

令和 8 年度 第 1 回建設局人権行政推進委員会

日 時 ： 令和 8 年 5 月 8 日（金） 10 時～11 時

場 所 ： 建設局応接室

議 題 ： 建設局職員の差別発言事象を受けた取組みの方向性について

資 料

- ・（資料 1）事象発生後の主な対応経過
- ・（資料 2）局ディスカッション研修の結果
- ・（資料 3）事実関係の把握状況
- ・（資料 4）今後の取組みの方向性
- ・（資料 5）ドライブレコーダーのコネクター抜けの経過
- ・（資料 6）建設局人権行政推進委員会設置要綱の一部改正

(資料 1)

事象発生後の主な対応経過

1 事象の事実関係

令和 8 年 2 月 3 日、職員 A、職員 B、職員 C の乗車する公用車内で B の差別発言を A が管理監督者へ報告し、管理監督者が B に確認したところ B は A の報告どおりの発言をしたと認めた。 ※公用車内の乗車位置 (A: 後部座席 B: 運転席 C: 助手席)

2 事象発生後の主な対応経過

令和 8 年 3 月

2 日 (月) 市同和問題に関する有識者会議へ報告

4 日 (水) 市人権行政推進本部会議での事象共有と対応の説明
及び市長訓示

5 日 (木) 局人権行政推進委員会での事象共有及び局長訓示

6 日 (金) ～ 局におけるディスカッション研修 [～ 18 日 (水)]

10 日 (火) ～ 市会 (市政改革・建設港湾) 議論 [～ 12 日 (木)]

- ・差別発言の背景もしっかり調査し実効性のある再発防止を
- ・ドラレコのコネクター抜けは重大問題。経過の徹底調査を

局ディスカッション研修の結果

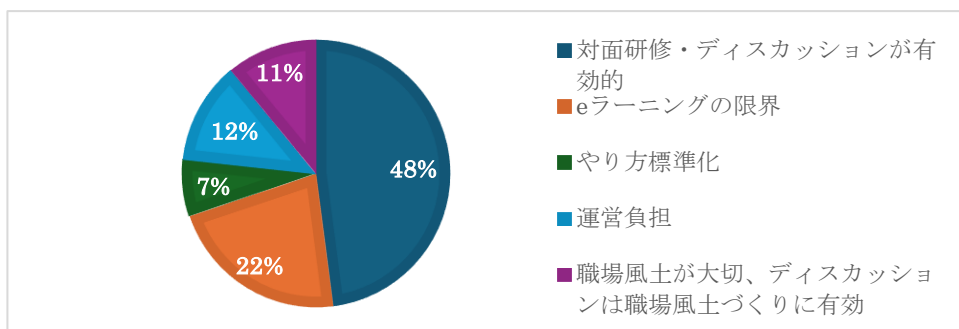
1 局ディスカッション研修について（実施期間：令和8年3月6日～3月18日）

「職員による差別発言事象について（通知）」及び「令和7年度所属別人権問題研修にかかるディスカッション資料」により、これまでに本市で発生した差別事象を共有するとともに、「令和7年度所属別人権問題研修」を受講し、学んだこと、気づいたことについて各職場で意見交換を行った。また、3月26日、部長級職員によるディスカッション研修実施報告会を開催し、研修に関する意見報告を行った。報告会で共有された意見等は、次のとおりである。

2 研修に関する意見・感想

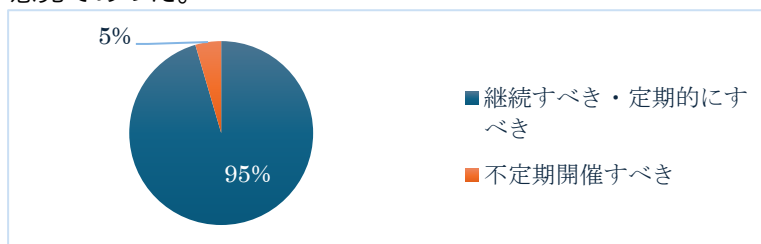
(1) 【研修手法について】

- ・対面研修・ディスカッションが有効的である、eラーニングは知識の習得には有効だが限界があるという意見が大半を占めた。
また、日ごろからの職場風土が人権問題に影響することや、ディスカッションは職場風土づくりに有効であるという意見もあった。
- ・今回のディスカッションにおいて、議論や意見共有の方法を標準化すべきという意見や日程がタイトであったことから運営負担が大きいという意見もあった。



(2) 【研修頻度について】

- ・具体的な頻度の提案はなかったが、ほとんどが定期的にすべき、継続・繰り返し実施すべきという意見であった。

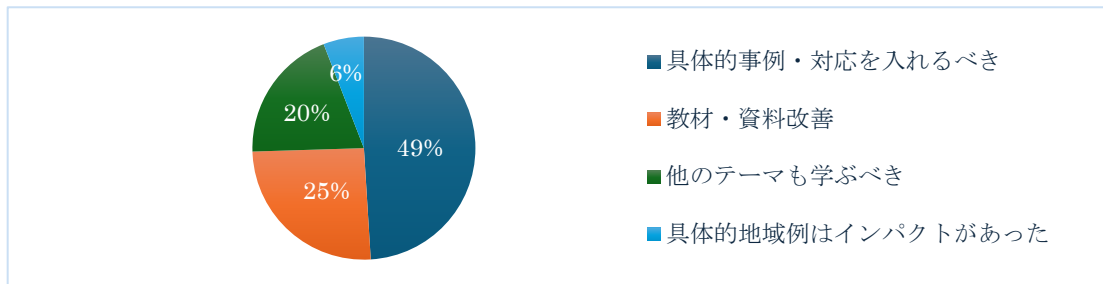


(3) 【研修内容について】

- ・今回の差別事例の深掘りや、実際差別事案に対面したときの具体的な対応やロールプレイ

等を取り入れるべきという意見が多かった。

- ・ 同和対策の歴史や経緯にも触れるべき、マイクロアグレッションの説明が難しい等、研修教材・資料改善に向けて多様な意見があった。一方、地域の歴史について学習できる動画が印象的であったという意見もあった。
- ・ 部落差別以外のテーマ（ネット差別、障がい、外国人、女性、高齢、LGBT 等）についても学ぶべきという意見もあった。



事実関係の把握状況

1 発言に至る経緯

- ・ 令和8年2月3日、職員3名が乗車する車内で職員Aと職員Bの2人で食べ物の店の話になった。
- ・ 職員Bが○(地名)に店があるが値段が高い、△(地名)の方にも店があるという話の流れで職員Bが「△は被差別部落や。高校のときに通るのが嫌やった」旨発言

2 事実関係の把握状況(3月末時点での整理分)

○2月初旬から中旬

- ・ 職員Aと職員Bは作業グループが同じであるため、一緒に業務をする機会も多く、日頃から仕事以外のことも言い合える関係性があった。
- ・ 職員Bは、今から思えば軽率な発言してしまい申し訳ないと思っている。
- ・ 職員Cは、「△は被差別部落や」という発言は聞こえておらず、「高校の時通るのが嫌やった」と言っていたぐらいは何となく覚えている。

○3月

- ・ 職員Cに職員Bの発言が聞こえていたかどうかについて職員A、B、C各人毎に確認したところ次のとおりである。

職員A：話を振っていないし、会話にも入ってきていないが聞こえてたと思う。

職員B：2人で会話をしていたので聞いていなかったと思う。

職員C：助手席からの車両の安全確認や、次の業務について考えていた。

- ・ 3月中旬に実施したディスカッション研修の感想は次のとおりである。

職員A：よく知っているし、十分理解できている。

職員B：資料に加えて、講師による説明があり、イメージしやすくわかりやすかった。意見も出やすかったと思う。

職員C：eラーニングの自主学習だけよりわかりやすいと思う。

- ・ 職員Bに対して差別発言の背景を確認したところ、幼少期に親から聞かされており事実を理解しないまま漠然と怖いイメージを持っていた。実際に何か嫌な出来事があった訳ではない。

引き続き当事者の状況も踏まえ丁寧にヒアリングを継続する。

今後の取組みの方向性

局の人権行政推進委員会として、次のとおり取組みを進める。

1 令和8年度の研修

全市共通の研修にあわせて、同研修受講後にディスカッションを実施する。

2 本件事象の取りまとめ

本件事象のさらなる分析、検証を踏まえた局人権推進体制、実効性のある再発防止等について、6月目途に第三者委員会を立ち上げ意見を徴取のうえ、局人権行政推進委員会として本件事象の取りまとめを行うとともに、いただいた意見を踏まえて今後の人権推進体制の強化につなげる。

ドライブレコーダーのコネクター抜けの経過

1 調査の経過

- ・ ドライブレコーダー（以下「ドラレコ」という。）の配線コネクター抜け（以下「コネクター抜け」という。）は、各職員（A、B）から得られた説明は、相互に整合しており、現時点では事実認定に足る合理性があると判断しているものの、それを裏付けることになるドラレコの記録確認が不可能な状態を故意に作出したとも評価し得る重大な事態である。
- ・ 故意にコネクターを抜いていたとすれば、ヒアリングで得られた差別発言の内容の信ぴょう性が疑われるとともに、ドライブレコーダー管理規程違反（不適正事務）の問題ともなるため、調査を実施した。

2 調査の方法

- ・ 調査は、SD カード（本件事象を管理監督者が報告を受けた際に保全し、変更・抹消を不可能としたドラレコの記憶媒体を言う。以下同じ。）と関係職員へのヒアリングにより実施した。
- ・ 調査主体は、建設局総務部総務課、事業管理担当、企画部工務課、当該車両保有の管理監督者により実施した。ただし、SD カードは総務課で保全・保管のうえ調査を実施した。

3 調査結果を踏まえた判断

- ・ 当該車両におけるコネクター抜けの状態は、本件事象の発生する相当以前から継続している、つまり、事象発生時はドラレコのコネクターが抜けた状態であると認定した。
- ・ 本件事象発生後にそれを隠蔽することを目的にしたものではないこととなるため、本件事象に関して得られた関係職員の供述の内容は採用し得ることから、他に差別発言はなかったと判断する。

4 理由

- ・ SD カードに残存するデータは、令和7年3月6日、14日、10月4日、11月12日～14日、25日のもので、取扱説明書によるデータ容量上限に達していた。
- ・ これを踏まえると、データが消去されているのではなく、昨年11月25日にコネクターが人為的に抜かれた若しくは自然に抜けた可能性があるが、この点、当該ドラレコを確認した結果、自然に抜ける可能性は極めて低いと判断のうえ調査を進めた。
- ・ 直近の昨年11月25日のデータは、運転中の約1秒録画・録音されていたが内容、経過は明らかになっていない。次に新しい11月14日のデータは一定のまとまった量の内容が確認され、併せて関係職員へヒアリングを行ったところ故意にコネクターを抜

いたことを認める供述が得られた。本供述はデータの音声、映像とも整合している。
当該職員の動機は、差別発言とは別の服務違反事象を隠蔽する目的である。

5 今後の対応

- ・ 本件で明らかとなった服務違反事象のほか、本件車両以外の 530 台のうち、現時点での 4 台分のコネクター抜け、音声オフ設定が 44 台分確認されているが、まだ多くのデータを確認する必要がある。(対象時間は約 3,000 時間と推計)
 - 本委員会とは別途、全容解明に向け調査を進め、年内の公表を目指す。
 - 調査過程で差別発言が確認された場合、局人権行政推進委員会でも取り扱う。
(第三者委員会でも意見を徴取し、本件事象の取りまとめへ反映させる。)

建設局人権行政推進委員会設置要綱の一部改正

1 改正の概要

「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」並びに「差別のない安心・安全な職場環境の整備に関すること」を委員会の協議事項として明確に位置付けたもの（第5条関係）

2 改正時期

令和8年4月1日

(参考資料)

建設局人権行政推進委員会設置要綱

建設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、局の運営を人権尊重の視点から推進していくとともに、職員に対する人権研修の取り組みや、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、建設局に「建設局人権行政推進委員会（以下「委員会」という。）」を設置する。

（組 織）

第2条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

- 2 委員長は、建設局長をもって充てる。
- 3 副委員長は、本部長、理事をもって充てる。
- 4 委員は、別表に掲げるものをもって充てる。

（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、委員長を補佐する。

（会議）

第4条 委員会は委員長が召集して行う。

- 2 委員長が必要と認めるときは、委員以外のものを出席させ、意見を述べさせることができる。
- 3 委員長は協議事項に応じて関係する課長等に必要な事務を行わせることができる。

（協議事項）

第5条 委員会は次の事項について協議する。

- (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り組みに関すること
- (2) 局における職員に対する人権研修の取り組みに関すること
- (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
- (4) 差別のない安心・安全な職場環境の整備に関すること
- (5) その他、委員長が必要と認める事項に関すること

（事務局）

第6条 委員会の事務局は、総務部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。

別表（第 2 条第 4 項関係）

	補職名
委員	総務部長
	管財担当部長
	企画部長
	都心活性化担当部長
	工務担当部長
	道路公園・下水道設備担当部長
	道路河川部長
	街路担当部長
	下水道部長
	下水道経営企画担当部長
	下水道資源循環担当部長
	公園緑化部長
	事業連携担当部長
	公園企画運営担当部長
	公園整備活性化担当部長
	東部方面管理事務所長
	西部方面管理事務所長
	南部方面管理事務所長
	北部方面管理事務所長
	臨海地域事業調整担当部長
	淀川左岸線 2 期建設事務所長
	臨港方面管理事務所長