河合委員からの質問及び回答③

資料１－３－５

|  |
| --- |
| 〔施策名〕  Ⅱ　推進体制の充実　１　庁内推進体制  人事局が実施している職員に対する人権研修  〔上記資料のページ番号〕  30ページ |
| 〔質問内容〕  　一昨年、法務省から「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が発表されて以降、国、自治体での受け入れ環境整備の取り組みがスピード感を持って進められている。「総合的対応策」のなかでは、「国民及び外国人の声を聴く仕組みづくり」がうたわれているが、これを的確に実施するためには、日本社会と外国人市民との間に立って、言語はもとより、文化的な橋渡しをする人材の確保と育成が急務であると考える。  　大阪府においては、在日コリアンの方々、難民として来日し定住するベトナム・ルーツの方々、中国帰国者の方々、日系の南米出身の方々をはじめとして、歴史的に多様な言語、文化背景を持つ方々が在住してきた。こうした地域住民は、外国にルーツを持ちながら日本の文化についての理解や経験も深く、その間に立って橋渡しをできる存在であり、これからの多文化社会を気づいていくうえで、非常に重要な存在であり、社会資源でもある。  　そこで質問は次の事項である。大阪府庁において在職している多文化を背景に持つ職員はどの程度いるか、こうした職員の経験や声を行政施策に反映させる仕組みはあるか。今後、こうした人材の採用や配置についての方針があるか。　また同様のことについて、大阪府下の各自治体での実態、取り組み事例などについて把握しているか。  　これらについてご質問させていただきたい。 |
| 〔回答〕  　大阪府庁に在職している多文化を背景に持つ職員（外国籍の職員）は、令和２年２月３日現在で５名である。  　当該職員が、多文化を背景に持つ旨を周りの職員に伝えるかどうかは当該職員の意志にゆだねており、周りの職員に伝えたくないと考える職員への配慮も必要となるため、現状「制度」としてこれらの職員の経験や声を行政施策に反映させる仕組みはないが、当該職員がこれまでの経験等を業務遂行に活かしている場合はあると考えらえる。  　なお、大阪府では、平成１１年実施の職員採用試験から、国籍条項を撤廃しているため、多文化を背景に持つ方も受験していただくことが可能となっている。  　また、こうした人材の採用や配置にかかる方針は定めていないが、こうした職員の配置に当たっては、「日本国籍を有しない職員を任用することのできる職の範囲を定める規則」に基づき、公権力の行使又は公の意思の形成への参画に携わる職以外の職に任用している。  　府内市町村における実態や取組み事例については、把握していない。 |