

第49回 大阪市人権施策推進審議会 会議録

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 P1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
- ・江渕 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

永田 人権企画課担当係長

お待たせいたしました。定刻になりました。またウェブ参加委員の通信状況も確認させていただきましたので、ただいまより第49回大阪市人権施策推進審議会を開催させていただきます。

本日はお忙しいところご参加いただき、ありがとうございます。私は、司会を担当いたします人権企画課の永田でございます。よろしくお願いいたします。

議事に入ります前に、本日の審議会の取扱いをご説明いたします。この審議会は、「大阪市人権施策推進審議会規則」及び同「運営要綱」に基づき、公開といたしております。また、情報公開を推進する観点から、本日の会議録・会議要旨は後日、大阪市ホームページに掲載する方法での公開を予定しております。なお、審議会中、ご発言いただく際には机上にございますマイクをお使いください。

次に、本日の資料等をご案内いたします。お手元に、「第49回大阪市人権施策推進審議会次第」、「同審議会委員名簿」、「配席図」をお配りしております。資料は、「資料一覧」のとおりでございます。議事進行の都度、ご確認いただき、不足等がございましたら事務局にお声がけください。

続きまして、本日ご出席の委員の皆様を、事務局より五十音順でご紹介させていただきます。ウェブ参加の井上委員です。

江淵委員です。

香川委員です。

久保田委員です。

坂井委員です。

会長の武田委員です。

土岐委員です。

中東委員です。

会長代理の乗井委員です。

橋本委員です。

廣岡委員です。

ウェブ参加の的場委員です。

三輪委員です。

事務局の出席者は、お手元に配付しております配席図をもちましてご紹介に代えさせていただきます。

本日の審議会の開催にあたり、大阪市を代表いたしまして、市民局理事の福岡から、ごあいさつを申し上げます。

福岡 市民局理事

市民局理事の福岡でございます。

本日は、暑さ厳しき折、また、お忙しい中、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。委員の皆様方には、平素から、本市の人権行政はもとより、市政の各般にわたり、お力添えを賜り、厚く

お礼申し上げます。

皆様方、既に新聞、テレビ報道などでご承知かと存じますが、本市職員が同和問題(部落差別)や感染症に関する差別発言を行う事象が発生いたしました。今回の事象を重く受け止め、先月18日に市長を本部長とする「人権行政推進本部会議」を5年ぶりに開催し、市長から全区長・所属長に「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よう指示する」旨の訓示がございました。

私どもといたしましては、今回の事象を踏まえ、今一度、本市の職員人権問題研修について、より実効性の高いものとするべく、本日、議案として事象の概要を説明した上で、皆様方からご意見を頂戴したいと考えております。

また、本年4月に、障害者差別解消法の改正法が施行され、事業者の合理的配慮の提供が義務づけられました。後ほど、法改正に関わっての本市の取組み等についてご報告させていただきます。

さらに、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心し、自立して暮らせる社会の実現」を目的とする、「困難女性支援法」も4月に施行されました。本市におきましても、女性相談支援員を配置し、多岐にわたる研修、関係先への周知を図りつつ、明日、8月1日より、当事者への支援を開始いたします。

本日、ご審議いただいた内容につきましては、本市における今後の施策展開の検討に活かしてまいりたいと考えており、皆様方には、忌憚のないご意見を賜りますよう、お願い申し上げます。以上、開催にあたっての、ご挨拶といたします。

永田 人権企画課担当係長

本日の議事についてでございますが、「議題(2)職員による差別発言事象について」の、「人権問題研修等の見直しについて」に、委員の皆様から広く、かつ、重点的にご意見を頂戴できればと考えております。

それでは、以降の進行は、武田会長にお願いしたいと存じます。会長、よろしく申し上げます。

武田 会長

はい。それでは、これより議事に入っております。今、少しご説明がありましたけれども、本日はこの議題について、議論の時間をしっかりとりたいと思いますので、次第の順番を少し変更させていただければというふうに思います。

最初に報告事項について説明を受け、続いて議題(1)、議題(2)の順で進めてまいりたいと思いますが、皆様よろしいでしょうか。

はい。ありがとうございます。いちおう、今回は17時までになっていますので、それまでに議論がしっかりできるように、ご協力いただければと思います。

それでは、次第にというか、今ご説明した順番に、議事を進めてまいります。報告事項(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、事務局よりご説明をお願いいたします。

宮之前 多文化共生担当課長

多文化共生担当課長、宮之前でございます。資料5と書かれているもの、「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」をご覧ください。

まず、1ページ目に「大阪市の外国人人口の現状」をお示しております。左下のグラフをご覧くださいますと、新型コロナウイルスの影響により一時的に若干減少したものの、このところ急激に伸びております。この図では令和5年12月現在、16万9千人になっていますが、その3か月後の令和6年3月末時点で、既に17万2千人以上となっています。右側に円グラフがありますが、ここ10年で国籍の割合が大きく変化しているのが見て取れると思います。特に顕著なのは、韓国・朝鮮籍の方がぐっと減っておりまして、その代わりといえますか、ベトナム、ネパールの方が急激に増えているのを見て取れるかと思えます。

次のページは、大阪市多文化共生指針の概要です。多文化共生社会の実現を目指し、4つの基本視点を踏まえ、6つの基本的な方向性を示した指針を策定し、指針に基づく取組みを行動計画として各局・各区で取りまとめております。

行動計画につきましては、実績・評価をもとに、毎年度更新することとしており、今回の行動計画の更新につきましては、令和6年度に指針改定を予定していることから、令和6年度までの1年間の計画となっております、ホームページのほうで公表しております。

本日は、次のページから記載しております、基本的な方向性ごとに整理しました「主な取組み」について、これは基本的に各所属で継続的に実施しているもので120ページほどに及ぶものなので、新規取組みとして追加された取組みを中心に説明させていただきます。各々の事業の詳細については、機会がございましたら、ホームページの公表資料のほうをご覧くださいけると幸いです。

6つの基本的な方向性の一つ目、「1 多様な言語・手段による情報提供、相談対応の充実について」でございますが、左上、「外国につながる市民への情報発信」につきましては、行政情報の多言語化・やさしい日本語化による情報発信等を行っているほか、市民局におきましては、株式会社 YOLO JAPAN との事業連携協定による情報発信を行っており、加えて、生野区でも、令和6年度、新たに株式会社 YOLO JAPAN と事業連携協定を締結し、区民サービスの向上と地域の活性化を図ることとしています。

「相談窓口の充実」では、基本的に各所属において従前の取組みが継続されており、窓口対応や各種相談事業においては、多言語音声翻訳アプリや三者通話の活用による多言語対応などを行っています。

その下、「窓口対応スキル及び多文化共生に関する知識の向上」につきましては、「やさしい日本語」についての職員の知識・スキルの向上を図ることを目的に、全所属、延べ208名の参加のもと、基礎・応用・書き換え演習編と体系的なカリキュラムを組み、演習を実施してまいりました。

次に、「2 日本語教育の充実」についてでございますが、左下、「日本語学習の機会や場の充実」では、令和6年度、新たに、全く日本語がわからない、初めて日本語を学ぶ、外国につながる市民等を対象に、生活上必要最低限の意思疎通が図れる程度の入門・基礎レベルの日本語会話

を習得する場として、中学校夜間学級と連携し中学校の長期休業期間に短期集中型教室をモデル的に実施することとなっております。

「日本語教育環境充実のための体制づくり」につきましては、令和5年度に「大阪市識字・日本語教育基本方針」を策定し、識字日本語教室では、令和6年度から、基礎レベルの日本語教室を6コースから9コースに拡充することとなっております。

次のページ、「3 外国につながる児童生徒への支援の充実」につきましては、「多文化共生教育の推進」では、令和5年度に、「日本語指導が必要な子どもの教育センター校」について、小学校1校を増設したほか、学校や保護者からの様々な相談に応じる多文化共生教育相談ルームの相談機能の充実を図るなどの取組みを実施しました。

そのほか、「母語・母文化(継承語・継承文化を含む)の保障のための取組み」、「日本語指導などの学習支援の充実」、「保護者・家庭への支援」、「中学校夜間学級」では、継続して各取組みを実施しております。新規の取組みとしては、生野区役所において、令和6年度新たに、生野区内の日本語学校の協力のもと、日本語の指導が必要な児童・生徒に対する、日本語学校の教師等による学習支援、区内小中学校教員に対する研修を実施することとしています。

続きまして、次のページ、「4 災害に対する備えの推進」についてでございますが、「防災知識の普及・啓発」では、これまでの取組みを継続して実施するとともに、教育委員会事務局において、令和5年度新たに、外国人を対象とした防災学習にも使えるように「やさしい日本語」ベースの防災学習プログラム「OSAKA 防災タイムアタック！ - やさしいにほんごで BOSAI -」を開発したところでございます。

「災害時の情報提供の充実」の取組みを、引き続き実施するとともに、「災害時の支援体制の整備」では、国際交流センターと区役所、地域活動協議会と連携した防災訓練について、21区、延べ28回行いました。

次の、「5 健康で安心して生活できる環境づくり」についてでございますが、「公的年金・公的医療保険」、「福祉」、「保育」、「保健サービス・公衆衛生」、「医療・救急」、「住宅・就労」、「留学生への支援」の各取組みをずらっと並べておりますが、これらにつきましては、それぞれ引き続き実施という形になっております。

「公的年金・公的医療保険」の特徴的な取組みとしましては、西成区において、国民健康保険料の滞納者向け案内の開封率をあげるため、大阪出入国在留管理局と連携し、封筒に多言語・やさしい日本語の案内や、大阪出入国在留管理局の名前を記載して送付することで、結果として納付につながる世帯が増加しました。

次のページの、「6 多文化共生の地域づくり」についてでございますが、「多文化共生についての市民理解の促進」の取組みについて、生野区においては、令和6年度に、区内に在住する外国人住民の実態と、抱える問題を把握するため、「生野区外国人住民意識・実態調査」を実施することとしています。

「生活ルールについての理解促進」について、引き続き、放置自転車啓発、ごみ分別パンフレットの多言語化等の取組みを実施し、「多文化共生のための啓発」では、前回の審議会でご視聴いただきましたとおり、令和5年度に、人権啓発・相談センターにおいて「多文化共生」に関する人権課題に理解を深める広報用動画を作成しました。

「外国人コミュニティやボランティア団体等が活動しやすい環境づくり」につきましても、引き続き、市民セミナーやNPO等とのネットワーク連携事業等を実施し、「外国につながる市民が活躍できるまちづくり」では、市民局において、令和5年度から令和6年度にかけて、外国につながる市民と地域住民との相互理解、つながり・交流を生む取組みを進め、ノウハウの蓄積を行い、汎用的に活用できる基本的な取組み手法を取りまとめる、「多文化共生にかかるエリアプログラム支援事業」を実施しております。

「市政への参加」に関わる取組みとしまして、市民局において、有識者からの意見聴取を実施したほか、「多文化共生にかかるエリアプログラム支援事業」の中でも、ヒアリングやアンケート調査を実施しております。

「公務員への採用」では、引き続き、外国籍の方々への受験機会の周知の充実を図るため、採用試験の実施に際し、やさしい日本語を活用して、外国籍の方の受験が可能な旨を採用案内ホームページ等に掲載しました。

以上、駆け足になりましたが、行動計画の説明となります。

次のページは、先ほど出てまいりました、「多文化共生にかかるエリアプログラム支援事業」の中で動画も作成しております。

地域住民の皆様、外国人住民の方々とのコミュニケーションを促進するために、また、外国人住民の方にも、近所の日本人住民にコミュニケーションを積極的に図っていただくためのツールとして、コミュニケーションのコツを紹介した動画を作成いたしました。4つのバージョンに分けて作っており、地域の百歳体操やふれあい喫茶などのイベント時に放映したり、QRコードを活用したチラシ等を作成し、地域の小学校で配付いただくなど、現在、地域で拡散を進めているところです。

その中から、今回、日本人向けに作りました動画を見てもらうんですが、地域住民の皆様、それから外国人の方々のコミュニケーションを促進するため、交流を促進するために、こういう動画を作成いたしました。

資料最後のページにありますとおり、ポータルサイトの関連情報を掲載するページを開設しており、先ほど紹介しましたエリアプログラムの取組みも掲載しておりますので、是非ご覧いただきますようお願いいたします。

それではここで、この度作成しました動画の一部をご覧ください。日本人の方向けの動画になりますが、構成としまして、やさしい日本語の活用についてのお話から始まり、「近所に住む外国ルーツの方への声のかけ方」、「公園で遊ぶ親子への声のかけ方」、「地域のイベントへの誘い方」、「ごみの出し方の伝え方」といったシチュエーションに合わせた内容となっております。本日は、「ごみの出し方の伝え方」の部分をご覧ください。

～ 動画視聴 ～

(動画は <https://www.youtube.com/watch?v=4LWwi3bxjVk&t=38s> で視聴可能)

浅井 男女共同参画課長(市民局)

市民局、男女共同参画課長の浅井でございます。私のほうからは、困難な問題を抱える女性への支援に関して、本市の状況を簡単に、ご報告させていただきます。お手元の資料6をご覧くださいいただけますでしょうか。

前回の2月の、この審議会では、困難な問題を抱える女性の支援に関しての本市の基本計画の概要を、こちらの場でお示しをさせていただきました。その後、パブリックコメントを経まして、昨年度末、3月に計画を策定いたしまして、今年度に入って6月に、その基本計画に沿ってやっていく支援の中心となります女性相談支援員を5名採用いたしました。相談支援員の研修や所要の準備を進めてまいりまして、いよいよ明日、8月1日から、支援を開始していく運びとなりました。

支援の具体的な内容としましては、まず支援対象者ということですが、性的な被害や親族間暴力など、女性が陥りやすい様々な事情により、日常生活や社会生活を営むにあたり困難な問題を抱えている女性ということで、実際何をするかということなんですけれども、各種福祉サービス利用の調整をしたり、いろんな行政手続きとか関係機関に同行したり、また緊急に対処しないといけない方がいらっしゃれば、一時保護施設の入退所調整等、自立に向けた様々なサポートをおこなってまいります。ただ、区役所とか、いろんな窓口が、困った方の窓口があると思いますが、そういったところ、どこにたどり着かれても、私どもの女性相談支援につながってこられるように、区役所の窓口とか、民生委員の方々とかにもいろいろご説明に上がらせていただいているところでございます。

この資料の内容につきましては、本日、先ほど14時に、報道発表させていただきますまして、本市のホームページ等にもアップしたところでございます。

明日から始めていきますけれども、本市としましては、引き続き、周知等にも努めまして、基本計画に沿って、誰もが安心して、そして自立して暮らせる社会の実現を目指して、しっかりと取り組んでいきたいと考えておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

非常に簡単ではございますが、報告は以上になります。

大北 企画調整担当課長(福祉局)

引き続きまして、福祉局障がい者施策部企画調整担当課長をしております、大北でございます。私のほうから、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、ご説明をさせていただきます。

資料7-1をご覧ください。1枚めくっていただきまして、障害者差別解消法の目的でございます。ここに書いてあります通り、すべての国民が、障害の有無によって分けられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現につなげていくということでありまして、その目的を達成するために、行政機関等と、事業者には、不当な差別的な取り扱いを禁止することと、合理的配慮を提供することを求めています。

平成28年4月に施行された障害者差別解消法ですが、この法律の目的は、「全ての国民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現につなげること」であり、その目的を達成するために、行政機関等と事業者には「不

当な差別的取扱いを禁止」することと、「合理的配慮を提供すること」を求めています。

この障害者差別解消法は、令和6年4月に改正法が施行されており、これまで努力義務とされていた事業者による合理的配慮の提供について、義務へと変更となっています。「合理的配慮の提供」は、障がいのある人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合に、負担になりすぎない範囲で社会的障壁を取り除くために必要な変更や調整をすること、例えば、筆談や読み上げ、手話、点字などのコミュニケーション手段を用いること等があげられます。

この法律でいう「事業者」については、商業その他事業を行う者で、個人か法人・団体か、営利目的か非営利目的かを問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者とされており、会社や個人事業主だけでなく、社会福祉法人・NPO法人等の非営利法人のほか、自治会・町会やボランティアグループなどの任意団体等も含まれます。

次のページですが、本市における「障がいを理由とする差別に関する相談対応」について、図で表したものです。本市では相談窓口としまして、「各区役所」、「各区障がい者基幹相談支援センター」、これは各区1か所という形で設置しておりますが、それと「地域活動支援センター(生活支援型)」、「大阪市人権啓発・相談センター」、58か所で障がい者差別に関する相談を受け付けています。

対応が困難な事例などが生じた場合については、私ども障がい福祉課と連携して対応する場合もございます。当課においては、毎月、相談事例について、有識者の先生方から助言をいただくことを目的として「事例検討会議」を開催しております。そこでいただいた助言を踏まえ、対応にあたっているところです。この有識者の先生方につきまして、障がい当事者の方も含め、弁護士の方、障がい者施策に携わっている先生方という形で参加いただいているところでございます。

受けた相談につきましては、法の趣旨について啓発を行うとともに、事業者に対する助言や双方の調整を行いながら、解決に向けた対応を個別に行っております。

スライド5になりますが、本市としてといいますか、私どもの担当としまして、障がい者差別解消に向けた取組みとして行っているものを掲載させていただいております。

障がいを理由とする差別の解消に向けて、様々な機会をとらえ、周知・啓発を行っているところです。まず、本市職員の研修として、e-ラーニングにつきましては、今年度また秋ごろに実施しようというふうに考えております。あわせて、対面での職員研修についても、様々な機会をとらえて実施していきたいと考えております。

次に、事業者への周知・啓発のひとつとして、令和5年度に障害者差別解消法の改正を周知する啓発リーフレットを作成し、配布しています。本日の資料7-2という形でつけさせていただいております。

それと、最後の方にありますけれども、事業者へさらに周知をするため、昨年度より出前講座に登録し、「合理的配慮の提供」等について理解を深めるための研修を実施しています。対象としましては、学校や地域団体、民間企業、ボランティア団体等におられる方という形になっております。出前講座につきましては、職員が出向きまして、この障害者差別解消法の理解を深めるための研修ということで、ご説明を差し上げるというものでございます。

日々の相談対応や、障害者差別解消法の周知・啓発を行いながら、共生社会の実現を目指し

まして、引き続き障がい者差別解消に向けた取組みを私ども進めてまいりたいと考えております。

簡単ではございますが、私どもの説明は以上です。よろしくお願いいたします。

武田 会長

はい。ありがとうございました。報告は以上となります。

続きまして、議題に移ってまいります。議題の(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、「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みについて、人権啓発の取組みについて、及び人権相談の取組みについて、一括して説明をお願いした後、質疑に入ることいたします。

では、お願いします。

高 人権企画課長代理

市民局人権企画課長代理の高でございます。私から「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みについて」ご説明させていただきます。

昨年7月に開催しました前々回の審議会では、大阪市人権行政推進計画(概要版)のリーフレットを用いて説明いたしました。今回も同様に、概要版のリーフレットもご参照いただきながら、説明を進めたいと考えております。

前回のご説明からおよそ1年が経過しておりますので、この「人権の視点！100！」について、少し確認しておきたいと思っております。ここで、こちらの黄色の紙資料、メールでお送りした資料では番号 1-3、大阪市人権行政推進計画(概要版)のリーフレットをご覧ください。また、これには、「人権が尊重されるまち」指標の概要版も挟み込んでおります。

表紙をめくっていただきますと、A3判の見開きとなっております。上段に「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」の説明がございます。その下には「人権行政の二つの道案内」とありまして、左側①が「人権の視点！100！」、右側②が「人権が尊重されるまち」指標の説明となっております。

この「人権の視点！100！」は、行政運営における人権尊重の視点を明らかにしたもので、「伝える」、「聴く・知る」、「備える」、「支える」、「つながる」、「務める」の6つの観点から市民の皆様と職員にわかりやすく示したものでございまして、この概要版では、その具体例の一部をご紹介します。「人権の視点！100！」実行プログラムは、この「人権の視点！100！」の考え方を日常業務の改善・見直しにつなげていこうとする、全庁的な取組みとなっております。

ここで資料1-1「人権の視点！100！」実行プログラムの取組み(概要)と題した資料をご覧ください。実行プログラムは、区役所、局・室の各所属が年度単位で策定・実行・評価・改善を繰り返しながら継続的に主体的に取り組むものとなっております。人権行政推進本部の事務局が各所属の取組みをサポートする体制をとっております。

人権施策推進審議会に対しましても、この図にもございますとおり毎年、実行プログラムの取組みについて報告をさせていただき、審議会でもいただきましたご意見等を、審議会終了後、約1か月後に開催いたします。各所属の課長級職員で構成いたします人権行政推進本部幹事会議に

において、フィードバックをしているところでございます。

次に、3ページと4ページについて、ご説明いたします。ここで、お手元でございます、右肩に資料の1-2、「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みと題した、A3判横の両面刷り2枚ものの資料をご覧ください。こちらは、市役所内の所属を大きく区役所と区役所以外の局・室の二つに分けまして、下部中央に記載しておりますページ番号で、1、2ページが区役所、3、4ページが局・室の取組みとなっております。

1ページ目をご覧くださいまして、左から順に、令和5年度のプログラム名称、取組み実績に続いて、「人権の視点 100！」にございます6つの視点のうち、強化できた項目及び評価できるところ、それから、令和6年度のプログラム名称、取組み目標、そして強化を期待する項目について、整理したものとなっております。実行プログラムはこのように所属単位での取組みとしておりますので、その数だけプログラムもございます。この資料から、全体的なプログラムの傾向を見てみますと、多くの所属で同一のプログラムを継続的に取り組んでいることがわかります。

資料1-2だけでも相当な情報量になりますので、先ほどご覧になっていただきました資料1-1の概要では、3ページ、4ページのところに、こちらも大きく区役所と局・室に分けまして全体的な特徴を整理いたしました。

3ページ目ですが、まず、市民サービスの第一線となる区役所では、配慮を要する方も多数来庁されますので、人権の視点からの取組みにもある程度の共通点が見られます。

主な視点で申し上げますと「伝える」のところでは、外国人住民だけでなく、すべての人にわかりやすい情報発信につながる、「やさしい日本語」の使用や、情報端末の活用を実践している区役所が、相当数見受けられました。

また、「聴く・知る」という視点では、外部評価も活用した市民対応力の向上、具体的には、平成24年度から区役所来庁者等に対する窓口サービスについて、民間の事業者による覆面調査を行っておりまして、その評価結果のフィードバックを受けて、サービスの改善につなげていくというものでございます。

「備える」という視点では、ご高齢の方や障がいのある方、外国人など、あらゆる市民を想定した区役所庁舎内のハード・ソフト両面での環境整備を進めるといったものでございます。

上記以外にも、多様な障がいの特性などを理解し、障がいのある方への必要な配慮などを理解して、誰もが住みやすい地域社会をめざす運動であります「あいサポート運動」であったり、LGBT やハラスメントといった今日的なテーマを取り上げた研修を実施したりといった、職場環境の改善や人権意識の向上に取り組んでいる区役所もございました。

最後の4ページ目に移ります。こちらは、局・室の取組みについて、プログラムの特徴をまとめたものとなっております。区役所では共通した業務が多い一方で、局・室では事務分掌によりそれぞれ業務内容が大きく異なっておりますし、市民の皆さまと接する機会が多い所属とそうでないところもございますので、共通的な取組みというよりも、その業務特性や組織構成を踏まえた取組みとなっているという傾向がございます。

下の段に、具体的な取組み事例と実施所属を表にしておりますが、局・室における取組みとして、この場では水道局を例にあげてご紹介させていただきます。先ほど、福祉局障がい福祉課か

ら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ご説明がございましたが、水道局では、昨年度に所属として「障害者差別解消法の趣旨や合理的配慮の考え方や事例などについて、職員研修を実施するとともに、ホームページについても閲覧数が多い項目については、音声読み上げソフトに対応する改善を行ったとのこと。また、今年度については、体験型研修を採り入れるとともに、職場単位で取組みについての計画書を作成し、実施するということです。水道局からは、期待できる効果として、障がい者差別解消に向けた取組みが日常業務に浸透することにより継続的に実施されることになると、そのねらいについて報告を受けております。

これまで各所属における「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みの概要についてご説明してまいりました。最後に、事務局としましては、「人権尊重の視点」からの行政運営を引き続き進めていく仕組みとして全庁的に定着しております、この「人権の視点！100！」実行プログラムに引き続き取り組んでいくことで、事務事業のなかに人権の視点を根付かせることができるよう、支援してまいりたいと思っております。

本件についての私からの説明は以上でございます。

吉田 人権啓発・相談センター所長

人権啓発・相談センター所長の吉田です。よろしくお願いいたします。

それでは、議題(1)「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」を一括して説明いたします。

まず、資料2の「イ 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」でございます。

1ページの「地域密着型市民啓発事業」ですが、地域に根ざした啓発の担い手として活動いただいている人権啓発推進員の方々を対象とした研修事業で、人材の育成を図る事業です。現在、702名の方々に市長から委嘱しご活躍いただいているところです。令和6年度の人権啓発推進員の育成事業についてでございますが、資料の表をご覧ください。

新たに推進員となられた方に基礎的な人権知識や傾聴・会話方法等を習得いただく「養成研修」をはじめ、次の「全体研修」、「情報共有研修」、「リーダー養成研修」を実施してまいります。また、本審議会において、昨年度の事業の開始時期が10月となったということで、早期に開始すべきとのご意見をいただきまして、今年度は5月に事業者と契約をし、7月から研修を開始してまいりました。また、2ページの表の欄外に記載しておりますが、研修開始に先立って全推進員に対し、制度の趣旨や推進員としての役割についての説明文書をあらかじめ送付しております。

次に3ページの「市民啓発広報事業」の「啓発用DVDによる人権啓発」ですが、利用者アンケートや各区からのご意見や、時宜を勘案しながら、「こども向けのDVD」や、「LGBT」、「ハラスメント」など、様々な人権課題に関するジャンルのDVDを購入し、貸出しを行っております。保有しております311作品の内訳、令和5年度の購入・貸し出し実績につきましては、資料をご参照ください。

次に、資料4ページの「大阪市人権だよりの発行」です。若者層や地域レベルでの人権の取組みを掲載するほか、誌面内容の充実を図るとともに、ホームページにデジタルブック形式を取り入

れ掲載するなど、読者層のすそ野を広げるよう取り組んでいるところです。7月には、小学生の高学年児童に対し「インターネットの使い方について考えてみましょう！」として発行したほか、引き続き様々な人権問題や啓発事業に関する情報発信を行ってまいります。

次に「人権ユニバーサル事業」ですが、「外国人」、「障がいのある人」、「性的指向・性自認」についての理解を深めるものとして、大阪法務局から委託され実施しているものでございます。今年度は、「障がいのある人」をテーマとして広報用動画を作成してまいります。

次に5ページの「参加・参画型事業」ですが、市民が主体的に人権を学ぶ機会を提供することを目的としております。「人権に関する作品募集事業」ですが、人権に関するキャッチコピーを募集して、優秀作品を人権啓発の広報印刷物等に活用するとともに、各区の人権啓発事業に活用しているところでございます。より多くの方々にご応募いただけるよう、ホームページや本市施設のほか、Osaka Metro 等へポスター掲示を行い、お知らせする予定としております。

次に、6ページの「人権の花運動」、次ページの「Jリーグセレッソ大阪との連携・協力事業」ですが、両事業とも大阪市、大阪法務局、大阪第一人権擁護委員協議会等で構成する「人権啓発活動大阪地域ネットワーク協議会」の連携事業として、全国一斉に国の基本方針に沿って実施されているものです。実施時期、事業内容等については、資料をご参照くださいますようお願いいたします。

引き続きまして、8ページの「企業啓発推進事業」ですが、市内の企業・事業者等における人権啓発や人権研修への支援を行う事業です。より効果的な研修内容となるようなテーマや講師選定を行い、参加者の拡大につなげるものとしています。内容が未定のものもございまして、「同和問題」であったり、「ハラスメント」、「ビジネスと人権」など、今日的な人権課題を踏まえて研修を実施してまいります。

次ページの「人権啓発事業効果検証」ですが、人権の専門家によるセンター事業の検証を行い、PDCA サイクルを回し、効果的、効率的な事業展開を図るものでございます。個々のご意見は紹介いたしませんけれども、啓発や相談事業に係るさまざまなご意見等を頂戴しており、ご意見については十分に念頭に置いた事業実施をしてまいりたいと考えております。

引き続きまして、資料3になります。「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」について説明します。

「1 人権啓発・相談センターでの人権相談について」でございまして、本事業は、事業を委託し実施しております。(1)相談体制、(2)相談時間、(3)相談方法については資料に記載のとおりですのでご参照願います。

「2 令和6年度における取組み」といたしましては、(1)人権相談窓口の認知度向上に向けた取組み、(2)相談いただいた方の満足度向上に向けた取組み、(3)区役所における相談機能の充実に向けた継続的な取組み、(4)専門相談機関等とのネットワークの充実に向けた取組みとして実施しているところです。

特に(3)の「区役所における相談機能の充実に向けた継続的な取組み」につきましては、昨年9月の市政改革委員会で、区役所人権相談窓口の充実について質疑がなされた経過もあり、現在、全区役所の共通の取組みとして、「庁舎案内板およびフロア案内表示」、「区ホームページへ

の記事掲載」、「広報紙への記事掲載」等を行うこととしており、継続して取組みを進めてまいりたいと考えているところでございます。

「3 令和5年度の相談実績について」ですが、(1)の相談件数、次ページ(2)の課題別の相談内容ですが、資料のとおりとなっております。昨年度より大きく件数が減少していますが、この間、頻回相談者に対して、相談時間や相談回数についての上限について理解を求めてきたこと、一番相談件数が多かった障がいに関する人権相談が、障がい者に対する合理的配慮が義務化され、法的根拠をもって保護されるに至ったことから、課題意識の高まりとともに、障がい者差別にかかる相談支援機関の認知度が高まったことにより、件数が減少したものと理解しております。

4ページ、「4 インターネット上の誹謗中傷などに関する相談支援について」でございます。当審議会においても案内させていただいておりましたが、SNSや匿名掲示板などのインターネット上の誹謗中傷などによる人権侵害について、昨年6月から相談内容によりまして、弁護士の相談を受けていただけるよう開始したもので、動画がインターネット上で拡散されたといったお申し出について、弁護士相談を受けていただきました。

私からの説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

武田 会長

はい。ありがとうございました。

今、説明がありました議題(1)について、ご意見を伺いたいと思います。最初に申し上げたように本日は議題(2)について十分に時間を取りたいと思いますので、議題(1)の質疑は簡潔にお願いできればと思います。ではよろしく願いいたします。

土岐 委員

この折り込みの「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みを、区役所と、局・室の一覧表の説明をいただきましたけども、これは、それぞれ、5年度の評価とそれから6年度の策定内容というのが書かれていますけれども、区役所での様々な取組みをされているというのは、これをよく見ればわかりますが、5年度の取組みとそれから6年度というふうに継続してやっておられるケースと、そうでない場合というようなところもあります。例えば、「伝える」とか、「備える」とかいうところに全く丸がついてない区役所がありますが、こういったものをご覧になって、事務局としては、何かそういう区役所、あるいは局・室に当たったりするなり、さらにもう少しこの取組みを強化できるようなアドバイス等が、具体的にされてるんでしょうか。

高 人権企画課長代理

ただいまご質問いただきました件なんですけれども、各所属におきまして、人権行政の推進体制というものをとっていただいております。

基本的には各所属における主体的・自主的な取組みということなんですけれども、もちろん私もとしては、その中で担当者もいろいろ苦勞されているところもありますので、それにつきましてはもちろんアドバイスの方をさせていただいております。

しかし、中身については所属の会議の中で決定したことになるので変えがたいところもあったりもします。そういった担当者の方に、参考となるように庁内ポータル(注:庁内専用のウェブサイト)のところに他所属の取組みを掲載し、そちらをご案内したり、あるいは評価の視点を変えることによって、他の強化できる項目も検討できるのではないかとといったアドバイスもさせていただいております。

武田 会長

はい。他いかがでしょうか。はい。どうぞ。

坂井 委員

すいません。坂井です。

「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みのところで、ちょっと解せない点がありまして、ハラスメント、職場環境改善という項目を挙げられてるところがあるんですけど、他の部署ではやってないということではないですね。管理職に対するパワーハラスメント研修とか書いてありましたけれども、特にこれぐらいしか挙げるのがなかったということなんでしょうか。

高 人権企画課長代理

こちらのハラスメントの防止というのは、「人権の視点！100！」の中に「務める」という視点がございます。こちらは事業者としての責任を果たす、労働環境を遵守するということが、取りも直さず、事業者の責任を果たすということで、そちらをプログラムとして挙げているところでございます。

この実行プログラムなんですけれども、必ずしも、何か新しい取組みを取り入れるということではなく、既存の取組みの中で、こういったことも人権の尊重につながるんだということ認識してほしいということでございます。

もちろん、他の所属でもハラスメントに関する研修を行っているところもあるんですけれども、そこはそこで実行プログラムの位置付けはしていないということなので、今ハラスメント等の研修をしているところが実行プログラムと位置付けているという理解でございます。

坂井 委員

はい。わかりました。ありがとうございます。

武田 会長

はい。時間のほうはないんですけれども、ご意見、ありますでしょうか。

廣岡 委員

すいません廣岡です。先ほどご指摘をいただいたところに重ねて申し上げると、やっぱりルーチンで、この「人権の視点！100！」というものがなくてもやっているようなものだけではなく、それも書いてもらったらいいんですけども、それにプラスアルファでどういうことができるかと

いう視点で、取りまとめるときに働きかけていただくといいんじゃないかと思いました。

その前のページの各区のところでも、いくつかの区で人権展をやってるわけですが、他の区が会場になっている人権展への参加ということで入れているところなんかも、そこはどういうふうに関催の区として協力なり、支援なりしているのかっていうところが、ちょっと見えやすいような形で書いていただくとよいと思ったりしました。以上です。

高 人権企画課長代理

はい。ありがとうございます。ただいまいただきました指摘につきましては、今後の実行プログラム策定の際に、そういったご意見があったということをご伝達させていただきまして、次回以降につながっていくようにいたします。ありがとうございました。

武田 会長

はい、まだご意見あるかもしれませんが、時間の関係もございますので、ただいまの委員各位のご意見、ご指摘を踏まえ、事務局において検討の上、進めていただきますようお願いいたします。

それでは、議題(2)「職員による差別発言事象について」に移らせていただきます。まずは事務局より説明をお願いいたします。

藤本 人権企画課長

人権企画課長の藤本でございます。私から議題(2)の資料4-1、「職員による差別発言事象」の概要と大阪市人権行政推進本部における全市的な動きについてご説明させていただきます。お手元の資料4-2の1ページから3ページが、6月18日に開催いたしました大阪市人権行政推進本部会議の資料となっております。

はじめに、差別事象の概要についてでございます。2ページ目の右肩に資料1と記載の資料をご覧ください。本件、差別発言については、差別発言を行った職員が業務上使用する公用車の「運転が荒い」との声があり、ドライブレコーダーを確認したところ、本来の目的でなかったんですけども、看過できない差別発言が見つかったものです。

令和6年3月18日以降、延べ3日間にわたり、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いました。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おります。なお、本件事案は職員2人だけによる車内での会話で、外部の者が知り得る状況下での発言ではございませんでした。また、この事象につきまして、大阪港湾局から人権行政推進本部事務局である市民局への報告に、発生から約2か月間の時間を要しております。

今回の本市職員の部落差別発言は、著しく他者を傷つけ、人権を踏みにじる、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こと。さらに、このような重大な事象が生じているにも関わらず、組織的な対応に至るまでに相当な時間がか

かっていること。このような事態を重く受け止めまして、6月18日に、市長を本部長、全区長と所属長が本部員である人権行政推進本部会議を開催し、市長から全区長、所属長に直接訓示が行われました。訓示の内容は、3ページ目の通知文と同様の内容となっておりますので、後ほどご覧いただければと思いますが、1ページに会議要旨を記載しておりますので、こちらをご覧ください。

市長から、今回の事象について、断じて許されるものではないとの認識等を述べた後、改めて「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」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」との指示がありました。あわせまして、今回のように「差別事象を把握しているが、組織的対応がなされないままになっている事案」が生じていないか確認するよう指示がありました。

4ページ目をご覧ください。市長の指示を受けまして、各所属において今回と同様の事案が生じていないかということ、6月28日までに確認し、7月1日に「同様の事案はない」旨の結果を公表したものです。結果の公表とあわせまして、再度、事案の概要について、6月18日の資料より具体的な表現で公表をしております。

差別発言の詳細については、差別の拡散につながる恐れがあることから、公表しないという方針は当初から変わっておりませんが、一方で、先ほどご覧いただきました会議資料では、今回の差別発言が到底看過できない極めて酷い内容であったことが十分伝わらない、本市としてより一層の説明責任を果たすという観点から、差別の拡散とならないよう留意しつつ、より具体的な表現での公表をこの時点で行ったものでございます。

なお、市長からは、「同和問題をはじめとする各種の人権課題について、職員のより一層の理解に努めて、人権意識のさらなる向上に努めなければいけない。職員の人権研修について、より実効性を高める取組みを検討するように」との指示を受けております。

後ほど、資料4-2に基づき、これまでの取組みと現時点の見直し検討の方向性についての考え方をお示しし、委員の皆様からそれぞれの知見に基づくご意見を賜りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

事象の概要と大阪市人権行政推進本部におけるこの間の全市的な動きについての説明は以上となりますが、当該局の大阪港湾局においても独自に取組みを行っております。口頭での説明となりますが、現在の取組みについて簡単にご説明させていただきます。

増山 人事・港湾再編担当課長(大阪港湾局)

大阪港湾局人事・港湾再編担当課長の増山でございます。

この度の当局職員による差別発言につきましては、率先して人権行政を推進していく立場にある公務員としてあるまじき行為で、到底見過ごすことはできない問題であると認識しており、改めてお詫び申し上げます。

現在、当局では、差別発言を行った職員に対し、同和問題に対する認識、差別発言に至った動機やきっかけ、さらにはなぜこのような発言に至ったのかなど、差別発言について掘り下げ、聞

き取りを重ねているところでございます。

また、同和問題をはじめとする様々な人権課題に対して、正しく理解させるとともに、根本的な固定観念や偏見等の差別意識を改めさせ、人権尊重の意識をもって公私ともに行動するために必要な具体的取組みとは何か問いかけ、それを実践していけるよう指導啓発も行っているところですが、

これら差別発言を行った職員への聞き取りや指導啓発と並行しまして、所属として、人権意識を向上させるため、市全体の人権研修を踏まえまして、当局内全職員を対象とした独自の研修を現在検討中でございます。今後このような事案を二度と発生させることがないよう、強い決意のもと取り組んでまいります。

以上でございます。よろしく申し上げます。

吉田 人権啓発・相談センター所長

続きまして、大阪市人権啓発・相談センター所長の吉田でございます。

ただいま、大阪港湾局から説明がございましたけども、差別事象の分析を継続して進めておられるところでございます。

再発防止に向けた研修の検討につきましては、一般的には、事象の分析などを踏まえて行うものでございますが、より実効性を高める取組みにつなげるため、事象の分析と並行して、今回の審議会においてご意見を賜りたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料の4-2、「本市職員による差別事象を踏まえた人権問題研修等の見直しについて」をご覧くださいませようお願いいたします。

6月18日付の横山市長からの訓示にも記載しておりますが、平成31年には、本市職員が公共交通機関の施設におきまして、複数回にわたり同和問題(部落差別)に関する差別的な落書きをして書類送検されたものでございます。

その際にも、市人権行政推進本部会議を開催いたしまして、当時の推進本部長である松井市長から「人権問題研修を通じて、差別事象の再発防止についての周知・指導を徹底し、職員は率先して人権行政を進める立場であるという自覚をもって、差別事象の根絶に取り組むこと」とした訓示がなされました。

本市では、それまでも、先ほどの資料1-1、「人権の視点！100！」でも示させていただいた通りでございますけども、全庁的に、職員は人権の視点を持って日常業務の改善・見直しを図ることとして実践しているほか、全職員に対し人権研修を行ってきたところですが、この差別的な落書き事象を受けまして、それまでの人権研修について、大きく見直しを図ってきたところでございます。

資料の①をご覧ください。まず、一つ目の「人権問題管理者層研修」でございます。これにつきましては、本市職員の課長代理以上の職員を対象にして実施するものでございまして、「同和問題」や「子ども」、「高齢者」、「LGBT」など、様々な人権課題について、その中から受講者自らが受講テーマを選択し受講させていたものでございますけれども、「同和問題」を必須の人権課題といたしまして、その他の人権課題については、受講する職員で自ら選択をし受講するというふうなことで見直しをしてまいりました。

また、次の「人権問題指導者研修」につきましては、課長級と課長代理級を対象に、各所属での人権問題の指導者としての役割を果たすための知識であったり、技術の習得を目的として実施しているもので、それぞれの人権がより身近な課題であることを理解させるために、令和4年度から人権関係施設等でのフィールドワーク研修を追加し実施してきたところでございます。

続いて、「技能職員新任主任研修」でございますが、これは本来、新たに技能統括主任、部門監理主任、業務主任の任に就くことになった職員を対象に、オリエンテーション等を通じまして、職責に応じた役割やリーダーシップを学ぶ内容で実施されているものですが、令和2年度からは、その中に同和問題カリキュラムを組み込んで学ばせることとしてまいりました。

次ページの②をご覧ください。平成31年(令和元年)からは、新たに、本市の全職員に対しても同和問題に関するe-ラーニング研修を実施しております。これは、下の表の「所属別人権問題研修」と同一のものであります。

令和元年度には、同和問題についての基礎からの学習、2年度については部落差別解消推進法6条の「国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする」との規定による調査結果を活用した学習、以降についても、「インターネット上の差別」、「市職員としての差別事象への対応」、昨年度は「えせ同和行為」など、それぞれポイントに記載しているとおり、工夫し実施してまいりました。

次の令和6年度の、現時点での人権問題研修の内容でございますが、左から二つ目の「人権問題指導者研修」につきましては、人権問題指導者としての役割等を学ぶということで、社会福祉法人四恩学園でのフィールドワークを予定しているところでございます。また、右端の「技能職員新任主任研修」、これは昨日終わったのですが、それまで講義型の研修であったものを見直し、受講者間での意見交換や発言などによる参加型要素を取り入れるとともに、今回の大阪港湾局職員による差別事案及び推進本部会議での市長訓示について、あらためて周知いたしました。

引き続きまして3ページをご覧くださいませよう願いたします。先ほども説明しましたように、平成31年の本市職員による差別的な落書き事象を受け、職員一人ひとりの行為が、市政全体に対する信頼を傷つけることを認識するとともに、職員は率先して人権行政を推進していくべき立場であることから、職員研修がより効果的なものとなるよう、大きな見直しを図ってきたところですが、今回の職員による差別発言がなされたことで、人権行政推進本部長から、職員の人権研修については「より実効性を高める」取組みを検討するよう指示いただいたところでございます。

検討の方向性として、今後の本市職員への人権問題研修を行うにあたっての観点、留意点について、後ほど、委員の方々からご意見を賜りたいと考えております。

ご参考に、枠組みのところでございますけれども、昨年度、全職員を対象に実施した所属別人権問題研修の受講者数及びアンケートの結果を記載しておりますが、受講対象者のうち99.7%の職員が受講しており、また、研修内容の理解度も、ほぼ、すべての職員が肯定的な意見となっております。しかしながら、今回の差別発言を受け、次の4つの観点で再考、または見直しを進める必要があると考えているところです。

一つ目は、「気づきから行動変容につなげるために」と記載しておりますが、これは、これまで

の職員研修においても、差別行為は許されないことや「部落差別解消推進法」が施行されたこと、あるいは、今回の差別発言にも「部落地名総鑑」についての発言がありました。単に「差別は許されないこと」や「部落地名総鑑が差別につながるもの」ということでなく、なぜそのような法律が制定されたのか、「地名総鑑」が出回ることでどういった影響を受けるのか、差別をされた方の思いはどういうものがあるのか、場合によっては、そうしたことで人生に大きな影響を及ぼすということを職員がきちんと理解して、さらに、自らが責任を持って行動できる、市職員として必要に応じて啓発等も行う立場であることを、研修を通じて理解をしていく必要があると考えているものでございます。

次の二つ目は、様々な人権課題が、職員の業務であったり、場合によっては私生活においても身近な問題であって、既存の講義型形式の研修から参加型要素の研修を取り入れることにより、理解しておくべき内容であることの意識を向上させ、積極的に研修等に取り組むこと、そういう姿勢を持たせる工夫について記載しております。

次に、三つ目の「企画段階から外部知見の導入」ということで記載しているものでございますが、これまで私も市民局で実施している職員研修について、より専門的な知識を有する外部の有識者の方や専門の事業者から違った視点から意見をいただくことによって、研修内容の充実を図っていくというものです。その他、より効果的・実践的な研修手法や、お示しさせていただいております方向性以外についても、委員の皆様から忌憚のないご意見をいただければと考えておりますので、よろしく願いいたします。

武田 会長

はい。ありがとうございました。

ただいまご説明のありました議題について、議論していきたいと思っております。特に、今後の研修の内容について、ご意見をいただければと思っております。

はじめに、私から少し口火を切らせていただき、委員の皆様からの意見をお伺いしていきたいと思っております。

最後にご説明いただいた、検討の方向性のところにありましたけれど、講義型から参加型としていくということは非常にいいのかなと思っております。ただ聞くだけじゃなくて、参加して考えていくのはいいと思っております。気づきから行動変容へということで、学んだことを自分の行動に移していくことが重要だと思うんです。

それにプラスで、今回の差別発言に関しては、公用車の中で、2人の中で行われたということですが、自分が差別発言をしないだけでなく、職場環境の中で、誰かが差別発言まではいかないかも知れないが、マイクロアグレッション、意図しない差別的な発言をしたときに、「いやそれは違うよ」ということを発言できるような、アクティブな研修が最近注目されてます。そういう発言があったときに、どういう行動をしたらいいのかということも含めた研修ですね、そういうことをすることによって職場環境が変わって行って、そういう考えではいけないということがだんだん広がっていくんじゃないかなということですね。

それからもう一つは、すでにされているのかもしれませんが、やっぱり当事者の方の意見を、テーマによってですけれども、当事者の方の話を聞く、どういう体験をされているのかとい

うことを本人から聞くという機会も、研修の中で取り入れたらということです。

最初、少し意見を述べさせていただきましたが、他の委員の方々のご意見があれば、ぜひお願いします。

乗井 会長代理

武田会長のご意見に全く賛成なんですけれども、この種の差別発言だとか、あるいはハラスメントの事案の中で、私は常々思っているのは、やっぱり第三者的な人がどう反応するのかがすごく大事なということです。

この資料をいただいたときに、「これ、何で発覚したんだろう」というのが私の最初の疑問で、今日お話を聞いていて、何か「車の運転が荒い」とかでドライブレコーダーを確認したら、また違う問題が出てきたみたいなことを聞いて、そういう意味では根が深いかなというふうに思いました。

というのは、誰かが「問題だ」と指摘をして発覚したのではなくて、全然違うところから何か出てきたみたいな感じというのは、とても問題だと思っているんです。

いろんな研修を、多分色々と工夫されて、いろんな角度からされていて、その中で意識を変えたり行動を変えたりという一定の層があるから、差別事象がなくなっていくんだけど、ただ本当に確信的に思っている人、何世代にもわたって偏見をもっている人の意見というのは、内心の問題で、なかなかそう簡単には変えられないということも現実にあると思います。

いろんなハラスメントにしても、差別的なことについても、偏見をもつ人がいて、どんなにやってゼロに近くしようと思っても、偏見をもつ人がいることを前提に、加害的な人、あるいは被害を受ける人がいて、そうでない多数の人が、ちょっとした、先ほど言った「ん？」とか思うような発言、差別的な発言に、同調するのではなく、「ちょっと、それは問題じゃない」みたいな意見を言えるような状況があったのかっていうのが、とても重要かと思っています。もし、その部署にそういうのがないとしたら、問題発言する人が、「こういうこと言っても、同調してくれる人が、同僚がいるんや」と思って、「この人だったら、笑ってなんかまた返してくれる」ぐらいのつもりで、偏見をまき散らしているのであれば、非常に根深いというか、問題があると思います。

先ほど武田会長がおっしゃったように、そのときに、言ったときに、「それ何かおかしくない？」とか、「これ、こうじゃない？」って感じで、発言を少しずつでも変えていくような、第三者的というか、他の同僚がいるかないか、すごく大事なかなと思います。

実は、弁護士会でも、被害を受けた方の自死につながるような深刻なハラスメント事件がありました。従来、ハラスメントの研修はやっているけれども、その研修の実効性をどう高めていくか議論されているところです。

その中で、寸劇を取り入れたりとか、ロールプレイを取り入れたりとか、組織のトップの人も入って研修を行っている地域もあるようです。講義型でなく参加型で研修を行うことは、自分の問題として捉えてもらう手法として有効です。大阪市では、たぶん参加型の研修もすでにいろんな工夫をされておられると思うのですが、参加型にすることで、「実際こんなことあるよね」とか、「言ってるよね」とか、「こういうことを言われたとき、周りはちょっと困るけど、どうしてる？」とか、より身近なものとして研修ができるんじゃないかなというふうに思っています。

土岐 委員

私のほうからちょっと確認をさせていただきたいと思います。資料の4-1の中の資料2で、市長から所属長各位に通達が発せられていますね。まず、これを全職員にどのように徹底したのか、これが一つ。

それから二つ目。その次のページ、各所属長のマネジメントで、「同様の事案はない、全所属に確認しました」とあるが、これはどういうふうに確認したのか。全所属長が一人一人に、今回の事案の重みに鑑み、きちんと一人一人から、全員には難しいだろうと思いますけど、どのように確認をして、同様の事案がないという取りまとめをされてるのか、お聞きしたい。

今回の事案は由々しき問題だと私は思いますので、従来の研修で「理解ができた」、「理解が深まった」と、99.6%の受講者がそう言っているとしても、やっぱりそういう根深い部分があると。

先ほどの武田会長、また乗井弁護士が言われたことは、どれも同感ですけども、たんに「研修をせなあかんから」、また「行かなあかんから」という形で、形骸化してるんじゃないか、マンネリ化してしまってるんじゃないかというふうにも思いました。そういったところの確認をこまめにしていく必要があるかと思えます。

あとはですね。この再発防止を、今日の様々な意見を受けてということですけど、やはりできるだけ早く、取組みを示すということが大事だと思います。

行政マンがそういう発言をするということは、あってはならない話ですから、何が問題でそうなっていくのかという、よく検討してやっていただきたいというふうに思います。

藤本 人権企画課長

この間の経過を説明させていただきますと、6月18日に市長から所属長に直接訓示をし、この通知を出しています。同じ日に、この推進本部の幹事会、これは各所属の総務担当の課長が幹事という形になっておりまして、実働のほうになりますので、同日に会議を開催し、市長から所属長宛のメッセージについて、説明を直接といいますか Teams も使いまして、市長から所属長のマネジメントにより、こういった同様の事案がないか確認をせよとの指示が出ているので、この幹事さんが実働して、所属長名で推進本部長、市長宛に、結果の報告をしてくださいという説明をしております。

このやり方につきましては、各所属の所属長が、どうやっていくかということなんですけれども、市民局におきましては、市民局長が局部長をまず集めまして、その中で市長からの指示を直接伝え、市民局長名で全職員向けの訓示文を作りまして、我々課長級は部長から局長を通じて聞いた市長のメッセージを受けて、同様な内容はないか確認しなさいとなりました。

私どもの人権企画課におきましては、全職員を3回に分けて、市長、局長からの訓示を全職員のほうに伝えた上で、同様の内容はないかという確認を取りました。

武田 会長

はい。お願いします。

三輪 委員

ありがとうございます。武田会長のご意見にも深く共感しております。その上でですが、今回の職員A、職員Bの方たちに対し、どのような処分が下されたのかということをお伺いしたいと思います。差別事象が起きた場合に、差別事象に限らず、様々なハラスメントについても同様だと思いますが、加害者がどんな処分を受けたかということが非常に重要な点だと思います。

それからもう一点は、平成31年に起きた事件を踏まえて、対策がとられたと理解していますが、今回のこの事件の深刻さを鑑みるに、その対応は、本質的な意味では、あまり役に立っていなかったのではないかということが言えると思います。それを踏まえて、何が良くなかったのかという点について、どのように考えていらっしゃるのかをお伺いしたいと思います。その点をきっちり考えないと、今後の対応を検討することもできないのではないかと思います。

個人的には、差別事件を受けて行った平成31年以降の研修について、同和問題を必須テーマとし、さらにその他の人権課題から1テーマを選択し受講するという研修カリキュラムの組み方が、人権理解という点で適切だったかどうかという点は検討すべきではないかと感じています。

今回の事件を踏まえて、是非とも考えていただきたいのは、今回の危機をチャンスにして、人権理解というものをぜひ大阪市の職員の皆さんに徹底させていただきたいということです。その際には、各分野別に人権を語るのではなくて、人権という概念そのものをしっかりと理解できるような研修が重要ではないかと強く感じています。

このように分野別に人権問題を語ってきた歴史があることは重々承知していますが、そのことによる非常に深刻な弊害として、テーマ別の扱い方では、当事者ではない人にとって、人権は結局、他人事になってしまうのではないかという問題があると思います。

当事者の方々の課題については理解できるようになるのですが、自身が当事者でない場合には、誰かの問題ではあるけど自分の問題ではないと理解されてしまいます。このことに関する問題は非常に大きいと感じていて、日本でどれだけ人権理解が浸透しているかということとの関連で考え直す、問い直さないといけない状況があるのではないかと考えています。

アメリカで教育を受けた人と人権理解に関する問題を話していたときに、アメリカの教育では人権というのは「自分を守るもの」と教えられると聞かされ、目からうろこが落ちるような思いをしました。日本では、先ほど、申し上げたような背景もあり、人権は「当事者への思いやりで実現する」かのような理解のしかたが強いです。

他人事なので、思いやりで解決できると思ってしまうわけです。人権はそういう概念ではないと頭では理解していたとしてもそんなふうに思ってしまうと、これは日本の人権理解に関する深刻な問題だと思っています。

なので、最初のスタートポイントとしては、テーマ別にするのではなく、人権理解をまず皆さんに丁寧に提示して、その際のやり方としては参加型のロールプレイングといった有効な方法を検討できると思います。

その上でテーマ別の人権課題について学んでいくというような方法をとったほうが、より納得できると思いますか、腑に落ちるといいますか、自分のこととして人権を考えられるようになるのではないかと感じます。

増山 人事・港湾再編担当課長(大阪港湾局)

処分の関係ですけれども、今回、人権問題である、重大な差別発言であると認識しておりまして、処分につきましては総務局の人事課が窓口になっており、そちら側の方と、今、我々と協議をしている段階でございますので、まだ正式に処分結果が出ている状況ではないです。厳正に対処して行きたいと考えております。

三輪 委員

厳正な処分が行われることが、再発の防止にもつながると思っています。

中東 委員

先ほど会長、会長代理がおっしゃられたように、差別発言等が周りであったときに、その発言を聞いた人は、どういう行動をとるべきか、ここをしっかりと落とし込むことが大切だと私も考えておりました。

部落差別や様々な偏見を学び理解するというのも大切ですが、そういうことばかりじゃなくて、実際に自分の周りで差別発言があったときに、職員の皆さんはどのような行動をとるべきなのかというところを、きちっと研修に組み込むことが大切だと思います。

それはどういう内容かと言うと、差別発言があったとき、発言をされた方がたとえ上司であったとしても、きちっと「その発言は間違っていますよ」、「取り消しが必要」ということを、職員みんなが発言できる、そういう意識を定着させる必要があると思います。

差別発言があって、自分はそんなことは思っていないけれど、何も言わなかったら、これはその発言に同調したというふうに思われても仕方がないので、自分を守るためにも、きちっとそこは訂正をしてあげるといふことが必要だと思いました。

もう一つは、これは研修ではありませんが、差別発言があったときには、必ず上司に報告をするというルールっていいですか、規定について、きちっと落とし込んでいくことが必要かと思えます。「報告することが規定で定められている」ということによって、相互牽制が働くといいですか、心の中に偏見を持つ方がまだいらっしゃるかもしれないけれども、そのような方からの発言もなくなっていくように思いました。

廣岡 委員

これ、毎日新聞の報道を見て、数日ぐらい経って、事務局のほうに審議会でご報告いただけるんでしょうかと問い合わせしておりましたので、今日、こういう形で議題にいただいたことになり、感謝しております。

ただ、事務局にも事前に申し上げたんですけれども、公表されている事実関係では具体的に何があったのかがよくわからない一方で、週刊誌の記事が出ていて、これはかなり具体的に書かれている。でも、その週刊誌の記事の中でも、取材したけれどもノーコメントっていうことが後で出ている。そういう形で非常に事実関係に曖昧さがある中で、再発防止策についてここで議論することの難しさを感じます。

公開の場で、会議資料も全部ネットで公開するっていうところで、慎重になるっていう感覚はわかるんですけども、きちんとこの再発防止を考えると、そこは絞られた場での非公開なのかもしれないけれども、やっぱりきちっとその事実関係を解明していかないと、再発防止ができないというふうに考えます。

これが起きて、市長から「他にないか」で、「ありません」って返ってきたって、ちょっと信じられない。もう先ほど何人もおっしゃってますけれども、やっぱりこれも今回明るみになったこの職員さんは、前から同じようなことをずっと言っていたんじゃないかっていうふうに思ってしまうんですね。

たぶん差別的な軽口や雑談が許容される中でどんどんエスカレートして行って、今回その上司も同調して、相乗効果で酷いことを言う状況であれば、少なくともこの部局だけ、問題だと思っていないからか、「問題かもしれないですよ」と言うと、ややこしいからやめとこうになっているか、その辺りもちょっときちっと聞き取りをしていかないと、本当のところはわかってこないんじゃないかということで、ちょっと不安を持っています。

やっぱり今、人権が基本に据えられていない職場の状況があるのではないかなという印象を持っています。先ほどからいろんな方がおっしゃってますけれども、やっぱりまずいことを言ったら、それがまずいことだっていうふうに抑え込んでいかなければいけない。これは言っていないことか悪いことかの判断、かつては常識であったはずのことが、今崩れてしまっているところがあるので、改めて人権意識っていうところでチェック体制を確認をするっていうことが、これは単にその部局だけではなく、市役所全体として取り組むべきだという委員の皆さんのご発言については、全くそのとおりで賛成です。

先ほど武田会長からも、当事者の話を聞くこと大事だっていうことがありました。それをもっといろんな機会を作ってやる。それもやっぱり現地へ行って、当事者の話を聞くっていうのと、来てもらって話をすると、印象も違いますので、その辺りしっかり考えていただけたらいいと思います。

それから僕も賛成なんですけれども、どうしてもその一斉型の講義っていうのは、言い方悪いですけど我慢して座っておればいい、e-ラーニングであれば、流しといて別のことをして、いわゆる内職ができてしまう、学生の授業でもそうなんです。なので、やっぱり逃げ場がないって言うところちょっと語弊があるかもしれませんが、きちっと参加した人が何がしか物を言わなければ帰れないような、そういう形で行動変容を促していくということが大事ですし、そのための小グループでやっていかなきゃいけないし、そのためにはしっかり研修に予算をつけていかなければいけないんで、一斉研修のコストは安いと思いますけれども、そこはちゃんとファシリテートして小グループを配置していく。それなりの時間もかかるんで、それをきちんと市役所の中で予算付けをして行って欲しいことはいっぱいあります。

それからこの会議体と別に同和問題に関する有識者会議というのがあります。そういう専門家集団のところでもきちっと議論していただくということは、とても大事だろうというふうに思っております。バラバラしておりますけれども、とりあえず、以上です。

久保田 委員

久保田です。研修のことについて、そういった内容を考えていくというふうに前もって聞いていましたので、私の方から申し上げたいのは、今まで出てきた現地での参加型、それはもうすべて有効だというふうには皆さんご理解されてると思います。それはそれとして、管理者の方々が、環境要因とか個人因子みたいなものをどのように察知するかっていうのが私は大事だと思っていて、例えば、先ほどの所属長のマネジメントによる確認結果で、同様の事案はないということですけど、「同様」でなければ「ある」んですね。ここまで、到底看過できない極めて酷い内容にまで至っていなかったら、「ある」んですね。

あと、アンケートですかね、「理解ができた」、「理解が深まった」と感じていない職員がいること。感じていない人っていうのは、一部ですよね。でも、感じてる人、分かっている人っていうのは、そういう行為をしないんですかね。私が申し上げたいのは、してしまう環境要因っていうのがあるのではないかと考えてますし、個人因子から出るのではないかと考えています。いわゆる危機管理とか、予防的などところとか、管理者の方々は、現場の様子とかいろいろな状況を判断して注意を向けない限り、起こってしまうのじゃないですかね。

今、研修っていうのは、もう大分苦勞されて、考えてやってこられたと思っています。でもそれをやったところで、効果はあるかもしれないんですけど、撲滅できないわけですよ。だから、予防的なものっていうのはすごく大事だと思っています。起こってからではなくて、起こってしまうであろう、ヒヤリハットのところを監視したり、観察能力とか、そういったものの意識づけを高めていくっていうような研修が、管理職の方々には必要じゃないかなというふうに私は思います。以上です。

藤本 人権企画課長

人権企画課長の藤本です。今マネジメントの確認の結果ということにつきまして、酷いものがあったか、ないかということで、今回の事案は大きな問題点が二つあり、一つはこの発言自体が全く許されないことであるという点。もう一点は、その事象を把握していながら、組織的な対応ができていない、対応するまでに相当の時間を要しているという二つのことを問題視しております。

通常、差別事象を把握した場合には、大阪市の人権啓発・相談センターというところに、まず一報を入れてくださいということになっております。それは各所属のほうで対応していくんですが、所属においては、対応について十分、認識というか理解というか、経験がないようなところについては、人権啓発・相談センターに差別の事象なり対応の部分が集まってきますので、そこと相談しながら進めていくことが、組織的対応の始まりだと考えているからでございます。

今回確認したのは、所属で差別事象が起こっていると把握していながら、組織的な対応、人権啓発・相談センターのほうに報告せず持ったままになっている、そんなものがないかというような確認をしておりますので、これは酷さの程度ではなく、この時点で確認した内容では、所属で差別事象が起こっているということを把握して、そのまま持っているものがないということでございます。

久保田 委員

説明ありがとうございます。ということは、発生してるのに、わかってないってことであれば、発生したかどうか、要は気付いていないことがあるとも捉えることができるということですね。

藤本 人権企画課長

可能性としては。

武田 会長

土岐委員、どうぞ。

土岐 委員

研修のあり方もそうだと思うんですけど、職員の差別発言について、概要、資料1ですね、ここで言うと、3月18日まで延べ3日間にわたり事象が発生して、市民局に報告するまで、5月28日ですが2か月間時間を要している。ですから、その当事者の問題と、それから組織の対応ですね。今回、港湾局が出席されていますので、そこはどのように理解すればいいんですか。すみません。

増山 人事・港湾再編担当課長(大阪港湾局)

今回、早急に報告しなければならないところですが、私の認識ではドライブレコーダーの中身をきっちり確認した上で報告したほうが良いだろうという判断をいたしました。なかなか勤務時間中にドライブレコーダーの確認ができないとか、本人への確認をすとか、その辺で手間取ったところがございます、結果的にふた月もかかってしまった、というところがございます。

橋本 委員

この事案そのものは大変重たいものであり、しっかりと対策をしていってもらうべき重大事案ではありますが、私としては、元々運転が荒い職員のチェックという別の観点での検査をしていた際に、こういう差別発言をしっかりと局として見過ごさずに事案を拾い上げ、局内でしっかり報告をあげていったことというふうに、ポジティブにとらえられる側面もあるのではないかと考えています。勿論その報告は市長に届くまでに2か月もかかってしまったということは、改善なされなければいけないわけではありますが、これまでの人権研修というのは一定効果があるからこそ、今回事案として浮上することになったのだらうというふうに思います。

この報告に2か月かかったというところですが、市長も「報告が遅かった」との判断をしているわけですので、今回の処分の対象というのは、この港湾局の担当セクションの、報告が遅れてしまったことに関する責任職の方も、処罰の対象に入っているんですかということがまずお聞きしたいです。

質問のもう一つが、処分について、先ほどの委員の方の発言と同じで、非常に由々しき事案なので、処罰は重いというか、しっかりすることが大事だと思っています。いま検討中ということですが、平成31年の事例でいくと、どんな処罰があったんでしょうか。

藤本 人権企画課長

まず、最後の点、平成31年のときの処分についてですが、こちらのほうは差別落書きということで、大阪市の職員処分の規定に照らして、職員本人が処分されております。人権差別発言の部分ではなくて器物損壊という角度で処罰をされたということです。平成31年の事案は、我々も最後の処分のところしかわからないんですけど、当然、大阪市の信用失墜についてのことも、全体の中では考慮があったのかなと。

忍 ダイバーシティ推進室長

すいません、忍でございます。先ほど、港湾局の事案での処分について、港湾局、総務局が話をしながら、検討している、考えているというお話がございましたが、本件につきましても、職員差別事象に係る職員のいる所属と、懲戒処分を行う総務局とが話をして、過去事例ですとか、職員基本条例に照らして、処分等を定めるというようなところでは、平成31年の事案では停職だったと思いますけれども、器物損壊という内容と、その差別事象の重なっているのが混在して、トータルでの停職というふうになっております。

増山 人事・港湾再編担当課長(大阪港湾局)

すいません。この報告がふた月遅れたことも含めて、総務局と協議して、最終的には総務局のほうで外部の人事監察委員会がございまして、そこに諮って最終処分が決定されていくこととなります。

橋本 委員

わかりました。この研修のアンケートですが、この99.6%まで「理解ができた」、「理解が深まった」と書いてるところ、非常にパーセントはいいんですが、母数が大きいのでこの0.4%は小さく見えても、実際の人数としては、同和差別の現状について「理解ができた」、「理解が深まった」と回答していない人がそれなりの数いらっしゃると思えます。100%に向けてこれ以上高めていくことは、そんな簡単ではないのだろうと思う中で、提案の意見になりますが、このアンケートのところを、今はおそらく匿名で取られてるんじゃないかなと思うんですけど、それぞれの方の名前がわかるようにして、かつ、質問項目も「理解が深まったと思う」というふわっとしたものではなく、「明日から同和問題とかも含めた人権について自分はしっかりと取り組んでいきたいと思う」とか、次のアクションが見えるものにしてほしいと思いますので、意見として述べさせていただきます。

武田 会長

はい。手短かにお願いします。

廣岡 委員

すいません、一点だけ。今回の事件で同僚を名指して、実際その方が部落出身だったかどうかわからないけども、そういう形での差別ってこれ非常に重いと思うんですね。

今回もそうですけど、多くの部落差別がそうなんですが、差別発言をするときって、差別される側の当事者が、部落出身者がその場にはいないと思うのですことが多い。でも、職員の中には当然部落出身者も働いているわけで、それを明らかにしてる人もいれば、していない人もいる。明らかにしていないつもりだけれども、知られている人もいる。

自分が明らかにしてない中で、差別発言をされると、もうカミングアウトするか、黙るかしかないんですよ。多くの場合、カミングアウトしている人であっても、帰ってきてから相談して、それが例えば糾弾になるとか、問題にしていくっていうことを期待しますけれど、やっぱりその場でなかなか切り返すっていうことは難しい。

やっぱり、そういう差別を許さない職場を作っていく、市役所を作っていくという、様々な人権問題について、人権侵害を差別を許さない市役所の職員であるんだっていうこと、そういう職場のモラルっていうことをどういうふうに作っていくのかっていうことが大事で、他人ごとになってしまっている研修を自分ごとにしていくためにどうするかっていう、それは自分が差別されるからじゃなくても、この問題はちゃんと問題だと言えるような職場環境を作っていくということが大事だと思います。

すいません、以上です。

武田 会長

はいありがとうございます。では、ウェブ参加の井上委員、お願いいたします。

井上 委員

皆様のご発言ともかぶるところあると思うんですが、他の部署で同じような事象があったかどうかというところ、確認したわけではないというふうにおっしゃってましたけど、今回起きた事件が車中という密室で、お二人とも差別的な意識を持った人が話していたのが、たまたま記録されていて、たまたま他のことで発覚したってことなので、これは本当は氷山の一角で、そういうふうな意識を持つてる人がまだまだたくさんいると思って、対策していくべきことだと思うんですね。

おっしゃってましたように、e-ラーニングだと一方通行になりがちで、やっぱりなかなか自分ごととしては考えられない方法かなっていうふう思うんですね。なので、例えば、日本人、アジア人として海外に行ったときに、日本人、アジア人で差別されたときに、自分はどういうふう思うのかっていうようなことを、ワークショップだったり、レポートを出してもらったりして、本当に自分ごととして考えてもらう機会を、全員に持ってもらわなきゃいけないかなっていうふうに思いました。はい。以上です。

武田 会長

はい。ありがとうございます。5時を過ぎましたので、そろそろまとめに入りたいと思います。たくさんの意見をいただきましたが、一番中心となるものは、他人ごとではなくて自分のこととしてとらえるということで、そのためにも参加型、あるいは事例検討だとかっていうことも必要だと思いますし、それから、自分が何もしないと現状が肯定されてしまうんだろうという意識を

持ってもらような内容まで踏み込んだ研修というのが大事だということ。

それから、三輪委員のおっしゃったように、分野別の前にまず人権がそもそも何かという啓発も必要になってくるし、思いやりで解決するのではないというふうに思います。予算も当然必要になります。

それから、そういうことが起こったときにすぐ報告できるような体制ですね、上司に報告できたらいいわけですがけれども、上司が理解ない場合もあるわけで、そうすると人権啓発・相談センターのほうに直接報告できるのか、あるいは場合によっては、外部に通報できるようなシステムとかも必要になるかもしれません。

少し研修から外れますけれども、今回のことを検討していく中で、具体的なことは今後検討されるのかなと思うんですけれども、外部専門家の方にも入っていただいて進める必要があるかということもぜひ検討いただければと思います。ちなみに、数年前に尼崎市で、職員の方の性的指向に関して、きちっと対応してくれなくて結局辞められたことがありました。これは、きちっとワーキングチームを作って外からの方も入って検討して、対策に反映することが必要なかというふうに思いました。

アンケートについて、研修でやっているわけですが、一応理解したって言ってますけれども、どれほど理解できたのかということが確認できるようなアンケートも必要なかと思いました。そういうことをぜひご検討いただいて、今後の取組みをぜひお願いできればと思います。

では、本日の案件は以上です。本日ご協議いただきました内容やご意見につきまして、今後大阪市の人権施策を進めるにあたり、反映、活用いただけるようお願いいたします。課題とされた内容につきましては、事務局で検討の上、後日、委員の皆様にご報告いただきますようお願いいたします。

委員の皆様、お疲れ様でした。それでは進行を事務局にお返しします。

忍 ダイバーシティ推進室長

すいません。失礼します。事務局の忍でございます。

本日は活発なご議論、誠にありがとうございました。会長からおまとめいただきましたとおり、研修内容ですとか、アンケートのとり方、意識の持たせ方、様々な視点での情報を頂戴したと思っています。

本日皆様からいただきました、様々なご意見を踏まえまして、類似事象の再発防止でありますとか、そのための職員研修の改善など、改めて取り組んでまいりたいと考えております。

時期尚早になる話かもしれませんが、皆様方の任期はこの10月末で満了となる予定でございます。2年ないしは4年にわたりまして、本市人権施策に係る助言などを賜りましたこと、ありがとうございました。まことに簡単でございますが、御礼申し上げます。

永田 人権企画課担当係長

それでは以上をもちまして、第49回大阪市人権施策推進審議会を終了いたします。本日はありがとうございました。

<参考>

「議題(2)職員による差別発言事象について」に関し、当日の審議会でご発言の機会がなかった3名の委員から、後日、次のご意見等をお受けしております。

江淵 委員

他の委員のみなさんが提案されていた、ワークショップ型の研修等、主体的に取り組む形の研修はとても良いと思います。

三輪委員が発言されていた、分野別での研修ではなく、そもそも人権を理解する研修が必要、というご意見には強く賛同します。

1点気になったのは、今回の差別発言は主に被差別部落に関するものであり、前回も同様だったということですが、他の在住外国人、ホームレス、LGBTQ といった内容に関する差別発言の場合でも、同様の対応がなされたのかどうか、という点です。

直近で発生した2回の案件がいずれも被差別部落に関するものだったのはたまたまだったのか、その後の調査で他の案件が出てこなかったのは、本当に何も無かったのか、他の分野の人権に関する差別発言や差別思想が見逃されていないのか、といった点が気になりました。

香川 委員

驚きました。同和問題(部落差別)のこと。私は、大阪市人権啓発推進員を30年以上やらせていただいています。

この間にもいろいろな差別の話もたくさん聞きました。しかし、職員Aが同僚職員数名を指して、部落差別をしたとのこと、職員Bは上司でありながら部落差別発言を行っていた。このような話は、聞きたくもないイヤな話です。

社会に根付いている差別意識は、一朝一夕では取れないと思います。規範となるべき行政がこのような発言をされたことはいけないことと思います。

社会にある澱のようなものを取り除くべき行政の職員への指導を望みます。

どうぞ、官・民が一緒になって良くなるように祈りましょう！！

4年間ありがとうございました。

的場 委員

他の委員からもご意見・提言にあったような「研修」の内容の充実は不可欠だと私も考えています。その反面、研修内容を充実させ、回数を増やしたとしても、限界があることは確かです。男女、セクシュアリティ、障がい、人種など現在様々ある差別の中でも、特に部落差別は地域によっては根強く世代を超えて残っていること、また、先述した他の差別は公の場で積極的・明示的に「差別してはいけない」と語られることが多いのに対し、部落差別は最近では見えにくく、結果として潜在化してしまっている、と個人的に感じています。

今回の問題は、同じ職場で働く人への差別、プライバシーにかかわる由々しき問題です。研修の問題だけではなく、次の2点にも配慮いただきたく存じます。

- ① 今回のように同じ職場・部署の中に加害者と被害者がいる場合、第三者がその問題を安心して通報できるシステムを準備する(狭い職場の場合、誰が通報したのかわかってしまうという理由で、通報を躊躇するかもしれません)。
- ② 少し古いですが、「府中青年の家事件」の判決(東京高裁・1997年)では、「(一般国民はともかくとして)行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた肌理の細やかな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されている」、「無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たるものとして許されない」と述べられています。このように、一般人よりも高い人権意識が公務員には求められます。他者の人権・プライバシーの擁護に関し、公務員としての自覚と責任をもっていただきたい。