令和7年度 所属別人権問題研修のアンケート集計結果

資料　1

(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、「実情を理解できた」との受講者意見もあり、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 %

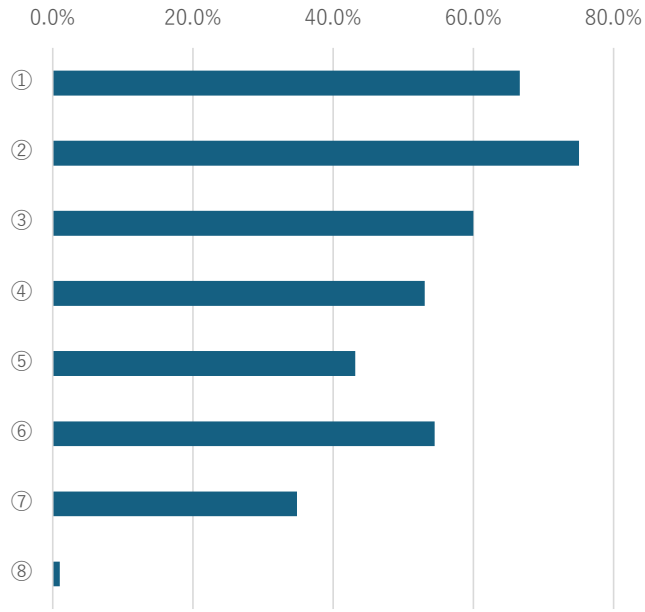
結果

・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)

	回答数	割合
1　就職の時や職場で不利な扱いを受けること	16,414	66.6%
2　結婚や交際において周囲からの反対を受けること	18,498	75.1%
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	14,780	60.0%
4　身元調査をされること	13,075	53.1%
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	10,636	43.2%
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	13,421	54.5%
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	8,582	34.8%
8　その他	240	1.0%



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4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、どのように対処するべきか**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、どのように対処するべきか**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。

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。

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（次頁）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。

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。

アンケート分析結果等を反映

人権問題研修（管理者層）	人権問題指導者研修	技能職員新任主任研修	全職員同和問題（部落差別）研修	新規採用職員研修	所属別人権問題研修
対象：局長級、部長級、課長級、課長代理級及び技能統括主任	対象：課長級、課長代理級昇任2年目以降職員	対象：新任の技能統括主任・業務主任・部門管理主任	対象：全職員	対象：各年度新規採用職員	対象：係長級以下の職員
eラーニング研修（人権課題5テーマ） 研修テーマ：同和問題（部落差別）及び人権の概念（人権全般）に加え、LGBT、障がいのある人など、その他の人権課題から1テーマを受講	参加型集合研修（グループワーク）及びフィールドワーク 所属での人権問題指導者（研修リーダー）として指導的役割を果たすための知識（同和問題やアクティブバイスタンダー等）及び技法の習得	令和2年度より技能職員階層別研修に「人権問題（同和問題）」にかかるカリキュラムを組み込み実施	eラーニング研修 同和問題（部落差別）に特化したテーマで実施。また、併せて「人権とはなにか」といった基礎的な内容も盛り込む。	令和8年度より人権の概念など人権問題について内容の充実を図る 理解を深め自所属に展開	職場実態に応じた人権問題研修について、各所属で企画、立案、実施 各所属で実施する研修の充実・強化 ※令和8年度より新設