

第6章 人材雇用開発センター「障害者就労支援事業」の提案

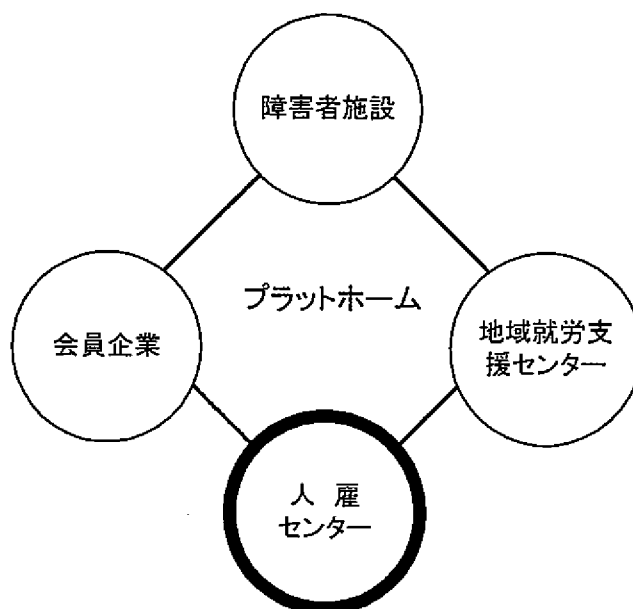
1. 人材雇用開発センター障害者就労支援の考え方

第1章で見たように、今日、障害者の雇用環境は極めて厳しいものがあります。とくに同和地区では、障害者率が大阪府平均に比べ1.6倍も高く、就業率は20%、うち3割が年収100万円以下という厳しい状況にあります。

この期に、人材雇用開発センターが障害者就労支援事業に挑戦するのは極めて意義のあることです。その際の視点は、①障害者の「働く」権利を軸に、意欲と能力に基づいた採用という、企業本来の雇用政策を確立し、「企業の人権化」を推し進める、②産業構造の転換や雇用の流動化に対応し、また、障害者の多様な就労ニーズに対応して、多様で柔軟な就労機会の創出を図る、ことに置くべきです。

障害のある人の就労を考える場合、仕事に人を合わせるのではなく、人に仕事を合わせる発想が必要です。その人に合った仕事を抽出し、組合せ、分離する目的意識性と、ニーズに合わせてフルタイム、パートタイム、在宅勤務等を選択する柔軟性が求められます。また、授産施設や小規模作業所等への業務委託や物品発注も間接的な就労支援策として有効です。

そのような活動を進めるため、人材雇用開発センターをコーディネーターとして会員企業1,000社と同和地区の福祉施設（15の障害者会館と1,000人の障害者）、新たに活動する地域就労支援センターが連携して、①企業と障害者のふれあう機会づくり、②授産施設等の支援と連携、③障害者雇用に関する相談と動機づけの体制づくりが求められます。



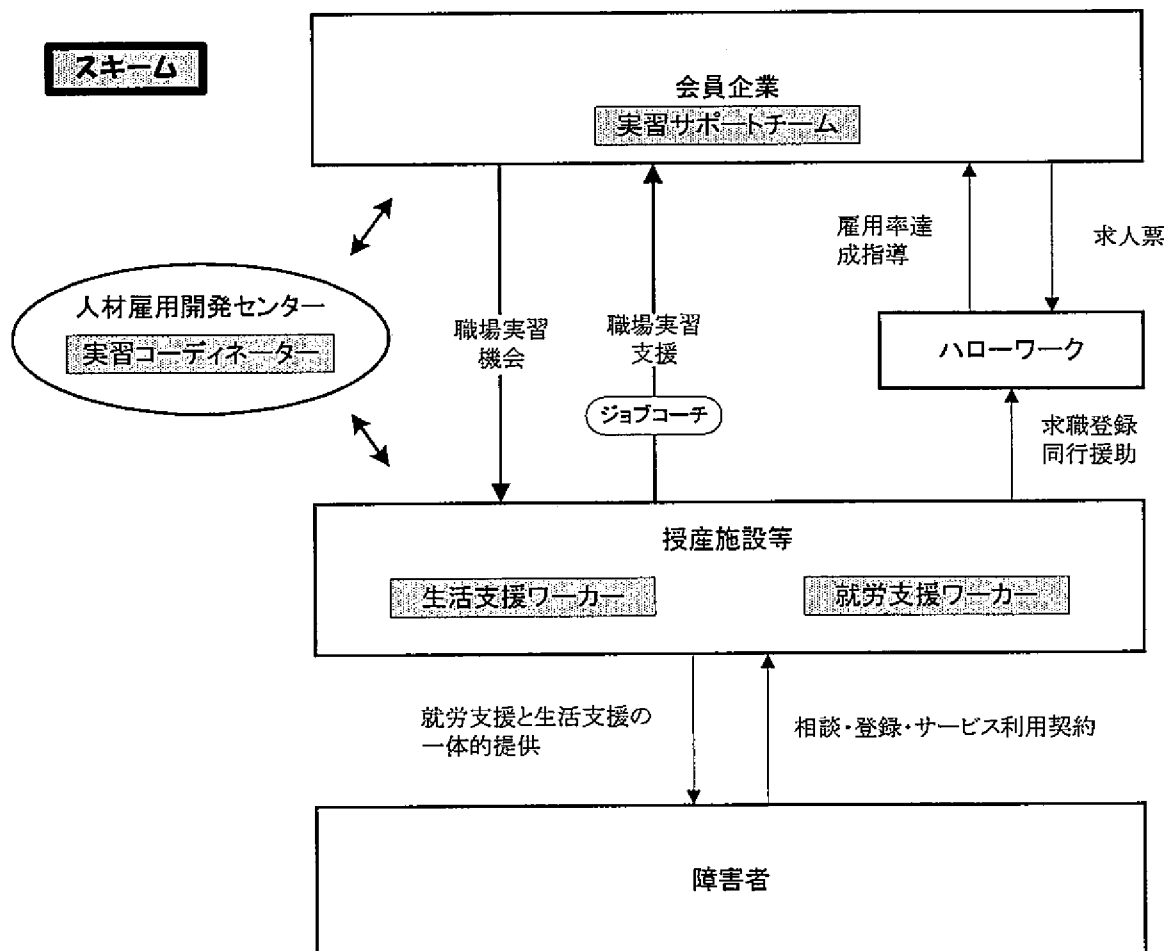
2. 事業案

① インターンシップ(職場実習)事業

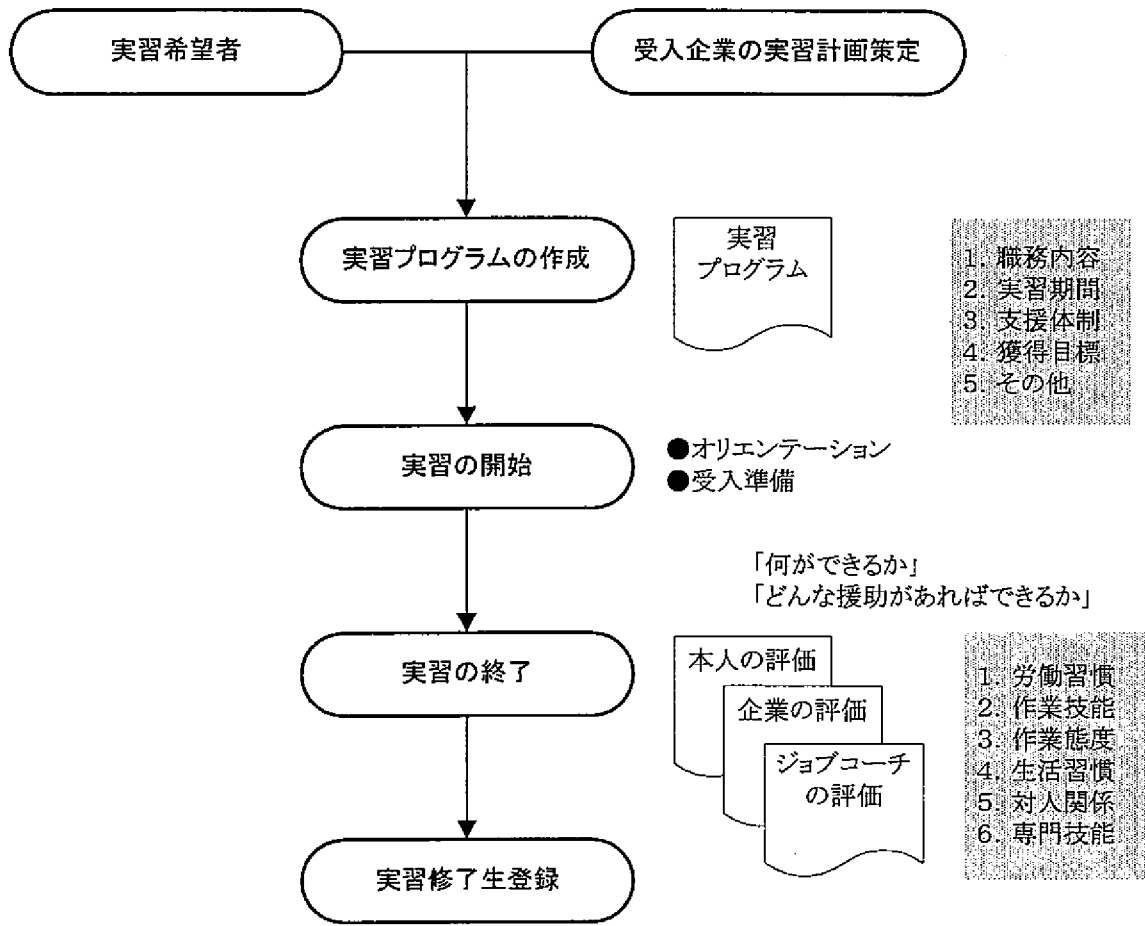
■ 実習受入企業の募集と実習生の仲介

就職にあたっては、障害当事者、企業とも不安なものです。障害者に職場実習の機会を提供し、障害当事者に対しては、勤労意欲の助長や適性の評価・発見、通勤、対人関係、職場適応能力の獲得、就労に必要な支援内容の明確化等、企業に対しては、障害者に対する理解や障害者に適した職域開発を促します。

○対象	就労をめざす障害者 15歳以上で職場実習が適当と判断される障害者
○実習期間	1日4時間、1ヶ月を基本とする 短期については1週間より可能とする
○実習費用	障害者の報酬はなし 保険、交通費、ジョブコーチの経費



ステップ



次に、1999年、2000年に日経連が中心になって実施した「障害者緊急雇用プロジェクト」において、実習を受け入れた企業の実習職種です。相当広い範囲で実習可能なことがわかります。

障害種別・実習職種

	(上肢) 肢体不自由	(下肢) 肢体不自由	身体 幹機能障 害	視覚障 害	内部障 害	言語障 害	聴覚障 害	知的障 害	精神障 害	その他	総計
製造・加工	25 (9.3)	53 (12.9)	10 (9.3)	8 (13.1)	17 (15.0)	99 (23.9)	171 (11.2)	20 (10.1)	1 (9.1)	404 (13.0)	
製造補助	24 (8.9)	20 (4.9)	7 (6.5)	0 (0.0)	7 (6.2)	55 (13.3)	247 (16.2)	32 (16.2)	1 (9.1)	393 (12.6)	
食品加工・ 調理補助	7 (2.6)	9 (2.2)	4 (3.7)	5 (8.2)	2 (1.8)	15 (3.6)	140 (9.2)	12 (6.1)	1 (9.1)	195 (6.3)	
縫製・染色	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.9)	9 (2.2)	6 (0.4)	1 (0.5)	0 (0.0)	17 (0.5)	
軽作業(仕分け・包装・袋 詰等)	24 (8.9)	43 (10.5)	18 (16.8)	7 (11.5)	9 (8.0)	66 (15.9)	407 (26.7)	34 (17.2)	2 (18.2)	610 (19.6)	
印刷・製本	4 (1.5)	8 (1.9)	2 (1.9)	2 (3.3)	4 (3.5)	5 (1.2)	13 (0.9)	1 (0.5)	1 (9.1)	40 (1.3)	
一般事務・ 事務補助	53 (19.7)	113 (27.5)	26 (24.3)	12 (19.7)	28 (24.8)	41 (9.9)	8 (0.5)	12 (6.1)	0 (0.0)	293 (9.4)	
設計・デザイン・企画	11 (4.1)	16 (3.9)	6 (5.6)	0 (0.0)	2 (1.8)	4 (1.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	40 (1.3)	
情報処理	34 (12.6)	43 (10.5)	11 (10.3)	0 (0.0)	5 (4.4)	20 (4.8)	7 (0.5)	4 (2.0)	0 (0.0)	124 (4.0)	
商品販売・営業	5 (1.9)	10 (2.4)	4 (3.7)	2 (3.3)	7 (6.2)	1 (0.2)	14 (0.9)	2 (1.0)	0 (0.0)	45 (1.4)	
接客・サービス	20 (7.4)	15 (3.6)	2 (1.9)	1 (1.6)	3 (2.7)	4 (1.0)	21 (1.4)	12 (6.1)	0 (0.0)	78 (2.3)	
清掃・洗淨	29 (10.8)	31 (7.5)	5 (4.7)	3 (4.9)	7 (6.2)	41 (9.9)	273 (17.9)	29 (14.6)	4 (36.4)	422 (13.6)	
クリーニング・ リネン	4 (1.5)	8 (1.9)	2 (1.9)	0 (0.0)	1 (0.9)	14 (3.4)	102 (6.7)	20 (10.1)	0 (0.0)	151 (4.9)	
園芸・栽培・飼育	2 (0.7)	2 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.8)	4 (1.0)	32 (2.1)	4 (2.0)	0 (0.0)	46 (1.5)	
養育・整備	4 (1.5)	4 (1.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	2 (1.8)	2 (0.5)	2 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (0.5)	
商品管理・検査	9 (3.3)	17 (4.1)	2 (1.9)	0 (0.0)	4 (3.5)	13 (3.1)	17 (1.1)	6 (3.0)	1 (9.1)	69 (2.2)	
医療・介護関係	2 (0.7)	3 (0.7)	1 (0.9)	15 (24.6)	2 (1.8)	3 (0.7)	11 (0.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	38 (1.2)	
研究・教育関係	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.9)	0 (0.0)	2 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.1)	
その他	12 (4.5)	16 (4.5)	5 (4.7)	5 (8.2)	8 (7.1)	18 (4.3)	51 (3.3)	8 (4.0)	0 (0.0)	123 (4.0)	
総計	269 (100.0)	411 (100.0)	107 (100.0)	61 (100.0)	113 (100.0)	414 (100.0)	1,523 (100.0)	198 (100.0)	11 (100.0)	3,107 (100.0)	

N=人数、()=%

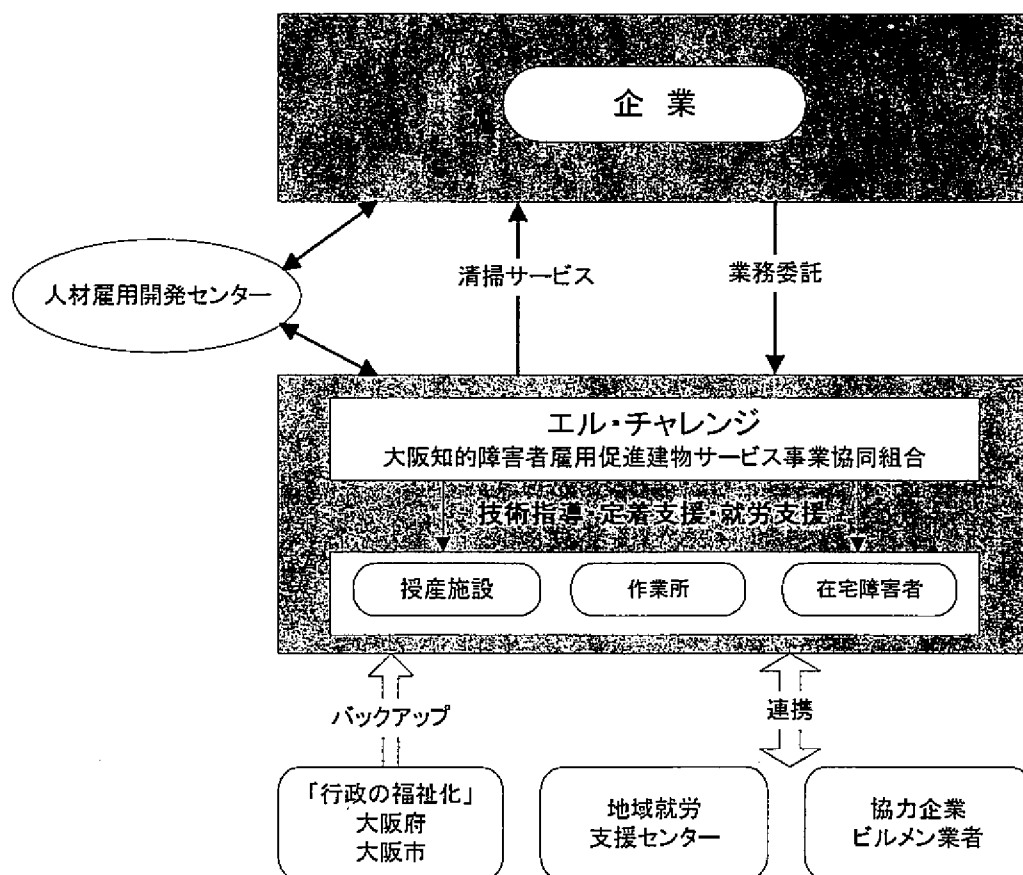
② 授産施設等支援事業

- 業務委託・物品発注・・・実施企業の募集と授産施設等の仲介
- 技術指導・・・希望する施設と企業の仲介

授産施設・作業所では、訓練に関わる授産品目や仕事量の拡充、企業の現場を想定した訓練の質的な充実が求められており、業務委託や技術指導・研修等について仲介を行います。

就職困難者（障害者等）雇用意向調査1次集計によると、会員企業の132社が計205件について「発注・委託可能」との回答を寄せており、大いに期待が持てる状況です。現在（2001年12月）、ヒアリング調査が実施されており、その結果を受けて、具体的な取り組みが必要です。

ここでは、例としてエル・チャレンジを軸とする清掃作業のスキームを示します。



③ 雇用促進コーディネート事業

- 相談・アドバイス、専門家派遣
- 障害者施設との交流やボランティア派遣先紹介
- 特例子会社設立、助成金活用等のコーディネート等

障害者雇用に関わる会員企業や授産施設からの相談に応じ、アドバイスを実施すると共に、必要に応じて専門家等の紹介や派遣を行います。

④ 会員交流事業

- 会員交流会の実施(年1回)

- 事例発表
- 表彰

会員相互の交流による研鑽と共に、表彰制度を設置して障害者就労支援に対する意識の高揚を図ります。

就職困難者（障害者等）雇用意向調査 1次集計結果

(1) 問2 事業所の産業分類

No.	事業所の産業分類	回答数	構成比	参考
1	建設業	60	10.6%	10.7%
2	製造業	193	34.2%	34.3%
3	運輸・通信業	33	5.9%	5.9%
4	卸売・小売業、飲食店	102	18.1%	18.1%
5	金融・保険業、不動産業	56	9.9%	10.0%
6	サービス業	66	11.7%	11.7%
7	その他の産業	52	9.2%	9.3%
	回答社数	562	99.6%	100.0%
	不明・無回答	2	0.4%	
	全体	564	100.0%	

(2) 問3 事業所の位置づけ

No.	事業所の位置づけ	回答数	構成比	参考
1	本社	398	70.6%	71.6%
2	支社・支店・事業所	147	26.1%	26.4%
3	その他	11	2.0%	2.0%
	回答社数	556	98.6%	100.0%
	不明・無回答	8	1.4%	
	全体	564	100.0%	

(3) 問4 事業所の従業員数...(数量)

従業員数	総計	正社員	契約社員	臨時的雇用者
合計	440,249	20,126	7,818	74,885
平均	812	82	77	252
最大値	20,112	1,227	1,875	21,000
最小値	1	1	0	0
回答社数	542	245	101	297
不明・無回答	22	319	463	267
全体	564	564	564	564

従業員数	パートタイマー	出向社員	派遣労働者	その他
合計	15,388	10,009	13,384	704,637
平均	73	56	159	1,274
最大値	2,563	1,701	4,742	59,315
最小値	1	1	1	5
回答社数	211	179	84	553
不明・無回答	353	385	480	11
全体	564	564	564	564

(4) 問5 特例子会社の設置の有無

No.	特例子会社の設置の有無	回答数	構成比	参考
1	設置している	34	6.0%	6.2%
2	設置していない	513	91.0%	93.8%
	回答社数	547	97.0%	100.0%
	不明・無回答	17	3.0%	
	全体	564	100.0%	

(5) 問6-1 障害者の雇用の有無

No.	障害者の雇用の有無	回答数	構成比	参考
1	現在、雇用している	482	78.9%	85.8%
2	現在は雇用していないが、かつては雇用していた	33	5.4%	5.9%
3	現在も、過去も雇用したことがない	47	7.7%	8.4%
	回答社数	562	92.0%	100.0%
	不明・無回答	2	0.3%	
	全体	611	100.0%	

(6) 問7-3 障害者の雇用に際して配慮したこと...(複数回答)

No.	雇用に際しての配慮事項[身体障害者]	回答数	構成比	参考
1	職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改修	108	19.1%	25.5%
2	労働時間の弾力化(出勤時間・残業時間の調整等)	149	26.4%	35.1%
3	通勤に配慮した住宅の確保	12	2.1%	2.8%
4	通勤手段への配慮(送迎バス、駐車場の割り当て等)	59	10.5%	13.9%
5	工程、作業の単純化等業務内容への配慮	153	27.1%	36.1%
6	コミュニケーション手段・方法への配慮	151	26.8%	35.6%
7	業務遂行を援助する者の配置	101	17.9%	23.8%
8	職業生活に関する相談担当者の配置	56	9.9%	13.2%
9	生活全般に関する相談担当者の配置	15	2.7%	3.5%
10	障害者に対する研修・教育訓練等の実施	26	4.6%	6.1%
11	医療機関等との連携	22	3.9%	5.2%
12	授産施設、作業所等との連携	0	0.0%	0.0%
13	休養等健康面への配慮	96	17.0%	22.6%
14	家族等との連絡体制の確立	38	6.7%	9.0%
15	昇進等の待遇の確保	18	3.2%	4.2%
16	その他	23	4.1%	5.4%
	回答総数(累計)	1,027	182.1%	242.2%
	回答社数	424	75.2%	100.0%
	不明・無回答	140	24.8%	
	全体	564	100.0%	

No.	雇用に際しての配慮事項[身体障害者のうち、中途障害者]	回答数	構成比	参考
1	職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改修	30	5.3%	19.2%
2	労働時間の弾力化(出勤時間・残業時間の調整等)	80	14.2%	51.3%
3	通勤に配慮した住宅の確保	4	0.7%	2.6%
4	通勤手段への配慮(送迎バス、駐車場の割り当て等)	19	3.4%	12.2%
5	工程、作業の単純化等業務内容への配慮	61	10.8%	39.1%
6	コミュニケーション手段・方法への配慮	16	2.8%	10.3%
7	業務遂行を援助する者の配置	24	4.3%	15.4%
8	職業生活に関する相談担当者の配置	16	2.8%	10.3%
9	生活全般に関する相談担当者の配置	6	1.1%	3.8%
10	障害者に対する研修・教育訓練等の実施	5	0.9%	3.2%
11	医療機関等との連携	21	3.7%	13.5%
12	授産施設、作業所等との連携	0	0.0%	0.0%
13	休養等健康面への配慮	60	10.6%	38.5%
14	家族等との連絡体制の確立	14	2.5%	9.0%
15	昇進等の待遇の確保	11	2.0%	7.1%
16	その他	7	1.2%	4.5%
	回答総数(累計)	374	66.3%	239.7%
	回答社数	156	27.7%	100.0%
	不明・無回答	408	72.3%	
	全体	564	100.0%	

No.	雇用に際しての配慮事項[知的障害者]	回答数	構成比	参考
1	職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改修	7	1.2%	11.1%
2	労働時間の弾力化(出勤時間・残業時間の調整等)	19	3.4%	30.2%
3	通勤に配慮した住宅の確保	0	0.0%	0.0%
4	通勤手段への配慮(送迎バス、駐車場の割り当て等)	0	0.0%	0.0%
5	工程、作業の単純化等業務内容への配慮	38	6.7%	60.3%
6	コミュニケーション手段・方法への配慮	32	5.7%	50.8%
7	業務遂行を援助する者の配置	26	4.6%	41.3%
8	職業生活に関する相談担当者の配置	12	2.1%	19.0%
9	生活全般に関する相談担当者の配置	4	0.7%	6.3%
10	障害者に対する研修・教育訓練等の実施	6	1.1%	9.5%
11	医療機関等との連携	2	0.4%	3.2%
12	授産施設、作業所等との連携	3	0.5%	4.8%
13	休養等健康面への配慮	8	1.4%	12.7%
14	家族等との連絡体制の確立	18	3.2%	28.6%
15	昇進等の待遇の確保	1	0.2%	1.6%
16	その他	0	0.0%	0.0%
	回答総数(累計)	176	31.2%	279.4%
	回答社数	63	11.2%	100.0%
	不明・無回答	501	88.8%	
	全体	564	100.0%	

No.	雇用に際しての配慮事項[精神障害者]	回答数	構成比	参考
1	職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改修	2	0.4%	16.7%
2	労働時間の弾力化（出勤時間・残業時間の調整等）	4	0.7%	33.3%
3	通勤に配慮した住宅の確保	0	0.0%	0.0%
4	通勤手段への配慮（送迎バス、駐車場の割り当て等）	0	0.0%	0.0%
5	工程、作業の単純化等業務内容への配慮	2	0.4%	16.7%
6	コミュニケーション手段・方法への配慮	6	1.1%	50.0%
7	業務遂行を援助する者の配置	2	0.4%	16.7%
8	職業生活に関する相談担当者の配置	1	0.2%	8.3%
9	生活全般に関する相談担当者の配置	0	0.0%	0.0%
10	障害者に対する研修・教育訓練等の実施	2	0.4%	16.7%
11	医療機関等との連携	1	0.2%	8.3%
12	授産施設、作業所等との連携	0	0.0%	0.0%
13	休養等健康面への配慮	2	0.4%	16.7%
14	家族等との連絡体制の確立	6	1.1%	50.0%
15	昇進等の待遇の確保	0	0.0%	0.0%
16	その他	1	0.2%	8.3%
	回答総数(累計)	29	5.1%	241.7%
	回答社数	12	2.1%	100.0%
	不明・無回答	552	97.9%	
	全体	564	100.0%	

(7) 問8 障害者雇用に対する評価...(複数回答)

No.	障害者雇用に対する評価	回答数	構成比	参考
1	障害者でも作業可能なことがわかった	144	25.5%	28.3%
2	障害者に適切な業務が自社にはないことがわかった	18	3.2%	3.5%
3	考えていたことより、作業能率がよかった	45	8.0%	8.8%
4	思った以上に作業能率が悪かった	18	3.2%	3.5%
5	障害者の勤務態度が思った以上によかった	65	11.5%	12.8%
6	勤務態度がよくなかった	10	1.8%	2.0%
7	障害者だからといって思ったほどの配慮は必要なかった	171	30.3%	33.6%
8	思った以上に配慮が必要で負担が大きかった	26	4.6%	5.1%
9	定着率がよかった	124	22.0%	24.4%
10	定着率が悪かった	14	2.5%	2.8%
11	他の従業員の障害者、障害者雇用に対する認識が高まった	174	30.9%	34.2%
12	他の従業員に受け入れられなかった（人事管理上の問題や作業上の問題を理由に）	9	1.6%	1.8%
13	特に変化はない	150	26.6%	29.5%
14	その他	33	5.9%	6.5%
	回答総数(累計)	1,001	177.5%	196.7%
	回答社数	509	90.2%	100.0%
	不明・無回答	55	9.8%	
	全体	564	100.0%	

(8) 問9 中途障害者への対応...(複数回答)

No.	中途障害者への対応	回答数	構成比	参考
1	現在も引き続き雇用している	362	64.2%	65.9%
2	継続して雇用していたが、現在は定年退職している	50	8.9%	9.1%
3	継続して雇用していたが、現在は中途退職している	43	7.6%	7.8%
4	雇用を継続しなかった（できなかった）	3	0.5%	0.5%
5	その他	13	2.3%	2.4%
6	中途障害者はいなかった（事例はなかった）	131	23.2%	23.9%
	回答総数(累計)	602	106.7%	109.7%
	回答社数	549	97.3%	100.0%
	不明・無回答	15	2.7%	
	全体	564	100.0%	

(9) 問10 今後の障害者雇用について...(複数回答)

No.	今後の障害者雇用について	回答数	構成比	参考
1	引き続き、積極的に雇用する	74	13.1%	13.5%
2	できるだけ雇用する	243	43.1%	44.2%
3	子会社・関連会社で雇用する	17	3.0%	3.1%
4	雇用ではなく、業務の外注化・委託などを考えていきたい	17	3.0%	3.1%
5	雇用はしないし、対応も考えていない	7	1.2%	1.3%
6	トップ・会社の方針しだい	48	8.5%	8.7%
7	わからない	88	14.7%	15.1%
8	その他	88	15.6%	16.0%
	回答総数(累計)	577	102.3%	104.9%
	回答社数	550	97.5%	100.0%
	不明・無回答	14	2.5%	
	全体	564	100.0%	

(10) 問11 事業所で取り組んでいる障害者の雇用・就労のための活動...(複数回答)

No.	事業所で取り組んでいる障害者の雇用・就労のための活動	回答数	構成比	参考
1	職場実習の機会を提供している(したことがある)	50	8.9%	24.4%
2	障害者のトライアル雇用(試用)を受け入れたことがある	44	7.8%	21.5%
3	障害者が多く働いている会社(授産施設、作業所含む)に優先的に外注している	18	3.2%	8.8%
4	障害者が多く働く会社等(同上)と各種業務の提携関係を持っている	4	0.7%	2.0%
5	障害者雇用に関する社内教育や各種啓発活動を行っている	97	17.2%	47.3%
6	その他	27	4.8%	13.2%
	回答総数(累計)	240	42.6%	117.1%
	回答社数	205	36.3%	100.0%
	不明・無回答	359	63.7%	
	全体	564	100.0%	

(11) 問13-1「障害者職業生活指導員」の選任の有無

No.	「障害者職業生活指導員」の選任の有無	回答数	構成比	参考
1	選任している	217	38.5%	39.1%
2	選任したことはない	269	47.7%	48.5%
3	「障害者職業生活指導員」を知らなかった	69	12.2%	12.4%
	回答社数	555	98.4%	100.0%
	不明・無回答	9	1.6%	
	全体	564	100.0%	

(12) 問13-2「障害者職場適応推進チーム」の設置の有無

No.	「障害者職場適応推進チーム」の設置の有無	回答数	構成比	参考
1	設置している	95	16.8%	17.2%
2	設置したことはない	373	66.1%	67.7%
3	「障害者職場適応推進チーム」を知らなかった	83	14.7%	15.1%
	回答社数	551	97.7%	100.0%
	不明・無回答	13	2.3%	
	全体	564	100.0%	

(13) 問14-1「重度障害者介助者等助成金」の利用状況・利用意向

No.	「重度障害者介助者等助成金」の認知度・利用状況	回答数	構成比	参考
1	知っており、利用したことがある	27	4.8%	5.3%
2	知っていたが、利用したことはない	365	64.7%	71.2%
3	知らなかった(利用したこともない)	121	21.5%	23.6%
	回答社数	513	91.0%	100.0%
	不明・無回答	51	9.0%	
	全体	564	100.0%	

No.	「重度障害者介助者等助成金」の今後の利用意向	回答数	構成比	参考
1	利用したいと思う	50	8.9%	10.5%
2	わからない	393	69.7%	82.4%
3	利用したいと思わない	34	6.0%	7.1%
	回答社数	477	84.6%	100.0%
	不明・無回答	87	15.4%	
	全体	564	100.0%	

(14) 問14-2「重度障害者通勤対策助成金」の利用状況・利用状況

No.	「重度障害者通勤対策助成金」の認知度・利用状況	回答数	構成比	参考
1	知っており、利用したことがある	17	3.0%	3.3%
2	知っていたが、利用したことはない	359	63.7%	70.5%
3	知らなかった（利用したこともない）	133	23.6%	26.1%
	回答社数	509	90.2%	100.0%
	不明・無回答	55	9.8%	
	全体	564	100.0%	

No.	「重度障害者通勤対策助成金」の今後の利用意向	回答数	構成比	参考
1	利用したいと思う	52	9.2%	11.0%
2	わからない	387	68.6%	81.6%
3	利用したいと思わない	35	6.2%	7.4%
	回答社数	474	84.0%	100.0%
	不明・無回答	90	16.0%	
	全体	564	100.0%	

(15) 問14-3「障害者能力開発助成金」の利用状況・利用意向

No.	「障害者能力開発助成金」の認知度・利用状況	回答数	構成比	参考
1	知っており、利用したことがある	25	4.4%	4.9%
2	知っていたが、利用したことはない	401	71.1%	78.6%
3	知らなかった（利用したこともない）	84	14.9%	16.5%
	回答社数	510	90.4%	100.0%
	不明・無回答	54	9.6%	
	全体	564	100.0%	

No.	「障害者能力開発助成金」の今後の利用意向	回答数	構成比	参考
1	利用したいと思う	74	13.1%	15.5%
2	わからない	378	67.0%	79.2%
3	利用したいと思わない	25	4.4%	5.2%
	回答社数	477	84.6%	100.0%
	不明・無回答	87	15.4%	
	全体	564	100.0%	

(16) 問14-4「重度中途障害者職場適応助成金」の利用状況・利用意向

No.	「重度中途障害者職場適応助成金」の認知度・利用状況	回答数	構成比	参考
1	知っており、利用したことがある	32	5.7%	6.2%
2	知っていたが、利用したことはない	348	61.7%	67.7%
3	知らなかった（利用したこともない）	134	23.8%	26.1%
	回答社数	514	91.1%	100.0%
	不明・無回答	50	8.9%	
	全体	564	100.0%	

No.	「重度中途障害者職場適応助成金」の今後の利用意向	回答数	構成比	参考
1	利用したいと思う	63	11.2%	13.2%
2	わからない	391	69.3%	82.1%
3	利用したいと思わない	22	3.9%	4.6%
	回答社数	476	84.4%	100.0%
	不明・無回答	88	15.6%	
	全体	564	100.0%	

(17) 問14-5「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」の利用状況・利用意向

No.	「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」の利用状況	回答数	構成比	参考
1	知っており、利用したことがある	10	1.8%	2.0%
2	知っていたが、利用したことはない	368	65.2%	72.7%
3	知らなかった（利用したこともない）	128	22.7%	25.3%
	回答社数	506	89.7%	100.0%
	不明・無回答	58	10.3%	
	全体	564	100.0%	

No.	「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」の利用意向	回答数	構成比	参考
1	利用したいと思う	34	6.0%	7.1%
2	わからない	403	71.5%	84.1%
3	利用したいと思わない	42	7.4%	8.8%
	回答社数	479	84.9%	100.0%
	不明・無回答	85	15.1%	
	全体	564	100.0%	

(18) 問14-6「障害者作業施設設置等助成金」の利用状況・利用意向

No.	「障害者作業施設設置等助成金」の認知度・利用状況	回答数	構成比	参考
1	知っており、利用したことがある	43	7.6%	8.4%
2	知っていたが、利用したことはない	367	65.1%	72.0%
3	知らなかった（利用したこともない）	100	17.7%	19.6%
	回答社数	510	90.4%	100.0%
	不明・無回答	54	9.6%	
	全体	564	100.0%	

No.	「障害者作業施設設置等助成金」の今後の利用意向	回答数	構成比	参考
1	利用したいと思う	63	11.2%	13.2%
2	わからない	381	67.6%	79.5%
3	利用したいと思わない	35	6.2%	7.3%
	回答社数	479	84.9%	100.0%
	不明・無回答	85	15.1%	
	全体	564	100.0%	

(19) 問14-7「障害者福祉施設設置等助成金」の利用状況・利用意向

No.	「障害者福祉施設設置等助成金」の認知度・利用状況	回答数	構成比	参考
1	知っており、利用したことがある	7	1.2%	1.4%
2	知っていたが、利用したことはない	371	65.8%	73.3%
3	知らなかった（利用したこともない）	128	22.7%	25.3%
	回答社数	506	89.7%	100.0%
	不明・無回答	58	10.3%	
	全体	564	100.0%	

No.	「障害者福祉施設設置等助成金」の今後の利用意向	回答数	構成比	参考
1	利用したいと思う	40	7.1%	8.4%
2	わからない	398	70.6%	83.3%
3	利用したいと思わない	40	7.1%	8.4%
	回答社数	478	84.8%	100.0%
	不明・無回答	86	15.2%	
	全体	564	100.0%	

(20) 問15 障害者雇用推進に必要な社会的仕組み・支援...(複数回答)

No.	障害者雇用推進に必要な社会的仕組み・支援	回答数	構成比	参考
1	障害者雇用のノウハウ等について相談できる窓口	155	27.5%	29.8%
2	雇用管理に役立つマニュアルの作成	100	17.7%	19.2%
3	職場適応・職場定着のための人的支援	137	24.3%	26.3%
4	障害者の生活面にわたる相談窓口	57	10.1%	11.0%
5	障害者を支援するボランティア等との連携	32	5.7%	6.2%
6	障害者に対する職業訓練・再訓練機会の確保	163	28.9%	31.3%
7	資金的支援(企業内実習、雇用企業への賃金補給等)	141	25.0%	27.1%
8	雇用継続できなかった場合の障害者の受け皿の確保	109	19.3%	21.0%
9	法定雇用率の達成企業に対する顕彰制度が必要	41	7.3%	7.9%
10	障害者雇用に関する啓発活動	126	22.3%	24.2%
11	職場のバリアフリー化	176	31.2%	33.8%
12	その他	13	2.3%	2.5%
	回答総数(累計)	1,250	221.6%	240.4%
	回答社数	520	92.2%	100.0%
	不明・無回答	44	7.8%	
	全体	564	100.0%	

(21) 問16 外注・委託化が可能な業務内容...(複数回答)

No.	外注・委託化が可能な業務内容	回答数	構成比	参考
1	データ処理・入力	187	33.2%	44.4%
2	ホームページ作成・管理	81	14.4%	19.2%
3	清掃	260	46.1%	61.8%
4	メンテナンス(設備・機器)	135	23.9%	32.1%
5	社内環境の向上(鉢植え・植栽管理等)	145	25.7%	34.4%
6	受付	77	13.7%	18.3%
7	郵便物管理・配布	119	21.1%	28.3%
8	印刷業務(名刺)	161	28.5%	38.2%
9	広報(チラシ・パンフレット等の作成・印刷)	86	15.2%	20.4%
10	経理処理(記帳業務・伝票処理等)	62	11.0%	14.7%
11	その他	41	7.3%	9.7%
	回答総数(累計)	1,354	240.1%	321.6%
	回答社数	421	74.6%	100.0%
	不明・無回答	143	25.4%	
	全体	564	100.0%	

(22) 問17-1 発注・委託できるもの...(複数回答)

No.	発注・委託できるもの	回答数	構成比	参考
1	データ処理・入力	30	5.3%	22.7%
2	ホームページ作成・管理	18	3.2%	13.6%
3	清掃	54	9.6%	40.9%
4	メンテナンス(設備・機器)	11	2.0%	8.3%
5	社内環境の向上(鉢植え・植栽管理等)	19	3.4%	14.4%
6	受付	7	1.2%	5.3%
7	郵便物管理・配布	10	1.8%	7.6%
8	印刷業務(名刺)	34	6.0%	25.8%
9	広報(チラシ・パンフレット等の作成・印刷)	13	2.3%	9.8%
10	経理処理(記帳業務・伝票処理等)	4	0.7%	3.0%
11	その他	5	0.9%	3.8%
	回答総数(累計)	205	36.3%	155.3%
	回答社数	132	23.4%	100.0%
	不明・無回答	432	76.6%	
	全体	564	100.0%	

(23) ヒアリング調査への協力お願い(10月9日現在)

No.	ヒアリング調査への協力	回答数	構成比
1	協力できる	239	41.6%
2	協力できない	264	45.9%
3	無回答	72	12.5%
	全体	575	100.0%

連合大阪(前田博隆)と
 関西経営者協会(奥井功金)は
 日、企業、福祉関係者な
 どとともに、非営利組織(N
 PO)の「大阪障害者雇用支
 援ネットワーク」(大阪市)
 を設立、このほど大阪府知事
 から特定非営利法人の認証を
 受けたと発表された。
 労使が協議し障害者の雇用
 を促進するのが狙い。両団体

障害者就労へ 労使が協調

連合大阪と関経協がNPO

によると、地域の労働、経営
 者団体が一緒につづいた組織
 を設けるのは初めてという。
 今後、関経協加盟企業や連
 合傘下の労組の協力を得なが
 ら、就労を募む在宅障害者の
 企業表題の受け入れなどに取
 り組む。また、大阪府や大阪
 労働局の障害者向け事業に協
 力して、雇用相談など「相談
 員を派遣して」いこう。

障害者の 雇用支援 労使がNPO

大阪府、連合大阪、関経協が
 共同で設立した「大阪障害者
 雇用支援ネットワーク」(NPO)
 が、このほど大阪府知事から
 特定非営利法人の認証を受け
 た。この組織は、大阪府、連
 合大阪、関経協の加盟企業や
 連合傘下の労組の協力を得な
 がら、在宅障害者の就労を募
 むなどの活動に取り組む。ま
 た、大阪府や大阪労働局の障
 害者向け事業に協力して、雇
 用相談など「相談員を派遣し
 て」いこうと計画している。

◆障害者雇用支援ネット
 がNPO法人に 連合大阪
 や関西経営者協会などが作
 り障害者の就労を支援する
 「大阪障害者雇用支援ネッ
 トワーク」は日、NPO
 法人(特定非営利活動法人)
 の認可を受けたと発表し
 た。障害者雇用の拡大を図
 る労使参加の法人設立は全
 国初という、六月に設立総
 会を開く。
 ネットワークは一九九六
 年に発足し、一昨年から「
 大阪障害者緊急雇用支援
 センター」の運営も担当。
 三月末までの約二年間で都

道府県では最多の約五百五
 十人の雇用を実現してお
 り、今後は在宅障害者の就
 労支援やオンラインスマン活動
 にも力を入れる。

大阪府、連合大阪、関経協が
 共同で設立した「大阪障害者
 雇用支援ネットワーク」(NPO)
 が、このほど大阪府知事から
 特定非営利法人の認証を受け
 た。この組織は、大阪府、連
 合大阪、関経協の加盟企業や
 連合傘下の労組の協力を得な
 がら、在宅障害者の就労を募
 むなどの活動に取り組む。ま
 た、大阪府や大阪労働局の障
 害者向け事業に協力して、雇
 用相談など「相談員を派遣し
 て」いこうと計画している。

市民団体相次ぎ請求 公文書

開示

情報公開法にもとづく公文書開示請求の受け付けが始まった。府内の市民団体が大阪市内にある国の出先機関を次々と訪れ、請求書を出した。正確な文書名が特定

できなかったために請求をあきらめざるを得ないケースもあり、市民団体から不満の声も上がった。情報の変更理由が分かる文書「などを、公開するよう求めた。同団体の野村致子事務局長は「できるだけ正確な文書名で請求する必要はあるが、情報

がどの文書に入っているか私たちには分からない。職員も積極的に探してくれず、情報公開への大きな壁になっていると感じた」と話す。

「医療情報の公開・開示を求める市民の会」などは、近畿厚生局などに病院に対する指導の報告書を請求。「見張り番」などは近畿管区行政評価局と近畿財務局、近畿郵政局、大阪地検を巡り、出張費や食糧費に関する資料の公開を求めた。

横がある。99年から今年3月まで厚生労働省が実施した「障害者緊急雇用安定プロジェクト」では、府内の活動の中核を担い、全国の都道府県で最も多い549人の雇用に貢献した。NPO化で、市民や企業から人や金銭面での援助を得られやすくなり、安定した運営が可能になる。

障害者の雇用支援 労使がNPO

「知る権利ネットワーク・関西」のメンバーは、大阪防衛施設局で「現金出納簿」などを、近畿厚生局で「水質基準

関西経営者協会と連合大阪、福祉関連団体などが参加する「大阪障害者雇用支援ネットワーク」が、NPO(非営利

組織)としての認証を府から受け、2日、設立登記した。労使が共同で障害者雇用の支援NPOをすすめるのは全国初とい

う。同ネットワークは障害者の企業実習を仲介し、就労に結びつける「インターンシップ事業」で実

失業者5%時代 狭き門戸...

民間企業の就職別失業者の雇用状況 (2000年6月1日現在、旧労働省発表)

企業規模	雇用者数(人)	失業者数(人)	失業者の割合(%)
全企業	56,089	2,853	5.1
100人以上	100,299	4,400	4.4
300-499	300,469	1,339	0.4
500-999	500,568	1,466	0.3
1,000人以上	1,000,149	1,857	0.2



ジョブコッチの社員さん(左)が監督中、なれたら持つ重たい機材を竹下肇本さん(右)

痛み一段と

◆**給付の削減**
 失業手当の給付額は、今年度から削減される。また、給付期間も短縮される。

◆**雇用の減少**
 企業の業績悪化に伴い、雇用の減少が続いている。特に中小企業での影響が大きい。

◆**生活の厳しさ**
 収入の減少と生活費の上昇により、生活が厳しくなっている。

◆**精神的苦痛**
 失業や収入不足による精神的苦痛が増えている。

障害者と企業の橋渡し

職場の環境作りも

障害者を雇用する企業が増えている。しかし、職場環境を整えることが重要である。企業は障害者の能力を最大限に引き出すための環境を整える必要がある。

障害者の雇用は、企業にとってもメリットがある。多様な人材の確保や、従業員のモチベーション向上につながる。

障害者の雇用は、社会にとって重要な課題である。企業は障害者の雇用を促進するための取り組みを行う必要がある。

障害者の雇用は、企業にとってもメリットがある。多様な人材の確保や、従業員のモチベーション向上につながる。

企業は知恵絞って

障害者の雇用は、企業にとってもメリットがある。多様な人材の確保や、従業員のモチベーション向上につながる。

障害者の雇用は、社会にとって重要な課題である。企業は障害者の雇用を促進するための取り組みを行う必要がある。

障害者の雇用は、企業にとってもメリットがある。多様な人材の確保や、従業員のモチベーション向上につながる。

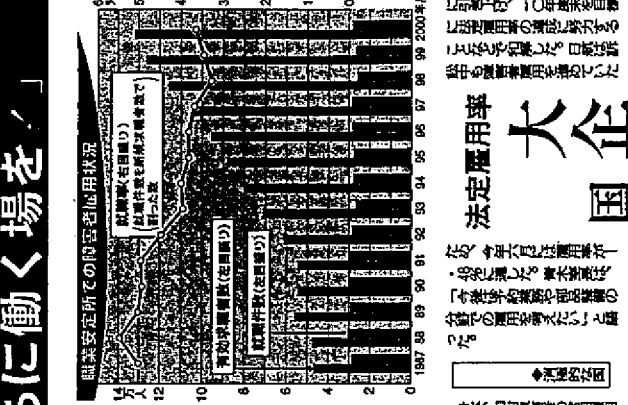
企業は障害者の雇用を促進するための取り組みを行う必要がある。多様な人材の確保や、従業員のモチベーション向上につながる。

女性の声

女性の声は、企業にとっても重要な要素である。女性の活躍を促進するための取り組みを行う必要がある。

◆**女性の活躍**
 女性の活躍を促進するための取り組みを行う必要がある。多様な人材の確保や、従業員のモチベーション向上につながる。

◆**ワークライフバランス**
 ワークライフバランスを整えることが、女性の活躍を促進するための重要な要素である。



障害者就労

障害者の就労は、社会にとって重要な課題である。企業は障害者の雇用を促進するための取り組みを行う必要がある。

障害者の就労は、企業にとってもメリットがある。多様な人材の確保や、従業員のモチベーション向上につながる。

◆**雇用の減少**
 企業の業績悪化に伴い、雇用の減少が続いている。特に中小企業での影響が大きい。

◆**生活の厳しさ**
 収入の減少と生活費の上昇により、生活が厳しくなっている。

◆**精神的苦痛**
 失業や収入不足による精神的苦痛が増えている。

◆**雇用の減少**
 企業の業績悪化に伴い、雇用の減少が続いている。特に中小企業での影響が大きい。

◆**雇用の減少**
 企業の業績悪化に伴い、雇用の減少が続いている。特に中小企業での影響が大きい。

◆**生活の厳しさ**
 収入の減少と生活費の上昇により、生活が厳しくなっている。

◆**精神的苦痛**
 失業や収入不足による精神的苦痛が増えている。

◆**雇用の減少**
 企業の業績悪化に伴い、雇用の減少が続いている。特に中小企業での影響が大きい。

◆**雇用の減少**
 企業の業績悪化に伴い、雇用の減少が続いている。特に中小企業での影響が大きい。

◆**生活の厳しさ**
 収入の減少と生活費の上昇により、生活が厳しくなっている。

◆**精神的苦痛**
 失業や収入不足による精神的苦痛が増えている。

◆**雇用の減少**
 企業の業績悪化に伴い、雇用の減少が続いている。特に中小企業での影響が大きい。

障害者雇用率

黒塗り公開

大阪労働局

企業名先に出たら制裁できぬ

促進法がブレイキ

企業の障害者雇用を促すこと、法定雇用率を達成していない企業の経営陣相手に株主代表訴訟を起すこととした弁護士らのグループが、対象企業を探るため約百社の雇用達成率などを記した文書の公開を大阪労働局に請求したところ、主要部分の開示を拒否された。障害者雇用促進法が未達成企業への「制裁」として企業名公表制度を設けているため、公開すれば制度の意味がなくなるからだといふ。障害者雇用を推進するはずの法律が思わぬところで△ブレイキ▽になった格好で、弁護士らは「社会全体で情報公開が進む中、情報開示を制裁とする制度は時代遅れ」として厚生労働相に異議を申し立てた。

株主訴訟の弁護士ら請求

開示を拒否されたのは、松丸正弁護士(大阪)ら「障害者雇用権センター」設立準備会(仮称)「のメンバー。松丸弁護士らは、日本航空の障害者雇用率が低いことを知り一昨年末、歴代



雇用障害者数などの欄が塗りつぶされた企業の障害者雇用状況報告書

社長三人を相手に株主代表訴訟を東京地裁に提訴。今年五月、同社が法定雇用率達成に努め、ホームページで達成状況を公開することなどを条件に和解した。メンバーは他の未達成企業についても提訴を計画。四月に施行された情報公開法に基づき、大阪市内の約百社の雇用状況報告書の公開を請求した。ところが、五月末に公開された報告書の雇用障害者数や雇用率などの欄はすべて黒く塗りつぶされていた。同労働局が示した通知書

2001.11.14 読者(19)

には、雇用促進法が「厚生労働省の定める」と定めて、相の勧告に従わない企業名を公表することを指摘。非開示の理由

ほかの情報が
天竺の
外務省改革
大層に隠さず情報公開を
官僚一しやべり過ぎず
守秘義務から
(神戸・おじさん)

由について「勧告などを行わずに公表すれば、企業の信用低下につながる利益を害する」などとしていた。厚生労働省によると、一九六〇年の雇用促進法施行以来、平均雇用率が法定雇用率(一・八%)を上回った

ことほぐ、昨年の平均雇用率は一・四九%。未達成率の割合は五五・七%。七年にできた企業名公表制については九二年に一度四社が公表されたのだが、同省障害者雇用対策課「今のところ改正などの定はない」としているが、松丸弁護士は「今では自動的に雇用率を公表する企業もある。十五年も前の『家の宝力』はとてつとび」いられた」と話して、異議を認められなければ、非開示処分を取り消しを求めると、訴訟を起す方針だ。

地域就労支援事業について

1. 目的

地域就労支援事業とは、障害者、母子家庭の母親、中高年齢者などの中で、働く意欲がありながらさまざまな就労阻害要因を抱えるため、雇用・就労を実現できない者などに対して、市町村が一人ひとりに応じた就労支援メニューを提供し、就労阻害要因の克服や就労に関する意識・意欲の助長を図り、地域の関係機関が連携し雇用・就労につなげる事業である。

2. 背景

・平成12年地方分権一括法施行

職業安定行政の国一元化。

・平成12年雇用対策法の改正

地方公共団体は、国の施策と相まって地域の実情に応じた雇用対策。

3. 国・府・市町村の役割分担の考え方

現在、取りまとめ中の「雇用施策の基本方向」では次のように整理

- ・国の雇用対策はナショナルミニマム
- ・大阪府の雇用対策は広域的、連絡調整的課題や歴史的特性に基づくもの
- ・市町村は住民に最も身近な雇用課題への対応

4. 経過

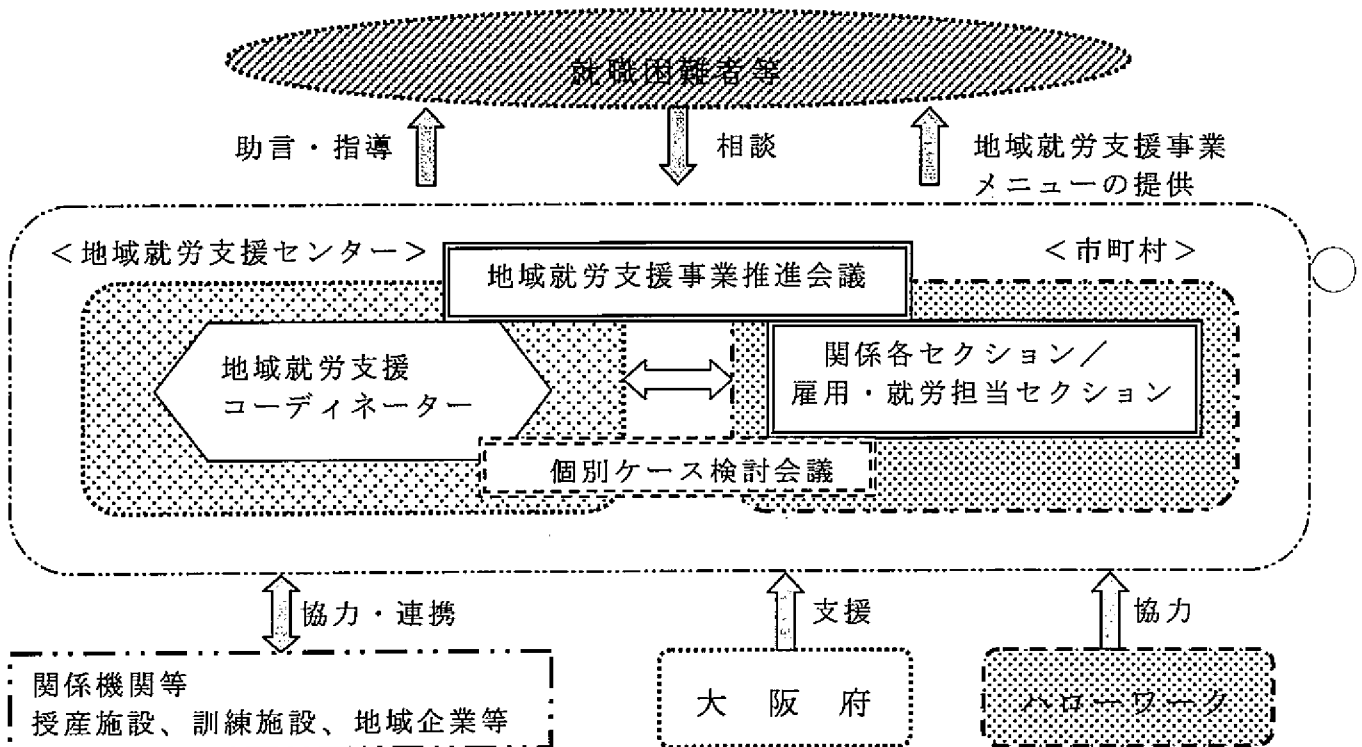
平成12～13年度地域就労支援検討委員会

茨木市、和泉市において、本事業をモデル的に実施

↓（市長会・町村長会説明）

平成14年度府内市町村事業実施

5. 地域就労支援事業の推進体制イメージ図



6. 平成14年度予算（案）

地域就労支援事業費補助金	105,000千円
地域就労支援コーディネーター養成事業費	1,270千円
地域就労支援事業促進検討調査費	1,579千円

大阪府における今後の同和行政の
あり方について（答申）

平成13（2001）年9月

大阪府同和対策審議会

目 次

前 文	335
第 1 同和問題解決のための施策の基本方向	339
1 同和問題の基本認識	339
2 実態等調査からみた府内同和地区の現状と課題	340
3 同和問題解決のための基本目標と基本視点	346
(1) 基本目標	346
(2) 基本視点	347
第 2 同和問題解決のための施策の推進方向	350
1 個人給付的事業、物的事業等の終了	351
2 今後の施策の推進方向	353
(1) 府民の差別意識の解消・人権意識の高揚を図る ための取組み	35
(2) 自立と自己実現を達成するための取組みの支援	355
(3) 人権にかかわる相談体制の整備	358
(4) 自立と自己実現、地区内外交流を促進する関係機関等 のあり方	359
① 関係機関のあり方	359
② 地区施設のあり方	362
3 大阪府同和対策審議会のあり方	363
4 府の体制	363

前 文

本審議会は、平成12(2000)年6月に、知事から「大阪府における今後の同和行政のあり方について」の諮問を受け、平成12(2000)年度に府と関係市町において実施した「同和問題の解決に向けた実態等調査」(以下「実態等調査」という。)の結果や人権教育・啓発、人権擁護に関する国の動向等を踏まえ、精力的に審議を行った。

府においては、昭和22(1947)年から、同和対策として、共同作業所等の整備を行う地区環境改善事業など、先進的な取組みを行ってきた。その後、昭和40(1965)年の国の同和対策審議会答申(以下「国同対審答申」という。)および昭和44(1969)年の「同和対策事業特別措置法」に基づき、同和問題解決のための施策を本格的に実施するとともに、以後2度にわたる特別措置法(「地域改善対策特別措置法」、「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」(以下「地対財特法」という。))や昭和44(1969)年の答申をはじめとする数次の本審議会答申(以下「府同対審答申」という。)等を踏まえ、積極的な事業展開を図ってきたところである。

そして、平成13(2001)年度末には「地対財特法」が失効し、30年以上にわたり実施されてきた財政法上の特別措置による「同和対策事業」は、いよいよ終焉を迎えようとしている。

地域改善対策協議会においては、平成8(1996)年、「地対財特法」の期限後の方策に関し、「特別対策については、事業の緊急性等に応じて講じられるものであり、従来の対策を漫然と継続していたのでは同和問題の早期解決に至ることは困難である。これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成9年3月末をもって終了することとし、教育、就労、産業等の

なお残された課題については、その解決のため、工夫を一般対策に加えて対応するという基本姿勢に立つべきである」とし、「国同対審答申は、部落差別が現存するかぎり同和行政は積極的に推進されなければならないと指摘しており、特別対策の終了、すなわち一般対策への移行が、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものではない」旨の意見が示された（以下「地対協意見具申」という。）。

こうした提言に基づき、国においては、「一般対策」への円滑な移行を前提に、住宅地区改良事業や道路事業などの物的事業や高等学校等進学奨励費補助事業など15の「特別対策」について、平成9(1997)年3月、経過措置として平成13(2001)年度末まで期限を延長する旨の「地対財特法」の改正が行われた。

本審議会においても、平成8(1996)年に、「同和地区の生活環境施設の整備をはじめとして各分野で成果が認められるが、なお、不安定就労の問題、進学率の格差などの生活実態における課題が残されており、また、部落差別事象が跡を絶たないなど、府民の差別意識の解消が十分に進んでいない状況も明らかになっている」と示した上で、「国同対審答申が指摘し、また、地対協意見具申でも指摘しているように、部落差別が現存するかぎり同和行政は積極的に推進されなければならないものであるが、今後は、新たな時代を的確にみすえて事業の検討を積極的に行い、一般施策を有効かつ適切に活用して推進することが必要である」とし、「なお、同和行政の基本目標に照らして、直ちに一般施策によりがたい特段の事情がある場合には、特別措置も含めて一般施策のあり方について検討する必要がある」旨答申したところである。

一方、「人権の世紀」といわれる21世紀に向けて、「人権教育のための国連10年」などの国際的な人権尊重の潮流の中、平成13(2001)年3月、国連の「人種差別の撤廃に関する委員会」は、日本に対し、同和地区の

人びとを含め、差別からの保護ならびに市民的、政治的、経済的、社会的および文化的権利の完全な享受を確保するよう勧告したところであり、同和問題などさまざまな人権問題を一日も早く解決するよう努力することは、国際的な責務となっている。

国においては、地対協意見具申を踏まえて平成9(1997)年3月に制定された「人権擁護施策推進法」に基づく「人権擁護推進審議会」において、平成11(1999)年7月に、「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について」の答申が出され、その趣旨を踏まえ、平成12(2000)年11月に、人権教育および人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体および国民の責務を明らかにした「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定された。また、平成13(2001)年5月には「人権救済制度の在り方について」の答申が出され、人権救済機関の整備等その具体化に向けての検討が進められているところである。

府においても、平成10(1998)年10月に制定された「大阪府人権尊重の社会づくり条例」(以下「人権条例」という。)に基づき、平成13(2001)年3月に、同和問題解決をはじめとするさまざまな人権問題に取り組んでいくため、人権意識の高揚を図るための施策や人権擁護に資する施策を進めていくことを目的とした「大阪府人権施策推進基本方針」(以下「府人権施策基本方針」という。)を策定した。また、平成9(1997)年3月には、全国に先駆け「人権教育のための国連10年大阪府行動計画」を策定し、平成13(2001)年3月に、より実践的なものとするよう計画を見直し、「府人権施策基本方針」の人権意識の高揚を図る施策を具体化するための計画として位置づけた「後期行動計画」を策定した。

このような状況の中、本審議会においては、人権条例の目的である「すべての人の人権が尊重される豊かな社会」を実現していくために、

国同対審答申の精神を受け継ぎ、「地対財特法」失効後、新たな世紀における府の同和行政のあり方について答申するものである。府においては、同和問題解決のため、危機的な財政状況のもと、施策の効率的、効果的な再構築に努め、国同対審答申で初めてともされた同和問題の解決のための施策の灯を、人権問題という本質からとらえて「人権施策の灯」として「人権の世紀」である21世紀に受け継ぎ、同和問題が一刻も早く解決されるよう、より一層の努力を払われたい。

第1 同和問題解決のための施策の基本方向

1 同和問題の基本認識

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深刻かつ重要な課題である。

日本国憲法では、第11条において「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる」、第13条において「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする」、第14条において「すべて国民は、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」と規定されている。部落差別の解消は、日本国憲法の精神を実現するものにほかならない。

地対協意見具申では、「基本的人権を保障された国民一人一人が、自分自身の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要」があり、「国内において、同和問題など様々な人権問題を一日も早く解決するよう努力することは、国際的責務である」としている。

府においては、「同和問題の解決は、国の責務であり、同時に国民的課題であり、部落差別が現存するかぎり、同和行政は積極的に推進されなければならない」との国同対審答申の精神を踏まえ、その責務を分担し、部落差別が現存するかぎり、同和問題解決のため

の施策の推進に努める必要がある。その際には、同和問題解決のための取組みを人権問題の本質からとらえ、人権条例の目的である「すべての人の人権が尊重される豊かな社会」の実現をめざして進めていく必要がある。

2 実態等調査からみた府内同和地区の現状と課題

同和地区における生活実態や府民の人権意識の現状と差別の原因等を把握し、同和問題の解決に資することを目的として、平成12(2000)年度に実施した実態等調査により明らかになった府内同和地区の現状と課題は、概要次のとおりである。

なお、府においては、今後とも実態等調査の結果を十分活用されることが望まれる。

- ① 同和地区には、高齢者の単独世帯や高齢者夫婦、母子・父子世帯の割合が高く、高齢者世帯については、出身地が現住地区以外の率が高い。また、同和地区外からの転入者は、母子世帯、障害者、低所得層、不安定就労の割合が高いなど、福祉、就労などのさまざまな課題を有する人びとが同和地区に來住していることがうかがわれる。ちなみに、現在住んでいる同和地区で出生し、他の地域で居住したことのない常住者は約32%で、同和地区出身の來住者は約24%であり、また、同和地区出身でない來住者は約37%となっている（來住者のうち出身別不明が約7%）。

② 「婚姻類型」では、同和地区内外の結婚が確実に増加しており、若い世代ほどその率が高くなっているが、同和地区内外の結婚の場合、結婚に際し被差別体験を有する夫婦が2割を超えている。また、同和地区出身者と自認している人のうち2割が結婚破談経験を有し、その半数近くが同和問題が関係したと思うとしている。さらに、約2割の府民が、結婚にあたって相手が同和地区出身者かどうか気になるとしており、同和問題が府民の結婚観に影響している。根強い差別意識解消の取組みはもとより、差別を乗り越え結婚しようとしている人びとへの相談機能等の充実が必要である。

③ 高校進学率は90%以上にまで高まり、今日では、大阪府平均に比べ3～4%程度の格差がなお残るものの、大きく改善されたが、大学進学率は、なお相当の開きを残している。また、高校の中退率も高く、中退問題はなお重要な教育課題となっている。

最終学歴が中退である人のうち50歳未満層においては、仕事上の不利益解消のために、あるいは自分自身の成長のために、再学習への期待を有する人が、どの年代においても4割前後の高い割合を示している。これら再学習意欲の期待に応えるための観点からも、生涯学習などの学習機会の活用・提供が求められている。

④ 同和対策事業の奨学金がなかった場合、高校生や短大・大学生の子どもをもつ同和対策奨学金利用者の半数以上の人が進路

への影響があったとしており、制度が廃止されるだけであれば進学率は低下し、教育を受ける権利を損ない、格差が拡大するおそれがある。とりわけ、低所得層への影響が大きく、また、大学への進学に関しては女性に対する進学抑制が強くなることがうかがえる。

奨学金制度がこれまで同和地区生徒の進学機会の確保と進学を奨励する機能を果たしてきたことを踏まえ、日本育英会、大阪府育英会などさまざまな一般施策の活用を図るための取り組みが必要である。

- ⑤ 介護保険については、実態等調査の時期が制度発足後1か月あまりの時点であることを考慮する必要があるが、制度が複雑でわかりにくいという意見が多いことや、依然として家族介護への依存が強い状況にあることがうかがえる。

同和地区の高齢者が、必要な介護サービスを利用しながら住み慣れた地域で安心して暮らしていくためにも、介護保険制度の一層きめ細かな周知、これらのサービスが十分活用されるよう当事者の立場に立った親身な相談や指導などが求められている。

- ⑥ 保健・福祉サービスについては、家事援助や健康づくり、生きがいづくり、住宅相談についてのニーズが高い。また、保健・福祉サービスを受けるに際し、サービスが利用者の選択による自立支援型に転換しつつある中で、一律的な個人給付等の福祉対策になじんできた同和地区出身者にとまどいが生じていることがうかがわれる。保健・福祉サービスを住民自らが十分活

用し得るよう、サービスの周知・徹底や総合的な相談活動の充実など、住民のニーズと保健・福祉サービスを結びつける、住民の立場に立ったきめ細かな方策が必要である。

- ⑦ 公的年金未加入者の割合は、平成2(1990)年の調査と比べ増加しており、未加入理由としては、経済的理由や年金制度に対する否定的見解が高い割合となっている。また、公的年金を受給していない60歳以上の高齢者が3割を超えている。

公的年金は、受給者にとってはセーフティネットであり、国においては、未加入者への対応が求められる。

生活保護受給世帯の割合は、地域的な差はあるが、依然として高い割合となっている。生活保護世帯に対する取組みについて、引き続き国に要望する必要がある。

- ⑧ 同和地区のパソコンの普及率は、全国と比べ大きな格差が見られる。インターネットの利用率においては、全国平均の半分にとどまっている。高度情報化社会においては、情報手段を使いこなせる人と使いこなせない人との間に情報格差が生じ、それが社会的、経済的格差につながるおそれがある。このため誰もが情報通信の利便を享受できる「情報バリアフリー」が課題となっている。

- ⑨ 失業率は、男女とも大阪府平均を上回っており、とりわけ若年層の失業率が非常に高く、また、40歳代の男性の失業率も府平均の2倍前後となっている。このため就労に結びつける総合的な取組みを講じる必要がある。

雇用形態における常雇の割合や給与形態における月給の割合は、平成2(1990)年の調査では、年齢が若いほどその割合は高く、安定就労の傾向がみられたが、今回の調査ではこのような傾向はみられない。

障害者の就労状況については、不安定な状況にある人が多く、とりわけ障害者の就労希望と「生きがい・社会参加」とが強く結びついていることを踏まえ、障害者の就労問題に取り組むべきである。

母子世帯の保健・福祉サービスのうち、「就職あっせん」についてのニーズが高く、雇用・就労の支援に取り組む必要がある。

- ⑩ 公営・改良住宅においては、最低居住水準を満たしていない割合が14%であるのに対し、民間借家では約4割にのぼっている。また、同和地区の公営・改良住宅に居住している世帯は、6割を超えており、1960年代に建設された住宅が多く、この10年間にその改修や建替えが課題となってくる。さらに公営・改良住宅が大半を占める共同住宅においては、高齢者世帯や障害者のいる世帯の占める割合が高く、住宅におけるバリアフリー対応が急がれる。

住み替え希望者の住宅志向をみると、土地付き一戸建ての購入希望者が約半分、公営・改良住宅への入居希望者が約24%、分譲マンションの購入希望者が約9%となっている。同和地区外への転出希望が、若年層、中堅所得層に多くみられるなど、居留意識・定留意識が変化してきており、定住魅力ある「まちづくり」が課題となっている。

- ⑪ 8割を超える府民が「被差別部落」、「同和地区」あるいは「部落」と呼ばれる差別を受けている地区があることを知っている。

約4割の府民が家を購入する際やマンションを借りる際に同和地区を避けるとし、前述のとおり約2割の府民が自分の子どもの結婚にあたって相手が同和地区出身者かどうか気になる、と答えている。

さらに、差別の原因を、同和地区だけに特別対策を行うことや同和問題を教育・啓発で取り上げること、また同和地区出身者の責任に求める意識も根強い。しかし一方で、約7割の府民がこうした差別を近い将来なくすことができると考えており、同和地区内外の人びとが互いに理解、協力しあえるという意識も高くなっている。

上記のような忌避意識や結婚観にみられる府民意識の現状を踏まえ、地域住民間の交流促進や「コミュニティづくり」などに取り組むとともに、同和問題に関するより効果的な教育・啓発や、府民の人権意識の高揚を図るための取組みが重要である。

そのためには、正しい理解や認識を育むことはもちろん、それが態度や行動に結びつくよう、その手法・内容に工夫をこらす必要がある。とりわけ、これまでの同和問題についての啓発のあり方が、差別の厳しさを強調するあまり、解決が困難であるという府民の消極的な認識をつくった傾向もあるため、同和問題が解決可能であるという具体的な展望を示すことが重要である。

- ⑫ 同和地区では、同和対策事業として、住宅、道路、公園などが整備され、かつての劣悪な生活環境は大きく改善された。また、同和地区出身者の自立と自己実現を図ることを目的とする地区施設として、解放会館をはじめ、高齢者保健福祉施設、障害者施設、青少年施設、医療施設、文化施設、スポーツ施設などが整備されている。今後は、相談や地域福祉のより一層の推進を図るなど、地域住民の自立支援等に寄与するとともに、幅広く地域住民に利用され、同和問題解決のために活用されることが期待される。

3 同和問題解決のための基本目標と基本視点

(1) 基本目標

部落差別は、差別を温存、助長する因習等をなくし、すべての人の基本的人権を擁護する取組みとともに、同和地区内外住民の交流、コミュニケーションを図る継続的な取組みを通じ、相互理解を促進し、地域住民が協力して自らのまちづくりを進めていくための協働関係を構築し、同和地区とその周辺地域が一体となったコミュニティの形成を図ることにより解消し得るものである。

今後の同和問題解決のための施策の基本目標は、部落差別を解消し、すべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現をめざし、周辺地域と一体となったコミュニティの形成を図ること（以下、「コミュニティづくり」という。）である。

そのためには、

- ①府民の差別意識の解消・人権意識の高揚を図るための諸条件の整備
 - ②同和地区出身者の自立と自己実現を達成するための人権相談を含めた諸条件の整備
 - ③同和地区内外の住民の交流を促進するための諸条件の整備
- を図ることが必要である。

(2) 基本視点

これまで同和地区の生活実態は低位な状態に置かれていたことから、府においては、国の特別措置法や数次にわたる府同対審答申に基づき、同和地区の生活環境の整備や同和地区出身者の自立促進を図るため、同和地区および同和地区出身者に対象を限定した特別措置としての同和対策事業を集中的に展開してきた。その結果、かつての同和地区の劣悪な状況は大きく改善された。

しかしながら、平成12(2000)年度に実施した実態等調査などによると、進学率、中退問題など教育の課題、失業率の高さ、不安定就労など労働の課題等が残されているとともに、府民の差別意識の解消が十分に進んでおらず、部落差別事象も跡を絶たない状況である。また、最近においても、調査業者が「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」に違反する部落差別につながる調査を行い、同条例に基づいて府が処分するという重大な事件が発生するなど、同和問題が解決されたとはいえない状況にある。

また、IT社会の到来など新たな社会情勢の変化が、同和地区内外の情報格差を生み、それが新たな社会的、経済的な格差につながる事が懸念される。

一方、近年の同和地区における状況は、住民の転出入が多く、特に学歴の高い層や若年層が同和地区から転出し、低所得層、母子世帯、障害者など、行政上の施策等による自立支援を必要とする人びとが同和地区に來住している動向がみられる。

これまでの同和地区のさまざまな課題は同和地区固有の課題としてとらえることが可能であったが、同和地区における人口流動化、とりわけさまざまな課題を有する人びとの來住の結果、同和地区に現れる課題は、現代社会が抱えるさまざまな課題と共通しており、それらが同和地区に集中的に現れているとみることができ

このため、同和地区に対する新たな差別意識、社会的排除を再生産させないためにも、現代社会の抱える諸問題に対するより有機的・効果的な施策の取組みが重要である。

さらに、「地对財特法」が失効し、特別措置法に基づく同和対策事業の前提となるいわゆる「地区指定」はなくなる。

以上のことから、今後の同和問題解決のための施策の進め方については、同和地区、同和地区出身者に対象を限定した特別措置としての同和対策事業は終了すべきである。

このことは、実態等調査で示された同和地区における課題の解決をめざした一般施策の活用を否定するものではない。平成8(1996)年の府同対審答申で示したように、同和問題解決のための取組みは、本来は一般施策で当然に実施されるべきものであるが、一般施策の内容が十分でなく、また、同和地区の実態にそぐわな

かったことなどにより、それが実質的に行われなかったところから、一般施策の補完としての特別措置がなされてきたところである。

これからは、これまでの同和行政の成果を踏まえ、同和対策事業で培ってきた事業のノウハウを活かしながら、一人ひとりがかげがえのない存在として尊重される差別のない社会の実現をめざし、同和地区、同和地区出身者のみに対象を限定せず、さまざまな課題を有する人びとの自助・自立を図り、誰もがそれぞれの個性や能力を活かして自己実現の達成を図るとの視点に立って、的確に行政ニーズを把握し、人権尊重の観点に立った一般施策として、取り組んでいくことが適切である。

このことによって、同和地区、同和地区出身者に対する偏見の解消や部落差別の原因は同和地区だけに特別措置を行うからであるとの認識を改めさせることにもなり、同和問題解決の取組みが普遍性をもったものとして共感を広げ、同和問題の解決につながるものとする。

第2 同和問題解決のための施策の推進方向

前述のとおり、同和地区、同和地区出身者に対象を限定する特別措置としての同和対策事業から広く行政上の課題を有する人びとを対象とした一般施策への転換を図るという基本視点を踏まえ、今後の同和問題解決のための施策は、同和問題を人権問題という本質からとらえ、同和地区出身者を含むさまざまな課題を有する人びとに対する人権尊重の視点に立った取組みとして展開されるべきである。

その際には、府と市町村がそれぞれの役割を果たしつつ、有機的な連携・協力のもと、取り組んでいくことが不可欠である。取組みにあたっては、府と市町村で各地域の実情に即したモデル事業を検討し、それに対する事業評価を加えるなど、事業の効果的な推進に努めることが重要である。

また、同和問題解決のための施策の基本目標を達成するためには、同和地区内外の住民が自主的・主体的に参画し、①地区施設を活用した交流活動、②交流と自立・自己実現をめざす生涯学習の観点からのさまざまな学習活動、③身近なところで当事者の立場に立った相談活動、などの取組みを地区施設を中心に進めることが必要である。こうしたことから、府は、市町村と密接に連携・協力し、ノウハウを有する当事者が参画した関係機関やNPO・NGO等のさまざまな活動が円滑に推進されるようネットワークの構築を支援するなど、広域的・総合的な立場から地域の取組みを促進するための条件整備を行うことが、同和問題解決をはじめとする人権施策の効果的・効率的な推進につながるものと考えらる。

さらに、府は、市町村と密接に連携を図りながら、さまざまな相談窓口による身近で当事者の立場に立った人権相談を通じて行政二

一ズの的確な把握に努めることにより、課題解決のために真に必要な施策を見極め、これを有効、適切かつ効率的に推進することが必要である。その際、一般施策を同和地区に居住する人びとが効果的に活用できるよう、施策の紹介、誘導、活用への総合的な取組みができる仕組みづくりが必要である。

また、特別措置を終了し、一般施策による人権尊重の視点に立った取組みを展開することは、同和問題の早期解決をめざす取組みの終了を意味するものではない。一般施策への転換後は、従来にも増して基本的人権の尊重という目標をしっかりとみすえ、施策に工夫を加え、これを適切に活用しながら、真摯に施策を実施していくことが求められる。

その際、府は、一般施策による同和問題解決に向けた取組みが、これまでの成果を損なうことなく円滑に進められるよう、施策の充実や地方公共団体の財政負担の軽減が図られるよう国に働きかけるべきである。

1 個人給付的事業、物的事業等の終了

府は、個人給付的事業については、平成4(1992)年及び平成8(1996)年の府同対審答申を踏まえ、28事業のうち奨学金などの人材養成や自立促進を目的とする事業を除く14事業について、平成4(1992)年度から平成12(2000)年度にかけて廃止するなどの見直しを行ってきたが、残された奨学金や公共職業訓練施設における職業能力開発促進のための奨励金等の14事業については、当初の目的を達成し

たことや一般施策が充実したことなどに伴い、廃止すべきである。

なお、奨学金については、国において同和対策事業の奨学金制度が廃止の見込みであるが、本制度がこれまで同和地区出身者の進学機会の確保と進学を奨励する機能を果たし、学歴構成の格差是正に大きく貢献してきたことを踏まえ、平成14(2002)年度以降においては、日本育英会や大阪府育英会の奨学金制度などの積極的な活用を図り、進学のを奪われることのないようにすべきである。また、同和地区においては、一般施策の奨学金制度などの利用例が少なく、その制度内容や手続が十分に周知されていないため、これらの制度が有効に活用されるような仕組みづくりが必要である。

物的事業については、昭和44(1969)年の府同対審答申を踏まえ、市町に対し、財政負担を軽減し、円滑な事業実施を図る観点から、原則として国、府あわせて8割の高率補助を行い、積極的に事業の推進に努めてきた。また、「同和問題の解決に基本的な役割を果たすことから、その早期完遂に努める必要がある」との平成4(1992)年の府同対審答申を踏まえ、府においては「物的事業の早期完遂を図るための進行管理方策」を策定し、市町が法期限内に実施を予定している事業について登録を行い、その完遂に向け進捗状況を把握してきた。

この結果、大半の市町において物的事業が完了しており、3市において数億円程度の事業が用地買収の難航等により実施の見込みが立たず、平成14(2002)年度以降に一般施策を活用して事業を進める状況にあることから、市町に対する原則8割の高率補助は廃止するとともに、完遂に向けての物的事業の進行管理はその目的を達成したのものとして、平成13(2001)年度末をもって終了すべきである。

今後、府においては、「地対財特法」失効後に市町が一般施策として実施する上記物的事業については、国制度の補助採択等について積極的に働きかけるなど、事業が円滑に実施できるよう配慮する必要がある。

なお、既に実施したこれらの事業に関する府からの償還補助については、償還終了年度まで継続する必要がある。

また、校区に同和地区を有し、府独自の教職員の加配措置等を行ってきた学校（いわゆる同和教育推進校）については、国において教育課題に対応した一般施策としての教職員配置改善計画が整備されてきた状況を踏まえ、府が独自に措置してきた同和加配はこれを終了すべきである。今後はこの国制度の活用を図るとともに、教育課題に対応して必要に応じてその充実を国に働きかけていく必要がある。なお、その際には、これまでの成果が損なわれることのないよう配慮する必要がある。

2 今後の施策の推進方向

前述の今後の同和问题解決のための施策の基本目標に沿って、府民の差別意識の解消・人権意識の高揚、同和地区出身者の自立と自己実現の達成、同和地区内外住民の交流の促進のため、一般施策を活用し、以下の取組みに努める必要がある。

(1) 府民の差別意識の解消・人権意識の高揚を図るための取組み

「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」の制定や「府人権施策基本方針」の策定などを踏まえ、人権教育・啓発の推進のための取組みが一層求められている。府民の差別意識を解消し、人権意識の高揚を図っていくために、同和問題を人権問題の本質からとらえ、すべての人の人権を尊重していくための人権教育・啓発を推進していくべきである。

そのためには、まず、これまでの同和問題に関する教育・啓発の経験や成果を踏まえ、あらゆる場で、多様な人権教育・啓発の機会が提供される必要がある。また、学校や職場における教育・研修を一層充実させるため、プログラムや教材の開発・整備を図る必要がある。

次に、府民が、日常生活において人権尊重と差別を許さない態度や行動を身につけるために、人権教育・啓発に際し、当事者との交流を促進することや内容を具体的な人権問題に即しわかりやすいものにするなど、具体的、実践的な手法による取組みを推進する必要がある。また、幼少期から生命の尊さや人の人たる道

(人間として基本的に守らなければならないルール)に気づかせ、豊かな情操や思いやりをはぐくみ、お互いを大切にする態度と人格の育成をめざす人権基礎教育に取り組むことは、その後の成長に応じた人権教育を実効的なものとする上で、大きな役割を果たすと考えられる。

さらに、人権教育にかかる指導者の役割は大きく、特に職場や地域における指導者養成は不可欠であり、民間団体等が行う活動とも連携・協力しながら人材育成を推進すべきである。

近年、人権教育・啓発を進めるにあたって、人権関係NPO・NGO等の果たす役割が高まっており、今後、府は、これら関係機関の活用を図るとともに、市町村・関係機関等との密接な連携を図るためのネットワークを構築し、人権教育・啓発を推進していく必要がある。

(2) 自立と自己実現を達成するための取組みの支援

実態等調査の結果を踏まえ、同和地区出身者の自立と自己実現を図っていくため、次のような取組みが求められる。

教育については、高等学校における中退問題や保護者から見た子どもの学習理解度が、家庭における学習習慣、保護者のPTA活動や地域における保護者活動への参加状況などと相関関係を有していることなどが明らかになった。

そのため、学校教育における進路指導等の充実や、保護者等への学習機会の提供、交流の場の充実、地域における諸活動の活性化などが求められる。

しかしながら、このような諸問題は、学校における課題であるとともに地域全体の共通の教育課題としてとらえるべきものである。地域においては、「地域青少年社会教育総合事業」なども、このような観点から取り組みがなされているところである。

今後は、同和地区出身者を含むさまざまな課題を有する子どもや保護者等に対する人権尊重の視点に立った取組みとして、学校教育でのさまざまな取組みの充実とあわせ、学校、家庭、地域社

会におけるさまざまな人びとが協働して子どもの教育のために力を出し合う「教育コミュニティ」の形成、地域で展開されているさまざまな活動の活性化やネットワーク化を進めることなどが必要である。

就労については、今後、同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとを対象に、国の職業安定機関や市町村等と連携し、地域におけるきめ細かな職業相談を通じ、職業能力の開発や雇用・就労等に結びつく取組みを進めるため、現在モデル的に実施している「地域就労支援事業」のより一層の推進を図るとともに、地域における多様な働き方に対する取組みが必要である。

その際、社同和地区人材雇用開発センターについては、その名称を変更し、対象者を同和地区出身者に限定せず、さまざまな課題を有しているために就職が困難な人びとに広げ、同センターの機能を活用して、多様なニーズに対応する上記取組みがより効果的に展開されることが望まれる。

住宅・まちづくりについては、比較的若い中堅所得層の同和地区外への転出や同和地区居住者の高齢化などにより、活力低下が懸念されていることから、「コミュニティづくり」という視点のもと、定住魅力ある住宅・住環境の整備が課題となっている。

このため、市町において、公営・改良住宅の良好な維持管理、浴室等の設備やバリアフリー化などの住戸改善、老朽化に伴う建替えなど、既存の公営・改良住宅のストックを総合的に活用するとともに、まちづくりを進めるにあたり持家対策を含めさまざま

なニーズに対応した多様な住宅供給の促進を図っていくことが求められる。また、その際、あわせて国の支援措置の充実を働きかけていく必要がある。

なお、市町の公営・改良住宅については、今後、地域のまちづくりの観点から入居のあり方や活用方策を検討することが望まれる。

地域福祉については、高齢者、障害者、母子・父子世帯などで課題を有する人びとが、地域社会の中で安心して生活していけるよう、さまざまな福祉サービスの充実が求められるとともに、これらの人びとが自立意識を醸成し、生きがいをもって生活できるよう、自立支援のための条件づくりが必要である。そのためにきめ細かな相談等について、ネットワークを構築し、総合的に対応できるよう体制づくりを進める必要がある。

また、（社福）大阪府総合福祉協会（大阪府同和地区総合福祉センター）は、これまで人権の視点に立った障害者、高齢者、母子世帯等に関する相談事業等への支援や福祉専門職員等に対する人権研修事業などに取り組んできた。今後、同センターについては、その名称を変更し、これらの実績やノウハウを活用し、市町村をはじめ関係機関・団体等との連携を強化しながら、「福祉と人権」に関わる地域住民の自立支援のための事業等への指導・助言、福祉に携わる人材の養成事業などを推進し、人権尊重の視点から地域の多様な福祉サービス等に寄与することが求められる。

(3) 人権にかかわる相談体制の整備

部落差別などの人権侵害を受けた場合、府は、人権侵害に直面した府民が自らの主体的な判断に基づいて課題の解決ができるよう支援がなされ、迅速かつ適切な人権保護・救済を受けることができるという視点に立って、人権擁護に資する施策を進める必要がある。

このため、人権にかかわる問題が生じた場合に、身近に解決方策について相談できるよう、行政機関をはじめ、NPO・NGO等さまざまな関係機関において、人権侵害を受けまたは受けるおそれのある人を対象とした人権相談活動のネットワークを整備していくことが求められる。その際、人権にかかわる相談には、さまざまな要因が絡み合っているものも少なくないことから、解決のための手だてを本人が主体的に選択できるようにする必要があり、そのためには、きめ細かな対応を行うため、当事者どうしがお互いに理解し合いながら自立生活に向けて支援する相談等の実施や、地区施設における相談機能の充実も含めて、複合的に幅広く相談窓口を整備していくことが求められる。

また、自らの人権を自ら守ることが困難な状況にある府民については、相談窓口から個別の施策や人権救済のための機関へつなぐことも重要である。

府においては、こうした観点から、関係機関の協力を得ながら、具体的な人権相談を実施している機関相互間の連携体制の確立、人権相談を受ける相談員の技能向上等を図る人材養成、具体的な事例をもとにした人権相談に関するノウハウの集積などを図り、人権に関する総合的な相談窓口機能を整備する必要がある。

さらに、国は前述のとおり、「人権擁護推進審議会」答申に基づく人権救済機関の具体化の検討を進めており、この救済機関との連携協力体制を構築するとともに、今後とも国に対し、人権侵害の救済に関する施策の充実について働きかけていく必要がある。

(4) 自立と自己実現、地区内外交流を促進する関係機関等のあり方

① 関係機関のあり方

(財)大阪府同和事業促進協議会（以下、「府同促」という。）は、同和地区出身者の自立支援や同和地区の生活環境改善、同和問題をはじめとする人権啓発、人権相談など、同和問題の解決に資するための取組みを実施してきた。その結果、かつての同和地区の劣悪な状況は大きく改善されたところである。

府同促は、同和事業の実施に際し、当事者の住民参加の方途として、同和地区の実態と同和地区出身者の実情を的確に把握し、必要な調整を行うなど、同和行政の円滑かつ効果的な推進に寄与してきた。そのため府同対審答申においても、府が実施する同和対策に協力し、かつ、促進する機関と位置づけてきたところである。

平成14(2002)年度以降については、「地対財特法」が失効することから、これまで府同促が実施してきた事業のうち、特別措置としての同和対策事業を促進する機能に関する部分は、この限りにおいて終了するものである。

一方、「人権の世紀」といわれる21世紀において積極的な人

権施策が求められる中、「府人権施策基本方針」においても、府と市町村が密接に連携し、市町村単位では実施が困難な事業等については府が積極的に推進するとともに、企業やNPO・NGOなどの諸団体の活動とより一層連携を深め、協働関係の構築を図ることにより、人権施策を効果的に推進していく必要があると示しているところである。

このようなことから、平成14(2002)年度以降の府同促については、これまで、同和地区の実態等を的確に把握し、必要な調整等を行うとともに、同和問題を中心とした人権啓発、人権相談など人権問題に取り組んできた貴重な実績とノウハウを踏まえ、府と市町村が、同和問題解決のための施策をはじめ、人権施策を推進していくための協力機関として位置づけるべきである。それに伴い、府域において人権啓発や人権相談等を行っている関係機関と連携し、これらの活動を通じた同和問題をはじめとする人権侵害の実態把握、地域住民の自立支援、同和地区内外の住民の交流促進を図り、差別のない「コミュニティづくり」をめざす機関として、それにふさわしい名称、組織体制、事業内容等に改組すべきである。

また、地区協議会については、平成4(1992)年及び平成8(1996)年の府同対審答申を踏まえ、市町の実施する同和対策事業に協力し、かつ、促進する機関として、現在、府内すべての同和地区で整備されており、府同促と連携し、同和対策事業の実施に際して、同和地区の実態・ニーズを踏まえた必要な調整や、同和地区出身者の自立支援のための相談や啓発、同和地区内外住民の交流促進のための事業、地区施設の運営協力など、地域

における同和対策の推進に大きな役割を果たしてきた。

地区協議会は、これまで地域で同和問題解決に携わってきた貴重な実績とノウハウをもつことから、市町は、今後の府同促の改組の基本方向を踏まえ、地区協議会を周辺地域の住民も参加した地域での取組みを推進する組織として整備し、人権施策等を推進するための協力機関として引き続き活用することが望まれる。また、地区協議会は、改組後の府同促と連携し、その支援を受けるとともに、地区施設と連携を図りながら、周辺地域を含むさまざまな相談活動を通じた地域住民の実態・ニーズの把握、地域住民の自立支援のための一般施策の普及・定着、同和地区内外住民の交流促進を通じての「コミュニティづくり」などの機能を担うことが期待される。

(社)部落解放・人権研究所については、今後、さらに調査・研究活動を深めるとともに、これまでの研究活動等を通じ蓄積されてきた実績とノウハウを活かし、より専門的な人権教育・啓発や人権に関する情報収集・提供、人材養成等の取組みを通じ、同和問題解決をはじめ一人ひとりの人権が尊重される豊かな社会の実現に寄与することが求められており、府としても必要な支援を行うことが望まれる。

なお、「府人権施策基本方針」に示されているように、前述した関係機関やNPO・NGOなどの諸団体が、同和問題解決をはじめとする人権問題解決のさまざまな取組みを行っていることから、今後、府は、それぞれの諸団体が培ってきたノウハウを活用し、同和問題解決をはじめとする人権施策を効果的に

推進していくため、これらの活動とより連携を深め、ネットワークを構築する必要がある。

② 地区施設のあり方

解放会館などの地区施設は、同和問題の速やかな解決に資することを目的として設置・運営されており、施設間の総合性を図りつつ、その活用により「コミュニティづくり」を推進するため、同和地区内外住民が運営に参画し、幅広く利用する施設として、それにふさわしい運営や名称変更が望まれる。

解放会館については、同和地区やその周辺の住民に対する、福祉の向上や人権啓発のための住民交流の拠点となる地域に密着したコミュニティセンターとして、人権啓発事業、地域住民に対する自立支援のための相談事業、レクリエーション、教養・文化活動等地域住民の交流事業などの事業が数多く展開されており、名称も「人権文化センター」などに変更されてきている。今後、

「人権教育のための国連10年大阪府後期行動計画」で示されている取組みの地域における具体化を図るための人権問題の学習・啓発、人権情報の発信や、関係機関と連携した地域住民の生活上の相談、自立支援、地域住民の交流を図り、地域から人権尊重の「コミュニティづくり」を進めるための拠点として、一層重要な役割が期待される。

他の地区施設についても、同和問題の解決のためにこれまでそれぞれの分野で果たしてきた実績とノウハウを活かしながら、人権教育・啓発の推進、地域住民の相談、地域福祉の推進を図るな

ど、今後とも地域住民の自立を支援する拠点として活用するとともに、「コミュニティづくり」の観点から、同和地区内外住民の交流をより一層促進すべきである。

3 大阪府同和対策審議会のあり方

大阪府同和対策審議会は、「同和事業についての総合対策の樹立、その他重要事項の調査審議に関する事務」を行う附属機関として昭和38(1963)年に設置され、この間、府の同和行政の指針となる数次にわたる答申を行うなど、同和問題解決に大きな役割を果たしてきた。

府においては、なお同和問題が解決された状況ではないこと、とりわけ府民意識の現状を考えると、今後は、同和問題の解決のための啓発、相談や施策のあり方について審議していく附属機関として、名称、目的等の変更を含め改組の上、引き続き同和問題の解決に向け、審議会を活用すべきである。

4 府の体制

同和問題解決のための施策の推進にあたっては、各部局の有機的連携のもと、全庁的な取組みが必要であり、「地対財特法」失効後も、人権室及び人権教育企画課の果たす役割は大きく、兼務職員制

度のより一層の活用を含め、その有する総合調整機能を引き続き十分発揮することが求められる。

○

資料

○

大阪府同和対策審議会
会長 山本 登 様

大阪府知事 齊藤 房江

今後の大阪府の同和行政について（諮問）

大阪府における今後の同和行政のあり方について、貴審議会の意見を求めます。

（諮問趣旨）

大阪府におきましては、同和行政の方向を示した昭和44年10月の大阪府同和対策審議会の答申以来、30年にわたり、「同和対策事業特別措置法」、「地域改善対策特別措置法」及び「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」（以下「地対財特法」という。）をはじめ、数次にわたる当審議会の答申を基本として、同和対策の推進に積極的に取り組んでまいりました。

その結果、府内の同和地区におきましては、住民の自主的努力や府民の理解と協力もあって、生活環境面をはじめ各分野でかなりの改善が進んできております。

平成8年12月には、当審議会から、「同和行政は、国同対審答申が指摘し、また、平成8年地対協意見具申でも指摘しているように、『部落差別が現存するかぎりこの行政は積極的に推進されなければならない』ものであるが、今後は、新たな時代を的確にみすえて事業の検討を積極的に行い、一般施策を有効かつ適切に活用して推進することが必要である。」、「今後は、差別の結果として生じている格差の是正にとどまらず、差別を生み出している原因を根本的になくしていくために、一層の努力を続けるべき」、「同和行政は人権問題にかかわる行政の原点であり、さまざまな人権問題の解決につなげていくという、広がりをもった視点が必要であり、総合的、有機的かつ計画的な事業の実施に努める必要がある。」などの、本府同和行政のあり方についての答申をいただいたところであります。

大阪府におきましては、この答申の趣旨に沿って、同和問題を人権問題の重要な柱としてとらえ、同和問題における差別意識の解消に向けた教育及び啓発については、人権教育、人権啓発として発展的に再構築するとともに、物的事業の完遂を図るための進行管理を行い、個人給付的事业を含む各種事業のあり方を検討するなど、効果的かつ効率的な事業の推進に努めてまいりました。

地対財特法の経過措置終了まで残すところ2年弱となった今日、本府における同和地区の実態や同和問題に係る府民の意識の現状等を踏まえ、これまでの成果と課題を明らかにした上で、経過措置終了後の同和行政のあり方を検討する必要があります。

つきましては、「大阪府における今後の同和行政のあり方について」指針をいただきたく諮問いたします。

大阪府同和対策審議会の審議経過

(平成12年6月～平成13年9月)

年 月 日	審 議 経 過
平成12年6月28日	同和対策審議会総会 (知事から審議会に対して諮問)
平成12年8月31日	総 合 部 会
平成12年11月6日	総 合 部 会
平成12年12月25日	総 合 部 会
平成13年5月21日	総 合 部 会
平成13年6月25日	同和対策審議会総会
平成13年7月5日	総 合 部 会
平成13年7月12日	総 合 部 会
平成13年8月2日	総 合 部 会
平成13年8月6日	総 合 部 会
平成13年8月9日	総 合 部 会
平成13年8月17日	同和対策審議会総会
平成13年9月7日	総 合 部 会
平成13年9月14日	同和対策審議会総会

大阪府同和对策審議会委員名簿

区 分	氏 名	備 考
<p>大阪府議会議員</p> <p>同和問題に関し識見を有する者</p> <p>同和問題に関し経験を有する者</p> <p>関係行政機関の職員</p>	<p>川合 通夫 森山 一正 橋本 昇治 大前 英世 中川 治 那波 敬方 岩下 学 阿部 誠行 上田 正昭 右田 紀久恵 岡本 千秋 岡本 知明 川崎 裕子 北浦 かほる 津村 明子 中川 喜代子 松井 茂記 元木 健 山口 源治郎 山本 登 松本 道弘 山田 保夫 畑 律江 高橋 叡子 東 延 大賀 正行 北口 未広 阪本 孝義 塩谷 隆弘 萩原 清太郎 戸島 満義 岡本 日出士 辻 靖隆</p>	<p>会長代理</p> <p>会長</p>

旧委員

区 分	氏 名	備 考
大阪府議会議員	北浜 正輝	平成12年12月4日まで
	小池 幸夫	平成13年5月29日まで
	中沢 一太郎	平成13年5月29日まで
	光澤 忍	平成13年5月29日まで
	西脇 邦雄	平成13年5月29日まで
関係行政機関の職員	倉田 薫	平成13年5月9日まで
	南殿 利正	平成12年10月12日まで

大阪府同和对策審議会総合部会委員名簿

区 分	氏 名	備 考
同和問題に関し識見を有する者	上田 正昭	
	右田 紀久恵	
	岡本 千秋	
	岡本 知明	
	川崎 裕子	
	北浦 かほる	
	津村 明子	
	中川 喜代子	
	松井 茂記	
	元木 健	
	山口 源治郎	
	山本 登	

大阪市における今後の同和行政の
あり方について（意見具申）

平成13年（2001）10月

大阪市同和对策推進協議会

平成13年10月30日

大 阪 市 長
磯 村 隆 文 様

大阪市同和対策推進協議会
会 長 山 本 登

大阪市における今後の同和行政のあり方について（意見具申）

平成12年7月7日、大市民第501号によって依頼のあった「大阪市における今

後の同和行政のあり方」について、本協議会は慎重に審議を続けてきたが、この程結

論を得るに至ったので、別紙のとおり意見を具申します。

目 次

1. はじめに — これまでの経緯	373
2. 同和問題の基本認識	377
3. 今後の同和問題解決のための基本目標	378
4. 「同和問題の解決に向けた実態等調査」からみた現状と課題	379
5. 同和問題解決のための施策の方向	385
(1) 特別措置としての同和対策事業の終了	385
(2) 基本的な施策の方向	386
① 市民の人権意識の高揚を図るための取組み	386
② 地域住民の自立と自己実現を支援するための取組み	389
③ 施設を活用して住民交流を促進するための取組み	392
(3) 人権行政の推進体制	393
① 人権行政の庁内推進体制	393
② 大阪市同和対策推進協議会	394
③ (社)大阪市同和事業促進協議会	394
④ 関係公益法人等	395
6. おわりに	396

1. はじめに — これまでの経緯

20 世紀は、科学技術が著しく進歩し、物質文明が発展を遂げた時代であったが、その反面、2 度にわたる世界大戦をはじめとせずかずの地域紛争や人間疎外から地球規模の環境破壊に至るさまざまな課題が生じた時代でもあった。

21 世紀のキーワードは「人権」であるといわれ、共に生きる心の豊かさが求められている。21 世紀が人権文化のあふれる「人権の世紀」となるよう努力すること、とりわけ、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題の解決に向けて努力することは、国際的な責務である。

大阪市における戦後の同和事業は、昭和 27（1952）年度に「地区改善施設整備費」の予算を計上してトラホーム診療所を建設したことに始まる。昭和 30（1955）年 4 月には、大阪市の同和事業をより積極的に推進するための調査研究機関として、民生局福祉課の中に「大阪市同和問題研究室」が開設され、また昭和 31（1956）年度には個人給付的事業の最初の事業として「なにわ育英資金」（現在の高校奨学金）が制度化され、昭和 33（1958）年度から同和地区における住宅建設事業が本格的に着手された。

このような情勢を受け、昭和 38（1963）年 11 月に「同和対策その他、地区改善対策に関する事項の調査・審議及び市長に対する意見の具申に関する事務」を担当する附属機関として設置された「大阪市地区改善対策審議会」は、「本市同和地区の諸問題を解決するための基本の方針について」の諮問に対し、昭和 40（1965）年 12 月、とくに緊急を要する課題である「同和地区における隣保館（市民館）の建設運

営に関する中間答申」を提出した。なお、同審議会は、昭和 41 (1966) 年 10 月には大阪市同和対策審議会 (以下「市同対審」という。) に改組された。

昭和 40 (1965) 年 8 月、国の同和対策審議会答申 (以下「国の同対審答申」という。) が出され、この答申を受けて、それまで、民生局の福祉対策として実施されていた同和対策について、市全体の機構で取組むため、昭和 41 (1966) 年 10 月、統括部局として同和対策部が設置されるとともに教育委員会に同和教育指導室が設置された。

昭和 43 (1968) 年 10 月に市同対審が「大阪市同和地区の長期計画樹立のための基本的構想について」答申し、同和問題の解決に向け具体的施策を求めた。

昭和 44 (1969) 年 7 月に「同和対策事業特別措置法」が制定され、以後 2 度の特別措置法に基づき 30 年余りにわたり、大阪市では同和地区の生活環境の改善や、地域住民の自立・自覚を促進するとともに、地域におけるセンターとしての解放会館をはじめとする各種地区施設を整備するなど同和問題の早期解決を目指して特別対策を実施してきた。

また、昭和 46 (1971) 年には、同和対策の推進にかかる重要事項の調査審議を行うため、「大阪市同和対策推進協議会」(以下「同推協」という。) が設置された。

平成 8 (1996) 年 5 月、地域改善対策協議会意見具申 (以下「地対協意見具申」という。) が出され、同和問題は依然としてわが国における重要な課題であること、同和問題の解決に向けた今後の取組みは、人権に関わるあらゆる問題の解決につなげていくという広がりをもつ

た現実の課題であることが指摘された。また、特別対策は事業の実施の緊要性等に応じて講じられるものであり、従来の対策を漫然と継続していたのでは同和問題の早期解決にいたることは困難であり、なお残された課題については一般対策に必要な工夫を加えて対応するという基本姿勢に立つべきであること、などの基本方向が示された。

くわえて、同和問題の解決のための今後の重点施策として「差別意識の解消に向けた教育及び啓発の推進」と「人権侵害による被害の救済等の対応の充実強化」についての提言もあり、平成8(1996)年12月には「人権擁護施策推進法」が施行され、法律に基づいて「人権擁護推進審議会」が設置され、「人権教育・啓発の推進」と「人権侵害の被害者救済」について諮問された。

地対協意見具申を踏まえ、国においては、特別対策は終了することを基本としつつ、経過措置として法的措置を講じることを含む閣議決定がなされ、平成9(1997)年3月、特定の事業については平成14(2002)年3月末を期限として、5年間の経過措置等が定められるなど「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」(以下「地対財特法」という。)の一部を改正する法律が施行された。

平成11(1999)年7月に、国では人権擁護推進審議会の「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について」の答申が出されるとともに、平成12(2000)年12月に「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行され、人権教育・啓発に関する国、地方公共団体及び国民の責務や国の啓発計画の必要性が明らかにされた。平成13(2001)年5月には、差別や虐待などの人権侵害に対する新たな救済

策を検討してきた国の人権擁護推進審議会は、「人権救済制度の在り方について」答申を出した。

大阪市では、平成 9 (1997) 年 1 月、同推協が「大阪市における今後の同和行政のあり方について」意見具申し、地对財特法の期限後の同和行政について、今後は同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある、とする施策推進の基本的な認識を示した。

大阪市においては、平成 9 (1997) 年 8 月、人権意識の普及・高揚を図り、人権尊重のまちづくりをめざして「大阪市人権教育のための国連 10 年行動計画」を策定し、同和問題を人権問題という本質から捉え、総合的な人権施策を推進するために、平成 10 (1998) 年 4 月には同和対策部を人権部と改組するとともに、同和教育企画室を人権教育企画室に改組した。平成 11 (1999) 年 4 月には、人権の尊重を基本として将来を見通した総合的な行政を推進するために「大阪市人権行政基本方針」を策定した。そのなかで、「だれもが個人として等しく尊重され、共生していく差別のない社会を実現し、自らの人生を自分で切り拓き、自己の能力を発揮でき、いきがいのある人生を創造できる社会を実現していくこと」を基本理念として、これまでの同和行政の成果を踏まえながら、今後の同和問題の解決のための施策を人権の確立をめざす総合的な施策のなかに新たに再構築し、市民一人ひとりの人権尊重を基礎とした施策の企画や運営システムの確立、人権行政推進の体制づくりを目指している。また、翌年には「大阪市人権教育基本方針」が策定された。

平成 12 (2000) 年 4 月、「大阪市人権尊重の社会づくり条例」が施

行され、大阪市ならびに市民の責務を明らかにするとともに、「人権施策推進審議会」の設置をはじめ、人権啓発に関する事業の実施にあたっての「大阪市人権啓発推進協議会」との連携など、大阪市の人権施策の推進に必要な事項が定められた。

また、平成 13 (2001) 年 3 月には、国連の「人種差別の撤廃に関する委員会」が日本政府に対し、同和地区の人びとを含め、差別からの保護ならびに市民的、政治的、経済的、社会的および文化的権利の完全な享受を確保するよう勧告した。

近年の人権尊重の世界的な潮流のなかにあつて、わが国において人種差別撤廃条約等の人権に関する国際的諸条約の締結、法的整備、人権擁護・尊重や人権意識の普及・啓発に関する施策が進められてきたことは、同和問題の解決に向けた取組みにとって大きな力になっている。

2. 同和問題の基本認識

同和問題は、日本国民の一部の集団が、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、長年にわたって社会的・経済的・文化的に低位の状態に放置され、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深刻で重大な人権問題である。

大阪市においては、同和問題を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

にかかわる深刻かつ重要な課題として受け止め、同和問題の解決を市政の重要な課題として位置付けて、国の特別措置に基づき同和対策を推進してきた。

その結果、かつての生活環境の劣悪さが差別意識を再生産するような状況は基本的に解消され、同和問題は解決に向けて大きく進んだが、教育・啓発や就労などの面では、なお課題が残されている。

部落差別の解消は、日本国憲法の実現するものに外ならず、部落差別が現存する限り、同和問題の解決に向けた取組みを積極的に推進していく必要がある。さらに、地对協意見具申の「同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある」、「人権に関わるあらゆる問題の解決につなげていくという、広がりをもった現実の課題である」、また、「特別対策の終了、すなわち一般対策への移行が同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものではない」という指摘を踏まえ、同和問題の解決に向け、今後とも積極的に取り組む必要がある。

3. 今後の同和問題の解決のための基本目標

同和問題の解決を目指す行政の取組みが、大きな転換点を迎えた現在、今後の同和問題解決のための施策の基本目標は、部落差別を解消し、すべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を目指し、同和地区内外の住民が協力して自らのまちづくりを進めていくための協働関係を構築し、一体となったコミュニティの形成を図ることである。

そのためには、

- ① 市民の人権意識の高揚を図るための諸条件
- ② 地域住民の自立と自己実現を支援するための諸条件
- ③ 地区施設の活用を図り、同和地区内外の住民の交流を促進するための諸条件

の整備を図ることが必要である。

同和問題の解決に向けた施策の目標は、差別の結果として生じている較差の是正のみならず、差別を生み出している原因を取り除いていくという視点に立って、これまでの成果を後退させることなく、「人権尊重の社会づくり条例」の理念でもある市民一人ひとりの人権が尊重される「国際人権都市大阪」の実現を目指していくことである。

4. 「同和問題の解決に向けた実態等調査」からみた現状と課題

平成 12 (2000) 年 5 月に、同和問題の解決のため、同和地区における生活実態及び課題並びに市民の人権意識の状況を把握し、差別を生み出している原因等を調査することにより、さまざまな人権問題の解決につなげていくという広がりをもった法期限後の同和問題の解決のための施策のあり方を検討するための基礎資料を得ることを目的として「同和問題の解決に向けた実態等調査」(以下「平成 12 年度実態等調査」という。)が実施された。

大阪市内の同和地区は、それぞれの面積も人口も異なり、住民の流入や住環境、生活基盤や自主的な地域活動の内容などにおいてそれ

それ個性をもった居住エリアであるが、市全体としての調査結果の概要と課題は、以下のとおりである。

① 同和地区では、高齢者の単独世帯や、高齢者夫婦世帯、母子・父子世帯の構成比が高く、これら的高齢者世帯、母子世帯については、地区外からの転入者の比率も高くなっている。とくに学歴の高い層や若年層が同和地区から流出し、低所得層、母子家庭、障害者など、行政上の施策等による自立支援を必要とする人々が同和地区に來住している動向がみられる。

さらに、現住地区出身の住民は 4 割弱、他の同和地区出身の來住者は 2 割弱、同和地区出身ではない來住者が 4 割強である。

② 一方が同和地区出身者の夫婦の比率が増加しており、若い世代ほど同和地区内外の結婚が増加している。「差別を受けたことがある」と答えた人は約 4 分の 1 であり、そのうち結婚に関わる被差別体験を有する人が約 2 割ある。また、自分が同和地区出身者と自認している人のうち 2 割が結婚の破談経験を有し、そのうちの約 3 割は同和問題が関係していたと思うとしている。さらに、約 2 割の市民が、結婚に際して相手が同和地区出身者かどうか気になるとしていることは、同和問題に対する市民の意識の反映であり、根強い差別意識の解消や差別を乗り越えて結婚しようとする人々に対する相談機能等の整備が求められる。

③ 不就学の減少と高学歴化の進行により、高校進学率は 9 割以上ま

で高まり、若干の較差がなお残るものの大きく改善された。しかしながら、中退者がかなり多く、就労条件等においてさまざまな影響を受けており、そのうち 3 割強が再学習したいと考えている。これらの再学習のニーズに応える学習機会の提供の充実が求められる。

④ 同和対策の奨学金制度については、制度を利用した人が半数以上おり、高校・大学への進学率を高め、学歴構成の較差是正に貢献している。同和対策の奨学金がなかった場合、制度を利用した人の 6 割の親が子どもの進学に対する態度に変化があったと答えており、そのうちとくに、大学進学に際して子どもが女性の場合には、態度に変化があったと思うと答えたものが多い。同制度の廃止は進学率の低下を招きかねず、較差の拡大の恐れもある。奨学金については、経済的理由により進学を断念することのないよう、地域での相談体制を充実するなど一般の奨学金制度の積極的活用が図られる必要がある。

⑤ 平成 12 年度実態等調査の実施時期が、介護保険制度が始まって 1 ヶ月余りの時点であったことを考慮する必要があるが、介護や援助を必要としているにもかかわらず、要介護認定の申請をしていない第 1 号被保険者が多い。また、介護保険の被保険者において、制度が複雑でわかりにくいという意見の比率が高いことや、家族による介護への依存が大きな比重を占めているといった傾向がみられる。

また、生活援助や、住宅相談、健康づくり、いきがづくり、生活相談などのニーズが高い一方で、保健・福祉サービスを受けると

きに困った経験を持つ人が多い。このことは保健・福祉サービスが選択方式の自立支援型に転換しつつあるなかで、一律な個人給付等の福祉対策になじんできた同和地区住民にとまどいが生じていることをうかがわせる。このため、介護保険や保健・福祉サービスのきめ細かな周知とともに、総合的な相談活動の充実が求められる。

⑥ 同和地区のパソコンの普及率は全国と比べ大きな較差がみられるとともに、インターネットの利用率も全国の利用率の半分にとどまっている。こうした実態は、学歴構造や高齢化率の高さと関連して、同和地区のおかれた状況が高度情報化社会における「情報較差」という一般的な課題を集約的に現しており、このことが、再び同和地区の社会的、経済的較差の拡大にならないような手立てが必要である。

⑦ 失業率は、男女とも大阪市平均を上回っている。とりわけ、若年層の失業率が非常に高く、また、主たる家計維持者にあたる40～44歳の男性の場合は、大阪市の2倍以上になっている。さらに、就業者の勤続期間が短く、とくに高校を中退した階層は卒業者に比べ、就労実態において不安定な状態におかれていることから、就職困難層の自立就労支援など新たな労働行政の推進が課題となっている。

「障害のある人」の就労状況についてみると、「障害のある人」の就業率は、「障害のない人」の4割であり、また、その就労希望の理由は、経済的理由がもっとも多いが、次いで生きがいが理由になっているので、障害者の就労問題については生きがいの観点からも取

組むべきである。

⑧現在の住宅に「住み続けたい」とする人が5割近くいるが、一方、若年層、高学歴層に「できれば住み替えしたい」という意向が多い。また、現在の住宅から住み替えを希望する人のうち、地区内での住み替えを希望する人の方が地区外転出を希望する人より多い。なお、同和地区内の市営住宅の5割弱は昭和35～45年に建設されており、狭小なものが多い。同和地区内の住宅は、概ね最低居住水準を満たしているが、誘導居住水準との間には差があり、とくに、多人数世帯では比較的厳しい状況にある。

老朽住宅の建替に際しては、さまざまなニーズに対応した多様な住宅供給の促進など定住魅力のあるまちづくりが課題になっている。

⑨約9割近くの市民が、「被差別部落」「同和地区」あるいは「部落」について認識しており、約4割の市民が家の購入やマンションを借りる際に同和地区を避けると答えている。

また、差別の原因については、「同和地区だけに特別対策を行うから」や「同和地区に対する偏見が強く、市民の人権意識が低いから」をあげる人が多い。その一方で、約7割の市民が、「同和地区と周辺地域の人々が交流を深め、協力して『まちづくり』を進める」ことや「学校教育・社会教育を通じて、差別意識をなくし、人権を大切にする教育・啓発活動を積極的に行う」ことで同和問題を解決することができると考えている。

同和問題の啓発にあたっては、市民が正しく理解し認識を深める

ことはもちろんのこと、より一層啓発の効果をあげるために、地域住民に対する差別の厳しさだけではなく、同和問題が解決可能な問題であるという具体的な展望を示すことや、住民交流の促進やコミュニティづくりなどの差別を乗り越える人間関係づくりを目指すべきである。

以上のように、近年のわが国における社会経済状況の変化や高齢社会の急速な進展等もあって、同和地区においては、教育、就労、福祉等の分野での課題がみられる。なお、市内の同和地区は実態調査によれば多様な様相を示しているという事実を踏まえる必要がある。

また、市民の同和問題に関する理解は相当に進んできてはいるものの、結婚や就職、不動産の購入などに際して忌避的な態度がみられるとともに、平成10(1998)年に、市内の調査業者が企業から依頼された採用応募者の調査に際し、「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」に違反する身元調査を行っていた事例など、部落差別事象も跡を絶たない状況にあり、今なお差別意識の解消は十分に進んでいるとは言えない状況にある。

これまでの同和地区のさまざまな課題は、同和地区に固有の課題として捉えることが可能であったが、調査結果の住民構成によると同和地区における人口の流動化、とりわけ、さまざまな課題を持った人々が来住してきた結果、同和地区に現れている課題は、現代社会が抱えるさまざまな課題と共通する都市問題であり、それらが同和地区に集中的に現れているのはいうまでもない。

5. 同和問題解決のための施策の方向

(1) 特別措置としての同和対策事業の終了

同和対策事業は、本来、一般施策で実施すべきものであるが、地区の環境改善や地区住民の生活向上が緊急の課題であったこと、また、こうした課題に一般施策が十分対応できなかつたことから、これまで地区や地区住民を対象に特別措置として実施してきたものであり、地区の環境改善や住民の生活の向上に極めて大きな役割を果たしてきた。

これまで大阪市においては、同和問題の解決を市政の重要な課題として取組んできた結果、環境改善を中心とする特別措置による物的事業は完遂する状況にあり、同和地区のかつての劣悪な住環境は基本的に解消されたといえることから終了すべきである。

また、個人給付的事业についても、従来の対策を漫然と継続していたのでは同和問題の早期解決は困難であるとの指摘もあり、また、同和地区住民が一律に低位な生活実態ではなくなってきたこと、施策ニーズが多様化し、当初のニーズが低下してきたことや一般施策の充実などにより所期の目的を達成したといえるので廃止すべきである。

さらに、地对財特法が失効し、特別措置法に基づく同和対策事業の前提となるいわゆる「地区指定」はなくなることになる。また、同和地区における住民の流出入の多さ、とりわけ同和地区外からの来住者の増加は、地域を限定した住民に対する一律の施策の実施そのものの困難さを示すものといえる。

したがって、平成 14 (2002) 年 3 月末の現行法期限をもって、同和地区および同和地区住民に限定した特別措置としての同和対策事業は廃止すべきであり、今後の残された課題の解決については、一般施策での対応を検討する必要がある。

(2) 基本的な施策の方向

法期限後の同和問題の解決に向けた施策は、結婚や就職等に現れる根深い差別意識の解消に向けた人権教育・啓発の推進、人権侵害の救済について実効性のある施策の推進や、実態調査の結果に現れたさまざまな課題の解決に向けた取組みを、財政状況を考慮しながらこれまでの成果を損なうことなく円滑に進めることである。さらに、高い失業率や情報較差の進行など、社会の仕組みの変化が新たな較差や差別を生み出さないためにも、現代社会の抱える諸問題に対して、さまざまな行政上の課題を持った市民の自立と自己実現を支援するという視点に立って、一般施策に工夫を加え、より有機的・効果的な施策を推進していくことが必要である。

①市民の人権意識の高揚を図るための取組み

大阪市においては、これまでも同和問題をはじめ、外国籍住民、障害者、高齢者、子ども、女性をめぐる問題等について、平成 9 (1996) 年 1 月の同推協意見具申の指摘を踏まえ、「大阪市人権教育のための国連 10 年行動計画」に基づき啓発を積極的に行ってきた。

今後は、平成 13 (2001) 年 3 月に策定した「大阪市人権教育のための国連 10 年後期重点計画」にそって、情報提供や多様な学習機会の充実等を図るとともに、学習ニーズにそった教材などの学習環境の整備を行い、市民学習や啓発を推進する身近な指導者の養成が必要である。これらの推進にあたっては、大阪市における施策の展開とあわせて、生涯学習と密接に連携した取組みが重要である。

人権が尊重される社会づくりの主役は市民であり、人権教育・啓発の趣旨は単に差別意識の解消だけではなく、市民が人権尊重の社会づくり・まちづくりに主体的に参加していくことにある。そのために、地域における人権教育・啓発の推進を重視し、創意工夫して効果的な人権教育・啓発に取り組む必要がある。

大阪市においては、人権啓発推進員を養成し、地域における人権啓発の取組みに成果をあげてきた。また地域には、人権擁護委員や、民生委員・児童委員など社会的に重要な役割を担っているリーダー、市民団体や NPO など豊富な人材と組織が存在しており、これらの人びとと連携した取組みが求められている。

また、大阪市及び各区においては、さまざまな市民団体等によって構成される人権啓発推進協議会が設置され、市民啓発の推進に大きな役割を果たしてきており、今後とも、人権啓発推進協議会との密接な連携を図ることが重要である。あわせて、さまざまな公的施設や機関とのネットワークの構築に努める必要がある。

企業は、地域社会を構成する法人市民であり、公正な採用による就職の機会均等と人権問題についての正しい理解と認識が必要であることから、大阪市においては企業啓発に取り組んできており、今後とも人

権研修等が積極的に推進されるよう、支援に取り組むことが重要である。

同和問題に対する正しい理解と認識を深め、人権行政を推進するため、職員の人権研修の充実は重要であり、業務遂行にあたって人権課題についての情報提供や、効果的な人権研修が実施されるよう取組みを進める必要がある。

さらに、国に対しては、人権教育・啓発に関する施策を総合的に推進するとともに、地方公共団体における積極的な取組みのために所要の行財政措置を講じることを求めていくべきである。

平成 13 (2001) 年 5 月の「人権救済制度の在り方について」の答申のなかで、「人権委員会 (仮称)」という独立の機関を中心とした新たな人権救済制度の整備を提言しており、身近な相談体制を整備する地方公共団体との連携についても指摘している。

同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に関わる相談は、複数の要因が複雑に絡み合っているものが少なくない。相談機関においては、適切な助言等を通じて人権侵害の発生や拡大を防止し、当事者による紛争解決を促すとともに、事案に応じては、他の適切な機関に紹介、取次ぎをすることが求められる。

人権に関わる総合的かつ効果的な相談体制を整備するには、相談機関相互のネットワーク化を進めつつ、市民にとって身近な行政機関である区役所において、相談機能の確立を図ることが効果的である。その際、人権相談を受ける相談員の育成等の人材養成や相談活動を通じて得られるさまざまな事例の蓄積などの体制整備を図る必要がある。さらに国の動向を踏まえながら、「人権擁護推進審議会」の答申で提言

された人権救済機関との連携・協力体制を検討するとともに、国に対して、実効性のある人権救済制度の整備を求めていくことが必要である。

② 地域住民の自立と自己実現を支援するための取組み

教育については、今後、学校教育での一層の学力の定着、進路指導等の充実とともに、家庭・地域の教育力向上を図る必要がある。さらに、近年の情報環境の急激な進捗にともない、情報較差が生じないよう、それぞれの施設の特性を踏まえた情報機器利用に関わる学習機会の提供が必要となっている。そのためにも諸施設の積極的活用が望まれる。

大阪市では、平成 12（2000）年に策定した「大阪市教育改革の基本方向」のなかで、「人間尊重の教育」を学校教育の基盤として位置付けるとともに、学校・家庭・地域の連携による開かれた学校づくりを進め、学校を核とした地域のネットワークづくりに努める必要があることを明記している。今後、そのような教育改革を進めていくなかで、「大阪市人権教育のための国連 10 年後期重点計画」に基づき各校園で「行動計画」を作成し、一人ひとりの児童・生徒を大切にする教育をさらに進めるなど、人権教育のより一層の充実に取組むことが求められている。

地域福祉については、近年、大きな変革が進んでいる。平成 12(2000)年 4 月から介護保険制度が実施されるとともに、同年 6 月、社会福祉

の基礎構造全般についての抜本的な改革を目指した「社会福祉法」が成立した。これら制度改革における基本理念は、「個人が尊厳を持って自立した生活が送れるように支える」というものであり、福祉サービスは「措置」によるものから、利用者と事業者との「契約」によるものへと改められた。利用者本位の社会福祉制度の確立を図るため、福祉サービスの質の向上を図る措置を講ずるとともに、利用者に対する情報提供や苦情解決、地域福祉計画の策定や権利擁護の仕組みづくりの推進が求められている。さらに、社会福祉事業を計画的に推進するとともに、住民の自主的な活動と公的サービスの連携によって地域での生活を総合的に支援することが求められている。

今後は、同和地区において進められてきた地域住民に対する総合的な相談や支援の取組みによって培われた蓄積を踏まえ、諸施設の有効活用を図りながら、人権尊重、自立支援の視点に立った、多様な福祉サービスを提供していく必要がある。あわせて、周辺地域住民と協働して地域福祉のまちづくりの取組みを進めていくことが望まれる。

また、保健・医療については、急速に高齢化が進展するなかで、生活習慣病や疾病の第1次予防、健康の保持増進を視野に入れながら、福祉との一層の連携のもと、各種施策の効果的な推進が必要である。

共同浴場や地区医療施設については、コミュニティの育成や地域福祉の推進、地域医療や予防医療の視点から今日的な課題を整理し、利用状況、周辺における整備状況、地域のニーズの動向等を勘案し、果たすべき役割、機能及び今後の運営や支援のあり方について検討を加えるべきである。

就労については、地域住民の自立を支援するうえで、根本的かつ緊急を要する課題であり、変化しつつある社会・経済情勢に適切に対応し、市民の雇用・就労という基本的な権利を尊重するため、本市における雇用政策のあり方を早期に確立し、国の施策とあいまって就職困難者が就労に結びつく支援をはじめ、きめ細かい雇用施策を推進していく必要がある。その際、(社)同和地区人材雇用開発センターについては、その名称変更や対象者の拡大を行うなど、同センターの機能の充実、積極的な活用を図ることが望まれる。また、引き続き、関係機関などとの緊密な連携のもとに、雇用の促進に視点をおいた企業啓発や職業能力の開発・向上等の施策についても積極的に推進すべきである。

住宅・まちづくりについては、市営住宅の中には、経年により老朽化しているものや、現在の居住水準からみて狭小となっているもの、設備水準の向上を図る必要のあるものが生じてきている。これらについては、今後、建替や住戸改善等により、計画的に居住水準の向上を図る必要がある。また、高齢者、障害者等が地域で安心して暮らせるよう福祉施策とも連携し、持家施策を視野に入れたさまざまなニーズに対応した、若者から高齢者までが「住み続けられるまちづくり」の施策の推進が求められている。また、その際、国の支援措置の充実を働きかけていく必要がある。今後、市営住宅のより一層的確な管理・運営に向けて、適正入居の確保や家賃収納率の一層の向上を図ることが必要であり、また、若年単身者の入居を可能にするなど、今日的な入居需要に応じた入居のあり方について検討を加えるとともに、空家

の活用を図るなど、市営住宅の入居・管理体制について検討を加えるべきである。

③ 施設を活用して住民交流を促進するための取組み

同和問題解決の目標を達成するためには、人権文化センターを核として各種施設の一層の連携を図るとともに、地域住民の積極的な参加意欲を喚起するモデル事業に取り組むことにより、公共施設を中心に同和地区内外の住民が交流を深め、地域が育ててきた人材や住民の連帯意識を生かして、コミュニケーションを図る継続的な取組みを通じて相互理解を促進すべきである。

人権文化センターは、地域住民を対象とした同和問題をはじめとする人権問題の学習・啓発・情報発信の拠点となる人権啓発センターとしての機能、住民交流の拠点となるコミュニティセンターとしての機能や地域住民の自立支援に向けた総合相談機能をより一層発揮すべきである。

青少年会館は、その社会教育・生涯学習機能を活用して、人権教育をはじめとした多様な学習機会の提供を、幅広い連携のもと充実していくことが求められる。とりわけ、青少年育成に関わっては、多様な体験機会を提供するとともに、教育相談や職業観育成に関わる事業を推進する必要がある。

また、老人福祉センターや障害者会館、保育所については、機能の充実を図るとともに、これらの施設を活用して地域における福祉人材の育成やボランティア・NPO等の支援など地域住民自らが状況を変え

ていく力を身につける取組みに力を注ぎ、社会福祉法人はもとより地域住民や団体、事業者を取り込んだ地域システムを構築し、住民参加型の福祉の展開を図っていく必要がある。

(3) 人権行政の推進体制

① 人権行政の庁内推進体制

大阪市においては、人権に関する課題の広がりや深まりの中で、行政運営そのものを人権尊重の視点から推進していくために、「大阪市人権行政基本方針」を策定し、大阪市人権施策推進本部を設置するとともに、「大阪市人権尊重の社会づくり条例」を施行し、人権行政推進のための大阪市及び市民の責務を明らかにした。そして、幅広く市民の意見が反映されるよう「人権施策推進審議会」の設置をはじめ、大阪市における人権行政のなかに同和問題の解決のための施策を位置付け、推進している。

今後の同和問題解決のための施策を人権行政の一環として位置付け推進していくにあたっては、同和問題解決をはじめさまざまな人権問題の解決のための総合調整機能を引き続き十分発揮する必要があり、法期限後も人権部及び人権教育企画室の果たす役割は大きい。また、これまでの取組みによって培われた成果を積極的に活用しながら、各行政部局、各区を含めた人権行政の庁内推進体制についても検討すべきである。

とりわけ、市民の身近な窓口である区においては、これまでの同和

問題をはじめとするさまざまな人権問題に対する啓発の成果を踏まえ、それぞれの地域特性に応じて、各区における人権施策を推進する体制が求められている。

② 大阪市同和対策推進協議会

大阪市においては、昭和 43（1968）年の市同対審答申に基づき、昭和 46（1971）年に、「同和対策の推進に係る重要事項の調査審議及び市長に対する意見の具申」を担当事務として「大阪市同和対策推進協議会」を設置し、これまで数次にわたり同和行政の推進に対して意見具申や提言を行ってきた。

大阪市においては、なお同和問題が解決されたとは言い難い状況にあり、今後は人権行政の一環として同和問題の解決のための施策のあり方等について審議していく必要があることから、名称、目的等の変更を含め、新たなあり方について検討し活用を図っていくべきである。

③ （社）大阪市同和事業促進協議会

昭和 28（1953）年に、同和問題の早期解決に向けて大阪市の同和対策事業を円滑かつ効果的に実施するための事業協力団体として大阪市同和事業促進協議会が設立された。

（社）大阪市同和事業促進協議会及びその構成団体の地区協議会（以下「市同促・地区協」という。）は、同和問題の解決を図るため、同和対策事業の円滑な推進をはじめ、啓発や福祉、保健など人権に関わる

諸施策に協力するなどの実績を有している。

平成 14 (2002) 年 3 月末で、特別措置としての同和対策事業の実施協力団体の役割は終える。しかしながら、同和問題解決のためには、地域住民の自主的な取り組みが必要であることから、今後は、差別の実態を把握し、地域住民が持つ個々のニーズを踏まえ、必要な調整等を行い、自立に向けた適切な支援の役割とともに、地域における人権啓発、人権相談、まちづくり支援の役割を担い、人権文化センターをはじめとするさまざまな施設を活用して事業等を実施するなど、人権施策の推進に寄与する協力機関として位置付けるべきである。そのため、これまでの成果を継承し、名称・役割・機能を抜本的に改革するとともに、より一層、開かれた組織とし、運営の公開性を確保しつつ、同和問題解決のための施策をはじめとする人権施策の推進に寄与する新たな公益法人としての機能を果たすことを求めるべきである。

とりわけ、改組後の地区協は、周辺地域の住民も参加した地域での取り組みを推進する組織として整備すべきであり、各種施設との連携を図りながら、周辺地域を含むさまざまな相談活動を通じた地域住民の実態・ニーズの把握、地域住民の自立支援のための一般施策の普及・定着、同和地区内外住民の交流促進を通じての人権尊重のまちづくりの機能を担うことが期待される。

④ 関係公益法人等

(社) 部落解放・人権研究所については、今後、さらに調査・研究活動を深めるとともに、これまでの研究活動等を通じ蓄積されてきた

実績とノウハウを活かし、より専門的な人権教育・啓発や人権に関する情報収集・提供、人材養成等の取組みを通じ、同和問題解決をはじめ一人ひとりの人権が尊重される豊かな社会の実現に寄与することが求められており、大阪市としても必要な支援を行うことが望まれる。

なお、さまざまな人権の課題に関わっては、行政が行う取組みに加えて関係公益法人等や NPO を含めた市民の自主的な諸活動が重要な意義をもっていることから、今後、関係公益法人等には、同和問題の解決をはじめ一人ひとりの人権が尊重される社会の実現に、より一層寄与することが求められており、関係公益法人等との連携を促進すべきである。

6. おわりに

誰もが個人として等しく尊重される社会を実現することが、まちづくりの基本であるという認識のもとに、いかなる差別もなく、市民の基本的な権利が確保され、誰もが自己の能力を最大限に発揮できる社会が「国際人権都市大阪」の目標である。

大阪市では、これまで取組まれてきた同和対策事業の成果、市民の同和問題に対する理解や人権意識の高揚もあって、同和地区内外の住民を隔ててきた差別の壁が崩れつつあり、さらに、住民相互の交流が深まり、協働して「コミュニティづくり」を進める条件が整ってきた。

家族の機能が衰退し、近隣関係が消えようとしているなど地域社会の崩壊が進んでいる現代社会において、地域の子どもたちに注がれる

大人たちのまなざし、長年住み慣れたわがまちを離れたくないと願う高齢者たちの思い、若い親たちが子育ての悩みや相談を気軽にできる近所づきあい等、地域に住む人々による信頼と愛情でそれらをかなえる人間関係と相互扶助のネットワークの構築など「コミュニティづくり」が、いま、求められている。

このような「コミュニティづくり」は、人間性豊かな社会を形成するうえでも、また、市民のわがまち意識を培い、大阪市に対する愛着や誇りを育てるうえでもきわめて重要である。さらに、住民の流動性が高く、核家族化の進行などによって地域社会に対する関心や住民相互の連帯意識が希薄になりがちな大都市にあっては、「コミュニティづくり」を促進していくことの意義はとくに大きいものがある。

今日の地域社会において、市民の相互扶助を目的として子育て支援のネットワークや高齢者・障害者への給食サービスなど、NPO やボランティアグループ等の自主的な地域活動が活発になってきている。

こうした状況のなか、これまでの同和地区においては、地域住民が部落差別という深刻な人権侵害に対して闘ってきたパワーと地域的な連帯が形成されてきている。また、活動の拠点となる場など、身近な地域の人間性の回復を求めた主体的な「コミュニティづくり」を展開する条件が整備されていることから、今後、これらの地域からの発信によって大阪市全体に人権尊重のコミュニティが構築されていくことを期待するものである。

資 料

大市民第 501 号
平成 12 年 7 月 7 日

大阪市同和対策推進協議会
会長 山本 登 様

大阪市長 磯 村 隆 文

大阪市における今後の同和行政のあり方について（依頼）

大阪市における今後の同和行政のあり方について、貴協議会の御意見を賜りたく、御審議をお願いいたします。

（依頼趣旨）

本市におきましては、昭和 28 年に同和施策を実施して以来、昭和 43 年 10 月の本市同和対策審議会答申及び「同和対策事業特別措置法」をはじめとする国の一連の特別措置法並びに貴協議会から数次にわたる意見具申、提言を基本に、同和行政を市政の重要な柱と位置づけ、地区の実態に即した施策を各分野にわたって積極的に推進してまいりました。

その結果、地区住民の自主的努力や市民の理解と協力もあいまって、地区住民の生活実態は著しく改善され、とりわけ生活環境整備の面ではおおむねその目的を達成できる状況になっております。

平成 9 年 1 月の「大阪市における今後の同和行政のあり方について」の貴協議会の意見具申では、今後の同和行政は「地区住民の自立」「差別意識の解消」「地区内外住民の交流」を基本目標に、一般施策を有効・適切に活用し残された課題の解決にあたることを基本方針として進めるべきであるとの、ご提言をいただいたところでございます。

本市におきましては、この意見具申の趣旨に沿い、同和地区解放会館や青少年会館の条例改正を行い、より広く市民が利用できる施設に転換したほか、大規模地区におけるまちづくりなどにも一般施策を活用するとともに、市民啓発の充実や残された物的事業の早期完遂など、真に必要な施策の適切かつ効果的な実施に鋭意努めておりますが、教育、就労、産業など主としてソフト面ではなお残された課題がみられるとともに、差別事象の発生にみられるように人権意識の高揚を図る啓発は重要な課題になっております。

今後、同和問題解決のための取り組みを、人権の確立をめざす総合的な施策の推進のなかに位置付け、同和地区の実態及び市民の人権意識の状況を踏まえ、同和問題の一日も早い解決を図っていく必要があります。

現行「地対財特法」の期限切れを 2 年後に控え、大阪市における法期限後の同和行政のあり方についてご意見を賜りたく、ご審議をお願いする次第でございます。

大阪市同和対策推進協議会の審議経過

(平成12年7月7日～平成13年10月26日)

年 月 日	審 議 経 過
平成12年 7月7日	同和対策推進協議会総会 (市長から協議会に対して審議依頼)
平成12年 9月4日	検討委員会
平成12年10月3日	検討委員会
平成12年11月27日	検討委員会
平成13年2月2日	検討委員会
平成13年4月11日	検討委員会
平成13年5月14日	同和対策推進協議会総会
平成13年7月13日	検討委員会
平成13年8月7日	検討委員会(素案作成委員会)
平成13年8月16日	検討委員会(素案作成委員会)
平成13年9月11日	検討委員会(素案作成委員会)
平成13年9月28日	検討委員会
平成13年10月5日	同和対策推進協議会総会
平成13年10月15日	検討委員会(起草委員会)
平成13年10月26日	同和対策推進協議会総会

大阪市同和对策推進協議会委員・専門委員名簿

(50音順 敬称略)

○	会 長	山 本 登	大阪市立大学名誉教授
○	会長代理	三 輪 雅 久	大阪市立大学名誉教授
	委 員	東 延	地元精通者
	//	大山恵美子	大阪簡易裁判所 民事調停委員
	//	尾 嶋 静 江	大阪市地域女性団体協議会会長
○	//	川 崎 裕 子	大阪弁護士会
	//	川 村 俊 二	大阪商工会議所事務局長
	//	河 本 正 弘	大阪市会 計画消防委員長
	//	北 口 末 広	地元精通者
	//	駒 井 信 義	大阪市社会福祉協議会会長
○	//	白 澤 政 和	大阪市立大学生活科学部教授
	//	新 堂 庄 二	大阪市会 財政総務委員長
	//	菅 井 敏 男	大阪市会 交通水道委員長
	//	鈴 木 成 男	大阪市会 民生保健委員長
	//	高 田 菊 雄	地元精通者
	//	多 賀 谷 俊 史	大阪市会 文教経済委員長
○	//	中 川 喜 代 子	奈良教育大学名誉教授
○	//	中 本 順 一	大阪市同和事業促進協議会会長
○	//	平 澤 徹	大阪府同和事業促進協議会理事
○	//	福 田 雅 子	ジャーナリスト
○	//	堀 口 俊 一	大阪市立大学名誉教授
○	//	山 口 源 治 郎	大阪市人権啓発推進協議会会長
	//	山 崎 正 明	大阪市同和事業促進協議会専務理事
	//	吉 田 定 治	大阪市地域振興会会長
	//	渡 司 考 一	大阪市会 建設港湾委員長
○	専門委員	三 輪 嘉 男	元神戸学院大学教授
	//	村 越 末 男	大阪市立大学名誉教授

○印は検討委員会委員

(旧委員)

委 員	足 高 將 司	大阪市会 元文教経済委員長
//	奥 平 昇 郎	前大阪商工会議所事務局長
//	小 笹 正 博	大阪市会 元計画消防委員長
//	北 野 禎 三	大阪市会 元財政総務委員長
//	紀 野 敏 明	大阪市会 元交通水道委員長
//	福山よしてる	大阪市会 元民生保健委員長
//	矢 達 幸	大阪市会 元建設港湾委員長

社団法人 同和地区人材雇用開発センター

〒556
-0027 大阪市浪速区木津川2丁目3番8号
「A'ワーク創造館」内

TEL 06 (6567) 6868 代表

FAX 06 (6567) 6886
