

第 53 回 大阪市人権施策推進審議会 会議録

1 日時 令和 8 年 7 月 21 日(火) 15 時 00 分～16 時 45 分

2 場所 大阪市役所 地下 1 階 第 11 共通会議室

3 出席者

(審議会委員) (*:Web 会議にて出席)

・佐藤 貢 委員	・澤田 有希子 会長代理	・塩中 一成 委員
・谷井 正佳 委員	・永井 均 委員	・永井 広幸 委員
・乗井 弥生 会長	・廣岡 浄進 委員	・藤本 光俊 委員
・的場 かおり 委員*	・三輪 敦子 委員	・吉田 直哉 委員*

(事務局(市民局))

・渡辺 市民局理事	・堀田 ダイバーシティ推進室長
・浅井 人権企画課長	・村上 多文化共生担当課長
・吉田 人権啓発・相談センター所長	・草川 人権企画課長代理
・岡井 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
・山川 人権企画課担当係長	

4 議事

〔報告〕

1 第 13 回 大阪市同和問題に関する有識者会議 会議録(要旨)

〔議題〕

1 人権行政の推進体制強化に向けた各所属の取組状況について
人権研修(令和 7 年度所属別人権研修のアンケート集約結果等)

2 大阪市人権行政推進計画に基づく令和 8 年度の取組み

ア「人権の視点100!」実行プログラムの取組み

イ 人権啓発・相談事業の取組み

3 「大阪市人権行政推進計画」の改定について(非公開)

5 議事内容

山川 人権企画課担当係長

お待たせいたしました。定刻となりました。ただいまから第 53 回大阪市人権施策推進審議会を開会させていただきます。本日はお忙しいところご出席いただきましてありがとうございます。

本日司会を担当いたします市民局人権企画課山川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

はじめに、本日の審議会についてご説明させていただきます。この審議会は、大阪市人権施策推進

審議会規則及び同審議会運営要領に基づき公開としておりますが、議題 3、「大阪市人権行政推進計画の改定について」を非公開としたいと考えております。

議題 3 については、5 月 22 日の部会で検討いただきました改定案についてご意見をいただきたく存じますが、現時点では検討中、調整中の表現が含まれること、また、特定の属性等に関わる用語や表現、課題認識の置き方等が当事者の尊厳や社会的受け止めに直結しやすく、未成熟な情報が公になることで、当事者を含む関係者に不必要な不安や対立を生じさせるなど、市民の間に混乱を生じさせるおそれが相対的に高いことまた、会議を公開した場合、発言が断片的に受け止められること等を過度に意識し、委員の自由な意見交換が阻害され、結果として意思決定過程の中立性・公正性が不当に損なわれるおそれがあること、以上のことから、「審議会等の設置及び運営に関する指針」第 7-1-(1)非公開情報を取り扱う場合、エ、審議・検討・協議情報に該当するためにより非公開とすることが妥当かと考えております。

非公開とすることについては、事前説明のお時間をいただき、委員の皆様から事前にご異議なしと伺っておりますが、非公開とすることによろしいでしょうか。

(複数の委員)

異議なし。

山川 人権企画課担当係長

ありがとうございます。皆様に非公開のご判断をいただきましたので、議題 3 については非公開で行います。なお、現在のところ、報道機関の方は入っておられません。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、非公開のご判断をいただいた事項を除き、後日、大阪市ホームページに掲載する方法で公開を予定しております。また非公開部分につきましても、非公開の趣旨を踏まえつつ、公開可能な情報を公開させていただきます。

次に、委員の皆様からのご発言についてでございます。審議中、ご発言されるときは挙手いただき、ご指名がありましたら、机上のマイクを使用してご発言をお願いいたします。Web 出席の委員につきましては、審議会中はマイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。ご発言されるときは、Teams の挙手ボタンでご発言の希望をお示しいただきまして、ご指名がありましたらマイクをオンにしてご発言をお願いいたします。会場出席委員の一巡の後、Web 出席委員のご指名と考えております。

また、音声、映像など、通信状況は事前に確認させていただきましたが、途中で通信状況に問題が生じた場合は、画面上にあります会話表示のボタンのチャットなどでお知らせいただきますようお願いいたします。

続きまして、本日の資料をご案内いたします。

お手元に、第 53 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。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などがありましたら、事務局に挙手等でお知らせください。

次に、本日出席の委員の皆様を五十音順でご紹介させていただきます。

佐藤委員でございます。

澤田会長代理でございます。

塩中委員でございます。

谷井委員でございます。

永井均委員でございます。

永井広幸委員でございます。

乗井会長でございます。

廣岡委員でございます。

藤本委員でございます。

三輪委員でございます。

吉田委員でございます。

的場委員におかれましては、ご都合により途中から Web にてご出席いただく予定でございます。
高見委員におかれましては、欠席とのご連絡をいただいております。
事務局の出席者は、お手元にお配りしております配席図をもちましてご紹介とさせていただきます。
それでは、事務局を代表いたしまして、市民局理事の渡辺よりご挨拶を申し上げます。

渡辺 市民局理事

市民局理事の渡辺でございます。第 53 回大阪市人権施策推進審議会の開会にあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、暑い中、そしてご多忙のところ、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をはじめ、市政各般にわたりお力添えを賜り、厚く御礼を申し上げます。

本日の審議会では、主な議題として、前回諮問をさせていただきました「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」の改定につきまして、部会での検討内容を踏まえた骨子案をご説明申し上げ、皆様からご意見を頂戴したいと考えております。本計画は、人権が尊重されるまちの実現に向けて、その基盤となる人権行政や市民啓発等の考え方と方向性を改めて整理し、これをもって施策の一層の推進を図ることを目的とするものでございます。

また、本年 2 月に発生いたしました本市職員による差別発言事象を重く受け止め、再発防止に向けて各所属で進めております人権研修や、人権尊重の組織づくりに関する取組状況についてもご報告申し上げます。今後の取組がより実効性あるものとなるよう、ご助言を賜れば幸いに存じます。

委員の皆様方には、それぞれのお立場から忌憚のないご意見を賜りまして、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ますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

山川 人権企画課担当係長

それでは議事に入ります前に、次第にあります報告 1、第 13 回大阪市同和問題に関する有識者会議会議録(要旨)について、事務局よりご報告いたします。資料 1-1 をご覧ください。

第 13 回有識者会議においては、4 議題に記載の(1)から(5)の項目についてご説明し、ご意見をいただきました。説明内容は、本審議会でも既にご説明した、もしくは本日ご説明させていただく内容と重複いたしますので、省略させていただきます。

なお、有識者会議からいただいたご意見については、2 ページ目以降に取りまとめております。

主な意見については、本日の関連議題の中でそれぞれご報告させていただきながら進めたいと思います。

また、今月 6 日には第 14 回有識者会議を開催いたしました。現在、議事要旨を取りまとめているところですが、そのうち計画改定に係るご意見については、先に取りまとめ、本日の資料を追加配付させていただく予定です。後ほど議題 3 にてご報告申し上げます。

それでは、議題に入ってまいります。ここからの進行は乗井会長にお願いしたいと存じます。

それでは、乗井会長よろしくお願いいたします。

乗井 会長

乗井でございます。

それでは、審議会次第に従って議事を進めてまいります。まず、議題 1 です。

「人権行政の推進体制強化に向けた各所属の取組状況について」と、「人権研修(令和 7 年度所属別人権研修のアンケート集約結果等)」について、事務局よりご説明をお願いします。

草川 人権企画課長代理

議題 1 について、資料 2-1 にそって、ポイントをかいつまんでご説明します。

まず経過です。令和 8 年 2 月 3 日に本市職員による差別発言事象が発生いたしました。

事案の概要をご説明しますと、建設局の職員が移動中の公用車内(同乗者は 3 名)で、職員 A との会話の中で、職員 B が「(地名〇〇)は、被差別部落や。高校の時に(地名〇〇)を通るのが嫌やった。」と発言したもので、後日、職員 A から管理監督者に報告したことにより発覚したものです。

これを受け、3月4日に人権行政推進本部会議を開催し、市長から所属長に対し、「差別を生まない、そして決して許さない職場風土を、組織の基盤として確立するため、所属内の人権行政推進体制を点検・強化すること」との指示がございました。

指示の要旨は3点です。1点目が、すべての職員に「人権行政の担い手である」という自覚を徹底させること、2点目が、差別事象が発生した場合に、職員が的確に対応できる力を身につけさせること、3点目が、差別の根絶に組織として取り組む体制を構築することの3点です。

これを踏まえ、市民局から各所属に対して、2点を依頼しました。1つ目は、所属に設置している人権行政推進委員会の協議事項について、「職員に対する人権研修」に加え、「差別事象対応」と「差別のない職場環境づくり」を追加したモデル要綱を提示し、体制強化を依頼しました。2つ目は、「所属内人権研修」と、それに加えて「学びを職場風土として定着させるための研修以外の取組」について報告を依頼したことです。

全50所属の取組状況につきましては資料2-1別紙に取りまとめておりますが、その内容を整理したものが、本資料2-1の2ページ、3ページでございます。こちらを中心にご説明いたします。

まず1つ目の所属委員会の要綱改正については、全所属において、モデル要綱に沿って改正済みとなっております。加えて、委員会の開催頻度の見直しや、取扱内容の整理など、改正趣旨を踏まえた運用面の見直しも報告されております。

続いて2つ目の、研修・研修以外の取組の概要です。

はじめに、取りまとめの前提ですが、注意欄に記載のとおり、各所属にはカテゴリごとの回答は求めておらず、集計は自由記載の報告書から読み取れる範囲で整理しております。1所属で複数カテゴリに該当する場合は重複して計上しているため、所属により計上されるカテゴリ数は異なっております。それでは、概要(全体像)をご説明いたします。

職員研修の内容については、大きく、基礎的な内容と、行動・実践に関する内容に分類して集計しました。基礎的な内容を取り上げる所属の方が多く、人権の基本理念や本市人権行政、合理的配慮などを扱うとしている所属が6所属、障がい、高齢者、子ども、外国人、LGBTQ、同和問題など個別課題の理解を深めるといふ所属が22所属などとなっております。

一方で、「行動に関する知識や実践研修」も複数の所属で取り組むとしており、例えば、差別事象が発生した際の対応、窓口・電話対応などの具体的場面を想定した研修を実施するとしております。

次に、研修手法に関しては、e-ラーニング等の自己学習という形が多い一方、グループワーク等の双方向の手法を取り入れる所属も一定数ございました。

研修対象につきましては「全職員」を対象としている所属が多い一方で、管理職、新規採用者、転入者など、対象別に研修を設計するという所属も一定数ございました。

なお、効果検証としてアンケート等を実施するとしている所属は4所属と一部にとどまっております。

次に3ページは、研修以外の取組のまとめです。

まず、取組内容・目的で整理すると、人権に関する知識や考え方などの「意識付け」や、「行動規範の可視化」、例えば、差別事象発生時やハラスメントへの対応事例などに関する取組が多く報告されております。

また取組方法で整理すると、メール配信や会議でのメッセージ、ポスター掲示などの「情報リマインド」を行う所属や「差別事象対応マニュアル」を改めて周知徹底するという所属が多くございました。さらに、ケース対応例やチェックリストなどのツール整備を新たに進める所属も少数ですが見られました。

次に、報告の中から好事例をいくつかご紹介します。4ページをご覧ください。

まず、「内容の充実」といたしまして、アンケート結果を踏まえて弱点を分析し、研修テーマに反映させるという所属や専門家による具体例を交えた研修を実施していくとしている所属などがございました。

次に、「手法」に関しては、研修内容の要約版を作成して全職員に配付し、振り返りがいつでもできるようにするという所属もございました。また、5ページの、「研修以外の取組」については2つ目の所属長メッセージの発信や、下から4つ目、課長会での副区長からの講和など、トップが考え方を発信することで、人権意識の醸成を図っていくという所属がございました。

また、上から3つ目、今回差別発言事象があった建設局からは、外部有識者による第三者会議を設

置し、これまでの研修や組織ガバナンス上の課題等を検証するという報告を受けております。

以上が各所属の取組の全体像となります。

これに対しまして、最後の 6 ページは、市民局から各所属への助言案をまとめております。

今回の報告は自由記述であり、記載の観点や詳細にはばらつきがありますので、記載がない＝未実施と断定できない点は前提となりますが、そのうえで、市民局として把握できた範囲で、各所属への助言の方向性を整理し、4 点あげております。

1 点目としまして、自己学習など「学ぶこと」中心の所属は、次のステップとして、学びを日常業務での行動・対応の変容につなげ、実践・定着まで見据えた設計にしていけることが望ましい、ということ。

2 点目としまして、管理職や窓口担当など、職員の立場や想定場面に応じて、狙い・内容・手法が適切に整理され、研修体系として組み立てられているか確認が必要、ということ。

3 点目としまして、学んだことを定着させるために、振り返りの機会を設けることが望ましい、ということ。

4 点目としまして、繁忙や少人数職場、市民対応を伴う業務特性などにより研修時間の確保が難しい所属もあるため、実態に即した実施方法の工夫の余地がある、ということです。

本日委員の皆様には、この 4 点につきまして、さらに踏み込んだご助言を賜ればと存じます。

例えば、1 点目で申し上げた「学ぶこと」中心から「行動・実践・定着」まで見据えた設計に移行するにあたり、どのような研修構成がよいか、といった具体案がございましたらご教示いただければありがたいと存じます。いただきましたご意見を踏まえて、各所属への助言内容の精度を高めてまい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。引き続き、人権啓発・相談センターからご説明がございました。よろしくお願いいたします。

吉田 人権啓発・相談センター所長

資料 3 の「人権問題職員研修について」ご説明申し上げます。

本職員研修ですが、ご承知のとおり令和 6 年 5 月の職員による差別発言事象を受け、この間、審議会委員の皆様や有識者会議メンバーから研修内容やアンケートについて様々なご意見をいただきまして、部落差別の実態を知り、当事者の生の声を取り入れるなど、外部の知見を導入して実施したものでございます。

また、昨年 7 月の本審議会では、研修で、すぐに効果が観測できるものでないものの、マイクロアグレッション等が発生した際に自ら行動できる職員育成を図る取組が、底上げにつながることを期待すると励ましのお言葉も頂戴したところで。

では、資料に沿ってご説明いたします。

「人権研修」の受講者アンケート及び先ほどの議題で説明いたしました、「所属別人権研修の取組報告」結果を集計いたしました。これらの集計結果を分析し、今後の職員人権研修へ反映し、充実、強化を図ってまいります。

資料の参考の右のほうに、大阪市全体の職員人権問題研修について、実施主体ごとの表を記載しています。先ほどの議題は、※「所属別人権問題研修」の取組報告になります。

この研修は、令和 2 年度から 7 年度までは、職員が行為者となった差別事象が発生したこと、また、コロナウイルス感染症対策のため、市民局にて、全職員を対象にした「同和問題研修」を実施していました。

左側経過のところ、＜人権研修のアンケート＞をご覧ください。

今後の人権研修の検討に資するため、研修の効果測定アンケートとあわせて職員の人権意識を把握するアンケートを実施いたしました。当該アンケートを集計・分析し、その結果を人権研修の内容にフィードバックするものでございます。

下のカッコ＜所属別人権研修の取組報告＞の最後に記載しておりますが、各所属から人権研修に関するこれまでの取組内容等の報告を受けた内容を、整理・分析のうえ、人権研修にフィードバックしてまいります。

では、資料 2 ページをご覧ください。

全職員を対象にしました「同和問題研修」を、本年 1 月末から 3 月に実施し、繰り返しになりますが、研修効果等を問う「理解度アンケート」を記名式で、「職員の人権意識を把握するためのアンケート」を

無記名で実施いたしました。

はじめに、(1)理解度アンケートの結果でございます。受講対象者は、全職員 24,642 名、受講率は、100%ございました。

まず、問 1 研修内容の理解度でございますが、受講者からは、「実情を理解できた」との意見もあり、「理解できた」「概ね理解できた」割合が、昨年度と比較いたしまして 97.2%から 99.1%に向上いたしました。

ひとつ飛ばします。問 3 の「部落差別の解消の推進に関する法律」の認知度についても、研修内容から「体系的に理解できた」との意見もあり、82.9%から 89.8%に向上しています。

3 ページの問 4 でございますが、研修受講前の、同和問題に関する問題意識について尋ねております。有識者会議からの他都市を参考にすべきとのご意見を受け、設問したものでございます。

問題の認知割合が高かったのは、項番 2 の「結婚や交際において周囲からの反対を受けること」で、項番 5 の「行政機関等にどこが同和地区なのか」の問合せや、7 の「えせ同和行為」ように、職員個人に関わる問題でない場合は、認知度が低い傾向がございました。項番 5 については、あとの 4 ページでもご説明いたします。

項番 7 の認知度が低かった「えせ同和行為」については、令和 5 年度に、全職員研修のテーマとして実施したものの、認知割合が低く、今後、今なお「えせ同和行為」の問題は解消されていないことと合わせまして、部落差別の解消のために尽力されている個人や団体の存在があること等を説明し、そのうえで「同和関係団体」等をかたり不当要求をなす行為は、「同和問題の解決を阻害する悪質な行為」であることを理解できるよう、研修に反映してまいります。

4 ページの問 5、問 6 につきましては、研修受講による意識変化について問うたものを掲載しております。

では、資料 5 ページ、(2)職員の人権意識を把握するためのアンケート結果をご覧ください。

以降につきましては、無記名としており、当審議会や有識者会議からもご意見をいただき、今後の研修のコンテンツを検討するうえで、設問したものでございます。回答者数は、20,763 名、回答率は 84.3%でした。

問 1 につきましては、「本市差別事象マニュアル」から設問しています。「市民から、〇〇地区は、同和地区かどうか」尋ねられた時の対応についてでございます。適切な対応は、差別の助長につながるため「一切応じられない」と答え、あわせて、啓発につなげるため、「問い合わせの理由を尋ねる」ですが、約 5%の職員が「知っている範囲で答える」との回答がございました。先ほど 3 ページにありました、項番 5 の「行政機関等に、どこが同和地区なのか問い合わせること」の認知割合が低いことも関係しておりますが、業務上、このような状況を想定しにくい職員が一定数いる可能性がございます。「それは差別です」と指摘するだけでは、何が差別なのか分からないまま話を終えてしまいますので、発言の経過や背景、どうしてそのように思ったのかお聞きしたうえで、人権上問題であることの理解が得られるよう説明するとマニュアルにあります。「忌避意識」は差別につながる大きな問題であり、その人がそういった意識を持つに至った「経験」、「イメージ」、「自分も差別されるかもしれない」など、相手の言い分を十分話してもらったうえで、理解を得る対応ができるよう、今後の研修内容に反映してまいります。

次に 6 ページ、問 2 でございます。情報発信の際、本市が作成した文書ではない部分に、差別につながるようなコメントがあった場合の対応でございます。「差別の助長につながるため削除する。」あわせて、啓発のため「可能であれば、コメントをした市民に真意を確認する」が適切な対応でございますが、「市民の意思を尊重するため、または担当が確認しているためそのまま掲載する」職員が一定数見受けられます。

本市で定めております「人権の視点からの情報発信の手引き」では、「同和問題に関する誤解、偏見をまねき、差別を助長するおそれがあるので、公開の前に十分な点検が必要である。」なぜ問題なのか、どのように対処するべきかについて記載してございます。職員が適切な対応ができるよう、引き続き、機会を捉え全所属への周知や研修内容に反映してまいります。

次に、7 ページ、問 3 と 4 でございます。職員の行動変容の意識を問う設問でございます。

職場内で差別行為があった際、職場の上司や人権担当者への相談を含め、対応するとした職員の割合が 98.6%ございました。一方、研修などで、「アクティブ・バイスタンダー」を説明する際、当事者への直接介入が難しい場合、周囲に対応を求めることも伝えており、職場の上司、人権担当者に相談する

ことも選択肢としてあるのですが、「認識を改めるよう注意を行う」割合は、身近なコミュニティより少ない傾向がございます。

先日の有識者会議におきましても、項番 4 の「何もしない」と答えた職員が 1.4%いること、欄外の意見として「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」や「行動を起こすメリットがない」などと記載している職員がいることについて、非常に深い問題であるのご意見をいただいたところです。

各職場で「差別がなく、心理的安全性を高め、安心して働ける職場環境の整備」が図れるよう、各所属の人権行政推進委員会に当アンケート結果を共有することはもちろんでございますが、私たち全ての職員は人権行政を担っていることについて、きちんと理解できるよう機会を捉えて伝えていく必要があると考えているところでございます。

次に、8 ページ、「所属内人権研修の取組報告シート分析結果」でございます。

各所属から「これまでの取組、課題」「今後の方向性」について報告がありましたので、研修内容と手法にわけて主な内容を記載してございます。

9 ページをご覧ください。今後、各所属で実施する「所属別人権問題研修」の内容検討に活用するため、市民局や総務局と共管で実施しております人権研修について、分析結果を踏まえ反映してまいります。

例えば、分析結果 1 つ目の、同和問題に関する知識・理解を深めるとした回答については、管理者層研修、指導者研修、市民局実施の同和問題研修において、同和問題をテーマに選定いたします。

分析結果 2 つ目の、この間の差別事象を踏まえ、差別事象が発生した場合の対応力向上を目指すとした回答については、アクティブ・バイスタンダーやマイクロアグレッションを研修に盛り込みます。

先ほどのアンケート結果にあった、差別事象対応マニュアルにある適切な対応ができないおそれについてもここで対応します。管理者層研修、指導者研修に盛り込みますが、今年度、技能職員新任主任研修では反映済みでございます。

分析結果 3 つ目の、「基本的な知識が学習できていない。今後、基礎的な内容から人権研修を行う必要がある」。これも、研修の理解度について、アンケートの結果からも浮かびあがってきた課題でもございます。「人権とは何か」といった基本的な内容を、指導者研修や市民局が実施いたします同和問題研修に盛り込んでまいります。

分析結果 4 つ目の、「グループワークの必要性」については、指導者研修において、グループワークの技法を学ぶ内容を盛り込んでまいります。

これらの研修報告の結果も、アンケート結果と同様、最終ページにございます令和 8 年度の人権問題研修概要のとおり、それぞれの研修に組み込んで、結果や成果が、一番右に書いてございます各所属が実施主体の「所属別人権問題研修」にフィードバックできる研修となるよう実施してまいります。

今後の研修において、今回明らかになった課題を反映し、これまで委員の皆様や有識者会議からいただいたご意見を踏まえ、人権侵害を許さない職場風土作りにつなげることができるよう研修の充実・強化に努めてまいります。

以上、「人権問題職員研修」についてご説明申し上げました。よろしくご意見を賜りますよう、お願いいたします。

乗井 会長

はい。ご説明ありがとうございました。

資料の整理をしますと、資料 2 のほうが今年 2 月に起こった差別事象を契機として所属内、各所属の取組状況についてまとめておられて、6 ページに市民局から所見、各所属への助言案ということで書かれているので、これもより具体的なご意見とかをいただければという趣旨だったと思います。

資料 3 のほうが、市民局が主催をする各研修について、吉田さんのほうからご説明があって、最後のほうに今後の研修の取組報告ということで、今後の方向性等についてご意見をいただければという趣旨だったと思います。

まとめますと、ここにお集まりの各委員の皆さんは、各所属ないし組織で差別をなくして人権意識を高めるということで日々活動されている方だと思いますので、より具体的に効果を上げるための積極的なご意見をいただければということと、この資料にまとめておられるところで不足しているところ

だとか、追加すべき点だとかがあればご意見を賜りたいという、そういう趣旨だと思います。

どうぞ資料 2 も 3 もあわせてで結構ですので、ご意見がありましたら、どうぞ挙手をお願いします。いかがでしょうか。はい、廣岡委員。

廣岡 委員

事務局が事前説明に来てくださったときに、お伝えしたと思うのですが、こうやって一覧表になっていて、ちゃんと把握ができていないんですけれども、凸凹がある。熱心で蓄積もあっていろいろと書いてある所属と、これまであまり蓄積がなくて、何をしたらいいかあんまりイメージも持てない所属と、濃淡があると思います。その濃淡のところを把握して、サポートが必要なところに、どういうふうに強化を図っていくのかということが課題であろうというふうにも思います。

そのときに、予算をどういうふうに確保して付けていくのかということが、僕のほうもよくわかっていないのですが、それぞれの部局に既に配分した予算の中に、一定程度あらかじめ人権研修の予算として配分してあるのか、それともそういうものはなく、4～50 ある所属の中で手があがったところへ配分していくみたいなやり方になっていくのか。あるいは、そういう予算はそもそもないんだけど、それぞれ部局の中で何とかやりくりして、やることを考えますというようなことになっているのか、そのあたりが気になったということです。

理想を言えば、市長もこういう指示を出した以上は、それなりの予算をきちんと付けていくということが必要だろうと考えます。そのことを以前から申し上げてんですが、この市の職員研修、職員教育の中にきちっと位置付けるといときに、市民局でいいのか、それとも総務ですかね、要するに全体の職員研修をデザインしている部局があるはずで、そこどう連絡調整をとっていて、そもそも何でここに出てこないのかっていう話ではあるんですけど、そのことは今後整理していく課題であろうと思います。以上です。

乗井 会長

はい。他にご意見いかがでしょうか。はい、どうぞ。

塩中 委員

今回、建設局において、車内での問題発言を聞いた職員が上司に伝え、その上司が問題として取り上げたと言っています。

私は、まずこうした対応が当たり前にできる組織にしていくことが大切だと感じています。

これまでであれば、問題をその所属の中だけで収めてしまったり、「こちらで何とかするから」と表に出さなかったりすることも、もしかするとあったのではないかと思います。

大切なのは、問題を伝えることを「告げ口」や「チクル」と捉えない組織風土です。職員が問題意識を持って、これはおかしいと感じたことをきちんと伝える。そして、それを聞いた上司も、自分の所属だけの問題として処理するのではなく、必要であれば大阪市全体の問題として受け止める。

また周囲も、「あの人に言ったらチクられる」という受け止め方ではなく、職場の中であっても外であっても、「そういう発言や行為はしてはいけないよね」と自然に言い合える。そういう職場風土をつくる必要があると思います。

そう考えると、研修を一度、二度実施すれば解決するという問題ではありません。

研修によって知識を与えるだけではなく、問題を見過ごさず、互いに正しい行動を促し合える組織文化として根づかせていく。これは継続して取り組んでいかなければならない課題だと感じています。

乗井 会長

はい、ありがとうございます。

他の委員、いかがでしょうか、どうぞ。

藤本 委員

すいません。今、職場風土の話をされましたけれども、私もちょっとそのところの意見を、一般企業の立場から言わせていただければと思います。

この資料につきましては、必要な適切な取りまとめがされていて、いいかなと思っております。そのうえで補足として申し上げますと、こういった取組をするときに、市の職員の皆さんが「人権が尊重される職場風土とは何なのか」という共通のイメージを持っていくことが重要なのかなと思いました。

人権尊重の職場といいますのは、一人ひとりの尊厳と多様性が認められて、安心して意見を言える心理的安全性が確保されるという、これが基盤ではないかということですが、「物言えば唇寒し」とかではなくて、懸念とか違和感、そういうものが率直に伝えられるような環境でなければ、人権は根付かないだろうというふうに思います。もちろん、それ以外にも、違いを尊重して公平な機会を提供するということも含めてです。

こうした風土を作っていくためには、トップの明確なメッセージ、コミットメントは欠かせないかと思っています。人を大切にするとか、人の話を聴くとか、オープンなコミュニケーションの対話とかが基本になるかと思うんですが、こういうことを管理職が繰り返し発言して行動で示すということが組織文化を形づくっていくのかなと思います。

それが、さらにはその差別をしないだけでなく、させないとか、許さないとか、そういった職場風土の基盤となるのではないかというふうに思います。

ぜひ市職員の皆さんで共有しながら取組を進めていただけたらなというふうに思った次第でございます。

乗井 会長

はい、ありがとうございます。

他、どうでしょうか。オンラインでご参加の吉田委員、的場委員、もしご意見とかあればよろしいですか。特に他よろしいですか。じゃあ、永井委員。

永井 広幸 委員

ちょっと初歩的なことなんですけれども、人権の研修以外の取組の好事例というところがあって、こういうふうな形で好事例だったのかという具体的なことがあれば解るんですけども、逆に好事例でないというか、もし他の区役所、局にあるのであれば、これは好事例ではない、もう少しこうしたほうがいいと、振り返りをするのも大事なんじゃないかなというふうに思います。好事例のほうの短い文章だけだから、どういう検証をされて、どういう好事例だったのかというのはなかなか解りにくいというふうに思ったので、また教えていただければと思いました。以上です。

乗井 会長

はい。ありがとうございます。

他に、特にご意見がなければ、次に進みたいと思いますがよろしいでしょうか。

浅井 人権企画課長

先ほど、予算の関係とか、ご質問がありました。職員の人権研修の予算の関係ですが、基本的に各所属でやる研修は、各所属で全体の局事業の中で考えて取っていただいている、市民局、総務局でやるほうの予算は、市民局、総務局ということに予算組みとしてはなっております。

あと、市民局と総務局とは要綱とかもございまして、職員の人権研修の関係で連携しながら、常に中身を考えてときも連携しながら組み立ててやっているような状況でございます。

あと、いろいろご意見いただきましてありがとうございます。

職場風土のところで、藤本委員がおっしゃったようなところを共有しながら、塩中委員がおっしゃっていただいたように、その研修だけではなく風土として根付かない、風土を作っていくことが大切ということで今回は、研修と研修以外の取組というところを意識していただいて、各所属に考えていただいてまとめたということになります。

今後も、さらに必要に応じて各所属へのアドバイス、助言ということで、事務局としても引き続きやっていきたいと、今日いただいたご意見をまとめまして、助言をしていきたいと思っております。ありがとうございます。

乗井 会長

はい。ありがとうございます。

ただいま委員の皆様からご意見がありましたので、それをまとめていただいて、各所属へのフィードバック、あるいは今後の研修に生かしていただければと思います。

続きまして、議題の 2「大阪市人権行政推進計画に基づく令和 8 年度の取組」ア、イについて事務局より説明をお願いいたします。

草川 人権企画課長代理

それでは、資料 4 に沿ってご説明いたします。

本件は、各所属が日常業務の中で人権の視点に基づく改善を進める取組であり、先ほど議題 1 でご報告した各所属の取組と重なる部分もございますので、本日は、個別の取組内容は別紙一覧によりご確認いただく形とさせていただきます、本実行プログラムの位置づけと、昨年度の各所属の取組概要を簡単にご説明いたします。

まず、「人権の視点!100!」は、すべての部署が日常業務を行うにあたり、踏まえるべき人権の視点を整理したものでございます。

「実行プログラム」は、日常業務の中から、毎年、少なくとも 1 つ以上の取組を選定し、「人権の視点!100!」に基づきまして、業務を改善・工夫し、これにより、日常的に人権の視点を意識し定着を図っていくためのツールの一つとしているものです。

令和 7 年度の取組状況といたしましては、共通業務が多い区役所では、市民と接する窓口業務を中心に、環境改善など恒常的な取組を継続して実施している点が特徴でございます。

例として、「やさしい日本語」の使用や、高齢者、障がいのある人への、ハード面・ソフト面での環境整備に取り組んだ区がございました。また、その評価については、本庁部署が民間事業者へ委託実施している区役所窓口業務に係る覆面調査による評価につきまして、PDCA に組み込んでいる区も複数ありました。

また、事務分掌により組織の規模や業務内容が大きく異なる局・室におきましては、情報の受け手の立場や人権を意識した情報発信、個人情報の管理に関する取組など、所管業務のさまざまな観点から、独自の取組を継続して実施しております。

簡単ではございますが、「人権の視点!100!」実行プログラムについては、以上でございます。

吉田 人権啓発・相談センター所長

続きまして、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 2 イの「人権啓発・相談事業の取組」を説明いたします。

これまでの審議会でも何度か説明してございますので、ポイントを絞った説明となりますが、ご容赦賜りますようお願いいたします。

資料は、5 の「大阪市人権啓発・相談センターにおける人権啓発・相談事業の取組について」でございます。

前後しますが、10 ページの「人権啓発事業効果検証」をご覧ください。これは、資料記載のとおり外部の学識経験者、専門家に、当センター事業の検証を行っていただき、PDCA サイクルを回し、効果的、効率的な事業展開を図るために実施しているものでございます。人権啓発・相談事業につきまして、さまざまなご意見を頂戴しており、いただいたご意見を踏まえ、事業を実施しているところでございます。

当センターで実施しています事業は、お手元の資料のとおりでございます。

資料 1 ページの「地域密着型市民啓発事業」については、地域に根ざした人権啓発の担い手として活動いただいております人権啓発推進員の方々を対象とした研修事業で、人材の育成を図るものでございます。5 月末現在でございますが、681 名の方々に市長委嘱しているところでございます。

3 ページに記載しております「市民啓発広報事業」としては、「啓発用 DVD による人権啓発」、4 ページの「大阪市人権だよりの発行」、5 ページの「人権啓発広報用の動画を制作する事業」を実施しているところでございます。「大阪市人権だより」には、さまざまな人権課題を取り上げるとともに、地域レベルでの啓発の取組を掲載し、誌面内容の充実を図るとともに、読者層のすそ野を広げるよう取り組んでおります。今月 7 月には小学生(高学年)児童に対しまして「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、インターネットの使い方が自分や他人にどのような影響をあたえるのかなどを学んでいただく内容といたしました。引き続きさまざま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。

6 ページの「参加・参画型事業」でございますが、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いたしまして、「人権に関する作品募集事業」、「人権の花運動」、「J リーグセレッソ大阪との連携・協力事業」を実施しているところでございます。

次に、9 ページの「企業啓発推進事業」でございますが、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ございます。より効果的な研修内容となるようなテーマ設定や講師選定を行いまして参加者の拡大に繋げているところでございます。内容が未定のものもございまして、「同和問題」や「ハラスメント」また、「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。

11 ページからは、人権相談事業の取組について記載してございます。本事業は、事業を委託し実施しておりまして、「(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となっております。電話でのご相談が大半となっております。

13 ページに、令和 7 年度の相談実績を記載しております。相談件数につきましては若干減少しているものの、引き続き「障がい者」や「生活」、「近隣」として、騒音や人間関係に関する多くの相談が寄せられているところでございます。

14 ページ 4 番「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」でございますが、インターネット上の人権侵害について、令和 5 年 6 月から相談内容により弁護士の相談を受けていただけるよう開始したものでございます。昨年度は弁護士に引き継ぐ案件はございませんでしたが、相談内容に応じて、適切に弁護士相談を受けていただけるよう努めてまいります。

お手元の資料 5 の別紙につきましては、各区役所において、憲法週間や人権週間、「二十歳のつどい」等で実施予定の啓発事業でございます。ご参考にご覧いただきますようお願いいたします。

駆け足になりましたが、「人権啓発・相談事業の取組」については以上でございます。

乗井 会長

はい。ありがとうございます。

ただいま議題 2 の「人権の視点!100!」実行プログラムの取組についてというご説明と、あと人権啓発・相談事業の取組ということで、2 点のご説明をいただきました。

この議題 2 のアとイについてご質問やご意見を伺いたいというふうに思います。どの議題についてのご発言が明確にしてお願いしたいと思います。

いかがでしょうか。廣岡委員、どうぞ。

廣岡 委員

すいません、資料でいうと、「人権の視点!100!」実行プログラムの取組みです。

これは、昨年度の各大阪市部局の取組をまとめられたものということですけど、22(資料項番)に今回職員の差別発言の事案があった建設局があり、23(資料項番)に前に職員の差別発言の事案があった大阪港湾局があがっているわけです。蒸し返して、既にその取組が進められていることを承知のうえで私は申し上げるんですけども、そのときに建設局の方も来てくださっていて、いちおう通り一遍の方策があがっているわけですけども、組織風土も含めて、こういうふうになしながらでも、なんでポロっと職員の中で発言が出てきてしまう。

出てきたということ、きちんと拾えて、組織的に対応ができたというところは、プラス評価すべき部分と思うんですけども、やっぱりこれまでの取組の何が課題であって、そのうえでどういう取組が有効であるのかっていう話に多分なと思うので、その辺りを今後の論点ということで、一つ押さえておきたいということ。

どうしてもこの審議会に出てくる報告というのは、基本的に市民に向けて市役所からどうアプローチしていくかという資料提供が多いわけですが、以前の大阪港湾局も今回の建設局のケースも職員の中での事件であって、当然その職員の中にも被差別部落の出身者が働いていて、なおかつその人たちは皆が皆、自分の出自を明らかにして働いているわけではない。

今回この発言をした建設局の職員 B さんは、ポロっと言ってしまったみたいと言っている、それは実感としてはそうなんだと思うんですけど、それを聞き取った側が部落出身の職員であった場合、第三者的に「それは、あかんで」って言えるかという、やっぱりそこで自分の出自を明らかにするかしないかをその瞬間考えざるを得ない、そういう選択を迫るようなことになってしまうということも含めてよくわかってもらう必要があるっていうこと。

その辺りがどこまで伝わっているのかなって。そのときに日頃から軽く言えている人であれば、でもそういう人がいたら、そんな人の前でポロっと言わんやろうという気もするんですけど、どう言うたらいいかなとは思いますが、ただやっぱりそういうことと、風通しの良い組織を作らなきゃいけないというのを、その辺りきちんと研修の作り方とか進め方とか、基礎的な知識ということはもちろんそうなんだけれども、逆にそこで言えない状況というのをどう考えるのかということをしきりと考えさせるような研修を作っていかなきゃいけないと思います。以上です。

乗井 会長

はい、ありがとうございます。

他の委員の皆さん、いかがでしょうか。どうぞ、永井委員。

永井 均 委員

すいません、失礼します。

資料 5 の 11 ページと 13 ページについて、ちょっと質問です。13 ページの課題別の相談内容というのがあがっていますが、これは相談された方の年齢っていうのが大体どれぐらい、例えば 20 代の方がどれぐらい、30 代の方がどれぐらいでっていう、そういった数字はわかるんでしょうか。

乗井 会長

今。ちょっとご質問のようですが。

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。

年齢につきましては、相談いただくときに、性別であったりご年齢層ですね。聞こうとはしているんですけども、なかなかお答えいただけていないのが実情になっております。どういう年齢層が多いかというところは、中高年以降、40 代、50 代以上の方が多いというように肌感覚では思っておるんですけども、年代ごとに何歳代かというところは、資料を用意していないので説明できないのですが、おおそ 50 代以上から上が件数が上がっている傾向はあるものの、全体的に相談が少ない。自分たちで解決しようというお考えをお持ちの方が増えてきており、ご相談は 50 代以降の方が多いというふうに考えております。

永井 均 委員

はい。ありがとうございました。

それを感じたのは、11 ページの一番の(3)の相談方法のところですけど、電話が 93.7%っていう点ですね。やっぱり電話で相談を解決しようというのは、多分今若い人にはそんなにはないのではないかなと思うんです。ですから、こういったことを若い方にも利用していただくためには、例えば私も年寄りなんであまりわかりませんが、LINE とかっていうのは例えば NPO とかそういうところでも若い方対象にやっていますし、SNS なんかも上手に使える若い方が相談しやすい体制がとれるのではないかなと思うので、ちょっとそういった工夫をしていただけたらなって思いました。

乗井 会長

はい。ありがとうございます。

他ご意見いかがでしょうか。オンラインで参加の方、大丈夫ですか。

的場 委員

すいません、的場ですけれども。よろしいでしょうか。

乗井 会長

はい、どうぞ。

的場 委員

ありがとうございます。

ご丁寧に説明いただいて、よくわかりました。ありがとうございます。

そのうえで意見というか、質問というか、伺いたいんですけれども、相談件数を過去3か年比較されている表があったと思うんですが、見る限り年々減ってきているってようなことなんですけれども、今ご指摘があったと思うんですけれども、相談ツールって結構いろいろたくさんあって、もうそれこそ AI に聞いちゃうとかっていう若い人も多いぐらいの時代ですので、どこかに相談できる窓口があればいいかなと思うんですけれども、そのうえでこちらの人権相談窓口の周知徹底を今後していきたいっていうふうな目標も掲げられてるんですけれども、そのあたり何か見通しみたいなのがあるのか、少し逆質問で申し訳ないんですけれども、お聞かせいただければと思います。よろしくお願いいたします。

吉田 人権啓発・相談センター所長

はい、ありがとうございます。

おっしゃる通り、人権相談の件数につきましては、資料12ページ記載のとおり5年度が1,400数十件あったものが、今1,311件ということで、件数自体は減ってございます。なぜ減ったか、実際にいただいた内容と件数ですので、理由について明確なものがあるわけではないんですけれども、例えば障がい者の方からの相談につきましても、法律整備が一定整ってきたことで、専門相談に直接相談される方がおられたりとか、その他の人権課題についても同様に、特化している人権相談窓口を自分で探し出して相談に直接結びついてるっていうこともあるでしょうし、的場委員からございましたように、若い方について AI で一遍調べて、こういう解決方法があるんだってっていうようなことで、理解されているようなことも増えてきたと思っています。

ただ、これもご承知のとおりですけれども、AI に聞いた全てが正解ではないですし、それで安易に結果に結びつけることがいいかどうかといったところも、疑問としては生じますので、引き続いて相談窓口の周知については今後も尽力していく必要があると考えております。いただいたご相談については、きっちりと寄り添った相談をさせていただいて、こちらのほうの人権相談窓口で対応できないものについては、適切な専門相談に案内できるように尽力してまいりたいと考えております。以上でございます。

乗井 会長

はい。ありがとうございました。

相談の方法のツールというか、年代によって使いやすさとかいろいろあるなって、どの業界でも課題となっていますね。

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とかご指摘ご質問を踏まえて、事務局において着実に進めていただければと思います。

続きまして、議題3の「大阪市人権行政推進計画の改定について」に入ります。ここからは非公開になりますので、傍聴者の方がおられましたら、ご退席をお願いします。

(議題3「大阪市人権行政推進計画の改定について」は「審議会等の設置及び運営に関する指針」第7-1-(1)エの規定により非公開)

堀田 ダイバーシティ推進室長

長時間にわたりご議論いただき誠にありがとうございました。ダイバーシティ推進室長の堀田でございます。

本日のさまざまなご意見を踏まえまして、今後、この計画の見直しについて、実際に文言を入れていくとか、そういった作業を進めてまいります。

また同時に、各所属におきましても、それぞれ今年度取り組んでいくこと、順次進めておりますので、そういった内容も我々としてもフォローをしながら、またこの審議会の中でも報告し、ご意見をいただきたいと思っておりますので、何卒引き続きよろしくお願い申し上げます。

山川 人権企画課担当係長

皆様ありがとうございました。

なお、この議題 3、大阪市人権行政推進計画については、本審議会でもいただきました意見を踏まえまして、計画本文を作成してまいります。これを検討部会にてご議論いただき、ご意見を反映しながら計画本文案を取りまとめて、次回審議会にてお示しさせていただきます。

次回審議会は、12 月から 1 月ごろに開催を予定しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、第 53 回大阪市人権施策推進審議会を閉会いたします。ありがとうございました。