

大阪港湾局職員による差別発言事象について

1. 事象の概要

令和6年3月18日以降、延べ3日にわたり、出張中の公用車内で、大阪港湾局の職員Aが職員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図する賤称語を数十回以上にわたり執拗に繰り返しつつ誹謗中傷し、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ったものです。

上司にあたる職員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ました。

また、各所属で差別事象が発覚した際は、速やかに市民局への報告をすべきところ、大阪港湾局では、経緯等の確認や事実関係を整理した後にする方がよいと判断し、報告までに約2か月を要し、さらに、公用車のドライブレコーダーに挿入されていたマイクロSDカード内の差別発言データを消去せずにドライブレコーダーに戻し、その後、差別発言データが含まれた可能性のある当該マイクロSDカードが所在不明になるなど、差別発言の拡散につながるおそれがある事態を招きました。

2. 原因と課題

(1) 「差別意識」等を持った背景

それぞれの職員は、幼少期から植え付けられた同和問題に関する誤った理解を解消することなく、「忌避意識」「差別意識」が心に強く残っていたこと、また経験したアルバイトやニュースで見聞きした同和問題に関する情報を基に、同和地区に対して誤った固定観念を持っていた。

(2) 差別発言に至った認識

職員Aは、職場の同僚職員等に不満があり、不満を吐き出す際に、唯一気の許せる職員Bとの会話の中で、賤称語を用いて同僚職員等を誹謗中傷しました。

職員Bは、上司として職員Aを指導すべきところ、職員Aが職場内で孤立していたこともあり、差別発言を指導せず発言を容認するとともに、自らも同調して差別発言を行いました。

(3) 職場風土に関する課題

当該職員が在籍している職場は、専門的な資格を有する職場であり、長期間固定的に配置され、些細なことで職員同士の関係性が悪化したり、対立するなどの状態に陥った場合、その関係性の修復が難しいことがありました。また、職員Aの同僚職員等への不満に対し、職場と

して、関係性が非常に悪化していることに気付いていませんでした。

(4) 研修受講への向き合い方

職員Aは、これまで受けてきた人権問題研修は「時間の無駄」と認識しており、自身の身内の意見は尊重するが、職場の研修は実施しているだけとしか捉えていなかったと述べ、職員Bは、自らの人権問題研修受講に対する姿勢が原因だったと述べるなど、両職員とも、真摯に人権問題を学ぶ姿勢をもっておらず、差別を受けてこられた方々への様々な影響・苦悩を理解しようとする意識も欠けていました。

(5) 研修についての課題

本市では、平成31年に発覚した職員による差別落書き事象を踏まえ、管理者層に向けた研修では、「同和問題(部落差別)」を必須のテーマとし、その他の「外国人」や「子ども」、「障がいのある人」「LGBT」などの人権課題の中から受講者が選択し実施するほか、各所属の指導者向け研修ではフィールドワークの実施、全職員向けに「同和問題(部落差別)」に関する研修を実施するなど、職員の同和問題に関する知識と人権意識の向上のための取組を実施してきましたが、今回の職員による差別発言により、これまでの人権研修で職員による差別事象の再発防止には至らなかったことが明らかとなりました。

(6) 報告に時間を要した課題

本市差別事象対応マニュアル(以下「マニュアル」といいます。)では、事象判明後、速やかに市民局に対し報告すべきとしているものの、当該職員への聞き取りや事実関係の整理を理由として報告までに約2か月を要しており、大阪港湾局においてはマニュアルに対する理解が不足していました。

(7) ドライブレコーダーに関する課題

大阪港湾局において、公用車のドライブレコーダーに挿入されていたマイクロSDカード内の差別発言が含まれるデータを消去せず、そのままドライブレコーダーに戻しており、また、その後、差別発言データが含まれた可能性のある当該マイクロSDカードが、何者かに差し替えられ、所在不明になるなど、差別発言の拡散につながるおそれがある事態を招きました。大阪港湾局においては、差別内容を適切に記録し消去すべきであるとするマニュアルの趣旨に沿った適切な対処ができていませんでした。

また、ドライブレコーダーの運用に関する管理要綱を策定しておらず、取り扱いや厳正な管理に関する認識が不足していました。

3. これまでの経過及び本市の取組等

●令和6年6月18日 大阪市人権行政推進本部会議を開催しました。

・差別発言事象概要の説明

- ・本部長(市長)より各所属長へ直接訓示等を行いました。
 - 今回の事象を踏まえ、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。
 - 同様の事案が生じていないか、所属長マネジメントのもと確認すること
- 6月18日 大阪市人権行政推進本部幹事会議を開催しました。
 - ・職員による差別発言事象の概要並びに本部長から所属長へ訓示等を行った旨の説明
- 7月1日 所属長マネジメントによる確認結果を公表しました。
 - ・同様の事案はなかった。
 - ・差別の拡散に留意しつつ、説明責任を果たすため、より詳しい事象概要を公表
- 7月5日 大阪港湾局人権行政推進委員会を開催しました。
 - ・大阪市人権行政推進本部会議の報告及び当局における今後の取組などについての説明
 - ・委員長(大阪港湾局長)より訓示を行いました。
 - 差別発言については断じて許されるものではない
 - 差別の根絶に向けて断固たる姿勢で対処しなければならない
 - 職員の人権意識のさらなる向上に努めるとともに、職員一人ひとりにおいては人権侵害を決して許さないという視点を常に持ち、日々の行政運営にあたってもらいたい
 - 差別事象やハラスメント、職務に関する規程違反が疑われる場合は迅速に報告するよう求める
- 7月31日 第49回人権施策推進審議会を開催しました。
 - ・職員による差別発言事象に対する全市的な取組及び人権問題研修等の見直しについて説明し、検討のための意見を聴取
- 8月30日 市長メッセージ(市民のみなさまへ)を発信しました。
- 9月19日 大阪市会(市政改革委員会)質疑
 - ・職員の人権意識について
 - ・大阪市職員の差別発言事象について
- 9月20日 大阪市会(建設港湾委員会)質疑
 - ・差別発言事象を受けての今後について
 - ・差別発言事象について
 - ・大阪港湾局職員による差別発言について
- 9月24・27日 令和6年度人権問題指導者研修を実施しました。
- 11月26日～12月25日 大阪港湾局人権問題職員研修を実施しました。
 - ・全職員を対象に、同和問題の歴史や差別を受けてこられた方々の思いや、人権は誰にでも関わりのある問題であることを中心とした内容の講義型研修を局独自で新たに実施

(計 14 回次)

- 12月16日～翌年2月末 令和6年度人権問題管理者層研修を実施しました。
- 令和7年1月17日 第11回大阪市同和問題に関する有識者会議を開催しました。
 - ・差別発言事象の概要とそれを踏まえた大阪市の取り組みについて
 - 大阪市職員による差別発言事象について(報告)
 - 市会における主な関連質疑について
 - 職員人権研修の充実・強化について
- 1月28日～翌年3月14日 令和6年度全職員向けe-ラーニング研修を実施しました。
- 2月10日 第50回人権施策推進審議会を開催しました。
 - 職員人権研修の充実・強化について
 - 第49回審議会からの意見による職員研修実施報告及び今後の方向性について説明、意見聴取
 - 受講後アンケート等による職員意識の把握について意見聴取
 - 第11回大阪市同和問題に関する有識者会議について(報告)
- 3月10日 大阪市の会(市政改革委員会)質疑
 - ・本市職員による差別発言事象への対応について

4. 本市の認識及び再発防止の取組

昨年5月に発覚した大阪港湾局職員による同和問題(部落差別)に関する差別発言や、感染症に対する偏見に満ちた発言は、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もので、他者を傷つけ人間の尊厳を著しく踏みにじる人権侵害行為であり、また、差別に苦しまれてきた多くの方々を傷つけるものであり、到底見過ごすことはできません。

さらに、本差別発言により、当該職員の根深い差別意識のほか、大阪港湾局における「差別事象対応マニュアル」の趣旨の不徹底や記録媒体の不適切な対応及び職場風土、これまで職員に対して実施してきた職員に対する人権研修の在り方など、多くの課題が浮き彫りになりました。

とりわけ、職員人権研修については、本市では、これまでも人権の視点からの行政運営を推進し、職員の人権意識の向上を図るため実施してきましたが、依然として職員の差別意識の解消に至っていないことが明らかになるなど、今後も、不断に見直しを図り改善実施する必要があります。

職員人権研修を受講することが、業務や生活の中でどのように位置づけられ、またどのような意味があるのか考え、自らの態度や行動を内省する内容となるよう検討を行うとともに、職員間の会話などでマイクロ・アグレッションⁱ等に該当すると思慮される発言に気づいたとき

ⁱ 思い込みや偏見によって無意識に相手を傷つけること

は、気兼ねなく指摘できるような健全な職場づくりに努め、「アクティブ・バイスタンダーⁱⁱ」として、適切に指摘し、発言者や周囲の人への正しい認識、理解を促すことができる職員になれるよう人権研修を企画してまいります。

改めて、職員一人ひとりの行為が本市の人権行政、ひいては市政全体に大きな影響を及ぼすことを全職員が認識し、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、市民のセーフティネットとしての存在であるべきことを理解し、差別の根絶に向けた取組を一丸となって進めてまいります。

本事象を踏まえた再発防止について、以下のとおり取り組みます。

(1) トップマネジメント等による組織風土の改善

本事象の発覚後、組織的な対応に至るまでに相当な時間を要したことから、事象が生じた際の対応の徹底や、「マイクロ・アグレッション」等が生じた時に、周囲の同僚等がすぐに注意する、上司は躊躇なく指導するといった職場環境の実現が急務であり、差別的な行為を決して許さないという組織風土を築いていく必要があることから、誰もが意見を言い合える「風通しの良い職場づくり」に向けて取り組んでまいります。

(2) 職員人権研修について

職員の人権研修については本市人権施策推進審議会からの意見を踏まえ、マイクロ・アグレッション等への対応など、実施可能なものから意見を取り入れ実施するなど、充実・強化を図ってまいりました。

引き続き、受講者アンケートの内容の検討や外部の知見を導入すること等により、不断に見直し、研修手法のほか、受講する職員自身が自ら学ぶ姿勢、必要性を十分理解できるよう、また自分事として共感できるよう工夫してまいります。

(3) 報告に時間を要したことについて

本事象での問題点を検証し、職員がより適切に対処・行動できるよう、令和6年8月に改訂したマニュアルを職員へ周知してまいりました。今後も、様々な機会を捉え、周知徹底を図ってまいります。

(4) ドライブレコーダーについて

大阪港湾局において、ドライブレコーダー及び保存データの利用目的や取扱責任者、管理方法等を定めた「大阪港湾局ドライブレコーダー等管理要綱」を令和6年11月1日に策定し、所属職員へ周知してまいりました。

ⁱⁱ ハラスメントやさまざまな暴力、差別が起きたとき、その場に居合わせた第三者が被害を軽減するために、状況に応じてできる行動をする人のこと。「行動する傍観者」の意。