

令和7年度 第2回水道局人権行政推進委員会

日時：令和8年3月16日（月）10:15～11:15

場所：共通会議室1・2

次 第

議 題

- (1) 職員による差別発言事象について
- (2) 令和7年度における水道局の人権に関する取組結果について

(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）
- 【資料4】令和7年度における水道局の人権に関する取組結果について
- 【資料5】「人権の視点！100！」実行プログラム評価シート（案）

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

本件発言を認めたくえで、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。

令和7年度における水道局の人権に関する取組結果について
(大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～
に基づく人権の視点100実行プログラム)

1 テーマ

- ・無自覚な差別の防止について
- ・差別事象発生時の対応について

2 めざすべき状態

水道局の事業運営において、職員がお客さま、契約業者及び同僚職員等のすべてのステークホルダーに対して、本人の自覚に関わらず人権侵害につながる事案を発生させることのないよう、全職員が人権について高い意識を有している状態。

また万一、差別事象等が発生した場合には、速やかに組織的対応を行うことができる状態。

3 取組結果の要点

- (1) 容姿の揶揄等の無自覚な差別に係る知識の習得
全職員対象の e-learning 研修を実施
- (2) 差別事象発生時の対応マニュアルの周知・徹底
各職場にて、差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修を実施
- (3) 風通しの良い職場づくりに向けた取組の推進
ア 各職場において作成している職場風土に関する行動計画について、振り返りを実施
イ 各職場にて、心理的安全性を確保するための取組等に係る研修を実施
- (4) 行動目標及び結果
 - ・ 3(1)の研修後のアンケートにおいて「意図せず人権を侵害することのないよう、日ごろから意識しようと思いますか。」に対し、「思う」または「少し思う」と肯定的な回答する職員の割合
目標 80%以上 ⇒ 結果 **98%を達成**
 - ・ 3(3)の研修後のアンケートにおいて「差別事象が発生した場合、上司や同僚に報告や相談を行える風通しの良い職場環境であることも重要であることを理解できましたか。」に対し「理解できた」または「おおよそ理解できた」と回答する職員の割合
目標 90%以上 ⇒ 結果 **99%を達成**

4 今年度取組の振り返り（人権の視点100！実行プログラム）

(1) 評価できるところ

上記のとおり今年度の取組において行動目標を両項目とも達成した。

- ⇒ 昨年度、水道局にて発生した容姿の揶揄等の事案に対し、人権意識の向上と差別事象発生時の対応手続きという2つの側面から、再発防止策としての取組を実施できた。

(2) 反省点

上記3(3)の研修実施後のアンケートに「受講者同士でディスカッションを行うことにより同じテーマであっても色々な答えが出てきて改めて気づかされる部分もあり、有意義な研修になりました。」というコメントあり。

⇒ 差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修を集合研修としたが、読み合わせだけでなく職員同士で理解を深めるディスカッション等を行う機会とすることもできたと考える。

(3) 次年度への改善点

上記反省点を踏まえ、次年度以降、集合研修を行う際は、意見交換を行う機会とすることで人権についてより深く理解できるよう取組んでいく。

大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～に基づく
「人権の視点！100！」実行プログラム評価シート

所属名

水道局

※日付入力カー

現在

①実施年度

②担当課名(担当者名)

③電話番号

7

年度

総務課 庶務・広報担当課長代理

6616-5400

実行プログラム(人権尊重の視点からの行政運営を推進するための取組み)について

④プログラムの名称

- ・無自覚な差別の防止について
- ・差別事象発生時の対応について

策定時(当初目標)

実施結果(実施後)

⑤プログラムの概要(実施者、対象者、場所、時期、内容など)

- (1) 容姿の揶揄等の無自覚な差別に係る知識の習得
- ア 容姿の揶揄を含む無自覚な差別に関して全職員向けに研修を実施。
- イ 所属人権行政推進会議を活用して、各職場において、所属内研修を実施
(理解を深めるためのグループディスカッション等。)
- (2) 差別事象発生時の対応マニュアルの周知・徹底
- ア 各職場において、差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修を実施。
- (3) 風通しの良い職場づくりに向けた取組の推進
- ア 管理職による職場の状況把握のためのミーティングや声掛けなど、職場におけるコミュニケーションを促進するため、各職場において作成している職場風土に関する行動計画について、中間振り返り及び期末振り返りを実施。
- イ 相談・報告に係る心理的安全性の重要性や、心理的安全性を確保するための取組等に係る研修を実施。

- (1) 容姿の揶揄等の無自覚な差別に係る知識の習得
- ア 容姿の揶揄を含む無自覚な差別に関して全職員向けに研修を実施。【実施済み】
- イ 所属人権行政推進会議を活用して、各職場において、所属内研修を実施
(理解を深めるためのグループディスカッション等。)
- (2) 差別事象発生時の対応マニュアルの周知・徹底
- ア 各職場において、差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修を実施。【実施済み】
- (3) 風通しの良い職場づくりに向けた取組の推進
- ア 管理職による職場の状況把握のためのミーティングや声掛けなど、職場におけるコミュニケーションを促進するため、各職場において作成している職場風土に関する行動計画について、中間振り返り及び期末振り返りを実施。【実施中】
- イ 相談・報告に係る心理的安全性の重要性や、心理的安全性を確保するための取組等に係る研修を実施。【実施済み】

⑥ 行動(行為)目標/
行動(行為)実績

- ・上記の所属内研修実施後の職員アンケートにおいて「意図せず人権を侵害することのないよう、日ごろから意識する。」と回答する職員の割合 80%以上
- ・上記の所属内研修実施後の職員アンケートにおいて「差別事象が発生した場合、上司や同僚に報告や相談を行える風通しの良い職場環境であることも重要であることを理解した。」と回答する職員の割合 90%以上

- ・上記の所属内研修実施後の職員アンケートにおいて「意図せず人権を侵害することのないよう、日ごろから意識する。」と回答する職員の割合 【98%を達成】
- ・上記の所属内研修実施後の職員アンケートにおいて「差別事象が発生した場合、上司や同僚に報告や相談を行える風通しの良い職場環境であることも重要であることを理解した。」と回答する職員の割合 【99%を達成】

⑦ 期待していた効果/
実施後に判明した効果

職員がお客さま、契約業者及び同僚職員等のすべてのステークホルダーに対して、本人の自覚に関わらず人権侵害につながる事案を発生させることがなくなる。

・多くの職員がマイクロアグレッションや悪意なく人を傷つける可能性のある言葉を認識し、互いの尊厳を守っていくことの重要性を意識するようになった。

⑧ 実施経過		※策定時の実施スケジュールではなく、実績ベースで記載してください。 ※行の追加・削除はご遠慮ください（着色セルの拡大・結合は可）					
上半期	4月	水道局人権行政推進委員会を開催（今年度の取組の決定）					
	5月	差別事象発生時の対応に係る職場研修を実施					
	6月						
	7月						
	8月	容姿の揶揄を含む無自覚な差別に関する全職員向け研修を実施					
	9月						
下半期	10月	職場風土に関する行動計画における中間振り返りを実施					
	11月						
	12月	人権週間の周知 トップメッセージの発信 心理的安全性に係る研修を実施					
	1月						
	2月	職場風土に関する行動計画における期末振り返りを実施 今年度の人権行政推進に係る取組に係る期末振り返りを実施					
	3月	水道局人権行政推進委員会を開催（今年度の取組の評価）					
⑨ 市民・職員からの意見・感想など		研修における職員の意見・感想において、「これまで学んできた人権の内容と少し違い、気を付けるべき点を増やすことが出来たと思う。全職員が相手思いやり発言に気を付けることが出来ればもっと働きやすい職場になると感じた。」等という気付きを得た職員が多かった。					
⑩ 実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目 ※プルダウン選択		伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる	務める
		(情報公開・広報)	(広聴)	(環境整備)	(行政サービス)	(協働)	(事業者としての責任)
		策定時			○		
		実施結果			○		○
⑪ 策定時と実施結果の評価を比較して上記のように分析した理由		全職員が水道局における差別事象発生時の対応方法を確認したこと、また各職員が風通しの良い職場づくりを意識し、上司等への報告連絡相談を円滑に行えるよう研修に取り組んだことにより、組織的な対応をとることができる環境を整備できたと考える。また、無自覚な差別についての理解を深めたことにより、人権尊重に対する意識がより高くなり、事業者の責任感が強まったと考える。					

⑫ 項目別評価 ※プルダウン選択	
取組み内容	<p>以下は、「人権の視点！100！」を踏まえた事業や取組みとして、「人権尊重の視点からの行政運営」を推進するためのものとなっていたかという点で、</p> <p><input type="radio"/> 取組み例としては一般的であった</p>
効果の程度	<p>以下は、人権尊重の視点からの課題の解決、行政運営の実現にあたり、達成目標が明確であり、その効果が広く市民サービスの向上等に効果があったかという点で、</p> <p><input type="radio"/> 期待していたとおりの効果があった</p>
推進体制	<p>以下は、策定した実行プログラムを遂行できる推進体制、進捗管理及び成果の検証方法が確立できていたかという点で、</p> <p><input type="radio"/> 遂行に支障のない程度の推進体制だった</p>
わかりやすさ	<p>以下は、取組みの進捗状況や成果が、市民や職員にわかりやすく伝わったかという点で、</p> <p><input checked="" type="radio"/> とてもわかりやすく伝わった</p>
普及性	<p>以下は、取組み結果が特定の市民に有効なものではなく、検証や改善により幅広い市民や他の所属でも普及又は応用が可能なものであったかという点で、</p> <p><input checked="" type="radio"/> 幅広く市民や他の所属でも普及又は応用できる</p>
費用対効果	<p>以下は、取組みのためにかかった費用又は職員の時間や負担に対して明確な効果があったかという点で、</p> <p><input type="radio"/> 期待していたとおりの効果があった</p>

評価の総括 ※所属人権行政推進委員会等として記入してください。

⑬ 実行プログラム全体を通して「人権尊重の視点」から評価できるところ	<p>昨年度水道局にて発生した容姿の揶揄等の事案に対し、人権意識の向上と差別事象発生時の対応手続きという2つの側面から、再発防止策としての取組を実施できたものとする。</p>
⑭ 実行プログラム全体を通しての反省点	<p>差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修を集合研修としたことから、読み合わせだけでなく職員同士で理解を深めるディスカッション等を行う機会とすることもできたとする。</p>
⑮ 今回の評価結果を踏まえて所属の業務又は次期実行プログラムを改善するところ	<p>上記反省点を踏まえ、次年度以降、集合研修を行う際は、意見交換を行う機会とすることで人権についてより深く理解できるよう取組んでいく。</p>
⑯ 人権行政推進委員会等委員長（所属長）のコメント	<p>昨年度発生した水道局で発生した事案の再発防止策として取組み、成果を達成できたものとする。マイクロアグレッションや心理的安全性といった比較的新しい項目を取り上げ、職員の関心を得る工夫を行っている。今後とも、職員全員が人権意識を高く持ち、差別事象を未然に防止できるよう取組を進めていく。</p>