

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、人権行政推進本部長である市長から、職員の人権研修については「より実効性を高める」取組を検討するよう指示があり、令和6年7月の大阪市人権施策推進審議会からの意見も踏まえ、それぞれの職員人権研修について次のとおり充実・強化を図っているところである。

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、不断に見直し改善を図るとともに、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おり、引き続き効果的な研修手法を検討していく。

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月から実施中)	・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、事象把握(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 ・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実施 ・集合研修時に「大阪港湾局職員による差別事象概要」「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象概要」「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月実施予定)	・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事業者等により研修実施予定 ・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予定 ・受講者の習熟度を測る観点から理解度テストを実施する。

2 令和7年度以降の取組

大阪市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、改善を継続し実施していく。

【差別落書き事象（平成 31 年）を踏まえた同和問題（部落差別）研修の実施】

① 従前のカリキュラムに本事象を踏まえたカリキュラムを追加

・人権問題管理者層研修（課長代理級以上）

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

・人権問題指導者研修（課長級又は課長代理級昇任2 年目以降職員）

フィールドワーク研修を追加実施

令和4 年度－「誰もが暮らしやすいまちづくりについて」（住吉隣保館ほか）

令和5 年度－「様々な障がいがある従業員にあわせた工夫について」

（株式会社かんでんエルハートビジネスアシストセンター）

・技能職員新任主任研修

令和2 年度より技能職員階層別研修に「人権問題（同和問題）」カリキュラムを追加

② 新たに同和問題（部落差別）に関する全職員向けe-ラーニングを実施

令和元年度 ポイント	令和2 年度 ポイント	令和3 年度 ポイント	令和4 年度 ポイント	令和5 年度 ポイント
職員による差別事象を踏まえ、同和問題（部落差別）について網羅的に基礎からの学習（関係法令、過去の経過、現状の紹介等）	- 部落差別解消推進法「6 条調査」結果を活用 - 職員による考察、問いかけを増やす ※別途、感染症に関する差別をテーマにe-ラーニングを実施	- 職員に対する部落差別の実態・対応にも言及 - 令和2 年「市民意識調査」結果を職員による考察に活用 - インターネット上の差別の実態紹介（⇒部落差別解消推進法制定の背景）と職員としての自覚を喚起	- e-ラーニング4 年目として、より実践的な内容とし、多様な差別事象への対応に言及 - ケーススタディを大幅に増加し職員の対応力を深め、理解度テストにより認識を深める	- 今までの研修を踏まえ、新たに「えせ同和行為」に言及 - 同和問題（部落差別）への対応について再度学習し、改めて職員としての自覚を再喚起

【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）
差別事象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