

令和6年度第1回大阪市人権行政推進本部会議 要旨

- 1 日 時 令和6年6月18日(火) 15時45分～15時55分
- 2 場 所 市役所 P1 階 会議室
- 3 出席者 大阪市人権行政推進本部 本部長(市長)、副本部長(全副市長)、  
本部員(各区長、局室等の長)  
同 事務局(市民局ダイバーシティ推進室)
- 4 議 題 職員による差別発言事象について
- 5 議事要旨
  - (1) 事務局より、職員による差別発言事象についての概要を資料に沿って説明した。
  - (2) 大阪市人権行政推進本部長(市長)より、今回の事象を踏まえ、職員は率先して人権行政を推進すべき責任を負っていることを自覚し、断固たる姿勢で差別の根絶に取り組むこと、所属長は人権侵害を決して許さないという視点を常に持ち、このような事案を二度と発生させないとの強い決意のもと、全ての職場におけるガバナンスを一層強化し、迅速な対応を徹底することとの訓示があった。  
あわせて、同様の事案が生じていないか、所属長マネジメントのもと確認するよう指示があった。
- 6 資 料
  - 資料1 職員による差別発言について(概要)
  - 資料2 職員による差別発言事象について(通知)

## 職員による差別発言について（概要）

### 1 当該職員

大阪港湾局 職員 2 名（以下、「職員 A」「職員 B」という。）

### 2 事案の概要

令和 6 年 3 月 18 日以降、延べ 3 日にわたり、出張中の公用車において、職員 A が職員 B との会話の中で、同僚職員数名を指して、部落差別を意図する賤称語を数十回にわたり執拗に繰り返しつつ誹謗中傷し、結婚や職業などに関する部落差別発言や感染症に関する差別発言を行った。

職員 B は、それらを指導する立場でありながら、職員 A との会話の中で、さらに助長する部落差別発言を行っていたもの。

また、大阪港湾局から人権行政推進本部事務局である市民局に対する本事象に関する報告までに事象発生から約 2 か月間の時間を要している。

### 3 経過

令和 6 年 3 月 18 日以降、延べ 3 日にわたり事象発生

同上 3 月 29 日 大阪港湾局が事象確認

以後、大阪港湾局において事実確認の実施

同上 5 月 23 日 大阪港湾局から市民局に報告

同上 5 月 28 日 大阪港湾局・市民局から特別職に報告

令和 6 年 6 月 18 日

所 属 長 各 位  
(人権行政推進本部員各位)

大 阪 市 長  
(大阪市人権行政推進本部長)

### 職員による差別発言事象について (通知)

本年 3 月、本市職員が、勤務時間中公用車内において、同和問題（部落差別）に関する差別発言を繰り返し行い、また、感染症に対する偏見に満ちた発言を行ったという事象が発生していたことを、5 月下旬に人権行政推進本部として認知した。このような、他者を傷つけ人権を踏みにじる差別発言は、本市がめざす人権尊重の社会づくりの理念と相反するものであり断じて許されるものではない。

本市では、「人権尊重の社会づくり条例」に基づき、差別のない人権が尊重される社会の実現に向け、広く市民の皆様をも対象として様々な取組を進めてきたが、平成 31 年に職員による差別落書（器物損壊）事象が発覚し、以来、特に同和問題をはじめとする人権研修の取組を充実・強化し、職員の人権意識のさらなる向上に努めてきた。

さらに、令和 3 年に、職員が差別事象を受けた場合には、すみやかに所属に報告し組織的に対応するよう通知を发出しているが、今般の差別発言事象について、組織的対応に至るまでに相当な時間を要したことは看過できない。事象が生じた際の対応が所属内の各職場に徹底されていたのか、対応にあたる組織の運営に緩みはなかったのかと危機感を抱かざるを得ない。

改めて、職員一人ひとりの行為が本市の人権行政、ひいては市政全体に大きな影響を及ぼすことを全職員が認識するとともに、率先して人権行政を推進すべき責任を負っていることを自覚し、断固たる姿勢で差別の根絶に取り組んでいかなければならない。

所属長においては、人権侵害する行為を決して許さないという視点を常に持ち、このような事案を二度と発生させないとの強い決意のもと、組織ガバナンスを一層強化し迅速な対応を徹底すること、あわせて、同様の事案が生じていないか、所属長マネジメントのもと改めて確認するよう指示する。

## 本市職員による差別事象を受けての所属長マネジメントによる確認結果について

本年6月18日に開催した「大阪市人権行政推進本部会議」において、市長から各所属長に対し、「人権侵害する行為を決して許さないという視点を常に持ち、このような事案※を二度と発生させないとの強い決意のもと、全ての職場におけるガバナンスを一層強化し、迅速な対応を徹底するとともに、同様の事案が生じていないか、所属長マネジメントのもと改めて確認するよう」指示がありました。

今般、その確認結果を取りまとめました。

### 【確認の対象】

全所属（24区役所、29局室）

### 【確認の結果】

同様の事案はない。

今回の事案は、人権尊重の社会づくりを進め、率先して人権行政を推進すべき本市職員としての責任意識が欠落していたため生じたものであり、断じて許されるものではないと認識しています。

改めて、職員一人ひとりの行為が本市の人権行政、ひいては市政全体に大きな影響を及ぼすことを全職員が認識するとともに、市として人権を侵害するいかなる行為も決して許さないという強い決意を持って、組織ガバナンスを一層強化し、差別のない人権が尊重される社会の実現に努めてまいります。

### ※…事案の概要等

令和6年3月18日以降、延べ3日にわたり、出張中の公用車内において、大阪港湾局の職員Aが職員Bとの会話の中で、同僚職員数名を指して、えたなどの部落差別を意図する賤称語を数十回以上にわたり執拗に繰り返しつつ誹謗中傷しました。

上司にあたる職員Bも、それらを指導する立場でありながら、さらに助長する部落差別発言を行っていました。

部落差別を意図する具体的な発言は、子どもが結婚するときはシビアになる、生まれ変わっても血は変わらない、皮をなめして暮らしている、部落地名総鑑で調べる、という趣旨の内容であり、長年にわたり差別に苦しんでこられた当事者の思いを一顧だにせず、人間の尊厳を著しく傷つける行為として、到底看過できない、極めて酷い内容でした。