

第 13 回 大阪市同和問題に関する有識者会議 会議録（要旨）

1 開催日 令和 8 年 3 月 2 日（月） 午後 2 時～ 4 時 10 分

2 開催場所 大阪市役所本庁舎 屋上（P 1 階）共通会議室

3 出席者〔メンバー〕

三輪 敦子（座長）

赤井 隆史

楠木 克弘

齋藤 直子

辻 大介

畑田 幸信

宮前 千雅子

〔大阪市〕

（市民局）

渡辺 理事

堀田 ダイバーシティ推進室長

浅井 ダイバーシティ推進室 人権企画課長

寺見 ダイバーシティ推進室 共生社会づくり支援担当課長

吉田 人権啓発・相談センター所長

高 ダイバーシティ推進室 人権企画課長代理

市田 ダイバーシティ推進室 共生社会づくり支援担当課長代理

松井 人権啓発・相談センター副所長

（建設局）

有坂 総務部長

松野 総務部 総務課長

4 議 題

(1) 令和 7 年度職員人権研修の充実・強化について

(2) インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施状況について

(3) 令和 7 年度「人権問題に関する市民意識調査」の実施状況について

(4) 「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」の改定について

(5) 職員による差別発言事象について（非公開）

※「審議会等の設置及び運営に関する指針」第 7-1-(1)アに該当するため非公開

5 議事要旨

議題 1. 令和 7 年度職員人権研修の充実・強化について

・資料 1-1、1-2 について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ 人権問題指導者研修の受講者を増やした効果は。受講者は研修内容を職場に反映しているのか。
- ・ このアンケートでは全体像はわからない。研修に生かすデータを抽出できるのかは疑問。
- ・ 「明らかにまずい」回答をした受講者が、どうすべきであったのかを確認できるのか。

【大阪市の説明】

- ・ 指導者研修は、受講者が所属別人権研修のリーダーとして活躍いただく趣旨で実施している。来年度は同和問題に関する全職員対象の研修に加え、所属別研修でリーダーが個々の職場実態に合わせて研修を行う予定。
- ・ 職員の人権意識を聞くにあたり、職員を特定しないやり方もあるとのご意見を踏まえたものが、アンケート 2。
- ・ アンケートは全職員対象の研修の進め方の基礎資料と考えている。集計結果が出たら、課題についてご意見を伺いたい。
- ・ 明らかにまずい回答だけでなく、正しい答えであっても、「なぜそうでなければならないか」まで説明することは、アンケートとは別に考えてまいる。

【座長からの意見】

- ・ 受講者アンケート 1 と 2 は、別々に行うのか。
- ・ 分けることによりアンケート 2 の回答者を特定できなくするということか。

【大阪市の説明】

- ・ 全員必須のアンケート 1 と、任意の 2 に分けているが、同じ日に行う。
- ・ お見込みのとおり。

【メンバーからの意見】

- ・ 職員の差別発言が相次ぐ状況を踏まえ、職員の意識調査をステップアップさせる必要性について議事録に残されたい。
- ・ 外郭団体で差別事象が起きても、大阪市に報告されないか、遅れることがある。外郭団体への人権研修を工夫されたい。

【大阪市の説明】

- ・ 職員の人権意識の把握方法は不断に見直し、検討していきたい。
- ・ 本市受託事業者等への人権研修等は課題認識しており、ご指摘の点も認識して進めたい。

【メンバーからの意見】

- ・ e ラーニング研修で行われることについて、イメージできるようにと、全職員が研修期間中に受講できるスケジュール管理等について説明されたい。

【大阪市の説明】

- ・ 大阪市の e ラーニングシステムを使用せず、直接各所属の人材育成担当に、極力すべての職員に研修を受講させるよう依頼している。
- ・ 人材育成担当は未受講者への働きかけを行い、研修期間終了後、人権啓発・相談センターに報告す

る。職員アンケートについても同様。

- ・ 令和 6 年度の受講率はほぼ 100%（休職者を除く）。

【メンバーからの意見】

- ・ 有識者会議等の意見が反映されており評価できる。
- ・ 人権がマイノリティの問題ではなく、職員本人も含め、安心安全を守るためのもので、皆にも守られていると実感できるようにすべき。
- ・ 職員人権研修は、差別事象が起きてから重点的に行うのではなく、一定の質と量を継続すべき。
- ・ 職員アンケート 1 の問 4－1 の選択肢で「えせ同和行為」だけ差別の被害とフェーズが異なり、誤った知識が伝わる可能性があるので、説明をつけるなど工夫が必要。
- ・ 職員アンケート 2 が行動変容に繋げることを意識した点は評価できる。

【大阪市の説明】

- ・ ご意見のとおりアンケートの欄外に「えせ同和行為」の説明を追記することも必要。

【座長からの意見】

- ・ 「私たちは誰一人として人権がなければ生きてこられなかった」ということを、研修を通じて浸透されたい。

議題 2. インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施状況について

- ・ 資料 2 について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ 情報流通プラットフォーム対処法（以下「情プラ法」という。）で指定された大規模事業者が、何故人権侵害にあたるのかを定義した。事業者で「同和地区の摘示情報」以外にオーソライズしているものがあるので、モニタリングの対象を広げるべき。
- ・ 情プラ法では、個人が事業者に削除申請するだけで行政の関与はないので、大阪市には市民のバックアップをしてほしい。被害者救済のルートを作るべき。
- ・ 差別的なことを書き込み、又は発信する人に対し、説示や罰則付きで規制する条例を作る自治体も出てきた。モニタリングを契機に大阪市内で（同様の条例化を）検討することが当然求められてくる。

【大阪市の説明】

- ・ 権利を不当に害する表現を明確に示す、公的機関の削除要請にも対応するなどのガイドラインへの記載や、(情プラ法の対象の) 中小事業者への拡大など制度構築の要望等を国に対して引き続き行う。
- ・ 行政は関係ないという立場ではなく、人権啓発・相談センターでインターネット上の人権侵害について専門の法律相談を 2 年前から実施するなど、助言をしている。
- ・ 大阪府の条例は本市も対象であり、本人が削除要請しても削除されない場合は府の条例により対

応される。今後も法務局や大阪府と連携して対応するとともに検討課題として考えていく。

【座長からの意見】

- ・ （府では）革新的な条例を作られており、ぜひ国の動きと合わせて、さらに、前に進めていただきたい。

【メンバーの意見】

- ・ 生成 A I の情報に(事実と異なる内容が含まれた場合)インターネットと同じ問題が生じており、法的な課題はあるが、モニタリングの対象に A I 関連も含めた対応が必要。

【大阪市の説明】

- ・ 国の動向を踏まえ対応を検討したい。

議題 3. 令和 7 年度「人権問題に関する市民意識調査」の実施状況について

- ・ 資料 3 - 1、3 - 2 について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ 実施検討会議では、専門性の高い委員を選んでおり、評価できる。
- ・ 経年も意識して不要なものは削り、新しい項目を加えて、詳しい実態を明らかにしようという内容であり、分析が楽しみ。
- ・ 分析で終わらず、調査結果が施策にしっかり生かされるようにされたい。

議題 4. 「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」の改定について

- ・ 資料 4 - 1、4 - 2 について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ （資料 4 - 1）関連計画等の中で、部落差別に関する基本計画はどれにあたるのか。

【大阪市の説明】

- ・ 過去、特別措置法等に基づき、同和問題個別の事業を実施してきたが、法律が失効し、現在は、部落差別の解消の推進に関する法律（以下「部落差別解消推進法」という。）のもと教育・啓発、相談事業をとおして、差別をなくしていくということになっている。
- ・ 本推進計画では、部落差別の問題も含めて、土台になる人権尊重の社会づくりのための啓発・教育等の方向性や基本的な視点について定めていく。
- ・ 様々な人権課題に共通する視点と個別課題のポイントを踏まえた理解促進とを一緒にやっていくという考え方を計画で示していきたい。

【メンバーからの意見】

- ・ 部落差別を解消していく方向性を持ち、複合差別の視点もあるのであれば、部落差別単独での計画を立てていく視点が必要。

【大阪市の説明】

- ・ 部落差別解消推進法は、自治体の責務として計画を策定する規定のない理念法。
- ・ わが国における人権行政は、部落差別から始まり人権一般に進化していったと考える。部落差別を通すことで、様々な人権課題の共通項が見えてくる。
- ・ 啓発・教育、相談を進める考え方について、有識者会議等からのご意見や様々な団体の皆様方と協働して取り組んだ知見・経験も踏まえて計画を作っていきたい。
- ・ 言葉としては計画に出てこないかもしれないが、その精神は部落差別解消のための取組と一致するようにしていきたいので、不足している視点などについて、ご意見をいただきたい。

【メンバーからの意見】

- ・ （精神は）文言にしないと残らないので、それを実現していくことをお願いしたい。

【座長からの意見】

- ・ 部落差別の問題が人権一般に関する理解に広がっていったことはそのとおりだが、それにより部落差別が忘れられがちになっている現状があることは理解されたい。

【メンバーからの意見】

- ・ 国の計画（人権教育・啓発に関する基本計画（第二次））では同和問題が項目として位置付けられている。国の計画改定を受けての改定であれば、同和問題に特化した項目の設定が必要。

【メンバーからの意見】

- ・ 職員だけではなく、市民との間をつなぐ外郭などの関係者の人材育成やニーズの把握を出してほしい。
- ・ 人権侵害に対する効果的な支援・救済の方策を、積極的に見える化されたい。

【大阪市の説明】

- ・ 今後、専門委員も加わって検討していくので、意見も踏まえて、議論を深めたい。

【メンバーの意見】

- ・ パブリックコメントではヘイト的な意見も多数寄せられる懸念がある。差別につながりかねない意見でも多数だから聞くのではなく、差別は差別だと徹底されたい。
- ・ 教育・啓発に関し、人権教育の指導方法の第四次検討、学習指導要領の改正、社会モデルや多様性の包摂がキーワードとなり、同時進行で大変だが、どうかがんばってほしい。
- ・ リバティおおさかの資料が大阪公立大に収蔵された。人権を学ぶルートがほしいというニーズを吸収できる場としての活用も念頭に入れられたい。

【座長からの意見】

- ・ （資料 4-1 の）現状認識の「複合差別による被害の深刻」という表現は「複合差別に関する理解の深まり」の方が適切ではないか。

議題 5. 職員による差別発言事象について（非公開）

- ・ 資料 5、非公開資料（「大阪市情報公開条例」第 7 条 1 号該当）について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ （ドライブレコーダーの）SDカードの保全のあり方は大阪市全体として問題では。

【大阪市の説明】

- ・ （建設局では）年 1 回行っていた（ドライブレコーダーの）起動点検を運行ごとの確認に変更した。人に頼らない方法の検討も考えている。

【座長からの意見】

- ・ 過去の職員による差別事象を踏まえた人権研修が、不十分であることが明らかになった。
- ・ 再発防止策とセットで人権研修を行うことが重要。

【大阪市の説明】

- ・ 研修の充実に取り組む中で起きたことは残念であるが、引き続き改善しながら研修を進める。
- ・ 職員個々の人権侵害に対する感度が低く、人権侵害を許さない職場風土作りができていなかった。人権侵害を許さない職場風土作りが大事と市長からも指示を受けている。
- ・ 所属内での人権行政推進体制を再度点検・強化して、差別を許さない職場体制を作ってまいる。

【メンバーからの意見】

- ・ 局や職場の機運を高めるという問題ではなく、大阪市全体の問題。
- ・ 繰り返し起きているのは市職員の差別発言。市長の号令で全局が入った対策会議を設けて再発防止策を考える必要がある。大阪市全体でこの問題をどう捉えるのか、市民局はリーダーシップを発揮すべき。

【大阪市の説明】

- ・ 全庁体制を整えて対処していきたい。

【座長の意見】

- ・ 再発防止、すなわち人権侵害を繰り返さないためには何が一番効果的か。人権侵害をゆるさない、人権侵害に適切に対応する職場風土を作ることに焦点をあてた対応策を考えられたい。

【メンバーの意見】

- ・ トップが発言することで、「許されない」ということを理解させる仕組みが必要。

令和7年度 職員人権研修の充実・強化について(1/4)

資料1-2

【令和7年度の取組み】

令和6年度には、大阪市職員による差別発言事象を踏まえ、外部の知見を導入すること等により、人権研修を受講する職員が自ら学ぶ姿勢、必要性を十分理解できるよう工夫を凝らした研修を実施。令和7年度にも、人権施策推進審議会、同和問題有識者会議意見を踏まえ「人権の概念(人権全般)」の必須科目への追加や他都市事例を参考にした職員人権意識を把握するためのアンケート実施など、研修の充実、強化を図っているところである。

令和8年度以降についても、職員による差別事象の重要性に鑑み、市民局において全職員を対象とした「同和問題(部落差別)」に関するeラーニング研修を継続実施するなど、引き続き見直し、改善を図っていく。

人権施策推進審議会、同和問題有識者会議意見	各研修改善点	研修の内容及び受講者の主な意見
・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。 ・人権の基礎的な概念等の学びも同様に、受講者が人権を学ぶことの大切さやメリットを感じていただけるようなものになるとよい。 ・歴史や理論よりも実践的なケーススタディやロールプレイを通じて行動に焦点を当てた研修が重要(各研修共通) ・本人が「差別しない」という意識啓発だけでは限界があるため、周囲が差別を許さない環境を作る方向に研修の目的を変える必要がある(各研修共通)	人権問題管理者層研修 (対象:課長代理級以上及び技能統括主任) 令和7年12月～令和8年2月実施 ・令和7年度より委員意見を踏まえ「人権の概念(人権全般)」を必須科目に追加	【必須テーマ】 同和問題(部落差別)及び人権の概念 【選択テーマ】 その他人権課題(R7は、こども、障がい者、LGBT、女性)から1テーマを選択 【同和問題(部落差別)】受講者の主な意見 ・差別の現状の提示により、現存する具体的な問題を学ぶことができた。 ・行政の役割と業務との関連の認識により、担当している事務事業そのものを人権行政として捉えることで、人権行政の担い手として自覚と、主体性を育むことができた。 ・参加型要素の取り入れにより、主体的に考え、行動につなげるための訓練となった。 【人権の概念】受講者の主な意見 ・人権の国際的な位置づけの解説により、人権の理解を抽象的な価値観から具体的な根拠に基づく個々の権利であることを再認識できた。 ・国際人権の観点から人権総論を解説するというアプローチにより、自治体職員にとっては、各論の人権課題解消だけでなく、総合的に自治体職員が人権尊重の社会をつくる任務を担っている点を意識することができた。

令和7年度 職員人権研修の充実・強化について(2/4)

人権施策推進審議会、同和問題有識者会議意見	各研修改善点	研修の内容及び受講者の主な意見
・<u>当事者の話を聞く必要の検討(フィールドワークの充実)</u> ・差別の実態が見えにくくなっており、<u>当事者の声</u>を研修で伝えていくことは重要。フィールドワークは意味を持つ。 ・被差別部落地域でのフィールドワークを通じて、地域の事情に精通した方や当事者と直接対話する機会を設けられたい。 ・<u>フィールドワークを含む研修が一部の職階の人に限られており、全職員に対して当事者と向き合う研修を実施されたい。</u> ・<u>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(各研修共通)</u> ・差別事象に居合わせた時に「<u>アクティブ・バイスタンダー</u>」になれる研修というのが、ひとつのキーポイントではないか。(各研修共通)	人権問題指導者研修 (対象:課長、課長代理級からの職場推薦) 令和7年10月～11月実施 ・令和4年度からフィールドワークを追加 ・「差別の解消を、全庁的に取組む(市長答弁)」こととするが、令和2年度から市民局が作成したeラーニング研修を実施していたため、指導者研修の受講者間で協力できるよう、対象者(推薦者)数を各所属2名に増加	・<u>指導者は、研修結果(フィールドワーク体験を含む)を職場に持ち帰り、フィードバックするよう周知</u>を行った。 ・職場における<u>マイクロアグレッション</u>などについてグループワークによる参加型学習 【グループワーク】講義内容 ・「アンコンシャス・バイアス(潜在的バイアス)及びマイクロアグレッション」の意味や構造、問題点について ・マイクロアグレッションの具体例及びその分析、分類について ・マイクロアグレッションを乗り越えるために⇒「可視化」「教育的アプローチ」「対抗的アプローチ」 ・「無意識」「悪意のない」差別の問題点の考察 ・立場の自覚及び差別構造を変えるための行動について 【フィールドワーク】参加者の主な意見 ・グループワークで人権全般に対する理解を深めることができ、またフィールドワークでは現地を見学しながら説明を聞ける貴重な体験であった。 ・子どものころから教育の中で認識していた同和政策について、まちづくりの観点から学べたことが新鮮であった。 ・同和問題について、歴史的な経過を学ぶだけでなく、現代の状況を踏まえた視点からの説明があり、大変分かりやすかった。また、座学だけではなく、実際に現地を見学することでより実感をもって把握することができた。 ・部落の歴史、人権のまちづくりの歩みを学び、人権問題指導者として大変多くの学びがあった。

令和7年度 職員人権研修の充実・強化について(3/4)

人権施策推進審議会、同和問題有識者会議意見	各研修改善点			研修の内容及び受講者の主な意見					
・全職員向けe-ラーニング研修（令和7年1～3月実施）で、市長からのメッセージを流しているが、<u>組織の長がしっかりと取り組む姿勢を示すことが重要</u> ・職員の意識調査をおこなったうえで、研修の中身を専門家を交えて検討するべきではないか。 ・他自治体で行われている意識調査の事例や専門家の意見も参考にし<u>職員の人権意識を的確に把握</u>できるような質問項目を設定すること。 ・<u>職員の人権意識、差別問題認識について（人権研修がどのように経験されているのかも含めて）、その実態を把握</u>することが必要ではないか。	所属別人権問題研修 （対象：全職員） 令和8年1月～3月実施中 ・令和7年度、研修実施後、理解度テスト、研修アンケートとあわせ、他都市事例を参考に、職員人権意識を把握するためのアンケートを実施			・令和6年度より市長メッセージを掲載 ・<u>自らの体験を含め、部落差別による被差別者がおかれている状況を説明いただける方を講師として招聘</u> ・令和7年度は、差別による生活状況の変化や法律による改善、残った課題についての講話をe-ラーニング研修で実施 ・研修内容に関する理解度テストを実施 ・<u>職員人権意識を把握するためのアンケート設問を挿入</u> 受講者の主な意見 ・<u>現地に赴き学習をしていないが、部落差別について、当時の同和地域が置かれてきた歴史的な背景や差別による社会的影響がよくわかった。</u> ・<u>差別による生活状況の変化や法律による改善、残った課題についても理解することができた。</u>					
・差別の実態を知るため、<u>被差別当事者の声を聴く</u>べき、どういう体験をされているのか聴くべき。 ・<u>外部の知見の導入</u> ・<u>当事者「生の声」</u>を通じ、正しい認識と市民に対する適正な啓発能力を高める。 ・<u>eラーニングも「生の声」を取り入れることが重要なポイント</u>	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	
	所属別	所属別人権問題研修は、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			同和問題（部落差別）研修				
		→R6～外部講師						所属別	
	※対象：各所属職員 ＜各所属で実施＞ 所属における職場実態に応じた人権問題研修を企画、立案				→令和8年度より、従来どおり各所属での企画・実施に戻す予定であるが、職員による差別事象の重要性に鑑み、市民局において全職員を対象とした「同和問題（部落差別）」に関するeラーニング研修は継続実施＜外部講師＞				

令和7年度 職員人権研修の充実・強化について(4/4)

人権施策推進審議会、同和問題有識者会議意見	各研修改善点	研修の内容及び受講者の主な意見
	技能職員新任主任研修 (対象:新任の技能統括主任・業務主任・部門監理主任) 令和7年6月実施	・新任主任としての「役割」や「リーダーシップ」等に加え、令和2年度から「人権問題」をカリキュラムに追加 ・職場における<u>マイクロアグレッション、アクティブバイスタンダー</u>について講義 ・セルフワークとして差別事象に遭遇した時の対応を考える<u>ケーススタディ</u>を実施
・行政職員や教職員、特に<u>若い世代の部落問題に対する認識が不足</u>しており、研修を通じて市民へ働きかける能力を高める必要がある。	新規採用者研修 (対象:新規採用者) 令和7年4月・10月実施 →令和8年度以降、人権の概念など人権問題について内容の充実を図る予定	・本市の人権計画等の一般的な知識について紹介

担当_____

氏名_____

※選択した回答の番号に○(マル)を記入してください。

No.	設問	選択肢
1	研修内容について、理解できましたか？	1 理解できた
		2 概ね理解できた
		3 あまり理解できなかった
		4 全く理解できなかった
2	研修資料の量(ボリューム)は適切でしたか？	1 適切であった
		2 多かった
		3 少なかった
3	本日の研修を受講する前、「部落差別の解消の推進に関する法律」について知っていましたか？	1 内容(趣旨)を知っていた
		2 名称や法律があることは知っていた
		3 知らなかった
4-1	本日の研修を受講する前、「同和問題(部落差別)」に関して、次のような問題があると思っていましたか？ (複数回答可)	1 就職の時や職場で不利な扱いを受けること
		2 結婚や交際において周囲からの反対を受けること
		3 学校や、地域のコミュニティの中で、いじめや嫌がらせなどの差別的行為を受けること
		4 身元調査をされること
		5 行政機関や不動産取引業者に「どこが同和地区なのか」と問合せること
		6 インターネット上に、偏見や差別を助長する投稿や、特定の地区が同和地区であると示すような投稿が掲載されること
		7 同和問題を口実とする企業や官公庁等に対する不当な要求(えせ同和行為)が行われること
		8 その他
4-2	前問で「その他」を選択された場合は、その問題について記述してください。	
5	今回の研修を受講前後で、行動の変容につながるなど意識に変化はありましたか？	1 あった ⇒設問7へ
		2 なかった
6-1	前問で「なかった」と回答した場合、その理由を教えてください。	1 受講前から人権意識を高く持っているため
		2 自分の業務が人権行政を担っているとの実感がないから
		3 その他
6-2	前問で「その他」を選択された場合は、その理由について教えてください。	
7	今回の研修について、良かった点があれば記述してください。	
8	今回の研修について、良くなかった点があれば記述してください。	

令和7年度 所属別人権問題研修 受講者アンケート2

※こちらはテストではありません。特定の選択が正しいとも限りません。
回答者を特定する情報は収集しておりません。今後の研修の参考とするため、ご協力をお願いいたします。

このような場面で、あなたはどのような対応をしますか？

※選択した回答の番号に○(マル)を記入してください。

No.	設問	選択肢	
1	市民より、「〇〇(地名)は、同和地区ですか？」と聞かれました。 (複数回答可)	1	知っている範囲で答える
		2	「一切応じられない」と答える
		3	問い合わせの理由を尋ねる
2	情報発信の際、本市が作成した文書ではない部分(アンケート自由意見や市民からの提案等)に、差別につながるようなコメントがありました。 (複数回答可)	1	市民の意思を尊重するため、そのまま掲載する
		2	担当者が確認しているため、そのまま掲載する
		3	差別の助長につながるため削除する
		4	可能であれば、コメントをした市民に真意を確認する
3	職場の同僚や上司が差別的な発言をしました。	1	認識を改めるよう注意(対話)を行う
		2	職場の上司に相談する
		3	所属の人権担当者に相談する
		4	何もしない
4	前問で「4 何もしない」と回答した場合、その理由を記述してください。		
5	身近なコミュニティ(家族や友人、近所の方等)で差別的な言動がありました。	1	認識を改めるよう注意(対話)を行う
		2	他の人や国・自治体などの相談機関に相談する
		3	その時は同調する
		4	何もしない
6	前問で「4 何もしない」と回答した場合、その理由を記述してください。		

インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施状況(概要)

1 背景

- ・これまで本市では、インターネット上の差別的な書き込み等のうち市内の特定の地域が同和地区である（又はあった）と指摘する情報（以下、「識別情報の摘示」という。）に該当するものについて、市民等からの情報提供があった場合に、本市職員がその内容を確認したうえで、平成 16 年 10 月 22 日付け法務省権調第 604 号通知「インターネット上の人権侵害情報による人権侵犯事件に関する処理要領について」（※1）及び平成 30 年 12 月 27 日付け法務省権調第 123 号通知「インターネット上の同和地区に関する識別情報の摘示事案の立件及び処理について」（※2）を踏まえ、法務局に対しプロバイダ等へ書き込み等の削除を要請するよう依頼してきた。
- ・一方、インターネット上での同和地区の識別情報の摘示については、依然として後を絶たず、積極的に人権侵害の拡散防止を図る観点から、これまで行ってきた対応（情報提供に基づく法務局への削除要請の依頼）に加え、令和 7 年 8 月からモニタリング（※3）を実施することとした。

<参考> 国の動向

侮辱罪の厳罰化（令和 4 年 7 月）

- ➡ 1 年以下の懲役・禁固、30 万円以下の罰金を追加

拘禁刑の創設に係る規定が施行（令和 7 年 6 月）

- ➡ 1 年以下の拘禁刑若しくは 30 万円以下の罰金又は拘留若しくは科料

情報流通プラットフォーム対処法の施行（令和 7 年 4 月）

- ➡ 大規模事業者に被害者からの削除申出窓口の整備等や削除基準の策定・公表等を義務付け

※1 法務局人権擁護部長、地方法務局長に対し、人権侵害情報を把握した場合の専門調査や削除要請等の救済手続きに関する処理要領を作成したことと、それを執務の参考とするよう通知したもので、そのなかでは救済を開始する端緒の一つに「関係行政機関の通報又は情報があった場合において、相当と認めるとき」と定められている。

※2 法務局人権擁護部長、地方法務局長に対し、インターネット上の同和地区（被差別部落）に関する識別情報の立件及び処理についての考え方を整理し、今後はこれに従って取り扱うよう命じた通知。同和地区の識別情報の摘示は、「人権侵害のおそれが高い」「原則、削除要請等の措置の対象」とされている。

※3 本市におけるモニタリングの定義「インターネット上における人権擁護上看過し得ない書き込み等を積極的に探知する」ことをいう。なお、モニタリングの過程で識別情報の摘示に該当するものを把握したときは、市民等からの情報提供があった場合と同様に対応する。

2 目的

人権擁護上許容し得ない書込み等について、人権侵害事象への対応の一環として、法務局に対してプロバイダ等へ書込み等の削除を要請するよう依頼を行う。

3 実施状況

体 制：差別事象対応の関連業務として、人権啓発・相談センターにおいて実施

開 始：令和7年8月～

（法務局への削除要請依頼件数 令和8年2月5日時点 52件）

4 実施方法

（1）モニタリングの対象

大阪市内の特定の地域が同和地区である、又はあったと指摘する情報

（2）検出

データ抽出ツールを用い、自動検出する。

なお、検索の方法、WEB サイト指定の対象等は、定期的に見直す。

（3）削除要請依頼

識別情報の摘示については、大阪法務局へ削除要請依頼を行う。

（4）事後確認

削除要請依頼を行った情報は、定期的に書込み等が削除されているかどうかを確認する。

令和7年度 「人権問題に関する市民意識調査」の実施状況

調査概要

1 目的

さまざまな人権問題の解決に向け、市民意識の変化、動向を把握することにより、人権尊重の社会づくりに向けた本市の今後の人権教育・啓発等、人権施策の効果的な取組みのための基礎資料を得ることを目的として実施（調査周期：5年）

2 調査対象

満18歳以上の市民（外国籍住民を含む。）2,000人

に加え、満18歳から29歳を対象に330人を追加 ※住民基本台帳から無作為抽出

3 調査方法／調査期間

・ 調査方法：対象者あて調査票を郵送し、次のいずれかで回答を依頼

（1）調査票（紙）を返送

（2）オンライン回答 ← 今回から導入

※ 追加の330人は（1）による回答のみ可

・ 調査期間：令和7年12月1日（発送）～令和8年1月14日（回答期限）

4 有識者による実施検討会議について

令和7年9月～10月 有識者による実施検討会議を計3回開催

社会調査の専門家、人権問題に精通する学識経験者の3名で構成

・ 神原 文子 氏：社会学者（博士）・専門社会調査士

・ 坂元 茂樹 氏：公益財団法人 人権教育啓発推進センター理事長

・ 西田 芳正 氏：公立大学法人 大阪公立大学大学院現代システム科学研究科教授

回答状況

745人（回収率 32.0%） ※前回は726人が回答（回収率 36.3%）

<内訳> 調査票（紙）の返送 522人（うち追加調査分は69人）

オンライン回答 223人

調査内容

	前回(令和2年度)	今回(令和7年度)	備 考
設問数	44	39	新規1、廃止6

・ 新規の設問

既存の“差別的な言動にはじめて接した経験”を尋ねる質問の次に、「そのときに、どのように思ったか」を尋ねる質問を新設(別添調査票「問7-1」参照)

・ 廃止した設問

既存の他のアンケート調査等で収集可能な質問を廃止
(行政の取組に関する情報の入手経路や地域活動への参加状況等)

・ その他

設問文等が回答者にとってわかりやすいものか、表現や表記が統一されているかといった観点での見直しなどを実施

今後の予定

令和8年2月～3月	単純集計
令和8年度	有識者による分析

【契機】

国の「人権教育・啓発基本計画（第二次）」の策定（H14策定の第一次計画からの全面改定）

<主なポイント>

- 現状認識 ・インターネット上の人権侵害の深刻化 ・複合差別による被害の深刻化 ・ビジネスと人権に対する要請の高まり 等
- 課題への取組み ・インターネット上の人権侵害を課題横断的な人権課題と位置付け
- ・各人権課題に対する取組項目に「ヘイトスピーチ」「性的マイノリティの人びと」を追加

【現計画の特徴】

<構成> 4つの柱 ①人権の視点100 ②人権教育・啓発 ③人権相談・救済 ④指標

<特徴> ・“市民にわかりやすく、とっつきやすく”に重点をおき、具体的取組を中心に記載している。

・反作用として、①～③それぞれの関連性やそれぞれにおける取組みの視点や方向性の記載が薄い

<影響>

個々の取組みは理解できるが、「人権が尊重されるまち」に向けた取組みの関連性や全体像を把握しにくい

※本市施策の実施状況等の変化

現計画に記載している本市施策等の中には、現時点では実施されていない事業や、内容が変化したものが含まれている。

改定の方向性

人権課題が多様化・複雑化・複合化する中で、個別の人権課題に着目して解決をめざすだけでなく、「人権が尊重されるまち」づくりに向けた全体的な枠組みの中で、各施策の役割を理解しながら進めることが一層重要となる。

そのため、これらを示したうえで、本計画の取り扱う範囲や各具体取組の狙い、関係性など計画全体像を明確に“見える化”する。

- ◆ 全体戦略や取組みの関連性を意識し体系的に再構成
- ◆ 現状や課題認識、とりわけインターネット上の人権侵害の深刻化への認識を明記
- ◆ 人権教育・啓発について、国計画との整合性を図り、取組みの視点や方向性を明記
- ◆ 人権相談・救済について、法制度(情プラ法等)をふまえた基本的な考え方や方策を明記

人権行政を担う職員や市民にとってより理解しやすい計画となるよう改定。これにより「人権が尊重されるまち」づくりの推進力を更に強化

【進め方・スケジュール】

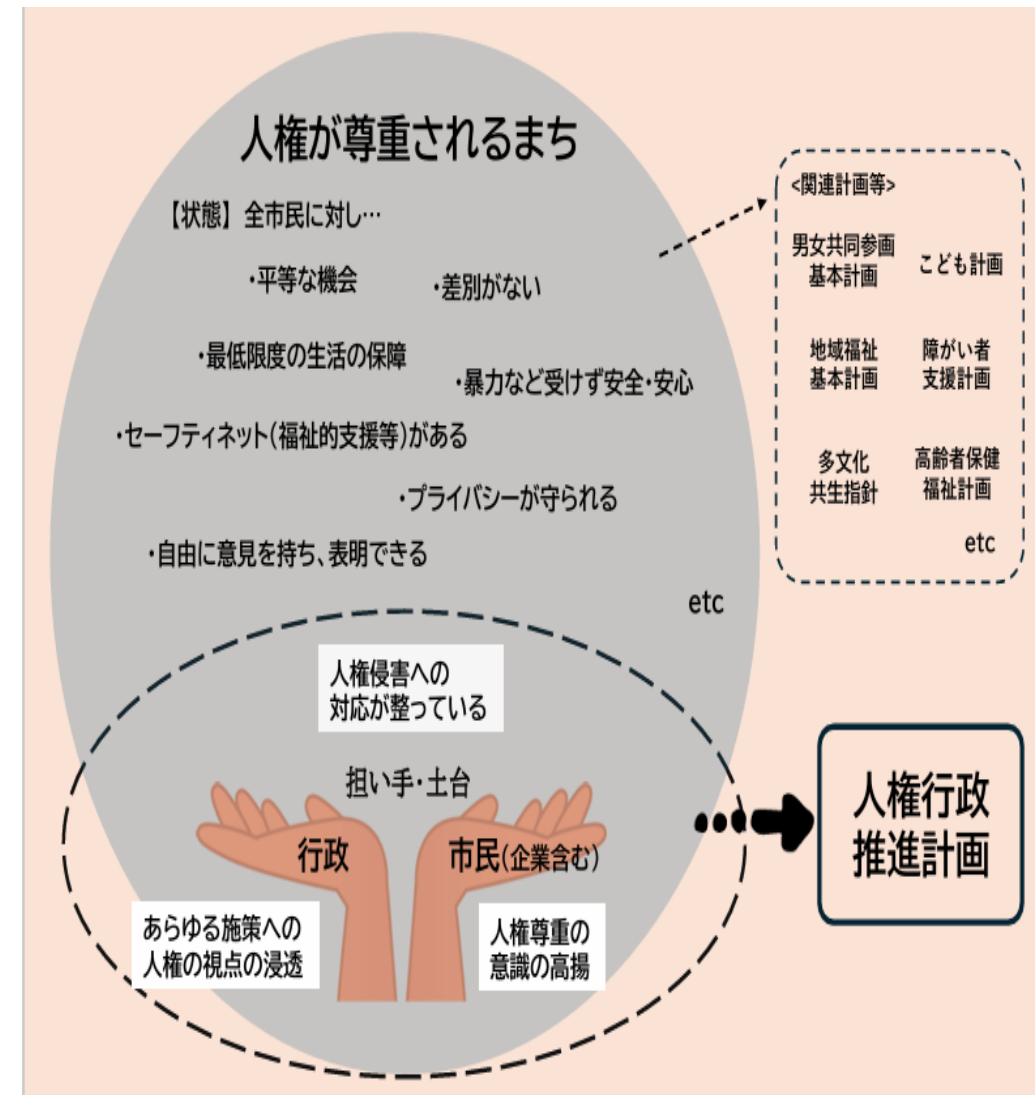
- ・人権施策推進審議会へ諮問
→部会を設置（審議会委員2名＋専門委員2名を会長が指名）

年月	審議会・専門部会 等
R8年 2月2日	◆第52回審議会 ・諮問 ・専門部会の設置 ・定例議題
6月初旬	第1回部会 ・改定の骨子等
7月頃	◆第53回審議会 ・中間審議 ・定例議題
9月頃	第2回部会 ・素案（計画本体）
11月頃	第3回部会 ・原案（計画本体）
R9年 1月中頃	◆第54回審議会 ・原案審議 ・定例議題 ◆第55回審議会 ・答申
2月中旬 ～3月中旬	パブリックコメント
改定版「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」確定	

専R
門7
市
民
意
識
調
分
査
析
の

反映

<参考:本計画が取り扱う範囲(イメージ)>



令和 8 年 3 月 2 日

職員による差別発言事象について（概要）

1 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 との会話の中で、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 職員 A、職員 B、職員 C

2 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

本件発言を認めたうえで、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）へ事案報告

3 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 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
ー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）

4 今後の対応

- (1) 保全したドライブレコーダーの記録確認
- ・当該事業所保有車両のデータ → 2 月 12 日保全済
 - 車検中であった車両のデータ → 2 月 24 日保全済
 - ・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

1. 経過

- ・ R8年2月に、本市職員による差別発言事象が発生したことを受け、3月4日に人権行政推進本部会議を開催。
- ・ 市長から所属長に対し「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ため、所属内の人権行政推進体制を点検・強化する」旨の指示があった。

本部長の指示内容（要旨）

- ・ すべての職員に人権行政の担い手であるという自覚を徹底させること。
- ・ すべての職員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。
- ・ 差別の根絶に組織として取り組む体制を構築すること。

→市民局より各所属へ

①所属人権行政推進委員会の協議事項に、「職員に対する人権研修」に加えて「差別事象対応」及び「差別のない職場環境づくり」を追加したモデル要綱を示し、所属委員会の体制強化を依頼

②そのうえで、「所属内人権研修」と「学びを職場風土として定着させるための研修以外の取組」について報告を依頼

※依頼に当たっては、それぞれにおける基本的な視点や想定しうる取組例などを例示し、これまでの取組の課題分析に基づき今後の取組の方向性について報告を求めた。（各所属の取組み状況は別紙のとおり）

2. 各所属の取組状況

- ①について： 全所属においてモデル要綱のとおり改正済。あわせて、委員会の開催頻度の見直しや、取扱内容の整理など、改正趣旨を踏まえた運用の見直しについても報告を受けている。
- ②について： 今後の方向性は、以下のとおり

「所属別人権研修」 (注)) 各所属には、下記カテゴリごとに回答を求めておらず、集計は、自由記載の報告書から読み取れる範囲で当てはめ整理している。
また、1所属で複数カテゴリに該当する場合は重複して計上しているため、所属によって計上されるカテゴリ数は異なる。
なお、市民局が全所属全職員向けに行っている同和研修のeラーニングは計上していない。

(研修内容・目的)

研修内容・目的		(単位:所属数)
基礎	a 人権の基本理念、本市人権行政、行政の責務（合理的配慮）など	6
	b 個別課題の理解（障がい、高齢者、子ども、外国人、LGBTQ、同和 など）	22
	c 人権感覚・意識向上	8
行動に関する知識や実践研修（差別事象発生時の対応、窓口、電話対応などでの具体的対応）		16
その他（アンケート結果を踏まえて企画、市民局提供同和問題研修のフォロー など）		3

(研修手法など)

研修手法	(単位:所属数)
集合型：講義など	4
集合型：グループワークなど	11
自己学習（eラーニングなど）	13
外部研修参加・フィールドワーク など	5

研修対象	(単位:所属数)
全職員	27
対象別 (管理職、新規採用、転入者など)	9

効果検証（アンケートなど）	(単位:所属数)
アンケート実施	4

その他の工夫	(単位:所属数)
回次を増やす	2

≪研修以外の取組≫

取組内容・目的	(単位:所属数)
意識付け（人権の知識や考え方など）	26
行動規範の可視化（差別事象発生時の対応事例など）	25
その他（振り返り、意見交換、理解度アンケート、相談体制充実 など）	7

取組方法	(単位:所属数)
情報リマインド（メール配信、会議内でのメッセージ、ポスター掲示 など）	20
ツール整備（ケース対応例やチェックリストの作成 など）	8
マニュアル等の周知徹底（差別事象対応マニュアルの周知 など）	23

3. 工夫・改善・好事例

◆研修内容の充実を図るもの

- ・研修テーマの検討を行うにあたって、アンケート結果を踏まえ、ウイークポイントを分析して反映させる（経済戦略局・中央卸売市場）
- ・研修内容が抽象的であったことから、人権分野の専門家による具体例を交えた研修を実施する（都市整備局）
- ・フィールドワークの事前学習として専門家による基礎知識の研修を座学にて行う（浪速区役所）
- ・「気づきや対応力」に特化した職員研修を実施する（旭区役所）
- ・事例紹介を行い、身近に起こりうる問題と意識づける。（消防局）

◆研修手法の改善を行うもの

- ・受講者が少ないという課題があることからより多くの職員が参加できるよう回次を増やして実施する（市民局）
- ・メール配信による研修資料の理解度に差があることから、メール配信後示達等で研修資料を用いたチームミーティングの実施を促す。（消防局）
- ・研修内容の要約版を作成し、全職員に配布することにより、振り返りがいつでも可能なようにする（此花区役所）

◆研修以外の取組の好事例

- ・知識と行動を結びつけるための理解度チェック等を行う（市民局）
- ・所属長メッセージを発出するなど、職員への周知及び意識付けに努める（こども青少年局）
- ・外部有識者による第3者会議を設置し、これまでの研修や組織ガバナンス上の課題等を検証する。（建設局）
- ・接遇研修に人権問題に関する内容を大きく取り入れ、グループ討議を通じて新たな気づきを得られる機会を創出する（西区役所）
- ・差別事象発生時の対応の見える化（掲示等）の検討（大正区役所）
- ・区独自で作成している「区の各種決まりごと」に、差別事象が発生した場合の報告フローを掲載する（浪速区役所）
- ・課長会において、副区長が人権尊重の視点から職場運営上の留意点や具体的事例を取り上げて発信する講話コーナーを設け、管理職に対する理解の深化と行動変容を促すことで、人権意識の継続的な醸成を図る（東成区役所）
- ・「マイクロアグレッション」を含む接遇上の留意点を整理し、組織として周知徹底する（旭区役所）
- ・各職場での朝礼やハラスメント対応担当職員による日常的な注意喚起など、通常業務の中で常に人権意識を醸成する仕組みを整え、「気づきと対応力」の向上を図る（旭区役所）
- ・「差別事象対応マニュアル」などの資料を担当内周知を依頼し、周知した人数と手法を集約して全職員への共有を確認（福島区）

4. 所見(各所属への助言案)

本報告は、自由記述による報告を取りまとめたものであるため、記載の観点や詳細にばらつきがあるため記載の有無のみをもって取り組みの有無を断定することはできないが、報告内容から把握できる範囲で、市民局から各所属への助言を次のとおりまとめた。

- ・まずは自己学習などで「学ぶこと」を中心としている所属は、次のステップとして、研修で得た理解を日常業務における行動・対応変容につなげ、職場における実践・定着までを見据えた設計とすることが望ましい。
- ・管理職、窓口担当等職員の立場や想定場面に応じた狙い・内容・手法の整理などが、対象別に適切な研修体系となっているか確認する必要がある。
- ・研修で、学んだことを定着させるために、振り返りの機会を設けることが望ましい。
- ・繁忙、少数職場、市民対応を伴う業務特性等により、研修時間の確保が難しい所属があるが、これらの実態に即した実施方法について工夫する余地がある。

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
1	北区	（取組み） ・係長級以下の職員全員を対象に実施するコンプライアンス研修及び職員接遇研修において人権の視点を盛り込んで実施した。 （令和7年度はパワーハラスメント） ・課長、課長代理級を対象にハラスメント研修を実施した。 研修については机上研修がメインとなっている。今後はグループワーク等を含め、より知識を深める研修を実施する必要がある。	職員接遇研修のカリキュラムに人権問題に特化した内容を組み込み、全職員の意識の向上を図る。 また、課長会など少人数による研修を実施し、グループワーク等を取り入れた効果的な研修を実施する。	—	（取組み） 人権週間に合わせて、区役所内の展示スペース（区民交流プラザ）で、パネル展示及びビデオ上映した。※令和7年度のテーマは男女協働参画について （課題） 人権担当課が実施したが、他課への周知機会が少なく、職員の認知度が低かった。	引き続き、パネル展示等の取組を継続し、実施の際は総務課からも各課への発信を行う。また、各課においては朝礼等の機会を利用し職員への周知し職員への意識づけを行う。	パネル展示を全職員へ周知、参加を促すことにより意識づけを行う
2	都島区	所属研修として、接遇研修の中でユニバーサルサービスの考え方を取り上げ、性的少数者、外国人、ご高齢の方、精神または発達障がいのある方等への配慮事項を紹介してきた。 一方で、接遇研修の一部としての位置づけであるため、人権（差別の禁止・ハラスメント防止・合理的配慮等）を体系的に学ぶ機会が限られ、法令・条例・市の方針等との関連付けが十分ではなかった。	接遇研修に組み込む形にとどめず、所属内で「差別を決して許さない」方針を具体化するため、人権・コンプライアンス（差別、ハラスメント、合理的配慮、個人情報、表現の適正等）を体系的に確認する項目を追加する。	—	市長メッセージ等を踏まえ、職場内で差別を許さない姿勢を共有し、日常の業務遂行においても相互に尊重することを意識づけてきた。 一方で、差別につながり得る言動・対応の「未然防止」の観点から、所属としての行動基準（具体例を含む）やチェックの仕組みが十分に整備されていない。	差別・ハラスメント等が疑われる事案やヒヤリ・ハットを把握した際の、相談・報告・記録・共有のルートを明確化（一次受け、管理職、人事・統括部局等）し、初動対応の基本（事実確認の留意点、当事者保護、二次被害防止、再発防止）を所属内で共有する。	—
3	福島区	福島区役所で実施する接遇研修において、人権の視点を取り入れた研修を行っている。 接遇の課題と一緒に研修を行うため、接遇スキルのアップに重点を置くと、人権の課題についての研修時間が少なくなり不十分になる可能性がある。	昨年度と同様に今後も引き続き人権の視点を取り入れた研修を実施し、人権課題の研修については十分な時間を確保する。	【人権100より】 【対象者】全職員 【内容】人権の視点を取り入れた各種研修を実施することにより、職員の人権意識の啓発とユニバーサルサービスの接遇スキルの向上を図る。	区課長会を通じて不定期に「差別事象対応マニュアル」などの資料提供を行っている。 課長会終了後に各担当内でどのように周知されているか把握まではしていない。	毎年4月に福島区人権行政推進委員会を開催し、「差別事象対応マニュアル」や報告フローなどの資料を共有する。また、それらの資料の担当内周知について各委員に依頼し、後日、周知した人数と手法を集約して全職員への共有を確認する。	—
4	此花区	所属内人権研修は、市民局ダイバーシティ推進室からの通知をきっかけに、毎年2月・3月に実施しており、区長をはじめ、会計年度任用職員も対象に区役所内全職員に実施している。 一方で、窓口業務・電話対応などの当番・ローテーション等があるため、研修等を開催し全職員が一斉に動画視聴することは難しいという課題がある。	研修動画等の要約版等を作成するなどしたeラーニング環境を整備し全職員に展開していくことで、すべての職員に人権行政の担い手であるという自覚を徹底させる環境づくりを進める。研修受講後も、職員が業務時間内に研修で学んだことを容易に振り返れるように環境整備を進める。また、再三の受講依頼に関わらず研修を受講しない職員がいた場合は、区長または課の管理監督者から直接的に指示し受講徹底を推進していく。	市民局実施分の研修時間が長かったため要約版を作成し、全職員に配布することにより、振り返りがいつでも可能なようにする。	これまでも年度ごとに人権行政推進委員会を開催し、所属別人権問題研修の実施状況と、「人権プログラム！100！」の取組内容などについて確認をしてきた。 当区では差別事象が起きていないが、今後も発生させない取組として、次の事項を課題として設定する。 ①人権研修で学んだこと活かす環境づくり ②差別事象が生じた際の迅速な対応の徹底	①人権研修で学んだこと活かす環境づくり 9月に実施しているコンプラに関する所属長メッセージを参考に、所属長として人権についてのメッセージを所属職員にメール送付し、区役所全体で取り組む必要性を伝える。 ② 差別事象が起きた際の迅速な対応の徹底 人権行政推進委員会は引き続き開催するとともに、市民局作成「差別事象対応マニュアル」も合わせて通知し、差別事象が生じた際の迅速な対応の徹底を進める。	—
5	中央区	・所属別人権問題研修（全職員）（令和8年1月市民局より通知） ・所属別人権問題研修（管理者層）（eラーニング）（令和7年12月 職員人材開発センターより通知）	引き続き所属人権問題研修を実施するとともに、課長会等を通じて差別事象が発生した際の対応について再度周知を行う。	区独自での研修は行わない。	・所属別人権問題研修（全職員）（令和8年1月市民局より通知） ・所属別人権問題研修（管理者層）（eラーニング）（令和7年12月 職員人材開発センターより通知）	「差別的な落書きを発見したり通報を受けたときは」を各課執務内、中央区民センター事務室内へ掲示を行う。	—

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
6	西区	・全職員対象の接遇研修を実施し、更なる窓口等対応力の向上に向け、高齢者や妊婦、障がいのある方など、様々な市民の方を想定し、それぞれの職場実態を踏まえたロールプレイング演習をはじめ、グループ討議による問題点の抽出・課題解決に向けた整理などに人権視点を取り入れた、より実践的な研修を実施した。 ・また、上記研修後に、課題点やポイントをまとめた資料を全職員に情報共有し、それを踏まえて管理監督者を中心として各担当での窓口対応等の振り返りを行い、日々の業務における窓口や電話応対時に意識して取り組んだ。 ・今後も、研修等の機会を通じて、これまで以上に全職員が人権に対する問題意識を強く持ち、人権行政の担い手であるという自覚を徹底させるために継続的に取り組んでいく必要がある。	・今年度実施予定の接遇研修に人権問題に関する内容を大きく取り入れ、グループ討議を通じて、各自が持っている人権意識や知識の共有を行うなど、様々な知見に触れ、新たな気づきを得られる機会を創出し、職員の人権意識のさらなる向上を図る。 ・全職員を対象とする人権研修を企画・開催し、職員が備えておくべき人権に関する基本的な知識及び現状と課題についての正しい理解と認識を養う。	【人権100より】 【窓口等対応力向上研修】 対象者：課長級以下の職員 内容：合理的配慮やユニバーサルデザイン、人権の観点を踏まえた、職員の応対力の向上につながる具体的で実践的な研修とする。 【人権研修】 対象者：全職員 内容：職員が備えておくべき人権に関する基本的な知識及び現状と課題についての正しい知識と認識を養うことができる研修とする。	・当区では、職員による差別発言事象及び人権行政推進本部会議での市長指示を踏まえ、同委員会と同じメンバーで構成する課長会を令和8年3月6日（金）に開催し、区長より同本部会議の報告、情報共有及び管理監督者へ注意喚起を行うとともに、差別事象を踏まえた今後の対応等について議論し、その内容等について、各課長より部下職員へ情報共有及び注意喚起を行った。 ・また、令和7年11月28日（金）の同課長会において、4区合同開催のなにわ人権展開催周知をはじめ、人権展への積極的な参加やタブロイド紙・特設ホームページの閲覧を促すとともに、全職員に対し周知徹底を図った。 ・窓口カウンターにおける耳マークの表示や多言語翻訳機の設置等による、合理的配慮やユニバーサルデザインの視点を考慮し、より多くの市民の方が快適で利用しやすい区役所内庁舎整備を進めた。	・人権展について、引き続き、意義や目的等を踏まえ、全職員の積極的な参加や自主学習を促すとともに、接遇研修や人権行政推進委員会、定例開催の課長会等の機会を通じて、継続的に人権問題に対する意見交換や情報共有、注意喚起等を行うことで、これまで以上に全職員の人権意識の向上につなげる。	—
7	港区	港・西・大正・浪速の4区では、昭和58（1983）年の大浪橋差別落書き事件を契機として、区民・行政が一体となって人権意識の高揚を図り、あらゆる差別が解消され、人権が尊重される社会の実現をめざす取組を推進してきた。4区の職員についても毎年共同開催という形で開催される「人権展」に参加し、同取り組みを学ぶことで、人権尊重意識の向上に努めてきた。	これまでの取り組みをふまえて、区民・行政が一体となって、様々な人権課題についての正しい認識をさらに深め、一人ひとりの人権尊重意識をさらに向上させることを目的として、全職員を対象に引き続き港・西・大正・浪速の4区役所で共同開催する人権展に参加する。	コロナ渦前までは、展示会を実施していたので、全職員参加としていたが、コロナ渦後は、映像の放映等へ変更したため、業務時間中に全職員が参加することは難しくなり、周知を行ったうえで参加は各自判断としている。	職員の差別発言について報告があった際には、区課長会で周知・注意喚起し、朝礼で課長（港区人権行政推進委員）から教示を行うとともに、所属長（港区人権行政推進委員会委員長）から全職員に向け、訓示及びマニュアルの周知を行った。	同事案が発生したときには、上記内容についてスピード感をもって周知徹底する。	—
8	大正区	コロナ禍後はe-ラーニング研修と集合式研修を選択できる形で実施してきたが、窓口職場が多いこともあり、e-ラーニング研修の利用が多い状況であった。 そのため、集合式研修で、直接話を聞くことや、意見交換等による広がりのある研修の実施の必要性を感じていた。	本年度については、これまで実施してきた研修に加え、職員が講師となる人権研修の実施を検討する。次年度以降については、外部講師を招いた人権研修の実施も検討したい。	4区合同人権展に区職員も参加することで、人権研修としていた。コロナ禍以降は、人権展で開催される講演会に参加することやHP（人権展）にある動画を視聴することで研修としていた。 【人権100より】 対象者：全職員 内容：②人権研修の実施・人権展への参加・特設HPの閲覧	必要に応じ人権行政推進委員会を開催し、周知・啓発を行う。 メール等活用した周知・啓発を行う。 朝礼等を活用し直接周知・啓発を行う。 庁舎内に啓発ポスターの掲示を行う。 周知啓発の実施頻度や、差別事象発生時の対応を掲示や直接手に取れる場所へ配置するなどの「見える化」の必要性の検討が必要と考える。	差別事象が発生時の対応の見える化（掲示等）の検討をする。 全職員向けの情報紙への人権啓発関係の内容を掲載し、周知・啓発を検討する。	例えば、人権週間の啓発や実施した人権研修の内容を大正区職員向け情報紙に掲載する予定。

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
9	天王寺区	全職員が参加する「接遇研修」において、人権に関する項目を取り上げて実施した。（令和7年度：多様性のある社会への対応として、外国人に対するやさしい日本語の活用について）しかしながら、毎年度人権に関する項目を取り上げられていない。	全職員が参加する接遇研修などにおいても、可能な限り人権の視点を加えるものとする。 また、所属内人権研修において受講型研修にとどまらず、グループ学習等を取り入れた効果的な実習を行う。その際、人権研修指導者（研修リーダー）がリーダーシップを発揮し、職員間で活発なディスカッションを行うことにより、普段から差別に対して指摘し合える職場風土の醸成に取り組む。	R8は接遇研修と別途「人権研修」を実施。	・窓口やエレベーターホールなどに耳マークカードの設置及び、多言語対応に関する周知ポスター等を貼付している ・タブレット端末による聴覚障がい者支援及び多言語翻訳対応について定期的に周知を行っている。	・上記取組みの継続と、引き続き市民が安心して訪れ、相談できる区役所に向けた取り組みを進める。 ・管理職会議において定期的に人権に関する議題を設けることとし、管理職を通じて全職員に議題の共有することにより人権意識の醸成を図る	—
10	浪速区	当区においては、大浪橋差別落書き事件を契機に、区民と行政が一体となって人権問題に取り組んできた歴史的経過を踏まえ、浪速区・西区・港区・大正区の４区合同で開催される人権展に職員を参加させることにより、所属内人権研修としている。 これにより、人権問題に対する正しい理解と認識を深め、職員の人権意識の高揚を図っている。 そのほか、浪速区独自の取組として、区内でのフィールドワークを実施し、人権問題について、有識者から直接学ぶ機会を設けてきた。一方で、フィールドワークにおいて、新採や若手職員は人権問題の歴史的経過など基礎知識をあまり学習できていないことから、系統立てた理解・習熟が進まないことが見受けられたため、前提知識の底上げに向けたアプローチが必要である。	年1回の所属内人権研修の取組は継続しつつ、「基礎理解➡現地での学び➡振り返り」により学びが定着する構成へ見直す。 具体的には、区独自のフィールドワークの事前学習として、専門家を講師に招き、座学による基礎知識の研修を実施し、理解の土台を揃え、若手職員や異動者等に対しても差別事象の歴史的経過や今も残る諸課題を系統立てて確実に押さえられるようにする。	【人権100より】 対象者：全職員 内 容：例年実施している浪速区内フィールドワーク研修の実施前に、人権に関する基礎知識を学ぶ座学講習を実施することで、当該研修の理解・習熟度を更に向上させる。	接遇研修等を通じて、ユニバーサルデザインを意識した環境整備や、多様な方への配慮の観点からの取組みを実施してきた（例：窓口等への杖ホルダー設置など）。 一方で、人権に関する基礎知識の参照先（人権ナビゲーション等）について、所属内での周知・活用が十分でなく、職員が必要な情報に速やかにアクセスできる状態が十分に整っていない点が課題である。	日常業務において判断に迷いが生じた際、職員が共通の情報源に基づいて確認できるよう、「人権ナビゲーション」等の参照先の周知を徹底する。 また、差別事象発生の際の速やかな対応のため、浪速区独自で作成している「浪速区の各種決まりごと」に、差別事象が発生した場合の報告フローを掲載するとともに、新規採用者および新転入者向け研修において当該内容を紹介し、職員への定着を図る。	—
11	西淀川区	・市民対応研修（差別事象対応マニュアルを含まない） 全職員に向けた接遇研修を実施しているが、内容は障がい者や外国人への差別防止にとどまっており、差別事象対応マニュアルの内容については取り扱っていない。	これまでの接遇研修に差別事象対応マニュアルの内容を組み込むことや、区独自の人権研修の実施を検討する。	【人権100より】 対象者：西淀川区役所職員 内容：① 接遇力強化の取組み② 人権研修の実施・職員の人権意識の向上と接遇力の向上	各課（グループ）より推薦のあった職員で構成する接遇力向上プロジェクトチームにより、どんな方でも利用しやすい窓口環境の整備や、配慮の必要な方への積極的な支援を進めているが、人権の視点に特化した取組みは行っていない。	人権行政推進委員会及び人権推進担当者会議において職員の人権意識向上に向けた今後の取組みを検討する。また、プロジェクトチームにおける検討課題に人権尊重の視点を取り入れ、差別事象を起こさない意識づくりをする。	PTは、区の重点取組みである接遇力向上のあらゆる市民に対する対応、積極的な支援の理解を深めることにより意識づくりを図る
12	淀川区	・接遇研修 ・淀川区LGBT支援事業のeラーニング研修 【不十分な点、課題等】 人権意識の向上を図るための研修は行っているが、差別事象が発生した場合の対応に係る取組みが不十分である。	これまでの取組みは継続しつつ、差別事象発生時の対応に係る研修を新たに実施する。	【人権100より】 対象者：新任・転任者	【これまでの取組み】 ・淀川区役所全職員にメールにて、これまでLGBTQの取組みについて配信 ・職員の名札にレインボーマークを標記 【不十分な点、課題等】 差別事象対応マニュアルについて、人権担当者は把握しているものの、全職員に周知ができていなかった。	・４月の人事異動後、差別事象対応マニュアルを全職員に周知する。	全職員へメール配信。

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
13	東淀川区	<実施内容> ・市民対応研修（差別事象対応マニュアルを含まない） 毎年度、新規採用者・転入者・各課推薦職員向けに「接遇研修」を実施しているが、人権関連内容は取扱っていない。 なお、令和7年度については、差別事象発生に伴い、外部講師による人権（同和問題）研修（フィールドワーク）を実施した。	・新規採用者・転入者等を対象に実施している接遇研修時に併せて、研修担当から「差別事象対応マニュアル」に基づく差別事象対応・報告フローの周知・再確認を行うこと及び、 令和7年度に引き続き、所属独自の人権研修の機会を設けることで、人権の視点を踏まえた対応について、職員が学習できる機会を確保する。	—	<実施内容> ・人権通信の発信 ・「やさしい窓口」の視点における窓口設備点検・改善の実施	人権通信の発信や窓口設備点検・改善等、これまでの取組みを継続・充実するとともに、職員の人権意識の向上及び知識の定着を図るための効果的な手法について、人権行政推進委員会及び人権推進担当者会議において協議し、必要な取組みを検討・実施する。	今年度、手法としてフィールドワーク、座学などを検討したうえ実施する。
14	東成区	差別のない人権が尊重される社会の実現に向け、職員の人権意識の向上を目的とした研修の実施	人権に関する職員の理解度を確認する機会を設ける等、人権意識の定着を目的とした研修を実施することにより、職員一人ひとりの人権意識の一層の向上及び定着を図る。	理解度は研修時アンケートを実施して確認を行う。研修の内容テーマは現在検討中。 【人権100より】 対象者：全職員 内 容：人権に関する正しい知識の習得	課長会等で人権に関する情報についての共有（本市職員による差別事象の発生を受けて開催された人権行政推進本部会議の内容を踏まえ、令和7年3月4日（水）に開催した課長会（人権行政推進委員会の委員を含む職員で構成）においては、会議内容を共有するとともに、所属長から各委員に対し、人権行政の推進に関する指示を行った。）	人権に関する情報について、全職員への周知を徹底することで、所属内職員全員の人権意識の定着化を図る。 また、課長会において、副区長が人権尊重の視点から職場運営上の留意点や具体的事例を取り上げて発信する講話コーナーを設け、管理職に対する理解の深化と行動変容を促すことで、人権意識の継続的な醸成を図る。	副区長講話は、事例が起こればその都度実施するが、なければ年1回程度実予定。
15	生野区	所属別人権研修のeラーニングで学んだ内容をもとにすべての職員に人権行政の担い手であるという自覚を徹底させるよう、今後も取り組む。	所属として差別防止策を策定し、課長会を通じて全職員に周知し、職員の人権意識の向上を図り、組織として差別がおこらないような体制づくりを構築する。	市民局実施のeラーニング研修を実施。防止策としては課長会を通じて差別事象等の周知を行う。	職員に対する啓発を行っていたが、現場に大きな負荷がかかる場面での対応マニュアルを作成していなかった。	苛立ちが出やすい業務に対して交代基準を明文化し、一人で抱えずチームとして対応する。策定したマニュアルについては、課長会を通じて全職員あて周知を行い、差別事象を起こさない意識づくりをする。	窓口での長時間対応では負担がかかるが、窓口対応（カスハラ対応等）に関するマニュアルがなかった。 カスハラ等の状況では、不適切な発言等がでる状況に陥りやすいと思われるので事前に対策を講ずる。
16	旭区	職場内研修として、「接遇研修」を毎年度実施しており、来庁者の立場や状況に寄り添った適切な対応ができるよう、接遇力および人権意識の向上を目的に取り組んでいる。令和7年度は研修内容を一部見直し、高齢者、障がいのある方、外国籍の方等への合理的配慮を含む内容で研修を実施した。 全職員を対象に継続的に実施してきた結果、一定の効果は見られる一方、研修内容が様々な事情を抱えた来庁者への実践的な対応を想定した内容となっておらず、また、差別事象等に関する研修を十分に実施できていないことが課題である。	今後も引き続き、多角的な視点から研修を実施するとともに、差別事象等に関しては、今年度、旭区人権行政推進委員会の取組の一環として、「気づきや対応力」に特化した職員研修を新たに実施するなど、職員の人権意識のさらなる向上を図る。	—	旭区人権行政推進委員会において、令和8年2月の差別事象発覚後、速やかに同委員会を開催し、職員への周知と注意喚起を行った。その後、同和問題に関する勉強会を実施するとともに、各委員から担当課内の全職員へ内容の共有を図ったものの、研修以外では、差別事象発生時等、限定的な取組に留まっている。 また、過去に窓口対応において合理的配慮に欠ける事案があったが、発言の意図にかかわらず相手の受け止め方に影響を与え得るとの認識が十分浸透していないこと、さらにはこのような事案を見過ごしてしまう職場風土に課題があると考える。	各職場における人権意識の醸成を不断の取組とする必要があり、 今後、事象の共有や研修等で学んだ内容を窓口対応の実践に確実に結び付けるため、 ・所属人権行政推進委員会によるメール配信、ポスター掲示 ・差別事象対応マニュアルに関する再度の周知徹底 ・各職場での朝礼やハラスメント対応担当職員による日常的な注意喚起など、通常業務の中で常に人権意識を醸成する仕組みを整え、「気づきと対応力」の向上を図る。 また、意図の有無にかかわらず相手に否定的な受け止め方となり得る、いわゆる「マイクロアグレッション」を含む接遇上の留意点を整理し、組織として周知徹底するなど、職員間での相互チェックを促し、日々の業務に反映できる組織風土の醸成を図る。	—

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
17	城東区	全市共通の人権研修資料を活用し、eラーニング方式による研修を実施してきた。 また、区独自の集合型接遇研修において、高齢者・障がいのある方・外国の方など人権に配慮した市民対応の行動を学ぶ機会を設けている。	これまで以上にすべての職員に人権行政の担い手であるという自覚を徹底させ、差別の根絶に組織として取り組む体制を構築することを目的として、所属全職員を対象とした部落差別根絶及び職場ハラスメント防止等に関するDVDを人権啓発相談センターから借受け上映視聴するとともに、差別事象が発生した場合の対応マニュアルを配付し説明する。	—	所属の管理職会議の案件として、年に数回人権に関するテーマを取り扱うとともに、全職員対象とした接遇研修においての人権に配慮した対応の学習、メール配信などによって継続的に人権意識の向上を目的とした取り組みを行ってきた。	人権研修等で学習した内容を「組織の行動規範」として定着させ、すべての職員が高い人権意識と正しい知識を持ち続けられるよう、定期的なメール配信や 朝礼などを活用した 管理職からの声掛けを継続して行っていく。	—
18	鶴見区	取組：所属別人権問題研修の受講実施（毎年） ・認知症サポーター研修（R3～R6） （認知症への偏見をなくすための取組み） ・障がい者への合理的配慮の研修（接遇研修内）（R7） （障がい者からの要望に対する、適切かつ区統一的な対応を行うための研修） 不十分な点や課題：特になし	引き続き研修等の実施により職員の人権意識の向上を図る	【人権100より】 対象者：全職員 ② 全職員を対象に人権問題研修を実施し、人権意識向上を図る。	取組：令和8年3月4日開催の人権行政推進本部会議において本部長からの指示を受けたことに伴い、区内において人権意識の向上の更なる徹底を行った。 不十分な点や課題：なし	必要に応じて職員への啓発を行っていく。	—
19	阿倍野区	新型コロナウイルス感染症の流行期には、医療従事者をはじめ感染症に関わる方々への偏見や差別が社会問題となったことを踏まえ、ハンセン病やHIV（エイズウイルス）など、過去に実際に起きた感染症に伴う差別の人権研修を実施。 また、パワーハラスメントにつながりやすい職場の構造や背景を理解し、職員同士が適切にコミュニケーションをとる方法についても研修。 さらに、認知症について正しく理解するとともに適切な対応方法を習得するための研修を実施。 その他、大阪市は他都市と比べて外国籍住民の比率が高いことから、円滑な案内が行えるよう多言語アプリの使用方法についての研修も実施。	左記の研修のテーマは、職場ニーズを反映したものであり、人権行政の基本的な考え方について、十分触れてきていなかった。 そのため今後はまず大阪市の人権行政に関する基本的な内容から研修を行う方向で検討する。	【人権100より】 対象者：職員全員 内 容：eラーニング研修を予定 人権に対する理解を今より深める	区民への周知・啓発を図るとともに、職員にとっても人権について考えるきっかけとすることを目的として、障がい者週間および人権週間に、評語入りのプレートを職員が胸ポケットに着用する啓発を実施。 また、外国籍住民や子どもを含む幅広い層の市民が名前を読みやすくなるよう職員の名札をひらがなのみの表記に変更した。 一方で、適切な行動につながるような職員の人権意識の向上や学んだことを職場風土として根付かせるための仕組みづくりが課題である。	今後はコンプライアンス研修等の機会も活用し、職員が「人権行政の担い手」であることを自覚し、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るよう対応マニュアルの理解が進むようなチェックシート等を作成するなどの工夫を行う。	—
20	住之江区	人権の視点！100！実行プログラムで報告しているとおり、これまで様々な研修の機会をとらまえ、人権研修を実施するとともに、庁舎内環境整備を行ってきた。	今後においても、コンプライアンス研修や市民対応研修に人権の視点を盛り込み、引き続き、職員の人権意識の向上に取り組んでまいりたい。	【人権100より】 対象者：住之江区役所全職員 内 容：接遇研修及びあいサポート研修の実施、庁舎内の案内掲示等の整備 障がい者や高齢者等をはじめとする方々の状況等を知ることにより、さまざまな区民の目線に立ち、業務を行える職員を育成する。	これまで、住之江区政の運営を人権尊重の視点から推進してきたが、職員に対する人権研修の取組みなどについて、総合的かつ効果的な推進を図るための住之江区人権行政推進委員会を定期的に開催できていなかった。	住之江区人権行政推進委員会を定期的に開催し、区役所職員対象の人権研修について、研修内容の検討や研修実施後の振り返りなどを行い、区役所各担当相互の緊密な連携・協力を確保してまいりたい。	—

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
21	住吉区	住吉区将来ビジョンの柱の１つとして、「多様性が尊重され、つながりの中で誰もが生きやすい社会の実現」を掲げている。 これを実現すべく、区独自の研修として、性的マイノリティの方々への理解、フィールドワーク、やさしい日本語や接遇、認知症、障がいのある方への接し方など、様々な研修を行ってきた。 以上のような研修内容は、職員の対応力を養い、意識改革を促すことで、差別事象を未然に防ぐことに効果を発揮している。	「多様性が尊重され、つながりの中で誰もが生きやすい社会の実現」に向け、今年度以降も継続して区独自の研修を行う。	【人権100より】 対象者：住吉区役所全職員 内容：「住吉区人材育成基本方針」に基づく所属内研修の実施。（接遇研修、人権研修、やさしい日本語研修、あいサポート研修等） ・職員に対して、人権啓発資料等の情報発信を行い、職員の人権意識の醸成を図っていく。	住吉区人権行政推進委員会を開催し、各委員（各課長）に対して大阪市人権行政推進本部会議幹事会議議事要旨を共有している。 また、広報紙・ホームページにおける人権啓発・人権啓発コーナーや掲示板へのポスター掲出（通年）、区役所内電子掲示板での就職差別撤廃月間啓発（６月）、男女共同参画普及啓発パネルの設置（男女共同参画週間）、すみよし区民まつりでの人権啓発ブース出展、人権映画の上映・啓発チラシ配架（人権週間の取り組み）、拉致問題啓発のためのパネル展示・チラシ配架・職員のブルーリボン着用（北朝鮮人権侵害問題啓発週間）、住吉区文化フェスティバルでの人権啓発ブース出展を行っている。	人権啓発にかかるこれまでの取り組みをたゆまず継続していく。	職員に対しては、市民向けパネル展示のイベントについて課内周知を行うとともに人権週間にも課内周知を行う。
22	東住吉区	区内の１５団体(学校園、人権協会、区役所等)が主催する研修 ・対象者：新規 ・研修内容：講話、グループ討議等 ・回数：年２回 ・課題等：全職員への意識向上	左記、研修内容等について全職員へ展開し、人権意識の醸成に繋げる。	－	「東住吉区人権だより(ぼかばか)」の作成し、区内全戸配布するとともに、職員への周知を行った。	人権週間(１２月)等に合わせて、職員への周知徹底を継続して実施する。	－
23	平野区	人権の視点！100！実行プログラムの取組みでもある、子どもや高齢者、障がいのある方、外国籍の方など、多様な来庁者に、必要な情報・サービスを公平に届けることを目的に、わかりやすい伝え方（言い換え、短文、確認の工夫等）を学ぶため、「『やさしい日本語』による接遇」をテーマに研修を実施した。 区役所での業務は多岐にわたり、人権の尊重を意識し、自身の業務と繋げて考えていく工夫に一層とりくむ。	区役所での業務は多岐にわたり、人権の尊重を意識し、自身の業務と繋げて考えていく工夫に一層とりくみ、自発的に行動できるよう、所属として課長会なども通じて継続的に啓発し、職員の意識の向上を図り続ける。	【人権100より】 【対象者】全職員 ・窓口・電話対応を行う職員向けに、より丁寧で人権を意識した窓口対応等についての理解を深め、実際の業務に活かしていけるよう、外部委託講師による窓口対応力向上研修（管理職向け・職員向け）を実施する。 ・差別事象の通報があった際の報告フローを所属内の全職員に周知していく。	・区課長会で区長から、それぞれの職場で人権擁護の視点から来庁者の対応にあたることや、職員間においてもお互いに人権を尊重することなどについて訓示を適宜行っている。 ・人権の視点からの情報発信の手引き、差別事象対応マニュアルを周知し、それぞれの職場単位で管理職から人権尊重について啓発を行っている。 ・今後、新規採用者などにも継続的に啓発を進める。	上記のこれまでの取り組みを踏まえながら、知識の習得にとどまらず日常業務の行動に繋げるよう、組織全体として啓発していく。	－
24	西成区	（取り組み） 西成区行政機関等人権啓発推進連絡会の構成施設への新転入者向けに「西成区の歴史と西成区に関する差別事象との関係性」について研修を行っている。 （問題点） 対象者が新転入者向けになっている点	実施した研修の資料や内容について課長会を通じて全職員へ周知する。	－	（取り組み） 差別事象対応マニュアルについて所属別人権研修内で周知していた。 （問題点） 開催時期が年度の終わりのため、周知が遅れていた。	差別事象対応マニュアルについて年度の始めに課長会と各職員向けにメールで周知を行う。	－

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
1	副首都推進局	個別人権課題や人権課題発生時の対応体制を周知・啓発を実施してきた。 職員の人権尊重の意識向上と人権問題への対応体制の確認につながっており、特に反省点はなし。 一方、3/4の人権行政推進本部会議を受け、局の人権意識浸透に一層の取組みが必要と認識している。	これまでの取組みを引き続き実施するとともに、実施前に委員長（局長）からメッセージを発信することで、学んだことを職場風土として根付かせる一助とする。	—	局内の各担当における人権の視点での対応体制や発信内容を振り返る業務チェックを実施。 日常業務を改善・見直しする取組みかつ、人権課題発生時の対応体制の維持・強化につながる取組みとして実施できており、特に反省点はなし。	組織として継続的に維持できるよう、定期的な確認が有効と考えるため、引き続き実施。	上半期にマニュアル、注意事項等の周知を行う 下半期にチェックリストを各担当で実施し、その内容を担当課長名で報告してもらう。
2	市政改革室	【これまでの取組み】 ・当室における「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みとして、全職員を対象に「誰にでも伝わる情報発信の理解促進について」をテーマとした研修（eラーニング）を実施（令和6年度） ・当室における「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みとして、全職員を対象に「人権の視点からみる多種多様な働き方について」をテーマとした研修（eラーニング）を実施（令和7年度） ・今回の差別発言事象の発生を踏まえ、市民局主催の所属別人権研修（eラーニング）の再受講を実施（令和7年度） ・当室独自のパワーハラスメント研修について、全職員を対象に実施（令和2～7年度） 【課題】 eラーニング形式の研修のテーマについて固定化の傾向があるため、今後、さらに幅広く人権課題を学ぶ機会を設定し、よりいっそう研修効果を高めていく必要がある。	職員の人権意識の醸成及び差別事象発生時の対応力向上を図るため、所属における人権研修において、グループワーク等の研修手法の工夫により、研修で学んだ内容をよりいっそう実践へとつなげられるよう、取組みの強化を図っていく。	【人権の視点100 R8策定内容より】 【対象】全職員 関連マニュアル等の周知・啓発を行ったうえで人権問題研修等で実践し職員の理解度を図るアンケートを実施する	【これまでの取組み】 ・「人権の視点！100！」実行プログラム（新型コロナウイルス感染症にかかる人権課題について）で情報の周知及びシトラスリボンプロジェクトの浸透に向けた取組みを実施（令和3年度） ・「人権の視点！100！」実行プログラム（個人情報漏洩事故防止について）で重要管理ポイントチェックシートの評価及び改善を行い、アンケートを実施（令和4～5年度） ・「人権の視点！100！」実行プログラム（誰にでも伝わる情報発信の理解促進について）で手引き等の周知及び職員の理解度を図るアンケートを実施（令和6年度） ・「人権の視点！100！」実行プログラム（人権の視点からみる多種多様な働き方について）での研修にかかる職員アンケートを行い、職員の理解度及び課題の把握を実施（令和7年度） ・当室の取組みとして、「風通しの良い職場づくり、ハラスメント事象の発生防止」をテーマにコンプライアンスニュースを発行し、室内周知を実施（令和7年度） ・当室独自のパワーハラスメント研修にかかる職員アンケートを行い、ハラスメントの実態調査を実施（令和2～7年度） <令和7年度に発生した差別発言事象関係> ・今回の差別発言事象を踏まえた市長訓示の室内周知を実施 ・当室の管理職会議において、差別事象発生時の対応等にかかる「差別事象対応マニュアル」を配付し説明を実施 ・室人権行政推進委員会で今年度の取組みの点検を実施 【課題】 人権にかかる情報発信及び周知啓発、差別事象発生時の対応等について一定周知を行ったものの、知識及び対応力の定着を図るためには繰り返し周知啓発を行う必要がある。	引き続き、人権にかかる知識の習得を図るため、「人権の視点！100！」実行プログラムの周知及び管理職会議等を活用し、手引きやマニュアル等を周知することにより、職員の人権意識の醸成を図っていく。また、差別事象発生時の対応力向上を図るため、所属における人権研修において、グループワーク等の研修手法の工夫により、研修で学んだ内容を実践へとつなげられるよう、取組みの強化を図っていく。	初動対応にかかる部分の研修を強化することにより、より実践へとつないでいく。
3	デジタル統括室	「人権の視点！100！」実行プログラムにおける取組では、人権への意識向上を目的とし、身近な人権に係る課題を取り上げ、関連情報の共有や課題に対する解決策の検討を行っている。 解決策の検討についてはTeamsを活用したワーク形式で実施しているが、参加率の向上が課題となっている。	これまで「人権の視点！100！」実行プログラムにおける取組については、人権全般の問題を対象とし、意識向上を図ってきたが、今年度は、この間の事案を踏まえ、差別事象が発生した際の対応力向上のため、連絡体制や対応マニュアルの共有及び関連知識取得のための全職員が受講できる環境での研修等を行うこととする。 また、より効果的な取組となるよう綱紀の保持に関する通知やコンプライアンス強化月間などの時期と合わせて実施する。	年2回研修を実施予定で前期は同和問題をテーマで全職員に対し実施し、後期は検討中。	これまでは、知識の修得や課題解決策の検討による人権意識の向上に重きを置いており、実際に差別事象が発生した際の対応については、認識が不十分なところがある。	市民局庁内ポータル掲載の「差別事象対応マニュアル」を改めて室内周知するとともに、室内の連絡体制を明確にし、迅速な対応が取れるよう周知する。 また、その他人権に関する情報や資料等について適宜情報共有を行い、日常における人権への意識づけを図る。	—
4	総務局	「人権の視点！100！」実行プログラムの取組として、総務局人権行政推進委員会において設定したテーマについて、年に2回程度、所属職員を対象とした研修と、その効果を測定するためにアンケートを実施している。 また、過去の研修資料（アーカイブ）を所属ポータル内に蓄積し、上記研修実施時に合わせて周知している。	引き続き、これまでの取組を継続し、局内の人権意識の高揚を図ることとする。	【人権100より】 対象者：全職員 内 容：チームサイトに研修資料を掲載し、各自で研修を受講する。	特になし。	総務局職員に、自身が人権行政の担い手であるという自覚を徹底させるために、人権問題について自ら考えとともに、他の職員の意見を聴き、意見交換をする場を設定する。 対象職員の規模、実施方法については検討中。	—

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
5	都市交通局	これまでは、「公共交通を利用するすべての人の安心・安全のための取組」をテーマとして、バリアフリーを中心に研修を実施してきた。そのため、人権総論に関するテーマを積極的に取り扱っておらず、近年は業務に身近なテーマである交通バリアフリーに着目して実施していた。また、研修の対象を係長級以下の職員に限っていた。	指示内容①②を達成するために、すべての職員を対象に広く人権を学ぶ機会を設け、学んだことを職場風土として根付かせることが必要である。そのため、都市交通局人権行政推進委員会において研修内容を協議し、全職員を対象に、改めて幅広く知識を学べる研修を実施する。将来的には、身近な個人人権課題もテーマに取り入れることで、職員が主体的に考え参加する機会を設ける。	【人権の視点100 R8策定内容より】 【対象】全職員（グループワークは課長級以下） 人権問題の基礎や差別事象発生時の対応をメール配信グループワーク（課長級以下）	Osaka Metroが実施する可動式ホーム柵の整備・段差隙間縮小の取組や、バリアフリーに関する情報のメール配信、ハラメント外部通報窓口案内のポスターを掲示する等、具体的な取組内容に関する情報共有が中心となっており、実際に差別事象が発生した際の報告フローの整備ができていない等、基礎的な取組が不足していた。	都市交通局人権行政推進委員会設置要綱の見直しを行い、所属内で差別事象が発生した場合の報告フローや対応策を整備する。また、人権に関する手引き、マニュアルの周知を定期的に行うことで、知識習得のための振り返りの機会を設ける。	—
6	政策企画室	・インターネットにおける人権侵害に関する動画視聴研修（R3） ・本市職員の差別発言を受けての意見交換（R7） ・ハラスメントにかかる研修（R7） ⇒人権侵害や差別に対する理解だけでなく、人権行政の担い手としての意識をさらに向上させていく必要がある。	研修等のテーマに関わらず、日常業務や生活等で改善できることがないかを考える機会を設けることなどにより、人権に対する意識や関心、感度を高めるだけでなく、職員としての役割や課題解決のために適切な判断や行動（情報発信）を行えるよう取り組んでいく。	年1回学習資料を全職員配付し、各担当で取組みを実施取組み内容の実施報告を受け、とりまとめて検討を行い次年度へつなげる。	・差別事象対応マニュアルの周知（R6、R7） ・部落差別啓発資料の作成および周知（R6） ・人権の視点からの情報発信の手引きの周知（R7） ・人権のテーマごとに各部署が主体的に啓発資料を作成・室内共有し（R2～7）、共有内容に基づき職場改善を実施・共有（R7） ⇒差別事象が発生した際に、すべての職員が的確に対応できるよう継続的に対応方法について周知する必要がある。	差別事象の発生を未然に防ぐことはもとより、研修等のあらゆる機会をとらえて差別事象発生時の対応マニュアル等を周知するなど、事象発生時に対応できる力を身に付けることを重視した取組を行う。	—
7	危機管理監	市民局より提供された、e-ラーニング等の実施 （不十分な点、課題） ・危機管理室人権行政推進委員会において、研修内容の確認や実施方法を確認できていない。	危機管理室人権行政推進委員会を開催の上、確認等を行う。	—	危機管理室ホームページでの適切な情報発信及び情報管理について（「人権行政の視点！100！」実行プログラム） ・危機管理室人権行政推進委員会を開催し、「人権の視点！100！」の取組内容の確認及び振り返りができていない。	危機管理室人権行政推進委員会を開催の上、確認等を行う。	—
8・9	経済戦略局・中央卸売市場（同一取組み）	受講者アンケートにおいて、令和5年度まで下記項目が全市的に含まれていたが、当時の集計結果が芳しくなく、当局局長から人権意識の向上を図るよう指摘があった。これにより、令和6年度以降は市民局作成の全市版では当該項目が削除されていたが、結果の動向を確認する目的で、当局独自の項目として同年度から実施している。 なお、中央卸売市場とは人権行政推進委員会を共同で開催していることから、当該項目を追加対象としている。 【当局独自追加アンケート項目】 ①あなたは、所属や担当課に関わらず、業務を遂行する中で人権の視点を常に意識していますか？ 選択肢：1 常に意識している、2 概ね意識している、3 あまり意識していない、4 意識していない ②「あまり意識していない」「意識していない」を選択された場合は、その理由を記述してください。※追加項目①の回答と連動する形での追加を依頼	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していたところであるが、令和8年度より各所属で企画・実施することとなった。 当局では令和元年度までの間、中央卸売市場と共同実施してきたことから、令和8年度からは当該運用を復活させるとともに、当局の人権行政推進委員会事務局とも実施テーマを協議することを検討しているところであり、アンケート結果を集約した結果を踏まえ、ワークポイントを分析して反映させていく。	—	○これまでの取組み LGBTなどの性的少数者に配慮した取組みとして以下の2点を実施。 ・当局実施の事業やイベント等における利用者からの申込やアンケートなどにおいて、不要な性別記載欄の削除及び表記の見直し ・上記以外に可能な取組の検討・実施に努める。（トイレや更衣室の配慮、研修の実施など） ○評価・課題 取組みについては、局全体としてアンケートなどにおける性別欄の見直しは進んでおり、また、アンケート調査等における性別欄の配慮以外にも、独自の取組み（多目的トイレの設置、性別を問わない個室更衣室の設置、大阪マラソンのエントリー区分でノンバイナリーの部を設置など）が実施されており、LGBTなどの性的少数者への配慮意識の醸成が進んでいることがうかがえる。	LGBT等の取組みに関して、現状は不十分な点等は見られないが、継続して意識付けしていくことが重要であるため、本取組内容は本局事業と親和性が高く、アンケート結果も踏まえながら引き続き本取組みを行っていく予定である。	全職員に取組みを周知しており、取組みを通じて職員に対する意識づけを行っている。
10	市民局	【これまでの取組】 ≪令和5年度≫ ・「アンコンシャス・バイアスを考えよう」（DVD視聴、グループワーク） ≪令和6年度≫ ・「やさしい日本語で伝えよう」（講義受講・グループワーク） ・あいサポート研修（講義受講） ≪令和7年度≫ ・障がい者差別解消・あいサポート運動に関する研修（講義・グループワーク） ・部落解放・人権問題夏期講座（高野山）受講 【課題】 ・研修は年に1回の実施であり、受講人数が少ないため、研修内容が局内で広く浸透しにくく、より多くの職員がテーマについて理解を深めることができるよう、工夫を行う必要がある。	・人権をテーマにした研修について、より多くの職員が参加できるよう、回次を増やして実施する。 ・人権分野の専門家による講義を受講できる体制を整備し、職員の理解促進及び人権意識の向上を図る。 ・引き続き、高野山等での人権分野の専門家による講義の受講を実施する。 ・差別事象対応マニュアルについても、e-ラーニング研修等、全職員が受講できる研修方法で周知徹底を図る。	従来の年1回実施する研修は、各課より1名の参加。R8は、課より2～3名参加とする予定でグループワークを行うかなどは未定。 対面参加しない職員あて、資料にて自己研修を実施させ、実施したかどうかの確認も行う予定。	【これまでの取組】 ≪令和2～4年度≫ 人権をテーマにした定期的なメール配信（全13回）、チームサイトに掲載。 テーマは、「人権ナビゲーション」「大阪市ファミリーシップ制度」「優しい日本語」「犯罪被害者支援」「ヘイトスピーチ」「シトラスリボン」「同和問題」など ≪令和5～6年度≫ 「人権の視点！100！」に関する理解度テスト・アンケートの実施 ≪令和7年度≫ 障がい者差別解消・あいサポート運動に関する個人ワーク・アンケートの実施 【課題】 ・差別事象発生時の対応としての周知は行っているが、平常時における市民局の人権についての取組についての定期的な周知を行う必要がある。 ・メール配信については、人権に対する意識を浸透させ、定着させる機会として良い取組であった。浸透度や各々の行動とどのように結びついたかのフィードバックが必要である。	・職員一人ひとりが継続的に人権に対する意識を持ち続け、自分の業務や生活の中で生かすため、以前行っていたメール配信の取組を生かし、市民局における人権についての取組や、法務省などの人権に関する情報を発信しているHP等の内容について、定期的に局内の全職員にメール配信を行う。 ・配信内容を踏まえ、知識と行動を結びつけるための理解度チェック等を行う。	—

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
11	財政局	市民局主催の所属別人権問題研修について、財政局の全職員が確実に実施するよう、周知・勧奨を行ってきた。 また、研修実施後は、アンケート結果を集約し、財政局人権行政推進委員会において、共有を行ってきた。	職員の人権意識の向上に際して、確実な職員研修の積み重ねが必要であることから、今後も引き続き市民局主催の研修について、全職員が確実に実施するよう、周知・勧奨を行う。	—	不祥事や事務処理誤りなどの事象が生じた際と同様の報告・対処方法の周知は行っているものの、差別事象発生時の個別具体の対応力向上に繋がる取組等を実施する必要がある。	年度当初(人事異動終了後)に、行動規範の可視化の取組として人権に関するマニュアルや手引き(差別事象対応マニュアル等)を全職員へ周知し、各職員の対応力向上に繋げていく。	—
12	契約管財局	令和7年度：多文化共生（eラーニング） 令和6年度：ハラスメント（eラーニング、情報発信） 令和5年度：LGBT（eラーニング、情報発信） 令和3・4年度：コロナ感染症（eラーニング、情報発信） 令和2年度：LGBT（集合研修、情報発信）	令和8年度以降も、引き続き、局独自の人権研修を実施する。	【人権100より】 対象：契約管財局の全職員 内容：eラーニングによる所属内研修を実施し、職員の意識強化と理解の促進を図る。また研修内容の理解度を把握するため、アンケートを実施する。・所属職員に対し、ハラスメントに関する情報発信を行い、職員の意識の向上を図る。	令和7年度：差別事象対応マニュアルの周知	職員に向けての意識づけ及び行動規範を可視化するため、次の取組を実施する。 1 意識づけの取組 ①全職員に対して差別事象が発生した場合の対応について、的確に対応できるよう周知文を作成し周知する。 ②課長会議及び係長会議の議題として設定 ③メルマガにおいて定期的に発信 ④局独自の研修時に理解度アンケートを実施 2 行動規範の可視化 ①大阪市人権啓発・相談センター作成の「差別事象対応マニュアル」の周知 ②当局作成の「差別事象が発生した場合の報告フロー」の周知	年2回 全職員に対するメール送信及び課長会での周知を行う。
13	計画調整局	これまでの所属内人権研修では、「多文化共生」や「同和問題」などの個人人権課題を主に取り扱ってきた。 これまでの取組みを踏まえ、「大阪市の人権行政」などの総論をテーマとした研修を実施していく必要がある。	所属内人権研修において、「大阪市の人権行政」などの総論をテーマとして取り扱うことで、大阪市職員として差別の解消に率先して取り組む主体であるという意識向上を図る。	【人権100より】 局幹部向け勉強会 対象：局部長級職員（7名） 研修 対象：課長級以下全職員（2か年計画、各年 約100名） 内容：大阪市の人権行政及び差別の解消について	「差別事象対応マニュアル」や「同和問題（部落差別）の問合せ事象に対する対応例」について、全職員あて周知を実施。	12月4日～10日の人権週間において、全職員あてに法務省の人権週間関連ページを案内するメールを発出する等、継続的な人権啓発を行うことでさらなる人権意識の向上を図る。	—
14	福祉局	市民局ダイバーシティ推進室長からの「所属別人権問題研修の実施について（依頼）」に基づき、所属別人権問題研修を実施している。 受講期限内に全職員が研修受講できるよう、未受講の職員や理解度テスト・受講アンケートがまだの職員に対しては、管理監督者より受講勧奨を行っている。	引き続き、受講期限内に全職員が研修受講できるよう、必要な受講勧奨を行う。	—	多様な障がいの特性や、障がいのある方への必要な配慮等を理解促進に向け、「あいサポート研修」を実施している。	福祉局において実施する事業の対象者は多岐にわたることから、引き続き「あいサポート研修」の受講を通じた、多様な障がいの特性や、障がいのある方への必要な配慮等の理解促進に取り組む。	情報発信の手引き等掲示板について全職員へ周知する。 人権推進委員会を開催し今後の方向性を検討する。
15	健康局	局独自の取組として、係長級以上の職員を対象としたハラスメント対策研修において、「ハラスメントは人格権・個人の尊厳を侵害する人権侵害行為である」との認識のもと、外部講師による集合研修（グループワーク有）を実施した（令和7年度）。	所属内全職員を対象に、市民局の人権問題研修資料（大阪市の人権行政について等）を活用した局内研修を実施する。 その他、令和7年度に引き続き、人権の視点を取り入れたハラスメント研修等の局内研修を実施する。	—	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！」実行プログラムに基づき、個人情報の不適切事務を減らすための取り組みの徹底について、局内各担当課あて依頼している。	上記取組みを継続するほか、市民局のマニュアル等（人権の視点からの情報発信の手引き、差別事象対応マニュアル）を、局内職員に周知する。	6～7月ごろに人権研修を行い併せてマニュアル等の周知を行う。
16	こども青少年局	当局の職員数は、非常勤職員（日額の会計年度任用職員など）を含めると3,700名程度と多いことに加え、保育所やこども相談センター等の現場で勤務する職員は、常に児童の生活支援業務や保護者からの相談等の対応に従事しているため、一斉研修などまとまった研修時間の確保が困難である。 そのため、eラーニングによる研修期間に幅を持たせているが、保護者対応等で研修時間を取りにくいため、実施期間・時間の確保について課題がある。	引き続き、十分な実施期間の確保と、各自で確実に研修を受講いただけるよう丁寧な周知に努める。 また、人権に対する意識や関心、感度を高めるだけでなく、職員としての役割や課題解決のために適切な判断・行動を行えるよう、研修に取り組む。	—	こども青少年局人権行政推進委員会を設置し、人権課題に関する解決方策の検討を行い、適宜職員へ周知している。 また、定例の局部課長会で報告したほか、局内全職員を対象に、局長メッセージを発出するなど、人権意識の向上に取り組んでいる。	適宜、局部長会で報告するほか、局長メッセージを発出するなど、引き続き、職員への周知及び意識付けに努める。 また、研修等のあらゆる機会を捉えて差別事象発生時の対応マニュアル等を周知するなど、差別事象発生時に対応できる力を身に付けられるよう取り組む。	—
17	環境局	【同和問題研修】 ・新採用者を対象に、グループ形式で内部講師による研修を令和7年4月に実施。 ・新採用者、新任係長級及び新任業務主任、所属間異動等の管理監督者層の職員を対象に、同和問題について自ら考え学ぶ、グループ形式の研修を令和7年12月に外部講師により実施し、研修内容の理解度を確認するためアンケートを実施。 【ハラスメント防止研修】 ・全職員を対象としたeラーニング研修（令和8年1月～2月）を行い、ハラスメント防止の理解を深め、研修内容の理解度を確認するためアンケートを実施。	・受講者アンケートにおいて「理解できた」「やや理解できた」とする回答の割合が、同和問題研修において、それぞれ64.4％と35.6％、ハラスメント防止研修において、それぞれ78.8％と20.9％と高く、当該問題に関する知識・理解の向上に繋がっていることが確認されていることから、研修の効果が認められる。 ・今後も適宜研修内容を見直し、職員の理解を深めるよう務める。 ・外部講師によるグループ形式の同和問題研修について、新規採用者や新任・転入の管理監督者等に受講させることで、同和問題に関する知識・理解を深めることに務める。	【人権100より】 【対象者】環境局職員 【内容】（1）職員人権研修 【同和問題】①新採用者を対象に、グループ形式研修）②新採用者、新任係長級及び新任業務主任、所属間異動の管理監督者層及び係員を対象に、グループ形式研修また、アンケートを実施する。 【ハラスメント防止】③全職員を対象としたeラーニング研修、アンケートを実施する。	・環境事業センターにおけるミーティングを活用した人権問題に係る意識啓発の実施 ・ニュースレター(局内情報誌)への情報記事等の掲載を定期的（年4回）に実施し、内容について、課長・事業所長から職員へ周知 ・ハラスメント相談窓口を設置、職員に周知	・既存の取組や媒体を活用することにより、職員に対して効率的かつ効果的に必要な情報を伝達できている。 ・今後もミーティングやニュースレターによる人権問題にかかる啓発を継続し、同和問題・部落差別等について、他人事とはとらえず、正しい知識を持ち、市職員として適切に配慮し、行動し、対処できるようになることで、市民からの信頼度の向上へと繋げる。	局で作成した人権問題にかかる意識啓発の資料を環境事業センターへ送付（12月～3月、各1回）し、当該内容を所長等より環境事業センター内で実施されるミーティングや所内での掲示により周知している。

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
18	都市整備局	【これまでの取り組み】 ・当局職員が設定したテーマに基づき作成した研修資料を用いて、年1回局内の全職員を対象にeラーニングによる研修を実施している。 【不十分な点や課題】 ・研修資料は、他局における取組みや厚生労働省等が公表している資料等の情報を参考に作成しているが、当局業務や職場の実態に即した具体事例が十分でなく、内容が抽象的になりやすい。	・当局職員が作成した研修資料によるeラーニング研修は継続する。 ・集合研修の機会を新たに設け、人権分野の専門家による具体事例を交えた講義を受講できる体制を整備し、職員の理解促進及び人権意識の向上を図る。	【人権100より】 【局人権問題研修の開催】 対象者：局職員全員 内容：相手の立場に立って「考動」することの大切さについて学び、日常業務の様々な場面で実践していく。 【人権に関する情報の提供等】 局職員に対して、メール等で人権に関する情報を提供する。	【これまでの取組み】 ・差別事象が発生した際には、所属長から別途通知文を発出し、差別事象対応マニュアルや過去の研修資料等も併せて周知することで、人権意識の向上を図っている。 【不十分な点や課題】 ・差別事象発生時の対応としての周知が中心となっており、平常時における差別事象対応マニュアル等の定期的な周知が不十分である。	・4月の人事異動後等、全職員宛てに差別事象対応マニュアル等を送付することで、職員の人権意識の向上を図る。 ・12月4日～10日の人権週間に合わせて、全職員宛てに法務省の人権週間関連ページを案内するメールを発出する等、継続的な啓発を行う。	—
19	建設局	所属内における人権研修の取組みとして、令和2年度からeラーニングによる人権問題研修を実施してきた。 内容としては、本市の人権行政に関する基礎知識に関すること（人権の視点！100！等）及び個別人権課題のうち時勢に応じて特に注目すべきものを深堀してきた。 研修手法については、eラーニングで実施してきたが、eラーニングは柔軟かつ効率的に学習できるため知識の習得には一定効果があるものの、学習の深度が個人の自己管理に任せられるため知識の定着には課題がある。	昨年度、当局において差別事象が発生したことから、改めて職場ごとにディスカッションを実施し、実施結果を部長級で共有すると共に次年度以降の人権研修のあり方について議論した。 その結果、今回のディスカッションが一定効果的であったことから、今後、研修手法を見直すことを検討したい。	—	局独自の取組みとしては、人権研修が中心であるほかは、全庁的な取組みを実践することに留まっていた。 差別の根絶を組織として取り組む体制を構築するため、平素より、差別を生まない、そして決して許さない職場風土を確立する必要があり、そのための取組みが必要。	先の差別発言事象を受け、建設局人権行政推進委員会を開催する中で、人権侵害に対する感度を高めるための様々な取組みを検討している。同委員会については、今後も引き続き開催し、検討を進める。	第3者会議を設置し、職場環境づくり等について現状分析、意見聴取を行い、人権体制の構築、実行性のある再発防止策の策定に取り組む。
20	大阪港湾局	・当局職員による差別発言事象の発生を受け、再発を防止するため、令和6年度に局内の全職員を対象として人権問題（同和問題）研修を実施した。 ・当該研修について、「安心・安全な職場づくり」に関する内容が不十分であったとの意見が寄せられたことから、令和7年度は同テーマを含む研修を実施した。	・令和7年度研修の受講後アンケート結果を踏まえ、次年度以降の研修内容を検討する。あわせて局職員の意見も反映し、より浸透性・実効性の高い研修となるよう改善を図る。	【人権100より】 【実施者】外部講師 【対象者】大阪港湾局 係員 【内容】同和問題 ※ワークショップ型研修実施後、研修資料については全職員へ共有する。	・令和7年6月6日に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画（第二次）」について、局内周知を行った。 ・第1回大阪市人権行政推進本部幹事会の開催後、改めて各課に差別事象対応マニュアルの周知を行った。 ・建設局職員による差別発言事象の対応として、事象の共有後、直ちに大阪港湾局人権行政推進委員会を開催し、その場で部長級職員へ局長訓示を行い早急に周知することで職員の意識の引き締めを図った。	・人権に関するポスター掲示の依頼があった際は、速やかに職員の目の届く場所に掲載するとともに、掲載した旨を全職員に周知する。 ・差別事象対応マニュアルの認知度をさらに高めるため、毎年12月4日～12月10日の人権週間に合わせて、局内周知を行う	—
21	会計室	市民局が作成した「同和問題（部落差別）」に関するeラーニング研修の実施のみとなっており、所属の状況に応じてテーマを設定するなど、所属独自の研修を検討する必要がある。	所属の状況を改めて分析し、所属の状況や事業への関連性が高いテーマを設定するなど効果的な研修内容を検討する。	—	人権行政推進委員会にて大阪市人権行政推進本部会及び幹事会議の議題等に関する周知・注意喚起や、人権に関するマニュアル等の周知を行ってきたが、職場風土として更に定着させていく必要がある。	人権研修等で学んだことが職場風土として定着し、すべての職員が人権行政の担い手であるという自覚を常に持ち続けられるよう人権啓発に関する手法や頻度を見直す。	手法や頻度は、研修時に実施予定のアンケート結果により検討する。
22	消防局	・eラーニングを中心とした自己研修の実施及び研修資料のメール配信による自己学習。 ・コンプライアンス研修や服務研修、ハラスメント研修など、集合研修の機会を捉えて人権意識の高揚を図っている。	・eラーニングやメール配信による学習を継続しつつも理解度に個人差があることから、メール配信後に示達等で研修資料を用いたチームミーティングの実施を促す。 ・各種集合研修の機会を捉えて、事例検討等により人権意識の更なる高揚を図る。	—	日常的な意識づけとして、示達等での注意喚起や、コンプライアンス関連の事務連絡等に合わせ、随時周知等を実施してきた。差別事象の発生やハラスメントに関する問題が生じた際に個人で抱えることなく、組織として対応する職場環境の構築を図っている。	研修や示達内容を全職員に定着させるため、NG発言例（市民対応・職場内発言）を作成、配付する。また、管理職が継続的に「差別やハラスメントを許さない」姿勢を示すとともに、風通しの良い職場づくりの中で引き続き意見や相談しやすい職場づくりを推進する。	

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
23	水道局	【令和7年度】 （研 修）差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修／心理的安全性を確保するための取組等に係る研修 （eラーニング）容姿の揶揄等の無自覚な差別に係る知識の習得 【令和6年度】（研 修）人権啓発研修 【令和5年度】（eラーニング）障害者差別解消法の趣旨や合理的配慮の考え方や事例などについて 【令和4年度】（eラーニング）やさしい日本語 【令和3年度】（eラーニング）多文化共生と「やさしい日本語」 【令和2年度】（eラーニング）犯罪被害者等への支援について ・職場内の身体的障害を有する対応研修 ・市民対応研修（差別事象対応マニュアルを含む） ・職場におけるハラスメント、無自覚な差別（マイクロアグレッション） （不十分な点課題など） ・eラーニングや差別事象別マニュアルの読み合わせ研修に取り組んできたが、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。	・集合研修を行う際は意見交換を行う機会とし、気づきから人権についてより深く理解できるよう取組んでいく。	【人権100より】 (1) 具体的な事例も含め、全職員向けに研修を実施。（動画を活用したe-ラーニング等、実施手法等の詳細は今後検討） (2) 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（グループディスカッション形式） (3) (2)にあわせて、仮に差別事象が生じた場合に、適切に対応できるよう、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	【令和7年度】 （その他）職場風土に関する行動計画についての振り返り 【令和6年度】 （その他）水道局HPのアクセシビリティの向上／庁内バリアフリー環境の整備／浄水場見学における合理的配慮等に係る対応の充実／局事業における合理的配慮に係る対応の充実／ご使用水量等のお知らせ票の音声コード（Uni-Voice）の対応／業務委託・請負工事の受注（工事）業者による合理的配慮の充実／市民・お客さまに向けた合理的配慮に係る啓発、合理的配慮に係る先進的な取組等の調査・共有 【令和5年度】 （その他）障がいを理由とする差別の解消の推進の取組に関する資料を再周知／障害者差別解消法の趣旨に照らした現状の確認を実施／庁舎受付等への介助やほじょ大同伴に関する案内表示の掲示／ホームページに掲載しているデータの音声読み上げソフトへの対応／障がい者の特性ごとに対応方法を整理した「水道事業にかかる合理的配慮の具体的取組」の策定・周知 【令和4年度】 （その他）利用基本情報及び要通知情報について、ホームページ「やさしい日本語」コーナーへの掲載／＼、「大阪生活ガイド」コーナー（多言語対応）への掲載／情報を掲載したホームページの周知／「外国につながる市民の方への応対マニュアル」の整備 ・メール配信（「障がいを理由とする差別の解消の推進」令和6年11月～令和7年3月まで月1回のメール配信、差別事象発生時の事例の共有及び注意喚起、人権週間の周知） ・人権に関する手引き、マニュアル（例：人権の視点からの情報発信の手引き、差別事象対応マニュアルなど）の周知（「採用と人権」（大阪市人権啓発・相談センター発行）の関係者への供覧による周知） ・ポスター掲示（合理的配慮、ハラスメント防止） ・部課長会議案件として設定 ・来庁者用受付への筆談用バインダーの整備 ・Windowsの「拡大鏡機能（読上を含む。）」の担当内周知 ・来庁者用受付での耳の不自由な方への啓発パンフレットの配架 ・委託事業者との意見交換 ・朝礼等での声掛け ・旧棟訪問者のための取組について、管理職会議を通じて所内周知 ・コミュニケーションシートの作成・配付 ・これらの取組みを継続し、認識や行動の定着を図っていく。	・各課、事業所の所属人権行政推進会議を活用し、取組の実施状況や改善点がないかの振り返りを継続して行う。	R8の取組みは検討中
24	教育委員会事務局	年に1回人権に関することをテーマに研修を実施。 （参考） ・令和7年度「障害のあるひとと人権について」 ・令和6年度「あいサポートについて」 ・令和5年度「ヤングケアラーについて」 （令和4年度～令和2年度はコロナのため「所属別研修」のみ）	今後も人権研修を年に1回以上を目標に取り組んでいく。	【人権100より】 【対象者】教育委員会事務局全職員 【内容】人権についての情報を研修を通じて周知し、多様な立場への理解を促進することで人権意識向上をはかる。	・平成22年に教育委員会事務局人権行政推進委員会設置要綱を制定した。 ・その後、必要に応じ人権行政推進委員会を開催し、直近では、令和7年度に他局での差別事象を受け、令和8年3月9日に実施した。また、その内容について局内及び学校園への周知を行った。	今後も必要に応じて人権行政推進委員会を開催し、局内及び学校園における意識向上を図っていく。	—

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
25	行政委員会事務局	職員の人権意識を高めるため、年1回の人権研修を継続して実施している。 研修は、近年の社会状況を踏まえたテーマを設定し、主に動画視聴による知識習得に加えて、グループワークも取り入れた構成としている。あわせて、「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」及び「人権の視点！100！」について説明し、基本的な考え方や相談窓口等の共有を図ってきた。直近では、「外国人の人権課題・多文化共生」「障がい者が抱える人権課題（合理的配慮と職場コミュニケーション）」「職場におけるハラスメント（ジェンダーハラスメント）」などをテーマに取り上げ、職員一人ひとりが人権行政の推進を担う立場にあるという認識の醸成に努めている。一方、差別事象などが発生した際に、職員が具体的にどのように対応すべきかを行動レベルまで落とし込む取組は十分とはいえず、実践的な対応力の向上が課題である。	今後はこれまで進めてきた当局職員一人一人が人権行政の担い手であるという自覚を徹底させる研修に加えて、差別事象などが発生した場合に的確に対応できる力を身に付ける研修にも取り組む。 具体的には、差別事象等が発生した際に職員一人ひとりが適切に行動・対応できるよう、「差別事象対応マニュアル」や発生時の「所属内の報告フロー」などを研修教材に取り入れることで、差別の未然防止と、発生時の迅速かつ適切な対応の両面から、所属としての対応力を高めていく。	—	これまで、人権の視点から個人情報を適切に管理するため、定期人事異動の際に「重要管理ポイント」を周知してきた。あわせて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、休暇や各種制度を利用しやすい職場づくり、ハラスメントのない健全な職場づくり等を柱とする「働き方改革取組方針」を策定・周知し、人権に関する職員の意識向上を図ってきた。一方で、差別事象等が発生した場合に、職員が具体的にどのように対応すべきかといった行動規範を組織として定着させていくための取組は、十分ではなかったと認識している。	引き続き、個人情報を適切に管理するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、率先して社会的責任を果たしていく。 また、今回の点検を踏まえ、新たに研修教材へ追加予定の「差別事象対応マニュアル」や「所属内の報告フロー」などについて、定期人事異動の時期をはじめ、適切なタイミングで職員へ周知する。これにより、差別事象等が発生した際に職員が取るべき具体的な対応を行動規範として職場に定着させ、組織風土として根付かせる取組を進めていく。	—
26	市会事務局	障がい者や高齢者が安心できる議会環境づくりをめざす研修やジェンダー等の人権への配慮について理解を深める研修などを実施し、「職員の人権意識の向上」に注力してきた。	「差別事象が発生した場合の対応」について理解を深める内容を含む研修も実施し、局内の職員に人権行政の担い手であるという自覚を改めて喚起するとともに、差別事象が発生した場合に、的確に対応できる実践力の習得を図る。	—	3月9日の局内幹部職員の打合せにおいて、所属長から建設局における事案について説明を行った上で、職員は人権行政の担い手であるという自覚をもって業務遂行にあたるよう指示した。	定例の局内幹部職員の会議や人権行政推進委員会で、「安心・安全な職場環境の整備」について毎年協議ができる組織体制にする。	—

人権問題職員研修について

(令和7年度所属別人権問題研修アンケート集計結果等)

〇はじめに

昨年度実施した市民局主催の「全職員同和問題(部落差別)研修」の受講者アンケートおよび本年3月に実施した「所属別人権研修の取組み報告」について集計を行った。これらの集計結果を分析した上で、今後の人権問題職員研修(以下「人権研修」という。)に反映し、研修の充実・強化を図る。

経過

<人権研修のアンケート>

- ・令和7年度の「所属別人権問題研修(R7:市民局実施「同和問題研修」)」の実施にあたり、今後の人権研修の検討に資するため、研修効果測定アンケートと併せて職員の人権意識を把握するアンケートを実施。
- ・当該アンケートを集計・分析し、その結果を今後の人権研修の内容にフィードバックする。

<所属別人権研修の取組み報告>

- ・本年2月に本市職員による差別発言事象が発生。市長(人権行政推進本部長)から次のとおり指示があった。
 - ①すべての職員に人権行政の担い手であるという自覚を徹底させること
 - ②すべての職員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
 - ③差別の根絶に組織として取り組む体制を構築すること
- ・指示内容①②を達成するには、人権研修と学んだことを職場風土として根付かせることが必要。
- ・各所属から、人権研修に関するこれまでの取組内容や課題、今後の方向性について報告を受け、内容を整理・分析の上、人権研修にフィードバックする。

《参考》大阪市人権問題職員研修

研修名	実施主体
新規採用職員研修	職員人材開発センター
技能職員新任主任研修	
人権問題研修（管理者層）	職員人材開発センター ・市民局共催
人権問題指導者研修	
全職員同和問題（部落差別）研修	市民局
所属別人権問題研修 ※ R2～R7 市民局にて全職員同和問題 （部落差別）研修を実施	各所属

1 令和7年度 所属別人権問題研修のアンケート集計結果

(1)全職員同和問題(部落差別)研修理解度アンケート(記名)1/3

- ・実施期間:令和8年1月30日～3月13日
- ・対象者:全職員 24,642名 ※育児休業等長期休業者を除く
- ・受講者数: 24,642名 受講率:100%

問1 研修内容について、理解できましたか？

	回答数	割合
1 理解できた	16,536	67.1%
2 概ね理解できた	7,877	32.0%
3 あまり理解できなかった	209	0.8%
4 全く理解できなかった	20	0.1%
合計	24,642	100.0%

※理解できた、概ね理解できた **99.1** %

令和6年度 **97.2** %

結果

- ・有識者会議等意見を踏まえ、差別の実態を知るため、当事者の生の声を取り入れるなど、外部の知見を導入して実施。
- ・その結果、「地域実情を理解できた」との受講者意見が寄せられるなど、昨年度より研修内容の理解度は向上した。

問2 研修資料の量(ボリューム)は適切でしたか？

	回答数	割合
1 適切であった	15,880	64.4%
2 多かった	8,686	35.2%
3 少なかった	76	0.3%
合計	24,642	100.0%

※参考 令和6年度 適切であった 55.9 %

問3 本日の研修を受講する前、「部落差別の解消の推進に関する法律」について知っていましたか？

	回答数	割合
1 内容(趣旨)を知っていた	10,744	43.6%
2 名称や法律があることは知っていた	11,383	46.2%
3 知らなかった	2,515	10.2%
合計	24,642	100.0%

※内容(趣旨)を知っていた、
名称や法律があることは知っていた **89.8** %

令和6年度 **82.9** %

結果

- ・法律の説明時に「そもそも部落差別とは？」と歴史的背景の説明があり、「体系的に理解できた」との受講者意見もあった。
- ・昨年度より法律の認知度は向上した。

(1)全職員同和問題(部落差別)研修理解度アンケート(記名)2/3

問4-1 本日の研修を受講する前、「同和問題(部落差別)」に関して、次のような問題があると思っていましたか？(複数回答可)



問4-2 前問で「その他」を選択された場合は、その問題について記述してください。(主な意見)

- ・職業等に対する差別
- ・ねたみ意識
- ・部落地名総鑑の存在
- ・差別的な戒名や墓標の差別問題

結果と課題

- ・有識者会議等意見を踏まえ、意識・ニーズ把握のため他自治体のアンケート事例などを参考に設問。
- ・No5やNo7のように、個人に対する問題ではない場合は、業務の中での問題として想定しにくい職員が一定数存在するため認知度が低い傾向であると考えられる。

令和8年度研修に反映

- ・なぜ問題なのか理解し、どのように対処するべきか全職員対象「同和問題(部落差別)研修」等において反映する。
- ・No5への対応は5頁に記載。No7は、令和5年度に実施した同テーマ研修内容を再周知する。

(1)全職員同和問題(部落差別)研修理解度アンケート(記名)3/3

問5 今回の研修の受講前後で、行動の変容につながるなど意識に変化はありましたか？

	回答数	割合
1 あった	19,010	77.1%
2 なかった	5,632	22.9%
合計	24,642	100.0%

問6-1 前問で「なかった」と回答した場合、その理由を教えてください。

	回答数	割合
1 受講前から人権意識を高く持っているため	5,088	90.3%
2 自分の業務が人権行政を担っているとの実感がないから	350	6.2%
3 その他	194	3.4%
合計	5,632	100.0%

問6-2 前問で「その他」を選択された場合は、その理由について教えてください。(主な意見)

- ・繰り返し研修を受講しているため。
- ・当たり前だと思っている。
- ・これまでに見聞きしているものが多かったため特に変容することはない。
- ・以前勤務していた部署が、同和地区の関連施設であったため、実態を知っていた。
- ・幼い頃から身近なものであり、研修を受けたからといって意識に変化はない。
- ・既に市職員として求められる意識水準は満たしている。

(2)職員人権意識を把握するためのアンケート(無記名)1/3

- ・実施期間:令和8年1月30日～3月13日
- ・対 象 者:全職員 24,642名 ※育児休業等長期休業者を除く
- ・回答者数: 20,763名 回答率:84.3%

問1 市民より、「〇〇(地名)は、同和地区ですか?」と聞かれました。(複数回答可)

	回答数	割合
1 知っている範囲で答える	1,001	4.8%
2 「一切応じられない」と答える	13,160	63.4%
3 問い合わせの理由を尋ねる	11,670	56.2%

正解 2、あわせて3
※「一切応じられない」と答える、問い合わせの理由を尋ねるの複数回答者数:
4,872名 割合:23.5%

結果と課題

- ・同和地区問合せ対応を認識していない職員が一定数見受けられ、適切な対応ができないおそれがある。
- ・「差別事象対応マニュアル」が周知徹底されていない。

令和8年度研修に反映

- ・技能職員新任主任研修において、ケーススタディとして当該事例研修を実施しているところであるが、令和8年度は、なぜ問題なのか理解し、どのように対処すべきか全職員対象「同和問題(部落差別)研修」等においても「差別事象対応マニュアル」の内容を反映する。
- ・同研修において、併せて「人権とはなにか」といった基礎的な内容を盛り込む。

(2)職員人権意識を把握するためのアンケート(無記名)2/3

問2 情報発信の際、本市が作成した文書ではない部分(アンケート自由意見や市民からの提案等)に、差別につながるようなコメントがありました。(複数回答可)

	回答数	割合
1 市民の意思を尊重するため、そのまま掲載する	667	3.2%
2 担当者が確認しているため、そのまま掲載する	665	3.2%
3 差別の助長につながるため削除する	14,568	70.2%
4 可能であれば、コメントをした市民に真意を確認する	11,842	57.0%

正解 3、あわせて4

※差別の助長につながるため削除する。可能であれば、コメントをした市民に真意を確認するの複数回答者数：
6,608名 割合:33.7%

結果と課題

- ・パブリックコメント意見掲載等情報発信の際に、人権に対する配慮の理解が十分でない職員が一定数見受けられる。
- ・「人権の視点からの情報発信の手引き」が周知徹底されていない。

令和8年度研修に反映

- ・昨年度、全所属総務担当課長会において、公表情報に人を傷つけるような内容、差別を助長するような内容などがないか、しっかりと確認することを徹底すること、「人権の視点からの情報発信の手引き」を活用することを依頼。令和8年度も、全所属に対して周知徹底を依頼する。
- ・また、なぜ問題なのか理解し、どのように対処すべきか全職員対象「同和問題(部落差別)研修」等においても、「人権の視点からの情報発信の手引き」の内容を反映する。
- ・同研修において、併せて「人権とはなにか」といった基礎的な内容を盛り込む。

(2)職員人権意識を把握するためのアンケート(無記名)3/3

問3-1
職場の同僚や上司が差別的な発言をしました。

	回答数	割合
1 認識を改めるよう注意(対話)を行う	6,254	29.9%
2 職場の上司に相談する	6,332	30.2%
3 所属の人権担当者に相談する	8,066	38.5%
4 何もしない	285	1.4%
合計	20,937	100.0%

問3-2 前問で「4 何もしない」と回答した場合、その理由を記述してください。
(主な意見)

- ・職場の人間関係への影響、注意等をした場合の自分に対する扱いの影響
- ・発言した人は何も変わる事はない、解決しない。
- ・話がおおきくなる。
- ・本来業務への影響(注意喚起は本来業務ではない)
- ・内部通報者が保護されるかわからない。
- ・内心の自由は人権であり「考え方を改めよ」というのは人権侵害
- ・行動を起こすメリットがない。

結果と課題

- ・差別行為があった際、職場の上司や人権担当者への相談を含め、対応するとした職員の割合は98.6%あった。職場内での注意(対話)は、身近なコミュニティと比較し少ない傾向にあるため、より一層各職場の安全・安心な環境整備を図る必要がある。

令和8年度の対応

- ・アンケート結果を各所属人権行政推進委員会に共有。また、令和8年度に実施する本市人権問題研修の結果が、今後、各所属で実施する「所属別人権問題研修」の充実・強化につながるよう各所属へフィードバックする。(最終頁)

問4-1
身近なコミュニティ(家族や友人、近所の方等)で差別的な言動がありました。

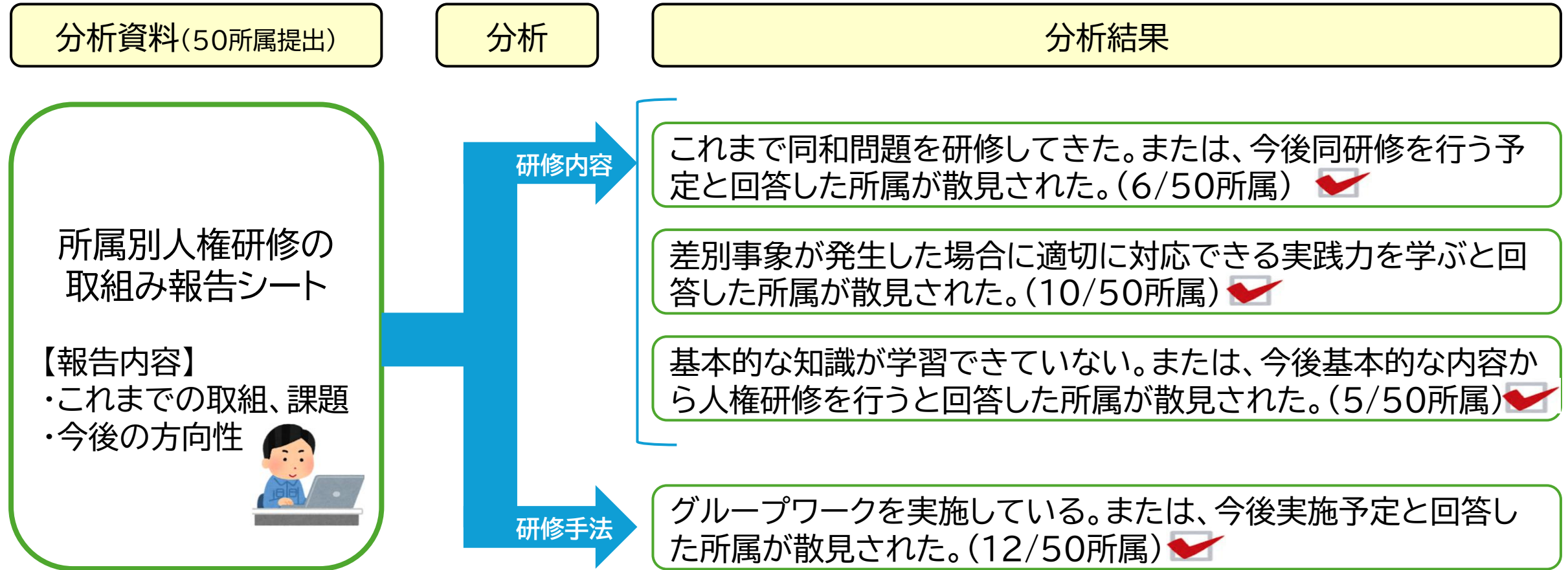
	回答数	割合
1 認識を改めるよう注意(対話)を行う	15,728	75.6%
2 他の人や国・自治体などの相談機関に相談する	4,060	19.5%
3 その時は同調する	474	2.3%
4 何もしない	549	2.6%
合計	20,811	100.0%

問4-2 前問で「4 何もしない」と回答した場合、その理由を記述してください。
(主な意見)

- ・わざわざ教える必要がない
- ・プライベートで個人的な意見のため
- ・身近なコミュニティでトラブルになりたくない。
- ・攻撃される危険性があること、改善が見込めない。

2 所属別人権研修の取組み報告シート分析結果

各所属から提出された「人権行政の推進体制に関する点検状況の報告」を分析した結果、下図のとおり各所属で実施及び実施予定の研修内容や、その研修手法が判明した。



分析結果の反映について

今後、各所属で予定される所属別人権問題研修に資するため、市民局、総務局と共管で実施している人権研修について、次のとおり分析結果を反映する予定

分析結果

これまで同和問題を研修してきた。または、今後同研修を行う予定と回答した所属が散見された。☑

反映
(内容)

同和問題(部落差別)を研修テーマに選定
(管理者層・指導者・同和問題研修)



差別事象が発生した場合に適切に対応できる実践力を学ぶと回答した所属が散見された。☑

反映
(内容)

アクティブバイスタンダー、マイクロアグレッションを研修テーマに選定(管理者層・指導者・技能職員新任主任研修)



基本的な知識が学習できていない。または、今後基本的な内容から人権研修を行うと回答した所属が散見された。☑

反映
(内容)

「人権とは何か」といった内容を研修内容に盛り込む。(指導者研修・同和問題研修)



グループワークを実施している。または、今後実施予定と回答した所属が散見された。☑

反映
(手法)

研修手法にグループワークを採用(指導者研修)



各所属から提出された人権研修の取組み報告(抜粋)

各所属におけるこれまでの取組み・取組を踏まえた今後の方向性について

これまで課長、課長代理を対象にハラスメント研修を実施。主に机上研修で実施しており、今後はグループワーク等を含め、より知識を深める研修を実施する必要がある。

今後、全職員を対象とする人権研修を開催予定。職員が備えておくべき人権に関する基本的な知識及び現状と課題について正しい理解と認識を養う。

今年度はこの間の差別事象を踏まえ、差別事象が発生した際の対応力向上を目指し、全職員が受講できる環境で研修を実施する。

今年度は外部講師によるグループ形式の同和問題研修について管理監督者等に受講させることで、同和問題に関する知識・理解を深める。

人権行政の担い手であるという自覚を徹底させる研修に加え、差別事象等が発生した場合に的確に対応できる力を身に付ける研修を実施。発生時の迅速かつ適切な対応の両面から、所属として対応力を高める。

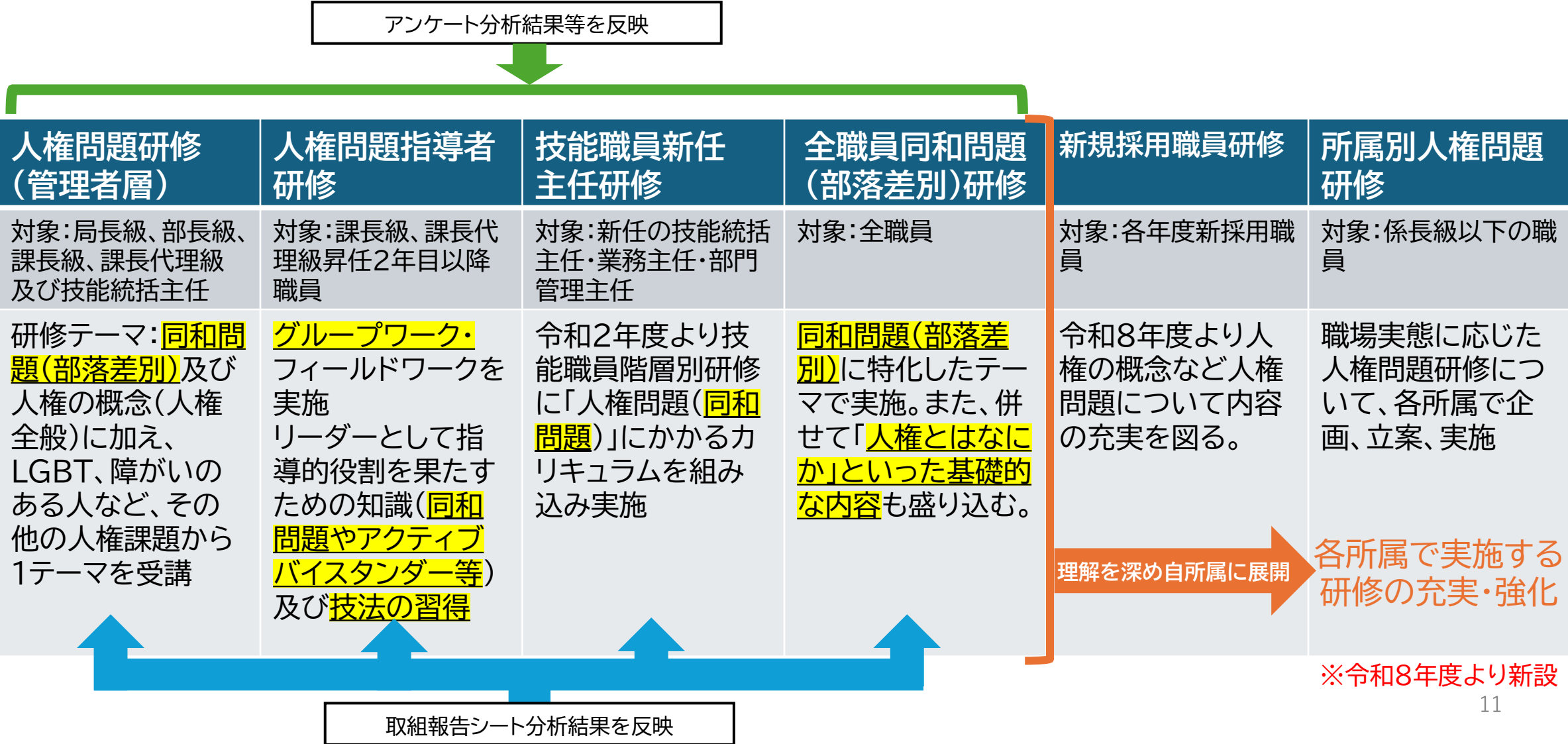
フィールドワークを実施し、同和問題について有識者から直接学ぶ機会を設けてきた。一方で、若手職員は歴史など、基礎知識をあまり学習できておらず、基礎知識に関する研修を実施し、理解の土台を揃える。

差別事象発生時の対応力向上を図るため、所属における人権研修において、グループワーク等の研修手法の工夫により、研修で学んだ内容をより一層実践へとつなげられるよう、取組の強化を図っていく。

人権の尊重を意識し、自身の業務とつなげて考えていく工夫に一層取り組み、自発的に行動できるよう、職員の意識向上を図り続ける。

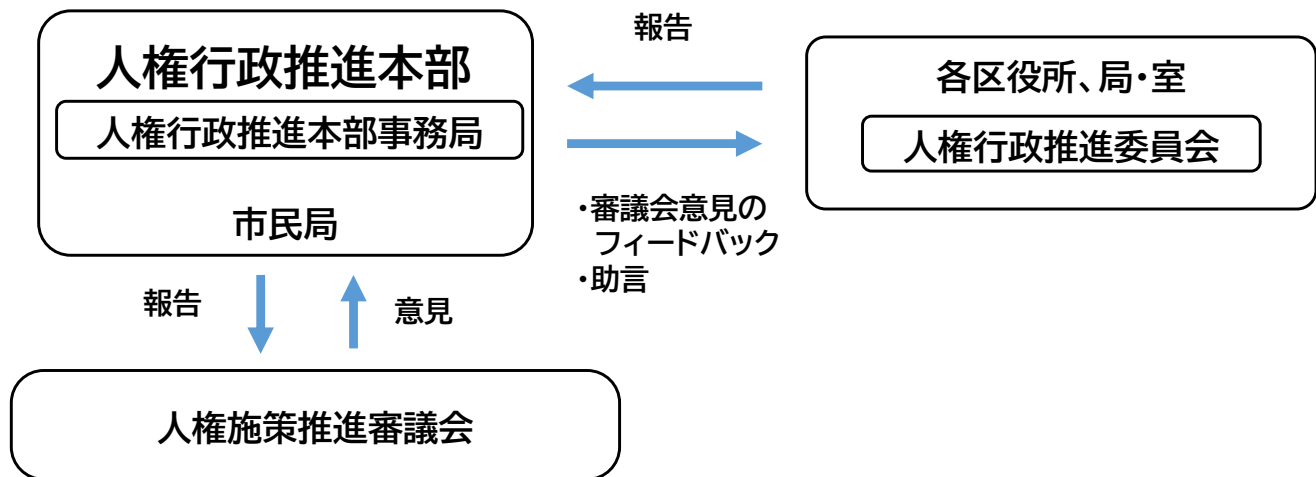
令和8年度 大阪市人権問題職員研修<概要>

これまでの分析結果を反映し、令和8年度については、次のとおり人権研修を実施。
今後、各所属で実施する「所属別人権問題研修」において、結果をフィードバックする。



・「人権の視点100!」は、すべての部署の日常業務において、踏まえるべき人権の視点をまとめたもの。

・「実行プログラム」は各所属が日常業務の中から毎年、少なくとも一つ以上の取組みを選定し、「人権の視点100!」の視点に基づいて改善や工夫を行う取組。これにより日々の業務の中で人権の視点を意識し、定着を図っていくためのツールの一つとしている。



令和7年度 実行プログラムの取組み内容(特徴など)

※各所属の取組内容は別紙参照

区役所

市民と接する窓口業務を中心に、研修、実践、環境改善など恒常的な取組みを継続している。

「区役所来庁者等に対する窓口サービスの格付け」も活用した市民対応力の向上
(接遇研修→窓口等での実践→外部評価→フィードバックの循環)

少数者・ハンディキャップがある市民への人権に配慮した対応
・ 日本語を母語としない市民(やさしい日本語)
・ 高齢者、障がいのある人(ハード・ソフト両面での環境整備)

局・室

所管業務のさまざまな観点での独自取組みを継続している。

情報の受け手の立場や人権を強く意識した情報発信(ホームページ、広報物、用語など)、及び適切な個人情報の管理(収集情報の必要性の精査、注意喚起の周知・徹底など)

所掌業務に密接な人権課題を中心とする研修(グループワークを含む)の実施による理解促進と意識向上(アンケートによる効果測定)など

差別事象発生時の対応について、正しい知識と発生時の迅速な行動につなぐための理解促進(実行プログラムのR7評価・R8策定における特徴)

「人権の視点！100！」実行プログラムの取組み（区役所）

大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～に基づき、各所属において毎年度、「人権の視点！100！」に基づく実行プログラムを策定・実施し、人権尊重の観点から、日常業務の改善・見直しに取組んでいます。
本表は、令和7年度のプログラム名称、取組み実績、6つの観点のうち強化できた項目及び評価できる点、また令和8年度のプログラム名称、取組み目標及び6つの観点のうち強化が期待される項目について各所属が評価・策定した内容の概略です。

「人権の視点！100！」 6つの観点	【伝える(情報公開・広報)】 【聴く・知る(広聴)】 【備える(環境整備)】	わかりやすく、情報の得にくい市民にも届くように、正確に・適切に、情報をガラス張りし幅広い市民から意見・批判・提案を聴く、さまざまな機会や場をとらえる、現状を把握する、市民の思いを市政に活かすソフト・ハードともにだれもが参加しやすい環境づくり	【支える(行政サービス)】 【つながる(協働)】 【務める(事業者としての責任)】	サービスを利用しやすくする 市民と市民がつながる、市民と行政がつながる 本市が事業者として人権にかかわり責任を果たす
-----------------------	--	--	---	--

令和7年度評価内容											令和8年度策定内容										
区役所	プログラムの名称	取組み実績	実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目（観点）					「人権の視点」から評価できるところ	プログラムの名称	取組み目標	実施により強化できる「人権の視点！100！」の項目（観点）										
			伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる				務める	伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる	務める				
1	北区役所	すべての人が利用しやすい区役所づくり	研修を通じ、市民との信頼関係を構築していくために必要な接遇の心構えや基本姿勢を学ぶことにより、職員の人権意識と接遇力の向上を図る事ができた。	○		○			研修後、市民対応の際にすぐに実践できる内容であり、市民満足度の向上に繋がる良い取り組みであると考ええる。	すべての人が利用しやすい区役所づくり	接遇・人権研修：令和7年7～9月頃に全職員に実施 管理職ヒアリング・対策検討（1回） 机上研修（約8回） 実地指導研修（約5回）	○		○							
2	都島区役所	ユニバーサルサービスの観点を取り入れた区民サービスの向上	ユニバーサル・サービスの観点を取り入れた接遇研修を全職員に実施し、視覚障がいや、聴覚障がい者等、障がいの種類に応じた対応方法を研修に取り入れたことで、ユニバーサルサービスの必要性を認識することができた。				○		来庁者ごとに説明の仕方や対応方法を変えることが、来庁者の理解満足度の向上につながることを全職員が認識した。	ユニバーサルサービスの観点を取り入れた区民サービスの向上	ユニバーサルサービスの観点を取り入れた区民サービスを提供する。 接遇研修対象者：全職員（会計年度職員含む）				○						
3	福島区役所	すべての人にやさしいお客様サービスの向上	人権の意識を取り入れた各種研修を全職員を対象（希望者）に実施した。	○	○	○	○		職員が自発的に「すべての人にやさしい」窓口づくりの取り組みを行うようになり、意識向上が図れていると考えられる。	人権に関心を持ってもらうための啓発の実施	年度内に3回以上の取組を実施する。	○	○								
4	此花区役所	「～すべての人が笑顔になるまちに～」に向けた拠点づくり	ア）人権尊重の視点に立った、丁寧かつ親切的な接遇や多様性を理解した対応に向けた取組 ・接遇研修の実施（年2回） ・接遇向上委員会の毎月開催 イ）すべての区民が快適に利用することができる区役所づくりに向けた取組 ・緊急時に多様性に応じた避難誘導が行えるよう避難訓練を実施した。（R8.3） ・多目的トイレに大人用オムツ替えベッド導入した。（R8.2） ・その他、接遇向上に向けて、階段の案内表示変更、呼出ベルやポスター位置変更、庁舎内着席カウンターへの杖ホルダー設置、1階窓口スペースへのキッズコーナー設置した。（R7.11）				○	○	定期的な接遇やコミュニケーションを実施することで、自分ごととして捉え、実行することができた。また、避難訓練を実施し、災害時には、職員・来庁者をスムーズに誘導できる体制を作ることができた。	「～すべての人が笑顔になるまちに～」に向けた拠点づくり	ア）人権尊重の視点に立った、丁寧かつ親切的な接遇や多様性を理解した対応に向けた取組 ・接遇研修の実施（年1回以上） ・接遇向上委員会の毎月開催 イ）すべての区民が快適に利用することができる区役所づくりに向けた取組 ・緊急時に多様性に応じた避難誘導が行えるよう避難訓練を実施する。 ・多目的トイレに大人用オムツ替えベッドの導入を検討する。			○	○		○				
5	中央区役所	誰もが生活しやすい多文化共生の環境づくり	・中央区ホームページのトップ画面の「やさしい日本語生活ガイド」を改修し、改修後のページである「日本の生活ガイド」を随時更新している。 ・外国につながる児童生徒サポーター配置数29人、延べ活動時間2,184時間。外国につながる子どもの保護者等の相談件数175件、懇談会等でのサポート88件。「外国につながる若者のつどい」参加者数12名。「おとなの日本語教室」のべ参加者数117人。	○	○	○	○	○	「やさしい日本語生活ガイド」や「日本語生活ガイド」を適宜見直すことにより、情報の最新化が図られたことは、外国人住民の多い当区では非常に効果的であり、ホームページの閲覧数も増加したことも評価できる。 また、三者間通話（トリオフォン）だけでなく、情報端末による多言語翻訳を活用することによって、適時的確な窓口案内ができるようになったことも評価できる。 今後も情報のアップデートや情報端末の活用に取り組んでいく必要がある。	誰もが生活しやすい多文化共生の環境づくり	多文化共生に向けた環境づくりとして、やさしい日本語、多言語による生活関連情報の提供・発信を行うとともに、学校園に通っている外国につながる子どもやその保護者等に対する支援を充実する。	○	○	○	○	○					
6	西区役所	窓口サービス向上の取組	・課長級以下の職員への窓口等応対力向上研修を実施した。 ・窓口カウンターの木質化や庁舎案内表示の追加・デザイン変更等により、区役所の庁舎を誰もが利用しやすい環境となるよう整備を進めた。				○	○	窓口カウンターの木質化や庁舎案内表示の追加等を行うことにより、目的の窓口に辿り着きやすくなる等、環境整備に努め、誰もが利用しやすい区役所となった。また、窓口等応対力向上研修を実施し、職員の接遇力が向上することで、市民が行政サービスを利用しやすい環境づくりに努め、職員自身が市民の立場に立ったサービスの提供ができるようになったと考える。	職員の市民応対力及び人権意識向上に向けた取組	・課長級以下の全職員への窓口等応対力向上研修及び全職員対象の人権研修を実施する。 ・人権行政推進委員会や課長会、庶務担当係長会等の場で人権に関する情報共有を行い、全職員への情報の周知徹底を行う。				○						
7	港区役所	すべての区民が利用しやすく、職員が働きやすい区役所づくり	・研修や人権展を通じ、職員の人権意識と接遇力の向上を図ることができた。 ・庁舎内の案内表示やレイアウトを点検し、来庁される区民がわかりやすく迷わずに目的の窓口に行けるようにするとともに、職員が働きやすい環境を整えた。	○	○	○	○		・年度当初に計画した行動目標を実行することにより、「伝える」「聴く・知る」「備える」「支える」の強化を図った。 ・職員の意識改善や接遇力の向上が来庁者の満足度に繋がっている。	すべての区民が利用しやすく、職員が働きやすい区役所づくり	・職員を対象とした接遇研修（新規採用者、転入者向け接遇研修（やさしい日本語研修含む）、実際の窓口等での接遇指導）の実施や人権展に参加する。 ・庁舎内の案内表示やレイアウトを点検し、来庁される区民がわかりやすく迷わずに目的の窓口に行き、相談など利用しやすくとともに、職員が働きやすい環境を整える。	○	○	○	○						

	令和7年度評価内容								令和8年度策定内容						
	区役所	プログラムの名称	取組み実績	実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目（観点）					プログラムの名称	取組み目標	実施により強化できる「人権の視点！100！」の項目（観点）				
				伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる			伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる
8	大正区役所	人権啓発の促進と人権の視点をふまえた区政運営	①9月～10月にかけて接遇研修を実施。 また、11月に研修の総括として、管理職へ具体的な職場の課題や今後の接遇指導のポイント、改善策の助言や指導等を行った。 ②12月に人権展特設HPを用いて人権啓発を行った。また、2月に所属別人権問題研修を実施。 ③2階の窓口およびトイレの改修については予定通り実施。	○		○	○	○	定期的に研修などを行うことで、職員の人権意識の改善や接遇力を見直す機会となり、人権意識や接遇力の向上に繋がる取り組みであると考え。	人権啓発の促進と人権の視点をふまえた区政運営		○		○	○
9	天王寺区役所	「天王寺まごころ宣言」に基づいた相手の立場になって考え、まごころを込めた丁寧な対応の実施	「笑顔で〇隊」(接遇マニュアル)の内容を理解し実践しているかについて、接遇研修実施後に行ったCS推進振り返り自己チェックシートのアンケートの各項目において「できている」の割合が60%以上と目標値を上回る結果となった。	○	○		○	○	相手の立場に立って考えるやさしさと思いやりを基本に、人権の視点も踏まえた取組として接遇を徹底し信頼と安心感を持っていただくことにより、年齢・障がいの有無に関わらず、すべての区民に対して、わかりやすく情報を伝え(伝える)、意見を聴き現状を把握し(聴く・知る)、利用しやすいサービスを提供し(支える)、行政としての責任を果たす(務める)ことができると考える。	「天王寺まごころ宣言」に基づいた相手の立場になって考え、まごころを込めた丁寧な対応の実施		○	○	○	○
10	浪速区役所	人権尊重に配慮した職員の接遇スキルの向上	当該内容を直接問う設問は設定していないものの、「来庁者の視点」および職員の「気づき」の感度向上を中核に据えて講義を実施したことから目標に向けた取組は実施できており、研修内容について「理解できた」と回答した者の割合は91%であった。			○	○	○	人権尊重の視点から、接遇力の向上と職員の「気づき」の感度の向上、来庁者の視点に立った環境整備を一体で進めた点が評価できる。	フィールドワーク研修での気づきを促すための知識の醸成		○			○
11	西淀川区役所	区役所利用満足度向上プログラム	・おもてなし(接遇力向上)PTの実施により職員自らが接遇について再確認し、接遇スキルのレベルアップを図った。 ・市民が求めていることを正確に理解したうえで納得いただける対応ができるよう対応力研修及びやさしい日本語研修を実施した。 ・人権研修により職員の人権意識の向上と接遇力の向上を図った。 ・各窓口にて耳マーク、筆談用ホワイトボード、杖ホルダーを設置し、障がいや国籍、年齢等に関わらず快適に利用できるよう窓口環境を改善した。	○		○	○	○	全課からPTメンバーを選任して意見交換をしたことで、部署ごとで異なる来庁者の特性及び配慮事項を共有できた。	区役所利用満足度向上プログラム		○	○	○	○
12	淀川区役所	「つなぐ・ひろがる・支えあう よどがわの実現」をめざして	人権週間に合わせ区広報誌12月号にて、弁護士による人権啓発コラムを掲載。時代とともに変化しているスマホを持つ子どもに大人が果たす役割などについて、広く区民に発信した。また、「人権啓発映画上映会」を実施し、参加者に対し、映画を通して人権を考えるきっかけづくりを行った。	○	○		○	○	淀川区は、人権尊重を区政運営の基盤に据え、男女や世代の違いによる不利益を生まない公平な行政を重視していることから、区民の声を施策に反映する仕組みづくりに加え、DV・虐待等の防止や相談体制の整備、必要な配慮を含む利用しやすい環境づくりを進め、誰もが安心して暮らせる地域づくりに取り組んでいる。	「心豊かに安心して暮らせるまち淀川」をめざして		○		○	○
13	東淀川区役所	すべての人にやさしい窓口サービスの向上	・9月に実施した接遇マナーアップ研修において、受講対象者（転入者・新規採用者）の受講率100%を達成した。 ・「区役所来庁者等サービス格付け事業」で☆2つ以上の評価を取得した		○	○	○	○	接遇マナーアップ研修や窓口設備点検を通じて、人権に対する視点における「気づき」をもたらすことで、職員自らがよりよい市民対応や庁舎整備を心がけることができる職場作りを実践できたこと。	すべての人にやさしい窓口サービスの向上		○	○	○	○
14	東成区役所	カスタマーハラスメントに対する相談・報告等の体制整備の構築	カスタマーハラスメントから職員を守るとともに行政サービスを適切に提供することを目的とし、会議、庁内メール等を利用した各職員への周知や想定される事例の共有を行う。			○		○	管理監督者へのカスタマーハラスメントに対する制度及びその取扱いについての周知や係長級職員に対する実務レベルでの制度の周知及びその取り扱いの共有を行うことで、カスタマーハラスメントに対する相談・報告等の体制整備の構築ができた。	差別のない風通しのよい職場環境づくり			○		
15	生野区役所	「やさしい日本語」からつながろう	・新規採用者を対象とした接遇研修の実施(全1回) ・窓口等での課題ヒアリング、実地接遇研修、管理監督者ヒアリング、庁内表示、掲示物等に対する指導(全6回) ※上記についてはユニバーサルサービスに係る専門知識をもつ事業者の協力を得て実施した。 ・生野区役所保健福祉課職員、福祉局障がい者施策部障がい福祉課職員、生野区キャラバンメイト連絡会による講座	○	○	○	○	○	接遇研修を通じて、普段から職員一人ひとりが障がいのある方や外国籍の方への合理的配慮等を含むユニバーサルサービスをはじめ「やさしい日本語」を心がけ、市民対応・庁内表示等に取り組んでいる。	人にやさしい区役所をめざす		○	○	○	○
16	旭区役所	誰もが安心して利用できる区役所づくり	・研修等を通じ職員の接遇力や人権意識の向上を図った。 ・来庁者の方が、安心してスムーズに区役所での用件を終えていただけるようにするとともに、職員にとっても働きやすい環境整備を行った。	○	○	○	○		相手の立場や状況に寄り添い、考えて行動できるような接遇力と人権意識の向上を図ることができたと考える。	誰もが安心して利用できる区役所づくり		○	○	○	○

令和7年度評価内容										令和8年度策定内容									
区役所	プログラムの名称	取組み実績	実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目（観点）					「人権の視点」から評価できるところ	プログラムの名称	取組み目標	実施により強化できる「人権の視点！100！」の項目（観点）								
			伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる				務める	伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる	務める		
17	城東区役所	一歩進んだ区役所づくり	研修により来庁されるすべての方が気持ちよく区役所を利用いただけるよう、高齢者や障がい者の方への対応スキルを向上 ・接遇研修の受講率80%以上			○	○	○	令和7年度において、区役所業務の格付けの「来庁者等に対する窓口サービス」の格付け結果が、★★（2つ星）（民間の窓口サービスの平均的なレベルを上回るレベル）であった。来庁者へ民間レベルを超える丁寧な対応をすることができていると思われる	一歩進んだ区役所づくり	研修により来庁されるすべての方が気持ちよく区役所を利用いただけるよう、高齢者や障がい者の方への対応スキルを向上 ・接遇研修の受講率80%以上			○	○	○			
18	鶴見区役所	すべての人にやさしい窓口サービス力の強化	①全職員を対象に接遇研修及び実地指導を実施。 ②所属別人権問題研修を実施。 ③ツールの改良と周知を実施。 ④窓口サービスのユニバーサル化のための翻訳機器等の活用と庁舎案内表記のチェックを実施した。				○	○	人権に配慮した接遇研修の実施により、職員の接遇力や人権意識の向上につながった。	すべての人にやさしい窓口サービス力の強化	① 接遇研修の実施（転入者、新規採用者2回／全体5回） ② 人権問題研修の実施（年度内1回、全職員受講） ③ 担当窓口を確認できるツールの改良を行い全職員に周知する。 ④庁舎案内の充実を図る（障がいのある来庁者に配慮した窓口案内）				○	○			
19	阿倍野区役所	名札のひらがな表記への変更	全職員の名札をひらがなのみの表記に変更					○	外国籍住民や子どもなど幅広い層の来庁者が職員の名前を読みやすくなったと思う意見が多かった点は、人権尊重の観点から評価できる。	人権は「特別な配慮」ではない！～人権の学びの継続～	人権に対する理解を今より深める					○			
20	住之江区役所	窓口対応力向上及び庁舎内環境整備	外部講師による接遇研修を実施し、接遇課題に対して助言、指導をいただいた。また、庁舎内の見回りにより、掲示物や備品等の課題、改善点の助言、指導をいただいた。			○	○	○	研修を実施することで、職員のスキルアップして、接遇力の向上につなげることができた。 また、庁舎内整備についても、指摘された事項に対応することで庁舎の快適性につながった。	窓口対応力の向上及び庁舎内環境整備	・障がい者や高齢者等をはじめとする方々の状況等を知ることにより、さまざまな区民の目線に立ち、業務を行える職員を育成する。 ・誰にでもわかりやすく、使いやすい庁舎となるよう、庁舎内の案内掲示等を整備する。			○	○	○			
21	住吉区役所	相手の立場に立った想像力を養おう！！	・「区役所来庁者サービスの格付け結果」において、目標としていた☆2つの結果となった。また、評価点については、昨年度から上昇し4.0点であった。			○	○	○	「相手の立場に立った想像力を養おう！」というプログラム名称の下、すべての人に分かりやすく伝えるため、「やさしい日本語研修」を実施し、職員個人の力を高めることができた。また、人権研修（フィールドワーク）を実施することができ、人権問題を学ぶことができた。	相手の立場に立った想像力を養おう！	・「区役所来庁者サービスの格付け結果」の☆2つ以上の獲得を維持し、評価点の上昇を目指す。			○	○	○			
22	東住吉区役所	おもてなしプロジェクト	「来庁者等に対する窓口サービスの格付け結果」における「区役所の評価点」について、「☆☆」「評価点3.8点」を獲得した。			○		○	今年度も、来庁者が不安なく手続できる環境づくりに継続して取り組んだ。案内体制の充実や待ち時間の見える化等により、誰もが利用しやすい庁舎運営に努めた。	おもてなしプロジェクト	ハラスメントに関する研修を年1回以上実施する。			○		○			
23	平野区役所	笑顔が輝くまち ひらの	今年度においては研修のテーマの一つに「やさしい日本語」による接遇を取り入れることにより、すべての人の立場に立って物事を考え、より質の高いサービスの提供を実現できるよう務めた。					○	各窓口に来庁される様々な背景を持つ方々、社会的弱者の方々を含めた方の人権に対する意識の向上に繋がり、それが業務に取り組む姿勢にも繋がっている。	笑顔が輝くまち ひらの	・すべての人の立場に立って物事を考え、より質が高いサービスの提供を実現するための研修を実施する。 ・報告フローを周知することで、誰でも迷わず報告できる状態にする。			○	○	○			
24	西成区役所	誰もが利用しやすく、快適と感じてもらえる区役所づくり	「やさしいにほんご」に関する研修を係長級以下対象に実施し、所属内全職員に共有することで職員の知識及び理解を深め、人権意識向上を図った。			○		○	全市的な取り組みでもある「やさしいにほんご」に関することであり、継続的に取り組むべき課題と評価する。	誰もが利用しやすく、快適と感じてもらえる区役所づくり	「やさしいにほんご」に関する研修を係長級以下対象に年1回実施し、職員の知識及び理解を深め、人権意識向上を図る。			○		○			

「人権の視点！100！」実行プログラムの取組み（局・室）

大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～に基づき、各所属において毎年度、「人権の視点！100！」に基づく実行プログラムを策定・実施し、

人権尊重の観点から、日常業務の改善・見直しに取組んでいます。

本表は、令和7年度のプログラム名称、取組み実績、6つの観点のうち強化できた項目及び評価できる点、また令和8年度のプログラム名称、取組み目標及び6つの観点のうち強化が期待される項目について各所属が評価・策定した内容の概略です。

「人権の視点！100！」 6つの観点	【伝える(情報公開・広報)】 わかりやすく、情報の得にくい市民にも届くように、正確に・適切に、情報をガラス張り・【聴く・知る(広聴)】 幅広い市民から意見・批判・提案を聴く、さまざまな機会や場をとらえる、現状を把握する、市民の思いを市政に活かす【備える(環境整備)】 ソフト・ハードともにだれもが参加しやすい環境づくり		【支える(行政サービス)】 サービスを利用しやすくなる【つながる(協働)】 市民と市民がつながる、市民と行政がつながる【務める(事業者としての責任)】 本市が事業者として人権にかかわり責任を果たす	

	令和7年度評価内容						令和8年度策定内容					
	局・室	プログラムの名称	取組み実績	実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目(観点)	「人権の視点」から評価できるところ		プログラムの名称	取組み目標	実施により強化できる「人権の視点！100！」の項目(観点)			
				伝える 聴く・知る	備える 支える	つながる 務める			伝える 聴く・知る	備える 支える	つながる 務める	
1	副首都推進局	職員の人権尊重の意識向上と人権問題への対応体制の確認・維持	・当局のSNSアカウント発信による人権侵害事象0件 ・アンケートにおいて、「よく理解できた」又は「ある程度理解できた」と回答した職員の割合が100%を達成。 ・業務チェックで、全ての担当から「人権侵害事象が発生していない」、「差別事象が発生した際の対応ができています」との回答を得た。	○	○	○	・職員の人権尊重の意識向上と人権問題への対応体制の確認ができた。 ・日常業務を改善・見直しする取組ができた。	職員の人権尊重の意識浸透と人権問題への対応体制の確認・維持	・当局のSNSアカウント発信による人権侵害事象0件 ・アンケートを実施し、周知・啓発で取り上げたテーマや差別事象対応について理解している職員の割合100%にする。 ・業務チェックにより、各担当の対応体制や発信内容を確認する。	○	○	○
2	市政改革室	安心して働くことができる職場環境づくりの理解促進	周知・啓発についてのアンケートを実施し、多種多様な働き方や健全な職場づくりに対する理解が「深まった」又は「やや深まった」とする割合が100%となり目標を達成した。			○	多種多様な働き方や健全な職場づくりを通して、「人権尊重の視点」から職員の人権意識の向上を図ることができた。	差別事象発生時に求められる対応の理解促進	職員アンケートについて、差別事象発生時に求められる対応における理解が「深まった」又は「やや深まった」とする割合を80%以上とする。			○
3	デジタル統括室	人権の視点によるデジタル活用	ワークやアンケートを通じて、人権課題を人権の視点とデジタル活用との両面から考え、検討内容を室内で共有した。	○	○		身近でありながら、普段、意識が薄れがちな子どもの人権について、焦点を当てることで、人権の意識向上に繋げることができた。	差別問題の知識習得と事象発生時の対応力向上	差別問題に係る正しい知識を習得するとともに差別事象発生時に迅速な対応ができる。		○	○
4	総務局	身近な人権課題について考え、行動できるようにレベルアップを図ろう！	研修資料を作成し、人権課題について具体的に現状や留意すべきポイント等を紹介した。 また、過去に紹介した内容をチームサイトへ蓄積し、全職員へ周知した。		○		人権課題について「背景も含めて、他者に説明することができる」と回答した職員の割合を前年度と比較して15%アップという数値目標を達成していることから、策定時に設定した「聴く・知る」「支える」の項目の強化に繋がったと考える。	身近な人権課題について考え、行動できるようにレベルアップを図ろう！	設定したテーマについて、研修資料を作成し、現状や留意すべきポイント等を紹介する。		○	○
5	都市交通局	まずはお声かけからはじめませんか？もう一度学ぶ交通・心のバリアフリー	(1)情報発信(4回実施) 1回目 7月7日 2回目 10月9日 3回目 12月9日 4回目 2月27日 (2)グループワーク(2回実施) 1回目テーマ(8月20日) 遠隔案内システムの導入 2回目テーマ(8月21日) 不完全なバリアフリー		○		バリアフリーに関する情報発信により、交通に関する人権課題についての知識の深化を図り、グループワークにおいて交通弱者の立場に立って議論することにより、業務や日常生活の中で起こる様々な人権課題に対する意識の向上に繋がった。	もう一度基礎から学ぶ人権問題	(1)都市交通局の全職員に対して、人権問題の基礎や差別事象等の人権問題が発生した際の対応に関する情報等をメールで発信・チームサイトに掲載する(年4回以上)。 (2)都市交通局の課長級以下の職員を対象にグループワークを行う。		○	○
6	政策企画室	身近な人権課題について考えよう	意識啓発資料の発行、各部の日常業務における改善取組及びそのフィードバックを実施し、取組についてのアンケートを実施 実績:理解度の把握に着目したアンケートの質問に対して、「理解できた」と回答した職員が85%となり、「まあまあ理解できた」も含めると、95%以上の職員が理解できたと回答した。	○	○	○	各部持ち回りで資料を作成し、各人権課題について、担当部署の業務と関連させながら調べ、発信することで、行政として知っておくべき情報をより身近なものとして伝えることができた。さらに、日常業務における改善の取組について各担当での検討および他担当の事例共有によるさらなる検討の機会を設けたことで人権意識の醸成につながった。	身近な人権課題について考えよう	意識啓発資料や研修により各職員の意識向上を図り、各々日常業務等で改善できることがないか確認や実践に努める。取組についてアンケートを実施し、取組を理解したと回答する職員が85%となることを目標とする。	○	○	○
7	危機管理室	危機管理室ホームページでの適切な情報発信及び情報管理	①大阪市ウェブアクセシビリティガイドラインを遵守し、新規コンテンツ掲載時に問題のある警告エラーについて全件確認を実施 ②30日以内に公開が終了するコンテンツについて毎月全件確認を実施	○			ウェブアクセシビリティへの対応やコンテンツの適切な管理の必要性について、室全体として共通認識を持つことに繋がった。	危機管理室ホームページでの適切な情報発信及び情報管理	①大阪市ウェブアクセシビリティガイドラインを遵守し、新規コンテンツ掲載時に音声読み上げによる内容の理解の観点から疑義がある警告エラーが出た際には、音声読み上げによる確認を実施 ②30日以内に公開が終了するコンテンツについて毎月全件確認を実施	○		
8	経済戦略局	LGBTなどの性的少数者に配慮した具体的な取組みの実践	当局実施の事業やイベント等における利用者からの申込やアンケートなどにおいて、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・実施に努めた。 結果:全体的に概ね目標どおりとなり改善が見られる。		○	○	申込やアンケートにおける不要な性別欄の削除等の継続的な取組に加え、大阪マラソンや市民利用施設においてだれでも更衣室や多目的トイレの設置など、取組みの進化が見られる。	LGBTなどの性的少数者に配慮した具体的な取組みの実践	当局実施の事業やイベント等における利用者からの申込やアンケートなどにおいて、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。		○	○
10	万博推進局	多文化共生を考えよう	多文化共生にかかる職員向け研修(e-ラーニング)を1回実施。 研修に合わせて多文化共生に関連する啓発資料の情報共有を実施。		○	○	万博閉幕後に実施したことで、会期中の会場内外での国際交流等の経験を踏まえて研修内容を学べたため、より人権尊重の視点を持つことができた。	令和7年度末で組織廃止				
12	市民局	人権の視点を意識した行政運営のための取組み	障がいのある方への対応については、職員個別の善意による配慮ではなく、行政として合理的配慮を提供する責務があることを、研修を通じて理解を深めた。今後は、日々の業務において、さまざまな人権課題を常に意識し、行政職員として信頼される行動を取れることが期待できる。	○	○	○	高野山での「部落解放・人権夏期講座」では、障がい者当事者の話を受講することができ、非常に深い内容を学ぶ機会となった。障がい者差別解消・あいサポート研修の受講において、自らの業務・日常生活と深く関連するテーマのグループワークの実施により、人権に関する知識の習得や、自身の業務・日常生活を人権の視点で捉える機会を増やすことができた。	人権の視点を意識した行政運営のための取組み	職員自らが、メール配信や研修を通してさまざまな人権課題への理解を深め、人権尊重の視点を日々の業務に生かし、信頼される行政運営を行えるようになる。	○		○
13	財政局	財政局人権啓発	アンケートにて、「今回の研修の受講前後で、行動の変容につながるなど意識に変化はありましたか？」の質問に「あった」と回答した割合が77% ※「なかった」と回答したもののうち、「受講前から人権意識を高く持っているため」と回答したものを含めると98%			○	研修の受講前後で、行動の変容につながるなど意識に変化はあったかの問いに「あった」、「受講前から人権意識を高く持っている」と回答した職員の割合が98%」となっており、職員一人ひとりの人権尊重の再認識に繋がった。	職員用名札の作成及び着用	市民等からの見やすさや、カスタマーハラスメント対策の観点から、財政局本庁職場の全職員が新たに作成する名札を着用する。	○		

令和7年度評価内容										令和8年度策定内容													
局・室	プログラムの名称	取組み実績	実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目（観点）					「人権の視点」から評価できるところ	プログラムの名称	取組み目標	実施により強化できる「人権の視点！100！」の項目（観点）												
			伝える	聴く・知る	備える	支える	つなげる				務める	伝える	聴く・知る	備える	支える	つなげる	務める						
14	契約管財局	職員の人権意識の向上	・研修の受講率が100%だった。 ・研修後のアンケートで「理解できた」「やや理解できた」と回答する職員の割合が100%であった。					○	多文化共生とやさしい日本語研修を実施することにより、局職員の言葉に対する意識強化と理解の促進を図ることができた。	ハラスメントの防止～すべての職員が働きやすい職場へ～	・ハラスメント防止研修の実施 ・研修後にアンケートを実施し、「理解が深まった」と回答する職員の割合80%以上を目指す。									○			
16	計画調整局	計画調整局人権啓発研修	当初2か年計画であったものを、1か年で局職員全体に対し実施。研修内容についても、同和問題を加え2つのテーマで実施。					○	まちづくりにかかわる各々の業務において、常に多様な立場や状況に配慮するという点で、「人権尊重の視点」を意識し、強化することができた。	計画調整局人権啓発研修	プログラム実施後、一人一人が人権意識をもって局業務を遂行できる。					○							
17	福祉局	市民理解を得るために「伝える」表現の工夫	・各課においてホームページや広報印刷物等の各種媒体の作成に際して、多様な受け手の立場に配慮し、役所言葉や難解な表現を差し控え、やさしい日本語を使用するなど、わかりやすい表現にしている。 ・高齢者や障がいのある方等に対し、偏見につながる表現がないかを確認している。					○	各種媒体等の提供物について「分かりやすい」ものになっているかという視点を意識した結果として、前年度に引き続き「苦情件数0件」を維持できているものと評価できる。	市民理解を得るために「伝える」表現の工夫	市民に対する各種媒体を用いた情報提供について、サービスの目的や内容をより正確にかつ適切に伝えることで、誰もが同様に情報を受け取り、理解し、納得できるよう、より効果的なものとするための改善を図っていく。 ●HPコンテンツ更新時（R8.5.1～）に改めて確認を行う。 ●広報物（毎年作成している既存の広報物等）広く情報を受け取ることができる環境が整っているか、確認を実施し、来年度以降の広報物作成に反映させる。					○							
18	健康局	個人情報保護の徹底及び強化	プリンター残置帳票の削減には繋がったが、事務処理誤りの件数については昨年度と同数となっている。					○	個人情報保護に関する協力依頼や個人情報の強化月間を通して、重要管理ポイントの遵守徹底やセキュリティ印刷の実施などの意識向上がみられた点	個人情報保護の徹底及び強化	・職員の個人情報の取扱いに対する注意喚起による意識向上 ・令和7年度に比べ、個人情報にかかる事務処理誤りの削減									○			
19	こども青少年局	個人の人権を守るためのハラスメントの防止及び働きやすい職場づくり	・ハラスメント防止研修の実施 ・研修後アンケートの実施						○	個々の人権を守るため、ハラスメントの理解の必要性について、周知することができた。	個人の人権を守るためのハラスメントの防止及び働きやすい職場づくり	・ハラスメント防止研修の実施									○		
30		こども青少年局独自の名札作成	・顔写真がなく、姓のみが記載されている名札の作成 ・誰もが読み取りやすいように見やすさを意識したフォントサイズにし、やさしい日本語を使用					○	○	今回の取組みにより、誰もが読み取りやすく、個人情報保護についてより配慮された名札が作成できた。													
20	環境局	同和問題・ハラスメントについて学び、人権意識を高めよう！	・同和問題【項目：部落差別の現状と取組について理解できた】（令和6年度）1：70.2%、2：28.1%、4：1.8%（令和7年度）1：64.4%、2：35.6%【1:理解できた、2:やや理解できた、3:あまり理解できなかった、4:理解できなかった】 ・ハラスメント防止【項目：パワーハラスメントの現状や類型について、理解できましたか。】（令和6年度）1：80.2%、2：19.3%、3：0.4%、4：0.1%（令和7年度）1：78.8%、2：20.9%、3：0.3%【1:理解できた、2:やや理解できた、3:あまり理解できなかった、4:理解できなかった】							○	・外部講師によるグループ形式の同和問題研修において、人権尊重の大切さや差別に遭遇した時の対応を学ぶことで、意識の醸成ができた。また、昨年度は行政職員等を対象に実施したが、今年度は新任業務主任者を対象に加えたことで、技能職員に対しても深く学ぶ機会を作り、意識の向上に繋げることができた。	同和問題・ハラスメントについて学び、人権意識を高めよう！	・人権問題研修（同和問題・ハラスメント防止）の理解度100%をめざす。									○	
21	都市整備局	様々な人権に配慮した接遇力の向上	・受講率：100% ・研修終了後のアンケートにて「理解が深まった（「どちらかといえばそう思う」を含む）」と回答する職員の割合が98.5%であった。						○	○	○	相手の立場に立ち、「考動」することの大切さを学ぶ	局人権問題研修の受講率100%を維持する。研修終了後のアンケートで、「理解が深まった」と回答する職員の割合90%以上をめざす。								○	○	
22	建設局	様々な人権問題について知り、行政サービスの向上につなげよう。	市民局が作成している資料等を活用しながら、職員課で資料を作成し、eラーニングシステムにて研修を実施した。内容には、最近問題となっているインターネット上の人権侵害、ホームレスの人権侵害、カスハラといった人権課題についても取り上げ、内容を更新した。							○	人権問題に対する基礎的な知識や理解を確認し、時勢に応じた注目すべき人権問題について理解を深めることができた。	様々な人権問題について知り、行政サービスの向上につなげよう。	様々な人権問題について知識や理解を深め、人権に対する意識向上を図るため、建設局内職員を対象とした研修を実施する。								○		
23	大阪港湾局	令和7年度 大阪港湾局 人権問題職員研修	3月27日時点でのアンケート集計では、「部落問題の基本的理解」について、76%が「理解が深まった」と回答している。また、「どちらかといえば理解が深まった」についても含めてカウントすると99%の理解が深まっている。					○		○	当局においては、差別発言事象を二度と起こさないようにするために、職員一人一人が当事者意識を持ち、人権問題を理解する必要がある。その中で、本年はリーダーシップを取り、部下職員へ指導を行う立場である課長・課長代理級職員に研修を行ったうえで、各課長・課長代理が講師となり、各課での意見交換などグループワークを積極的に取り入れ、全職員が理解を深めることができる形式を採用した。結果として、各課職員としては、より身近な存在である、課長・課長代理から講義を受け、さらに意見交換を実施のうえフィードバックをすることにより、自分とは関係ないという意識をなくし、自分も当事者であるという意識が全職員に広まった。	令和8年度 大阪港湾局 人権問題職員研修	研修実施後のアンケートにおいて、人権（同和問題）に対する理解度の質問に対し、受講者の全員が「高まった」との回答になることを目指す。					○				○	
24	会計室	市民目線による適正な会計事務	・財務会計システムのデータを利用した公金支出情報の公表（計12回：月1回） ・個人情報取扱事務の定期点検（年1回） ・個人情報保護責任者等研修（令和8年1月～令和8年2月：課長級・課長代理級全職員対象） ・個人情報の適正な取扱いに関する研修（令和8年2月～令和8年3月：係長級以下全職員対象）					○			○	個人情報は人権尊重の観点からも適正管理する必要があることから、今回の取り組みは人権尊重の視点からも一定評価できる。	市民目線による適正な会計事務	・財務会計システムのデータを利用した公金支出情報の公表（月1回） ・個人情報保護に関する研修（年1回）					○				○
25	消防局	人権問題を知ろう！	様々な人権問題について定期的に情報発信するとともに、各所属の研修実施責任者を対象に外部講師による人権問題研修（部落関係）を実施した。					○	○	○	庁内メール等を活用し情報発信することで、職員へ広く送付することで様々な人権問題を個別に研修し、より理解を深めるとともに、併せて、大阪市の人権行政を改めて学ぶことで、職員の資質の向上に繋がった。	身近に起こりうる差別事象の対応方法を身に着けよう！	所属内対応フローを作成し、身近な人権問題について定期的に情報発信するとともに、対応の習熟を図る。各所属の研修実施責任者を対象に外部講師による人権問題研修（部落関係）を実施する。						○			○	

令和7年度評価内容											令和8年度策定内容										
	局・室	プログラムの名称	取組み実績	実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目（観点）					「人権の視点」から評価できるところ	プログラムの名称	取組み目標	実施により強化できる「人権の視点！100！」の項目（観点）									
				伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる				務める	伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる	務める			
26	水道局	・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	・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】 ・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】				○		○	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。	同和問題にかかる差別事象から考える「人権」について	所属内研修実施後の職員アンケートにおいて、「同和問題の歴史的背景や現在の状況に関する理解が深まった」と回答する職員の割合90%以上 所属内研修実施後の職員アンケートにおいて、「グループディスカッションにより新たな気づきを得ることができた」と回答する職員の割合90%以上			○			○			
27	教育委員会事務局	人権意識向上のための研修実施	教育委員会事務局職員に対して、人権についての知識や情報の周知を行った。						○	障がいへの理解を深めることで障がい者の方も働きやすい環境整備を行う。 事業者としての責任について理解を深めることができた。	人権意識向上のための研修実施	教育委員会事務局職員に対して、人権についての知識や情報の周知を行う。						○			
28	行政委員会事務局	職員の人権意識の向上	65名中65名（100%）全員が受講				○			受講者アンケート結果において、ほとんどの職員が外国人の人権課題や多文化共生の重要性について理解し、「やさしい日本語」を使う意識が高まったと答えており、適切に接することを学んだことで「備える」の強化につながり、職員の人権意識の向上を図ることができた。	職員の人権意識の向上	所属の全職員を対象に研修を実施（年1回）			○						
29	市会事務局	デジタル技術を活用し、だれもがわかりやすい市会を発信しよう！	DXワーキンググループ6月・9月～11月・2月・3月開催（9回）				○			デジタル技術を知ることによって、職員が様々な方の視点で、市会の情報発信をよりわかりやすくする方法をワーキンググループで活発に意見交換し、人権意識を高めることができた。	デジタル技術を活用し、だれもがわかりやすい市会の情報発信をしよう！	ワーキンググループ等の開催 年5回程度。	○		○						

令和 8 年度 大阪市人権啓発・相談センターにおける人権啓発・相談事業の取組み

【人権啓発事業】

○地域密着型市民啓発事業

「人権が尊重されるまち」の実現に向けて、大阪市人権啓発推進員（※）の育成を図る。

※大阪市人権啓発推進員

本市の人権啓発その他の人権施策に関する業務を委託する大阪市人権啓発推進員制度により、681 名（令和 8 年 5 月末）の市民等に市長から委嘱しており、地域に根ざした啓発活動を各区と協働して展開している。

（事業目的） 人権啓発活動の担い手として活動する人権啓発推進員が、当事業の研修会を通じて習得する知識・スキル等を活用することにより、各区・地域の啓発活動においてより一層活躍し、人権啓発の一翼を担うよう、人材の育成をめざす。

（取組方向） ・効果的な研修内容となるよう、研修手法やテーマを設定するとともに、開催時間帯を工夫し、参加率の向上に繋げる。
・人権啓発推進員のモチベーションの向上等を図るため、人権だより「KOKORO ねっ」とやホームページ、Facebook 等を活用し、人権啓発推進員制度や各区・地域の活動事例等を積極的に紹介し広報を行う。

（事業目標） 各研修受講者へのアンケートでの「役に立った」及び「活用できる」評価：85%以上

	事業名	実施時期	事業内容
	研修名等		
人 権 啓 発 推 進 員 の 育 成 事 業	新任推進員対象の基礎的な人権知識及び傾聴・会話方法等の習得を目的とした研修（新任研修）	研修 A ① 6 月 16 日夜 ② 7 月 1 日昼 研修 B ① 6 月 24 日夜 ② 7 月 7 日昼	・新任推進員対象の基礎的研修 新たに就任した推進員を対象に基礎的な人権問題の知識や傾聴・会話手法等について習得するとともに推進員の任務・役割等について理解を深めることを目的に実施。 [研修 A] 「傾聴力・コミュニケーション力を高めよう」 講師：瓜生 稔 氏 （株式会社ヒューマンラボ 代表取締役） [研修 B] 「人権って何？ 基礎的な人権課題の知識」 講師：北野 真由美 氏 （特定非営利活動法人えんばわめんと堺/ES 代表）
	全推進員対象の情報共有による人権啓発事業等の企画・実行手法習得を目的とした研修（情報共有研修）	9 月～10 月	・推進員間の情報共有等を目的とした研修 全推進員を対象にそれぞれが行っている啓発活動等について、互いの経験・情報を共有する場を設定し、推進員の任務と役割のより一層の浸透及び理解度の向上を図り、区役所との連携・協力による効果的な啓発活動・手法の習得を目的に実施。 講演テーマ：調整中 講師：調整中

	全推進員対象の今日的な人権課題に対する知識等習得を目的とした研修 (全体研修)	10 月～11 月	・推進員の知識習得を目的とした研修 全推進員を対象に地域において人権啓発活動等を実施するために必要とされる、地域が抱える今日的な人権課題に対する知識や取組方法の習得を目的に、テーマの異なる研修を計 4 回実施。 講演テーマ : 調整中 講師 : 調整中
	各地域におけるリーダー的推進員の養成を目的とした研修 (リーダー養成研修)	12 月～1 月	・リーダーの養成を目的とした研修 各地域（小学校区等）で代表する推進員 1 名（市全体で約 100 名）を対象として地域における推進員活動の中心的役割を担えるリーダーの養成を行うため、必要となるファシリテート力、相談への対応力などのスキルアップを行うことを目的に実施。 講演テーマ : 調整中 講師 : 調整中
	人権に関する資料等の提供	随時	推進員活動に必要な情報の提供をするため、人権だより「KOKORO ねっと」等を送付。

「大阪市人権啓発推進員のみなさまへ」（推進員制度の趣旨や担っていただく役割）を委嘱状の交付時に配付。

○市民啓発広報事業

さまざまな媒体を活用し、市民に人権問題への理解を深めていただけるよう広報を行う。

●啓発用 DVD による人権啓発

（事業目的） 人権問題に関する啓発用 DVD を購入し、広く市民等に貸し出しを行うことにより、市民の人権への関心と人権意識の向上を図る。

（取組方向） ・利用者の要望等や時宜を勘案しながら、新たなジャンルを含め選定・購入する。
・利用者の拡大やリピーターの確保に向け、ホームページに加え、人権だより「KOKORO ネット」、Facebook 等を活用し、幅広い広報に努める。

（事業目標） 啓発用 DVD 利用者へのアンケートにおける「役に立った」評価：85%以上

事業名	実施時期	事業内容
啓発用 DVD の購入 及び貸出	随時	・啓発用 DVD の保有数計：342 作品（令和 8 年 4 月現在） （内訳） 女性 10 作品 高齢者 14 作品 こども 19 作品 障がいのある人 33 作品 外国人 5 作品 同和問題（部落差別） 41 作品 職場・企業における人権 99 作品 LGBT などの性的少数者・ジェンダー 12 作品 さまざまな人権課題 （犯罪被害者、ハンセン病、人権一般） 55 作品 いじめ（子ども向け） 12 作品 インターネットの使い方（子ども向け） 22 作品 その他（子ども向け） 20 作品 [令和 7 年度映像ソフト購入等実績] 15 作品 [令和 7 年度実績] 貸出しソフト本数：518 本 視聴（延べ）人数：15,243 人

●大阪市人権だよりの発行

（事業目的） 人権啓発情報誌によりさまざまな人権問題や啓発事業等に関する情報発信を行うことにより、市民の人権への関心と人権意識の向上を図る。

（取組方向） 若者層や地域レベルでの人権の取組みを掲載するなど、誌面内容の充実を図るほか ICT を活用して読者層のすそ野を広げるよう取り組んでいく。

（事業目標） 読者アンケートにおける「役に立った」評価：85%以上

事業名	実施時期	事業内容
人権啓発情報誌 の発行	7 月 9 月 12 月 3 月	・「大阪市人権だより KOKORO ネット」を年間 4 回発行（7・9・12・3 月）。 ・9 月・12 月・3 月は各 13,000 部作成。7 月のみ小学 6 年生児童向けに「インターネットの使い方」を題材にし、26,400 部作成。 ・若年層が利用する ICT を効果的に活用し発信。 ・本市関係施設、Osaka Metro 地下鉄駅等へ配架。市ホームページにも掲載。 ・音訳版を作成し、希望者に送付。 ・特集テーマ - 特別号 （R8.7 月）「インターネットの使い方」 - 第 62 号（R8.9）「犯罪被害者等支援（仮）」 - 第 663 号（R8.12 月）、第 664 号（R9.3 月）未定

●人権啓発広報用動画制作事業

（事業目的）若年層に焦点をあてた啓発を実施し、多様な人権問題についての理解を深める。

（取組方向）若年層に視聴してもらうことを想定し、3分もしくは30秒という短時間で「気づき」を促せる人権啓発広報用動画を制作のうえ、区役所等市内施設等で放映を行う。

（事業目標）啓発事業参加者アンケートにおいて「人権問題への理解に役立った」90%以上

事業名	実施時期	事業内容
令和8年度人権啓発広報用動画制作事業	8月下旬～ 令和9年1月中旬	若年層を対象に、「性別や様々な属性による無意識の人権侵害（アンコンシャスバイアス）」について、理解を深める人権啓発広報用動画を制作

○参加・参画型事業

市民が主体的に人権を学ぶ機会を提供する。

●人権に関する作品募集事業

(事業目的) 広く市民（とりわけ人権への関心を高める必要がある若年層）を対象に、人権に関する作品の創作活動を通じて人権意識の醸成を図るとともに、入選作品を啓発・広報事業へ活用することにより、幅広く市民への啓発をめざす。

(取組み方向) ・小中高校生及び一般の方を対象に、キャッチコピーを募集し、優秀作品を人権啓発の広報物等に活用する。
・これまでのポスター等のデザインなどの優秀作品と融合させてポスター化等を行い活用する。

(事業の目標) キャッチコピー応募数 4,100 件（過去 3 年の平均）以上。

事業名	実施時期	事業内容
人権に関する作品募集事業	[作品募集予定] 7月1日～ 9月11日 [作品選考、表彰式、作品活用については、時期未定]	人権に関する作品を募集し、優秀作品をさまざまな人権啓発の広報印刷物等に活用するとともに、各区等の人権啓発事業に活用  (令和 7 年度作成 ポスター)

●人権の花運動

- (事業目的) 小学校の児童等が協力し合って花を育てることを通じて、協力、感謝することの大切さを生きた教育として学び、生命の尊さを実感する中で、人権尊重を育み、より豊かな人権感覚を身につけてもらう。
- (取組み方向) 全国一斉に国の基本方針に沿って、人権啓発活動地域ネットワーク協議会事業として実施されており、継続して実施していく。
- (事業の目標) 実施校へのアンケートにおける「児童の人権に対する関心や理解は深まった」
評価：85%以上

事業名	実施時期	事業内容
人権の花運動	10月～翌年3月	・主催 人権啓発活動地域ネットワーク協議会 (大阪市、大阪法務局、大阪第一人権擁護委員協議会等) ・対象 市内小学校 25校 ・内容 ・各校に花の球根、プランター、培養土等を配付して児童により花を育成 ・各校を担当する人権擁護委員が球根の植え付けを一緒に実施 ・人権擁護委員が植え付け時や開花時期等に人権講話や映像ソフト等を用いた人権教室を開催 

● Jリーグセレッソ大阪と連携・協力した人権啓発事業

- (事業目的) サッカーゲームの場を活用した啓発活動を実施することにより、青少年などをターゲットとした人権への関心と人権意識の向上をめざす。
- (取組み方向) 全国一斉に国の基本方針に沿って、人権啓発活動地域ネットワーク協議会事業として実施されており、継続して実施していく。
- (事業の目標) スタジアム啓発イベント実施ゲームでの来場者へのアンケートにおける「人権問題への関心が深まった」の評価 85%以上。

事業名	実施時期	事業内容
Jリーグセレッソ大阪 と連携・協力した 人権啓発事業	4月～翌年3月	ホームゲームのハーフタイム時等で、電光掲示板に人権啓発スポット広告(選手による「いじめNO!」メッセージ 各30秒)を14回放映。
	10月下旬～ 11月中旬実施予定	公式戦ホームゲームにおける人権啓発活動 ・場所 ヨドコウ桜スタジアム ・内容 子どもによる人権サポーター宣言の実施、啓発横断幕を持つての場内周回や啓発物品の配布など  
		小学生を対象にサッカー教室等を開催し、子どもが楽しく人権を学ぶ機会を提供する。  

○企業啓発推進事業

企業・事業者等における人権啓発や人権研修への支援に取り組む。

(事業目的) 企業市民である企業・事業所等の事業主、従業員等の人権意識の向上と各種研修会で習得した知識等の活用をめざす。

(取組み方向) 効果的な研修内容となるようなテーマや講師選定を行い、参加者の拡大に繋げる。

(事業の目標) 各研修受講者へのアンケートにおける「役に立った」及び「活用できる」
評価：85%以上

事業名	実施時期	事業内容
	研修名等	
企業啓発支援事業	人権啓発基礎講座	企業・事業所内で人権啓発を企画・実施する新任人権啓発担当者等を対象に、人権啓発担当者として必要な基礎知識の習得と人権感覚を高めることを目的に実施（全2回）。 第1回 「企業と人権について学ぶ」 大阪企業人権推進協議会 企業人権協サポートセンター長 芝本 正明 氏 第2回 講演テーマ・講師は未定
	人権啓発スキルアップ講座	「人権啓発基礎講座」受講者、人権啓発研修等のスキルアップをめざす社内人権研修講師等の人権啓発担当者を対象に、企業や地域における人権研修の実施手法等、より実践的なスキルを習得することを目的に実施（全2回）。 第1回 職場内人権啓発・研修の進め方を学ぶ（仮題） 第1部「社内人権研修の企画・運営の基礎事項とノウハウを学ぶ」 第2部「研修課題別の学習のポイント」 大阪企業人権推進協議会 企業人権協サポートセンター長 芝本 正明 氏 第2回 講演テーマ・講師は未定
	経営層人権啓発講座	事業主・経営者層等を対象として、人権 CSR の観点から最新の人権課題や人権に関する法制度の動向、ダイバーシティマネジメントの意義・重要性についての理解を深めることを目的として実施。 講演テーマ・講師は未定
	労務・人権啓発講座	管理責任を求められる労務・人権担当の管理職等を対象に、「同和問題（部落差別）に関する人権課題」、「職場での女性活躍促進の課題」、「LGBT 等の性的少数者に関する人権課題」など、社会的に関心が高い人権課題について、対応策・防止策に関する専門的な知識を習得することを目的に市内を5つのブロックに分割し、それぞれで実施（全5回）。

	第 5 回：R9.2 月上旬	講演テーマ・講師は未定
--	----------------	-------------

●人権啓発事業効果検証

(事業目的) 人権啓発・相談センターの実施事業について、外部の学識経験者及び専門家から個別に意見聴取を行うことを通じて、厳密な効果検証を行い、PDCA サイクルの徹底を図り、より効果的・効率的な事業となるよう改善を図る。

令和 6 年度事業	
実施日：	令和 8 年 3 月 6 日
助言者：	神戸大学名誉教授 坂元 茂樹 氏 流通科学大学人間社会学部長 岩崎 久志 氏
【主な意見等】	
◇人権啓発事業の効果的な実施について	メディア論やマスコミ等を専門としている大学と連携し、若年層への訴求力について検討してみてはどうか。社会連携ということであれば、そんなに経費も掛からないと思うので、今後検討してはどうか。
◇人権相談について	市民が人権相談に来られた際には、相談に来られたことがわからないような工夫しなければならず、他の相談者と対面するようなことがあってはならない。
◇人権啓発推進員の研修について	LGBT 等の認知度は、世代間格差が広がっており、高齢の方より若者の方が身近な存在として考えられている傾向にある。 人権啓発推進員は高齢の方が多くなっており、時代の移り変わりに気づき、自分のこととして考えられるような研修等を実施して欲しい。
◇人権だよりについて	内容の説明に重点を置くか、関心の低い者にもまず手に取ってもらうことを重点とするのか、表紙については検討が必要。 著名人を起用するなど、見たことのある人物が表紙に載っていると手に取ってもらいやすい。
◇効果的な啓発手法について	人権啓発広報用動画は良くできており、短い啓発動画は閲覧してもらえる可能性が高く、啓発としては効果的。一方で、旧態依然とした事業には人が集まりにくくなっており、講話と映画や動画、著名人などを組み合わせ、今の時代に合った方法で検討してみてはどうか。

【人権相談事業】

1 人権啓発・相談センターでの人権相談について

(1) 相談体制

人権問題に関する専門相談員による相談

課題によっては、弁護士との連携による課題解決に向けた支援を実施

(2) 相談時間

平日 午前 9 時から午後 9 時

日曜日・祝日 午前 9 時から午後 5 時 30 分

(3) 相談方法

電話・面談・ファックス・手紙・メール

※ 希望があれば、区役所等において出張面談での相談を実施

【参考】令和 7 年度実績（電話 93.7%、メール 4.5%、面談 1.5%、その他 0.3%）

2 令和 8 年度における取組みについて

複雑多様化している人権相談に対応し、実効性ある人権侵害の早期発見・救済を進めていくために、人権啓発・相談センターの相談窓口のさらなる認知度向上と、市民に身近な区役所における人権相談機能の充実及び専門相談機関等とのネットワークの充実に向けて、次のとおり取り組む。

(1) 人権相談窓口の認知度向上に向けた取組み

<現状と課題>

○人権啓発・相談センターの存在を知っていると答えた人の割合（認知度）

令和 12 年度 市民意識調査の目標：30.0%（5 年ごとに実施）

【参考】令和 2 年度 市民意識調査：10.7%

令和 7 年度 市民意識調査：12.0%

○人権侵害にあった場合、当センターに相談すると答えた人の割合（有用性）

令和 12 年度 市民意識調査の目標：30.0%

【参考】令和 2 年度 市民意識調査 24.5%

令和 7 年度 市民意識調査 23.7%

○人権相談窓口を知った経緯の上位項目（認知経路）

【参考値】令和 7 年度市民意識調査

広報紙 59.3%、ポスター等 42.0%、ホームページ 30.9%、

<今後の取組み>

ア 周知用ポスターを区役所等の市関係施設、Osaka Metro 各駅、民営鉄道駅、小中学校等、大阪市包括連携協定企業や大阪市企業人権推進協議会を通じて市内企業にて掲出

イ カード型広報物を、市関係施設や、大阪市企業人権協議会を通じ市内企業に配架依頼。

また、学校を通じて大阪市立小学校 5・6 年生・中学校 3 年生の保護者へ配付

- ウ うちわ、ポケットティッシュ型広報物、クリアファイルを、区役所イベントや主要駅周辺の街頭で配布
- エ 全ての世代において利用率が高い LINE を活用した情報発信
 イのカード型広報物に LINE の友達登録用 QR コードを記載し、加入を促す。
 令和 7 年度 LINE 登録件数の目標：新規 100 件以上 ⇒ 令和 8 年度目標：新規 100 件以上
 （実績値：5 年度新規 92 件、6 年度新規 86 件、7 年度新規 69 件）
- オ 大阪市 LINE セグメント配信に周知記事を掲載。
- カ 人権だより「K O K O R O ねっと」において相談窓口を P R【発行全 4 号】
- キ 各区広報紙に周知記事を掲載【全市版ページ(大阪市民のみなさんへ)】

(2) 満足度向上に向けた取組み

- 相談者の満足度や相談内容の傾向等について把握・分析を行い、満足度向上につなげる。
- 相談者アンケートにおいて「相談が役立った」、「どちらかといえば役立った」と答えた人のうち「適切な対応をしてもらえた」、「問題の整理を図ることができた」と答えた人の割合（満足度）
 令和 7 年度目標：95%以上 ⇒ 令和 8 年度目標：95%以上
 （実績値：5 年度 98.6%、6 年度 99.8%、7 年度 99.8%）

(3) 区役所における人権相談機能の充実に向けた継続的な取組み

- ア 毎月定例で開催する人権相談担当者会においてケーススタディの事例研究内容を充実
- イ 人権相談担当者研修会の開催【8 月・11 月実施予定】
- ウ 新任人権相談担当者向け研修【5 月実施済】

(4) 専門相談機関等とのネットワークの充実に向けた取組み

- ア 大阪市人権相談ネットワーク専門相談機関連絡会の開催
 【令和 7 年度：令和 7 年 12 月 15 日開催】
- イ N P O 団体等との連携の拡充
 【令和 7 年度：16 機関増加 連携機関総数：520 機関】

3 令和 7 年度における相談実績について

(1) 相談件数（3 か年比較）

年 度	実相談件数
令和 7 年度	1,312 件（109.3 件／月）
令和 6 年度	1,425 件（118.8 件／月）
令和 5 年度	1,458 件（121.5 件／月）

(2) 課題別相談内容（2 か年比較）

課 題		令和 7 年度		令和 6 年度	
分類	内容	件数	割合(%)	件数	割合(%)
障がい者	虐待、差別、自立支援 精神疾患、制度処遇等	505	36.6	609	38.9
女 性 ジェンダー	D V、ジェンダー、不当取扱 セクシュアルハラスメント等	17	1.2	33	2.1
近 隣	騒音、ペット、いじめ プライバシー、名誉棄損等	71	5.1	77	4.9
家 族	離婚、自立支援、親子・夫婦 遺産相続等	67	4.8	58	3.7
生 活	貧困、生活保護、自立支援、住居等	333	24.0	415	26.5
労 働	不当労働、パワーハラスメント 労働環境等	49	3.5	37	2.4
高 齢 者	虐待、差別、介護、認知症 自立支援制度処遇等	75	5.4	71	4.5
医 療	誤診問題、制度・処遇、サービス、 健康・医療費等	28	2.0	27	1.7
子 ど も	虐待、いじめ、学校・保育所問題 家庭環境問題等	46	3.3	36	2.3
外 国 人	不当取扱、自立支援、住環境 就労環境等	12	0.9	11	0.7
同和問題 (部落差別)	差別発言・落書、結婚、就職等	8	0.6	9	0.6
L G B T	生活、就労、身体、その他	33	2.4	33	2.1
インターネット	インターネット書込み	39	2.8	29	1.8
その他	相談内容の不明瞭なもの等	102	7.4	122	7.8
計		1,385	100	1,567	100

【注】課題別件数については、1 名の相談者から複数課題の相談があれば複数の件数としているので実相談件数とは一致しない。

(3) 他機関との連携件数

機 関 名	件数	割合(%)
大阪市関係機関（区役所を除く） （大阪市こころの健康センター、クレオ大阪 等）	144	30.2
区役所（人権生涯学習主管課、保健福祉課 等）	47	9.9
大阪府及び府内市町村	76	15.9
大阪弁護士会（人権相談推薦弁護士 各区法律相談弁護士等）	52	10.9
N P O 団体	16	3.3
その他（ハローワーク、警察、大阪法務局 等）	142	29.8
計	477	100

件数については、人権啓発・相談センターが相談者に各機関を紹介した件数

4 インターネット上の誹謗中傷などに関する相談支援について（令和 5 年 6 月開始）

S N S や匿名掲示板といったインターネット上での誹謗中傷などの人権侵害についての相談に対しては、専門相談員が解決に向けたアドバイスを行うほか、相談内容により法的な観点からの助言が必要と認められる場合には、無料でインターネット上のトラブル等に精通した弁護士の相談を受けていただける。（年度内 1 回、1 時間まで）

○令和 5 年度 1 件（相談者のトラブルを撮影した動画がインターネット上で拡散された）

○令和 6 年度 0 件

○令和 7 年度 0 件

令和8年度各区における人権啓発推進事業実施計画

資料5別紙

区名	事業名	事業の概要	実施時期
北 区	憲法週間における啓発活動	デジタルサイネージによる啓発	5月1日～7日
	就職差別撤廃月間	広報紙に掲載	6月
	区民カーニバルにおける啓発活動	人権啓発ブースにおける人権啓発推進員による啓発・啓発物品の配布	10月中旬
	人権週間における啓発活動	パネル展示、ビデオ上映及びチラシ配架	12月4日～10日
	北朝鮮人権侵害問題啓発週間における啓発活動	パネル展示、ビデオ上映及びチラシ配架	12月11日～16日
	北区はたちのつどいにおける啓発活動	プログラムへの啓発標語の記載	1月10日
	人権講演会(予定)	人権に関する講演会の実施	未定
	研修用人権ビデオの貸出	PTA、企業等にビデオの貸し出し	常時
	区役所内でポスター掲示及びチラシ配架	区役所内でポスター掲示及びチラシ配架	常時
	区民センター内でのチラシ配架	区民センター内でチラシを配架	随時
都 島 区	憲法週間啓発	区役所庁舎でののぼりの掲出 区ホームページに記事掲載(法務省ホームページへのリンク)	5月1日～7日
	人権週間啓発	区役所庁舎でののぼりの掲出 啓発ポスター掲出、啓発放送	12月4日～10日
	区民まつりでの啓発活動	人権コーナーの開設、啓発チラシ・物品の配布、啓発パネル展示等	9月26日
	二十歳のつどいにおける啓発	二十歳のつどいにおける啓発チラシの配布、啓発ポスター展示	1月10日
	生涯学習フェスティバルにおける啓発	生涯学習フェスティバルにおける啓発ポスター展示	3月
	人権啓発推進員対象研修	区人権啓発推進員への人権研修の開催	年1回程度
	校下人権研修	区人権啓発推進員による地域での人権研修や事業への支援	通年
	区役所内掲示板等での人権啓発・広報	人権啓発ポスター掲出やチラシの配架	通年
	区広報誌・HP・SNSによる啓発	人権啓発記事等の掲載	通年
	区役所1階デジタルサイネージでの人権啓発・広報	人権啓発動画の放映	通年
福 島 区	人権相談	人権相談の受付周知	随時
	憲法週間における啓発活動	憲法週間のぼりの掲出	5月
	人権啓発推進協議会総会	令和7年度事業報告・令和8年度事業計画協議	6月
	夏休みヒューマンシアター	人権映画会の開催(子ども向け)	8月
	区民まつり人権啓発活動	人権コーナーの開設・啓発物品の配布	10月
	人権を考える区民のつどい	講演会等を開催	11月
	人権週間における啓発活動	人権週間のぼりの掲出・人権パネル展示	12月
	福島区人権啓発推進員連絡会研修	大阪市人権啓発推進員の研修	2月
	春休みヒューマンシアター	人権映画会の開催(大人向け)	3月
	啓発資料等配布、貸出	啓発パンフレット配布、啓発ビデオ等貸出	随時
	校下人権啓発学習会助成事業	各種団体等の人権学習会に対する助成	随時
此 花 区	各地域の啓発活動	地域での交流会でのパネル展示、チラシ配架等啓発活動	随時
	子どもフェスタでの啓発活動	イベントでの啓発活動	6月
	区民まつりでの啓発活動	人権啓発イベント、パネル展示、チラシ配架等啓発活動	10月
	人権週間における啓発活動	庁内放送、啓発物品の配布等	12月
	人権啓発推進会研修	人権啓発推進員を対象とした研修会の開催	随時
中 央 区	憲法週間における啓発活動	パネル展・のぼり掲出	令和8年4月21日～5月8日
	人権啓発推進協議会・人権啓発推進員学習会	資質向上をめざした学習会の実施	令和8年6月22日
	中央区内小・中学校対象人権学習会(介助犬学習会)	介助犬ユーザーによる身体障がいについての講演会等	令和8年6月～令和9年3月
	中央区内小・中学校対象人権学習会(手話学習会)	聴覚障がい者および中央区内手話サークルの方が通訳となつての学習会	令和8年6月～令和9年3月
	中央区内小・中学校対象人権学習会(盲導犬学習会)	盲導犬トレーナーによる視覚障がいについての講演会および盲導犬のデモンストレーション(あるいは、その他学校が希望する講師による人権学習会)	令和8年6月～令和9年3月
	中央区内小・中学校対象人権学習会(聴導犬学習会)	元聴導犬ユーザーによる聴覚障がいについての講演等	令和8年6月～令和9年3月
	中央区内小・中学校対象人権学習会(アイヌ文化学習会)	講演と実演を通じて、北海道の先住民であるアイヌ民族のことを知り、アイヌ文化や伝統がどのようなかを学ぶ	令和8年6月～令和9年3月
	区民まつりにおける啓発	人権啓発コーナーにおいてパネルの展示や啓発物品の配布	令和8年10月18日
	人権啓発推進員学習会	内容未定	令和8年6月・11月
	人権週間映画会	内容未定	令和8年12月
	人権週間における啓発活動	パネル展・のぼり掲出	令和8年12月4日～10日
	人権週間街頭啓発	啓発物品の配布	令和8年12月7日
	区役所内人権啓発コーナーの設置	チラシ配架・ポスター掲示	常時

令和8年度各区における人権啓発推進事業実施計画

資料5別紙

中央区	人権擁護委員による「特設人権相談」の開設	人権相談	令和9年3月19日
	人権相談	人権相談の受付周知	常時
西 区	人・愛・ふれあいプラザ	人権問題に関するイベントを開催(浪速・港・西・大正区4区合同開催予定)	12月
	人権展	各種手法を用いた様々な人権課題に関する啓発(港・西・大正・浪速区4区合同開催予定)	12月
	区広報紙による広報	人権啓発記事、取組等の掲載	随時
	西区人権フェスタ	区民まつりと同時開催、講演会・イベント等	11月
	区民まつりにおける啓発活動	街頭啓発、啓発物品の配布	11月
	人権週間における啓発活動	区役所庁内放送等	12月
	区役所庁舎内人権啓発コーナーの設置	チラシ配架・ポスター掲出	通年
	区HPを活用した啓発	人権啓発記事、人権展の取組等の掲載	通年
	人権擁護委員による「特設人権相談所」開設	人権相談	7月
港 区	区広報紙による広報	人権啓発記事や取り組み等の掲載	随時
	レインボーカフェ3710の実施	LGBTQ当事者とその友人やアライ(協働パートナー)が参加し、それぞれの活動の情報交換や、港区における啓発事業等を企画・実施	毎月第4火曜日
	人権啓発だより「ヒューマンハート」の発行	区が実施した人権啓発の取組み及び今年度実施予定の取組み等の紹介	年1回
	人権・家庭教育に関する学習会助成事業	PTAや社会教育関係団体等が実施する人権や家庭教育に関する学習会にかかる講師謝礼等の助成事業	随時
	人権擁護委員による「特設人権相談所」の開設	人権相談	6月19日
	区民まつりにおける他団体及び行事等の連携	人権啓発コーナーの設置や啓発物品等の配布	10月11日
	人権週間にかかる啓発活動	人権週間における街頭啓発およびミニパネル展示や懸垂幕掲出等の実施	12月4日～10日
	みなと人権展、人・愛・ふれあいプラザ事業	各種手法を用いたさまざまな人権課題に関する啓発(港・西・大正・浪速区)による合同開催	12月
	成人の日記念のつどい	拉致問題啓発チラシの配布	1月
大 正 区	第1回大正区人権啓発推進員連絡会の開催	大阪市人権啓発推進員の令和7年度委嘱ならびに令和6年度事業報告、令和8年度事業計画	4月
	憲法週間	人権標語の懸垂幕、のぼりの掲出	5月
	男女共同参画週間	男女共同参画週間フェイスブック・Xシェア	6月
	大正区民まつり	パネル展示による区民等への人権啓発	10月
	生涯学習フェスティバル	「第42回みなと人権展」タブロイド紙、拉致問題チラシの配布	11月
	第2回大正区人権啓発推進員連絡会の開催	「第42回みなと人権展」タブロイド紙、区広報紙を活用した校区地域まちづくり実行委員会等への広報・啓発及びアンケートの実施依頼	11月
	大阪市人権啓発推進員による「第42回みなと人権展」広報・啓発	大阪市人権啓発推進員による「第42回みなと人権展」タブロイド紙、区広報紙を活用した校区地域まちづくり実行委員会等への広報・啓発の実施	令和7年11月～令和8年1月
	区役所のテレビモニター及びデジタルコンテンツを活用した人権啓発	区役所のテレビモニター及びデジタルコンテンツを活用した人権啓発	12月
	区内小中学校児童生徒による人権標語作成及び区広報紙・HPへの掲載	区内小中学校児童生徒による人権標語の区広報紙・HPへの掲載	12月
	人権週間	人権週間の懸垂幕、のぼりの掲出、フェイスブック・Xのシェア	12月
	区広報紙に人権啓発特集記事を掲載	「こんにちは大正」に人権特集号を掲載し、区民に対して広く啓発	12月
	第42回みなと人権展・人・愛・ふれあいプラザ	各種手法を用いた様々な人権課題に関する啓発(港区・西区・大正区・浪速区)4区合同開催予定)	12月
天 王 寺 区	区の人権相談	区広報紙・HPによる案内	4月
	憲法週間啓発事業	懸垂幕、ノボリによる啓発	5月
	就職差別撤廃月間啓発事業	区広報紙による啓発	6月
	人権擁護委員による特設人権相談	区広報紙による啓発	7月
	青少年問題学習会	区広報紙による啓発	7月
	区民まつりにおける啓発	区民まつり会場で人権啓発コーナーの設置及びアンケートの実施	10月
	犯罪被害者等支援及び総合相談窓口について	区広報紙による啓発	11月
	人権週間	区広報紙・懸垂幕掲出による啓発及び庁内放送	12月
	吹奏楽フェスティバルにおける啓発活動	人権に関する啓発パネル展示による啓発	12月
	二十歳のつどいにおける啓発活動	啓発パネル展示による啓発及び啓発用チラシの配布	1月
	区生涯学習ルーム発表会における啓発活動	人権啓発用チラシの配布	2月
浪 速 区	憲法週間啓発活動	各種手法を用いた憲法週間の啓発(のぼりの掲出、ポスター掲出、街頭啓発等)	5月
	浪速区人権啓発推進協議会総会	人権啓発動画研修(浪速区役所)	6月～7月
	大阪市人権啓発推進員浪速区連絡会全体研修会	人権啓発動画研修(浪速区役所)	6月～7月
	人権を考える区民のつどい	人権に関する映画上映等・参加者への啓発リーフレット、物品の配付	8月
	落書き一掃運動及び人権啓発市民学習会	・落書き防止及び市民、区内行政機関等事業所職員、人権員等を対象にした人権問題研修会(浪速区役所) ・参加者への啓発リーフレット、物品の配付	9～11月
	区民まつりにおける啓発	人権啓発パネルの展示、啓発物品配布等	11月
	区民文化祭における啓発	人権啓発パネルの展示、啓発物品配布等	12月

令和8年度各区における人権啓発推進事業実施計画

資料5別紙

浪速区	人権週間啓発活動	各種手法を用いた人権週間の啓発(のぼりの掲出、庁内放送、ポスター掲出、街頭啓発、パネル展示等)	12月
	人権展	人権に関するイベント、各種手法を用いた啓発を実施(港区・西・大正・浪速4区合同開催予定)	12月
	「二十歳(はたち)のつどい」における啓発	人権啓発パネル展示、啓発物品配布	1月
	地域ふれあいセミナー	人権学習会の開催・参加者への啓発リーフレット、物品の配付	2月
	こどもカーニバルにおける啓発	こどもを対象とした「人権めりえコーナー」の設置・人権啓発パネル展示	3月
	人権啓発だより「じんけん」の発行	区が実施した令和8年度人権啓発事業を掲載(A3、2つ折り)	3月
西淀川区	大阪市人権啓発推進員西淀川区連絡会 総会	総会及び人権研修	5月
	西淀川区人権啓発推進協議会 総会	総会及び人権研修	6月
	子ども映画会	子どもを対象に映画会を実施。会場において平和パネル展を実施。	7月
	生涯学習との合同事業(学びの区民講座)	生涯学習推進員との合同事業 大阪市や西淀川区にまつわる歴史・文化・人物等について講座を開催	9月～12月
	区民まつりでの啓発活動	区民を対象に人権啓発推進員が啓発活動を実施	10月
	人権週間記念事業	映画会・人権啓発関連展示・人権DVD映写。 人権啓発推進員による街頭啓発を実施。	12月
	PTAとの合同人権研修	PTAの人権担当と人権啓発推進員の合同研修。 参加型のワークショップ等により、人権について学ぶとともにPTAとの交流を図る。	3月
	大阪市人権啓発推進員西淀川区連絡会 全体会	人権啓発推進員の全体会。研修会を実施。	未定
	地域人権研修および人権啓発推進員勉強会	人権啓発推進員による地域での研修会または推進員の勉強会(2～3地域程度)	6月～3月
	さまざまな人権課題等の周知	各事業を通じて啓発チラシ等を配付。また、区広報紙で周知(12月号人権週間関係啓発、毎月のコラム掲載(さまざまな人権課題について)等)を図る。	通年
淀川区	淀川区人権啓発推進会議	区内各種団体の代表者等で構成された会議を開催し、区の人権啓発の方針について意見を聴取するとともに、参加者の理解、取組への協力を求める。	6月
	区役所における人権相談	区民に身近な区役所で人権相談を通年開設し、区役所内連携はもちろんのこと諸機関と連携をはかりながら、人権問題の解決に向けて取り組む。	通年
	子ども相談	長期休業明けに不登校などの事業が起きやすいといわれていることから、淀川区人権啓発推進員と協働し、春休み・GW明け・季節の変わり目に子ども向けに特化した相談窓口を臨時開設する	4月、5月、9月(2回)、10月、11月
	淀川区区内社会教育関係団体等学習会経費一部負担	淀川区内の社会教育関係団体をはじめとする団体が行う構成員向けの学習会の経費を一部負担する(講師謝礼金の一部負担)。	4月～翌年3月
	淀川区区大志育成プロジェクト学習会経費一部負担	淀川区内の小中学校が行う児童・生徒向けの学習会の経費を一部負担する(講師謝礼金の一部負担)。	4月～翌年3月
	区民まつり(人権ブース)	啓発物品・映画上映会チラシ周知	10月
	人権映画上映会	子どもから大人を対象とした映画による人権啓発	12月
	よどマガ	コラム	12月
	人権啓発情報の発信	区の人権啓発の取組について、区民まつり・区広報誌・ホームページ・twitter等により随時情報発信していく。また、若年層向け人権啓発チラシを作成し、配布する。	随時
	カラーチラシ等へのレインボーロゴ表記	淀川区役所が作成するカラーチラシ等にレインボーロゴを表記し、淀川区役所のLGBT支援を当事者を含む市民へアピールする。	随時
	LGBT支援啓発推進	淀川区役所のLGBT支援を当事者を含む市民へアピールする。 ・カラーチラシ等へのレインボーロゴ表記 ・区役所庁舎への懸垂幕の掲出 ・区役所内にチラシ等の配架 ・啓発パネルの貸出し ・淀川区LGBT支援事業で作成したリーフレットや動画等のデータをホームページで印刷・配付自由とし公開	通年
	特設人権相談所開設	人権擁護委員による特設人権相談開設につき区役所内スペースを提供、広報に協力。	11月
	人権週間啓発	庁舎内で音声放送による啓発を実施	12月
	北朝鮮拉致問題の啓発	12月の北朝鮮人権侵害問題啓発週間に区役所ロビーで啓発動画を上映、啓発チラシの配架	12月
東淀川区	憲法週間啓発事業	のぼりの掲出	5月1日～7日
	就職差別撤廃月間啓発事業	のぼりの掲出、区広報紙へ掲載、街頭啓発(啓発物品配布)	6月
	区民まつりにおける人権啓発	人権啓発コーナーを設置	11月23日
	区民のつどい	講演会等、人権パネル展示	11月3日
	人権作文・人権標語表彰式・展示	・区内の小・中学生を対象に人権作文・人権標語を募集し、優秀作品の表彰を行う。 ・提出のあったすべての作品を展示	12月
	人権週間啓発事業	のぼりの掲出、街頭啓発(啓発物品配布)	12月4日～10日
	人権啓発推進員学習会	人権啓発推進員を対象とした学習会	未定
	二十歳のつどいにおける啓発事業	人権啓発コーナーを設置	1月
	人権研修の実施	職員向け人権研修	未定
東成区	憲法週間にかかる啓発事業	5月の憲法週間に合わせて啓発を実施	5月
	人権啓発推進員等育成事業	区内の人権啓発活動に関わっている地域団体の代表及び人権啓発推進員が集まる人権啓発推進協議会総会に合わせて人権啓発にかかる講座を実施	6月
	区民まつりにおける人権啓発ブースでの啓発	区民まつりにおいて、人権啓発ブースを設置し、様々な課題に対する人権啓発や人権に関わるアンケート等を実施	11月
	人権週間にかかる啓発事業	12月の人権週間に合わせて啓発を実施	12月
	ヒューマンライツファミリーシアター	人権・SDGsに関わる映画会を実施	3月
	SNS・ネットにおける人権侵害の啓発	小・中学生及び保護者向けに作成した、インターネットリテラシーに関する啓発冊子を作成・配布、また区HPに掲載し、区内での啓発活動を実施	随時

令和8年度各区における人権啓発推進事業実施計画

資料5別紙

東 成 区	各校下人権啓発活動	校下に根差した人権啓発活動事業として講演や人権ビデオの上映、学習会等を実施	随時
生 野 区	憲法週間における啓発事業	のぼり等による啓発	5月
	紫陽花まつり、生野まつりでの啓発	多数の参加者があるイベントにおいて、パネル展、アンケート調査、啓発物品の配布等	6月、10月
	こどもヒューマンシアター	夏・春休み期間におけるこどもを対象とした映画による啓発	8月・3月
	人権啓発推進員研修	人権啓発推進員を対象とした研修	8月頃
	地域人権講座	地域・ブロックごとの人権啓発推進員が中心となって地域のニーズに応じた人権講座などを企画し、啓発を行う	9月～12月
	人権週間における啓発	人権週間に合わせた講演会やイベント等の実施、区の広報紙、のぼり等による啓発	12月
	人権広報紙「ふれ愛」の発行	人権啓発推進員と協働した広報紙による啓発	3月
	区マスコットキャラクター「いくみん」を活用した啓発	人権標語等を表示した「いくみん」のぬいぐるみを庁舎窓口に設置	通年
旭 区	憲法週間啓発事業	区役所前にのぼり掲出による啓発	5月
	区民まつりにおける啓発	啓発物品配布	9月
	人権を考える区民のつどい	映画上映会	12月
	「じんけんあさひ」発行	毎号異なるテーマで特集記事や人権相談窓口一覧などを掲載した人権啓発情報紙を人権啓発推進員や区内の人権団体との協力により作成	12月1日
	人権週間記念事業	区役所前にのぼり掲出による啓発	12月
		街頭啓発	12月
		庁内アナウンス	12月
	校下別行事における啓発	校下別行事(町会祭り、フェスティバル等)へ啓発物品配布	11月
	成人の日記念のつどいにおける啓発	啓発チラシと啓発物品の配布	1月
	人権啓発推進員研修	旭区人権啓発推進員を対象とした研修会(校外学習等)	未定
	にほんご教室	ボランティアによる区内外外国籍住民に、日本語の読み書き等について学習する講座を開催	通年
	チラシ等の配架、ポスター掲示による啓発	区役所内にチラシ等の配架及びポスター掲示	通年
	人権啓発用DVDの貸出	各校下啓発活動等に活用	通年
	人権啓発用アニメ本の貸出	各校下啓発活動等に活用	通年
	看板等による啓発	標語入り看板を区内公園施設に設置	通年
城 東 区	地域人権学習会	区内9小学校において該当小学校の人権啓発推進員と連携・協力し、課題・ニーズに応じ人権啓発学習会を開催する	10月から11月
	人権啓発推進員研修会	人権啓発推進員のスキルアップを図るための研修を実施する	11月頃
	夏休みこども人権映画会	夏休み期間中に子供を中心に区民の方に人権について考える機会を与える映画会を開催する	7月
	人権サミット	地域を取り巻く人権課題について有識者と区民と行政が意見交換し、区民の人権意識を高める	12月
	区広報紙、区ホームページでの広報	「人権週間」「就職差別」等の啓発の期間に合わせての広報。関連事業の開催時期などの周知を行う	随時
	庁舎を活用した啓発	区役所庁舎での懸垂幕やのぼり等の掲出	随時
	区役所内でのチラシの配架及びポスターの掲示	区民情報コーナーでのチラシの配架や庁舎内掲示板へのポスター掲示	随時
	その他啓発活動	区民まつり、二十歳のつどい(成人式)の機会等に啓発活動の実施	随時
	その他啓発活動	区民まつり、二十歳のつどい(成人式)の機会等に啓発活動の実施	随時
鶴 見 区	憲法週間啓発	のぼり掲出、区役所内に啓発チラシ・グッズの設置、啓発DVD上映会	5月
	人権啓発推進員研修会	啓発DVDによる学習	5月
	校下別人権学習会	各小学校下において、校下の人権啓発推進員が中心となり、講演会や啓発DVDの上映等による地域学習会を実施	7～3月
	平和学習パネル展示	パネル展示	8月
	平和学習アニメDVD上映会	DVD上映会	8月
	地域人材育成講座	人権啓発推進員等、区内で活躍するボランティアに対する講座の開催	9月
	区民まつりにおける啓発	のぼり・ポスター掲出、啓発チラシ・グッズ等の配布	10月
	人権週間啓発	のぼり掲出、人権啓発推進員・区役所職員による街頭啓発	12月
	鶴見区二十歳のつどいにおける啓発	啓発チラシ・グッズの配布	1月
	人権擁護委員による特設人権相談所	鶴見区人権擁護委員による人権相談	1月
	つるみヒューマンシアター	映画上映会	未定
	人権啓発セミナーⅠ	講演会	未定
	人権啓発セミナーⅡ	講演会	未定
	ポスター掲示・リーフレット等配架	各種人権啓発ポスターの掲示・リーフレット等の配架	通年
	啓発看板の設置	人権啓発用看板の設置	通年

阿 倍 野 区	人権擁護委員による「特設人権相談所」	人権相談及び区広報紙による啓発	6月
	就職差別撤廃月間	区広報紙による啓発	6月
	講演と音楽のつどい	「社会を明るくする運動阿倍野区推進委員会」と連携した講演会	7月
	アベノキッズサマープロジェクト	人権パネルとチラシ配布による啓発	7月下旬～8月初旬
	あべのカーニバル	人権パネルとチラシ、グッズの配布による啓発	10月
	アベノモクラシー・スポーツレクリエーションひろば	障がい者スポーツ等の体験を通して共生社会推進を啓発するイベント	10月～11月
	人権講演会	人権啓発推進員・PTA人権担当者・区民を対象にした人権講演会	12月
	人権週間における啓発	区役所内で人権週間の趣旨を区民にアピールすることをめざして、街頭啓発及び区役所にて啓発パネルのぼりを掲出	12月
	ネームプレート着用による人権啓発	区役所職員が人権に関する標語を記載したプレートを名札につけ、啓発を行う	12月
住 之 江 区	地区人権学習会(11地区)	「人権学習会」を区内各地区の学校施設や会館など、区民に身近な会場において開催(公募型プロポーザル方式で業務委託)	6月～翌年3月
	区民まつりで啓発	人権啓発コーナー開設(啓発パネル展示、チラシ等設置及び配布)	6月
	人権擁護委員による特設人権相談所開設	人権相談及び区広報紙による広報	7月
	人権週間の取り組み	のぼり掲出、啓発パネル掲示、チラシ設置、人権啓発庁内放送実施	12月
	人権広報紙「あゆみ 第37号」発行	人権啓発に関する記事掲載	2月
	デジタルサイネージによる広報	男女共同参画普及啓発事業(動画放映) (アンコンジャス・バイアス、デートDV、ワーク・ライフ・バランス)	通年
	拉致問題啓発	啓発チラシ配架 区民まつりで配布 地区人権学習会等で配布	通年 6月 6月～翌年3月
住 吉 区	区広報紙への啓発記事掲載	人権啓発事業・啓発記事等の掲載	随時
	就職差別撤廃月間啓発	広報紙による啓発記事の掲載、電子掲示板でのスライドショー放映	6月
	男女共同参画普及啓発パネル展示	区役所1階通路で啓発パネル展示	6月
	平和学習パネル展示	区役所1階通路で啓発パネル展示	8月
	すみよし区民まつりでの人権啓発ブース出展	すみよし区民まつりにおいて、人権啓発ブースを出展	10月
	人権週間啓発	区役所周辺におけるのぼりの設置、各種人権啓発パネル展、人権啓発資料の配布など	12月
	拉致問題啓発パネル展示	拉致問題啓発週間である12月に拉致問題啓発パネル展示	12月
	すみよし区文化フェスティバルでの人権啓発ブース出展	すみよし区文化フェスティバル(区内で行われているさまざまな文化活動の成果発表や、区内の各種社会教育関係団体が生涯学習などの各種啓発を行う場として開催)において、人権啓発ブースを出展	2月
	区役所内人権啓発コーナーや掲示板へのポスター等の掲出	区役所内での人権ポスター掲出・チラシ等の配架	通年
	関係団体向けの学習会等	関係団体(住吉区人権啓発推進員)向けに、学習会等を実施	未定
	関係団体との共催による人権啓発イベント	関係団体(住吉区まなび・つながりネットワーク)との共催による人権啓発イベントの開催	未定
東 住 吉 区	人権映画会	映画による人権啓発を行う。	8月
	東住吉区小中学生人権標語コンクール	区内に在住・在学の小中学生に人権をテーマにした標語を作成してもらい、人権の大切さを考える機会を提供するとともに、入選作品を区の主要行事等で展示活用し、区民の人権意識の高揚を図る。	8月～12月
	東住吉区民フェスティバルにおける人権啓発活動	長居公園で開催予定の区民フェスティバルにおいて、人権啓発活動を行う。	10月
	人権週間啓発活動	庁内放送にて啓発するほか、区内主要駅前で街頭啓発を行う。	12月4日～10日
	東住吉区生涯学習文化祭における人権啓発活動	区民ホールで開催される生涯学習文化祭において、人権啓発活動を行う。	1月
	人権啓発推進事業(東住吉人権だより「ぼかぼか」)	人権啓発推進員と協力し、区広報誌による啓発を行う。	12月
	校下人権啓発活動推進事業(区内14校区)	地域において指導的役割にある人権啓発推進員が、活動内容にある「地域レベルでの啓発事業」を実施する。	通年
	人権啓発推進員対象研修会	地域において啓発活動を担う推進員を対象に、そのスキルアップを目的として研修会を実施する。	通年 (年3回程度)
	人権啓発推進事業企画会議及び人権啓発推進員幹事会	区人権啓発推進員連絡会と協働し、年間の啓発事業の企画運営等について、協議・検討する。	通年 (年4回程度)
平 野 区	人権啓発推進事業	人権啓発推進員のための研修会の開催	未定
	人権週間にかかる啓発	区役所内での啓発アナウンス及び地域での街頭啓発活動等を行う。	12月4日～10日のうち1日
	平野区人権フェスティバル事業	人権を身近に感じ、学んでいただくための講演会等の開催	12月5日(予定)
	区広報誌への啓発記事掲載	人権啓発事業・啓発記事等の掲載	随時
	加美東人権啓発・総合学習講演会	人権を身近に感じ、学んでいただくための講演会等の開催	3月(予定)
	人権擁護委員による「特設人権相談所」	人権相談の受付窓口を開設	12月18日
	拉致問題啓発アニメ上映会	拉致問題への関心と認識を深めることを目的に一般の方向けに開催	調整中
西 成 区	憲法週間における啓発	区役所庁前広場及び西成区民センター周辺に、啓発のぼりを掲出	5月1日～5月7日
	区広報紙へ「人権コーナー」の掲載	主に、区内で活動する方の人権の啓発につながるコラム等の執筆を依頼し、区広報紙へ掲載	8月、10月、12月、2月
	人権を考える区民のつどい①	映画会(どなたでも参加できる人権啓発にかかる映画を見るイベント)	9月5日
	市民向け人権啓発講座「じんけん」いろは楽習」	市民向けの人権啓発講座を年間2～3回開催	9月～3月
	体育レクリエーション大会での啓発	大会会場内に啓発のぼりを掲出	10月
	区民まつりでの啓発活動	人権啓発ブースの設置と啓発活動	11月
	人権週間における啓発活動	広報紙への特集記事の掲載。区役所庁前広場及び西成区民センター周辺に、啓発のぼりを掲出。人権啓発推進員による街頭啓発。人権パネル展の開催。期間中の庁内放送による啓発。	12月4日～12月10日

西 成 区	西成区行政機関等 人権啓発推進連絡会 人権研修	区内の新転任職員を対象に、人権啓発講座を実施	12月
	「成人の日記念のつどい」における啓発	啓発物品の配布	1月10日
	人権を考える区民のつどい②	元気です！西成！！（西成区にゆかりのあるアーティストを招いた人権啓発音楽イベント）	2月14日
	「生涯学習フェスティバル」における啓発	人権啓発ブースの設置と啓発パネルの掲示	3月7日
	常設人権啓発コーナーでの啓発	区役所1階に設置している人権啓発コーナーに、啓発パネル等による啓発を実施	通年
	人権啓発DVDの貸出	市内の団体等が行う学習会や研修会で活用できるよう、人権啓発DVDを無料で貸し出す。	通年