

## 第 49 回 大阪市人権施策推進審議会 会議要旨

1 日時 令和 6 年 7 月 31 日（水） 午後 3 時 00 分～午後 5 時 00 分

2 場所 大阪市役所 P 1 階（屋上）会議室

3 出席者（\*：ウェブ会議にて出席）

（審議会委員）

- ・井上 ひとみ\*
- ・久保田 寛
- ・土岐 恭生
- ・橋本 まさと
- ・三輪 敦子
- ・江淵 桂子
- ・坂井 はじめ
- ・中東 宏一
- ・廣岡 浄進
- ・香川 婦美子
- ・武田 丈（会長）
- ・乗井 弥生（会長代理）
- ・的場 かおり\*

（事務局（市民局））

- ・福岡 市民局理事
- ・藤本 人権企画課長
- ・吉田 人権啓発・相談センター所長
- ・市田 共生社会づくり支援担当課長代理
- ・永田 人権企画課担当係長
- ・忍 ダイバーシティ推進室長
- ・宮之前 多文化共生担当課長
- ・高 人権企画課長代理
- ・中川 人権啓発・相談センター副所長

（関係所属）

- ・浅井 市民局ダイバーシティ推進室男女共同参画課長
- ・大北 福祉局障がい者施策部企画調整担当課長
- ・増山 大阪港湾局総務部人事・港湾再編担当課長

4 議題

〔議題〕

（1） 大阪市人権行政推進計画に基づく令和 6 年度の取組みについて

ア 「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みについて

イ 人権啓発の取組みについて

ウ 人権相談の取組みについて

（2） 職員による差別発言事象について

〔報告〕

（1） 大阪市多文化共生指針に基づく行動計画について

（2） 女性相談支援員業務の開始について

（3） 障害者差別解消法に基づく事業者による合理的配慮の提供の義務化について

## 5 議事要旨

開催にあたり、事務局において委員の本人確認を行うとともに、ウェブ会議の方法で出席の委員について、会場と委員の間で映像と音声即時に伝わることを確認した。

(1) 報告事項として、事務局から、大阪市多文化共生指針に基づく行動計画、女性相談支援員業務の開始、障害者差別解消法に基づく事業者による合理的配慮の提供の義務化について説明した。

(2) 議題(1)として、事務局から、大阪市人権行政推進計画に基づく取組みとして、「人権の視点!100!」実行プログラムの取組み、人権啓発の取組み、人権相談の取組みについて説明した。

委員から、実施により強化できる「人権の視点!100!」の項目について、各所属にさらに取組みを強化できるようなアドバイスをしているのか、ハラスメント防止研修はここに記載していない所属でも行っているのか等の意見があった。

事務局から、各所属の人権行政推進体制の自主的な取組みであるが他所属の取組みを案内する等のアドバイスや情報提供等を行っている旨、実行プログラムに位置付けた場合に記載されている旨を回答した。

(3) 議題(2)として、事務局から、職員による差別発言事象についての全市的な取組み及び人権問題研修等の見直しについて説明した。

委員から、

- ・差別を他人事ではなく、自分事としてとらえるために、参加型研修、ロールプレイ研修、フィールドワークは有効である
- ・差別行為があったときに第三者的な人が何もしないとその行為は肯定されてしまう。気づきだけでなく、差別発言等がまわりで起こった時にどう行動するべきかまで踏み込んだ研修としてはどうか
- ・差別行為ができない、また差別行為があった場合はたとえ上司であってもそれは問題ではないかと指摘できる職場環境であることが大切である
- ・テーマ別研修だけでは、当事者でない人にとっては、誰かの問題ではあるが自分の問題ではなくなる。まずは人権という概念そのものについての理解を深め、その後にテーマ別研修としたほうが自分事としてとらえられるのではないか
- ・差別発言を行った者への厳正な処分が今後の再発防止につながる
- ・差別を受けた当事者の話を聞くことも大事
- ・一斉型の講義やeラーニングのように一方通行ではなく、受講者が参加し発言が必須となる研修を。研修のための予算の確保も必要である
- ・起こってからの対処だけでなく起こる前のことも考え、危機管理、予防的な観点が必要。管理職にはヒヤリハットのなところの観察能力等の意識を高める研修が必要である
- ・庁内で差別事象が起こったとき、職場の上司だけでなく、人権啓発・相談センターに直接、または外部に通報できるシステムがあればよい
- ・今回の事象を分析するのは本当に市職員だけでいいのか、外部専門家も入れて検討してはどうか

- ・同様の差別意識を持っている職員が他にもいる、人権が規範になっていない職場があるという前提で、差別を許さない、人権侵害を許さない市職員のモラルをどう作っていくかが重要である
- ・研修後のアンケートの見直し、本当に理解できたかどうかを確認できるやり方などを検討してはどうか

などの意見があった。

事務局から、各委員の様々な意見を踏まえ、今後に向けた再発防止、そのための職員研修の改善などに改めて取り組む旨を回答した。

## 6 会議資料

- 資料1-1 「人権の視点！100！」実行プログラムの取組み（概要）
- 資料1-2 「人権の視点！100！」実行プログラムの取組み
- 資料1-3 大阪市人権行政推進計画（概要版）リーフレット（令和5年度版）
- 資料2 令和6年度大阪市人権啓発・相談センターにおける啓発事業の取組みについて
- 資料3 大阪市人権啓発・相談センターにおける人権相談の取組みについて
- 資料4-1 令和6年度第1回大阪市人権行政推進本部会議関係資料
- 資料4-2 本市職員による差別発言事象を踏まえた人権問題研修等の見直しについて
- 資料5 大阪市多文化共生指針行動計画（令和5年度）の振り返り及び令和6年度行動計画の策定について
- 資料6 女性相談支援員による支援について
- 資料7-1 障害者差別解消法に基づく事業者による合理的配慮の提供の義務化について
- 資料7-2 障害者差別解消法の改正を周知する啓発リーフレット