

令和8年度第1回経済戦略局人権行政推進委員会 次第

日時：令和8年4月23日（木） 16：30

場所：経済戦略局 ATC 共通会議室

議 題

- (1) 経済戦略局人権行政推進委員会設置要綱の改正について

資料1：経済戦略局人権行政推進委員会設置要綱

- (2) 差別事象が発生した場合の本局における対応について

資料2：差別事象対応フロー

- (3) 令和8年度 職員に対する人権研修について

- ・令和2年度から市民局が作成した「同和問題（部落差別）」に関するeラーニング研修を全職員対象に実施。
- ・職員に対する人権研修について、令和8年度から各所属で企画・実施するため、中央卸売市場と共同実施とし、実施テーマ等について協議・検討中。

- (4) 令和8年度経済戦略局「人権の視点！100！」実行プログラムに係る取組みについて

資料3：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！」実行プログラム策定シート

【参考資料】

職員による差別発言事象について（通知）

## 経済戦略局人権行政推進委員会設置要綱

## (設置)

第1条 すべての市民の人権が尊重される心豊かで生きがいのある社会の実現に向け、経済戦略局（以下「局」という。）の運営を人権尊重の視点から推進していくとともに、人権教育・啓発・職員研修職員に対する人権研修の取組みや、差別事象への対応等について、各担当相互の緊密な連携・協力を確保し、総合的かつ効果的な推進を図るため、経済戦略局人権行政推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

## (組織)

第2条 委員会は、委員長、副委員長、委員で構成する。

- 2 委員長は、経済戦略局長をもって充てる。
- 3 副委員長は、中央卸売市場長をもって充てる。
- 4 委員は、別表に掲げる者をもって充てる。

## (委員長等の職務)

第3条 委員長は、委員会の事務を総理する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代行する。

## (会議)

第4条 委員会の会議は、委員長が招集して行う。

- 2 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を求めることができる。

## (協議事項)

第5条 委員会の会議は、次に掲げる事項を協議するものとする。

- (1) 局の運営を人権尊重の視点から総合的に推進するための取組みに関すること
- (2) 局における人権教育・啓発・職員研修職員に対する人権研修の取組みに関すること
- (3) 差別事象が発生した場合の対応及び再発防止に関すること
- ~~(2)~~ (4) 差別のない安心・安全な職場環境の整備に関すること
- ~~(3)~~ (5) その他委員長が必要と認める事項に関すること

## (庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務課において処理する。

## (施行の細目)

第7条 この要綱の施行について必要な事項は、委員長が定める。

## 附 則

この要綱は、平成25年5月10日から施行する。

## 附 則

この要綱は、平成26年5月16日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 27 年 5 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 28 年 5 月 16 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 29 年 5 月 9 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 30 年 5 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 31 年 4 月 12 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 2 年 4 月 24 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 4 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

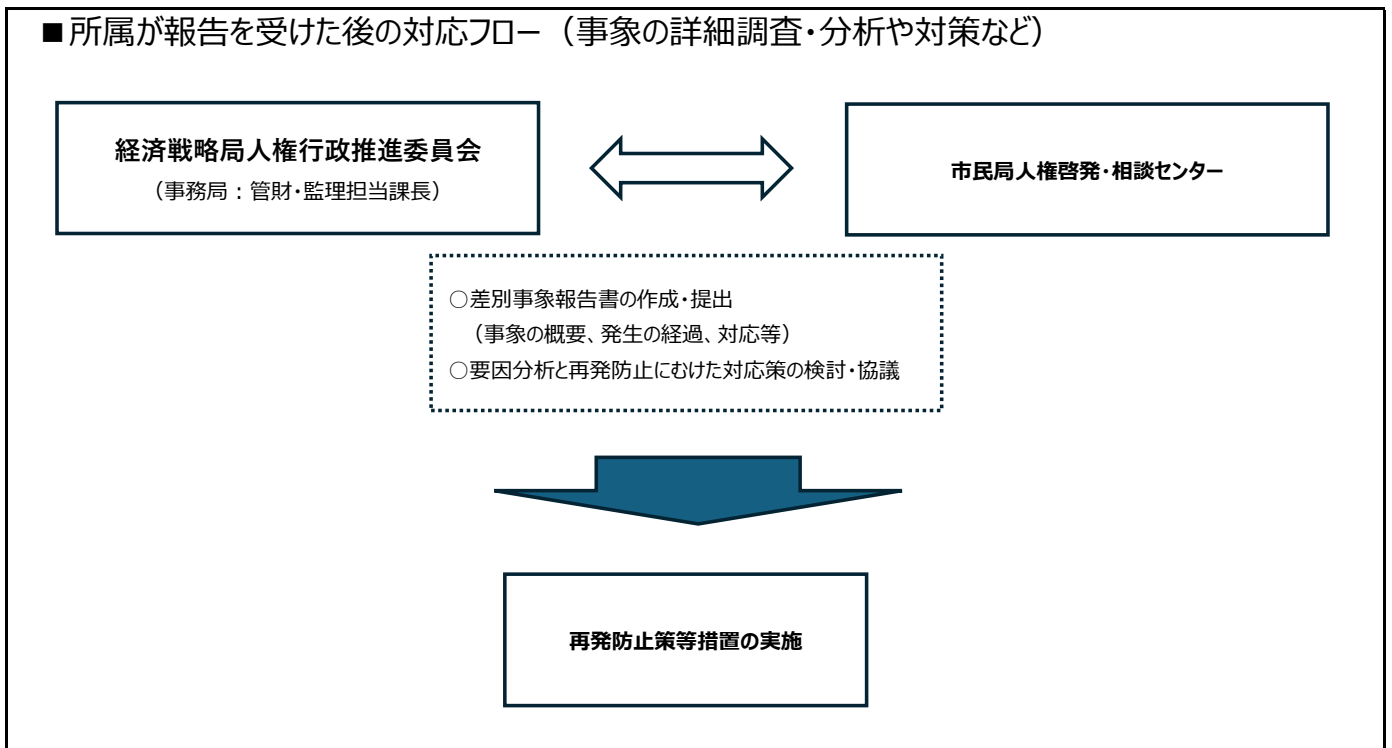
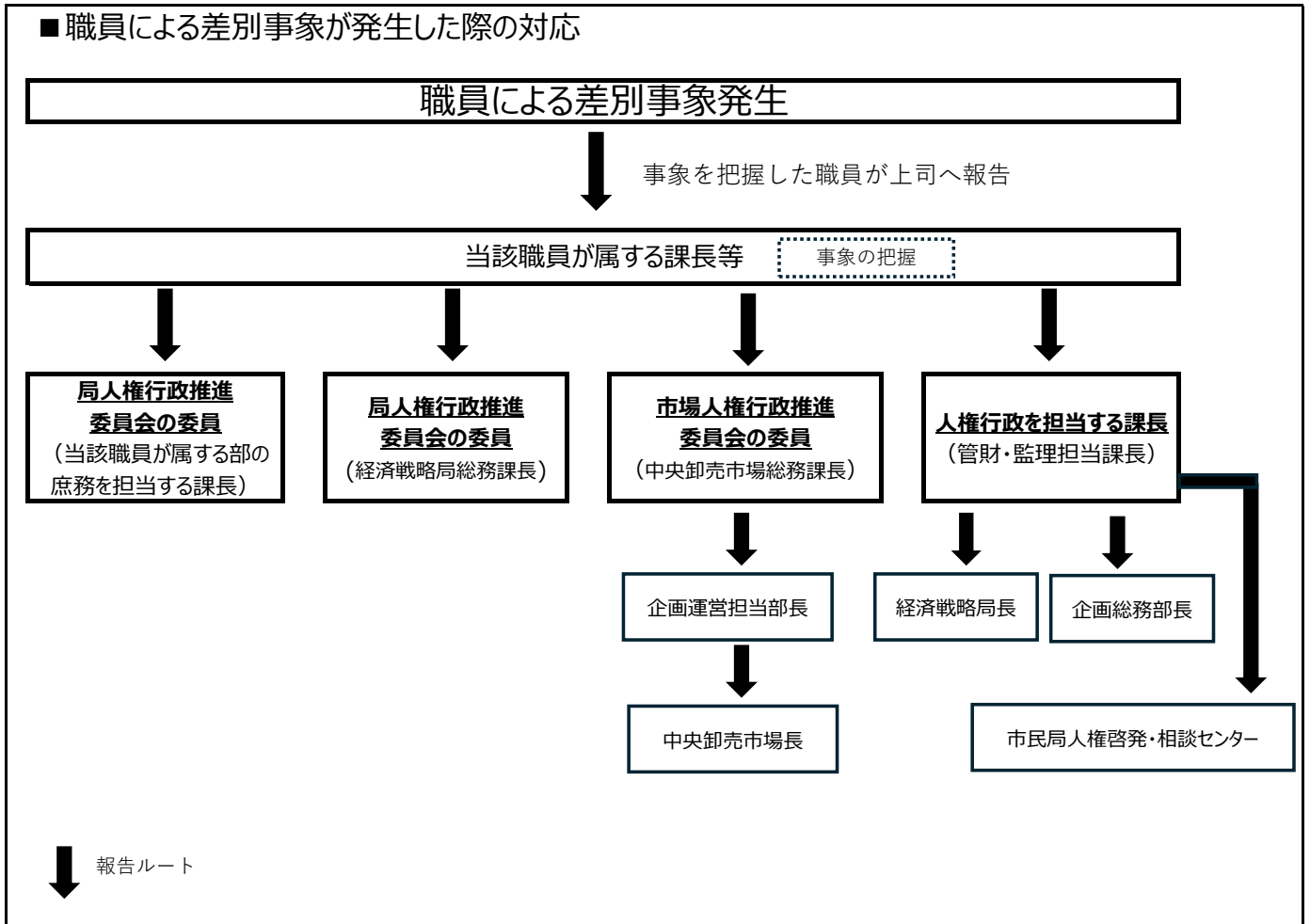
この要綱は、令和 年 月 日から施行する。

別表（第2条関係）

経済戦略局	企画総務部長	中央卸売市場	企画運営担当部長
	総務課長		総務課長
	管財・監理担当課長		
	観光課長		
	文化課長		
	スポーツ課長		
	立地推進担当課長		
	国際交流担当課長		
	調整担当課長		
	産業振興課長		

※人権行政を統括する部長、人権行政を担当する課長及び、各部内で庶務を担当する課長とする。

差別事象対応フロー



【補足】本報告等のフローは所属内全職員へ通知を行う

(案)

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！」実行プログラム策定シート

**取組方針**

LGBTなどの性的少数者に配慮した取組みの推進 【令和7年度に引き続き実施】

**プログラムの概要（実施者、対象者、場所、時期、内容など）**

対象：直営事業、業務委託先、指定管理者が実施する事業

内容：不要な性別記載欄の削除及び表記の見直しを行う

## &lt;努力目標&gt;

対象：実行委員会、監理対象出資法人、普通財産貸付先等が実施する事業

内容：不要な性別記載欄の削除及び表記の見直しを行う

**行動（行為）目標**

不要な性別記載欄の削除及び表記の見直しを行うと共に、本取組以外に可能な取組の検討・実施に努める。

**期待できる効果**

LGBT当事者の精神的負担軽減等や、性の多様性について市民及び職員が意識する契機となる

## &lt;取組みスケジュール&gt;

令和8年5月 各事業所管課へ取組依頼

令和8年6月～3月 各事業で取組実施

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つたとのことである。**

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。