

令和7年度 第1回大阪市人権行政推進本部会議

日時：令和8年3月4日（水）
10時30分～10時45分

場所：市役所P1階 会議室

《議 題》

職員による差別発言事象について

別添資料

- ・ 資料1 職員による差別発言事象について（概要）
- ・ 資料2 建設局における対応について
- ・ 資料3 職員による差別発言事象について（通知）

職員による差別発言事象について（概要）

1 事象の概要

令和8年2月3日（火）午前11時頃、移動中の公用車内で、職員Aと職員Bが会話中、職員Bが「（地名）は、被差別部落や。高校の時に（地名）を通るのが嫌やった。」と発言したもの

※公用車への同乗者は計3名

2 経過

令和8年2月 3日（火） 事象の発生

2月 6日（金） 建設局が事象を把握、事実確認を実施

2月 9日（月） 建設局から市民局に報告

2月17日（火） 建設局・市民局から市長に報告

令和 8 年 3 月 4 日

建設局における対応について

1 主な対応経過

2 月 3 日（火）

午前 11 時頃 公用車内で職員 B が発言

2 月 6 日（金）

午後 1 時頃 職員 A から管理監督者に本件事象を報告

午後 4 時 管理監督者が当該公用車のドラレコから SD カードを回収

午後 4 時 ～ 職員 B へヒアリング

本件発言を認めただうえで、冗談とはいえ今から思えば軽率な発言をしてしまったと思う、と反省している様子であった。

職員 C へヒアリング

車内での会話内容はあまり覚えておらず、本件発言は記憶にないとのことであった。

2 月 9 日（月）

建設局（総務課）から市民局（人権啓発・相談センター）へ事象を報告

2 当該車両搭載のドライブレコーダーの情報について

(1) SD カードに記録されていたデータの内容（2 月 6 日 17 時 30 分）

事象発生日である令和 8 年 2 月 3 日のデータ（画像・音声）は確認できなかった。

確認できたのは、令和 7 年 3 月 6 日、14 日、10 月 4 日、11 月 12 日～14 日、25 日のデータであるが、管理監督者がそれらのデータを確認したところ、問題となる発言は見当たらなかった。

(2) 当該公用車の再確認（2 月 9 日 18 時）

機器本体から配線コネクタが抜けている状態であることを確認したため、奥まで差し込んで正常な状態に戻した。

(3) 当該車両の動作確認履歴（10 月 4 日 12 時）

令和 7 年 10 月 4 日に動作確認を実施しており、その際、機器本体から配線コネクタが抜けている状態であったため、奥まで差し込んで正常な状態に戻したことがある。

(4) 他の車両の確認（2 月 10 日 18 時）

当該担当部署において、確認可能な保有車両について、機器本体と配線コネクタの接続及び正常作動が確認された。（車検中車両除く）

3 今後の対応

(1) 保全したドライブレコーダーの記録確認

- ・当該担当部署の保有車両のデータ → 2月12日保全済
車検中であった車両 → 2月24日保全済み
- ・残る建設局全車両のデータ → 2月26日保全済
→ 保全済のデータ内容を確認(約3,000時間と推計)

(2) 関係当事者への追加ヒアリング

実効的な再発防止のため発言に至る背景などについてヒアリングを実施中
以上の対応結果及び再発防止策を定め公表予定

令和8年3月4日

所 属 長 各 位
(人権行政推進本部員各位)

大 阪 市 長
(大阪市人権行政推進本部長)

職員による差別発言事象について（通知）

一昨年の本市職員による重大な差別事象が発生したことを受け、全所属長に対し、人権侵害を決して許さない姿勢を明確にし、組織ガバナンスの強化徹底を強く求めたところである。

にもかかわらず、あらたに、職員が勤務時間中の公用車内で同和問題（部落差別）に関する差別発言を行う事象が発生した。発言した職員は、その場では差別発言であるとの認識を欠き、同乗していた職員も、その場で行為者に対し指摘できなかったとのことである。

本市は、すべての人の人権が尊重される社会の実現に向け必要な施策を、市政のあらゆる分野で推進している。本市職員は、その先頭に立って差別の根絶を牽引すべき立場にある。しかしながら、今回の差別発言は、本市の人権尊重の理念に反し、公正な職務執行に対する市民の信頼を大きく損なう、重大な人権侵害事象である。

現在、過去の事象を踏まえ、全庁を挙げて人権研修の充実等の再発防止に取り組んでいるところである。しかし今回の事象は、職員一人ひとりの差別や人権侵害に対する感度がなお十分に高まっていないこと、また、人権侵害を決して許さない職場風土が組織の隅々にまで徹底されていないことを、改めて突き付けるものである。

所属長においては、今回の差別事象を職員個人の問題として着目するだけでなく、組織としての責任を重く受け止めなければならない。また、職員の育成にあたっては、職員一人ひとりに人権行政の担い手であるという自覚を徹底させるとともに、差別事象が発生した場合に、的確に対応できる力を身に付けさせること。加えて、所属内の人権行政推進体制を点検・強化し、差別の根絶に組織として取り組む体制を構築すること。

以上をもって、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よう、指示する。