令和7年度 職員人権研修の充実・強化について(1/4)

資料１－１

【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。	**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。
・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)		

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
・**当事者の話を聞く**必要の検討（**フィールドワークの充実**） ・差別の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。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。 ・**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。	**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**	・**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**を行った。 ・職場における**マイクロアグレッション**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。
・**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） ・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）		

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

・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、**組織の長がしっかりと取り組む姿勢を示すことが重要**

・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**職員の人権意識を的確に把握**できるような質問項目を設定すること。

・**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**することが必要ではないか。

・差別の実態を知るため、**被差別当事者の声を聴く**べき、どういう体験をされているのか聴くべき。

・**外部の知見の導入**

・**当事者「生の声」**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。

・**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

各研修改善点

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

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
所属別	同和問題（部落差別）研修 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 ➡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

研修の内容及び受講者の主な意見

・令和6年度より市長メッセージを掲載
・**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**
・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
・**職員人権意識を把握するためのアンケート設問を挿入**

受講者の主な意見
・**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。**
・**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。**

➡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 ・職場におけるマイクロアグレッション、アクティブバイスタンダーについて講義 ・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ケーススタディを実施
・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。	**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