

## 第 50 回 大阪市人権施策推進審議会 会議録

1 日時 令和 7 年 2 月 10 日(月) 午後 3 時 00 分～午後 5 時 10 分

2 場所 大阪市役所 7 階 市会第 6 委員会室

### 3 出席者

(審議会委員、敬称略)

・佐藤 貢	・澤田 有希子(会長代理に指名)	
・塙中 一成	・高見 理恵	・谷井 正佳
・永井 均	・永井 広幸	・乘井 弥生(会長に選任)
・廣岡 浄進	・藤本 光俊	・的場 かおり
・三輪 敦子	・吉田 直哉	

(事務局(市民局))

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

### 4 議題

- (1) 会長及び会長代理の選任
- (2) 大阪市人権行政推進計画に基づく令和 6 年度の取組み状況について
  - ア 「人権が尊重されるまち」指標(令和 6 年度版)案
  - イ 啓発事業の取組み
  - ウ 人権相談の取組み
- (3) 職員人権研修の充実・強化について
- (4) インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施について

### 5 報告

第 11 回大阪市同和問題に関する有識者会議について

## 6 議事

### <開会・出席者紹介・挨拶>

#### **永田 人権企画課担当係長**

大変お待たせいたしました。定刻となりました。ただいまより、第 50 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出席を賜りまして、ありがとうございます。私は、本日司会を担当させていただきます市民局人権企画課の永田と申します。よろしくお願ひします。

まず初めに、本日の審議会についてご説明をさせていただきます。この審議会は、大阪市人権施策推進審議会規則及び大阪市人権施策推進審議会運営要領に基づき、公開といたしております。なお、いまだ報道機関の方はお入りではございません。また、情報公開を推進する観点から、本日の会議要旨・会議録は、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。委員の皆様からのご発言について、お願いをいたします。審議会中、ご発言いただく際には挙手をしていただきまして、机上のマイクをご利用いただきますように、よろしくお願ひいたします。

続きまして、本日の資料をご案内いたします。お手元に、第 50 回大阪市人権施策推進審議会次第、資料一覧、配席図、委員名簿、及び資料をお配りしております。配付資料は、資料一覧のとおりとなっております。議事進行の都度ご確認いただきまして、不足などがございましたら事務局に挙手等でお知らせくださいますようお願いいたします。

次に、本日の出席委員の皆様を五十音順でご紹介させていただきたいと思います。なお、今回は、令和 6 年 11 月の委員就任後初めての審議会ですので、ご紹介の際、お一方一言、自己紹介をお願いいたします。

では、佐藤委員でございます。

#### **佐藤 委員**

佐藤です。よろしく、どうぞお願いをいたします。住まいは平野区に居住しております。どうぞよろしくお願いします。

#### **永田 人権企画課担当係長**

澤田委員でございます。

#### **澤田 委員**

はい。関西学院大学の教授をしております澤田と申します。よろしくお願いいたします。私もこの流れでいうと、住まいは宝塚市から来ております。大学では高齢者福祉やジェンダーの研究をしてあるんですけれども、今、人権教育研究室っていうところに所属をしておりまして、学内の学生とか教員に向けた研修とか、人権科目の提供といったような取組みをしております。どうぞよろしくお願いいたします。

**永田 人権企画課担当係長**

塩中委員でございます。

**塩中 委員**

はい。市会議員の塩中です。中央区選出でございます。本日はよろしくお願ひいたします。

**永田 人権企画課担当係長**

高見委員でございます。

**高見 委員**

はい。高見理恵と申します。よろしくお願ひいたします。大阪の北浜のほうで、NPOセンターという中間支援ですね、普段からNPO法人さんの運営の相談に乗ったりだとか、企業さんとこういう団体さんと一緒にしたいんだけどみたいなコーディネートしたりしている団体のスタッフです。よろしくお願ひいたします。

**永田 人権企画課担当係長**

谷井委員でございます。

**谷井 委員**

皆さん、こんにちは。市会議員の谷井正佳でございます。阿倍野区選出でございます。本日よろしくお願ひいたします。

**永田 人権企画課担当係長**

永井均委員でございます。

**永井(均) 委員**

永井均と申します。よろしくお願ひいたします。セクシュアルマイノリティ当事者として、ながいキャリア社労士事務所という事務所を運営しております。セクシュアルマイノリティの働くことを応援したいという思いから、この事務所を開所しました。今回よろしくお願ひいたします。

**永田 人権企画課担当係長**

永井広幸委員でございます。

**永井(広幸) 委員**

皆さん、こんにちは。大阪市会議員、公明党の永井広幸と申します。大阪市の平野区選出になります。どうぞ、今後とも、よろしくお願い申し上げます。

**永田 人権企画課担当係長**

乗井委員でございます。

**乗井 委員**

皆さん、こんにちは。弁護士の乗井といいます。令和4年から審議会の委員として参加させていただいてます。本年度もよろしくお願ひいたします。

**永田 人権企画課担当係長**

廣岡委員でございます。

**廣岡 委員**

廣岡でございます。大阪公立大学人権問題研究センターというところにおりまして、この組織は、もともと大阪市立大学の同和問題研究室というところでした。2000年に大阪市立大学人権問題研究センターとなり、府大との統合で今の名前になりました。大学では、部落問題の科目を担当しております、公立大になってから国際基幹教育機構の教員でもあるということになっておりまして、森之宮でも授業することになります。よろしくお願ひします。

**永田 人権企画課担当係長**

藤本委員でございます。

**藤本 委員**

皆様、はじめまして。大阪市企業人権推進協議会の副会長をさせていただいております藤本と申します。出身母体では社員の人権研修などを担当しております。どうぞよろしくお願ひいたします。

**永田 人権企画課担当係長**

的場委員でございます。

**的場 委員**

大阪大学法学研究科の的場と申します。2期目になります。私の専門は人権の歴史、特にドイツを研究しております。ご指導どうぞよろしくお願ひいたします。

**永田 人権企画課担当係長**

三輪委員でございます。

**三輪 委員**

こんにちは。アジア太平洋人権情報センター、愛称ヒューライツ大阪の三輪敦子と申します。いつの間にか2期目になっていることに今日気づきました。今日の報告事項に挙がっております、

大阪市の同和問題に関する有識者会議にも参加させていただいております。よろしくお願いいいたします。

### **永田 人権企画課担当係長**

吉田委員でございます。

### **吉田 委員**

皆様、はじめまして。公募委員の吉田と申します。淀川区に在住しております。保育やこども関係の仕事をしておりまして、人権保育などについての勉強をしているところで、今回こちらにお加えいただくことになりました。よろしくお願いいいたします。

### **永田 人権企画課担当係長**

ありがとうございました。事務局の出席者につきましては、お手元にお配りしております配席図をもちまして紹介とさせていただきます。それでは、本日の審議会開催にあたりまして、大阪市を代表し、市民局理事の福岡よりご挨拶を申し上げます。

### **福岡 市民局理事**

市民局理事の福岡でございます。本日は寒さ厳しき折、またお忙しいなか、ご出席を賜り、まこと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をはじめ、市政の各般にわたりお力添えを賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、今回の審議会は、再任の委員の皆様を含め、市会の同意を得て選任されました皆様が一堂に会する初めての審議会でございます。

具体的な案件として、大阪市人権行政推進計画に基づく本市の取組みをはじめ、職員人権研修の充実・強化、さらに、近年、インターネット上の誹謗中傷、人権侵害が大きな課題となっている中、インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施についてご審議いただきたいと存じます。あわせて、先日開催されました同和問題に関する有識者会議に関するご報告を予定しております。

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存じますので、委員の皆様方には、大所高所から貴重なご意見を賜りますよう、また、活発な議論に向け、できるだけ皆様方全員からご意見をいただきたいと存じますので、円滑な審議会運営にご理解、ご協力のほどをお願い申し上げ、開催にあたってのご挨拶といたします。本日は何卒よろしくお願いいいたします。

### <議題(1) 会長及び会長代理の選任>

#### **永田 人権企画課担当係長**

これより議事に入ってまいりますが、本日は、新たな委員任期における初めての審議会であります、会長が選任されておりませんので、引き続き事務局で議事進行をさせていただきます。

議題(1)「会長及び会長代理の選任」でございます。会長の選任につきましては、大阪市人権施策推進審議会規則第2条第1項に基づき、委員の互選によることとなっております。委員の皆様方からのご意見をちょうだいできますでしょうか。

はい。的場委員お願いします。

#### **的場 委員**

はい。皆様、学識経験豊富な方々ばかりだとは存じますけれども、先の任期で会長代理をお勤めになった乗井委員がふさわしいのじゃないかと思って、推薦させていただきます。

#### **永田 人権企画課担当係長**

ありがとうございます。ただいま乗井委員を会長にというご意見をいただきましたが、皆様いかがでしょうか。

#### (複数の委員)

異議なし。

#### **永田 人権企画課担当係長**

はい。ありがとうございます。それでは、本審議会の会長を乗井委員にお願いすることといたします。それでは、ここで乗井会長から一言ごあいさつをいただきたく存じます。よろしくお願ひいたします。

#### **乗井 会長**

はい。改めまして乗井と申します。会長にご推薦いただきましてありがとうございました。先ほども申し上げましたように、2年前からこの審議会に参加させていただいている。毎回非常に活発に、いろんなバックグラウンドの方から有益な意見が出てきて、私自身も学びになっていますし、非常に感銘を受けるところが大きいです。会長という長のつく職は非常に苦手なんです。弁護士ってのは、わりと一匹狼なので、非常に苦手なんですけれども、一生懸命務めさせていただきたいと思っておりますので、ぜひ皆さんのご協力をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

#### **永田 人権企画課担当係長**

ありがとうございました。続きまして、審議会規則第2条第3項に基づき、あらかじめ会長代理を指名していただく必要がございますので、乗井会長から会長代理をご指名いただけますでしょうか。

### **乗井 会長**

はい。澤田有希子委員に会長代理をお願いしたいというふうに思っております。

### **永田 人権企画課担当係長**

ありがとうございます。ただいま澤田委員が会長代理に指名されましたので、よろしくお願ひいたします。それでは、澤田会長代理から一言ごあいさつをちょうだいしたいと思います。よろしくお願ひします。

### **澤田 会長代理**

はい。ご指名いただきまして、ありがとうございます。本当に初めて担当させていただくことになりますので、この会での学びをしつつ、支えるような立場で何か貢献できればと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

### **永田 人権企画課担当係長**

ありがとうございました。それでは、ここからの議事の進行につきましては、乗井会長にお願いしたいと思います。それでは、会長、よろしくお願ひいたします。

## <議題(2) 大阪市人権行政推進計画に基づく令和6年度の取組み状況について>

### 乗井 会長

はい。承知しました。

それでは、審議会次第に従い進めたいと思います。議題(2)の「大阪市人権行政推進計画に基づく令和6年度の取組み状況について」、事務局より説明をお願いしたいと思います。

なお、事務局のほうから皆様に資料の送付をされたメールの中に、議題(3)「職員人権研修の充実・強化について」及び議題(4)「インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施について」に、重点的に委員の皆様のご意見をいただきたいとのご要望の記載がありましたので、議題(2)の説明、質疑ともに、なるべく簡潔にしていただいて、円滑な進行にご協力をお願いしたいというふうに考えております。

では、事務局のほうからご説明をお願いします。

### 高 人権企画課長代理

はい。市民局人権企画課長代理の高でございます。それでは議題(2)の「ア」、「人権が尊重されるまち」指標(令和6年度版)案について、ご説明させていただきます。よろしくお願ひいたします。着座にて失礼いたします。

さて、委員の皆様が一斉に改選されまして初めての審議会ですので、まず、「人権が尊重されるまち」指標について、簡単にご説明させていただきたいと思います。恐れ入ります、皆様のお手元にございます「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」(概要版)と、題した柿色のリーフレットをご覧ください。

表紙をめくっていただきまして、見開きの上段に、「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」とあります。そして、この計画は、「大阪市が人権尊重の視点からの行政運営を市民と協働して進めるために、平成21年2月に策定した計画です」とあります。

また、この計画は4つの柱立てで構成されておりまして、「人権ナビゲーション」という副題にもございますとおり、日常生活にもなじみの深い、車を走らせる様子になぞらえ、それぞれの取組みの特徴を、「標識」、「道しるべ」、「エンジン」、「エアバック」にたとえています。

そのすぐ下には、人権行政の2つの道案内の説明が続いておりまして、右下の「人権行政の道しるべ」に当たるのが、この「人権が尊重されるまち」指標でございます。この指標の位置付けについては、以上でございますが、本日、資料2-1と題しておりますのが令和6年度版の案でございまして、これだけで分量が約40ページに及びます。全体版では、60個ほどの指標がございますが、時間が限られておりすることから、本日は16個の基本指標を中心に、その概要を整理したものを、別に資料2-2として、ご用意いたしましたので、こちらをもってご説明をいたしましたく存じます。

それでは、具体的な内容に入っていきたいと思います。ローマ数字の「人権尊重のまちの実現に向けて」にあります「人権に関心がありますか」という問に対し、「関心がある」、「少し関心がある」と回答された場合や、そして、「大阪市は市民一人ひとりの人権が尊重されているまちで

あると思いますか」との間に、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答された方の割合をグラフにしてあります。

人権意識について、全般的な意識を問う設問として重要性が高いこの 2 つの設問については、前年度と比べまして、「関心の有無」は若干の上昇が見られましたが、「大阪市は人権が尊重されているまちであるか」という問については、わずかに低下という結果となりました。なお、このグラフでは、令和 4 年度から 6 年度までの民間ネット調査の結果を記載しております。

市民局では、この調査とは別に、「人権問題に関する市民意識調査」を 5 年ごとに実施しておりまして、前回は令和 2 年度に行っております。統計的な調査としましては、市民意識調査のほうが優れているわけなんですが、より簡易に実施できるインターネット調査を活用することで、市民意識調査を実施しない年度の推移や状況を把握することとしております。

次のページ、ローマ数字の 1、「さまざまな人権課題への取組み」に移ります。まず、個別の人権課題として、(1)「女性」に関する指標でございます。女性の人権に関わる大きな動きとして、昨年 4 月に、困難な問題を抱える女性の支援に関する法律が施行されたところです。そのような状況のなか、基本指標である男女共同参画に関する指標は、前年度から低下する一方、DV に関する指標は若干の上昇が見られました。

(2)の「こども」に関する指標に移ります。こどもの人権に関わる大きな動きとして、昨年 4 月に改正児童福祉法が施行されております。これは、児童虐待の相談件数増加など、子育てに困難を抱える世帯が、これまで以上に顕在化してきている状況等を踏まえ、子育て世帯に対する包括的な支援体制の強化等を行うことをねらいとしたものです。また、小中学校におけるいじめの認知件数については、前年と比べて全国では増加しましたが、本市では減少となりました。そのような状況のなか、基本指標に関してですが、「こどもがいきいきと暮らせるか」に関する指標についてはほぼ横ばい、「子育て家庭が安心してこどもを産み育てられるか」に関する指標については、前年度から若干の低下という結果となりました。

3 ページ目に移ります。(3)「高齢者」に関する指標です。本市も含めまして、全国的に高齢化率は引き続き上昇が見込まれております。とりわけ、85 歳以上の人口は令和 17 年度まで急激に増加し続けると推計されるように、今後、医療や介護をはじめ、さまざまな課題もより深刻になっていくことが予測されます。そのような状況のなか、基本指標である「地域での安心や暮らしに関する指標」、「生きがいを持った暮らしに関する指標」の 2 つについては、前年度と比較して低下という結果となりました。

続きまして、(4)「障がいのある人」の指標に移ります。障がいのある人に関わる大きな動きとして、昨年 4 月に障害者差別解消法の改正施行がございまして、事業者による合理的配慮の提供の義務化がされております。そのような状況でしたが、基本指標であります、「就労機会に関する指標」、「生活の安心感に関する指標」のいずれも、前年度と比較して低下という結果となりました。

4 ページ目に移ります。(5)「同和問題」に関する指標です。同和問題に関しては、差別的な発言や落書きなどの差別事象は今なお発生しており、差別意識の解消が図られているとは言えない状況にあります。特に、インターネット上に掲載されている差別的な投稿などが大きな社会問題となっているなか、基本指標に関しては、前年度から低下で推移いたしました。

次に(6)「外国人」に関する指標です。本市では、外国人住民の総数、並びに国籍数のいずれも前年から増加が見られました。また、本市では多文化共生社会の実現に向けて、必要な施策を総合的に推進しております。そのような状況のなか、「外国人住民が充実した生活が営めるか」に関する指標については、前年度から上昇となりました。

(7)「個人情報の保護」に関する指標です。全般的な状況として、令和5年4月に個人情報の取扱いが国の制度に一元化されてから約2年が経過しようとしており、また本市に寄せられる相談件数は前年度から減少しております。そのような状況のなか、個人情報の保護に関する基本指標については、ほぼ横ばいで推移いたしました。

5ページ目に移ります。(8)「犯罪被害者等への支援」に関する指標です。本市では、令和2年に犯罪被害者等の支援に関する条例を施行して、犯罪被害者等に対する支援を実施してまいりました。あわせて、犯罪被害者等が置かれている状況や、そういった方々への支援に対する理解についても、その啓発に取り組んでまいりました。そのような状況のなか、「地域の人々の理解が深まっているか」という基本指標に関しては、前年度から引き続き改善が見られたところです。

次に、(9)「ホームレス」に関する指標に移ります。市内におけるホームレス状態の方の人数として、平成10年の調査では8,660人という記録がございますが、令和6年1月の概数調査では、820人と大きく減少しております。そのような状況のなか、ホームレス状態にある人に関する基本指標については、前年度から大幅な低下が見られました。事務局として、当該結果を福祉局へ伝達し、背景等心当たりについて問い合わせたところ、担当部署では、本市の取組みや成果を広く周知できていないことが要因であると受けとめており、今後、効果的な広報のあり方を検討していくとのことでございました。

(10)「LGBTなどの性的少数者」に関する指標です。令和5年6月に、いわゆるLGBT理解増進法が施行されておりますが、それに先立って、本市では平成29年4月には、すでに支援サイトを開設していたほか、職員対応マニュアルや、事業者向けガイドブックの作成など、市全体でさまざまな施策に取り組んでまいりました。また、本市では、性的マイノリティの当事者が家族として相互に協力し合うことを宣誓されたことを、公に証明する大阪市ファミリーシップ制度を運用しており、平成30年7月の開始から毎年約100件の宣誓を受理しております。そのような状況のなか、性的マイノリティの方に関する基本指標については、前年度からほぼ横ばいで推移いたしました。

最後のページとなります。ローマ数字の「人権行政の推進」でございます。人権啓発・相談の取組みについては、後ほどセンターからご報告がございます。また、人権研修に関する取組み並びに人権の視点から日常業務の改善を行う実行プログラムの策定状況に関しては、資料に記載のとおりでございます。

引き続き、本市では人権ナビゲーションに基づき、人権行政を推進してまいります。「人権が尊重されるまち」指標に関する概要説明は以上でございます。

なお、今後の予定ですが、本審議会のご意見等を踏まえまして、来月の公表に向けて準備を進めてまいりたいと考えております。よろしくお願ひいたします。

吉田 人権啓発・相談センター所長

引き続きまして人権啓発・相談センター所長の吉田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

議題(2)の「啓発事業の取組み」及び「人権相談の取組み」につきまして、一括して説明いたします。時間の関係がございますので、要点に絞った説明となります。あらかじめご了承賜りますように、よろしくお願ひいたします。それでは着座にて説明させていただきます。

資料3の「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」をご覧いただきますようにお願ひいたします。

人権啓発・相談センターでは、大きく分けて4つの啓発事業を実施しております。まず1ページ目の「地域密着型市民啓発事業」、3ページ目の「市民啓発広報事業」、6ページの「参加・参画型事業」、9ページの「企業啓発推進事業」、その他といたしまして、「人権啓発事業効果検証」ということになります。

まず、1ページ目の「地域密着型市民啓発事業」ですけども、この事業につきましては、地域に根差した人権啓発の担い手としてご活躍いただいております、人権啓発推進員の人材育成を図ることを目的に実施している研修事業でございます。

昨年の12月末現在でございますが、707名の方々に市長委嘱をさせていただいているところでございます。研修につきましては表の研修名等に記載しておりますとおり、新任の推進員を対象とした研修をはじめまして、全推進員を対象とした全体研修、また、次ページの情報共有研修、リーダー養成研修を実施してまいりました。実施時期や内容、参加者数については、資料をご参照くださいますようにお願ひいたします。なお、表の最後のリーダー養成研修だけ参加者数を記載しておりませんが、最終的に55名の推進員の方々に参加いただいたところでございます。また、欄外に記載しておりますとおり、委嘱させていただいた推進員の方々に、制度の趣旨でございましたり、役割をまずご理解いただけるようにということで、年度当初の5月に案内文を発送したところです。

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。人権啓発用のDVDにつきましては、利用者アンケートを参考にしながら、LGBTやネットリテラシー、マイクロアグレッションなど、さまざまな人権課題について、時宜を得た新たなジャンルを含めて、DVDを購入し貸出しをしているところでございます。

保有しております311作品の内訳につきましては、資料に記載のとおりでございますが、令和6年の12月末現在の貸出し実績といたしましては、本数が361本と、延べ1万844人の方々にDVDのご視聴をいただいているところでございます。

続きまして、4ページの「人権だよりの発行」でございます。人権啓発・相談センターでは、情報誌の「人権だよりKOKOROねっと」を発行してございまして、今年度は特別号といたしまして、インターネットの使い方、56号につきましてはSDGsに視点を置き、「他者に思いをはせる」といたしまして、蓬萊大介さんによる寄稿、57号はネット詐欺について、58号については外国籍住民に視点を置いた多様性など、今日的に身近な人権問題や、興味を引く内容を掲載するなど、紙面内容の充実を図ってまいりました。

次に、5ページの「人権ユニバーサル事業」です。外国人や障がいのある人、性的指向・性自認の3つの人権課題の理解を深めることといたしまして法務省から委託されている事業で、昨年

度は、外国人をテーマとした人権啓発動画を、今年度につきましては、障がいのある人をテーマとして、広報用の動画を作成いたしました。作成した動画につきましては、区役所等市内施設や、研修会、啓発事業等で活用してございます。

次に、6 ページの「参加・参画型事業」のうち、「人権に関する作品募集事業」でございます。人権に関するキャッチコピーを募集いたしまして、優秀作品をさまざまな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ございます。今年度につきましては、3,550 作品のご応募をいただきまして、入選作品の表彰式を来月、3 月に行う予定としてございます。

次に、7 ページの「人権の花運動」、また、その次のページの「Jリーグセレッソ大阪との連携・協力事業」につきましては、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してございます人権啓発活動大阪地域ネットワーク協議会の事業といたしまして、全国一斉に国の基本方針に沿って実施しているものです。

人権の花運動は、児童が協力し合って花を育てることを通じまして、人権尊重を育み、豊かな人権感覚を身につけてもらうこと、セレッソ大阪との連携事業につきましては、青少年などをターゲットといたしまして、人権への关心と人権意識の向上を目指すことを目的に実施しているところでございます。

次の 9 ページから 11 ページにかけましては、「企業啓発推進事業」につきまして記載してございます。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に、テーマや講師の選定を行い、参加者の拡大につなげるものとしてございます。外国人や、同和問題、ハラスメント、LGBT など、多様な人権課題を踏まえて研修を実施しているところでございます。個々の内容等につきましては、資料をご参照くださいますようにお願いいたします。

最後に、12 ページの「人権啓発事業効果検証」でございますが、学識経験者による事業の検証を行いまして、PDCA サイクルをまわし、効果的・効率的な事業の展開を図るものでございます。今年度は、来月、3 月 7 日に実施を予定してございまして、いただいたご意見につきましては、念頭に置きながら、可能なものから事業反映し、より効果的な事業運営となるように努めてまいります。

引き続きまして、資料の 4 のほうをご参照くださいますようにお願いいたします。「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」でございます。

本市の人権相談につきましては、事業を委託させていただいておりまして、専門相談員を配置し実施しているところでございます。資料に記載のとおり、平日の夜間や日曜日・祝日にも対応を行っているほか、区役所への出張相談、さらには、他の専門相談機関と連携し、解決支援等に当たるなど、相談者ニーズに応じた相談体制としてございます。相談方法につきましては、多くが電話となっているところでございますが、メール、面談、手紙等においても実施しております。

大きな 2 の、「令和 6 年度における取組み」でございますが、複雑多様化している人権相談に対応し、人権侵害の早期の発見と救済を進めていくために、当センターの相談窓口の認知度向

上と、区役所における人権相談機能の充実や、専門相談機関等とのネットワークの充実に努めているところでございます。

まず、(1)の「相談窓口の認知度向上に向けた取組み」でございますが、周知用のポスター やカード、うちわの作成をはじめ、市民の方々に知りたいためのさまざまな取組みを行ってございます。「現状と課題」の「イ」に記載しておりますとおり、当センターの存在を知っているかについて、昨年度の民間ネット調査では 22.4% であったところ、今年度は 30.2% と、若干でございますが目標を上回る結果となりました。

2 ページの(2)の「満足度向上に向けた取組み」につきましては、記載のとおり、高い評価をいただいているところでございますので、ご一読をお願いします。

(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」といたしましては、人権相談担当者へのケーススタディでの事例研究や、スキルアップを図るための研修会、新任の担当者向けの研修会を実施してございまして、知識の速やかな習得につながるように支援を行っているところでございます。

(4)の「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」といたしましては、相談案件に応じ、多くのNPO団体等との連携、拡充を図っていることをお示ししたものとなってございます。

続いて、3、「令和 6 年 12 月末現在の相談実績について」でございますが、相談いただいた実件数につきましては、12 月末現在で 1,158 件、ひと月平均で 129 件となってございます。2 ページには、相談内容を課題別に分けた件数を記載しております、課題別件数の相談内容の主な特徴といたしましては、障がい者に関する課題が最も多く、次に生活に関するご相談が多い項目となってございます。

駆け足での説明となりましたが、こちらのほうからの説明につきましては以上でございます。よろしくお願いいたします。

### 乗井 会長

はい。ありがとうございました。ただいま事務局から説明がありました、議題(2)の「ア」と「イ」と「ウ」、まとめて説明いただいたんですけども、これらについてのご意見、ないしご質問を委員の皆様からお伺いしたいと思います。可能であれば、議題(2)の「イ」についてとか、「ウ」についてという形で、ご質問ないしご意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

はい。廣岡委員どうぞ。

### 廣岡 委員

廣岡です。「人権が尊重されるまち」指標、資料 2 - 1 なんですけれども、これ、毎回議論になってると思うんですけども、この民間ネット調査というものの位置付けが非常にわかりにくいという課題があって、それが、私、たぶん 3 年目になるのかなと思うんですが、あまり改善の傾向がなくて、どういう意味づけでどういう分析がされるのかというところを、せっかくするんであれば、そこをきちんと考えて、使っていただければというふうに思います。

一方で、実数として出てくるようなものは非常に意味があると思いますので、きちんとその実数値ベースで測れるようなものを出しながら、それにどういう意味づけができるのか、例えばこれで言うと 31 ページの L G B T 、ファミリーシップ宣誓制度組数とかですね、そういったものが、これ周知がされて、増えて来ているだとかですね、説明できるようなものであれば、これわかりやすいんですけども、そのあたり、少し市のほうで考えていただきたいと思います。以上です。

## 乗井 会長

事務局のほう、何かご説明がございますか。

## 藤本 人権企画課長

はい。人権企画課長の藤本でございます。これまで審議会のほうでもご意見いただいている、市民意識調査と、インターネット調査というのがわかりにくいということをご意見いただいて、我々の答もまた同じような繰り返しになるのですが、1 つは、市民意識調査というものが、これは無作為抽出による統計の手法を採っておりますもので、統計的な信頼度が非常に高いということでございます。

ただ、先ほども申し上げたとおり、この準備のときには質問項目の検討にも専門家の方に入っていたらしくて、終わったあとの分析についても、有識者の方から具体的・専門的な見地からの意見をいただいているものでございます。

これを毎年ということは、非常に難しいということで、ただ、5 年に 1 度という間隔の中で、やはり何も指標と言いますか、目に見える数値がないと、これを参考にどうしていくかといったところの検討にも活用していけないということがありますので。

インターネット調査というのは、民間の会社が自社のところで登録されておる方に、年齢であるとか、性別であるとか、一定の条件の中で、数値に届くまで答えを求めていくということで、マーケティングとかについては、かなり役に立つこともあるんですけど、市民全体を表しているかというときには、なかなかそれを表すのは難しいという手法になっております。

なぜこれをするのかというと、先ほど申し上げた 5 年間の間ということと、それともう 1 つ、この民間ネット調査の結果のみならず、この指標の本体のほうを見ていただきますと、これはできるものできないものがあるんですけども、先ほど廣岡委員からありましたように、具体的な活動指標などの推移というものとあわせて、施策の中で動向を考え検討していくということで活用をさせていただいているところでございます。

また、廣岡委員に 31 ページの L G B T のところのご意見をいただきましたけども、こここの「その他指標」というものにつきましては、これも審議会の中で、特に L G B T の部分だと大阪市で取組みを進めている宣誓数とか、リーディングカンパニーの認証件数、そういった具体的なものを指標として用いて、参考といいますか、基本指標以外の指標として用いることで、あわせて検討しやすくなるのではないかというご意見をいただきました、反映しておるものでございます。

他の項目についても、活動指標などを設けてあります。大阪市の総合人権の考え方で幅広く施策を実施していますので、市民局で全てできるわけじゃなく、福祉局だったり、健康局とかであったりであるんですけども、この審議会のほうでご意見いただきました、例えば指標の考え方

につきましては、我々もフィードバックして、それぞれの職場で、そこをどうしていくかという検討をしていただいているということでございます。

今年度について、前回から直接的な変化はないなということではございますが、考え方については今私のほうが申し上げたような形で、この基本指標はどうしても世論調査的なものになってしましますので、それを補うような形というのを検討しているところでございます。以上でございます。

### 乗井 会長

廣岡委員、よろしいですか。

はい。すいません。もうお二方ぐらい。三輪委員どうぞ。

### 三輪 委員

ありがとうございます。人権ナビゲーションですが、4つの柱立てという構成になっていて、その中に人権救済がきちんと盛り込まれているのは、すごく重要なことだと思います。最近「ビジネスと人権に関する指導原則」といった国際的な流れもありますので、企業の方から、人権デューディリジェンスや人権救済について相談を受けることがあります。人権デューディリジェンスでは、まずリスクの洗い出しということをやることになるんですが、そこで止まってしまい、救済まで目が向いてない企業が結構あるように感じていますので、きちんとここに目が向いているのは素晴らしいことだと思っています。

そう申し上げたうえでということですが、先ほど廣岡委員がおっしゃったことは、私も同じように感じています。この審議会で繰り返し意見が出ている点ですので、担当の皆さんには既にご承知のとおりだと思います。今、藤本さんがおっしゃってくださったとおり、このインターネット調査は、データの取り方も委託している事業会社も同じではありません。となると、先ほどご説明してくださったデータの推移がどれくらい信頼性、信憑性があるものなのかということについては、引き続き非常に疑問を感じています。経年比較ができない数値を税金を使って集める必要があるのかなと思うところもあって、そのあたりは考えていただく必要があるのではないかと思っています。

もう1点、人権行政を推進する立場からは、人権意識に関する数値でありデータを、どんな施策、場合によっては施策の見直しにつなげたのかという点が非常に大事ではないかと思っています。

少し上がった、少し下がったということが大事なのではなく、それがどんな行政の施策につながって行ったかという点を、ぜひ検討していただきたいと思っております。

それからもう1点、「人権が尊重されるまち」指標について、このような指標の整備は、すごく重要だと思いますが、質問とそれに対する答えの選択肢に関し、もう少し当事者の意見を重視するような訊き方が望ましいのではないかと思います。

例えば、障がい者、LGBTQ、外国人についての設問です。

障がい者を例に挙げると、「障がいのある人が就労の機会に恵まれ、自立した生活を営めるまちであると思う市民の割合」というデータがあります。返答する方がどの答えを選ぶかというこ

とですが、多くの場合、情緒的な印象、つまり確たる根拠があるわけではないが、「どっちかというとこっち」といった客觀性を欠いたデータの集積になる傾向が強いと思います。そのようなデータが「人権が尊重されるまち」指標としての役割を十分果たせているのかどうかについては精査が必要だと思います。

ですので、こういった課題に関する指標は、当事者の方の意見をもっと反映するような取り方を工夫していただかないと、大阪市が本当に「人権が尊重されるまち」になっているのかどうかを丁寧に見ることができないのではないかと感じています。

それは、もしかすると常に心地の良いデータばかりではないかもしれません、そうしたデータによって見えてきた課題に取り組むことが、「人権が尊重されるまち」の達成につながっていくと思いますので、そういう方向で検討していただきたいと思います。

### **乗井 会長**

はい。ありがとうございます。事務局のほうからいかがでしょう。

### **藤本 人権企画課長**

はい、ありがとうございます。民間ネット調査をどう使っていくのかは、我々の1つの課題ということでもあります。意識調査のほうは統計的にはなかなか精度が高いのですが、回収率の問題などもありますので、そういうところと、民間ネットをどう使っていくかは、引き続き我々の課題ということで考えておりますので、またご意見を賜りたいと思います。

質問の項目のところなんですが、先ほど申し上げたように、各施策ごとにも、それぞれの福祉の計画など作ってあるところで、具体的な福祉という観点からの切り口で、さまざまな調査とかされているんですけども、ここで皆さんに見ていただくというのは難しいので、この「人権が尊重されるまち」指標というところをまとめさせていただきました。三輪委員にご意見いただいたように、障がいのところについても、具体的・客觀的な数字というのは、先ほど廣岡委員からあったような資料をつけておるところです。

あと、設問のところについては、5年に一度、市民意識調査を行う際には、設問の検討から有識者の方に入っていたいしておりますので、そういうときに、市民意識調査の項目と重なる部分もございますので、今いただいたご意見も踏まえて、有識者の方にもこういった意見がある中で、どういった設問を作つていけばよいかというようなご相談をさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願ひします。

### **乗井 会長**

はい。ありがとうございました。民間ネット調査については、市民向けの調査とこの民間調査の関係性だとかいうのは、毎回いろいろ質問のあるところで、私も聞いている中で、民間の調査ってのは入札方式ですかね、同じ事業者がずっとやるんではなくて、その年ごとに変わると対象としている層とかも若干変わって、数字も変わることがあるんですというご説明もされたことがあって、一般的にいつも何か引っかかるというか、質問のあるところですので、そういうことを踏まえて、また事務局において改善なり進めていただければと思います。

時間の関係もありますから、続きまして議題(3)に移らせていただきたいと思います。議題(3)  
「職員人権研修の充実・強化について」を、事務局のほうからご説明をお願いします。

### <議題(3) 職員人権研修の充実・強化について>

#### 吉田 人権啓発・相談センター所長

はい。引き続きまして、人権啓発・相談センター所長の吉田でございます。よろしくお願ひいたします。それでは議題(3)「職員人権研修の充実・強化について」説明させていただきます。

本議題につきましては、昨年5月に発覚いたしました本市の職員による差別発言事象を受けて、この間取り組んできたもので、事象の内容等につきましては、昨年の7月に開催した審議会でも説明させていただいたところでございますけども、本会から審議会の委員にご就任いただいた方々もおられますので、改めて説明申し上げます。

資料7-2を、まずご覧いただきたいと存じますので、よろしくお願ひいたします。冒頭に、「事象の概要」ということで書いてございますけども、この資料につきましては、同和問題に関する有識者会議の資料となります。

概要でございますけども、移動中の公用車内で、本市の大坂港湾局の職員Aが、上司である職員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味する賤称語を繰り返して誹謗中傷し、結婚や職業などに関する部落差別や感染症に関する差別発言も行い、また、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たというところでございます。

具体的な発言につきましては、「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ございまして、人間の尊厳を著しく傷つける行為といたしまして、到底看過できない極めて酷い内容でございました。また、本来であれば、市民局への報告が速やかにされるべきところ、大阪港湾局からの報告に約2ヶ月間を要していたということになってございます。

2の「大阪市の認識」の中段に記載しておりますとおり、大阪市の職員による差別行為は、平成31年にも、公共交通機関の施設で部落に関する差別的な内容の落書きを行ったという事象が発生、発覚してございまして、それまで行ってきた職員の人権研修を大きく見直し、改善実施するなど、人権意識の向上に取り組んでまいりました。それにもかかわらず、今回、公務員としての責務や人権意識が欠落した職員がいまだに存在していたというものでございます。

今回の事態を重く受けとめまして、今回の資料には記載しておりませんけども、6月18日には、市長を本部長といたします人権行政推進本部会議を開催いたしまして、市長から全区長・全所属長に対して直接訓示を行ってきたところでございます。市長からは、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を述べられた後に、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、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って、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、すべ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、また、あわせて、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ること、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にと、指示をされたところでございます。

次ページの 3 の「再発防止の取組み」でございます。主な目的といたしましては、また後ほど説明をさせていただきます(1)の「職員人権研修の充実・強化について」でございますけども、昨年の 7 月に開催いたしました当審議会でのご意見も踏まえまして、充実・強化を図ってまいったところでございます。

次に(2)「差別事象対応マニュアルの改訂について」でございます。本事象で明らかになった問題点を踏まえまして、マニュアルを改訂してまいりました。改訂の内容といたしましては、事象の発覚後は直ちに人権啓発・相談センターへ報告を行うこと、差別事象を認知した際は所属内で共有を図るべきこと、差別を記録したデータは差別の拡散を防ぐ観点から適切に管理すべきこと、当事者が本市職員であってもマニュアルに基づいた対応をすべきことを規定してきたところでございます。

(3)の「その他」といたしましては、大阪港湾局において、ドライブレコーダーの使用に係る取扱いや、管理方法に関する要綱を定めた旨を記載してございます。

それでは、恐縮ですけども、資料の 5 のほうにお戻りいただきてもよろしいでしょうか。本市では、この資料の表に記載の 4 つの人権研修を実施してございました、先ほど説明いたしましたように、平成 31 年の事象を受けまして見直しを図ってまいりました。前回の審議会で説明をさせていただいたところでございますので、口頭で恐縮でございますけども、改めて要点について説明させていただきます。

まず 1 つ目の課長代理級以上の職員を対象といたしました人権問題管理者層研修では、同和問題や、高齢者、L G B T など、さまざまな人権課題について、それまでは、その中から受講者自身が受講テーマを選択し受講してまいりましたけども、その事象以降につきましては、同和問題を必須の人権課題とし、その他の人権課題を選択科目として受講することといたしました。

次の、課長級または課長代理級を対象といたしました人権問題指導者研修では、人権問題がより身近な課題であることを理解させるために、人権関係施設でのフィールドワークを追加して実施してきたところでございます。

次の技能統括主任、部門管理主任、業務主任の任に新たにつくことになった職員を対象といたしました技能職員新任主任研修では、人権問題カリキュラムを組み込み、学ばせることとしてまいりました。

次の本市全職員に対する研修は、差別落書の発覚以後、同和問題に関する e ラーニング研修を実施してきたところでございます。インターネット上の差別や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、ポイントを絞って実施してきたところでございます。

そうした状況において、今回の差別発言事象が発覚し、市長からも実効性のある研修を検討するように指示がなされ、7 月 31 日開催の当審議会からいただいたご意見を踏まえ、職員人権研修について充実強化を図ってきたところでございます。

今後も受講者アンケートの内容の検討や、外部知見の導入等により、不斷に見直し改善を図り、加えて人権研修を受講する職員が、自ら学ぶ姿勢であったり、必要性を十分理解できるように工夫を凝らし、実施していくこととしてございます。

1 の「令和 6 年度に見直し・改善を図った点」でございますが、表をご覧ください。人権問題管理者等研修では、同和問題の歴史的背景や被差別体験を身近な問題として理解させるとともに、

職場での差別行為への対処、事案把握、部下職員への教育の必要性を学ぶ必要があり、より専門的な知識を有するものとして大阪府人権協会業務執行理事を研修講師に選定し、現在、当該研修については実施しているところでございます。

来年度には、前回の審議会で、確か三輪委員からと記憶しているんですけども、いただいたご意見を踏まえまして、まずは人権の概念に関する内容を研修課題に追加するように検討しているところでございます。

指導者研修につきましては、今年度は、社会福祉法人四恩学園において、「誰もが安心して暮らせる・繋がりのあるまちづくり等について考える」といたしまして、フィールドワークを実施し、今後も時宜を踏まえた内容を検討して、拡大実施する予定でございます。

技能職員の新任主任研修では、これまでの講義型研修を見直しまして、参加型の要素を導入するとともに、管理者としての部下職員への啓発、教育の必要性を学べる内容を盛り込んできましたところでございます。

最後に、全職員 2 万 5,000 人を対象といたしました e ラーニング研修でございますが、差別を受けた方の社会的影響や、市職員としての規範、職場でのマイクロアグレッション等への対処についても理解させる内容といたしまして、大阪府人権協会に研修講師を依頼し、1 月 30 日、先週から開始をさせていただいたところでございます。

また、受講者の習熟度を測る観点から、理解度テストを導入するとともに、本研修につきましては、本市全職員を対象としていることから、研修受講の前に横山市長からのメッセージを、まずは視聴させ、職員が真摯に研修受講する意識を持つように工夫をしてきたところでございます。

市長メッセージといたしましては、本市職員として高い人権意識を徹底し、市民の方々の本来であればセーフティーネットとしての存在であるべきこと、マイクロアグレッションに対しては、職員間でお互いに注意し合い意識改善に努めること、そのために、各職場においては、透明性の確保、風通しのよい職場環境づくりに努めること、また、市長自身も本件については、非常に重く受けとめておりまして、差別意識を持っている者は市職員でいなくてもいいと述べられたところでございます。

次ページの 3 の、前回の審議会でいただいた主なご意見とその対応につきましては、ご一読いただきたいと存じますが、今後の職員研修につきましても、2 の「令和 7 年度以降の取組み」に記載のとおり、気づきから行動変容、既存研修のブラッシュアップ、外部知見の導入を念頭に置きながら、改善実施していくこととしております。

次に、本日の次第の 4 の「報告」に書いてございますけども、大阪市同和問題に関する有識者会議がございますが、これのうち職員の人権研修に関すること、職員の人権意識の把握についての部分について報告を申し上げたいと存じますので、恐縮でございますが、資料の 7 - 1 と 7 - 4、あわせてご覧くださいますようにお願ひいたします。

まずは、3 の「議事及び意見の要旨」の「職員の人権研修に関すること」でございます。有識者の方々からは、「職員による差別的な言動は、これまでの研修が十分でないことを示しており、抜本的な見直しが必要である」、「当事者と正しく向き合う実践的な研修を職員に提供することが求められる」、また「差別事象に居合わせた時に、アクティブ・バイスタンダーになれる研修が必

要」とのご意見をいただきまして、本市といたしましては、審議会のご意見を踏まえた、研修の充実・強化のほか、資料記載のとおり説明を申し上げてきたところでございます。

また、職員の人権意識の把握につきましては、お手元の「人権研修受講後の職員アンケート」について、資料 7 - 4、未定稿ですけども、それをお示しした上で、これまでも職員に研修受講をさせたときは、研修効果の測定でありますように、研修内容に対する意見聴取などにより、翌年度の研修を企画する際の参考とすべきアンケートを実施してきたところ、今後のアンケートについては、差別事象の発覚を受けて、職員の部落差別に関する意識を聴取することで、より研修内容の充実を図るものとして、部落差別に対する人権侵害の状況の認識であったり、見聞の有無、見聞きした際の職員自身の行動について、その内容を検討していること、平成 28 年の本市職員へのアンケートに関する高等裁判所の判決を踏まえまして、設問が職員の思想良心の自由に反しない範囲でどこまで反映できるか懸念があつたために、弁護士へ相談するなど慎重に検討したものであることをお伝えいたし、お諮りさせていただいたところ、2 ページになりますが、有識者の方々からは、「今回の差別事象の背景や要因を把握した上で、対応を考える必要があり、職員意識調査が必要である」、また、「研修後のアンケートもよいが、他の自治体の例を参考に、職員意識調査を行うべきである」、また、「職員の意識調査は無記名方式や強制性の緩和により実施が可能である」、「今事象を生み出した実態を浮かび上がらせる方法等、外部の専門家の意見も採り入れて検討すべき」、また、「職員アンケートの設問は、大阪市が求める答えを引き出そうとするものであるとの印象を受ける」とのご意見をいただきました。

本市からは、過去の「政治活動に関する調査」が、個人の政治信条に関わる部分とされ、裁判の結果も踏まえ、慎重に取り扱うべきと考えている。そのため、思想信条にまで踏み込むことを想起させる意識調査は難しいと認識していること、弁護士相談では、例えば設問で具体的な団体名を挙げて訊くなど、内容によっては差別の助長にもなり得るとの見解であったこと、職員の考え方の把握については、同様のアンケートを実施した大阪府の実績なども踏まえ、内容を検討していること、多くの職員から率直な回答を得るという観点から、アンケート方式が適していると考えているとお伝えしてきたところでございます。

以上になりますが、職員の差別発言事象を踏まえた職員人権研修の充実・強化について、また先日の同和問題に関する有識者会議でいただいた、人権研修について、職員の人権意識の把握についてのご説明を申し上げました。

今年度につきましては、予定してございます職員研修は終了または現在実施中ですので、翌年度以降の取組みとなってございますが、改めまして、今後の人権研修であつたり、アンケートのあり方について、ご審議賜りますよう、よろしくお願ひいたします。

## 乗井 会長

はい。ありがとうございました。ただいま事務局から説明がございました議題(3)について、委員の皆様のご意見をお伺いしたいと思います。

前年から引き続きの委員の方は、まだちょっと分かりやすいかも知れないんですけど、今期からご参加の方は、ちょっと分かりにくかったのかも知れないんですけど、どうか率直なご意見を広く出していただければと思いますが、いかがでしょうか。

はい。的場委員、どうぞ。

### 的場 委員

ご丁寧にご説明いただきいて、ありがとうございます。資料 5 に関して、2点質問させていただきたいんですけれども、まず、このフィールドワークっていうのが、人権問題指導者研修で実施されたというふうに書かれてるんですけども、すでに令和 4 年からフィールドワークが導入されてるっていうふうに、裏のページには書かれていたんですけども、どんな点がプラスアップされたのかっていうことをお伺いしたいと思います。例えば対象者の数が増えたとか、回数が増えたとかっていうことではどうやらなさそうですので、そのあたりを 1 点お伺いしたいと思います。

それから同じ資料 5 の全職員向けの e ラーニングの研修なんですけれども、ここでいう全職員っていうのは、契約の方とかもすべて含めてという理解でいいのかということと、私も大学とかでよくいろいろ e ラーニング受けさせられて、これを受けてない方はインターネット接続できませんとかっていう、なんかペナルティもついてるんですけども、これは 100% の受講率だったのかどうかっていうことも、あわせてお伺いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

### 乗井 会長

事務局のほうから、どうぞ。

### 吉田 人権啓発・相談センター所長

はい。まずは人権問題指導者研修のフィールドワークですけども、前回の審議会で説明させていただいたように、令和 4 年度から実施してございます。

令和 4 年度につきましては、住吉の隣保館のほうにお邪魔いたしまして、誰もが暮らしやすいまちづくりについてということと、令和 5 年度については、株式会社かんでんエルハートというところで、障がいのある方、ある従業員に合わせた工夫についてということで実施してまいりまして、今年度については、先ほど説明させていただいたとおりで、この部分についてのプラスアップについては、今のところ令和 4・5・6 と進んできて、もうすでに完了しておりますので、来年度に向けてなんんですけども、より本市で取り組むべき人権課題っていうことで、今回の事象がありましたので、地域を回りお話をさせていただいて、例えば解放運動を通じてまちづくりに取り組んでるとか、令和 4 年度がまさしくそういう人権フィールドワークだったんですけども、そうしたところを。

また、さまざまな人権課題がある中で、いろんなスパンがあるんですけども、今はやっぱり同和問題について学ぶっていうところが喫緊の課題だろうというようなことで、そこはちょっと前倒しにして、いろんな人権課題がある中で、同和問題については、前倒ししてという趣旨でございます。

それと、全職員に向けた研修についての、最初のご質問は、ちょっと聞き取れなかったんですけど。

### **的場 委員**

どういう職員を対象にしてるかってことで。正規の方だけじゃなくて、いろんな職員の方、タイプがいらっしゃると思うんですけど、雇用形態にかかわらず、すべての職員の方が対象なんでしょうか。

### **吉田 人権啓発・相談センター所長**

おっしゃるとおり、職員につきましては、本務職員であったりとか、会計年度任用職員、再任用職員含めて、すべての職員が対象として実施してございます。ペナルティとかは、ないんです。

### **的場 委員**

はい。私が聞きたかったのは受講率を上げる方法が、例えば何かあるのかっていう例でペナルティを出したので。

### **吉田 人権啓発・相談センター所長**

はい。ペナルティっていうのは、もちろんないんですけども、この職員の研修につきましては、通常の職員研修のeラーニングのシステムを使うのではなくて、各所属の人権、総務の担当のほうに依頼をして、未受講の者については勧奨していただいてということで、令和5年度につきましては、受講率は99.7%というようなことになってございます。対象者が2万4,826名で、受講が2万4,762名ということで、通常の職員の研修の中では突出して高いと考えてございます。

### **乗井 会長**

はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

はい。吉田委員どうぞ。

### **吉田 委員**

公募委員の吉田と申します。ご説明ありがとうございました。この研修のことなんですけれども、目下の考え方としては、職員の意識を啓発して、その結果として、これは資料の裏側の2つのセル左側に書いてあるんですけど、自分が差別行為・発言をしないようにさせるっていうことが、たぶん目下の目的だと思うんですね。意識を啓発して、自分がしないということだと思うんですけど、こういった考え方に基づく研修が限界を迎えてるっていうことなんだろうと思うんです。

今回、あえて加害者と言いますけども、この差別発言をした職員も、おそらくこういった研修を受けていて、意識としてはダメだということが頭では知っていたと。ところが、何か、とある状況が発生したときに、そういう発言が思わず出てしまったというようなことだと思うので、それになると、もう本人の資質、本人がしないことを目的とする研修では、もう防げないのかなと。

となってくると、周りにそれを聞いている人たちがいて、させない方向に研修の目的を変えていくっていうことが必要になってくるんじゃないかなと感じました。もうすでに、取組みをなさっ

てると思います。それが具体的に現れているのが、動画メールなどを採り入れた研修を、すでに検討されているということで。

これは場違いな話ですが、私は歴史とか理論を研究している人間なんですが、歴史とか理論を語って、もうできることはすべて、たぶんやり尽くしてるんで、私としては自分がやってる歴史とか理論研究のある意味では古臭を感じてるんですけども。もはや身近な問題として考えて、当事者として考えていかなきゃいけない。例えば、他の自治体ではこういう差別事象が起こって、このケースのときに、自分がこの立場の人だったら、どう行動するかということを、徹底してケーススタディしていく、あるいはロールプレイしていく。ある自治体、こういうことが課長代理、課長だったら何をしますか、係長だったら何をしますか、主任だったら何をしますか、被害者だったら何をしますかという、意識というよりも、行動の方向に向け変えていくっていうことを、ドラスチックにやっていかないと、ちょっと研修としては、もう皆さん大変ご努力なさってると思うので、意識啓発による「自分がしない」研修は、これ以上どれだけ頑張っても、結果としては、結びついていかないんじゃないかという懸念を持ちました。すいません。自分の教育の見地から申し上げました。

そのことはですね、先ほどご紹介された資料 7 - 4 の未定稿と書かれてる職員アンケートにも、たぶんこの意識啓発「しない」っていうラインがですね、たぶん現れているような気がしていて。それは何かといいますと、ナンバーツーですね、2 番目のところの質問項目で、研修内容についてこれ理解できましたかと。たぶん、今回の加害者も理解はしてたんじゃないでしょうか。ただ、「出てしまった」ですよね。これは理解したかしないかで、これで全く理解できなかつたっていうと「私はアホです」ってみたいな、なんかちょっと書きにくいと。なので、理解したか、しないかよりも、自分が知りたいことだったかどうかを訊いたほうがいいんじゃないでしょうか。

例えば、自分が管理職で課長代理という立場のときに、今回の研修の内容を受講して、課長代理として自分がどう振る舞うか、自分が加害者ではない、被害者ではないけれども、課長代理として自分がどう振る舞うべきだったかも、たぶん、その課長代理の方が知りたいと思うんですね。その研修内容が、そのニーズに合っていたかどうかっていうこと、課長代理として自分がそのときに、今、差別事象が起こったので自分は何かをしなければならない、何かをしなければならないんだけど何をすればいいかを考えるときに、役に立ったかどうかっていうことを訊いて、それであんまり役に立たないなというものがあるのであれば、たぶん研修内容を再検討する必要があるのかなというふうに思います。

同様の趣旨で、今のこの同じ資料 7 - 4 ですけれども、裏側の質問を見ると、7 - 1 のところに、どのような行動を取ろうと思いますか。ただ、取ろうと思わない人がいるんですよね。なので取ろうと思わない。たぶん、この質問回答が不能になってしまうんで、何をすべきかわからないと書いてあるんですけども、今回の事象で起こったのは、何をする、何かをしなければいけないことわかってるけれども、何もしなかったということだと思うんですね。なので、何をすればいいかは何となくわかっているけれども、何もしないという決断をする、何もしないようにしようという判断をしている人が、この 1・2・3・4 どれにも当てはまらなくなってしまうので、何かをしなければならないということはわかっていて、何かを、何をすればいいか、何となくわかってるんだけども、何もしないでおこうという、意図的な振る舞いをした結果、この事象がフレ

ームアップ、炎上してしまったというようなことだと思うので、ちょっと質問項目も、もう意識啓発、自分がしないんではなく、もう組織として、環境として、させない方向に、何て言うんですかね。

かといって、啓発が意味ないということでなく、啓発は徹底的にやっていかなければいけないんですけれども、それとあわせて、啓発ではもうカバーできない部分を、ちょっと検討していくかないと、本気でやるのであれば、啓発一本やりでは、もう立ち回れないところに來るのかなというように思います。

たぶん、有識者会議では、私なんかの言葉で、私のような人間が言つてることは、さんざん出でるということで、ちょっと屋上屋を架すようで恐縮ですけれども、よろしくお願ひします。ぜひ、本気で取り組んでいくべき価値があることかなという。

### 乗井 会長

はい。ありがとうございました。非常に積極的なご意見で、これまでその行動変容にいくつてことと、あと前回の審議会のときも、傍観者ではなくて、アクティブ・バイスタンダーになれるような研修をということで、先ほどおっしゃったことも共通するのかなと思いました。何か、事務局のほうからご発言ありますか。

### 吉田 人権啓発・相談センター所長

そうですね。おっしゃっていただいたように、また会長からも、アクティブ・バイスタンダーというふうなことで有識者会議での、いただいたご意見を踏まえてご発言いただきまして、ありがとうございます。

1点だけなんですけど、ついこういう差別発言をする職員が出てしまったというようなところ、つい出来てしまったっていう話ではないのかなと思っていて。

やっぱりこの職員が話した発言っていうのは根深くあるものであって、ついつい会話の中でぽっと出たようなもんじゃなくてかなり悪質ですのでね、そのところについてはむしろ職員間で、先ほどちょっと申し上げましたように、これちょっと問題発言と違うかっていうような注意喚起はもちろん必要なんでしょうけども、根深くあるものなので、そのところについては、意識して改善していくかなかんのかなというふうなことで考えています。

それと、実際に差別発言をした職員A・Bと、とりわけ上司である職員についてはですね、職員の研修、人権研修については、研修の内容よりも、自分が研修に対して取り組む姿勢がなってなかったようなことも言っていたんで、もちろん研修の内容につきましては、今おっしゃっていたみたいにプラスアップであったりとか、行動変容につながるものというふうなところで、改善して実施していくっていう方法はあるかと思いますけども、研修を実施するときに、職員の意識をこっちに向けるっていうところについては、先ほど申し上げましたように、今年度については、市長がメッセージを発する、今までこういった研修で市長自ら発言してっていうことをやってこなかったんですけども、今回の事象を受けてですね、やっぱりかなり悪質で、市長としても問題意識を強く持っておられますので、今年度については、そういう手法をすることによって、職員がより積極的に、職員研修の内容であったりとかいうようなことを、きちん

と考えていくということで実施してございますが、来年度につきましては、どういうふうな手法で、そうした視点を持って研修に取り組めるかっていうところについては、また新たに検討しないといけないのかなということで考えてございます。

それから、あと研修の内容で、やっぱり差別行為っていうのはダメだと、これ許されないということは、もちろん多くの職員が知っていることだと考えています。ただ今回の研修につきましては、ただ単に差別は駄目な行為やというふうなことだけでなくてですね、実際に差別発言をした職員の中で、部落地名総鑑に触れて問題発言をしたようなこともあるんです。

こうした今回の研修につきましては、地名総鑑が同和地域を指し示し、それによって旧の同和地域がどこやっていうことが、わかってしまうということだけでなくってですね、実際に部落地名総鑑によって、地域に住む方々が、例えば結婚であったりとか、就職であったりとか、いうふうなところで、例えば就職の願書を出したけども、やっぱりそれがばれてしまうんじゃないかなっていうようなことでビクビクしないといけないとかいうふうな経験を踏まえて、職員に対して、新たに差別は駄目やということだけでなく、そうすることによって、どういうふうな影響を受けて、地域の方々がどういう想いをするんだっていうことも、きっちりとわかる内容で実施してほしいということで、今年度については職員研修を実施しているところでございます。よろしくお願ひいたします。

### **乗井 会長**

はい、ありがとうございます。まだまだ、ご意見を伺いたいんですけど、ちょっと時間の関係もありますので、ただいまの委員各位のご意見を踏まえて、事務局において検討……。もう一点ですか、どうぞ。

### **廣岡 委員**

すいません。進めようとしてるところですが、二、三点、申し上げたいんですけど。

まず 1 点目、e ラーニングですけれど、これ私、前回の審議会で、e ラーニングという方向そのものに限界があり、はっきり言って、人を変えようとするときに、e ラーニングという方法では駄目だと申し上げたはずです。

少なくとも対面である必要がある。何というか、最低限の情報共有みたいな、そういうものであれば、e ラーニングで欠席者対応とか、やむなしで e ラーニングをするって、それはわかるんだけども、全職員 e ラーニングをやりましたっていうのは違和感がある。しかも、何ですか、「えせ同和」。これ、あたかもその部落解放運動が、ゆすりたかりをすると言わんばかりの、そういうトピックを、何でこういうタイミングで、ここで取り上げるのかっていうと、疑問でしかない。今回は市職員が差別発言をしたわけでしょう。このことを踏まえて、なんで「えせ同和」なんですか。

### **吉田 人権啓発・相談センター所長**

「えせ同和」については、すいません、令和 5 年度の実施です。本年の事象を受けてということじゃなくって。

## 廣岡 委員

でもね、そういう研修をしてるから、こういう市職員の発言が出てくるんじゃないですか。ちょっとそのことを真摯に考えていただきたい。市として、職員研修のあり方を抜本的に見直すべきじゃないですか。一回一回、次どうするじゃなくって、もっと体系的な職員教育のあり方を、人権の視点からきちんと入れていかないと駄目じゃないんですか。そういうものを、ここで出して来るべきじゃないですか。すいません、ちょっと声が激して申し訳ないんですけども。ちょっと「えせ同和」っていう発言に引っかかってしまったんで、1点申し上げます。

それから、有識者会議なんですけれども、前回、夏場にこの審議会があって、次の今回の審議会の直前に、駆け込みのように開催をされているっていう印象を、この日程からは、受けました。私、前回、この有識者会議というのを大阪市が持ってるんだから、前回のこの審議会で、この差別発言の内容が具体的に共有されない中で、何を議論するのかっていう話を、問題提起として申し上げて、ここで議論できなかったら、有識者会議できちっと情報共有をして、深いところまで議論をしてほしいということを申し上げました。開催をされたのはいいんですけども。この有識者会議の記録を拝見しても、詳細共有されていないようです。

そういうことは、ここでも共有してないわけでしょう。そういう形で、いったい何を有効な議論を、専門家から引き出そうとしてるのか。全部きちんと専門家に情報を出して、その上でいったい何をしたらいいのか、どうすることが有効なのか。そういう議論をやっぱりしてもらわなければいけない。それがされてないように見えるから、私は怒っているんです。

この審議会とこの有識者会議と、どういう連携をとって、お互いどういう位置付けなのか、市として、また、この有識者会議っていうのは、一体どういうふうに位置付けておられるか、この資料だけではわからない。それをきちんと位置付けて、ここへ出してきていただきたい。

先ほどの委員の皆さんから非常に有益なご指摘いただいたので、ここで議論することも非常に意味があると思いますし、それはそれぞれ役割があると思います。でも、せっかく、同和問題に関する有識者会議というものを別に持っている以上は、やっぱりそこはきちんと洗いざらい情報を出して、真摯にそこで議論をしていただかなければ、有効な職員研修というものはありえないと思うんです。

そのことと、やっぱり、この開催日がこの前月っていうギリギリで、アリバイ的な感じがして、本来であれば、今日までの半年の間に3回でも4回でも議論を重ねることができたんではないか。そこでもうちょっと議論を深めて、こういう研修を市として考えてますがと、ここに上がってくるべきじゃないのか。なぜこれをしないのか。そんなことに私は怒りを持っています。

3点目ですけども、とりあえずこれ最後にしますけれども、たまたまですけれども、大学の授業にゲストで来ていた方が、港湾局の研修にも講師として行っておられて、雑談でうかがったところ、率直に言って私の要約で申し上げれば、あまり態度は良くなかった、つまり、港湾局の中でも、これが、問題を起こした本人らの問題であるという感覚が強くて、職場の問題として共有化されていない、課題化されていないということです。こんなことをやったヤツがあるから、ワシらこんな面倒な時間つぶさなあかんっていう、そういう雰囲気がどうしても出てくる。市長がメッセージを出したとかそういう問題じゃない。なんならば、市長がその場に来て一緒に研修を受けるべきじゃないですか。

私、何年か前になりますが、部落差別解消推進法ができて間なしのときに、泉佐野市の小さな研修に呼ばれてですね、話をしたんですけども。そこには市長さんが来られて、最後までおられてですね、その主催者の側もそこへ市長が挨拶に来たのも初めてだし、最後までおられたことで、非常にびっくりしておられて、やっぱりそういうことが、周りに感銘を与えますし、取り組む必要があるわけですね。市長がメールを出すだけでは駄目なんです。率先するというリーダーシップとは、そういうことなんです。市長がだめでも、局長が出るとか、助役が出てくるとかですね、何かそのリーダーシップのあり方というものも、考えないといけない。

そういうことを含めて、どういう手法がいいかとか、そういうだけの話じゃない。やっぱり市の姿勢そのものが問われているということを、市全体のですね、市役所全体のですね。

港湾局っていうのは大阪府も入ってますよね。その府との連携はどうなってるのか。今日の会議資料に入っている有識者会議の議事概要(資料 7-1)を見ていると、府では職員の人権意識調査をやってるって、書いてある。じゃあなんで市が同じことをやれへんのかという質問に対して、市側の説明では組合の意識調査と一緒にしたり、言い逃れにしか見えないわけです。それと思想調査とはまた違う話ですし、技術的な問題があるってことであれば、ここに書かれてるように、府の意識調査はその技術的、法的な点をどういうふうに整理して実施されたのかっていう論点を、きっとやっぱり、言いっぱなし、言われっぱなしじゃなくて、そのリプライを含めて、この審議会で説明が出されてくるべきじゃないんですか。

### 吉田 人権啓発・相談センター所長

ありがとうございます。まず職員のeラーニング研修なんですけども、先ほどすいません、私もちょっと廣岡委員がおっしゃってる途中で口挟んで申し訳なかったんですけど、「えせ同和」についてはですね、前回の差別落書き案を受けて大阪市が取り組んできた、令和元年からなんですけども、とりわけ同和問題に特化した研修を行っておりまして、まず令和元年については、基礎的な知識であったりとか、2年は(「部落差別解消推進法」第)6条調査の関係、3年についてはインターネットのサービスであったりとか、4年度については職員が実際に差別事象に遭遇したときの対応であったりとかというふうな流れの中で、令和5年、今回の事象が発覚する前ですね、「えせ同和」っていうのは、もちろん部落差別に結果としてつながるものなので、そういう「えせ同和」行為自体が、実際に大阪府下においても減ってきてる状況もあるにしても、まだ「えせ同和」行為っていうのはあるねんでっていうようなこと。実際に窓口等でそういうふうな行為があったときにどう対応するのか、きっと理解させる必要があるっていうことで、令和5年度に実施してきた内容でございます。

あとは、eラーニングについてっていうようなところでもご説明ありましたけども、やはり職員2万5,000人ありますので、その職員に対して一斉に研修をする必要があったりとか、eラーニングは繰り返し勉強したりとか、何度も学ぶっていうふうな利点もございますので、全職員に対しての研修についてはeラーニングという手法を探させていただいて、今後についても、それを見直して、対面っていうようなことで、ご意見としてちょうだいしましたけども、どういった手法でするかというようなところについては、考えてまいりたいと思っています。

それと、前回の7月の審議会でも、やはり廣岡委員のほうから、実際に現在示してある内容では十分に意見を述べることができないというご意見をちょうだいしたかと思いますけども、やはり発言内容であったりとか背景については、個人情報であったりとか、公共の安全というようなことで、情報公開条例の非公開情報を含んでるっていうようなこともございまして、当審議会におきましては、これまでお示しさせていただいた内容から、本事象における職員研修であったり、本市のあり方について、大所高所からご意見をちょうだいしたいということで考えておりまして、今のところ、すでにご報告した内容以上の詳細については審議会においてはお示しするようなことは考えてございません。

あと有識者会議のほうからもいろいろご意見はちょうだいしましたけども、有識者会議の中では本事象を受けてどうすんねんという話もありましたんで、もちろん、本差別発言については重大な人権侵害と考えておりますので、きっちりとその認識とか背景について、聴き取りを行って、大阪市としては経過をまとめてですね、今後につなげるというようなことが重要であると考えておりますので、きちんとその辺については、文書として取りまとめの予定はしております。

それについて有識者会議のメンバーの方々には、どういったことで周知していくかっていう、お示しする手法については、また検討させていただきますけれども、本市としては、きちんとそうした経過は、取りまとめるつもりで予定としてございますので、よろしくお願ひいたします。

### 乗井 会長

はい。ありがとうございます。

ちょっと時間押してますけど、三輪委員お願いします。

### 三輪 委員

すみません、議事が時間通り進まなくなるのは申し訳ないので、もし時間があったら発言の機会をいただこうと思っていたのですが、私は同和問題に関する有識者会議にも出ておりますので、そこでの議論に関わっているという責任からも、一言、付け加えさせてください。

先日の同和問題に関する有識者会議で、皆さんから強く出していたのは、何年か前に差別落書き事件が起きて、そしてそこから研修を強化してきたのに、また今回こんなにひどい差別事件が起こっているということです。これは週刊ポストに掲載されましたし、NHKの全国放送でも報道されましたので、ご存知の方もおられるかもしれません、ドライブレコーダーの録音に残されていたのは本当にひどい差別発言です。ですので、前回の事件から実質的な改善は何も起きていたないと判断するしかないと感じています。そう言いたくないのはよくわかりますけれども、そう判断すべきであるという現状があると思います。それを踏まえて、実態を明らかにするための意識調査をしてくださいという発言が強く出ておりました。

これに関しては、過去の政治活動に関する調査の展開を踏まえて消極的という姿勢はわかるのですが、しかしながら、過去の調査の中身と今回の調査の中身は全く違います。

過去の調査は、政治活動という個人の思想信条に関わることを記名で全数調査をするという、これは明らかに憲法で規定されている思想信条の自由に反するものだったと思います。今回は、差別という、公務員がやってはいけない基本的人権の侵害であること、しかもそれが繰り返し起

こっているという現状を踏まえて、それを繰り返さないためには、現状を認識することが何よりも大切という考え方から、意識調査を提案されておられたと思います。ですので、背景が全く違うということをお伝えさせていただきたいと思います。

無記名でいいし、そして調査への回答を強制しない形の調査で構わないということ、また、そのような調査を他の地方自治体がおこなった事例もあるとおっしゃっておられたことを付け加えさせていただきたいと思います。

当事者の方にとって、あるいは被害者の方にとっては適切な言葉ではないと思いますが、今回の危機をチャンスとして、あるいは今回の事件を奇貨として、もう二度とこんなことが起きない大阪市になるという、そういう意識をもう少し強く打ち出していくだかないと、ご説明があった啓発の強化だけでは、そして、先ほどお答えがあったアンケート調査に関するお答えも考え合わせると、非常に不安です。

もしましたこんなことが起これば、今この行政に携わっておられる方、あるいはトップの不作為の問題としても扱われるのではないかと思っています。市長は、差別意識がある職員はいらないとおっしゃったそうですが、そこまで強くおっしゃっているならば、現状を調査する意識調査や、それを踏まえた今の研修のあり方や、あるいは人権という概念の伝え方の改善に取り組んでいただきたいと考えています。

さまざまな人権課題といったときに、障がいとか、LGBTQIとか、外国籍とか、あるいは同和地区とか、そういうことに分けて考えないこともすごく大事だということも同和問題に関する有識者会議で申し上げました。つまり、どれにも自分が当てはまらなければ、人権は自分には関係がないと思ってしまうという問題であり、これは日本の社会に蔓延している問題だと思っています。こうした点を含め、是非、今回の危機をきっかけに変わっていただきたいと思っています。そうでないと、「いのち輝く未来都市」もつくれないという認識を持っていただきたいと強く思っています。

もう1つ言うならば、この審議会は条例に基づいて設置されており、これは同和問題に関する有識者会議と違う点です。この会議は市長に具申することができる、市長に意見を言うことができる会議であると思います。ですから、そういうことも考えていいのではないかとも感じています。時間が足りない中で非常に申し訳ないですが、同和問題に関する有識者会議に出ている身としては、お伝えさせていただきたいと思いました。よろしくお願ひいたします。

## 乗井 会長

ありがとうございます。昨年の差別事象、非常に悪質なものだというふうに聞いてます。それに対して抜本的にこう変えていくために、今回お 2 人の委員から、意識調査も検討すべきではないかということで強いご意見があったということ、事務局のほうでも受けとめていただいて、またご検討よろしくお願ひします。

時間の関係もありまして、また同じ部落差別にも関わることですので、続きまして議題(4)のほうに入りたいと思います。議題(4)「インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施について」、事務局よりご説明をお願いします。

#### <議題(4) インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施について>

##### 中川 人権啓発・相談センター副所長

人権啓発・相談センターの中川です。私からは、議題の(4)、「インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施について」説明させていただきます。資料6をご参照ください。

まず、本市の基本的な考え方ですが、インターネット上の誹謗中傷や人権侵害については、その拡散のスピードや回復の困難さから、大変大きな社会問題となっているところです。同時に、こういった人権侵害に対応するにせよ、ネット上であるということで、その範囲が余りにも広範囲であるといった課題もございます。

これらを踏まえまして、インターネット上の差別行為の防止のための法的措置等を含めて、まずは国において対応されるべきであると考えておりますと共同で、インターネット上の課題について要望を続けているところです。

国においては、いわゆるプロバイダ責任制限法の一部改正、その後の情報流通プラットフォーム対処法の成立、また、侮辱罪の厳罰化など対応も進んでいるところですが、本市としては立法事実を積み重ねて、国に働きかけるためにも、インターネット上に掲載されている差別的な投稿などのモニタリングについて、表現の自由に配慮しつつ、当審議会等からのご意見をお聞きしながら、他の自治体の手法も参考として、早期に実施できるよう検討を進めてまいります。

以下、資料では、現在検討中のモニタリング業務のアウトラインを記載しております。モニタリングの対象を、同和問題に関し差別や偏見を助長する恐れのある投稿としまして、発見した投稿が同和地区に関する地名や地域を掲示する情報が含まれている、また人権擁護上許容し得ないものに該当すると考えられるものについては、法務局への削除要請依頼手続きを行います。また並行して、すでに過去に削除要請依頼した件について、投稿が削除されているかどうかのチェックを定期的に行います。

具体的には、先行してモニタリングを実施している他の都市の例を参考にしつつ、本審議会においてもご意見をいただきながら実施方法等を検討し、令和7年度より開始したいと考えております。

なお、1月17日に開催されました、同和問題に関する有識者会議におきましても、モニタリングについていくつかのご意見をちょうだいしております、例えば、「インターネット上の人権侵害への対処というものが、必要性の高い施策ということであれば、国に先んじて実施することも考えてはどうか」といったご意見や、「大阪市が直接プラットフォームに対して削除要請することを検討してはどうか」といったご意見、また、「同和問題以外の人権侵害の取扱いをどうするのか」などのご意見をいただきました。

本市としましては、「インターネット上の人権侵害に対する法的措置については、まず国において対応すべきという考え方は、従来から変わっておりませんが、その妥当性については今後も考えていくたい」、また、「削除要請までの手順など技術的な部分については、まずはお示しした手法で実施していくたいと考えており、もちろん実施に伴って、改善できることは検討していく」という旨、お答えさせていただいております。私からは以上です。

## **乗井 会長**

はい。ありがとうございました。ただいま事務局から説明がありました議題(4)について、委員の皆様のご意見を伺いたいと思いますけれども、いかがでしょうか。せっかくですので、今日こられた方は一言でも何かおっしゃっていただいたらと思うんですが。

## **永井(均) 委員**

すいません、失礼します。永井です。よろしくお願ひいたします。この資料 6 の中では、今の話の流れから言っても、同和問題にすごくスポットが当たっていて、先ほどどなたかもおっしゃいましたけど、多様性の時代の中で、マイノリティと言われる差別を受ける方々を、ある程度ひとつにして幅広く取り上げていただきたいと思います。

それでいくと、やっぱりセクシュアルマイノリティの方々、特にトランスジェンダーの方へのヘイト発言というのは、もう本当に目に余るものがあります。この辺は弁護士の先生はよくご存じで、弁護士の先生の中にもトランスジェンダーの方がいらっしゃって、その方が本当にもう孤軍奮闘というほどSNSの中でも戦っておられます。ですから、そういう点も踏まえて、やっぱりモニタリングの実施については、本当に差別受けているマイノリティの方々全体を意識して、していただきたいと思います。以上です。

## **乗井 会長**

事務局のほうから何かございますか。

## **吉田 人権啓発・相談センター所長**

人権啓発・相談センター吉田でございます。ありがとうございます。先ほど、中川のほうから説明させていただきましたが、有識者会議でも同様にですね、同和問題だけじゃなくって、それ以外の性的マイノリティっていうことで、具体の人権課題っていうのは挙げられたかどうかっていうのは記憶にないんですけど、やはり同和問題だけじゃなくって、さまざまな人権に関わる侵害っていうのはインターネット上で氾濫してございますので、それ以外のところっていうところについてもですね、目を向けてはというようなことでご意見をちょうだいしたところでございます。

今回モニタリングの実施っていうことで、お示ししているものにつきましては、まずは、同和問題に関わっての、とりわけ、旧の同和地域の情報についてですね、今まで大阪法務局のほうには削除依頼をしてまいりました。それをさらに拡充していくというふうなことで、まずは開始させていただきたいと。

それ以外の人権課題についてもですね、もちろん情報の蓄積をさせていただくんですけども、具体的モニタリングについては同和問題ということで、今後、もちろん、改善に向けて検討させていただきますけども、まず来年度は、同和問題に関わっての人権侵害のモニタリングということで、始めさせていただきたいということでお答えさせていただいたところです。よろしくお願ひします。

## **乗井 会長**

はい。他にございませんでしょうか。すいません。時間の関係がありますので、先に進ませていただきます。続きまして、第 11 回大阪市同和問題に関する、これ先ほど出てきましたけれども、有識者会議についても、事務局より、ご報告をお願いします。

## <報告 第11回大阪市同和問題に関する有識者会議について>

### 市田 共生社会づくり支援担当課長代理

共生社会づくり支援担当課長代理の市田でございます。私のほうから、本年1月17日に開催いたしました、同和問題に関する有識者会議についてご報告いたします。

この有識者会議は、同和問題、部落差別における現代的な課題の解決に向け、本市の状況に応じた課題などについて、同和問題に精通する方や、有識者の方からご意見をお聞きすることを目的として開催をしております。

資料7-1をご覧ください。下のほうにページを振っておりますが、1ページ中ほど、3「議事及び意見の要旨」、(1)「差別発言事象の概要とそれを踏まえた大阪市の取組みについて」とリンクしますが、3ページ中ほど、(2)「本市によるモニタリングの実施について」で、考え方についてご説明いたしました。資料は前後して申し訳ありませんが、(1)につきまして、資料7-2、7-3、先ほどご説明させていただきました、「職員人権研修の充実・強化について」ご説明し、有識者会議の皆様から、大きく3点、資料7-1、1ページ中ほど、「職員の人権研修に関すること」、2ページの上、「職員の人権意識の把握について」、中ほど、「部落差別解消に特化した条例の検討」についてご意見をいただきました。

このうち、人権研修と、人権意識の把握につきましては、先ほどご説明いたしましたので、この場では省略いたします。

3点目の部落差別解消に特化した条例の検討につきましては、「有識者等からの主な意見」の欄に記載のとおり、「同和行政や同和問題に関する大阪市としての基本的な考え方について、意見具申や答申としてまとめる必要がある」、「職員の差別事象が相次ぐ状況や部落差別解消推進法が制定されたことを考えれば、部落差別に特化した条例を検討していく必要がある」などのご意見をいただきました。

それに対しまして、本市からは、「条例の検討については、先の市会で市長が答弁したとおり、現行の仕組みに基づく対応を基本とし、不足や不備があれば、時宜に応じて検討、対応する」、「条例等に盛り込まれていないために対応できないということが具体的にあれば、対応が必要と考える。現状では、研修の改善等、できることは取り込んでおり、市長答弁もその認識を示されたもの」、それから、「人権施策推進審議会や有識者会議で、時宜に応じて意見を聞き、適切に対応していく」。

今申し上げました、市会での市長答弁につきましては、資料7-3の1枚目、「質疑骨子」をご覧ください。昨年の市会におきまして、大阪市における人権施策の見直しの必要性について、質疑が行われたものです。

本市の責務といたしまして、すべての人の人権が尊重される社会の実現のために、それから、近年のインターネット上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み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。

この答弁骨子でございますが、当時の市会では、冒頭、本市の人権施策推進に関する本市の基本的な考え方について答弁いたしており、内容については次のとおりです。

「大阪市人権尊重の社会づくり条例」に基づき、人権行政の基本的理念と、それを推進するシステムの大綱を示す人権行政基本指針や、人権尊重の視点に立った行政運営を進めるための「大阪市人権行政推進計画」に基づいて、同和問題をはじめとするさまざまな人権課題の解決に向けて人権施策を推進する。

この人権施策推進の基本的な考え方に対する過程について、少し補足をさせていただきますと、平成9年及び平成13年の大阪市における今後の同和行政のあり方についての意見具申では、部落差別が現存する限り、同和問題の解決に向けた取組みを進めていく必要があると示されました。また、特別措置法期限後の本市の同和問題の解決に向けた取組みにつきましては、同和問題を人権問題という本質からとらえ、一般施策を有効、効果的に活用して、残された課題の解決に当たるという認識が示されました。

この意見具申を踏まえまして、人権尊重の社会づくり条例の理念であります、市民一人ひとりの人権が尊重されるまちの実現を目指し、一般施策による取組みを進めてきましたが、その後、平成17年から19年にかけまして、飛鳥会に関わる事件や、芦原病院問題など、同和行政をめぐる一連の問題が表出し、市民から厳しい批判を招き信頼を損ねることになりました。

このため、一連の市政改革の中で、関連事業の見直しを行いました。これらを背景に、時代に即した実効性のある人権行政を推進するため、本審議会に今後の人権行政のあり方について諮問し、同和行政の経験から学んだことを十分に踏まえ、市民からの賛同と協力がられるよう、透明性、公平性、公正性が確保された新しい人権行政について検討がなされ、平成19年に答申をいただきました。

これらの意見具申や答申を踏まえ、本審議会においてもご意見を賜りつつ、現在、同和問題をはじめとするさまざまな人権課題の解決に向けて、全市的に人権施策を進めているところです。

加えまして、資料7-1に戻っていただきたいのですが、2ページ目の下、「本市の取組み全般について」、3ページ上、「その他」に記載のように、次のようなご意見をいただきました。

「起きてしまった事象にどのように対応するかが重要で、決意だけでは意味がない」、「今回のようないく差別事象を二度と起こさないよう、大阪市は再発防止のために具体的対策を講じる責任があり、大阪市が生まれ変わる契機にされたい」、「差別用語が使用されているという説明だけではなく、発言された文脈を理解することが重要であり、差別事象の詳細を有識者等に共有されたい」、「人権擁護法の制定、政府から独立した国内人権機関の設置を国に働きかけるべき」、「自分の個人情報を守ることも、人権の1つの課題。事前登録型本人通知制度も、アンケートに含めるなど働きかけることを提案する」。

本市からは、以下のとおり説明いたしました。

「事象の詳細と今後取り組むべき方向性の文書として作成予定。示し方については検討するが、改めて、有識者等へ報告する」、「皆様方からご意見をお聞きする場である有識者会議や審議会について、時宜に応じて適切に対応していく」、「人権救済等に関する法制度の確立について、毎年度、国への要望を行っており、引き続き行っていく」。

それから 3 ページ中ほど(2)「大阪市におけるモニタリングの実施について」も、先ほどご説明いたしましたので、省略させていただきまして、大阪市同和問題に関する有識者会議の報告については、以上とさせていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

## <その他 全般に係る意見>

### 乗井 会長

ありがとうございます。すいません、議事の進行がまづかったかもしれないんですけど、時間が押してますので、今の有識者会議についてのご意見でもいいですし、全体、今日全体を通してのご意見でもいいんですけれども、せっかくおいでになっているので、一言ずつ、佐藤委員からどうぞ。

### 佐藤 委員

はい。失礼します。今日、初めて参加をさせていただいて、皆さんのが熱心に議論しているんだなあと実感をしています。

私、平野区の人権啓発推進員の代表とか人権擁護委員をやっています。その際に、例えば平野区でしたら、人権フェスっていうことで、講演者を呼んで年に 1 回やってるんですが、どの話題にしても 100 人程度しか来ません。ただ 100 人来ていただけるということが、ゼロより良いっていうことじゃなくて、来た人に対して何かプレゼントを、心のプレゼントを持って帰っていただけたらなあという想いで、人権フェスとかいろいろ取り組んでいるんですが、今日のお話の中で、最初のアンケートの結果もそうですけど、大体誤差の範囲でしか集まらないアンケートを、本当に取っている必要があるのか。

人権問題を、今日の皆さんには人権問題として取り組んでおられるから、人権が近くにありますけど、一般的の市民の人は、人権を私は侵さないし、侵されていないと思ってるので、すべてが他人ごとなんです。啓発をしていくこうというときに、じゃあ、全市民のみんなの心に響くような何かをやってるのか。

今日、後半のほうのいろいろな問題に取り組んで改革をしていくっていうのは、やってます、してます感はあるんですけど、改革するっていうことは、今、現状何が悪いんやと。だから、改革するんやっていう、そもそも現状と、認識を大阪市がまずしていただいて、だから改革する、だから推し進めるっていうものがなくて、モニタリングしたりいろんなことをして、改革に取り組みますよ、やってるんですよっていうのはわかるんですが、市民に対して、どのような発信ができる、市民一人ひとりが自分の人権という意識で、大阪市に住んでよかったなあとと思ってもらえるのか、その辺はもうちょっと真摯に考えていただけたらなと思います。どうも失礼しました。

### 乗井 会長

ありがとうございました。澤田委員、いかがですか。

### 澤田 会長代理

はい。どうもありがとうございます。恥ずかしながら、私、今回の事象というのを、この資料拝見したところで初めて知ったということで、今日の議論をお伺いしながら、ちょっと感じたところを述べさせていただきたいと思うんですけれども。

大阪市の対応はリスクマネジメント的に、いろんな研修とかをされていくというような、そのような印象が強くて、実際にこういった事象というのを、予防していくことは非常に重要なので、研修で意識変革をしていくことはすごく大事だけれども、おそらくまたこういう状況というのが起こりかねないということも同時に感じております。

その時に、ここの考え方としては、当事者となる方々が誰なのかとか、被害を受けた方たちがちゃんと守られる状況にあるのかというところが非常に気になります。今回、部落差別の問題があつたわけですけれども、先ほどトランスジェンダーのお話もありましたし、それ以外のさまざまな人権侵害という事象が起つたときに、被害者は誰に守ってもらえるんだろうとか、何か起つたときに職場でそれを訴えた方が、すごく変わった人のように扱われないだろうか、周りに理解されるんだろうかということが心配です。被害者がそれを告発するのってものすごく大変なことだと思うんです。そういう意味では、例えば研修っていうのは、周りがそれを理解して行動できる環境を作るっていうことだというふうに思っているので、これからも起こりうるいろんな事象があると思いますので、それを予防するという意識で、実体的な研修を考えていきたいというふうに感じました。ありがとうございます。

### **乗井 会長**

塩中委員、いかがでしょうか。

### **塩中 委員**

はい。本日ありがとうございました。市会議員としてもですね、皆様のご意見をいただきまして、考えさせていただくことがありました。ただ、やはり起きた事象に対しての対処ではなくてですね、どのように行動変容をもつてですね、変容をもつてさせていくかっていうところの重要性、アクティブ・バイスタンダーのことに関してもですね、今後やはり議論をするだけではなくてですね、絶対に起こさないような、そういった対応・対策っていうのが必要だと改めて感じさせていただきました。ありがとうございました。

### **乗井 会長**

ありがとうございました。高見委員いかがでしょう。

### **高見 委員**

初めて参加させていただいて、私自身も、もっと勉強しないといけないなと思いながら、聞いていたんですけども、今日に関して言うと、研修っていうところがありましたけども、若い方々の意識はどうなのかなっていうところなんか、課長代理級とか上のほうっていうところが結構出てたので、若い方のほうが意外とこう、インターネットとか敏感だったりとか、多様性の教育を受けてるので、そういった方々の部分にも、考えた研修というところも必要だなと思いましたし、本当にNPOの団体さんは、現場型の体験できる研修とかもたくさんお持ちなので、そういう、今フィールドワークってありましたけども、そういうところもどんどん大阪市内にたくさんある

ので、活用して、よい明るい楽しい研修ができればいいのかなあと感じました。ありがとうございます。

### 乗井 会長

谷井委員いかがでしょう。

### 谷井 委員

はい、皆様お疲れ様でございました。そうですね、吉田委員もご指摘でしたとおり、これまでさまざまな研修が行われていましたけれども、その研修が、効果がどんなもんだったのかってのは、ちょっと疑問だなというところで、今回は 1 つの組織で起こったことということですけれども、それが大阪市の全部の組織の組織風土を形成していると垣間見える事件なのではないかと思っております。同僚、または上司、今回は上司と一緒に同乗しておりましたけれども、上司からも注意ができないという環境、その環境ってのはちょっと異常だなというふうに思っております。

アクティブ・バイスタンダーになれる研修が必要というところですけれども、やっぱりその職員相互の信頼関係の構築とか、ダイバーシティ & インクルージョンなど多様性を尊重して、異なる背景を持つ人が安心して働ける、いわゆる心理的安全性の高い組織に、大阪市、いろんな部局ありますけれども、その部局が変わって行かないといけないんじゃないかと思っています。

それに対して、また局としても対応していただけたらなと思いますので、我々も、市会議員としても、頑張って変えていくようにいたしますので、これからもよろしくお願ひいたします。

### 乗井 会長

はい。ありがとうございますすいません。はい、永井広幸委員。

### 永井(広幸) 委員

時間超過して申し訳ございません。実は私、議員になる前に 22 年間、環境局の技能職員でございました。それから議員になって 10 年経ちますけども、皆さんの同和研修の話をいろいろ聞いてましたけども、一切何も変わってないんだなっていうのが率直な印象です。

仕事終わってから、こういうふうな同和研修っていうのを、言い方悪いんですけど、渋々受けてる側だったかわかりません。そういうふうな形を考えると、それからもう 30 数年経ちましたけども、こういうのが有名無実でなくなってるのかなあというふうに思ってたところに、昨年のこういった港湾の差別がありましたので、かなり個人的にも、こういう差別発言がまだあるということがひとつショックがありました。

例えは悪いかもわかりませんけども、路上喫煙(禁止)が 1 月の 27 日ですかね、始まりました。これも何回も注意喚起を行ってきて、受動喫煙は駄目ですよ、配慮義務が必要ですよ、ポイ捨ては絶対あきませんよ、そういうことをずっと言い続けた中でのこの今回の路上喫煙(禁止)、万博があるということもひとつでしょうけども、こういう過料が科されるというふうになりました。先ほどペナルティの話もございましたけども、この職員の免職、懲戒処分というのは、これは決まってないですかね。特にこの 2 人の、もう決まってるんですか、決まってるなら決まって

るんでいいんですけども。最終的に、ここの委員のご質疑の中でも条例案をというふうなことがありましたけども、そうならないようにですね、抜本的にやっぱり形を変えることが大事だと思います。

記憶はちょっと間違てるかもわかりませんけど、僕はかつてホロコースト展っていうのに行かしていただきました。アウシュヴィッツに送られたユダヤ人の差別の事案があって、あなたは差別がありますかというふうな、入口のところにイエスかノーかがあって、一切ありませんとノーのところに行くと、そこで行き止まりになっていて、イエスのところに入ってから、どんどんとその差別の状況が映し出されてる、研修というかそういう展示物に行かしてもらったことがあって、本来我々にはそういう意識はもともと持ってるもんですけども、そういうものをいかに、やっぱり寄り添って、そういうふうな育んでいくことが大事なのかなというふうに思いましたけども、答になってませんけども、しっかり皆さんとともにですね、しっかり、こういった形の議論をしっかりと考えていきたいと思います。

### **乗井 会長**

ありがとうございます。あと、藤本委員。

### **藤本 委員**

社員の研修とかに携わっておりまして、地域に密着して事業を行う会社におきましては、実際に差別事象に居合わせたとき、アクティブ・バイスタンダーとして行動ができるような研修が必要ということをお示しになっていて、これは非常に必要なことだと改めて認識いたしました。今日は、どうもありがとうございました。

### **乗井 会長**

はい。ありがとうございます。本日いろんなご意見が出ました。今後、大阪市の人権施策を推進するにあたって、十分に反映活用していただければと思います。

委員の皆さん、本当に長時間、時間過ぎてしまいましたけども、お疲れ様でした。それでは進行、事務局のほうにお返ししたいと思います。

## <まとめ・閉会>

### **忍 ダイバーシティ推進室長**

市民局の忍でございます。本日は活発なご議論をいただきまして、誠にありがとうございました。研修のあり方、やり方のことありますとか、意識調査のこと、研修の改革・改善についての検討のやり方ですとか、人権課題がさまざまあるというようなことを述べていただいたと思います。

私どもとしましては、昨年の職員による差別発言事象を重く受けとめているところで、お示ししたような効果的な研修、現状考える効果的な研修の実施など、再発防止に努めているところでございます。

ただ、本日の審議会、あと出ておりました、前回、先月やりました有識者会議の中でも、ご意見をいただいておりますが、私どもについてさまざまのご指摘、そうじゃないだろう、こうしなければならないだろう、というようなお話を聞いております。

内容につきましては、さまざまな識見をお持ちの皆様方からご助言を賜るなどによりまして、不断に見つめ直しをして、時宜を得たものになるように、これからも改善取組みを進めてまいりたいと思います。

当会議の持ち方、特に有識者会議について、回数が、半年、この会議が 7 月末にあって、今回 2 月の、その間になぜ 1 回しかないんだというようなご意見を拝聴しました。私どもとしましては、時宜にこよういう検討をさせていただきますように、改革・改善のやり方を取りまとめて、引き続き、人権尊重の社会づくりの推進に、進んでまいりたいと思いますので、引き続き皆様方のご支援賜りますように、よろしくお願いいいたします。

本日会長のほうからも、議事進行がというお話がありましたが、私どもの時間設定でありますとか、さまざまところで支障をきたしてしまいました。私ども事務局の運営だと思っております。このあと予定がありました委員の方々には、大変ご迷惑をおかけして申し訳ございませんけれども、何卒ご容赦いただけますように、よろしくお願いいいたします。本日ありがとうございました。

### **永田 人権企画課担当係長**

委員の皆様ありがとうございました。以上をもちまして、第 50 回大阪市人権施策推進審議会を終了させていただきます。次回の審議会につきましてですけれども、定例でありましたら、本年の 7 月ぐらいの開催を予定するのかなと考えております。委員の皆様にはまた今回同様事前に日程調整をさせていただきたいと思いますので、ご協力よろしくお願いいいたします。本日はどうもありがとうございました。