

## 市会における主な関連質疑について（令和6年9月）

## 【質疑骨子①】 今回の差別発言に対する市長の認識と再発防止策について

- ・差別事象の再発防止に向け、より実効性を高めた職員研修の企画・実施を早急に進めるべきである。
- ・一連の経過については、市民の方への説明責任の観点からも、広く市民の皆さんに知っていただく必要がある。
- ・市長には、こういうことを二度と起こさないという強い決意の下、職員の先頭に立って、リーダーシップを発揮してもらいたい。
- ・今回の職員による差別発言についての認識と、今後の市の対応についての考えを聞かせていただきたい。

## 【市長答弁骨子】

- ・今回の職員による差別発言は、他者を傷つけ人権を踏みにじるものであり、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、断じて許されない。
- ・全職員が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必要がある。
- ・全所属長あてに組織ガバナンスの強化を訓示するとともに、同和問題をはじめとする職員人権研修については、外部有識者からのご意見なども踏まえて充実・強化し、より実効性の高いものとするよう関係所属に指示してきた。
- ・私から当事者の方をはじめ、関係各所へのお詫びと、人権を侵害するいかなる行為も決して許さない、差別のない人権が尊重される社会の実現に向けた決意を、8月30日に市長メッセージとして市のホームページに公表してきた。
- ・今後とも、大阪市は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、職員一丸となって差別のない人権が尊重される社会の実現をめざしていく。

## 【質疑骨子②】 大阪市における人権施策の見直しの必要性について

- ・大阪市は「人権尊重の社会づくり条例」に基づき、人権施策を推進しているが、条例の策定や基本方針・推進計画の改訂から年月が経過し、例えばインターネット上での人権侵害や性的マイノリティに関する問題が明示されていない。
- ・条例や方針が時代に合わなくなっていることが背景にあって、市職員による差別発言事象が発生し、差別に苦しまれてきた方々を傷つけることになったのではないか。
- ・グローバル化の進展などに伴い、より高い人権意識が求められつつある中で、大阪市の条例や方針、計画も社会情勢の変動を踏まえたアップデートが必要であると考えます。

## 【市長答弁骨子】

- ・条例には、本市の責務として「すべての人の人権が尊重される社会の実現」が明記されている。
- ・近年のインターネット上での人権侵害や性的マイノリティへの支援、感染症に関連した人権侵害といった新たな課題についても、大阪市人権施策推進審議会で施策の方向性をご議

論いただき、また、事業の実施に際してもご助言をいただきながら、今日的な動向や市民意識を踏まえ、時宜にかなった取組を進めているところである。

- ・今後とも、本条例のもと本市の人権施策の方向性について必要に応じて議論し、実行していきたいと考えている。

### 【質疑骨子③】全庁的対応の必要性について

- ・数年前にも本市職員による差別行為、差別のような発言があったにもかかわらず、今回またそのような事象が生じた。
- ・課題のある事象が起きた際に、それをきちんと全庁的に共有し、全職員が認識するということができていなかったのではないことの一つのあらわれではないか。
- ・今回の事象に限らず、様々な課題が発生したときに、その課題と改善策を全職員に全庁的に認識させ、他所属を含めて同じことが二度と起きないように取り組んでいただきたい。

### 【市長答弁骨子】

- ・人権問題に限らず、様々な事象が発生した際に、課題を正しく認識して改善策を実施することは当然のことであり、それにとどまらず、明らかになった課題や改善策を全庁的に共有しながら、再発防止に努めることが重要である。
- ・幹部職員を含む全庁会議において、市役所は最後に市民が寄り添う存在であること、また、そういう意識を持つ職員は行政に携わるべきではないと申し上げた。
- ・二度と市民の期待を裏切ることがないように、今回の課題をしっかりと認識し、全庁を挙げて実効性のある対応を進めて、差別の撲滅にしっかりと取り組んでいきたい。

### 【質疑骨子④】組織的対応の遅れなど組織運営について

- ・今回の差別事象では報告の遅れや記録媒体の不適切な取扱いがあり、組織運営でも問題があったのではないか。
- ・職場の文化や価値観、組織風土、職場環境にも原因となるような問題はなかったのか。
- ・差別的な発言に対する迅速な指摘や指導が日頃からなされていれば、今回のような事態にはならなかったのではないか。
- ・これらは全市的な課題であり、公務員には一般の方より高い人権意識が求められる。
- ・今後、同様の事案を防ぐため、どのように取り組んでいくのか。

### 【市長答弁骨子】

- ・行政に携わる職員は、社会のセーフティネットであり、本当にあってはならない事態であると思っている。
- ・今回の差別発言事象は、組織的に対応するに至るまでに時間を要したことや、記録媒体の紛失を含め対応に当たる組織の運営に緩みがあったのではないかと、たいへん危機感を抱いている。
- ・再発防止については市全体として取り組むべき課題であり、全職員が人権行政を推進する責任を自覚し、差別の根絶に取り組む必要がある。

- ・組織風土の改善については、差別的な言動があった際に周囲の者がどのように対応すべきかが重要であると考えており、人権研修などを通じて職員の人権意識を高め、差別的な行為を許さない組織風土を築いてまいりたい。
- ・重ねて、社会における差別の撲滅に、本来リーダーシップを発揮すべく、行政の職員がこういった事態になったことを深く受け止めるとともに、再発防止に向けて組織全体として危機感を共有しながら、全庁を挙げて取組を進めていきたいと思っている。

#### 【質疑骨子⑤】 今回の差別発言に対する市長の認識について

- ・今回の差別発言事象の被害者は誰だと認識しているか。
- ・この被害者に対して市長として今後どのように向き合っていく考えなのか。

#### 【市長答弁骨子】

- ・今回の差別発言は、差別に苦しむ市民や差別撲滅に取り組んできた人々の努力を踏みにじるものであり、市民の信頼を損ねる結果となった。
- ・今回の差別発言に傷つかれた多くの方々に対しては、私自身のリーダーシップは当然のこととして、息の長い地道な取組を積み重ねることで、周囲の差別的な行為も決して許さないという、組織風土を実現して市政に対する信頼回復に努めていくことが何よりも肝要であり、組織全体として危機感を共有し、再発防止に向けて取組を進めていきたいと考えている。

#### 【質疑骨子⑥】 具体的な再発防止策について

- ・研修の強化や見直しだけでは不十分であると思う。
- ・差別事象を二度と繰り返さないために、今後の具体的な取組と市長の決意を改めて問う。

#### 【市長答弁骨子】

- ・全職員が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、断固たる決意で差別の根絶に取り組む必要があると考えている。
  - ・同和問題をはじめとする人権研修は、粘り強い姿勢で継続して取り組むことも非常に重要であり、これまでも様々な工夫や手法を講じてきたところであるが、今回の差別事象を受けて、さらに実効性の高いものとするよう関係所属に指示しており、外部有識者からの御意見なども踏まえ、民間事業者を含めた外部リソースを活用するなど、内容を充実強化していく。
- 今後とも、大阪市は、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のもとで、職員一丸となって、差別のない人権が尊重される社会の実現を目指していく。