

職員人権研修の充実・強化について

大阪港湾局職員による差別発言事象の発生を受け、人権施策推進審議会からいただいた職員人権研修実施に係るご意見(次頁3)を踏まえ、職員人権研修について充実・強化を図った。

今後も、受講者アンケートの内容の検討や外部知見の導入等により、不断に見直し・改善を図り、加えて、人権研修を受講する職員自身が自ら学ぶ姿勢、必要性を十分理解できるよう工夫を凝らし実施していく。

1 令和6年度に見直し・改善を図った点

研修名	内容
人権問題管理者層研修 (令和6年12月～翌2月実施)	・同和問題の歴史的背景や被差別体験を身近な問題として理解させるとともに、職場での差別行為等への対処、事案把握(マネジメント)、部課職員への教育の必要性を学ぶ必要があり、より専門的な知識を有する者(大阪府人権協会業務執行理事)を研修講師に選定し実施 ・令和7年度には「人権の概念」に関する内容を序章として研修課題に追加を検討
人権問題指導者研修 (令和6年9月実施済)	・社会福祉法人四恩学園において「誰もが安心して暮らせる・繋がりのあるまちづくり等について考える」としてフィールドワークを実施 ・今後も時宜を踏まえた内容を検討し拡大 ・「大阪港湾局職員による差別事案概要」「市長訓示」等について再周知
技能職員新任主任研修 (令和6年7月実施済)	・講義型研修を見直し、受講者間での意見交換など参加型要素を導入 ・「大阪港湾局職員による差別事案概要」「市長訓示」等の再周知 ・研修内容が自分事として捉えることができるよう参加型の研修手法と管理者として部下職員への啓発・教育の必要性について学べる内容を盛り込む
全職員向けe-ラーニング研修 (令和7年1～3月実施)	・被差別体験を通じ、差別を受けた方の社会的影響について、身近な問題として理解するとともに、市職員の規範についても学ぶ必要があるため、同和地域の実情等を十分理解し、市職員としての認識等を説明できる者(大阪府人権協会部長補佐)により実施 ・職場での差別行為等(マイクロアグレッション等の発言含む)への対処について導入 ・受講者の習熟度を測る観点から理解度テストを実施 ・研修冒頭に市長からの動画メッセージを掲載 (職員として高い人権意識の徹底・マイクロアグレッションへの対応と職場環境・真摯な研修受講等)

2 令和7年度以降の取り組み

人権施策推進審議会で議論された検討の方向性(「気づきから行動変容」「既存研修のブラッシュアップ」「外部の知見の導入」)をもとに、引き続き改善を継続し実施していく。

3 人権施策推進審議会(R6.7.31)からの主な意見と対応

ご意見	対 応
研修内容を自分事としてとらえる必要があり、参加型研修は非常に良い (ロールプレイやワークショップ、事例の検討など)	「技能職員新任主任研修」において、参加者による意見交換など参加型要素を導入
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	「人権問題管理者層研修」や「全職員を対象としたe-ラーニング研修」、「市長の動画メッセージ」において、マイクロアグレッションを見聞した際の職員間や職場内での行動を学べる内容として実施
研修テーマ(人権課題テーマ)により、当事者の話を聞く必要の検討(フィールドワークの充実)	令和4年以降、フィールドワーク研修を導入しており、今後も時宜を踏まえた内容を検討し実施
差別事案が起こった時の職場内での報告や外部通報ができる仕組み	「差別事象対応マニュアル」の周知徹底及び「全職員を対象としたe-ラーニング研修」において、「人権侵害を許さない、職場風土づくりにむけて」資料を追加し実施
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	令和7年度の「人権問題管理者層研修」において、実施を検討
研修が本当に理解できたのか把握するため、研修後のアンケート設問の見直し	「全職員を対象としたe-ラーニング研修」において、理解度テストを実施
e-ラーニング研修において、形式的な参加とならないような仕組みづくり	本事象を受けて、市長から職員に向けた動画メッセージを掲載(発信)