

平成30年度 第2回差別事象検討小委員会

日 時 平成31年2月7日(木) 午後1時30分～2時30分

場 所 鳥取県庁 議会棟3階 特別会議室

1 開 会

2 挨拶

3 議 事

(1) 会議の公開、非公開について

(2) 差別事象について

4 その他

5 閉 会

鳥取県人権尊重の社会づくり協議会 差別事象検討小委員会

【委員】 任期：平成29年4月1日から平成31年3月31日まで

氏名	所属・活動等	2/7(木) 出欠
やまだ アベ山田 マリア ルイサ	(公財) 鳥取県国際交流財団 理事	○
あらます まさのぶ 荒 益 正 信	公立鳥取環境大学 非常勤講師	○
いまだ たまみ 今 度 珠 美	法務省人権擁護委員 鳥取県ケータイ・インターネット教育推進員	○
なかお みちよ 中 尾 美 千 代	倉吉市人権文化センター 所長 部落解放同盟鳥取県連合会 前執行委員	欠席
やまもと まさよ 山 本 誠 代	鳥取市手をつなぐ育成会 副会長	欠席
よしおか のぶゆき 吉 岡 伸 幸	鳥取あおぞら法律事務所 弁護士	○

6名：(50音順)

【事務局】

氏名	所属・職名	備考
福田 忠司	人権局 局長	
谷口 明美	人権局 人権・同和対策課長	
八村 宏志	人権局 人権・同和対策課 同和対策担当 課長補佐	
森田 泰弘	教育委員会事務局 人権教育課 学校教育担当 係長	

【差別事象検討小委員会の概要】

差別事象への対応の検討をより一層進めるため、平成23年12月に鳥取県人権尊重の社会づくり協議会の小委員会として差別事象検討小委員会を設置している。

- 目的： 鳥取県内で発生した同和問題など人権に係る差別事象の正確な実態把握と原因や背景の分析及び対応策並びに今後の効果的な啓発方法の検討を行う。
- 位置づけ： 人権課題について広くかつ専門的に議論いただいている鳥取県人権尊重の社会づくり協議会の小委員会と位置づける。
- 委員： 近年の新たな人権問題であるインターネット上の人権問題に詳しい委員や、現場に密着した法律家、活動の実践者や有識者で構成するとともに、活動に機動性を持たせるため、26名の協議会委員のうちの一部の委員で組織する。
- その他： 検討結果を上部の組織である協議会へ報告する。

○鳥取県人権尊重の社会づくり条例

平成8年7月9日
鳥取県条例第15号

鳥取県人権尊重の社会づくり条例をここに公布する。

鳥取県人権尊重の社会づくり条例

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であり、人間として尊重され、基本的人権の享有が保障されなければならない。これは、人類普遍の原理であり、自由と正義と平和の基礎であり、かつ、法の下での平等及び基本的人権の保障を定めた日本国憲法の本質にかんがうものである。

この理念の下に、お互いの人権が尊重され、誇りをもって生きることが出来る差別と偏見のない社会が実現されなければならない。

ここに、我々鳥取県に暮らすすべての者は、豊かな自然に抱かれ、歴史と文化を育んできたふるさと鳥取の地で、共に力を合わせてこの使命を達成することを決意し、真に人権が尊重される社会とするため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、人権尊重に関し、県、市町村及び県内に暮らすすべての者の果たすべき責務を明らかにするとともに、その施策の基本となる事項を定めることにより、同和問題、女性の人権に関する問題、障害者の人権に関する問題などの人権に関する問題への取組みを推進し、差別のない真に人権が尊重される社会づくりを図ることを目的とする。

(県の責務)

第2条 県は、前条の目的を達成するため、人権尊重の社会づくりに関する施策(以下「人権施策」という。)を積極的に推進するとともに、県行政のあらゆる分野で人権に配慮し、人権尊重の社会的環境づくりと人権意識の醸成及び高揚を促進しなければならない。

2 県は、人権施策を推進するに当たっては、国、市町村及び関係団体と連携協力しなければならない。

3 県は、市町村が実施する人権施策について、必要な助言その他の支援を行うものとする。

(市町村の責務)

第3条 市町村は、県が実施する人権施策に協力するとともに、自らの行政分野で人権尊重に配慮し、人権意識の醸成及び高揚に努めなければならない。

(県内に暮らすすべての者の責務)

第4条 県内に暮らすすべての者は、相互に人権を尊重し、自らが人権尊重の社会づくりの担い手であることを認識し、人権意識の向上に努めるとともに、県が実施する人権施策に協力しなければならない。

(基本方針)

第5条 知事は、人権施策の総合的な推進を図るため、人権施策の基本となるべき方針(以下「人権施策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 人権施策基本方針は、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 人権尊重の基本理念

(2) 人権に関する意識の高揚に関すること。

(3) 差別実態の解消に向けた施策に関すること。

- (4) 相談支援体制に関すること。
- (5) 前3号に掲げるもののほか、人権尊重の社会づくりのための重要な施策に関すること。
- (6) 同和問題、女性の人権に関する問題、障害者の人権に関する問題などの人権に関する問題における分野ごとの施策に関すること。
- (7) 前各号に掲げるもののほか、人権施策を推進するために必要な事項

(人権に関する相談)

- 第6条 知事は、人権尊重の社会づくりを推進するため、人権相談窓口(県民の人権に関する各般の問題につき、相談に応じるとともに、相談をした者(以下「相談者」という。)への支援を行うための窓口をいう。以下同じ。)を設置する。
- 2 知事は、人権相談窓口において人権に関する相談を受けたときは、専門的知見を活用しながらその相談に応じるとともに、その当事者の相互理解と自主的な取組による解決を促進するため、次に掲げる支援を行うものとする。
 - (1) 相談者への助言
 - (2) 国、県、市町村等が設置する相談機関(人権に関する相談、助言、苦情処理等を専門的に行う機関をいう。)その他の関係機関(以下単に「関係機関」という。)の紹介
 - (3) 関係機関と連携した相談者の支援
 - (4) その他相談者及び関係機関に対する必要な支援
 - 3 知事は、前項の支援を円滑に行うため、関係機関との緊密な連携の確保に努めるものとする。
 - 4 前3項に定めるもののほか、人権相談窓口の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(鳥取県人権尊重の社会づくり協議会)

- 第7条 人権施策基本方針その他人権施策に県内に暮らすすべての者の意見を反映させるため、地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定に基づき、鳥取県人権尊重の社会づくり協議会(以下「協議会」という。)を設置する。
- 2 知事は、人権施策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、協議会の意見を聴くものとする。
 - 3 協議会は、人権尊重の社会づくりに関する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

第8条 協議会は、委員26人以内で組織する。

- 2 委員は、人権に関し学識経験を有する者のうちから、知事が任命する。
- 3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 委員は、再任されることができる。
- 5 前各項に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成8年8月1日から施行する。

附 則(平成21年条例第14号)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。
(鳥取県知事等の給与及び旅費等に関する条例の一部改正)
- 2 鳥取県知事等の給与及び旅費等に関する条例(平成19年鳥取県条例第38号)の一部を次のように改正する。

[次のよう] 略

○鳥取県人権尊重の社会づくり協議会規則

平成 8 年 7 月 26 日
鳥取県規則第 56 号

鳥取県人権尊重の社会づくり協議会規則をここに公布する。

鳥取県人権尊重の社会づくり協議会規則

(趣旨)

第 1 条 この規則は、鳥取県人権尊重の社会づくり条例(平成 8 年鳥取県条例第 15 号)第 8 条第 5 項の規定に基づき、鳥取県人権尊重の社会づくり協議会(以下「協議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(会長)

第 2 条 協議会に、会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第 3 条 協議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 協議会は、在任委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(小委員会)

第 4 条 協議会に、専門の事項を調査検討させるため必要があるときは、小委員会を置くことができる。

2 小委員会に属すべき委員は、会長が指名する。

3 前 2 条の規定は、小委員会に準用する。

(雑則)

第 5 条 この規則に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

附 則

この規則は、平成 8 年 8 月 1 日から施行する。

附 則(平成 21 年規則第 19 号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

○鳥取県情報公開条例(抄)

第4章 情報公開の一層の推進

(情報公開の一層の推進)

第34条 実施機関は、この条例の目的にかんがみ、公文書の開示をするほか、県民に対し、必要な情報を分かりやすく、積極的に提供するよう努め、情報公開の一層の推進を図るものとする。

(情報提供施策の充実等)

第35条 実施機関は、県民が県政に関する情報を迅速かつ容易に得られるよう、広報及び広聴の活動の充実、刊行物その他の資料の積極的な提供、情報通信技術を活用した多様な媒体による情報提供の推進等により情報提供施策の充実に努めるものとする。

(計画等の積極的な公開)

第36条 実施機関は、重要な計画、事業等について、進行状況その他の情報の公開を積極的に行い、県民の理解と協力を深めるよう努めるものとする。

(会議の公開)

第37条 実施機関の附属機関その他これに類する会議は、公開するものとする。ただし、法令等の規定により公開することができないとき及び次に掲げる場合であって当該会議で非公開を決定したときは、この限りでない。

(1) 非開示情報が含まれる事項について審議、審査、調査等を行う会議を開催する場合

(2) 会議を公開することにより、当該会議の公正又は円滑な運営に著しい支障が生ずると認められる場合

2 知事は、会議の公開に関し準拠すべき指針を定め、これを公表するものとする。

○審議会等の会議の公開に関し準拠すべき指針

平成 12 年 3 月 31 日
鳥取県告示第 218 号

鳥取県情報公開条例(平成 12 年鳥取県条例第 2 号)第 37 条第 2 項の規定に基づき、次のとおり会議の公開に関し準拠すべき指針を定めたので、告示する。

審議会等の会議の公開に関し準拠すべき指針

1 趣旨

この指針は、鳥取県情報公開条例(平成 12 年鳥取県条例第 2 号。以下「公開条例」という。)第 37 条第 2 項の規定に基づき、実施機関の附属機関その他これに類する会議(以下「審議会等」という。)の公開に関し必要な事項を定めるものとする。

2 対象となる審議会等

この指針の対象となる審議会等は、地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づき設置された附属機関及びこれに類する会議とする。

3 会議の公開

審議会等の会議は、公開とする。ただし、法令又は条例(以下「法令等」という。)の規定により公開することができないとき及び次のいずれかに該当する場合であって 4 により当該会議で非公開を決定したときは、この限りでない。

- (1) 公開条例第 9 条第 2 項各号に掲げる情報が含まれる事項について、審議、審査、調査等を行う場合
- (2) 会議を公開することにより、当該会議の公正又は円滑な運営に著しい支障が生ずると認められる場合

4 例外として会議を非公開とする場合の手続等

- (1) 審議会等の長は、当該審議会等の会議が 3 の(1)又は(2)に該当する場合(当該会議中に 3 の(1)又は(2)に該当するに至った場合を含む。)であって、当該会議を非公開とすることが適当であると認めるときは、当該会議に諮って非公開の決定を行うものとする。
- (2) 審議会等は、(1)により会議の非公開を決定しようとする場合において、3 の(1)又は(2)に該当する部分とそれ以外の部分を分割して審議することができるときは、当該 3 の(1)又は(2)に該当する部分に係る会議のみについて非公開の決定をし、それ以外の部分に係る会議は、公開しなければならない。
- (3) 審議会等は、その会議の全部又は一部を非公開とすることを決定したときは、その理由を明らかにしなければならない。

5 公開の方法等

- (1) 審議会等の会議の公開は、会議の傍聴を希望する者に、当該会議の傍聴を認めることにより行う。
- (2) 審議会等は、会議の傍聴を認める者の定員をあらかじめ定めるとともに、傍聴者全員が傍聴することのできる傍聴席を設けなければならない。
- (3) 審議会等は、会議の傍聴者が会議資料を閲覧できるようにしなければならない。
- (4) 審議会等は、会議を公開するに当たっては、会議が公正かつ円滑に行われるよう、傍聴に係る手続及び遵守事項を定めるものとする。

～ 以 下 略 ～

審議会等の会議の公開に関し準拠すべき指針の解釈及び運用について

平成12年4月1日制定
総務部長通知
平成15年2月25日改正
総務部長通知
平成25年3月23日改正
未来づくり推進局長通知
平成25年11月18日改正
未来づくり推進局長通知

1 指針の趣旨について

審議会等の会議は、県の各種施策の企画立案又は執行の過程において重要な役割を果たしていることから、鳥取県情報公開条例（平成12年鳥取県条例第2号。以下「条例」という。）第37条第1項において会議の公開について規定し、会議における審議等の状況を明らかにすることにより、県民参加による開かれた公正な県政を推進することとしている。条例37条第2項の規定により規定された審議会等の会議の公開に関し準拠すべき指針（平成12年鳥取県告示第218号。以下「指針」という。）は、その基本方針を示したものである。

2 対象となる審議会等について

- (1) 指針2の地方自治法第138条の4第3項の「附属機関」とは、鳥取県附属機関条例（平成25年鳥取県条例第53号）第2条の規定により設置された附属機関をいう。
- (2) 指針2の「これに類する会議」とは、(1)以外に実施機関が設置する審議、審査、調査等を行うため、県民、学識経験者等を構成員とする会議をい、実施機関の内部会議、事業関係者等との打ち合わせ会議等は含まない。

3 会議の公開について

条例第9条第1項では、県の保有する公文書の公開を定めている。ただし、同条第2項により法令等の規定により公開することができないときなどについては、公文書の開示をしないこととしている。審議会等の会議についても、条例第37条第1項により、これを原則公開とし、ただし、法令等の規定により公開することができないときなど一定の場合には、当該会議を非公開とすることとしている。指針3は、そのことを確認したものであり、その趣旨は次のとおりである。

- (1) 指針3の法令等の規定により会議を公開することができない場合における法令等とは、法律、政令、省令及び条例をいう。審議会等は法令等を遵守する義務があり、それらに公開することができないことが定められている場合には、当該会議を公開することができないことを確認したものである。
- (2) 指針3の(1)は、条例第9条第2項各号に定める情報（以下「非開示情報」という。）に該当すると認められる事項について審議等を行う場合であって、当該会議で公開しないと決定したときは、非公開とすることとしたものである。これは、公文書の開示請求においては開示しないとされている事項について公開の場で審議等を行うことは、条例の趣旨に反し適当ではないためである。その非公開の決定は公文書の場合と同様厳格に行い、その決定は真にやむを得ない理由がある場合に限られる。

- (3) 指針3の(2)は、会議における公正かつ円滑な議事運営を確保するため、必要な場合には、公開しないというものである。これは、審議事項等の内容によっては、会議を公開した場合に、審議妨害や委員に対する圧力等が加えられたり、公正又は円滑な議事運営が著しく阻害されて、その結果として県全体の利益が損なわれることがあり得るためである。したがって、議事運営に著しい支障が生じることが相当確実に予想される場合であって、当該会議で公開しないことを決定したときに限り適用するものであり、その運用は厳格に行う必要がある。

4 例外として会議を非公開とする場合の手続等について

- (1) 指針4の(1)により、法令等の規定により公開できないときを除き、会議の非公開は、当該審議会等がその会議において決定しなければならないとしている。これは、審議会等としての独立性を尊重するとの観点から、審議等の結果に一義的な責任を有する当該審議会等が自らの責任において決定すべきであるためである。
- (2) 指針4の(2)により、一つの会議で公開する部分と非公開とする部分を分割して審議することができる場合は、非公開とする部分に係る会議のみについて非公開の決定をし、それ以外の部分の会議については公開しなければならないとしている。これは、会議のうち非公開とする部分以外については、原則公開の立場から、公開しなければならないというものである。
- (3) 指針4の(3)により、審議会等が会議を公開しないことを決定した場合は、その理由を明らかにしなければならないとしている。これは、審議会等がその会議を非公開とすることについて責任を持って判断したことを明らかにするとともに、その判断の公正さを担保しようとするものである。
- (4) 会議の非公開の決定に当たっては、次により行うこととする。
- ア 新たに設置される審議会等については、最初の会議において決定するものとする。
- なお、非公開の決定は、審議会等が、非公開とする場合の事務の内容又は審議事項等及び非公開とする理由を明らかにした上で行わなければならない。
- イ 非公開に関して決定された内容については、文書で明らかにしておくこととする。
- ウ 非公開を決定した後新たに審議する事項が追加される等の理由により、新たに非公開の決定を行うべき事情が生じたときは、審議会等は、その都度、会議において非公開を決定しなければならない。
- エ 一つの会議で公開する部分と非公開とする部分が存することとなる場合は、原則として公開とする部分の審議が終了してから非公開とする部分の審議を行うものとする。
- オ 実施機関は、非公開の決定について、県民課に報告することとする。

～ 以下略 ～

(ページ調整)

差別事象の概要(平成30年5月～平成31年1月報告分)

1 アルバイト面接における採用側の不適切な発言(6月10日)

発生日時	平成30年6月10日(日)
場所	事業所A
内容	<p>○C高等学校2年生Dがアルバイトの面接を受けるため、事業所Aを訪問した際に面接で不適切な質問を受けたもの。</p> <p><面接内容></p> <p>○進路についての質問</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒D 「進学を考えている。短大に進みたい。」 ・事業主 「<u>大学や短大に進学しようとしても、C高等学校の生徒をとったらその学校はばかだと言っているようなものなので、誰も採らない(C高等学校の生徒を採るような学校はない)。</u>」「<u>短大・専門学校に進むのはお金の無駄だ。</u>」 <p>*自分の主張を繰り返し、時には机をこぶしでドンと叩く場面もあった。</p> <p>○転校の理由を問う質問</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒D 不登校になった理由を詳細に聞かれる。病名を聞かれる。 ・事業主 「精神にどんな欠陥がある」 <p>*仕事に関する質問はなく、プライベートに関する質問に終始した。</p>
対応概要	<p>○6月11日(月) 生徒Dより電話で学校に報告。夕方、本人からの聞き取り。</p> <p>○6月12日(火) 県教委(高等学校課・人権教育課)へ報告及び今後の対応について協議。</p> <p>○6月14日(木)、6月26日(火) <u>ハローワークによる指導。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、<u>生徒を傷つけたことを謝罪するとともに公正な採用に努めることを約束。</u> <p>○7月18日(水) <u>ハローワーク所長同席で事業主と校長・教頭が面談。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主から今回の件について謝罪。 ・校長から、<u>①C高等学校についての理解、意義についての理解、②公正な採用選考推進をお願いした。</u>

2 アルバイト面接における採用側の不適切な発言(9月11日)

発生日時	平成30年9月11日(火)
場所	事業所B
内容	<p>○C高等学校3年生Eがアルバイトの面接を受けるため、事業所Bを訪問した際に面接で不適切な質問を受けたもの。</p> <p><面接内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・店長 「<u>本当は高校生を採りたくない、C高等学校生は約束を守れないし、店のお金を取ったりするので採りたくない。</u>」 <p>*9月18日(火)からトレーニングを開始。その後、副店長からも以前勤務していたC高等学校生が窃盗した話をされ、事業所に対する不信感が募り、続けられそうにない気持ちになった。(23日まで勤務)</p>
対応概要	<p>○9月26日(水) 母から電話でアルバイト継続の断りを入れてもらう。(店長が対応)</p> <p>○10月2日(火) 母から学校へ相談。</p> <p>○10月3日(水) 県教委(高等学校課・人権教育課)へ報告及び今後の対応について協議。</p> <p>○10月4日(木) ハローワークへ報告。</p> <p>○10月10日(水) <u>ハローワーク統括職業指導官同席で店長と教頭・主幹教諭が面談。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・店長…<u>決して本人を否定したわけでも、C高等学校の生徒を否定したわけでもない。もしそうなら採用していない。このことで生徒を傷つけたのであれば申し訳ない。自分自身が古い人間で、今回の件がよい勉強になった。</u> ・統括職業指導官…<u>公正な採用選考依頼とともに、高校生は多感な年ごろであり温かく対応してほしい。</u> <p>*<u>店長からは、公正な採用選考をするという約束が得られた。</u></p>

3 電話による差別発言

発生日時	平成30年10月30日（火）午前9時15分頃
場所	鳥取県教育委員会事務局人権教育課（電話）
内容	<p>相手方：お前のところの教育長は誰だ。 当 方：山本です。 相手方：平成12年の人権啓発の法律を知っているか。 当 方：知っております。 相手方：どのようなことをすれば法律違反になるのか知っているか。 当 方：（罰則規定はないが）人権尊重の社会づくりを進める目的でつくられたものです。 相手方：お前、法律知らんのか。 当 方：失礼ですが、どちら様でしょうか。 相手方：うえだ。 その後、①いじめ問題について、②殺人について、③学校の校則について延々と持論を語られる。 （この間、相手方の主張に対して、口を挟もうとすると激高されたため、傾聴するにとどめた。） 相手方：<u>公務員に同和地区の人殺しが入るとるのはかなわん</u>。お前、道德のかけらもない。 （ここで、相手方は電話を切られた。） ※差別発言後、一方的に電話を切られたため、説論することができなかった。</p>
対応概要	<p>○10月30日（火） 人権局人権・同和対策課へ報告。 ○11月5日（月） 部落解放同盟鳥取県連合会へ報告。 ＊差別事象検討小委員会に報告するとともに「差別落書き未然防止指針」「同対応要領」の周知を行った。</p>

4 ホームページフォームによる差別内容送信

発見日時	（発見日時）平成30年5月24日（木）午前8時10分頃
場 所	役場ホームページの「お問合わせフォーム」
内 容	役場ホームページお問合わせフォームに差別的な内容の書込みがされていた。
対応概要	<p>■平成30年5月24日（木） ○役場ホームページ「お問合わせフォーム」に差別内容が届いていることをホームページ所管課長から人権担当課に電話で報告があった。 <お問合わせフォームへの書込み内容>（送信日時：2018/5/23 19:19） 「<u>〇〇が穢多の巣窟なのは何故でしょうか？</u>」（〇〇は市町村名） ○簡易モニタリング実施と役場ホームページへ啓発記事を掲載。 ○県に報告と確認…県及び他市町村ホームページに同様の書込みは無し。</p> <p>【参考】 ■平成30年6月21日 ・5月24日の簡易モニタリング時に発見したネット掲示板への2011年7月に書き込まれた「<u>〇〇だか〇〇には部落者しか入れないマンションがあります。</u>」（〇〇は郡又は市町村名）の書込みについて、人権担当課長名で削除依頼フォーム名から削除依頼を行った。 ■平成30年6月25日 ・削除依頼の確認を行い、書込みが削除されていることを確認した。 <5月24日以降、簡易モニタリングを4回（隔週）実施した> ■平成30年7月30日 ・差別事象検討委員会を開催し、事象の報告・分析を行い、再発防止に向けた取組及び効果的な啓発方法を確認した。</p>

	<p><分析内容等（主なもの）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人で何度も繰り返される可能性もあり、考え方を止めるのは難しい。 ・<u>情報を見極める力をつけるため、人権教育を地道に続け、正しい判断ができるようにしてほしい。</u> ・<u>基本的に相手にしない、議論に乗らないこと。（相手のターゲットにされやすい。）</u> ・<u>書込みを発見したときは証拠を残すことが大切。</u> ・今後、特定の地域や個人名が書き込まれることもあるため、<u>モニタリングは必要。</u> <p><今後の対応策、取組等（7月31日報告時点）></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ホームページ等への書込み状況の確認・継続（簡易モニタリング） （秋に開催される県主催のモニタリング研修会後に対応を検討） ○役場ホームページに啓発ページ「インターネットを利用して人を傷つける書込みを禁止する」を掲載し、役場トップページからリンク。 ○町民向けの研修会開催（文化センター、人権担当課） ○H30年度にメディアリテラシー、情報モラルについての研修会実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・7月18日「<u>子どものネット事情と大人の責任</u>」をテーマに同和問題講演会 ・9月13日「<u>差別事件を通して考えてみましょう</u>」をテーマに解放教育講座（その他） ・5月21日に「<u>〇〇の職員をマシンガンで皆殺しにしてやるからな待ってるよ</u>」との書込みがあった。ユーザーエージェントと企業・団体名が同じなため同一人物による書込みであると推測される。 ・また、昨年9月の書込みとの関連性の有無によって差別者の背景が見えてくるのではないかと考えられる。
--	---

5 中学校の生徒による差別発言（5月2日）

発生日時	（発生日時）平成30年5月2日（水） 午後5時頃
場 所	社会体育施設
内 容	<p>※差別行為をした人…A中学校2年生男子B</p> <p>※差別をされた人 …A中学校2年生男子C（特別支援学級在籍生徒）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>部活動中に、CがBの練習の邪魔をしたことにBが腹を立て、Cに向かって「障がい者」と言った。</u> ・Cは腹を立て、後ろからBの襟元をつかんだが、周囲にいた生徒が二人を止めた。 ・3年生がB、Cを話し合いをしているときに部活動の顧問がその場に到着した。 ・部活動の顧問が、その場で二人から聴き取りを行い、Bの発言は差別発言であることを指導し、周囲にいた生徒にもその発言の差別性について説明を行った。
対応概要	<ul style="list-style-type: none"> ○5月2日（水） <ul style="list-style-type: none"> ・部活動顧問が学年主任・生徒指導主事に報告し、学校が組織として対応することと、Cの保護者へ一報を入れることを確認。 ・部活動の顧問がCの保護者に概要を報告し、連休明けに詳細な聴き取りと指導をし、その経過を後日報告することを伝えた。 ○5月7日（月） <ul style="list-style-type: none"> ・部活動顧問が人権教育主任とBの学級担任に報告。 ・学級担任、生徒指導主事、部活動顧問が校長・教頭に報告。 ・校長が役場に第一報。人権担当課に報告があがる。

<p>○5月8日(火)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報共有と今後の取組について協議。(校長・教頭・人権教育主任・学年主任・BとCの学級担任・生徒指導主事、部活動顧問) ・Bへの聴き取り、Cに面談と心のケア、周囲の生徒に聴き取り。 ・Bの学級担任からB本人と保護者に来校要請の連絡。 <p>○5月9日(水) 午後7時15分</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Bと保護者が来校。校長・学年主任・学級担任・部活動顧問が対応。 ・今回の事実関係の説明と差別発言に対する説諭を行った。 <p>○5月11日(金) 午後7時</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Cの学級担任と部活動顧問がCの保護者に、指導状況と今後の学校の取組を説明。 <p>○5月14日(月)、15日(火)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長が来庁(教育長室)。校長から説明。その後聴き取り。 <p>○5月17日(木) 教育長室で人権担当課等が協議</p> <p>《4月に全校生徒を対象に行った「特別支援学級への理解の学習」に対するBの1次学習後の感想プリントに対する学年主任の分析より》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学級について詳しく学んだのではないため、特別支援学級について理解できていない。 ・書いている内容は題目や目標であって、自分の行動をどうするかといった深化はなく、第三者的な捉え方である。 <p>○7月30日(月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・差別事象検討委員会を開催し、事象の報告・分析を行い、再発防止に向けた取組及び効果的な啓発方法を確認した。 <p><その後の取組等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>2年生は2時間の道徳の授業で「自分以下を求める心」について学習。生徒Bも積極的に参加していた。ソーシャルワーカーへ3度つないだ成果もあり、会話も増え、部活動に頑張っており、その後のトラブルも減っている。</u> ・<u>生徒Cは以前からトラブルもあったが、先生から声かけを積極的に行ってトラブルも少なくなった。現在は人間関係づくりを身につけさせるために6月からフリースクールに通い、全出席している。</u> <p><今後の対応策、取組等(7月31日報告時点)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者に対する特別支援学級への理解が深まる学習【中学校】 ・PTAにおける人権同和教育研修の取組への支援【人権担当課】 (講師謝金の助成、講師の紹介、人権教育推進員の派遣等) ・役場、文化センター主催の研修会等への教職員の参加【中学校】 (学校現場の中で言葉の持つ意味に気がつく力を身につける。地域との連携強化)

6 中学校の生徒による差別発言(6月6日)

発生日時	(発生日時)平成30年6月6日 午後2時頃
場 所	中学校校舎3階 トイレ前
内 容	<p>※差別行為をした人…生徒A 生徒B 生徒C (3年生3人)</p> <p>※差別をされた人 …生徒D (3年生)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トイレで用を足している生徒Dに生徒Aがちょっかいをだす。腹がたった生徒Dは生徒Aを持ち上げ階段の方へ運ぶ。周りで見っていた数人のう

	<p>ちの一人の生徒Eがそれを少し手伝った。「おろせ」と生徒Aがさげんだので生徒Aをその場に落とす。<u>落された生徒Aは「ガイジー！」と叫んだ。</u>それをA教諭が聞き、その場で指導した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また、そのやり取りを見ていた生徒Cがふざけて生徒Aに「ガイジ」と言葉を返し、<u>生徒Bが「カイジ？」</u>（カイジはアニメのキャラクター）とわざととぼけてからかった。 ・また、近くにいた生徒Fはその言葉を聞いて「そういう言葉は遣ったらいけん。」と注意をした。
対応概要	<p>○6月6日（水） 午後4時20分</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権担当課に事象報告があった。 <p>【生徒への指導】</p> <p>○6月6日（水）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その場でA教諭からの指導の後、<u>担任B教諭から個別に聴き取りと指導を行った。</u> <p><聴き取り内容></p> <p>（生徒A） 使わないようにしているが、日常的に使っていた言葉なので、とっさに出てしまった。言ってからしまったと思った。こういうことはよくある。これからは使わないように常に意識して生活していきたい。</p> <p>（生徒B） その場を盛り上げようとして面白おかしく言ってしまった。反省している。</p> <p>（生徒C） 何も考えずに「ガイジ」という言葉を使ってしまった。反省している。</p> <p>【保護者への対応】</p> <p>○6月11日（月） （校長室 対応：教頭、B教諭）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒A母、生徒B母・生徒C父母に、事情説明と聴き取り <p>【3年生全体への指導】</p> <p>○6月12日（火）3、4限 道徳（3年のクラス毎に授業を実施）</p> <p>（1）はじめに</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>この学年で差別的な発言があった。学習したはずなのに、だからこそ、今回のこの授業を通して、様々なことを考えてほしい。</u> <p>（2）<u>日本理化学工業のビデオ視聴</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の7割が障がいのある人で一番大切にしたい会社としてメディアでも取り上げられている。障がいのある人が必要とされる経験を通して、生き生きと働く姿を再現VTRで取り上げたもの。 ・一生懸命がんばる障がいのある人の姿を通して、障がいへの理解を深めてもらいたいという意図を持って映像資料を選択。 <p>（3）<u>感想を書く。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・VTRの感想にとどまらず、<u>発言が二度と起こらない学年の雰囲気を作るために自分ができることを合わせて考えた。</u> <p>（4）<u>感想文の発表</u></p> <p>（生徒A、B、Cの感想から抜粋）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人は同じではないので、お互いに受け入れることが必要と思った。 ・差別発言は人との違いを受け入れていなかったり、障がいのある人にマイナスな意見を持っているので出てくる言葉だと思うので、自分で言わないためにも普段から違いを受け入れて助け合っていないといけないと思うし、次の世代へ伝えることも必要だと感じた。

- ・みんな違っててできることとできないことがあるのに、それで障がいのある人を区別してばかりにすることなんてできないと感じたし、自分がその立場で言われたらと思うとさらにいけないことだと感じた。
- ・障がいのある人たちが変わるんじゃなくて自分たちから変わらないといけないということが分かった。

(5) まとめ

- ・言葉には全て意味があるが、この言葉にはいい意味が全くない。他人をおとしめるために作られた言葉である。
- ・また、障がいのある人を差別する言葉であり、絶対になくさなければならぬ言葉である。

○6月13日(水) 人権教育主任から職員へ報告

- ・3年生だけでなく、1、2年生への取組も必要と話をした。

○6月15日(金) 校長が来庁(教育長室)

(主な内容)

校長から事象についての説明、その後、聴き取りを行った。

- ・今回は言葉の持つ意味を学習するより、障がいのある人の姿を見て学んでほしいとの思いから、全体指導として障がいのある人を雇用している会社の取組VTRを見た。
- ・発言した生徒は日常使っていた言葉と話していた。言葉の意味を知らずに使っているのではないか。
- ・きちんと注意した生徒もいた。差別を許さない集団づくりが大切ではないか。
- ・最近、「ガイジ」発言はあまり聞かなかったが、今年に入ってから続いている。先輩から受け継がれた言葉ではないかとも考えられる。
- ・言葉の意味を理解できていない。使ってはいけない言葉として言葉だけが残っている。

○7月30日(月) 午後1時30分～午後3時10分

- ・差別事象検討委員会を開催し、事象の報告・分析を行い、再発防止に向けた取組及び効果的な啓発方法を確認した。

<その後の取組等>

- ・今回差別発言をした生徒Aも連絡ノートに反省のコメントを書いていた。その後、特に問題もなく生活している。

(他学年の取組)

- ・1年生は、4つの人権のテーマで、調べ学習に取り組んでいる。
- ・2年生は、職場体験を通して理解を深めている。
- ・生徒会が中心となって中学校の人権宣言を見直し、いじめや差別をなくす取組をしている。

<今後の対応策、取組等(7月31日報告時点)>

- ・生徒に対する障がいのある人への理解を深める学習と内容の振り返り【中学校】
- ・保護者に対する言葉の持つ意味や障がいのある人への理解が深まる学習【中学校】
- ・PTAにおける人権同和教育研修の取組への支援【人権担当課】
(講師謝金の助成、講師の紹介、人権教育推進員の派遣等)
- ・役場、文化センター主催の研修会等への教職員の参加【中学校】
(学校現場の中で言葉の持つ意味に気がつく力を身につける。地域との連携強化)

7 駅待合室ノートへの差別落書

発見日	(発見日) 平成30年12月20日(木)
場 所	駅の待合室
内 容	駅の待合室に置いてあるノートに、児童を中傷する内容の落書が書かれていた。
対応概要	<p>■平成30年12月20日(木)</p> <ul style="list-style-type: none"> 駅の待合室に置いてあるノートに、<u>児童の個人名を書いて中傷する内容の落書</u>が書かれていることが発見され、小学校に報告される。 <p>■平成30年12月21日(金) 2学期終業日</p> <ul style="list-style-type: none"> 小学校の全職員で、今回の差別落書き事象を共通認識し、児童への聞き取りを学級担任に依頼した。(①ノートの存在を知っているか?②ノートに自分の名前を書き込んだことがあるか?③ノートに児童の名前を書き込んだことがあるか?④その他書き込みについて知っていることはないか?) 小学校が駅等にノートの管理者を問い合わせたが、ノートの管理者が不明だったため、人権センターに相談の上、問題のページを切り取り破棄した。(ノートの注意書きの欄に「モラルの範囲内で、下らない落書きは削除します」の記載もあった)人権センターから、小学校の児童への指導をお願いした。 生徒指導主任から、冬休みのくらしに関する全体指導の中で、<u>公共の場所への落書きの問題点について、児童に指導</u>を行った。 差別落書きで個人名を書かれた児童の両親へ、対応結果を報告した。 <p>■平成31年1月9日(水)</p> <ul style="list-style-type: none"> 月例校長会の中で、自治体内の校長に情報共有した。 <p><今後の対応策、取組等(1月18日報告時点)></p> <ul style="list-style-type: none"> 今回の落書きは、内容から児童に面識があることが推測され、字体も幼いことから、<u>落書き者は校区の児童生徒の可能性が高いことより、校長会で、教育長から各校長に、各学校の児童生徒への指導</u>をお願いする。