

職員人権研修の充実・強化について

令和 6 年 7 月に開催した大阪市人権施策推進審議会からの意見を踏まえ、令和6年度は、「1 令和6年度に見直し・改善を図った点」のとおり職員人権研修の充実・強化を図った。

具体的には、受講者アンケートの内容の検討や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た。

令和 7 年度以降についても、同和問題有識者会議や人権施策推進審議会からの意見を踏まえ、不断に見直し改善を図っていく。

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～ 令和7年 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)、部下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を研修講師に選定し実施 ・令和6年度は、大阪府人権協会業務執行理事を講師として実施
人権問題指導者研修 (令和6年9月実施)	・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実施 ・集合研修時に「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)	・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んだ。
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、市職員としての規範を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事業者等により実施(対象者 24,281 名 100%受講) ・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。

令和7年度には同審議会から提起された「人権の概念」に関する内容を人権問題管理者層研修に研修課題として取り入れるほか、e-ラーニング研修についてもより身近な課題として認識できるような研修内容にするなど、その他の人権研修についてもより効果的になるよう検討し実践していく。

【人権施策推進審議会(R6.7.31)における意見】

研修内容を自分事としてとらえる必要があり、参加型研修は非常に良い (ロールプレイやワークショップ、事例の検討など)
自分が差別的行為(発言)をしないことに加え、職場環境のなかでマイクロアグレッションがあったときの行動に関する研修が必要
研修テーマ(人権課題テーマ)により、当事者の話を聞く必要の検討(フィールドワークの充実)
差別事案が起こった時の職場内での報告や外部通報ができる仕組み
人権課題別学習の前に「人権とは何か」人権という概念そのものを理解させる研修が必要
研修が本当に理解できたのか把握するため、研修後のアンケート設問の見直し
e-ラーニング研修において、形式的な参加とならないような仕組みづくり

【同和問題有識者会議(R7.1.17)における意見】

今回の職員による差別的言動は、これまでの研修が十分でないことを示しており、抜本的な見直しが必要
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
行政職員や教職員、特に若い世代の部落問題に対する認識が不足しており、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
差別事象に居合わせた時にアクティブ・バイスタンダーになれる研修が必要
差別されている実態が見えにくくなっており、当事者の声を研修で伝えていくことは重要。その意味で、フィールドワーク型の研修は意味を持ち、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になる

【人権施策推進審議会(R7.2.10)における意見】

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
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
e-ラーニングによる研修には限界があり、対面での研修が必要である
同和問題に関する有識者会議というものを別に持っている以上は、そこは情報を出して、真摯に議論をしていただかなければ、有効な職員研修というものはあり得ない
NPOの現場型体験研修なども活用し、明るく楽しい研修の実現が望ましい
差別発言がまだあることにショックを受けて、差別に対する意識を育んでいくことが大事である