第14回　大阪市同和問題に関する有識者会議　会議録（要旨）

1　開 催 日　　令和８年７月６日（月）　午後３時～５時15分

2　開催場所　　大阪市役所７階　第４委員会室

3　出 席 者　〔メンバー〕

三輪　敦子（座長）　　妻木　進吾
赤井　隆史　　楠木　克弘
齋藤　直子　　辻　大介

〔大阪市〕

（市民局）

渡辺　理事
堀田　ダイバーシティ推進室長
浅井　ダイバーシティ推進室 人権企画課長
寺見　ダイバーシティ推進室 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
草川　ダイバーシティ推進室 人権企画課長代理
岡井　ダイバーシティ推進室 共生社会づくり支援担当課長代理
松井　人権啓発・相談センター副所長
小林　人権企画課担当係長

（建設局）

小川　総務部長
名倉　総務部 総務課長

4　議　　題

(1) 令和７年度所属別人権問題研修アンケート集計結果について
(2) 同和問題（部落差別）の表記について
(3) 報告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状況について
(4) 大阪市人権行政推進計画の改定について（非公開）
※「審議会等の設置及び運営に関する指針」第７－１－（１）エに該当するため非公開
(5) 建設局職員による差別発言事象について（非公開）
※「審議会等の設置及び運営に関する指針」第７－１－（１）アに該当するため非公開

5　議事要旨

議題１．令和７年度所属別人権問題研修アンケート集計結果について

・市民局（担当課）より、資料１について説明を行った。

【メンバーからの意見】

・差別事象対応マニュアルと人権の視点からの情報発信の手引きを市職員はどこで確認できるのか、どのように配布・周知されているのか

【大阪市の説明】

・差別事象対応マニュアルは、年度当初の人権行政推進本部幹事会で周知し、同和問題に関する職員研修資料にも掲載している。あわせて、庁内ポータルサイトに掲載し、全職員がいつでも閲覧できるようにしている。情報発信の手引きも、総務課長会で留意点として各所属の総務課長に申し伝えているが、一部職員に存在が知られていない点は課題であり、引き続き機会を捉えて周知していく

【メンバーからの意見】

・問 4 の 1 について、そもそも“そういった問題があると思っていなかった人”の選択肢がない。1 から 8 に当てはまらない場合のために選択肢 9 で（1 から 8 に当てはまるものがない）などの選択肢を追加した方がよいのではないか

・問 6 の 1 の選択肢 2「自分の業務が人権行政を担っているとの実感がない」が約 6%おり、行政職員が自分を人権の担い手だと思っていないことは、人権行政を非常に限定的に捉えている

・4 ページの問 1 で「〇〇は同和地区ですか」との問いに、「知っている範囲で答える」とする人が 20 人に 1 人もいる点や 5 ページの「差別につながるコメント」で「そのまま掲載する」の割合が高い印象で、自由記述にも「自分の業務ではない」といったコメントが見られ、職員の人権意識が十分浸透していない

【大阪市の説明】

・ご指摘はそのとおりだと受け止めている。大阪市職員の差別事象を受けて市長から所属長へ訓示があり、職員は率先して人権行政を担う立場だと伝えてきたが、なおその認識が十分でないのは非常に残念だ。今後も人権研修や推進本部・各種会議を通じて、職員が人権行政を牽引すべきことを継続して周知していく

【メンバーからの意見】

・職員アンケートが、職員の実態や課題が非常にクリアに出している。

・自由回答で、「内心の自由は人権であり「考え方を改めよ」というのは人権侵害」といったコメントがあったが、このケースは差別発言として表出しているので内心の問題とはいえないのだが、人権や多様性への１つの誤解というかある種の攻撃のなかに「多様性を認めないのも多様性」という典型的な言説で、今後の研修のヒントになっているのではないか

・研修について、職階別にメニューを組み、多様な方法を試行錯誤してニーズに応えようとしている点を評価している。今後もグループワークやフィールドワーク、そして人権概念の基礎を学ぶ内容などを継続してほしい

【メンバーからの意見】

・意識把握のアンケートは、研修受講後に全員が回答しているということで、有識者メンバーが指摘

したことは大きく、次年度に残る課題としてクリアになったと思う。研修の効果は、職階・入職後年数・研修受講回数などもあわせて聞いて分析すると、見えてくると思われる。

【座長からの意見】

・問 4-1 の 7 番目にある「えせ同和行為」に関する設問について、なぜ同和問題の理解や解決に向けたアンケート項目として入っているのか、誤った意識を助長させることのないよう、意図や位置づけを明確にしてほしい

・設問には正解が示されているが、これが正解という機械的な答えはよくないと思っているので、なぜそれが正解なのかということを、どこかで受講者に説明・共有されているのか

・問 3-1 で「何もしない」とした自由記述のうち、「本来業務への影響」「注意喚起は本来業務ではない」という理由は、割合は 1.4%と少ないが内容としては深刻だと受け止めている。行政は公共の福祉やアクセスに貢献するパブリックサーバントであり、人権行政の意味・目的・役割をより明確にする必要がある

【大阪市の説明】

・えせ同和行為が全くなくなったわけではなく、現に起こり得る。社会問題の一部として影響があるため、そうした行為があること自体を大阪市職員は把握しておくべきだという考えで、この設問を入れた

・対応の正解は、技能職員の昇任時研修のグループワークや、差別事象対応マニュアルの具体例として示している。マニュアル自体もこれまで周知し、徹底するよう繰り返し伝えてきた。にもかかわらず、全職員がマニュアルを十分に読めておらず理解も不十分なことが背景にあって、今回のアンケート結果につながったのではないかと見ている。今後も様々な機会を通じて、全職員にきちんと理解すべきことが伝わるよう周知を強化していく。

議題２．同和問題（部落差別）の表記について

・市民局（担当課）より、資料２について説明を行った。

【メンバーからの意見】

・部落差別の解消の推進に関する法律自体が部落差別を使っていることに加え、大学生が同和問題という単語を知らない傾向にある。国に準じて部落差別が先という方向性になってきている。

【メンバーからの意見】

・今回、国の表記に準じて「同和問題」と「部落差別」を入れ替えることにより、部落問題・同和問題を偏見やいわゆる心理的差別のみに矮小化されているのではないかという懸念があるが、考え過ぎかとも思うため、提案通りで良い。

【大阪市の説明】

・同和問題に起因する事象の 1 つが部落差別であるとした物事の概念の範囲からすると、市として取り組む内容が変わらないにもかかわらず、問題を縮小していると捉えられたらいけないと懸念していた。

・国の表記に準じる方向で進めたい。

【座長からの意見】

・国際人権条約の議論の場では部落民という言葉が出てくる一方で、同和問題あるいは同和という言葉は使われておらず、この問題が国際的な場で議論されるという観点からも、この変化は悪くはないと思っている。ただ、矮小化の問題はどんな場合でも、どんな差別においても、避けるべきことだと思っている。

報　告．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状況について

・市民局（担当課）より、報告資料１について説明を行った。

【メンバーからの意見】

・最近は若者向けのショート動画の中にも差別的な動画が多く出てきている。

・モニタリングの対象にするプラットフォームの選び方によっては、大きな問題になりそうなものを取りこぼしている可能性があるかもしれない

【大阪市の説明】

・モニタリングの対象にするプラットフォームについては定期的に見直している。いただいた意見を参考にしながら「どこまで広げていくとか、小さいところも見に行く」という点は、今後、手法も含めて検討する。

【座長からの意見】

・ＳＮＳ管理については、次々に新しいツールやプラットフォームが現れ、予想もつかない場所で予想もつかない炎上をしているというのを身近にも感じている。今のご意見をぜひ反映していただきフォローをお願いする。

議題３．大阪市人権行政推進計画の改定について（非公開）

・市民局（担当課）より、非公開資料について説明を行った。

※「審議会等の設置及び運営に関する指針」第７－１－（１）エに該当するため非公開

議題４．建設局職員による差別発言事象について（非公開）

・建設局より、非公開資料について説明を行った。

【メンバーからの意見】

・部落差別に限らず差別的なものやハラスメントなども含めて、広くヒアリング・申し出てもらう形のほうがいい。

【メンバーからの意見】

・短期的な対策だけでなく、職場環境・組織構図・研修を含めて、長期的に職場でどう教えるかを考える必要がある。

【メンバーからの意見】

・差別発言が続けざまに起きており、一般企業なら減給など相応の処分が当然だが、大阪市でも人権

侵害・差別に対する職員の規定や条例を考えるべきではないか。研修だけを充実させるのではなく毅然とした判断と相応の処分を検討すべきではないか。

【大阪市の説明】

・基本的には、職員の基本条例に服務規律・職員の規律や倫理規定があり、違反すれば処分される仕組みになっている。職員の処分は地方公務員法で定められているので、差別禁止などの規定が別にあっても基本は地方公務員法でどう扱うかが基本になる。