認識を深め、日常生活の中で差別や人権侵害にかかわる事象に接

した際に直感的におかしいと思える感性と、適切な対応がとれる態度の形成をはじめとした豊かな人権感覚を身につけるよう努めなければなりません。

差別事象への対応は職員自身の学びの場です。初めから問題だと決めつけずに、しかし、差別を許さない姿勢をもって、落ち着いて対応します。自身と組織の対応を振り返ることによって、さまざまな気づきや学びを得ることができます。

「寝た子を起こすな」論について

「そっとしておけば差別は自然になくなる」といういわゆる「寝た子を起こすな」の考えでは、問題解決には向かいません。現に差別があるのに「そっとしておけばなくなる」と考えてしまうのはなぜでしょうか。また、「知ると変に意識してしまう」のは、すでに自分の中に差別意識があるからではないでしょうか。

現代社会においては、インターネットを使った差別的な書き込みや動画配信によって、興味本位で差別を助長・拡散させ、同和問題の解決（部落差別の解消）を妨げる行為も発生しています。そして、本市においても、差別発言や差別落書き、地区問合せ、動画掲載などの差別事象は発生しています。正しい知識を持たずに「知らないから差別しない」という人も、知らないままではいられない状況にあります。差別や偏見に抗う力を獲得するためには、真実を知ろうとする意識や行動力が大切であり、問題解決に向けて欠かせない力となります。

なお、被差別当事者が差別を受けることへの恐れから「寝た子を起こすな」と考えている場合があります。この場合は、当事者の不安に寄り添いながら、問題解決に向かっていくために必要なことを伝え、対話を重ねて理解を得ていくことが大切です。

（２）地域での指導的役割

私たちは、地域住民の一人として、地域社会においても、人権・同和教育、啓発の推進者としての役割が求められ、部落差別を「許さない」「なくしていく」立場で行動することが求められています。

（３）適切な対応

差別事象が発生した場合は、その事象に関係する主管課が直接の対応窓口となり、人権政策課（市長部局等）や学校教育課（教育委員会事務局）と連携しながら迅速かつ適切に対応していかなければなりません。すべての職員が責任をもって対応し、組織的に対応していく必要があります。

（４）指定管理者や委託事業者への周知

指定管理施設において差別事象が発生した場合についても、同様の対応ができるよう、施設主管課は管理者に周知を行わなければなりません。部落差別のない地域社会の実現に向けては、事業者の協力は欠かせず、指定管理者や委託事業者に共に取り組んでいってもらえるよう、市の姿勢を示し、理解を求めていく必要があります。

安心して話せる環境づくり

差別を許さず、見過ごさない姿勢とともに、私たちには、被差別当事者のカミングアウト（自ら明かすこと）を受け止める姿勢が求められます。

被差別当事者は、一緒に部落差別のことを考え、共に生きてほしいと思うときにカミングアウトするのであり、被差別当事者が話したいと思ったときに、いつでも安心して話せる環境が整っていることが大切です。当事者が望んでいないのに話すことを無理強いされたり、話さざるをえない状況に追い込まれたりするようなことがあってはなりません。また、第三者によるアウティング（他者の秘密を暴露すること）も決してあってはなりません。

安心して話せる環境には、「傾聴」「信頼」「尊重」が必要です。聴いてもらいたい人だけに話せる（他者に漏れ聞こえない）場であることや、話している人の思いを感じながら傾聴する人がいることが重要です。

市民が安心して話せる状況、そして、職員同士が安心して話し合えるよう、一人ひとりが人権感覚を磨き、傾聴に努め、人権が守られる環境づくりを職場全体で進めていきましょう。

参考資料等

■ 豊中市同和行政基本方針【市内情報共有システム】

<http://192.168.31.31/scripts/cbgrn/grn.exe/bulletin/view?cid=359&aid=25907>

■ 豊中市における同和問題の解決を図るための具体的な教育・啓発の進め方について 答申
【市ホームページ】

https://www.city.toyonaka.osaka.jp/joho/shingikai/fuzokukikan/soshikibetsu/jinkens eisaku/douwa/toushin/douwa_toushin.html

■ 部落差別の解消の推進に関する法律【市ホームページ】

https://www.city.toyonaka.osaka.jp/jinken_gakushu/jinken/sengen/burasabetu.html

■ 大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例【大阪府ホームページ】

<https://www.pref.osaka.lg.jp/jinken-yogo/chousajyourei/>

■ 部落差別（同和問題）を解消しましょう【法務省ホームページ】

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00127.html

■ 人権啓発動画「『誰か』のことじゃない。」部落差別（同和問題）編（再生時間 2 : 45）
【法務省 YouTube チャンネル】

<https://www.youtube.com/watch?v=FEi60hJei5U>

■ 人権啓発ビデオ (YouTube) : 人権アーカイブシリーズ「同和問題 未来に向けて」(再生時間 19 : 06)【法務省 YouTube チャンネル】

<https://www.youtube.com/watch?v=TqRMVdVtoss>

■ 啓発リーフレット「改めて同和問題（部落差別）について考えてみませんか」（PDF）
【法務省ホームページ】

<https://www.moj.go.jp/content/001318743.pdf>

第1 差別事象等発生時の対応

1. はじめに

差別発言や差別行為の現場に居合わせた場合は、後回しにせず迅速に、その時、その場で確認、対応することが大切です。差別事象に遭遇した市民や職員から相談や通報を受けた場合についても、速やかに確認、対応していく必要があります。

なお、この第1をふまえたうえで、同和地区（被差別部落）の有無や所在などに関する問合せおよび差別落書き発生時の対応については、それぞれに応じた対応が必要となるため、別途、第2、第3に示します。

2. 差別事象の例

（1）同和地区（被差別部落）や出身者、関係者に対する偏見やねたみ

- 例） ・「同和地区（被差別部落）の人はこわい」
・「同和地区（被差別部落）の人は優遇されている」
・「同和地区（被差別部落）の人たちは特別扱いされている。逆差別だ」
・「自分は同和（被差別部落出身者）じゃないのに、間違われて迷惑だ」
・「あの人、あっちの人（手を使った差別的な表現）らしいで」

※ 逆差別や優遇といった同和行政に対する誤解に基づく意見に対しては、平成14年(2002年)に特別対策は終了し、そのような事実はないことなど、正しい情報を伝えていく必要があります。

（2）同和地区に対する忌避

- 例） ・「(同和地区（被差別部落）の存在を暗に示し、) 引っ越すなら、〇〇道路を越えない範囲がいいらしいよ」
・「知らずに同和地区（被差別部落）に住んでしまって、自分や子どもが差別を受けたら、責任を取ってくれるのか」

（３）結婚差別

例）・「子どもの結婚相手の生まれ（出身地）は、ちゃんと確認しておく方がいいよ」

ほか

発言者（行為者）に差別的意図があったかどうかにかかわらず、その発言（行為）が差別を助長・拡大する可能性がある事象も含みます。

３．対応

差別事象に接したときや相談・通報を受けたときは、即日速やかに所属長に報告し、組織的に対応します。そして、すぐに記録を作成します。後日、思い出しながら記録に起こすのではなく、記憶が鮮明なうちに作成する必要があります。

（１）速やかな事実確認

① 聴き取り内容等

ア．聴き取りの対象者

- ・差別を受けた人
- ・周囲に居合わせた人
- ・発言者（行為者）

イ．聴き取る際の留意点

- ・必ずメモを取り、内容に間違いがないかを聴き取りした本人に確認する。
- ・複数人で対応する。
- ・差別を受けた人（被差別当事者含む）の心的負担を十分配慮し、相手の立場を考えて、慎重に対応する。
- ・周囲にいた人が心的負担を感じている場合も同様に配慮し、対応する。
- ・発言者（行為者）を追い詰めない。
- ・発言者（行為者）が落ち着いて素直に事実を話せるように、安心の場づくり（傾聴）を心がける。
- ・急がず、押しつけず、発言者（行為者）本人が自ら気づきを得ることを大切にする。

ウ. 聴き取りの共通項目

- ・ 日時
- ・ 具体的な場所（差別を受けた人と発言者（行為者）との位置関係を含む）
- ・ 差別を受けた人の名前や連絡先等
 - 個人か不特定多数か、被差別当事者か否か（分かる場合のみ）、大人か子どもか等も含む
- ・ 発言者（行為者）の名前や連絡先
 - 大人か子どもか、職員（公務員）か否か、個人か組織か等も含む
- ・ 差別を受けた人と発言者（行為者）との関係（人間関係を含む）
- ・ 発言（行為）内容
- ・ 発言（行為）前後の状況（どのような場であったか、会話の流れなど）
- ・ 居合わせた人がいた場合は、その人の対応状況
- ・ その他必要な内容

エ. 発言者（行為者）への聴き取り

＜発言（行為）に至った動機＞

- ・ どういった目的を持って発言した（行った）のか。
- ・ どのような気持ちで発言した（行った）のか。

＜発言（行為）に至った背景＞

- ・ 同和問題や同和地区（被差別部落）に対する認識
- ・ 同和地区（被差別部落）や出身者、関係者に対するイメージ
- ・ 本人の自覚・無自覚にかかわらず、差別意識を持つに至った要因となるできごと
 - ▶ 同和問題について学校で学んだ経験があるか。
 - ▶ ある場合は、いつ・どこで・誰から・どのようなことを学び、どのように感じていたか。
 - ▶ 同和問題に関する具体的な体験（身近な人から差別発言を聞いたことがある、被差別当事者との出会いがあるなど）の有無と、その内容。

など

※ これらの項目については、差別を受けた人や周囲に居合わせた人にも聴き取りが必要な場合があります。

オ. 協力依頼・情報提供等について

- ・聴き取り対象者には、この聴き取りが、同和問題の解決（部落差別の解消）に向けて、今後の人権・同和教育や啓発の取組みを進めるうえで重要な参考になることへの理解と協力を求め、再度聴き取りをする可能性があることを伝え、協力を依頼する。
- ・聴き取り内容等については、人権政策課（市長部局等）や学校教育課（教育委員会事務局）に報告のうえ、関係団体（部落解放同盟豊中市協議会等）にも情報提供し、同和問題の解決（部落差別の解消）に向けて共に取り組み、対応していくことを伝える。

② 市民や職員から相談・通報があった場合

ア. 相談者・通報者

- ・窓口に来られた場合は、別室を設け、複数人で対応する。
- ・電話の場合は、メモを取り記録する。
- ・相談・通報を受けた日時を含め、内容を記録する。
- ・相談者・通報者の名前や連絡先
- ・相談者・通報者が差別を受けた本人でない場合は、速やかに当事者から内容の聴き取りを行う。その場合、主管課は人権政策課または学校教育課と連携し、対応する。
- ・速やかに発言者（行為者）から聴き取りを行う。その場合、主管課は人権政策課または学校教育課と連携し、対応する。

イ. 現場確認

- ・差別事象発生現場にて、差別を受けた人と発言者（行為者）の位置関係等を確認し、必要に応じて、写真を撮り、記録する。
- ・必要に応じて、現場管理者等から状況を聴き取る。

※ 差別を受けた人と発言者（行為者）のプライバシーの保護に十分注意が必要。

③ 職員が差別発言（行為）の場に居合わせた場合 ※ 勤務時間外も含む

- ・その時、その場で発言（行為）に至った経緯や意図を聴き取り、発言者（行為者）に対して問題性を問う。
- ・即日速やかに上司に報告し、聴き取り内容に基づき、事実関係を文書にまとめる。

④ 指定管理施設や委託先で差別事象が発生または相談・通報を受けた場合

- ・施設の主管課に報告し、主管課と連携しながら①～③と同様に対応する。

(2) 人権政策課・学校教育課への報告

差別事象を発見、または相談・通報を受けた場合、主管課は、まずは即日速やかに上司・所属長に報告します。併せて、即日（時間外や休日の場合は翌開庁日でも可）速やかに人権政策課または学校教育課へ報告し、人権政策課または学校教育課と連携を取りながら対応します。人権政策課は市民協働部理事（人権文化担当）（以下「人権文化担当理事」という。）および同部長へ、学校教育課は教育政策監へ報告します。

※ 重大事象等の場合は、主管課から直接速やかに市長・教育長へ報告します。

(3) 関係団体への連絡

人権政策課または学校教育課は、主管課から報告を受けた場合、速やかに関係団体へ差別事象の内容や状況を連絡し、今後の対応の方向性等について協議します。

4. 差別事象の報告と発生後の取組みについて

主管課は、差別事象の事実関係、事象発生後の対応経過、関係者への聴き取り等をふまえた問題点、課題、背景等を文書にまとめ、人権政策課または学校教育課へ報告します。

人権政策課または学校教育課は、市長・教育長へ報告します。また、関係機関（大阪府等）や関係団体（部落解放同盟豊中市協議会等）へ報告し、再発防止や今後の取組みについて相互に連携、協議します。

さらに、人権政策課または学校教育課は、市同和問題解決推進協議会や人権行政推進本部、同和行政推進連絡会議へ差別事象の内容や対応状況を報告し、課題を見だし、今後の部落差別解消、同和問題の解決に向けた教育・啓発をはじめとした取組みにつなげ、人権が守られる環境づくりを進めていきます。

対応に不十分な点があったケースについて、組織の課題として共有するものであり、個々の職員に対応の良否を問うものではありません。

＜事象に関する情報の管理＞

○ 人権行政推進本部（事務局：人権政策課、学校教育課）

- ・市長を本部長に全部長級が参加する人権文化が創造されたまちの実現に向けた施策を総合的、計画的に推進するための庁内組織。

○ 同和行政推進連絡会議（事務局：人権政策課、学校教育課）

- ・人権行政推進本部に属する下部組織で、関係部局の課長級で構成。

＜事象に関する情報の庁内活用＞

○ 人権・同和行政推進のための人材育成

- ・人材育成基本方針（平成 30 年 4 月 1 日改訂） ※ 抜粋

「職員のめざすべきすがた」の達成に向けて、職務を通じた実践、実行を継続することが期待されます。

（１）基本姿勢（基本となる能力・資質）

職階や雇用形態、職務内容にかかわらず、すべての職員が豊中市職員としての誇りを持ち、公務員としてより高い規範意識に基づく使命感、倫理観、プロ意識によって市民一人ひとりの人権や個性を大切にする人権尊重の視点で仕事に取り組めます。

○ 職場における人権研修の実施

- ・人権研修主任推進員・推進員

職場における人権研修は、すべての施策を人権尊重の視点で見つめ、人権文化のまちづくりを推進し、人権を基礎とした市政を進めるために必要な資質の向上を図ることを目的として実施しています。人権研修主任推進員・推進員を対象に、人権に関する多様な課題や視点等について学ぶ機会や場を提供しています。

○ 所属長の役割

- ・所属長は、人権研修主任推進員・推進員と協力し、各職場における人権研修の推進にあたります。
- ・多様な雇用形態をふまえ、各職場における人権研修等を通じて、対応に必要な同和問題の基礎知識の獲得と人権感覚の研さんを図ります。

インターネット上の差別書込み等について

インターネット上において、SNSや質問サイト等への書込み、動画投稿サイトへの掲載、これらに対するコメントなど、本市に関する同和問題についての差別的な内容を発見した場合は、人権政策課へ次の内容を情報提供いただきますようお願いいたします。

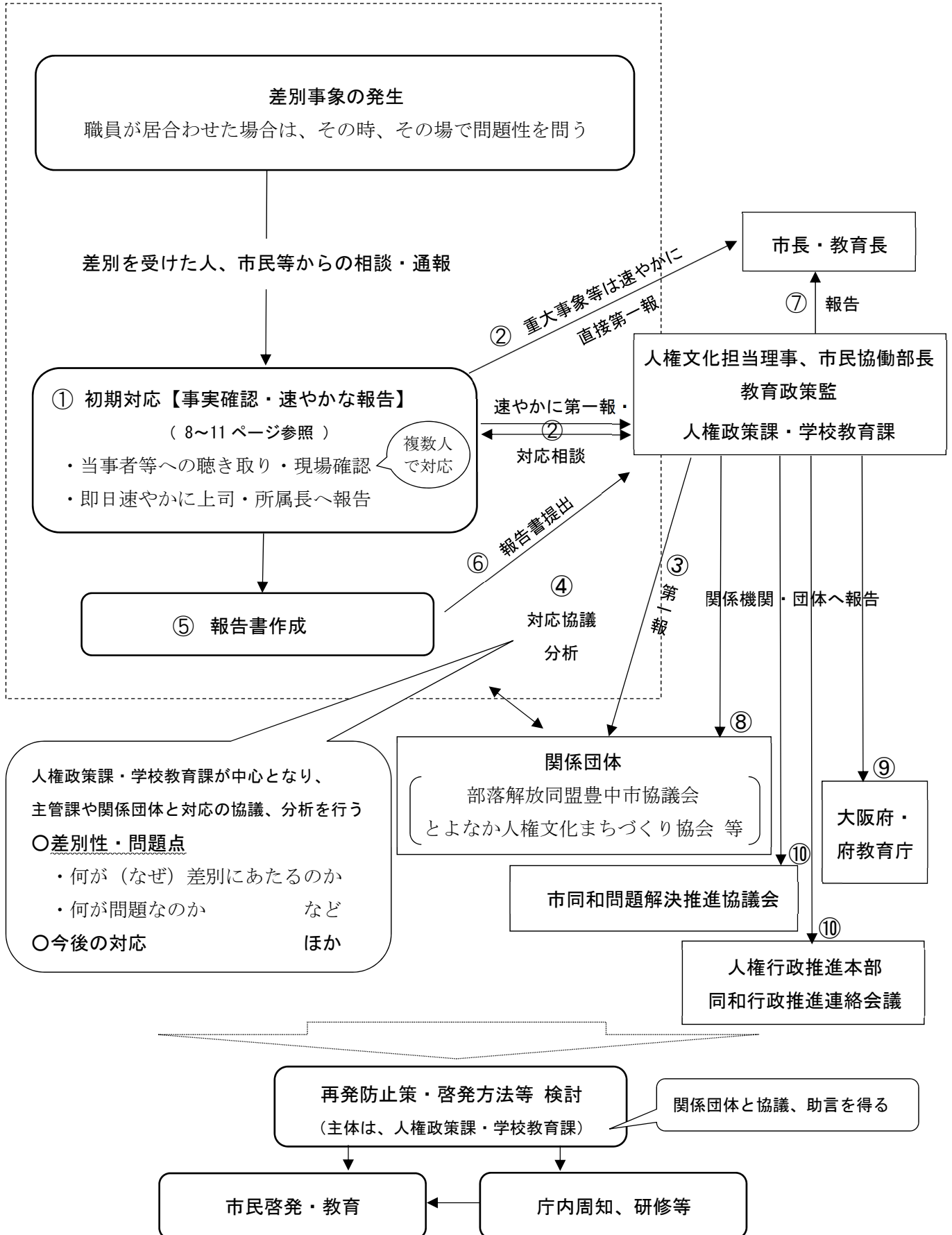
- ・サイトのタイトル、URL
- ・画面のスクリーンショット、動画の画面キャプチャ
- ・発見した状況 など

人権政策課において、内容を確認し、差別を助長・拡大するものについては、大阪法務局へ削除要請します。

差別事象発生時の対応フロー図

主管課

※ ①～⑩の丸数字は対応の順番（流れ）を示す



年(年) 月 日

市民協働部人権政策課長 様
教育委員会事務局学校教育課長 様

部(局) 課長

同和問題に関する差別事象の発生について

年(年) 月 日に において事象が発生しましたので、別紙のと
おり報告します。

差別事象発生状況等報告書

発 生 日 時	年(年) 月 日 () 時 分		
発 生 場 所			
差別を受けた人			
差別者（行為者）			
当事者間の関係性			
居 合 わ せ た 人			
相 談 者 ・ 通 報 者			
当事者間との関係			
事 象 の 内 容			
事 象 の 差 別 性			
経過および対応状況			
今 後 の 対 応 策 お よ び 取 組 み 等			
そ の 他			
事 象 の 担 当 者	所属：	名前：	連絡先：
報 告 書 作 成 者	所属：	名前：	連絡先：

※ 必要に応じて、位置図や概略図面、現場写真等を添付

第2 同和地区（被差別部落）に関する問合せへの対応

1. はじめに

さまざまな職場に寄せられる同和地区（被差別部落）に関する問合せ事象に対し、その動機や背景、そして、問題点などを明らかにするとともに、各職場で適切な対応と啓発を図っていく必要があります。

問合せ事象はさまざまな形で発生します。画一的な対応のモデルを示すことは困難であり、個々の事象の対応に際しては、ここに記された内容では十分ではないかもしれません。各職場における人権研修などを通じて、それぞれの職場の業務の実態に即したものにしてください。

2. 対象とする事象と事例

市民や転入予定者、事業者などから各職場の窓口寄せられる、同和地区（被差別部落）の有無や所在などに関する問合せ事象を対象としています。

同和地区（被差別部落）に関する問合せは、多くの場合、窓口や電話などで以下のような質問として投げかけられます。

- 例） ・「今度〇〇町に引っ越す予定ですが、そこは同和地区（被差別部落）ですか。」
・「豊中市に同和地区（被差別部落）はありますか。それはどこですか。」
・「〇〇学校は、以前（旧）の同和教育推進校ですか。」
・「〇〇学校は、以前（旧）の同和教育推進校と聞きましたが、どんな学校ですか。」
・「〇〇校区は、同和教育が盛んだと聞いていますが、学力の面で心配で・・・。」
・「〇〇町は同和地区（被差別部落）ですか。家の購入を検討中のお客様から聞かれています。」

など

3. 問合せの背景と問題点

（1）問合せの背景

- ・ 同和問題に対する無理解や偏見、ねたみや逆差別などの意識、あるいは利害関係上の対立、社会の中での不満・ストレスなどの存在。
- ・ 同和地区（被差別部落）の人とかかかわると不利益を被る、という偏見やうわさ話の

存在。

- ・同和地区（被差別部落）や同和地区（被差別部落）の人は「こわい」という意識。
- ・差別するつもりはないが、自分が差別される側には回りたくないという考え。
- ・事業者の利害（顧客の要望に応える）。

など

（２）問合せの動機

以下のような動機から「同和地区（被差別部落）を避けたい」と考えたり、「同和地区（被差別部落）について知りたい」と思ったりします。

- ・同和地区（被差別部落）に住むと結婚や就職で不利になるのではないかな。
- ・結婚相手や交際相手が同和地区（被差別部落）の出身者であると自分たちが縁者になって、差別されるのではないかな。
- ・同和地区（被差別部落）を有する学校は荒れていて、子どもの教育に影響するのではないかな。
- ・同和地区（被差別部落）周辺の不動産は、売却時に資産価値が下がるのではないかな。

（３）問合せの問題点

ア．差別感情

- ・問合せは、特定の被害者が見えないため軽く受け止められがちですが、その動機や背景を探ると、結婚や就職にかかわる差別感情が潜んでいることがあります。
- ・「自分がかかわりたくない」と思っている場所（同和地区（被差別部落））には、現実にはだれかが生まれ育ったり住んでいたりしているということに、思いが至っていません。その場所を忌避する（避ける）ことは、そのだれかを忌避することに等しいことです。

イ．同和地区（被差別部落）に対する偏見

- ・同和地区（被差別部落）に対する世間の伝聞やうわさ話を鵜呑みにして、偏見を持って同和地区（被差別部落）を見てしまうところに、同和問題の根の深さがあります。問合せは、同和地区（被差別部落）に対する差別のひとつの表れです。

ウ．差別に対する認識の欠如

- ・同和地区（被差別部落）を忌避するために問合せをしているということに、問合せ者

自身が気づいていません。そのため、本人に部落差別であるとの認識が薄かったり、なかったりするケースもあります。

- ・社会への不満やストレスを解消するために、特定の地域や人をスケープゴートとしていじめたり排除したりすることで、自らの安定感を得ようとするところに、問題が潜んでいます。
- ・自分の問合せ行為が、私たち一人ひとりにとって暮らしにくい社会をつくることにつながっている、ということに気づいていません。

4. 職員の対応

(1) 対応の基本

- ・あわてず、じっくりと相手の話を聞く。
 - 問合せ者に安心感を与える努力を。
- ・相手をやり込めようとか、説得しようと思わないこと。
 - 反発を受けたり、電話の場合は切られたりします。
- ・面接対応の場合は、できるだけ複数で対応。
 - 聞き漏らし、言い漏らしの防止。

(2) 対応時の態度

- ・最初から「差別だ」と決め付けた対応は避ける。
- ・相手を精神的に追い詰めない。
 - 他地域からの転入者など同和問題について何も知らない問合せ者に対しては、丁寧に問題点を伝え、理解を求めます。
- ・常に、差別を許さないという姿勢を持って対応する。

(3) 問題点の投げかけと背景の引き出し

ア. 動機や事情を聞き出す努力を

- ・なぜ知りたいのか（動機や事情）。
- ・どのような同和地区（被差別部落）や同和問題との出会いがあったのか。
- ・相手の持つ同和地区（被差別部落）に対するイメージは。
 - （偏見やうわさ話を鵜呑みにしている場合が多い。）
- ・同和地区（被差別部落）であるかないかを知ってどうするつもりなのか。

イ. 気づきを引き出す努力を

- ・問合せそのものが差別（忌避と排除）であることの気づきを引き出します。
- ・一方的に話すのではなく、「ここまでの話で分からないところはありませんか」、「今までの話についてあなたはどのように思われますか」などと問いかけながら、相手の理解の程度を確認しながら話します。相手の理解がまだ十分でないと感じたら、そこまで戻って再度話をします。

《 ポイント 》

- ・差別を助長する恐れがあり、同和地区（被差別部落）は教えられないとの姿勢を崩さず対応します。
- ・最初に、「教えられない」「問合せは差別につながる」と伝えると問合せの背景等を引き出せないまま会話が終了する可能性があります。
- ・会話を続ける中で、問合せ者自身が気づくことを促します。

（４）発言例と対応例（問＝問合せ者、対＝対応者）

【 例１ 】

問：今度〇〇町（〇〇校区）に引っ越す予定ですが、そこは同和地区（被差別部落）ですか。

対：なぜそのようなことをお聞きになられるのですか。

問：親（親戚、知人）から何となく同和地区（被差別部落）のことについて聞いたことがある。

対：同和地区（被差別部落）ということで、何か心配されることがあるのですか。

問：言葉遣いが荒く、怖いところと聞きました。

対①：関西以外の人から見れば大阪弁は荒い言葉だとよく言われますが、じゃあ大阪弁を話す人がみんな怖いかと言えば、そうではありませんよね。言葉遣いでその人を判断するのは、おかしいこととは思いませんか。

対②：伝え聞いたことで判断するのは、予断と偏見ではないでしょうか。同和地区（被差別部落）の現状を知っていただき、持っているイメージを振り返って、ご自分の意識に気づいてほしいですね。

【 例 2 】

問：同和地区（被差別部落）に住んでいると、子どもの結婚や就職に影響すると聞いているのですが。

対①：聞いているとのことですが、具体的には、いつ頃、どなたから、どのような場面で聞かれたのでしょうか。

対②：そこで生まれ育ったこと、そこに住んでいることを理由に結婚や仕事から排除されたり、避けられたりしたら、どんな気持ちになるのでしょうか。

対③：部落差別は、そこに住むことで、「間違われては困る」「私も差別されるかもしれない」と考えてしまう、私たち自身の問題ではないかと思いますが。

対④：差別をなくすために一緒に考えていきましょう。これからもお話をさせていたきたいので、連絡先を教えてくださいませんか。

【 例 3 】

問：その学校は、人権・同和教育に力が入れていると聞いていますが、学力はどのようになっていますか。荒れているということはありませんか。

対：人権・同和教育は、部落差別をはじめとするさまざまな人権問題を学び、差別や人権侵害を許さない、負けない力を育むものです。被差別の立場や弱い立場にある子どもたちを中心にすえ、支えあい安心して学べるクラスづくりや、確かな学力と豊かな人間関係を築く力を身につけるなど、一人ひとりを大切にした教育を進めています。このような教育活動は、すべての学校で行われています。

《 ポイント 》

- ・引き続き話をさせていたきたいことを伝えます。
(連絡先を聞くなど、接点を確保するよう努力します。)
- ・電話機に発信者の電話番号が表示されている場合は、相手に記録する旨を伝えます。

5. 対応から啓発へ

問合せの対応は、相手への啓発の絶好の機会です。単に相手の差別性や問題性を問うだけでなく、相手に「人権文化のまちづくり」の共感者になってもらうことをめざします。

《 ポイント 》

- ・問合せの差別性や問題性はその場で問いかけ、同和問題の本質を共に考えていただく働きかけをすることが大切です。

(1) 問合せ者に伝えたい事項

- ・部落差別は、同和地区（被差別部落）や出身者、関係者を忌避や排除する問題である。
 - 「忌避や排除は差別を肯定することです。」
 - 「忌避や排除によって、あなた自身の行動や選択の幅を狭めています。」
- ・差別に加わっている自分に気づくように誘導する。
 - 「社会にある差別意識は、社会を支えるあなた自身の問題でもあります。」
 - 「差別を肯定することは、あなた自身が差別に加わっているということであり、あなた自身の行動が差別を助長することにつながっています。」
- ・「部落差別をなくし、すべての人の人権を確立するのは行政の責任です。」
- ・「本市では『人権文化のまちづくりをすすめる条例』を定め、すべての市民の人権の確立と保障をめざし、差別や偏見のないまちの実現に取り組んでいます。」

このほか、各部局の所管事業にかかわって伝えておくべき事項は、各部局間で情報の共有を図ります。

(2) 啓発の目的

- ・人権尊重が当たり前のこととして受け入れられるまち（人権文化のまち）の実現
 - 差別や偏見のない一人ひとりの人権が尊重されたコミュニティの実現をめざす。
- ・自己変革（変容）の契機に
 - 「差別する側」から「差別のことを共に考える側」に変わってもらう。
 - 世間体（社会）を意識した自分自身のものの見方や生き方を振り返る。

（３）問合せ者が事業者（不動産業者、建設業者など）の場合

今まで述べてきたケースと異なり、問合せの動機として「客が情報を求めるから」などをあげることがあります。このような場合の対応のポイントは、以下のとおりです。

- ・「事業者自身の認識はどうか」を確認

→ 「おかしいと思うが商売上断りにくい（問合せを否定）」と思っているのか、「気にするのはもっともだ（問合せを肯定）」と思っているのかを確認します。

- ・事業者としての社会的責任を説明

→ 「客の求めには応じざるを得ない」という事業者の姿勢を頭ごなしに責めることは避けつつも、事業者の社会的責任などの観点から人権尊重の態度が求められることを説明し、客に対して行為の不当性を伝える努力をしてほしい旨を依頼します。

- ・事業者の認識の具合によっては、事業者自身への啓発が必要な場合もあります。

- ・「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」

興信所・探偵社業者には、特定の個人またはその親族の現在または過去の居住地が同和地区（被差別部落）にあるかないかについて調査、報告しないことや、同和地区（被差別部落）の所在地の一覧表等の提供、特定の場所または地域が同和地区にあることを教示しないことの遵守を求めています。

土地調査等を行う者には、調査または報告の対象となる土地およびその周辺の地域に同和地区（被差別部落）があるかないかについて、調査、報告しないことや、同和地区の所在地の一覧表等の提供および特定の場所または地域が同和地区（被差別部落）にあることを教示しないことの遵守を求めています。

府民には、条例の目的に反する調査または調査の依頼をしないよう努めることを求めています。市役所や土地調査を行う事業者に対し、同和地区の問合せをする行為などは、この条例の目的に違反する行為となります。

【 事業者からの問合せ例 】

問：〇〇町は同和地区（被差別部落）ですか。

対：なぜそのようなことをお聞きになられるのですか。

問：〇〇町の住宅の購入を検討されているお客様から、同和地区（被差別部落）

ではないかどうか確認してほしいと尋ねられました。

対：お客様からのお尋ねなのですね。同和地区（被差別部落）であるかないか

で、住宅を購入するかしないか選択することについて、どう考えますか。

問：そういうことで決めるのはよくないと思うのですが、お客様からの要望ですし、お調べせずに後でもめることになっても困るので・・・

対：お客様の要望をお断りしにくいことは分かります。しかし、今現在も部落差別はあり、同和地区（被差別部落）を避けようとすることは、差別を助長することにつながります。差別を助長するような行為に加担することなく、お客様に対応することも事業者求められる姿勢だと思います。

問：お客様に理解してもらえる自信がありません・・・

対：お客様には、避けようとしているところには今現在住んでいる人たちがいて、その人たちを傷つけていることに気づいてもらえるよう、お話ししていただきたいです。また、自身の行為が差別を助長していることにも気づいてもらいたいです。

大阪府には、「部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」があることをご存じですか。この条例では、事業者には同和地区（被差別部落）があるかないか調査、報告しないことや、府民の皆さんには調査を依頼しないことを求めています。

この条例の趣旨もふまえ、事業者として人権尊重の視点をもって対応をお願いしたいです。

6. 庁内の連絡体制

問合せ事象は必ずしも1回だけで終わるとは限らず、また、1か所だけで発生するとも限りません。さらに、同一人物が繰り返し問合せをしたり、複数の部局に問合せをしたりすることもあります。そのような場合、最初に受けた問合せやその対応などの内容を、部局内や関係部局間で迅速に報告し、共有することが重要となります。

※ 人権政策課（市長部局等）・学校教育課（教育委員会事務局）への報告、関係団体への連絡、差別事象の報告と発生後の取組みについては、「第1 差別事象等発生時の対応」と同様です。11～12ページをご覧ください。

同和地区（被差別部落）に関する問合せへの対応 10 か条

そのときの態度は

第1条 あわてず、じっくりと相手の話を聞く。

第2条 最初から「差別だ」と決め付けた対応は避け、相手を精神的に追い詰めない。

第3条 差別を許さないという姿勢を持って対応する。

引き出すべき事項

第4条 なぜ知りたいのか、問合せの背景や動機を聞き出す。

第5条 相手の同和地区（被差別部落）に対するイメージを聞き出す。

第6条 連絡先など、問合せ者との接点を確保するよう努力する。

伝えるべき要素（相手が自ら気づいていけるように促す）

第7条 問合せが差別につながる。

第8条 差別を助長する恐れがあり、同和地区（被差別部落）は教えられない。

（最初に伝えると、背景等を引き出せないまま会話が終了する可能性があるので注意）

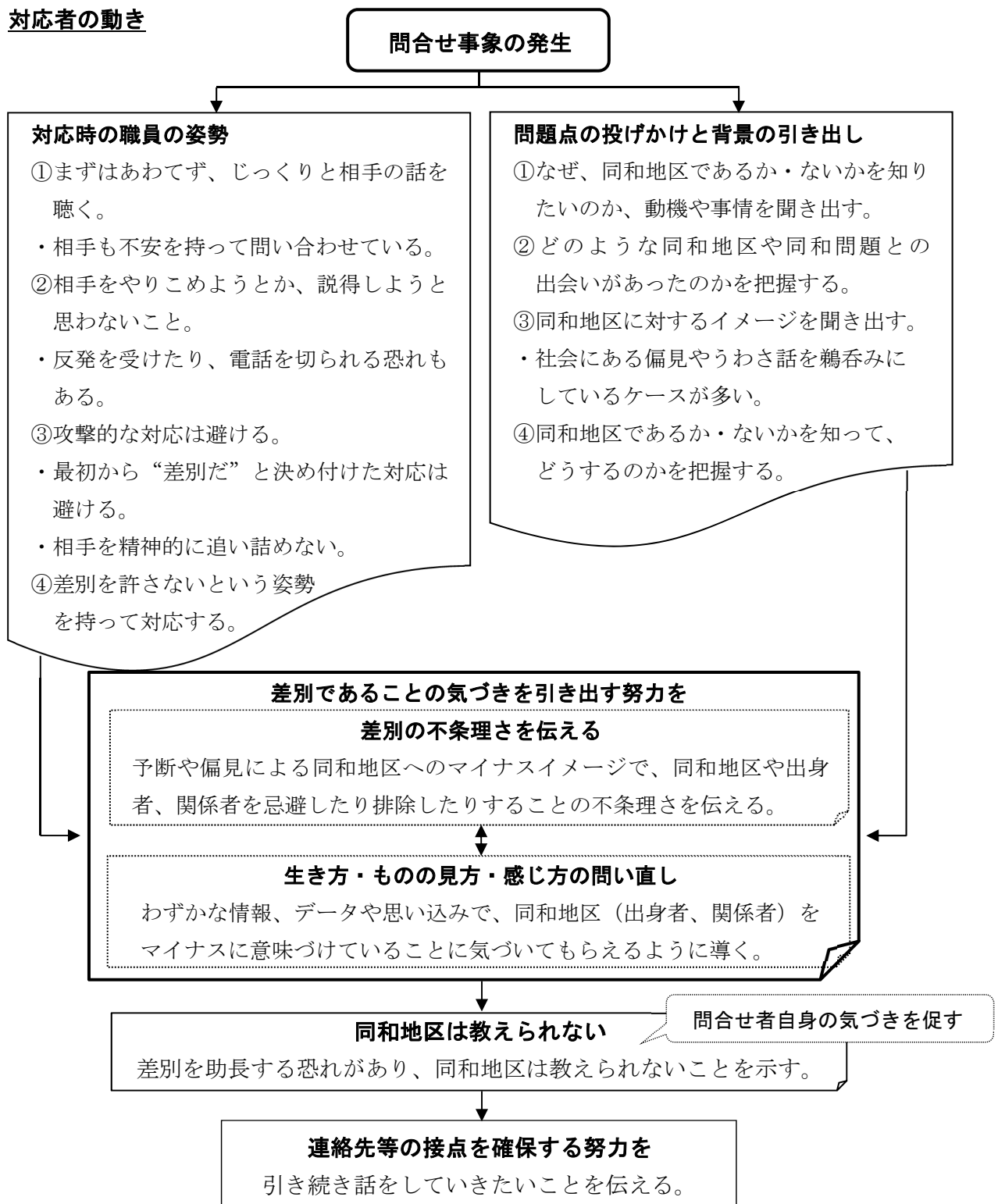
対応後の留意点

第9条 やり取りを詳しく記録する。

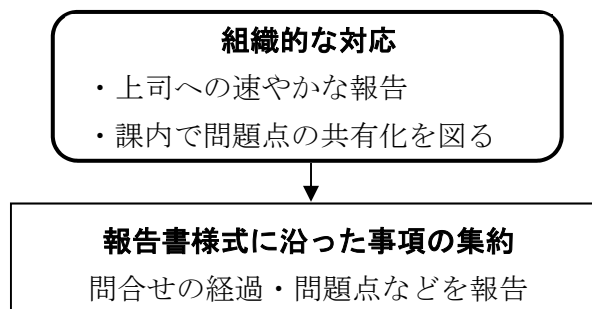
第10条 同僚や上司に報告し、組織として対応する。

同和地区（被差別部落）に関する問合せへの対応フロー図

対応者の動き



対応後の動き



様式 1

年(年) 月 日

市民協働部人権政策課長 様
教育委員会事務局学校教育課長 様

部(局) 課長

同和地区に関する問合せの報告について

年(年) 月 日に問合せがありましたので、下記のとおり報告します。

記

1. 問合せ内容等

別紙、報告書(様式2)のとおり

2. 対応時の問題点等

対応時に困った ところ	
対応に対する 今後の課題	

同和地区に関する問合せ報告書

(報告日) 年(年) 月 日

部(局)課(施設)名		部(局)	課(施設)
問合せを受けた日時		年(年) 月 日 () 時 分 ~ 時 分	
問合せ者 (※)	名前等	(法人・団体等の場合) 会社名等 役職名 名前等	
	所在地		
	電話番号		
	E-mail		
問合せ手段		・ 電話 ・ 書面 ・ 面接 ・ その他()	
問合せ要旨			
事象の差別性			
主な聞き取り内容 ・ 応答に対する反応			
応答の概要			
応答者・職・名前 (複数の場合は全員)			
当該案件の担当者			

(※問合せ者については分かる範囲で記入)

第3 差別落書き発生時の対応

1. はじめに

差別落書きは、書かれた立場の人の心を傷つけるとともに、そのまま放置されると、それを見た人に新たな差別意識を植え付けたり、差別意識を助長したりするなど、その影響は極めて大きいものがあります。落書きは個人情報や掲げたり、より差別性、攻撃性の高いものとなったり暴力行為となることも考えられます。記録を残し、しかるべき対応にも対処できるようにするため記録は大切です。

差別落書きが発生した場合、速やかに落書きを覆い隠す等の措置が必要であり、事実関係の記録および関係者による現場の確認を行うとともに、再発を防止するため、差別落書きの背景の分析、対応策の検討および今後の効果的な啓発方法などの検討を行うことが必要です。

したがって、差別落書き発生時の通報を受けた場合は、迅速な対応が必要であり、以下の注意事項に従って対応することとします。また、以下は基本的に公共施設での発生を想定していますが、民間施設や個人所有の建造物等にかかれた差別落書きの場合は所有者と十分協議しながら作業を進めることとします。

2. 通報を受けたときの確認事項

(1) 市民など市職員以外からの通報時（第一報を受けた職員の対応）

- ・発生場所や落書き内容の正確な把握
- ・通報者の住所、名前、連絡先、発見および通報日時

※ 他部局の担当であれば、通報者には担当部局から連絡することを伝え、通報者から聞き取った内容を担当部局へ引き継ぐ。

- ・可能であれば通報者から直接、状況を聴き取りしたい旨を伝え、現場に留まっていたくよう依頼。
- ・通報者から内容を聴き取りした中で、差別落書きではないと明確に判断できる場合については、施設管理者にて消去作業を行うよう伝える。

(2) 市職員からの通報時

- ・発生場所や落書き内容の正確な把握
- ・通報者の所属、役職名、名前、連絡先、発見および通報時刻

- ・間接的な通報の場合は、元の通報者の名前や連絡先、発見および通報時刻
- ・現場保存および封鎖作業の指示

※ 落書きは消去せず、保存する。ほかの市民が見ることを防ぐため、落書き部分を紙で覆う、封鎖する等処置する。

- ・施設内および周辺に他の落書きがないか確認指示

※ 他部局の担当であれば、担当部局に連絡するよう通報者へ指示する。

3. 関係課および関係機関への連絡調整

- ・発生通報を受けた職員は、直ちに上司・所属長に報告するとともに、課（施設）内の職員に発生を報告。また、人権政策課（市長部局等）または学校教育課（教育委員会事務局）および関係課に発生を報告。
- ・所属長は、現場への急行を指示
- ・人権政策課は課長、人権文化担当理事および市民協働部長へ、学校教育課は課長および教育政策監へ報告
- ・人権政策課または学校教育課は落書きの内容に応じて関係団体・機関へ連絡し、現場確認を依頼

4. 発生現場への急行

- ・現場へは施設所管課と人権政策課または学校教育課の職員、複数人が急行。

< 持ち出し用具 >

封鎖作業用：黒マジック、養生テープ、セロテープ、模造紙等の紙、ごみ袋

記録作業用：カメラ、トレーシングペーパー、メモ用紙、筆記用具、メジャー

消去作業用：施設管理者にて対応、必要に応じて持参

ウエス、ラッカーシンナー（うすめ液）、消しゴム、砂消しゴム、

ラッカーペンキ、張り紙はがし液など

5. 発生現場での作業（施設管理者と人権政策課または学校教育課が共同で実施）

（１）現場保存

- ・落書きの内容や施設への被害の程度により、施設管理者が警察へ通報する場合は警察官による現場検証が終了するまで現場を保存する。

（２）使用禁止等の措置

- ・落書きが公衆トイレの内部の場合は鍵をロックし、「使用禁止」の表示をする。
- ・落書きが施設の壁など使用禁止が不可能な場合は、落書きの表面を紙などで覆うように工夫する。

（３）通報者への聴き取り

- ・名前や連絡先と状況の聴き取り

（４）落書き発生前の最終点検者への確認

- ・名前や連絡先、最終点検日時、状況の聴き取り

（５）立会者の出席確認と差別落書きの確認

- ・到着および確認時刻、所属、名前、連絡先の確認と差別落書きの確認

（６）内容の記録

- ・大きさ（一文字○cm×○cm、全体○cm×○cm）
- ・落書きの場所の詳細（下地、下地色、位置、地上からの高さ等）
 - ※ 地上からの高さを測ることにより行為者の身長を推定
- ・落書きに使用された素材（筆記具、色）
 - ※ 素材によりあらかじめ用意したものか持ち合わせのもので落書きしたか推定
- ・内容の詳細（文言等）
- ・現場周辺の様子（人通り、明るさ等）

（７）写真撮影による記録

- ・建物全景
- ・落書き場所入口等

- ・落書き全景
- ・落書き接写
- ・消去後の全景

(8) トレース（必要に応じて実施）

- ・トレース用紙をテープで仮止めし、その上から鉛筆等でなぞる。

(9) 消去

- ・施設管理者にて消去作業

※ 警察へ通報した場合は、警察官による現場検証等終了後、許可を得て消去

- ・消去時刻の記録

(10) 使用禁止措置の解除時刻の記録

6. 分析および対策

差別落書きの確認、記録、消去終了後に立会者で実施します。

(1) 分 析

- ・落書き行為時間の推測（発生前の最終点検から発見時間までの状況を確認）
- ・行為者の人物像の推測
- ・要因と背景
- ・類似例等の発生状況
- ・今後の予測

(2) 被差別者への対策

- ・差別落書きに対する被差別者が実在する場合は、本人へのアプローチをすべきかどうか、また、その方法を検討する。
- ・必要に応じて関係機関と協議のうえ、被差別者に対する心のケアに努める。

(3) 再発防止の取組み

- ・再発防止に向けて巡回の強化等の検討

- ・啓発方法の検討（市民向け、職員向け、学校向け、企業向け等）
- ・必要に応じて警察へ連絡し、警察官による巡回を依頼

7. その他

（１）広域的な対策が必要な場合

- ・人権政策課または学校教育課は、大阪法務局や大阪府、府教育庁へ連絡し、連携を図る。

（２）休日対応

- ・所属長（施設長）は、職員召集、現場確認等必要な指示を行う。

※ 差別事象の報告と発生後の取組みについては、「第１ 差別事象等発生時の対応」と同様です。11～12ページをご覧ください。

差別落書き第一報聞き取り用チェックシート

作成者 ()

受 付	日 時	年(年) 月 日 () :	
通 報 者	名 前		
	勤務先等		
	連 絡 先		
	住 所		
発見日時	日 時	年(年) 月 日 () :	
発生場所	施 設 名		
	所 在 地		
	落書箇所		
	管 理 者		
内 容	文 言		
	落書素材	筆記用具 色	
使用禁止 措置等の 対応状況	対応内容		
警察通報等	通 報	通報した (する予定) / 通報しない	
	通 報 先		
	通報時刻	:	
そ の 他			

差別落書き現場用チェックシート

作成者（ ）

発生場所	所在地			落書箇所	
	施設名			管理者	
通報者	住所			勤務先等	
	名前			連絡先	
	発見日時			通報日時	
	聞取内容				
落書き 発生前の 最終点検者	所属			最終点検 日時	
	名前				
	聞取内容				
警察通報等	通報者			通報時刻	
	到着警察 職員名			到着時刻	
				終了時刻	
	被害届	☐ 有り ☐ なし		提出時刻	
立会確認者	立会者			立会時刻	
	名前			連絡先	
	聞取内容				
内 容	大きさ	一文字 cm× cm / 全体 cm× cm			
	詳細位置	例) トイレの個室位置、地上からの高さなど			
	筆記用具			色	
	下地			下地色	
	文言				
使用禁止 措置	方法				
	措置時刻			解除時刻	
記 録	写真	☐ 建物全景 ☐ 落書き場所入口 ☐ 落書き全景 ☐ 落書き接写 ☐ 各種作業の様子 ☐ 消去後の全景			
	トレース	☐ あり ☐ なし			
	現場周辺 の様子				
消 去	方法				
	担当者			消去時刻	
そ の 他	類似例の発生状況、今後の対策など				

年(年) 月 日

市民協働部人権政策課長 様
教育委員会事務局学校教育課長 様

部(局) 課長

同和問題に関する差別落書きの発生について

年(年) 月 日に において落書きが発生しましたので、別紙のとおり報告します。

差別落書発生状況報告書

発覚日時	
発生場所	
内容	落書箇所、文言、筆記用具（色）、寸法、位置（床面からの高さ等）ほか
経過等	第一発見者による発見から通報、報告、現場確認等の一連を時系列で記載
補足確認事項等	
問題点と対応策	
事象の差別性	
報告書作成者	所属： 名前： 連絡先：

※現場写真（落書き内容、位置関係、封鎖状況、消去後等）、その他資料を添付

差別落書き発生状況報告書【記入例】

発 覚 日 時	令和〇年(20〇年)〇月〇日 (〇) 午後〇時〇分
発 生 場 所	〇〇〇センター 2階 男子トイレ 個室
内 容	落書き箇所、文言、筆記用具(色)、寸法、位置(床面からの高さ等)ほか ・トイレ個室壁面への黒ボールペンによる落書き ・「〇〇〇〇〇 〇〇〇〇〇 〇〇〇〇〇」 ・寸法：横〇cm × 縦〇cm (床面からの高さ〇cmに落書き)
経 過 等	第一発見者による発見から通報、報告、現場確認等の一連を時系列で記載 〇時〇分 トイレ清掃中の清掃業者清掃員が発見し、センター職員Aに報告。 〇時〇分 職員Aはセンター長に報告のうえ、職員B共に現場を確認。現場を写真撮影のうえ、該当個室閉鎖措置。 職員Cが館内他のトイレを確認し、ほかにはないことを確認 〇時〇分 豊中(南)警察へ通報。人権平和センター豊中へ連絡。 〇時〇分 豊中(南)警察から2名到着。職員A・B立会いのもと現場確認。 →消去可能なため、被害届の提出はしないことをセンター長へ確認 〇時〇分 人権平和センター職員到着。職員A・Bと共に現場確認、対応状況報告。差別落書きであることを確認。 〇時〇分 落書き消去。
補 足 確 認 事 項 等	・落書き発見前の直近の清掃時間は、〇時〇分。その時点で落書きはなかった。 ・トイレ清掃は、〇時、〇時、〇時に実施している。 ・トイレ前の廊下に監視カメラはあるが、落書き者の特定は困難。
問 題 点 と 対 応 策	・センター職員および清掃業者に落書きが発生したことを伝え、発見した場合は直ちに報告するよう改めて周知した。 ・心ない落書きで傷つく人がいることを伝える張り紙を館内各トイレに設置した。
事 象 の 差 別 性	・同和地区出身者を忌避する内容であり、差別意識を助長する。
報 告 書 作 成 者	所属：〇〇部〇〇課〇〇センター 名前：〇〇〇〇 連絡先：〇〇〇〇

※現場写真(落書き内容、位置関係、封鎖状況、消去後等)、その他資料を添付

- ・ 第 1 版 令和 5 年(2023 年) 3 月作成
- ・ 第 2 版 令和 5 年(2023 年) 4 月一部改訂

作成 市民協働部人権政策課（人権平和センター豊中）
電話：6 8 4 1－1 3 1 3

同和問題啓発動画

作成しました！

市ホームページで公開中
ぜひ 見てね！



バーコードを
読み取ってね

部落差別って なに？

豊中市市民協働部人権政策課

令和5年(2023年)12月制作

同和問題・部落差別は昔の問題ではなく、
今現在、私たちのまちで起きている人権問題です。

この問題を避けるのではなく、関心を持って正しく理解し、
差別を見過ごしてしまったり、気づかないうちに差別に加担
してしまったりすることがないように、この動画をご覧いただき、
同和問題の解決に向けてともに考えていきましょう。