

## 本市職員による差別発言事象を踏まえた人権問題研修等の見直しについて

### これまでの経過と取組み

#### 【平成 31 年に起きた本市職員による差別事象の概要】

- ・本市職員が、公共交通機関の施設において複数回にわたり同和問題（部落差別）に関する差別的な内容の落書きを行ったとして、警察署の取り調べを受け、検察庁に書類送検された。
- ・この事象を受け、大阪市人権行政推進本部会議を開催。本部長（市長）から、「人権問題研修を通じて、差別事象の再発防止についての周知と指導を徹底し、職員は率先して人権行政を進める立場であるとの自覚をもって、断固たる姿勢で差別事象の根絶に取り組むこと」との訓示を行った。

#### 【上記の差別的な内容の落書き事象を踏まえた同和問題（部落差別）研修の実施】

##### ① 以下の研修について、従前のカリキュラムに本事象を踏まえたカリキュラムを追加

- ・人権問題管理者層研修（局長級、部長級、課長級、課長代理級及び技能統括主任）

**同和問題（部落差別）を必須テーマ**とし、さらにその他の人権課題（5テーマ）から1テーマを選択し受講

- ・人権問題指導者研修（課長級又は課長代理級昇任2年目以降職員）

所属での人権問題指導者（研修リーダー）として指導的役割を果たすための知識及び技法の習得

**フィールドワーク研修を追加実施**

令和4年度－「誰もが暮らしやすいまちづくりについて」（住吉隣保館ほか）

令和5年度－「様々な障がいがある従業員にあわせた工夫について」（株式会社かんでんエルハートビジネスアシストセンター）

- ・技能職員新任主任研修（新任の技能統括主任・業務主任・部門管理主任）

令和2年度より技能職員階層別研修に「人権問題（同和問題）」にかかるカリキュラムを組み込み実施

**令和2年度より技能職員階層別研修に「人権問題（同和問題）」カリキュラムを組み込んだ**

② 新たに同和問題（部落差別）に関する全職員向けe-ラーニング研修を実施

令和元年度 ポイント	令和2年度 ポイント	令和3年度 ポイント	令和4年度 ポイント	令和5年度 ポイント	令和6年度 ポイント
<ul style="list-style-type: none"> <li>職員による差別事象を踏まえ、同和問題（部落差別）について網羅的に基礎からの学習（関係法令、過去の経過、現状の紹介等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部落差別解消推進法「6条調査」結果を活用</li> <li>職員による考察、問いかけを増やす ※別途、感染症に関する差別をテーマにe-ラーニングを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員に対する部落差別の実態・対応にも言及</li> <li>令和2年「市民意識調査」結果を職員による考察に活用</li> <li>インターネット上の差別の実態紹介（⇒部落差別解消推進法制定の背景）と職員としての自覚を喚起</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>e-ラーニング4年目として、より実践的な内容とし、多様な差別事象への対応に言及</li> <li>ケーススタディを大幅に増加し職員の対応力を深め、理解度テストにより認識を深める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今までの研修を踏まえ、新たに「えせ同和行為」に言及</li> <li>同和問題（部落差別）への対応について再度学習し、改めて職員としての自覚を再喚起</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員による差別発言事象を受け、基本的な知識の再習得だけでなく、差別行為等による影響を学ぶとともに本市職員としての自覚を再喚起</li> <li>外部講師による研修を実施予定</li> </ul> <p>※令和6年度の内容については暫定</p>

## 大阪市職員による差別発言事象（令和6年）を踏まえた見直し 検討の方向性（案）

◇人権行政推進本部長（横山市長）から職員の人権研修について、より実効性を高める取組を検討するよう指示

○検討の方向性…今後、本市職員への人権問題研修を行うにあたり、どのような観点に留意し進めるべきか？

従来の研修で、一部「理解ができた」「理解が深まった」と感じていない職員がいることを踏まえ、どのようにアプローチすればよいか

《参考》令和5年度所属別人権問題研修では、対象者（全職員）24,826名のうち24,762名（99.7%）が受講  
99.6%の受講者 ⇒ 研修内容を「理解できた」「概ね理解できた」  
98.5%の受講者 ⇒ 「同和問題（部落差別）」の現状についての理解が  
「深まったと思う」「どちらかといえば、そう思う」と回答

### ・気づきから行動変容につなげるために

差別行為等が著しく人を傷つけるものであることへの理解とさらに行動へつなげることができる研修内容の検討

### ・既存の研修のブラッシュアップ（講義型から参加型要素の導入：人権問題指導者研修及び技能職員新任主任研修）

研修の受講内容等がより身近な問題であることを意識できる手法の工夫

### ・企画段階から外部の知見の導入

専門的知識を有する外部有識者等の意見を取り入れることによる研修内容の充実

### ・その他より効果的な研修手法について

## 人権施策推進審議会における意見（職員人権研修）

研修内容を自分事としてとらえる必要があり、参加型研修は非常に良い  
（ロールプレイやワークショップ、事例の検討など）

自分が差別的行為（発言）をしないことに加え、職場環境のなかでマイクロアグレッションがあったときの行動に関する研修が必要

研修テーマ（人権課題テーマ）により、当事者の話を聞く必要の検討（フィールドワークの充実）

差別事案が起こった時の職場内での報告や外部通報ができる仕組み

人権課題別学習の前に「人権とは何か」人権という概念そのものを理解させる研修が必要

研修が本当に理解できたのか把握するため、研修後のアンケート設問の見直し

e-ラーニング研修において、形式的な参加とならないような仕組みづくり