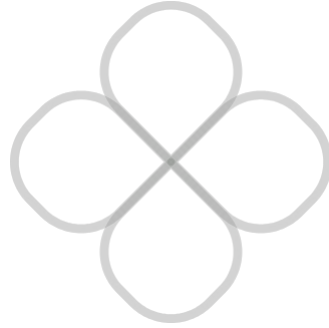


コントラコスタ郡人種的公正 および社会正義事務局への提言



Office of Racial
Equity & Social
Justice

CONTRA COSTA COUNTY



献辞

このレポートを私たちの愛するコントラコスタのコミュニティと次の人々に捧げます。この地域社会関与プロセスに参加した一人ひとりに。信念と信頼、そして両面感情と不確実性によって参加した人たちに。健全な奮闘、リスクの引き受け、ミスを犯し、真実を語ることの必要性、もろさ、そして美しさを引き受け、受け止めた人たちに。

このレポート、このプロセス、この人種的公正および社会正義事務局は、私たちのものです。これが私たちの力を肯定し、明らかにし、癒し、思い起こさせますように。

目次

認識事項	3
要旨	7
はじめに	11
リスニング・セッションの結果	19
郡全体のコミュニティ調査	20
検討とフィードバック	30
事務局の優先事項	33
事務局の人員配置	35
事務局の構成	38
コア・コミッティの提言の概要	40
付録A - 計画のスケジュール	42
付録B - 予備提言	44
付録C - 言語アクセス計画の履歴	45
付録D - 地域例	47

ご注意：地域社会関与プロセスおよびこのレポートの費用は、郡ではなく、地域の慈善基金を通じて調達されたものです。これは、より深く幅広い地域社会関与を実現するための意図的な戦略でした。すなわち、郡の資金を利用した場合、このプロセスが地域のペースではなく、制度のペースと成果物に束縛されてしまう恐れがありました。慈善基金は、人種的公正および社会正義事務局 (ORESJ) がその目的を達成するために必要な資源が何であるか、集まり、聞き、尋ね、より真実でより完全な姿を明らかにするために必要であり、それに値する時間を可能にしました。詳細な情報については、「はじめに」(11-12 ページ) を参照してください。



認識 事項

土地に関する認識事項

私たちは、私たち各人が、有史以前からこの土地に住んでいた部族の所有地に住んでいることを認識します。私たちは、昔のお年寄り、現在のお年寄りに敬意を払います。

私たちは、昔のお年寄り、現在のお年寄りに敬意を払います。

少しの時間を取って、今日の私たちをここに集わせた暴力、強制退去、移住および植民の多くの遺産を思い起こしてください。

私たちは、このような過去と現在の回復力と、部族の人々が独自の価値観と文化を生きる力強い主権国家を建設すべく努力している人々を確認します。

お住まいの地域の部族の土地についての情報は、1(907)312-5085で郵便番号を入力してください。

<https://nativegov.org/a-guide-to-indigenous-land-acknowledgment/>

労働に関する認識事項

私たちは、奴隷にされ、誘拐され、避難民となった人々、移民、難民、不法滞在、投獄、無国籍となった人々の労働を認識します。私たちが今日ここにあるのは、このような労働のおかげです。

私たちの国は、アフリカ大陸から「アメリカ大陸」に強制連行された奴隷の人たちの労働の上に成り立っていることを忘れません。

私たちは、私たちの文化、経済、国民性が、大西洋横断の人身売買の恐怖に苦しんだ奴隷となったアフリカ人とその子孫の労働力によって実現されていることを、基礎的かつ無数の、そして常に存在する方法で認めます。

私たちは、私たちの労働力の中で奉仕し続ける、自発的、非自発的、そして人身売買された人々を含むすべての労働を認めます。TJスチュワート博士

以下のリンクで詳しく学んでください。

www.unpaidlabor.com

<https://diverseeducation.com/article/206161/>

被害に関する認識事項

コア・コミッティは、ここに至るまでのプロセスで、既知・未知を問わず、私たちが引き起こした、貢献した、および/または許容した、あらゆる被害を認めます。意図は文脈を与えることができますが、正義の問題においては、常に、そして特に、インパクトこそが重要なのです。私たちは、このプロセスにおいて、私たちの地域住民に対して行った、または彼らを感じた排除、抽出、不達成、および/または過度の苦悩などの被害に対して謝罪します。私たちの不手際や失敗に対しての寛容さとゆとりに感謝します。私たちは、この旅を続ける中で、正当に、正しくあり続け、行動し続けることを約束します。

ホスト・テーブルおよびリスニング セッションの謝辞

ホスト・テーブルおよびリスニング・セッション・パートナーの皆様に感謝の意を表します。

- ◆ Alliance to End Abuse, Employment & Human Services Dept. (雇用・福祉部「虐待をなくす会」)
- ◆ Asian Pacific Environmental Network (アジア太平洋環境ネットワーク)
- ◆ Contra Costa Budget Justice Coalition (コントラコスタ予算公正連合)
- ◆ Contra Costa County County Administrator's Office* Contra Costa County Family Justice Center (コントラコスタ郡の郡庁長官室*コントラコスタ郡家族正義センター)
- ◆ Contra Costa County Public Defender's Office* Contra Costa Health Services* (コントラコスタ郡公選弁護士事務所*コントラコスタ郡保健サービス)
- ◆ Contra Costa Immigrant Rights Alliance (コントラコスタ郡移民権利連盟)
- ◆ Contra Costa County Office of Reentry and Justice* Contra Costa County Risk Management Office*
- ◆ District Attorney* (コントラコスタ郡再入国・司法局*コントラコスタ郡リスク管理事務所*地方検事*)
- ◆ East Bay Agency for Children/Trauma Transformed East Contra Costa Community Alliance (イーストベイ児童局/イースト・コントラコスタ地域同盟)
- ◆ First 5 Contra Costa* (ファースト5コントラコスタ)
- ◆ Healthy Richmond (ヘルシー・リッチモンド)
- ◆ Ijichi Perkins and Associates (Graphic Recording) M3tagamers (Tech Team) (イジチ・パーキンス・アンド・アソシエイツ (録画) M3tagamers (技術チーム))
- ◆ Multi-faith ACTION Coalition NAACP - East County NAACP- Richmond (多宗教アクション連合NAACP -イースト郡NAACP-リッチモンド)
- ◆ NAMI Contra Costa (NAMIコントラコスタ)
- ◆ Pittsburg First Baptist Church Reimagine Public Safety Contra Costa Rubicon Programs (ファースト・バプティスト教会公衆安全再考コントラコスタ・ルビコン・プログラム)
- ◆ RYSE
- ◆ Safe Return project (セーフ・リターン・プロジェクト)
- ◆ Stand Together Contra Costa, Contra Defender Association Supervisor Gioia* (コントラコスタ共闘、コントラコスタ弁護士協会ジョイア監督*)
- ◆ Supervisor Glover* (グラバー監督*)
- ◆ Village Community Resource Center (ビレッジ・コミュニティ・リソース・センター)
*システム・パートナー

何度もリスニング・セッションを開催して下さったレジデント・パートナーの皆様に感謝の意を表します。

- ◆ テキ・フロー
- ◆ イザベル・ララ
- ◆ キャサリン・リー
- ◆ ラトリース・マーティン
- ◆ パトリシア・パーキンス
- ◆ アンドレア・リオス
- ◆ ホセ・リゾ
- ◆ サンディ・サエトゥーン

万一記載漏れがあった場合、お詫び申し上げます。その場合は、アンジェラ・アーバイン＝ベイカーにお知らせください。airvine@cerespolicyresearch.com

要旨

2021年2月、BIPOCの住民、監督委員会、システム・パートナーからなるホスト・テーブルが集まり、人種的公正および社会正義事務局（ORESJ）の優先順位と構成を周知するためのコミュニティ・リスニング・キャンペーンを計画・実施しました。

ホスト・テーブルのリーダーたちのうち、企画、地域社会関与、提言の策定といった日々の作業を主導する、より小さなグループであるコア・コミッティと呼ばれるグループが編成されました。

ホスト・テーブルおよびコア・コミッティには、次の3つの課題が与えられました。

1) 事務局の最終的な構成、役割、および責任を策定すること、2) コミュニティの優先順位を反映した計画を策定し、事務局の業務に反映させること、および3) 事務局が住民に対して透明性のある説明責任を果たすための計画を策定することでした。

以下の提言は、この強固で段階的な計画プロセスから生まれたものです。

「両輪」モデルの採用

長い間、多くの組織が2つの核となる機能を同等に扱ってきました。ORESJにとって、これは、郡庁内部の変革と外部のコミュニティへの関与を、私たちの仕事の対等な目標として掲げることがを意味します。この事務所の目標は次の通りです。

1. 構造的な人種差別とそのコミュニティの住民への影響に対処するための教育、資源、および方針を増やすこと。

および

2. 郡の機関や部局内および部局間をまたいだ人種的公正に関する活動を評価、支援、調整すること。

1～3年目の事務局の優先事項

コア・コミッティは、この両輪の目標を達成するために、事務局の優先事項のリストを作成しました。最初のリストは、コミュニティ・カフェの参加者に提示され、フィードバックを受けました。その後、優先事項案を修正し、コミュニティの意見を取り入れ、コア・コミッティのメンバーで集中的に検討した結果、次のような業務範囲を推奨することになりました。

最初の3年間で、人種的公正および社会正義事務局は、次を達成すべきです。

1. 郡の部局を超えた部局間チームを設立します。このグループは、郡内の人種的公正の取り組みを評価し、調整します。
2. コントラコスタ郡に安全で歓迎ムードが溢れ、帰属意識の高い文化を創出します。これには、次が含まれます。
 - ◆ 個人および集団の懸念・苦情に対応する仕組みの構築
 - ◆ 公平性、包括性、社会正義を促進する郡庁文化の醸成
 - ◆ 住民と家族が、郡の各部局が提供するサービスに応募し、それを受け、参加し、利益を得るための有意義で公平な機会を確保するため、コントラコスタ郡全体の言語公平計画の策定と実施を最終決定すること。（計画の履歴については、付録Bを参照してください。）
 - ◆ 若者のリーダーシップと参画のための能力開発。
3. 人種、民族、収入、在留資格、性的指向、性自認を超えた信頼関係を構築するための能力を高めます。
4. 人種的正義（不義）の景観分析を行います。
5. 不公平の根本原因に対処するため、郡の予算配分が公平性と社会正義の原則にどの程度合致しているかを検討します。
6. すべての人の公平、公正、機会を達成するための郡庁内の方針を見直し、推進します。


監督委員会に対するコア・コミッティ の提言の概要

コア・コミッティは、次の提言を行いました。

1. ORESJは、事務局の初年度において、以下の職種を採用すべきです。

- ◆ 2人の共同ディレクター：1人のディレクターは、郡の各部門の公平に関する取り組みの調整と拡大に注力し、もう1人のディレクターは、コミュニティとのより直接的な連携に注力します。監督委員会の公平委員会（既存の採用アウトリーチ監視委員会は範囲を拡大し、公平委員会と改名）は、郡庁長官室と協力して、コミュニティの有意義な意見を取り入れながら、2人の共同ディレクターの採用プロセスを計画します。共同ディレクターは、ORESJの設立と残りの職員の雇用に向けた取り組みを主導します。
- ◆ 言語公平コーディネーターは、住民と家族が郡の各部局が提供するサービスに応募し、受け、参加し、利益を得るための有意義で公平な機会を確保するために、郡全体の公平言語計画の策定と実施を最終決定します。
- ◆ 歴史的な被害や不公平に対処するための戦略および行動に焦点を当てる和解コーディネーター。
- ◆ データ・アナリスト。
- ◆ 予算および方針アナリスト。

2. ORESJは、監督委員会に直接報告し、監督者公平委員会による定期的な監視を受ける独立した郡の部局として設立されるものとします。公平委員会は、事務局の目的を達成するために、ORESJの効果的な人員配置と運営を行うことを保証するものとします。

- 
3. ORESJは、中央オフィス、移動事務局、3年間で4つの地域の人種的公正ゾーンを設置します。
 4. ORESJの共同ディレクターが採用された時点で、ORESJは、郡の各部局の代表者からなる部局間委員会を編成するものとします。この部局間委員会は、郡内の既存の公平性の取り組みを評価、支援、調整し、郡庁長官室および監督委員会と連携してこの公平性の取り組みを拡大する計画を策定するものとします。
 5. ORESJのガバナンスに継続性を持たせるため、コア・コミッティは、事務局が2年目に実体験コミュニティ諮問委員会（36ページに記載）に完全に移行するまで、ORESJの諮問機関として機能するものとします。
 6. ORESJは、郡庁長官室および監督委員会の公平委員会と協力して、コア・コミッティ報告書のその他の提言を実施するための計画を策定します。

はじめに

コントラコスタ郡は、未承認のメウオクとカルキンの土地にあります。^{1, 2}ここは、多くの社会正義運動の指導者、活動家、組織の本拠地となっています。世代を超えた複数の運動を組織してきた豊かな歴史があります。一方、コントラコスタ郡には、黒人、先住民、有色人種 (BIPOC) のコミュニティに対する監視、資源供給不足、搾取など、白人至上主義の文化が根付いているのも事実です。このような文化は、郡の統治や部局内で、感じられ、表現され、許容されることがあまりにも多くなっています。

2020年のパンデミックと人種的決着は、本郡の保健、精神衛生、教育、刑事法、社会福祉、児童福祉、その他の制度における白人至上主義と人種的不公平の深刻さを露呈し増幅させました。このような出来事は、私たちの郡の制度における変革への抵抗と要求の両方を増幅させました。



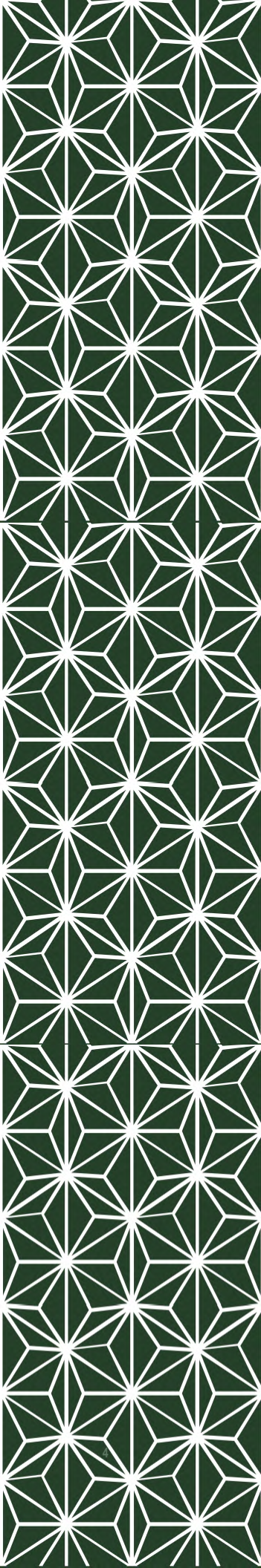
白人至上主義とは、白人や白人であることが、黒人や先住民、有色人種 (BIPOC) よりも優位であり、優れており、より価値があり、より尊いと (偽りであり害となるものの) 位置づける信念体系やイデオロギーです。それは、BIPOC に対する過激な脅迫や直接的な暴力を含め、世界中の BIPOC コミュニティの奴隷化、転移、植民地化、絶滅を推進するイデオロギーです。それは、アメリカ合衆国が建国されたときのイデオロギーであり、国家としてのすべての制度や特徴に浸透し続けています。白人至上主義は、白人と比べて BIPOC が健康、社会的、経済的不公平の負担を負うという、被害、苦悩、病気、非人間的な状況を作り出します。同時に、これらの負担は個人の選択、行動、状況として構成され、圧迫の条件として不可視化されます。

白人至上主義は、組織文化、制度、法律、文書化された方針文書化されていない方針に現れ、それが規範や基準として活性化されます。白人至上主義やその他の人種差別の側面は、常に意識的、明示的、あるいははっきりと目に見えるものではありません。³ 実際、「多くの白人がこの制度の存在に気づいておらず、それが成功の一因でもある」といいます。白人至上主義は、全国的、世界的に蔓延しているのと同様に、私たちのコントラコスタ郡の制度、機関、そしてコミュニティにも蔓延しています。ORESJ の地域社会関与プロセスは、白人至上主義が私たちのコミュニティにどのように現れ、どのように体験されているかを明らかにするものです。ORESJ の目的は、根強い白人至上主義を払拭し、公正で帰属意識の高いコントラコスタ郡を変革し維持するために、つながり、関わり、耳を傾け、学び、そして解き放つことにあります。

1このレポートは、以下の方々を含む ORESJ のコア・コミットティにより作成されました。キミ・バーンズ、ソロモン・ベレット、ドン

テ・ブルー、ソニア・ブスタマンテ、カンワルバル・ダリワル、テキ・フロー、ロクサーヌ・カリロ・ガルサ、アンジェラ・アーバイン、イザベル・ララ、ジェン・リーランド、カービー・リンチ、ラトレース・マーティン、マリアナ・ムーア、カレン・パーキンス、ホセ・リゾ、アリ・サイディ、ウィリー・ロビンソン、および過去のメンバーであるヴィクトリア・アダムス、ジジ・クラウダー、ス・スン・キムなど。

2詳細は、<https://native-land.ca/>をご覧ください。3<https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/system-of-white-supremacy-and-white-privilege>をご覧ください。白人至上主義に関する



2020年11月、コントラコスタ郡監督委員会は、コミュニティ参加プロセスから情報を得て立ち上げる人種的公平および社会正義事務局（ORESJ）の計画を許可しました。ORESJの目標は、**そのすべての部局と部署において、人種的に公正かつ公平な原則、方針、実践、投資を制定し、持続させることです。**

注目すべきは、コントラコスタ郡が、地域社会関与プロセスを通じて関与事務局を計画し、立ち上げた最初の管轄区域であり、その逆ではないことです。監督を務めるジョン・ジョイア氏とフェデラル・グラバー氏は、監督委員会と郡と協力して、このイニシアチブを率いています。

また、地域社会関与プロセスのための財源は、郡ではなく、地元の慈善団体を通じて調達されたものです。郡の投資やインフラ整備の必要性とは相反するように思われるかもしれませんが、これは深く広い地域社会関与を実現するための意図的な戦略でした。郡の資金では、地域のペースではなく、制度のペースや成果物に縛られることになる恐れがありました。私たちは、必要かつ当然の時間をかけて、集まり、耳を傾け、質問して、ORESJがその目的を達成するためにどの資源が必要であるかのより真実で完全な姿を明らかにできるよう、慈善団体からの資金を活用したのです。

このプロセスを通じて、私たちは、公的な資源や慈善的な資源はすでに私たちのコミュニティのものであることを思い出し、お互いに再認識しました。私たちの集団的な責任は、どのような財源でも、すべての資源を正しく（再）分配し、配分することを保証することです。

4 ORESJの地域社会関与プロセスに投資して下さった次の資金提供者に感謝いたします。The CA Endowment（CA寄付基金）、The Contra Costa Regional Health Foundation（コントラコスタ地域保健財団）、Dean and Margaret Leshner Foundation（ディーン & マーガレット レッシャー財団）、The East Bay Community Foundation（イーストベイ コミュニティ財団）、John Muir Community Benefits（ジョン ミュアー コミュニティ ベネフィッツ）、John Muir Health Foundation（ジョン ミュアー保健財団）、RCF Connects（RCFコネクト）、Republic Services（リパブリック サービス）、San Francisco Foundation（サンフランシスコ財団）、YH Soda Foundation（YH ソーダ財団）、Zellerbach Foundation（ゼラバック財団）

基本理念とコミットメント

このプロセスの開始にあたり、地域社会関与プロセスの目的を尊重し、相互支援と説明責任を維持するために、一連の基本理念とコミットメントが導入されました。これらの原則と約束は、コントラコスタ郡の既存のイニシアチブや組織の多くとの初期の対話を通じて策定されました。

また、これらの対話の中で、ORESJIに情報を提供し、導くために、地域社会関与プロセスが必要であるとの声も聞かれました。

基本理念

- ◆ 私たちは、制度の被害や不公平に対して最も脆弱な住民と家族の優先事項や実体験を中心に据えます。
- ◆ 私たちは、機関や制度に存在する人種差別や不正をなくします。
- ◆ 私たちは、癒し、正義、公平を中心に考えます。
- ◆ 私たちは、説明責任を果たし、革新的で創造的であるために、健全な闘争をします。
- ◆ 私たちは、根本的な傾聴、探究、内省を通じて学び、適応します。
- ◆ 私たちは、公平で人間味のある透明性の高いプロセスを通じて、資源を擁護します。
- ◆ 私たちは、祝福し、感謝します。

コミットメント

- ◆ 私たちは、特に人種的な自己の自覚を持ち、気持ちを合わせて参加します。
私たちは、私たちが制度であり、制度が私たちであることを認識します。
- ◆ 私たちは、移動することを想定して、今いる場所で人々と出会う健全な闘いにコミットします。
- ◆ 私たちは、移動する必要がある人もいれば、ほとんど減速しない人もいることを認識します。私たちは、公正な、回復するペースにコミットします。
- ◆ 私たちは、脆弱性や不快感が変容の種であることを忘れません。
- ◆ 私たちは、喜びと祝福が私たちの自由と解放を養うことを思い出します。

これらの原則とコミットメントは、地域社会関与プロセスの道標として、私たちが目的を見失わないようサポートし、私たちがやるべきことを振り返り明らかにし、不確実で不安定な時に私たちを支え、肯定してくれます。ORESJIは、これらの基本理念とコミットメントを、公正で包括的なコントラコスタ郡に向けた贈り物と保証として携えていきます。

地域社会関与プロセス：コミュニティの構築、力の構築

地域社会関与プロセスは、「聞く」「目撃する」「決着する」というものです。

それは、コントラコスタ郡がすべての住民のために、そして特に黒人住民、先住民族、有色人種（BIPOC）のコミュニティのために、公正な公共サービスを完全に体現し実施する方法における根本的かつ基礎的な変化を特定し、投資し、実施することにつながります。

それは、文化的な変化と変革、力の変化と力の蓄積についてです。プロセスと関係が優先事項です。文化を構築し維持するために、構成と形態は必要に応じて反映し、対応し、適応します。

私たちは、地域社会関与プロセスの大胆な成果に向けて、大きな前進を遂げました（下記参照）。これらの前進は、私たちのBIPOCコミュニティが経験している継続的で不当な状況や、被害、暴力、苦悩の増大にも関わらず達成されました。私たちは、こうした前進を維持し、完全な実現に向けて団結するために、やるべきことがあります。



ORESJの仕事。

私たちが実現を目指すもの。

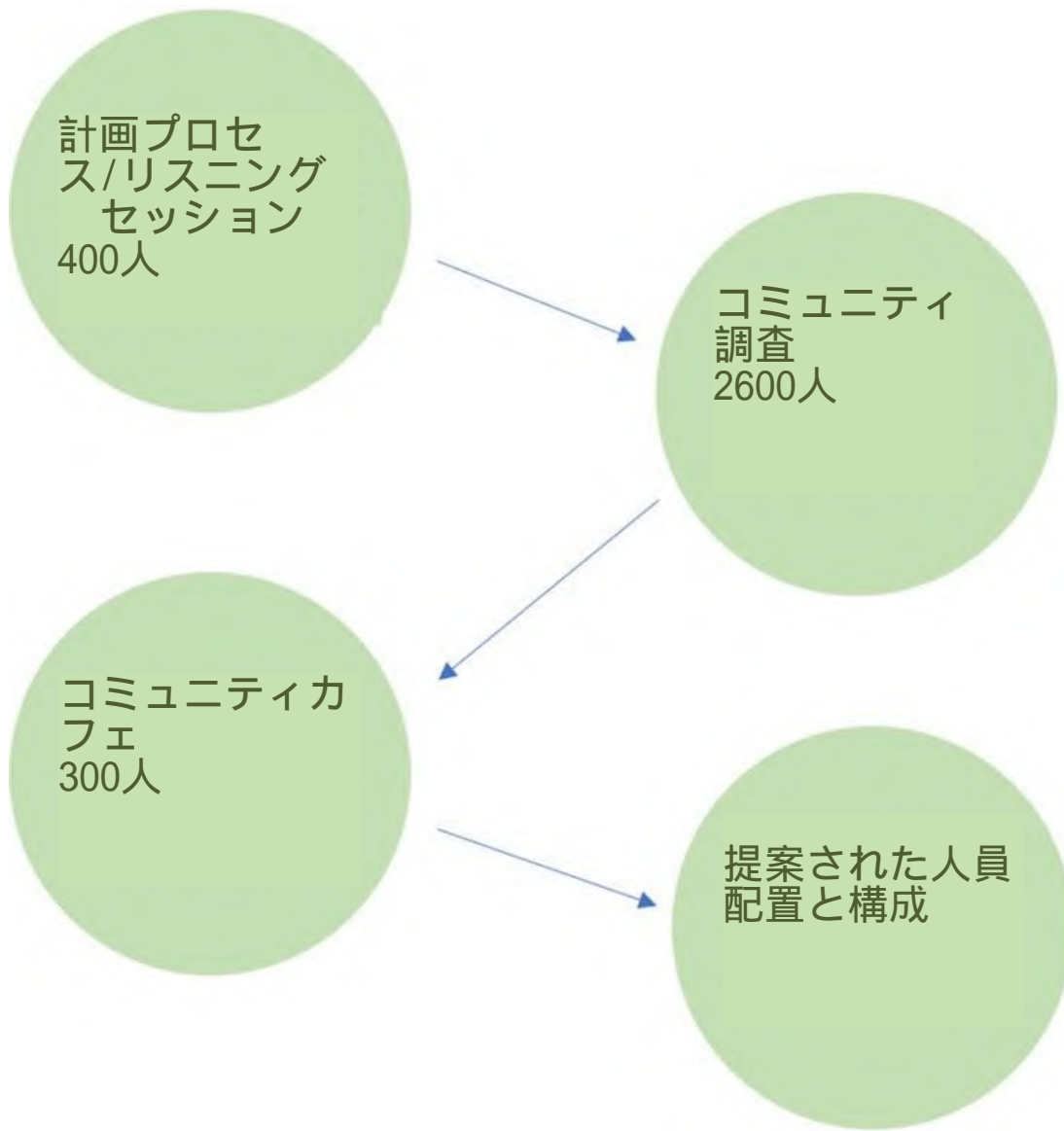
1. コントラコスタ郡のBIPOC住民とコミュニティが経験する人種的被害と負担について、郡のリーダー、部局、組織、およびプログラムによる意味のある認識と理解。
2. 人種的不公平や社会的・経済的疎外感を最も強く感じている住民の身近な経験、優先事項、ニーズに基づき、それらに対応する、よりまとまりのある郡のエコシステム。
3. 住民の優先事項と期待を反映した「コントラコスタ郡人種的公正および社会正義事務局」を立ち上げる計画。構成、人員配置、資源調達、説明責任など。
4. 説明責任と透明性を確保し、人種的公正と社会正義を支持し保護するために訪れる状況や機会に団結、擁護、組織化、対応することができる郡部住民と取り組みのよりコミットし、集合化した基盤。



このプロセスは、次のような複数のステップを経て行われました。

- ◆ 2021年2月、B1POCの住民、監督委員会、システム・パートナーで構成されたホスト・テーブルが集まり、ORISJの優先事項と構成を周知するためのコミュニティ・リスニング・キャンペーンを計画・推進しました。
- ◆ ホスト・テーブルのリーダーたちのうち、企画、地域社会関与、提言の策定といった日々の作業を主導する、より小さなグループであるコア・コミッティと呼ばれるグループが編成されました。この委員会には、主にB1POC住民のリーダーとB1POC主導の組織代表が参加しています。コア・コミッティは、プロジェクト・マネジメント、コミュニケーション、継続的な調査や情報収集などの業務の流れに焦点を当てた小委員会に分けて編成されました。
- ◆ ホスト・テーブルおよびコア・コミッティには、次の3つの課題が与えられました。1) 事務局の最終的な構成、役割、および責任を策定すること、2) コミュニティの優先順位を反映した計画を策定し、事務局の業務に反映させること、および3) 事務局が住民に対して透明性のある説明責任を果たすための計画を策定することでした。
- ◆ ホスト・テーブルとコア・コミッティのメンバーは、400人以上の地域住民や利害関係者と40回のリスニング・セッションを行いました。コア・コミッティは、コミュニティ調査を実施して2,600人以上から情報を集め、300人が参加する5回のコミュニティ・カフェを開催し、リスニング・セッションと調査から得られた結果を共有しました。

このレポートに記載されている調査結果や提言は、この強固で段階的な地域社会関与プロセスから生まれました。





リスニング・セッション

リスニング・セッションの手法

ホスト・テーブルとコア・コミッティのメンバーは、400人以上の参加者と40回のリスニング・セッションを行いました。その後、各セッションは進行役によって文書にまとめられました。その後、セレス・ポリシー・リサーチが進行役のメモを確認し、共通のテーマを追跡しました。

1. セレスは、次の2つの質問に対する回答を検討しました。「コントラコスタ郡で人種差別をどのように経験しましたか?」、および「今、または一般的に、DRESJから何を必要としていますか?」。
2. 回答は、「被害」と「ニーズ」のカテゴリーでコード化されました。
3. 最も多く確認された被害は、刑事および法制度、教育制度、および住宅に起因するものでした。⁵
4. 最も多く表明されたニーズは、地域社会関与、擁護、癒し、食料へのアクセスと正義、若者の育成と関与、補償、芸術と文化でした。

5 2022年7月に開催された調査結果を共有するためのコミュニティ カフェのいくつかでは、「被害」という言葉の使い方について質問する地域住民もいました。つまり、被害が何を意味するのが不明確で、被害の具体的な種類や事例が省略されることで、郡の部局や部署が被害に対処し、是正することが困難になるという懸念を表明しています。このように、被害のカテゴリーをコード化することは、リスニング セッションで共有された経験によってもたらされました。

リスニング・セッションの結果

リスニング・セッションでは、ORESJの目的や活動に対する強い希望と同時に、膨大な苦悩が浮かび上がりました。セッションで得られた主な学びは次の通りです。

- ◆ 深く、積極的に聴くことは、変化と変革の基本です。
- ◆ 聴けば聴くほど、聴く必要が出てきます。
- ◆ 私たちの住民は、郡のリーダーが耳を傾けることを望み、必要としています。
- ◆ 私たちのコミュニティが感じ、抱えている痛みや苦悩はたくさんあります。個人の安心感がありません。
- ◆ 発言することで報復される恐怖があります。
- ◆ 広く、深くつながるためには、もっと時間が必要です。希望を抱いている住民もいれば、疑問を抱いている人もたくさんいます。この状況を変えるために、すべての人が郡のリーダーに期待しています。

セレス・チームは、リスニング・セッションの情報を結果と一緒に分析したところ、完全なコミュニティ調査の実施を提言しました。この調査は、リスニング・セッションの結果を基に、コア・コミッティが、被害や暴力に関する具体的な意見や経験を、人種、性的指向、年齢、住居喪失経験、郵便番号、監督区などの人口統計データと結びつけることができるようにするものです。

これらのセッションで、私たちは、郡内の制度や機関による、あるいは郡内の制度や機関における、紛争、状況、苦悩（感情的、身体的）の力学、排除、標的化、非難、サービスや資源提供の拒否、直接的な暴力について、人々が繰り返し語るのを聞きました。また、これらの被害が、家族やコミュニティにおける暴力体験にどのような影響を及ぼしているかも共有されました。そして、この調査では、被害と暴力の区分を行いました。調査の回答者が経験した被害と暴力のレベルと範囲は、郡のエコシステム全体とその中に被害の風土病が蔓延していることを物語っています。被害の種類については、今後さらに調査し、理解する価値がありますが、この調査結果の重要性を減じるものではありませんし、減じるべきではありません。

郡全体のコミュニティ調査

セレスは、コア・コミッティのデータ委員会を組織し、リスニングセッションの結果を検討し、調査を作成しました。この調査は、地域住民が自分の経験を正直に話しても大丈夫だということを示す意図で表現が工夫されていました。このため、回答者から得た回答は、郡内の人々の経験について貴重な知見を与えてくれます。

具体的には、この調査では次のような情報を集めました。

- ◆ **人口統計学的情報。**このセクションでは、回答者に年齢、住んでいる市/働いている市、世帯収入、人種/民族、性自認、性的指向を質問しました。さらに、障がい者、LGBTQ+、イスラム教徒、ホームレスのかどうかを尋ねました。
- ◆ **制度の被害の検討。**このセクションでは、「以下の制度で被害を受けたことがありますか？ 事務局が提案する解決策に、制度によって最も被害を受ける人々の声が中心となることを保証するために、この質問をしています。（該当するものをすべてチェックするか、「その他」で説明してください）」という質問をしました。

回答者に13の政府の制度のリストを示し、被害を受けたかどうかを尋ねました。それらは、保健制度、精神健康制度、教育制度、早期教育制度、成人犯罪/法律/司法制度、青少年犯罪/法律/司法制度、社会福祉制度、住宅、雇用サービス、児童福祉制度、土地計画および利用制度、選挙制度、交通制度です。

この調査では、各自が被害を自分で定義できました（脚注5参照）。特に、この調査での「制度」の用法は、市および郡が提供するサービスの両方を含んでいますが、制度（例：保健、社会福祉）の大半は、郡の部局によってのみ提供されるか、主に郡の部局によって提供されています。法執行のように、市と郡の両方が重要な役割を果たす場合、郡は、その権限内で、責任を負うべきサービスや被害に焦点を当てるべきです。

- ◆ **暴力被害の検討。** 回答者には、「暴力による影響を受けたことがありますか? 」と質問しました。このセクションの回答を導くために、次の情報が与えられました。

「これには、家族と親密なパートナーからの暴力、地域からの暴力、政府からの暴力などが含まれます。政府からの暴力とは、政府や制度が自分の幸福を気にかけていないように感じることです。暴力の直接の被害者である必要はありません。家族、友人、隣人などに加えられた暴力を目撃したり、影響を受けたりしたことがあるかもしれません」。

このセクションでは、10種類の暴力を挙げました。回答者には、家族からの暴力、親密なパートナーからの暴力、近隣からの暴力、警察からの暴力、政府からの暴力、人種的暴力、反移民的暴力、同性愛/トランスジェンダー恐怖症に基づく暴力、ジェンダーに基づく暴力、経済的暴力のいずれかを経験したかについて答えてもらいました。

- ◆ **ORESJ事務局に対する期待。** 4番目のセクションでは、データ委員会が、リスニング・セッションで浮かび上がった優先事項を、フォローアップの質問項目にしました。このセクションでは、リスニング・セッションで特定された優先事項をリストアップし、各トピックについて優先事項とすることに賛成か反対かを各回答者に尋ねました。選択肢には、擁護、地域社会関与、教育制度、癒やし、刑事/法制度、補償、若者の育成と関与、食料へのアクセスと正義、芸術と文化、住宅とホームレスなどが含まれました。
- ◆ **ORESJ事務所の構成。** 5番目のセクションでは、事務局はどこに設置されるべきか、事務局には誰が配置されるべきか、事務局の仕事に対する責任をどのように果たすべきかを回答者に尋ねました。

調査の結果

コア・コミッティは、地域から2655件の調査の回答を集めました。セレス・ポリシー・リサーチがデータを集計/分析しました。その結果を次にまとめます。

人口統計学

調査の回答者は、さまざまな考え方や郡の地域を代表しています。以下の数字は、各グループの人数を表しています。

郡の地域

西部コントラコスタ	907
中央コントラコスタ	608
南部コントラコスタ	502
東コントラコスタ	367

年齢

青少年	123
56 才以上	429

収入

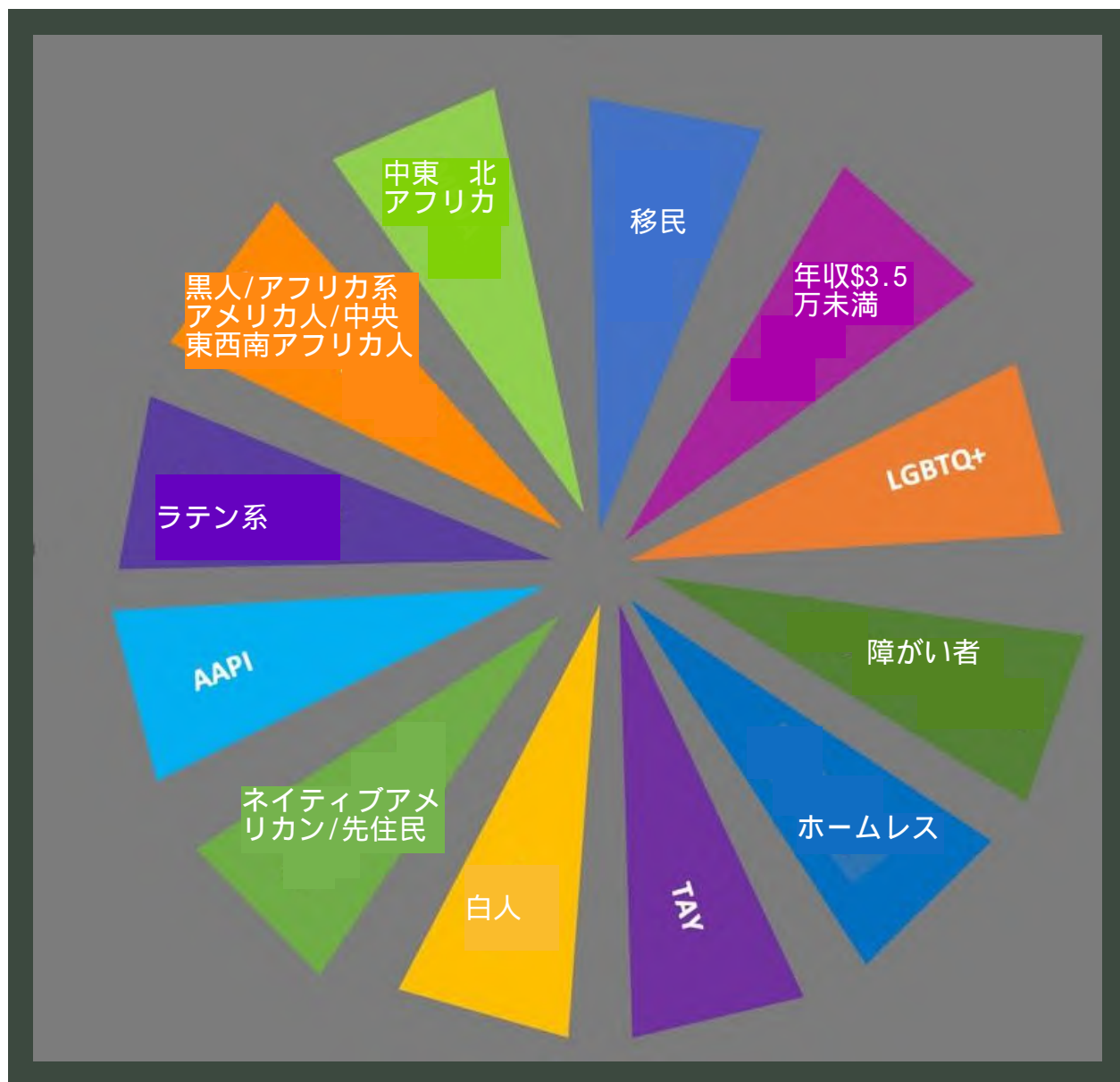
貧困ライン以下	322
郡の世帯収入の中央値 (\$10.7万) 以下	2100

人種/民族的アイデンティティ	
黒人/アフリカ系アメリカ人または中央・東・南・西アフリカ人	1009
白人	612
ラテン系	415
アジア人	366
アラブ人または中東・北アフリカ出身者（さらに105人がイスラム教徒）	134
ネイティブ・アメリカン/先住民族	50

その他のコミュニティ	
女性	1396
男性	1115
ノンバイナリー	96
LGBTQ	240
障がい者	180
ホームレス経験あり	355
移民であることを理由にサービスへのアクセスが制限されていると答えた人	746
英語以外が主な使用言語	69

この一連の人口統計データは、今回のコミュニティ調査が画期的なものであったことを示しています。ORCSJコア委員会は、社会的・人種的不公正の影響を最も受けているコミュニティから意見を集めることができました。調査研究者は、多くの場合、黒人コミュニティへのアプローチに最も苦労します。今回の調査で最も多かった回答者は、黒人または中央、東、南、西アフリカ出身者でした。同時に、移民、LGBTQ+、ホームレス、障がい者も調査できました。

回答者の異なるアイデンティティを使って、アイデンティティの環を作成しました（下記参照）。このホイールは、誰もが複数のアイデンティティを持ち、それがつながっていることを再認識するために作成されました。どのコミュニティが最も影響を受けているかを確認するため、被害と暴力を調査した際にも、この環に立ち返りました。



報告された制度の被害

郡内の人々は、調査に記載された13の制度すべてによって被害を受けたと報告しています。自由形式の質問では、経験した被害について説明することができるようになっていました。以下に、代表的な4つの被害形態を示します。

- ◆ 21%の回答者が、サービスを受けるためのアクセスや資源がないと報告しています。
- ◆ 19%が人種差別を報告しています。
- ◆ 10%が身体的または精神的な被害を受けたと報告しています。
- ◆ 8%が職員から不十分な扱いや悪い扱いを受けたと報告しています。

これらの制度のほとんどは、郡の管理下にある部局です。私たちは、監督委員会に報告する制度に関連する結果とそうでないものを分離しました。2,655人の回答者が受けたことのある被害とその人数を以下に示します。

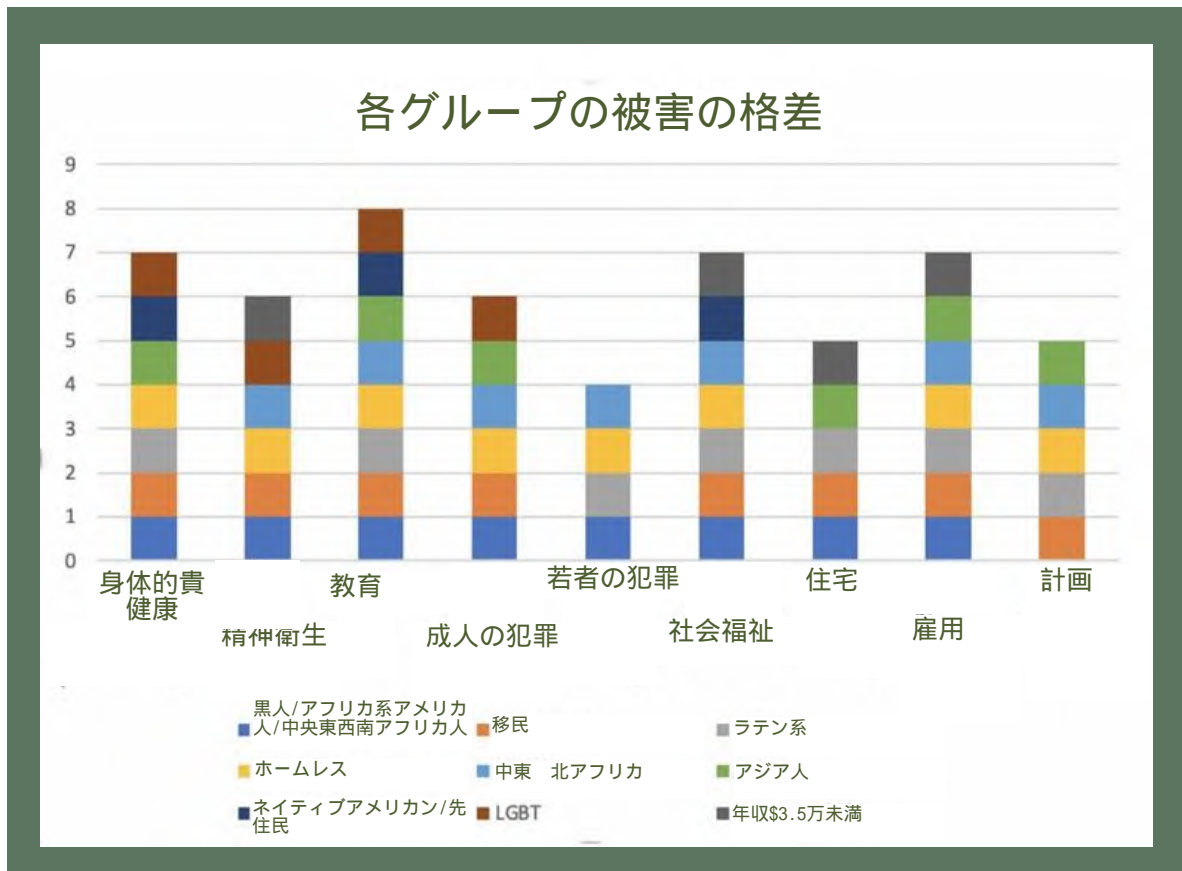
監督委員会に報告する機関を含む制度

雇用サービス	876
保健制度	734
精神健康制度	739
住宅	718
社会福祉制度	655
成人犯罪/法律/司法制度	593
青少年犯罪/法律/司法制度	490
児童福祉制度	431
土地計画および利用制度	449
選挙制度	333

監督委員会に報告する機関を含まない制度

(一般の) 教育制度	739
早期教育制度	400
交通制度	155

また、セレスは、調査の人口統計のセクションで特定されたグループのうち、どのグループが他よりも高いレベルの被害を経験しているかを調査しました。以下のグラフは、多くの異なるグループが格差のあるレベルの被害を経験したことを示しています。黒人や移民のコミュニティは、最も多くの機関からさまざまな被害を受けています。



報告された暴力被害

郡内の人々は、10種類すべての暴力を受けたことがあると報告しています。⁶

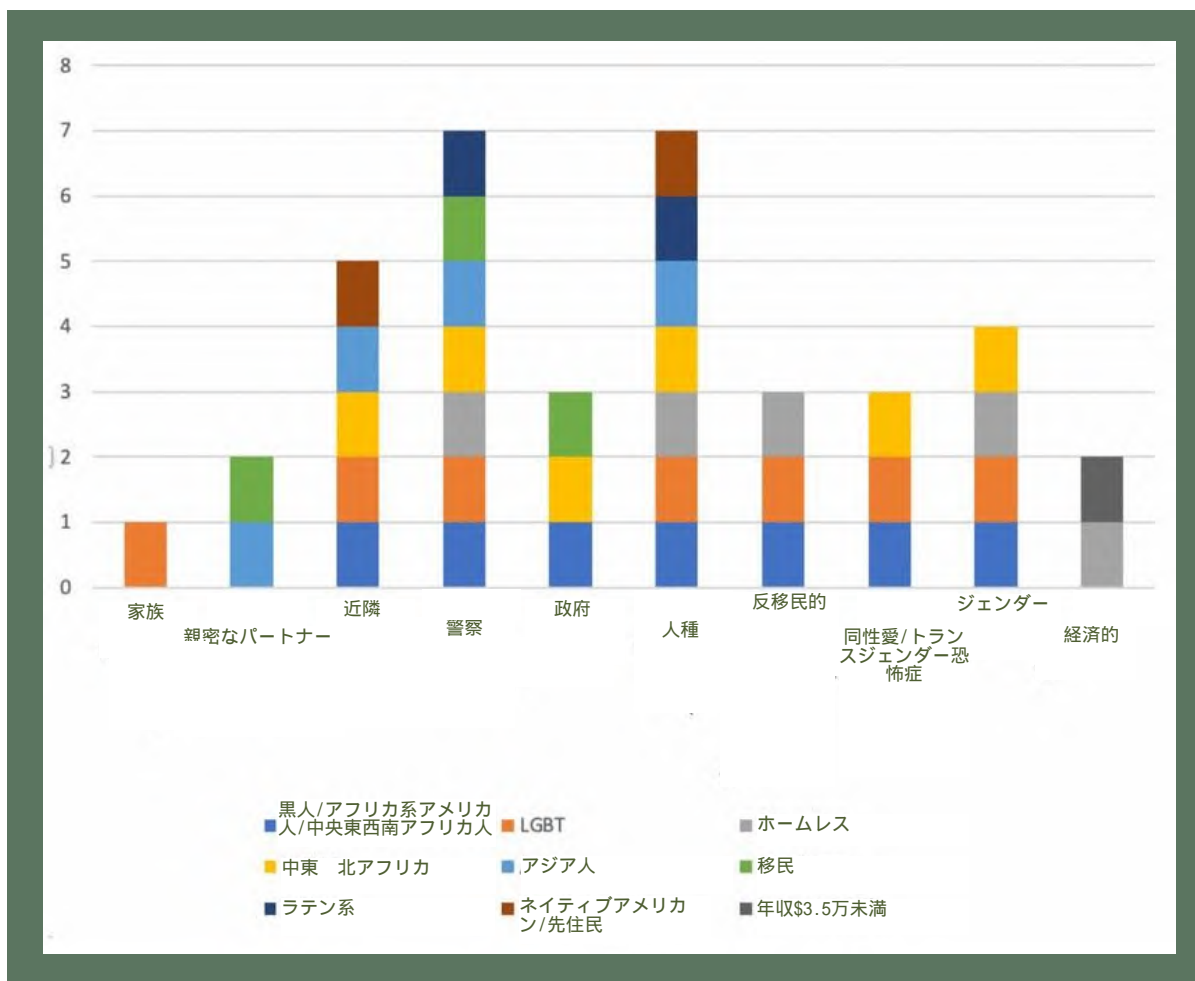
回答者2,655名中：

暴力の種類と受けたことがある人数。

人種的暴力	1028
警察からの暴力	896
反移民的暴力	754
近隣からの暴力	747
ジェンダーに基づく暴力	735
同性愛/トランスジェンダー恐怖症に基づく暴力	609
親密なパートナーからの暴力	576
政府からの暴力	575
経済的暴力	504
家族からの暴力	482

⁶ データ小委員会は、これらの暴力の形態をそれぞれ区別することを選択しました。事務局がプログラム編成の優先事項を特定し始めたら、これらのカテゴリーをさまざまな方法で組み合わせることができます。組織によっては、ジェンダーに基づく暴力と、同性愛/トランスジェンダー恐怖症に基づく暴力を組み合わせたい場合もあります。また、別の組織では、ジェンダーに基づく暴力を親密なパートナーからの暴力と家族からの暴力と組み合わせたいと考える場合もあります。さらに、人種的暴力と反移民的暴力を結びつけたいと考える組織もあるかもしれません。

また、セレスは、調査の人口統計のセクションで特定されたどのグループが、他のグループと比較して暴力を経験する可能性が高いかを調べました。次のグラフは、グループによっては、暴力を経験するリスクがより高いことを示しています。黒人やLGBTQ+のコミュニティは、最も広範な暴力を経験するリスクが高くなっています。



事務局の優先事項

調査では、フォーカスグループで提起された優先事項が、調査の回答者にとっても優先順位が高いかどうかを調査しました。

事務局はどのように仕事をすればいいのでしょうか？

- 地域社会関与: 1,301 人
- 擁護: 1,019 人

被害

- 刑事/法制度: 1,262人
- 教育制度: 1,097 人

ニーズ

- 癒やし: 1142人
- 食料へのアクセスと正義 1142人
- 若者の育成と関与: 980人
- 補償: 886 人
- 住宅: 838人
- 芸術と文化: 573人

事務局の構成

この調査では、地域住民がどのように事務局を構成し、人員を配置することを望んでいるのかについても重要な情報が得られました。これらの結果は、以下の「事務局の構成と人員配置」のセクションに記載しています。



検討とフィードバック



調査データを収集した後、コア・コミッティは調査結果を検討し、さらにコミュニティからのフィードバックを募り、監督委員会への最終プレゼンに向けて集中的に調査・整理を行いました。小委員会、コア・コミッティ・リトリート、コミュニティ・カフェなどの活動が行われました。

コア・コミッティ

コア・コミッティは、活動開始当初、次のような複数の小委員会を含むガバナンス体制を構築しました。

プロジェクト・マネージメント：プロジェクト・マネージメント小委員会は、隔週で開催されるコア・コミッティ全体会合の議題を作成するために、隔週で開催されました。

データ小委員会：データ小委員会は、調査結果の作成、配布、分析を行いました。

事務局構成研究小委員会：事務局構成研究小委員会では、全国にある数十の人種的構成事務局について、広範な背景調査を行いました。彼らは、これらの事務局の職員にインタビューを行い、政府の資金源を活用しながら、地域社会の懸念や懐疑的な意見に対応できるモデルを見出そうとしました。彼らは、郡の機関から被害を受けたと報告した人々から信頼を得ることができるモデルを求めていました。⁷

地域社会関与小委員会：地域社会関与小委員会は、事務局の構成と優先事項に関する監督委員会への提言の策定と審査に、郡内の住民を参加させるための戦略を立てるために開催されました。

⁷ 全国の事務局については、カービー・リンチ博士 (klynch@cerespolicyresearch.com) までお問い合わせください。

コミュニティ・カフェ

2022年7月、コア・コミッティはコントラコスタの住民のために5回コミュニティ・カフェを主催しました。カフェのうち4つは、西部、南部、中央部、東部の地域別に開催されました。さらに、郡内の地域密着型組織のリーダーを対象としたカフェも開催されました。

これらのイベントは、それぞれ2時間半の長丁場でした。複数のコア・コミッティのメンバーやセレスのスタッフが進行役を務めました。言語正義の原則に従い、アメリカ手話言語とスペイン語に同時に翻訳されました。

各セッションでは、プレゼンターが計画プロセスの目的、主要なタスク、基本理念、各地域に関連する調査結果について説明しました。調査結果の発表の後、参加者が反省点を共有する機会が設けられました。最初の3年間の事務局の構成と優先事項の予備案が共有され、参加者はフィードバックをすることが奨励されました。

コア・コミッティ・リトリート

コア・コミッティで行われた集中的な作業と、コミュニティ・カフェでの反省やフィードバックは、2回のコア・コミッティ・リトリートでまとめられ、議論されました。このリトリートで、参加者は最初の3年間における事務局の優先事項、事務局の人員計画、事務局の構成モデル案などをまとめて提案することができました。

小委員会、コミュニティ・カフェ、コア・コミッティ・リトリートでまとめられたアイデアや知恵から、以下の結論と提言が生まれました。

「両輪」モデルの採用

長い間、多くの組織が2つの核となる機能を同等に扱ってきました。ORESJにとって、これは、郡庁内部の変革と外部のコミュニティへの関与を、私たちの仕事の対等な目標として掲げることがを意味します。この事務所の目標は次の通りです。

1. 構造的な人種差別とそのコミュニティの住民への影響に対処するための教育、資源、および方針を増やすこと。

および

2. 郡の機関や部局内および部局間をまたいだ人種的公正に関する取り組みを評価、支援、調整すること。

1～3年目の事務局の優先事項

コア・コミッティは、この両輪の目標を達成するために、事務局の優先事項のリストを作成しました。最初のリストは、コミュニティ・カフェの参加者に提示され、フィードバックを受けました。その後、優先事項案を修正し、コミュニティの意見を取り入れ、コア・コミッティのメンバーで集中的に検討した結果、次のような業務範囲を推奨することになりました。

最初の3年間で、人種的公正および社会正義事務局は、次を達成すべきです。

1. 郡の部局を超えた部局間チームを設立します。このグループは、郡内の人種的公正の取り組みを評価し、調整します。

2. コントラコスタ郡に安全で歓迎ムードが溢れ、帰属意識の高い文化を創出します。これには、次が含まれます。

個人および集団の懸念・苦情に対応する仕組みの構築

公平性、包括性、社会正義を促進する郡庁文化の醸成

- ◆ 住民と家族が、郡の各部局が提供するサービスに応募し、
- ◆ それを受け、参加し、利益を得るための有意義で公平な機会を確保するため、
- ◆ コントラコスタ郡全体の言語公平計画の策定と実施を最終決定すること。（計画の履歴については、付録Cを参照してください。）若者のリーダーシップと参
- ◆ 画のための能力開発。



3. 人種、民族、収入、在留資格、性的指向、性自認を超えた信頼関係を構築するための能力を高めます。これには、次が含まれます。

- コミュニティ調査の結果を元に、コミュニティからの要望や苦情、傾向などのデータを追跡・集計できるデータダッシュボードを作成すること。

- 調査結果について、地域住民との継続的な対話を促進すること。

- データ・インフラの構築

4. 人種的正義（不義）の景観分析を行います。これには、次が含まれます。

- 郡の各部局にまたがる人種的正義の監査を完了すること。

- 監督委員会のメンバーや部局長、職員のための「ラーニング・ラボ」を作ること。

- コミュニティのニーズや苦情に関する情報を集約した「コントラコスタ郡

- 人種的公正レポート・カード」を作ること。

5. 不公平の根本原因に対処するため、郡の予算配分が公平性と社会正義の原則にどの程度合致しているかを見直すこと。

- これには、次が含まれます。

- 予算正義連合と協力して、参加型予算編成プロセスを開始し、当初はARRPAドルで資金を調達する可能性があります。

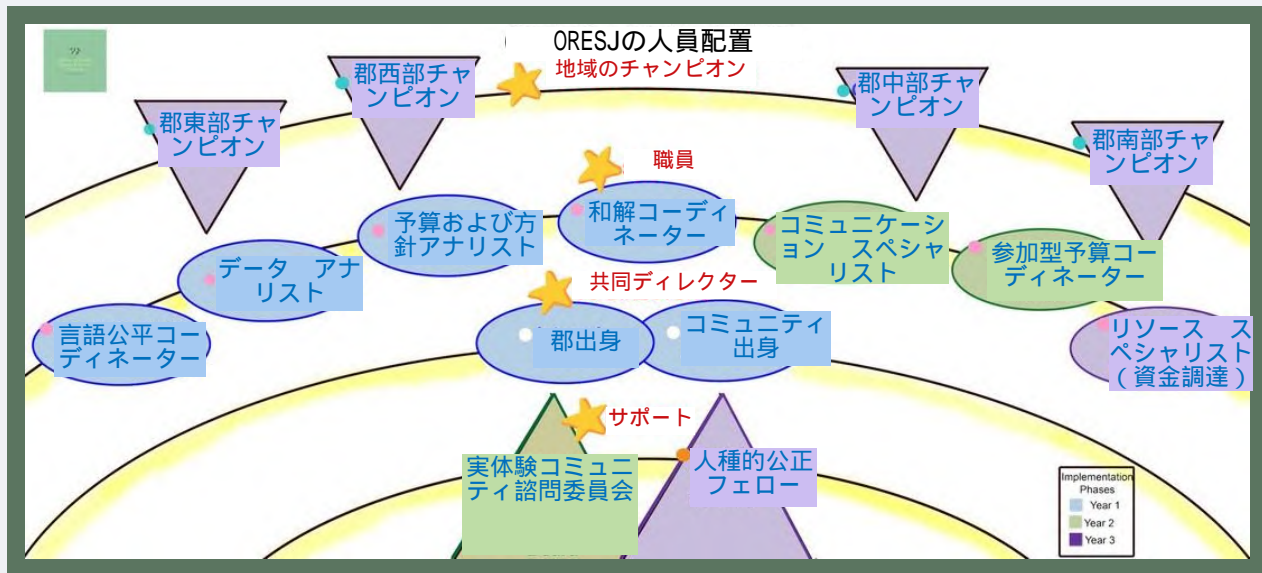
6. すべての人の公平、公正、機会を達成するための郡庁内の方針を見直し、推進します。

事務局の人員配置

コミュニティ調査では、事務局の職員構成について回答してもらいました。大多数が、事務局には地域住民を配置することを希望しています。48.2%の回答者がこの意見で、「郡職員」(31.9%)、「任命制」(16.7%)を上回っています。

コア・コミッティは、ORESJが3年目の終わりまでに、13人のフルタイム職と2つの諮問委員会を含む職員を揃えることを推奨しています。この職員数は、他のJ&D1 (正義・公平・多様性・多様性受容) 事務局と同程度の規模です。オレゴン州マルトノマ郡 (人口81万人) の職員は7名です。ワシントン州キング郡 (人口225万人) の職員は19人です。ソノマ郡 (人口40万6,800人) の職員は5名です。

下図は、組織図です。このイラストは、コア・コミッティが3年間にどのように職員を構築していくかを想定して、色分けしています。



1年目

初年度に採用すべきポストは以下の通りです。

- 共同ディレクター2名：郡の部局と調整するディレクターと、地域と連携するディレクターが1名ずつ。
- 和解コーディネーター1名
- 言語公平コーディネーター1名
- データ・アナリスト1名
- 予算および方針アナリスト1名

共同ディレクター 2名を先に採用します。そして、彼らは事務局の編成や職員の追加雇用をリードしていきます。

2年目

ORESJは、コミュニケーション・スペシャリストと参加型予算コーディネーターを雇用します。

さらに、ORESJは、制度の被害に直接影響を受けた住民20名で構成される実体験コミュニティ諮問委員会を設置し、各郡地域から4名の代表者を選出します。このポストには、信仰、教育、労働、若者の視点を代表する人々が常駐することになります。この委員会が、コミュニティの方向性と監視を中心に据える重要な軸となります。地域住民、特に制度の被害や様々な形態の疎外から影響を受けている人たちが、この事務局の仕事を支え、生み出し、承認することが重要です。実体験コミュニティ諮問委員会が、住民に権限を与え、郡内の文化に変化をもたらすことを確実にするために、ロサ・ゴンザレスとファシリテイティング・パワーが開発した「地域社会関与から所有権までのスペクトル」モデルを採用することを推奨します。このモデルはリッチモンド市の人種公平チーム、およびヘルシー・コントラコスタ・イニシアチブで活用、実証、受容されています（付録Dを参照）。

コア・コミッティは、初年度は諮問委員会として活動し、その後は実体験コミュニティ諮問委員会にその役割を移行することを想定しています。メンバー構成は、新しい委員会が地域やコミュニティ・セクターの垣根を越えて推奨される範囲を反映するまで、交代制とします。

3年目

ORESJは、3年目に4つの人種的公正ゾーン（REZ）を設置します。これらのゾーンは、それぞれ郡の西部、南部、中央部、東部の地域を代表することになります。ORESJは、このゾーンに職員を配置するため、各ゾーンに1名ずつ、4名の地域チャンピオンを採用します。コア・コミッティは、これらのゾーンがロードアイランドの健康公平性ゾーンのように機能することを想定しています。ゾーンは監督委員会と連絡を取り合いながら、しかし独立した組織として運営されます。これらは、ORESJの方針と優先事項を実施するための戦略的な役割を果たすことになります。また、地域社会のサービスや成果を向上させるために、各地域の地域住民から意見や感想を聞くこともあります。最後に、各人種的公正チャンピオンが行政監察官として、地域住民から郡の機関に対する苦情に対応する役割を担います。

また、ORESJは、継続的な研究と評価で事務局を支援できる大学生を対象とした人種的公正フェローシップ・プログラムを創設するものとします。これらのフェローは、影響を受けたコミュニティから選ばれ、政策研究分野での雇用のパイプを形成することになります。

段階的な職員配置予算

独自の調査に基づき、職員は次の給与水準で雇用する必要があります。

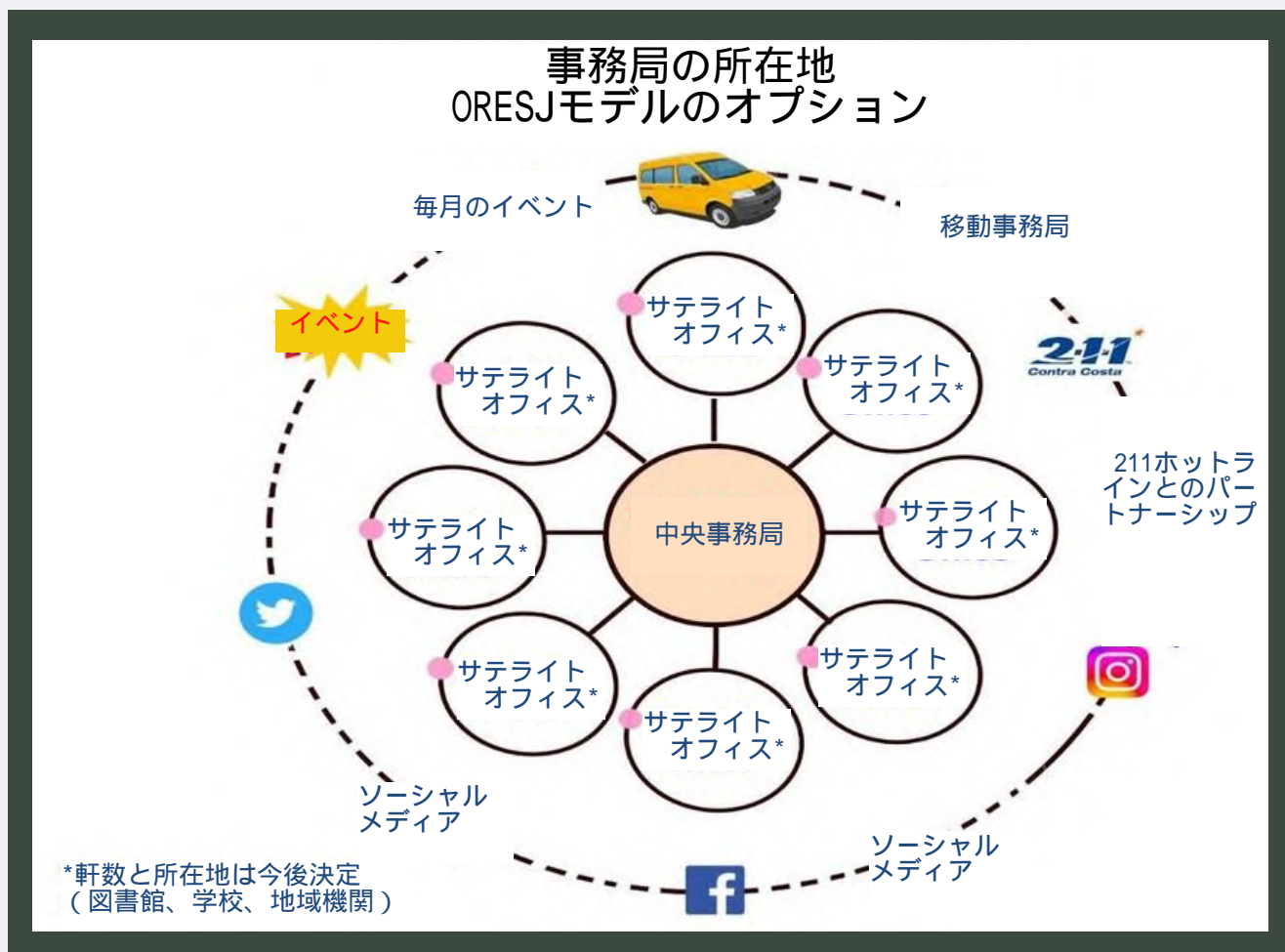
ポスト	最低	最高	コード
共同ディレクター（郡出身者）	197,000	240,000	NAA1
共同ディレクター（コミュニティ出身者）	197,000	240,000	NAA1
和解コーディネーター	119,000	145,000	7AGB
言語公平コーディネーター	119,000	145,000	7AGB
データ・アナリスト	77,000	120,000	ADVB
予算およびポリシー・アナリスト	77,000	120,000	ADVB
コミュニケーション・スペシャリスト	119,000	145,000	7AGB
参加型予算コーディネーター	119,000	145,000	7AGB
リソース・スペシャリスト（資金調達）	128,000	164,000	7BFA
人種的公正チャンピオン（西部）	128,000	164,000	7BFA
人種的公正チャンピオン（南部）	128,000	164,000	7BFA
人種的公正チャンピオン（南部）	128,000	164,000	7BFA
人種的公正チャンピオン（東部）	128,000	164,000	7BFAI

事務局の構成

調査の結果、事務局の設置場所については、地域住民の間で意見が分かれています。監督区域内に事務局を設置してほしい」が39.6%、「中央事務局を設置してほしい」が28.7%、「移動事務局を設置してほしい」が12.9%となっています。

この意見を受け、ORESJは中央事務局を設置し、コミュニティへの働きかけを実現することを推奨します。

- ◆ 移動事務局
- ◆ 図書館、学校、パートナー地域密着型組織でのサテライト・オフィスの受付時間
- ◆ 毎月のコミュニティ・イベント
- ◆ ソーシャル・メディアおよびコミュニケーション・パイプライン
- ◆ 郡の211ホットラインとのパートナーシップ

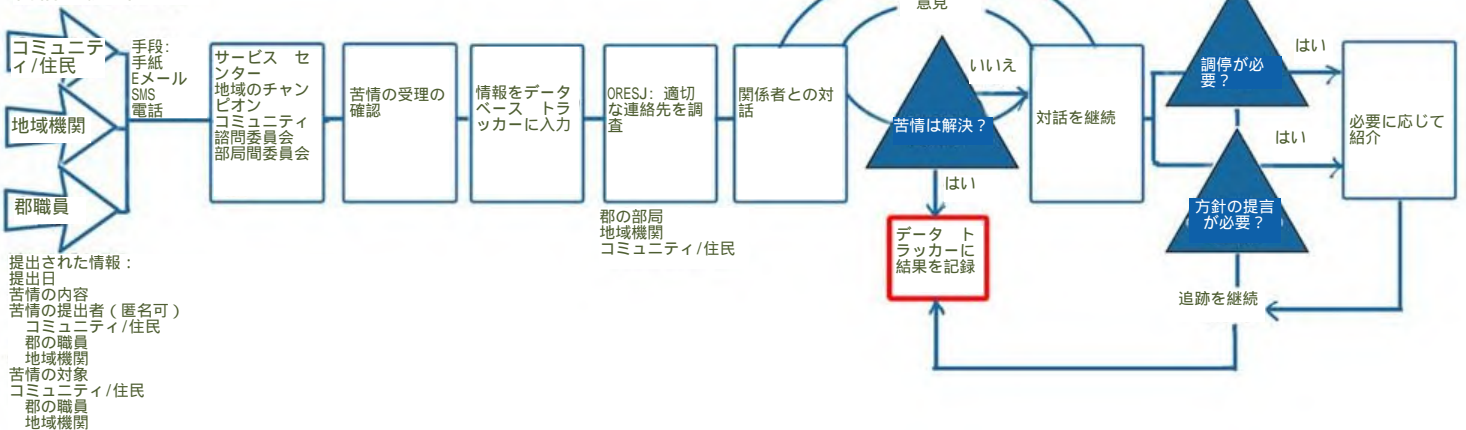


ORESJの苦情処理プロセス

地域からの苦情を受け止め、対応するプロセスを確立することは、オフィス初年度の最も重要な課題の一つです。ORESJのリスニング・セッション、回答のあった調査、コミュニティ・カフェに参加した地域住民は、彼らが信頼できる新しい苦情処理プロセスを構築することを最優先事項として挙げました。以下に、このプロセスの予備計画を示します。ORESJの共同ディレクターは、この計画を検討し、その後、公開ミーティングで共有し、地域住民から意見を募り、できるだけ早く実施します。

ORESJの苦情処理プロセス

苦情の提出




監督委員会に対するコア・コミッティの提言の概要

コア・コミッティは、次の提言を行いました。

1. ORESJは、事務局の初年度において、以下の職種を採用すべきです。

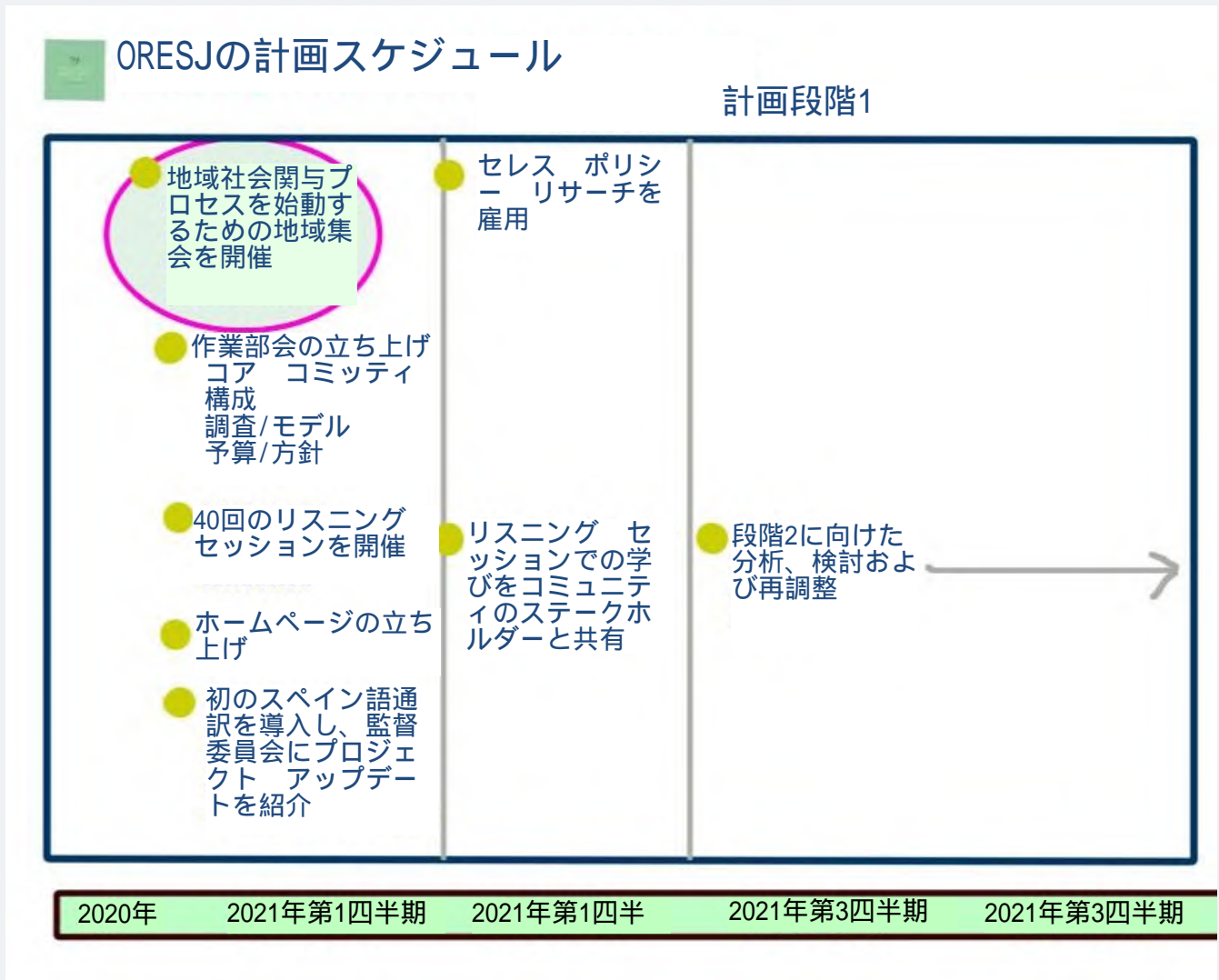
- ◆ 2人の共同ディレクター：1人のディレクターは、郡の各部門の公平に関する取り組みの調整と拡大に注力し、もう1人のディレクターは、コミュニティとのより直接的な連携に注力します。監督委員会の公平委員会（既存の採用アウトリーチ監視委員会は範囲を拡大し、公平委員会と改名）は、郡庁長官室と協力して、コミュニティの有意義な意見を取り入れながら、2人の共同ディレクターの採用プロセスを計画します。共同ディレクターは、ORESJの設立と残りの職員の雇用に向けた取り組みを主導します。
- ◆ 言語公平コーディネーターは、住民と家族が郡の各部局が提供するサービスに応募し、受け、参加し、利益を得るための有意義で公平な機会を確保するために、郡全体の公平言語計画の策定と実施を最終決定します。
- ◆ 歴史的な被害や不公平に対処するための戦略および行動に焦点を当てる和解コーディネーター。
- ◆ データ・アナリスト。
- ◆ 予算および方針アナリスト。

2. ORESJは、監督委員会に直接報告し、監督者公平委員会による定期的な監視を受ける、独立した郡の部局として設立されるものとします。公平委員会は、事務局の目的を達成するために、ORESJの効果的な人員配置と運営を行うことを保証するものとします。

- 
3. ORESJは、中央事務局、移動事務局、4つの地域人種的公正ゾーンを設立し、3年をかけて実施する予定です。
 4. ORESJの共同ディレクターが採用された時点で、ORESJは、各郡部局の代表者からなる部局間委員会を設置するものとします。この部局間委員会は、郡内の既存の公平性の取り組みを評価、支援、調整し、郡庁長官室および監督委員会と連携してこの公平に関する取り組みを拡大する計画を策定するものとします。
 5. ORESJのガバナンスに継続性を持たせるため、コア・コミッティは、事務局が2年目に実体験コミュニティ諮問委員会（36ページに記載）に完全に移行するまで、ORESJの諮問機関として機能するものとします。
 6. ORESJは、郡庁長官室および監督委員会の公平委員会と協力して、コア・コミッティ報告書のその他の提言を実施するための計画を策定します。

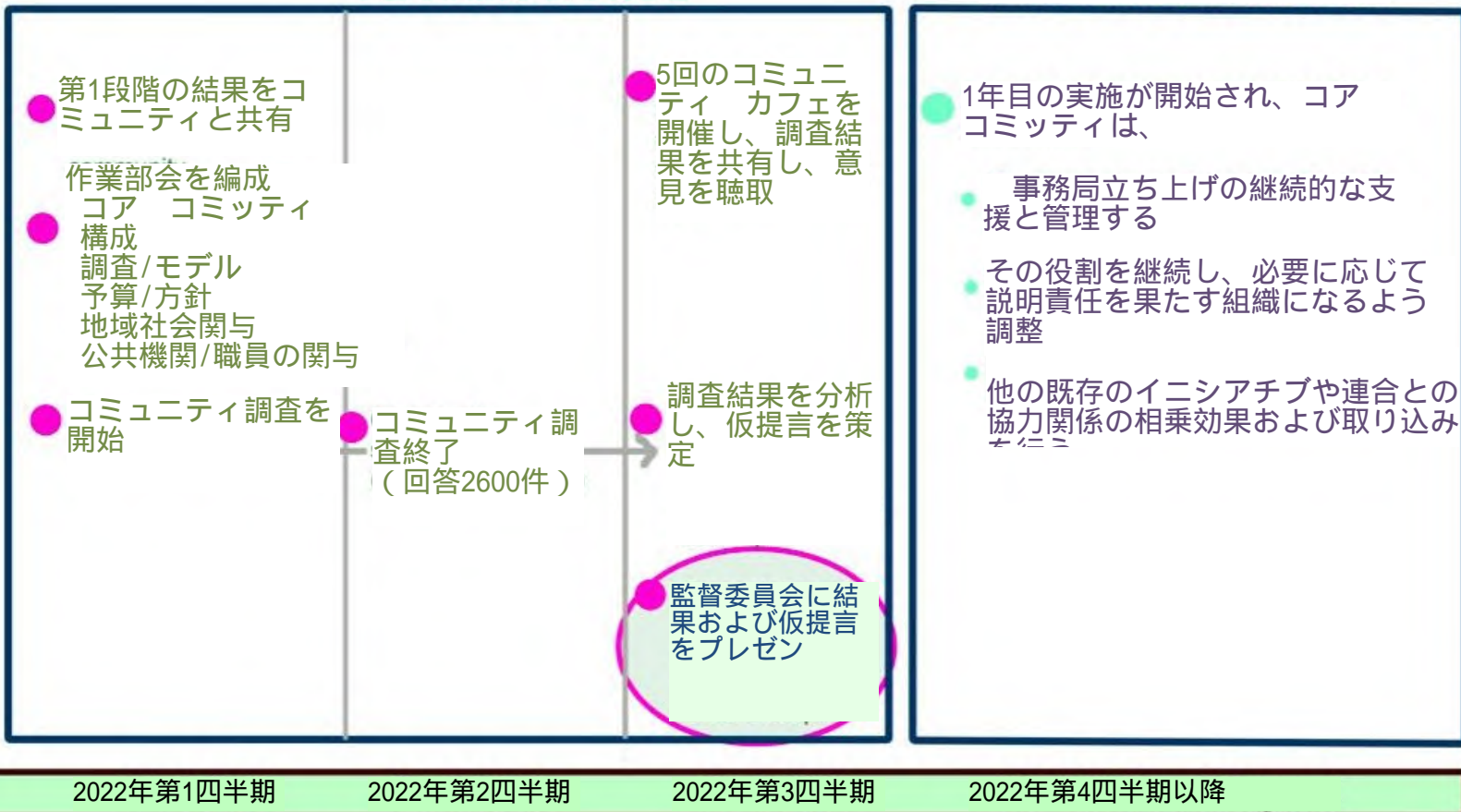
付録A

計画のスケジュール



計画段階2

1年目の実施事項



付録B

2021年6月に監督委員会に提出した予備提言

2021年6月、コア・コミッティから以下の提言が監督委員会に提出されました。

より公正な郡を実現するために、コア・コミッティは監督委員会に以下を提言しました。

- ホスト・テーブルと協力して、地区内の住民のためのリスニング・セッションを支援し、出席すること。

- すべての監督委員会およびコミッションの会合に通訳を置くこと（言語の選択基準は国勢調査で使用される言語）。

- すべての監督委員会およびコミッションの会合で、土地と労働に関する認識を確立すること。

- コントラコスタ郡のアフリカ系アメリカ人への補償を研究し、提案するために、補償タスクフォースを設立すること。

- コントラコスタ郡における人種差別の歴史的な影響および現代の影響と損失に関する調査研究を委託すること。

調査研究には、監督委員会、監督委員会職員、部局/部署長が参加し、保健制度、刑事/司法制度、法執行、児童福祉、社会福祉、問題行動医療、幼児教育、選挙、土地計画および使用、交通など、郡が監督する分野や仕事における人種的被害についての教育を行うべきです。

- ホスト・テーブルと協力して、他の管轄区域のモデルやアプローチを研究し、そこから学ぶこと。

付録C

言語アクセス計画の履歴

コントラコスタ郡は人口約110万人で、全米で最も多様性に富んだ郡のひとつに数えられています。5歳以上の住民の37%が家庭で英語以外の言語を話しています。一方、コントラコスタ郡は、すべての人々を歓迎する郡であること、そしてすべての人々が郡のすべてのプログラムを利用できる文化的能力を発揮することを約束しています。

この郡全体の言語公平計画 (C&P) の目的は、現在および将来の住民と家族が、郡の機関が提供する一連のサービスに応募し、それを受け、参加し、利益を得るための有意義で公平な機会を確保することにあります。

コントラコスタ郡は、コントラコスタ郡の住民に、英語でのコミュニケーション能力に関係なく、住民が望む言語で質の高いサービスを提供することを約束します。すべての郡の機関は、英語以外の言語を希望する人々が、郡のサービスや市民参加への有意義かつ公平なアクセスを提供するために、必要に応じて言語サービスを提供するものとします。郡の機関とは、コントラコスタ郡によって組織され、資金を提供される、郡が管理するあらゆる部署や組織を指します。これには、郡のすべての部局および事務所、郡庁が含まれますがこれに限定されません。

2020年11月、コントラコスタ郡監督委員会は、徹底した地域社会関与プロセスを経て発足する「人種的公正および社会正義事務局 (OR&SJ)」の設立を承認しました。OR&SJの目標は、郡のすべての部局と部署において、人種的に公正かつ公平な原則、方針、実践、投資を制定し、維持することにあります。

また、2020年11月、コントラコスタ郡は、「移民受け入れのためのコントラコスタ郡歓迎計画」の策定と「コントラコスタ郡言語アクセス計画」の草稿作成のための技術支援助成金（「成長への扉」）を獲得しました。コントラコスタ郡監督委員会は、2021年1月から12月までに補助金の業務を完了させるために郡職員を任命しました。監督委員会は、2021年12月に「歓迎計画」と「言語アクセス計画草案」の初期版を公表しました。

「成長への扉」助成金プログラムの終了後、郡全体の言語公平計画（CLEP）の改訂と実施作業は、人種公正および社会正義事務局の地域計画プロセスに統合され、ORESJIはこの郡全体の言語公平計画（CLEP）の実施、評価および管理に対する責任を負うことになりました。この計画は、「成長への扉」プロセスの作業と、最近ロサンゼルス市が「22-24年度・市全体の言語アクセス計画」で採用したモデルを統合したものです（2022年10月の計画案については、https://bit.ly/oresj_final_19oct2022を参照）。

コントラコスタ郡の多様性を示す指標のひとつに、郡内で話されている言語の数があります。これは、多言語移民・難民コミュニティ、聴覚障害者、視聴覚障害者、難聴者コミュニティの経済的、文化的、社会的、政治的福祉を促進し、向上させる上で利点と課題の両方をもたらします。

英語を母国語とせず、英語を読み、話し、書き、理解する能力が限られている個人を、本レポートでは「英語以外の言語の使用希望者」（LPE）と呼びます。コントラコスタ郡は、世界中の言語を話すLPEコミュニティの完全な受け入れと帰属を保証するために、言語アクセスと公平性を強化することを約束します。この目的を達成するためには、郡のすべてのプログラムやサービスに有意義かつ公平なアクセスを提供するためのベスト・プラクティスとプロセスを確実に実行する、強固な言語公平プログラムが必要です。

言語アクセスおよび言語公平性計画は、郡全体のレベルで有意義なアクセスおよび公平性の提供において統一性を持たせ、郡の各部局が個別の部局言語公平計画（LPE）を作成または更新し、郡全体の言語公平計画に確実に従うように将来の予算要求を策定する際のガイダンスを提供するために設計されています。



付録D

コントラコスタ郡における、地域社会関与から所有権までのスペクトルを活用した地域例：

リッチモンド市のワークショップと人種公平チームの居住者アンバサダー

2020年10月、リッチモンド市の人種公平チーム（通称GARÉチーム）とヘルシー・コントラコスタ（旧ヘルシー・リッチモンド）は、住民の声と力を中心に人種公正を進める複数のコミュニティとのパートナーシップで「地域社会関与から所有権までのスペクトル」を開発したファシリテティング・パワーのロサ・ゴンザレス氏が進行役を務める半日のバーチャル・ワークショップを開催しました。このワークショップの目的は、構造的な人種差別の影響を受けてきた歴史的に疎外されたグループを中心に、リッチモンドのすべての住民にとって公平な地域社会関与と公正な成果を促進するための協調学習と能力開発の場を作ることでした。このワークショップには、地域団体、リッチモンド市の各部署、コントラコスタ保健サービス、西コントラコスタ統一学区、住民のリーダーなど、多様なステークホルダーから60人以上が参加しました。

ワークショップの結果、一般の地域住民は、**制限的な慣習、信念/偏見/人種差別、情報とトレーニング、言語、技術と交通、政治力、支配的な経済パラダイムによって、真の参加への多くの障壁があることを強調しました。**

これらの課題にもかかわらず、特定された障壁を克服し、文化的慣習を改善し、機関や制度を変更・構築するために、地域住民はアイデア、行動、次のステップをブレインストーミングしました。その提言には、公平な住宅機会の醸成、地域社会公平プロフィールの強化、委員会およびコミッションの多様性の評価と改善、地域予算の決定における人種的公正のツールの活用、雇用と人事慣行の改善のための人種的公正レンズの適用、公平な地域社会関与のための枠組みの策定、各主要管轄区域における公平な方針立案部局および人種的公正部局の慣行の確立に関するテーマが含まれています。

特に、「各主要管轄区域における公平な方針立案部局および人種的公正部局の慣行の確立」のアイデアの一部として、「Yプラン・モデルを基に、生徒と関係を持つことで、学校、教育などに機関が立ち上がります。これは、その生徒の学校の問題に留まらないため、生徒の参加を待ってはいけません」という必要性が強調されました。また、「公平な地域社会関与のための枠組みの策定」では、「意思決定への道筋を容易にするプログラム」と「能力訓練と時間と声の対価。そして、彼らの仕事を認めること。住民を称賛すること」の必要性が強調されました。最近、リッチモンド市は、毎月開催される人種的公正チームの会合で住民が参加し、行動を起こすことを可能にすることで、これらの提言に基づく取り組みを開始する基盤を明らかにしました。

2021年8月、YプランとQ&AP（すべての大人の識字率向上プログラム）の卒業生を、リッチモンド市（CoR）の人種的公正チームの居住者アンバサダー・プログラムのパイプラインにして訓練するため、ヘルシー・コントラコスタとQ&APは、毎日1.5時間のセッションの1週間の訓練シリーズ「Yプラン・ブリッジ・プログラム」を開始しました。このセッションでは、進行役が実践的なツールと概念的な知識を共有し、参加者が居住者アンバサダーとしての立場とあらゆる形態の公平（保健、人種、住宅など）のビジョンが、機関/制度の変化、政治的状況、政策による権利擁護、コミュニティのパワーとどのように関連しているかを理解するのを助けました。

プログラム終了後の2021年9月、居住者アンバサダーはようやく月1回の市の人種公平チームの会合に参加できるようになりました。居住者アンバサダー、ヘルシー・コントラコスタ、そしてR&AP（居住者アンバサダーがR&APやYプラン・アダルト・プロジェクトに参加した際に密接に協力した識字率プログラムマネージャー）、アドバンス・ピース（リッチモンド市の元職員で人種公平チームの熱心なメンバー）のパートナーは、リッチモンド市の人種公平アクション計画（R&AP）に関する学習と議論を行いました。要約すると、R&APは、実行可能で公平な方法でコミュニティに利益をもたらす方法で、市の慣行やプロセスを修正する、または修正する方法を伝えることに重点を置いています。これは、人種と公平性をあらゆる形で促進し、受け入れるために使用されるガイドまたは手段です。R&APには4つの目標があり、それぞれの目標には、地域社会の指標、成果/アクション、スケジュール、説明責任、成果指標、進捗状況、参加者の優先順位、評議会の価値観が設定されています。

この計画に影響を与えるため、居住者アンバサダーは、ヘルシー・コントラコスタや経済的正義アクション・チームのパートナーと頻繁に会合を持ち、支援や指導を受け、地域社会関与に関する実践を改善するための戦略を練っています。これにより、リッチモンドのコミュニティは、居住者アンバサダーや人種公平チームの存在を知り、住民の声が計画に反映されるようになります。このグループからのアイデアとして、2022年1月から人種公平に関するバーチャルの「コミュニティ・バズ」カフェを毎月開催し、居住者アンバサダーとパートナーのチームが、目標とそれぞれのアクションを紐解きながらコミュニティ・メンバーとの議論を企画し促進することが挙げられました。コミュニティからのヒアリングをもとに、チームはカフェからの回答を総合し、R&APと現地管轄区域制度の全体的な方針と実践に役立つ提言を作成します。

R&PIに影響を与えるだけでなく、居住者アンバサダーは個人と集団のパワーを構築しました。居住者アンバサダーという新しい立場について、自分の真実を話し、市職員から本物の承認を受けることで、彼らは自分の影響力の範囲を広げ、興味と情熱を持っている分野で、これまでの擁護活動や公平性を一歩先に進めることができる人々とのつながりを持つことができました。特に、居住者アンバサダーは、「ナイストローム・ビレッジ住宅プロジェクト2019」の最終政策概要（プラン・アダルト・プロジェクトからの提言（資源、有意義な地域社会関与、清潔さ、コミュニケーション、安全、コミュニティスペース、「購入選択権付き賃貸」プログラムなどの改善を意図）を、将来のナイストローム再開発の提案要望書に落とし込む上で、大きな責任を持つリッチモンド市の計画課のスタッフとの調査および説明会議にも参加しました。また、居住者アンバサダーは、リッチモンド近隣住宅サービスや地域利益政策開発のプロジェクト・マネージャーなど、関連する意思決定者や関係者に会い、提言を共有し、質問を投げかけることで、ナイストロームの住民や住宅問題に直面している他の人々の幸福を優先させるための関心を高めることができました。

カリフォルニア州では、意思決定の場でコミュニティのメンバーが中心に据えられ、力を与えられることで、強い価値観とポジティブな結果が生まれました。カリフォルニア州パン・エスニック保健ネットワーク（CP&HN）による「公衆衛生のための民衆の力」と題した最近の研究では、州全体の調査（n=913）、郡の公聴会（5郡、n=416）、コミュニティ・リーダーのインタビュー（n=12）から得られた結果に基づき、次のように報告されています。「CP&HNが郡による米国救済計画法（ARRPA）支出について人種的公正性を分析したところ、社会関与の強さと、正当な資金配分の間には正の関係がありました。「公衆衛生のための民衆の力」の重要な信条は、地域および州レベルの政府支出を有色人種のコミュニティに正当に配分する必要性です。これは、パンデミックからだけでなく、これらのコミュニティの健康と経済的幸福に害を与えてきた体系的な人種差別と負の投資からのコミュニティの回復を支援するために必要です。…正当な配分とは、歴史的・現代的に投資されていないコミュニティとそのコミュニティに奉仕する組織への投資の増加と継続的な投資、疎外されたコミュニティに対して有害であり暴力的な制度への投資の減額、（そして）地域予算の形成にコミュニティを有意に参加させる参加型予算編成プロセスです」（CP&HN、2022）。



地域住民が意思決定の場に意義をもって参加し、関与するよう誘い、中心となって支援し、動機付けし、維持することで、地域の民主主義を強化し、変革することが可能です。このような取り組みを進めるための住民の基盤を作る際には、しっかりとした働きかけ、雇用、トレーニングを行い、制度や構造的な人種差別によるトラウマに対応し、発散し、癒すための内部ケア・システムを充実させる必要があります。これにより、コミュニティとその地域の管轄区域との関係や信頼関係の構築が容易になります。現在の絶好のタイミングを捉えて、地域住民が有意義に関与し、市民的リーダーシップに参加する機会を増やすことは、コミュニティのパワーとシステムの説明責任を公平な方法で大幅に増幅することにもなります。住民こそが、私たちの機関や制度の決定、実践、方針、プログラム、文化によって直接影響を受ける人たちです。この制度は、歴史的にも今日でも、累積的な負担に直面し、疎外された背景を持つ多くの人たちを排除してきました。住民の生活の質、幸福感、生活環境を向上させ、地域住民全員の公平性を高めるためには、最も影響を受ける住民を中心に据えて力を与え、彼らが直接意思決定に参加し主導するための新しいスペースを作り、現在のスペースを改善する必要があります。住民の意思決定への道筋を作るこの作業は、ORESJ、安全再考CC、予算公正連合、その他のイニシアチブに関連するものです。

謝辞：ダンテ・アンヘル・ミゲル、ロクサヌ・カリッジョ＝ガルサ、アビゲイル・シムズ＝イヴリン、トリーナ・ジャクソン＝リンカーン、ヨハン・フラグドの各氏には、このケース・スタディを執筆し、郡全体が学ぶべきローカル・モデルを提供していただきました。ありがとうございました。

関連資料:

City of Richmond Workshop Evaluation 2020 (リッチモンド市ワークショップ評価2020)
https://docs.google.com/document/d/14NM3QZdwk/1sn_XYpN_XlgSiTF166dwa0Z/edit#heading=h.tujcwt

The Spectrum of Community Engagement to Ownership (地域社会関与から所有権までのスペクトル) <https://movementstrategy.org/wp-content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf>

Nystrom Village Housing Project 2019 (ナイストローム・ビレッジ住宅プロジェクト2019)
<https://dl.airtable.com/.attachments/2e9d157b29ea4ed967d6138bb5bbcd11/4c3effa0/FinancialPolicyBriefY-P11N1AdultProject-NystromFall2019.pdf>

Community Benefits Policy Development (地域利益政策開発)
<https://www.ci.richmond.ca.us/4126/Community-Benefits-Policy-Development>

California Pan Ethnic Health Network People Power for Public Health August 2022 (カリフォルニア州パン・エスニック保健ネットワーク「公衆衛生のための民衆の力」2022年8月)
<https://cpehn.org/assets/uploads/2022/08/CPETHN.PeoplePowerForPublicHealthReport-F11N11.pdf>

- 「CPETHNが行った、郡による米国救済計画法 (ARRPA) 支出の人種的公平性分析では、強固なコミュニティ関与と正当な資金配分の上に正の相関があることが示されました (CPETHN、2022年)。「公衆衛生のための民衆の力」の重要な信条は、地域および州レベルの政府支出を有色人種のコミュニティに正当に配分する必要性です。これは、パンデミックからだけでなく、これらのコミュニティの健康と経済的幸福に害を与えてきた体系的な人種差別と負の投資からのコミュニティの回復を支援するために必要です。さらに、郡の予算配分が地域社会のニーズに対応し、地域住民が資金配分の決定に確実に関与するように、州全体の説明責任を果たす方策を提言します」。

- 「正当な配分とは、…
 - ◆ 歴史的・現代的に投資されていないコミュニティとそのコミュニティに奉仕する組織への投資の増加と継続的な投資
 - ◆ 疎外されたコミュニティに対して有害であり暴力的な制度への投資の減額、および
 - ◆ 地域予算の形成にコミュニティを有意に参加させる参加型予算編成プロセスです」。