

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
1	北区	（取組み） ・係長級以下の職員全員を対象に実施するコンプライアンス研修及び職員接遇研修において人権の視点を盛り込んで実施した。 （令和７年度はパワーハラスメント） ・課長、課長代理級を対象にハラスメント研修を実施した。 研修については机上研修がメインとなっている。今後はグループワーク等を含め、より知識を深める研修を実施する必要がある。	職員接遇研修のカリキュラムに人権問題に特化した内容を組み込み、全職員の意識の向上を図る。 また、課長会など少人数による研修を実施し、グループワーク等を取り入れた効果的な研修を実施する。	—	（取組み） 人権週間に合わせて、区役所内の展示スペース（区民交流プラザ）で、パネル展示及びビデオ上映した。※令和７年度のテーマは男女協働参画について （課題） 人権担当課が実施したが、他課への周知機会が少なく、職員の認知度が低かった。	引き続き、パネル展示等の取組を継続し、実施の際は総務課からも各課への発信を行う。また、各課においては朝礼等の機会を利用し職員への周知し職員への意識づけを行う。	パネル展示を全職員へ周知、参加を促すことにより意識づけを行う
2	都島区	所属研修として、接遇研修の中でユニバーサルサービスの考え方を取り上げ、性的少数者、外国人、ご高齢の方、精神または発達障がいのある方等への配慮事項を紹介してきた。 一方で、接遇研修の一部としての位置づけであるため、人権（差別の禁止・ハラスメント防止・合理的配慮等）を体系的に学ぶ機会が限られ、法令・条例・市の方針等との関連付けが十分ではなかった。	接遇研修に組み込む形にとどめず、所属内で「差別を決して許さない」方針を具体化するため、人権・コンプライアンス（差別、ハラスメント、合理的配慮、個人情報、表現の適正等）を体系的に確認する項目を追加する。	—	市長メッセージ等を踏まえ、職場内で差別を許さない姿勢を共有し、日常の業務遂行においても相互に尊重することを意識づけてきた。 一方で、差別につながり得る言動・対応の「未然防止」の観点から、所属としての行動基準（具体例を含む）やチェックの仕組みが十分に整備されていない。	差別・ハラスメント等が疑われる事案やヒヤリ・ハットを把握した際の、相談・報告・記録・共有のルートを明確化（一次受け、管理職、人事・統括部局等）し、初動対応の基本（事実確認の留意点、当事者保護、二次被害防止、再発防止）を所属内で共有する。	—
3	福島区	福島区役所で実施する接遇研修において、人権の視点を取り入れた研修を行っている。 接遇の課題と一緒に研修を行うため、接遇スキルのアップに重点を置くと、人権の課題についての研修時間が少なくなり不十分になる可能性がある。	昨年度と同様に今後も引き続き人権の視点を取り入れた研修を実施し、人権課題の研修については十分な時間を確保する。	【人権100より】 【対象者】全職員 【内容】人権の視点を取り入れた各種研修を実施することにより、職員の人権意識の啓発とユニバーサルサービスの接遇スキルの向上を図る。	区課長会を通じて不定期に「差別事象対応マニュアル」などの資料提供を行っている。 課長会終了後に各担当内でどのように周知されているか把握まではしていない。	毎年４月に福島区人権行政推進委員会を開催し、「差別事象対応マニュアル」や報告フローなどの資料を共有する。また、それらの資料の担当内周知について各委員に依頼し、後日、周知した人数と手法を集約して全職員への共有を確認する。	—
4	此花区	所属内人権研修は、市民局ダイバーシティ推進室からの通知をきっかけに、毎年２月・３月に実施しており、区長をはじめ、会計年度任用職員も対象に区役所内全職員に実施している。 一方で、窓口業務・電話対応などの当番・ローテーション等があるため、研修等を開催し全職員が一斉に動画視聴することは難しいという課題がある。	研修動画等の要約版等を作成するなどしたeラーニング環境を整備し全職員に展開していくことで、すべての職員に人権行政の担い手であるという自覚を徹底させる環境づくりを進める。研修受講後も、職員が業務時間内に研修で学んだことを容易に振り返れるように環境整備を進める。また、再三の受講依頼に関わらず研修を受講しない職員がいた場合は、区長または課の管理監督者から直接的に指示し受講徹底を推進していく。	市民局実施分の研修時間が長かったため要約版を作成し、全職員に配布することにより、振り返りがいつでも可能なようにする。	これまでも年度ごとに人権行政推進委員会を開催し、所属別人権問題研修の実施状況と、「人権プログラム！100！」の取組内容などについて確認をしてきた。 当区では差別事象が起きていないが、今後も発生させない取組として、次の事項を課題として設定する。 ①☑権研修で学んだこと活かす環境づくり ②❌別事象が生じた際の迅速な対応の徹底	①☑権研修で学んだこと活かす環境づくり ９月に実施しているコンプラに関する所属長メッセージを参考に、所属長として人権についてのメッセージを所属職員にメール送付し、区役所全体で取り組む必要性を伝える。 ②☑差別事象が起きた際の迅速な対応の徹底 人権行政推進委員会は引き続き開催するとともに、市民局作成「差別事象対応マニュアル」も合わせて通知し、差別事象が生じた際の迅速な対応の徹底を進める。	—
5	中央区	・所属別人権問題研修（全職員）（令和8年1月市民局より通知） ・所属別人権問題研修（管理者層）（eラーニング）（令和7年12月 職員人材開発センターより通知）	引き続き所属人権問題研修を実施するとともに、課長会等を通じて差別事象が発生した際の対応について再度周知を行う。	区独自での研修は行わない。	・所属別人権問題研修（全職員）（令和8年1月市民局より通知） ・所属別人権問題研修（管理者層）（eラーニング）（令和7年12月 職員人材開発センターより通知）	「差別的な落書きを発見したり通報を受けたときは」を各課執務内、中央区民センター事務室内へ掲示を行う。	—

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
6	西区	・全職員対象の接遇研修を実施し、更なる窓口等対応力の向上に向け、高齢者や妊婦、障がいのある方など、様々な市民の方を想定し、それぞれの職場実態を踏まえたロールプレイング演習をはじめ、グループ討議による問題点の抽出・課題解決に向けた整理などに人権視点を取り入れた、より実践的な研修を実施した。 ・また、上記研修後に、課題点やポイントをまとめた資料を全職員に情報共有し、それを踏まえて管理監督者を中心として各担当での窓口対応等の振り返りを行い、日々の業務における窓口や電話応対時に意識して取り組んだ。 ・今後も、研修等の機会を通じて、これまで以上に全職員が人権に対する問題意識を強く持ち、人権行政の担い手であるという自覚を徹底させるために継続的に取り組んでいく必要がある。	・今年度実施予定の接遇研修に人権問題に関する内容を大きく取り入れ、グループ討議を通じて、各自が持っている人権意識や知識の共有を行うなど、様々な知見に触れ、新たな気づきを得られる機会を創出し、職員の人権意識のさらなる向上を図る。 ・全職員を対象とする人権研修を企画・開催し、職員が備えておくべき人権に関する基本的な知識及び現状と課題についての正しい理解と認識を養う。	【人権100より】 【窓口等対応力向上研修】 対象者：課長級以下の職員 内容：合理的配慮やユニバーサルデザイン、人権の観点を踏まえた、職員の対応力の向上につながる具体的で実践的な研修とする。 【人権研修】 対象者：全職員 内容：職員が備えておくべき人権に関する基本的な知識及び現状と課題についての正しい知識と認識を養うことができる研修とする。	・当区では、職員による差別発言事象及び人権行政推進本部会議での市長指示を踏まえ、同委員会と同じメンバーで構成する課長会を令和８年３月６日（金）に開催し、区長より同本部会議の報告、情報共有及び管理監督者へ注意喚起を行うとともに、差別事象を踏まえた今後の対応等について議論し、その内容等について、各課長より部下職員へ情報共有及び注意喚起を行った。 ・また、令和７年11月28日（金）の同課長会において、４区合同開催のなにわ人権展開催周知をはじめ、人権展への積極的な参加やタブロイド紙・特設ホームページの閲覧を促すとともに、全職員に対し周知徹底を図った。 ・窓口カウンターにおける耳マークの表示や多言語翻訳機の設置等による、合理的配慮やユニバーサルデザインの視点を考慮し、より多くの市民の方が快適で利用しやすい区役所内庁舎整備を進めた。	・人権展について、引き続き、意義や目的等を踏まえ、全職員の積極的な参加や自主学習を促すとともに、接遇研修や人権行政推進委員会、定例開催の課長会等の機会を通じて、継続的に人権問題に対する意見交換や情報共有、注意喚起等を行うことで、これまで以上に全職員の人権意識の向上につなげる。	—
7	港区	港・西・大正・浪速の４区では、昭和58（1983）年の大浪橋差別落書き事件を契機として、区民・行政が一体となって人権意識の高揚を図り、あらゆる差別が解消され、人権が尊重される社会の実現をめざす取組を推進してきた。４区の職員についても毎年共同開催という形で開催される「人権展」に参加し、同取り組みを学ぶことで、人権尊重意識の向上に努めてきた。	これまでの取り組みをふまえて、区民・行政が一体となって、様々な人権課題についての正しい認識をさらに深め、一人ひとりの人権尊重意識をさらに向上させることを目的として、全職員を対象に引き続き港・西・大正・浪速の４区役所で共同開催する人権展に参加する。	コロナ禍前までは、展示会を実施していたので、全職員参加としていたが、コロナ禍後は、映像の放映等へ変更したため、業務時間中に全職員が参加することは難しくなり、周知を行ったうえで参加は各自判断としている。	職員の差別発言について報告があった際には、区課長会で周知・注意喚起し、朝礼で課長（港区人権行政推進委員）から教示を行うとともに、所属長（港区人権行政推進委員会委員長）から全職員に向け、訓示及びマニュアルの周知を行った。	同事案が発生したときには、上記内容についてスピード感をもって周知徹底する。	—
8	大正区	コロナ禍後はe-ラーニング研修と集合式研修を選択できる形で実施してきたが、窓口職場が多いこともあり、e-ラーニング研修の利用が多い状況であった。 そのため、集合式研修で、直接話を聞くことや、意見交換等による広がりのある研修の実施の必要性を感じていた。	本年度については、これまで実施してきた研修に加え、職員が講師となる人権研修の実施を検討する。次年度以降については、外部講師を招いた人権研修の実施も検討したい。	４区合同人権展に区職員も参加することで、人権研修としていた。コロナ禍以降は、人権展で開催される講演会に参加することやHP（人権展）にある動画を視聴することで研修としていた。 【人権100より】 対象者：全職員 内容：②人権研修の実施・人権展への参加・特設HPの閲覧	必要に応じ人権行政推進委員会を開催し、周知・啓発を行う。 メール等活用した周知・啓発を行う。 朝礼等を活用し直接周知・啓発を行う。 庁舎内に啓発ポスターの掲示を行う。 周知啓発の実施頻度や、差別事象発生時の対応を掲示や直接手に取れる場所へ配置するなどの「見える化」の必要性の検討が必要と考える。	差別事象が発生時の対応の見える化（掲示等）の検討をする。 全職員向けの情報紙への人権啓発関係の内容を掲載し、周知・啓発を検討する。	例えば、人権週間の啓発や実施した人権研修の内容を大正区職員向け情報紙に掲載する予定。

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
9	天王寺区	全職員が参加する「接遇研修」において、人権に関する項目を取り上げて実施した。（令和7年度：多様性のある社会への対応として、外国人に対するやさしい日本語の活用について）しかしながら、毎年度人権に関する項目を取り上げられていない。	全職員が参加する接遇研修などにおいても、可能な限り人権の視点を加えるものとする。 また、所属内人権研修において受講型研修にとどまらず、グループ学習等を取り入れた効果的な実習を行う。その際、人権研修指導者（研修リーダー）がリーダーシップを発揮し、職員間で活発なディスカッションを行うことにより、普段から差別に対して指摘し合える職場風土の醸成に取り組む。	R8は接遇研修と別途「人権研修」を実施。	・窓口やエレベーターホールなどに耳マークカードの設置及び、多言語対応に関する周知ポスター等を貼付している ・タブレット端末による聴覚障がい者支援及び多言語翻訳対応について定期的に周知を行っている。	・上記取組みの継続と、引き続き市民が安心して訪れ、相談できる区役所に向けた取り組みを進める。 ・管理職会議において定期的に人権に関する議題を設けることとし、管理職を通じて全職員に議題の共有することにより人権意識の醸成を図る	—
10	浪速区	当区においては、大浪橋差別落書き事件を契機に、区民と行政が一体となって人権問題に取り組んできた歴史的経過を踏まえ、浪速区・西区・港区・大正区の4区合同で開催される人権展に職員を参加させることにより、所属内人権研修としている。 これにより、人権問題に対する正しい理解と認識を深め、職員の人権意識の高揚を図っている。 そのほか、浪速区独自の取組として、区内でのフィールドワークを実施し、人権問題について、有識者から直接学ぶ機会を設けてきた。一方で、フィールドワークにおいて、新採や若手職員は人権問題の歴史的経過など基礎知識をあまり学習できていないことから、系統立てた理解・習熟が進まないことが見受けられたため、前提知識の底上げに向けたアプローチが必要である。	年1回の所属内人権研修の取組は継続しつつ、「基礎理解➡現地での学び➡振り返り」により学びが定着する構成へ見直す。具体的には、区独自のフィールドワークの事前学習として、専門家を講師に招き、座学による基礎知識の研修を実施し、理解の土台を揃え、若手職員や異動者等に対しても差別事象の歴史的経過や今も残る諸課題を系統立てて確実に押さえられるようにする。	【人権100より】 対象者：全職員 内 容：例年実施している浪速区内フィールドワーク研修の実施前に、人権に関する基礎知識を学ぶ座学講習を実施することで、当該研修の理解・習熟度を更に向上させる。	接遇研修等を通じて、ユニバーサルデザインを意識した環境整備や、多様な方への配慮の観点からの取組みを実施してきた（例：窓口等への杖ホルダー設置など）。 一方で、人権に関する基礎知識の参照先（人権ナビゲーション等）について、所属内での周知・活用が十分でなく、職員が必要な情報に速やかにアクセスできる状態が十分に整っていない点が課題である。	日常業務において判断に迷いが生じた際、職員が共通の情報源に基づいて確認できるよう、「人権ナビゲーション」等の参照先の周知を徹底する。 また、差別事象発生の際の速やかな対応のため、浪速区独自で作成している「浪速区の各種決まりごと」に、差別事象が発生した場合の報告フローを掲載するとともに、新規採用者および新転入者向け研修において当該内容を紹介し、職員への定着を図る。	—
11	西淀川区	・市民対応研修（差別事象対応マニュアルを含まない） 全職員に向けた接遇研修を実施しているが、内容は障がい者や外国人への差別防止にとどまっており、差別事象対応マニュアルの内容については取り扱っていない。	これまでの接遇研修に差別事象対応マニュアルの内容を組み込むことや、区独自の人権研修の実施を検討する。	【人権100より】 対象者：西淀川区役所職員 内容：① 接遇力強化の取組み② 人権研修の実施・職員の人権意識の向上と接遇力の向上	各課（グループ）より推薦のあった職員で構成する接遇力向上プロジェクトチームにより、どんな方でも利用しやすい窓口環境の整備や、配慮の必要な方への積極的な支援を進めているが、人権の視点に特化した取組みは行っていない。	人権行政推進委員会及び人権推進担当者会議において職員の人権意識向上に向けた今後の取組みを検討する。また、プロジェクトチームにおける検討課題に人権尊重の視点を取り入れ、差別事象を起こさない意識づくりをする。	PTは、区の重点取組みである接遇力向上のあらゆる市民に対する対応、積極的な支援の理解を深めることにより意識づくりを図る
12	淀川区	・接遇研修 ・淀川区LGBT支援事業のeラーニング研修 【不十分な点、課題等】 人権意識の向上を図るための研修は行っているが、差別事象が発生した場合の対応に係る取組みが不十分である。	これまでの取組みは継続しつつ、差別事象発生時の対応に係る研修を新たに実施する。	【人権100より】 対象者：新任・転任者	【これまでの取組み】 ・淀川区役所全職員にメールにて、これまでLGBTQの取組みについて配信 ・職員の名札にレインボーマークを標記 【不十分な点、課題等】 差別事象対応マニュアルについて、人権担当者は把握しているものの、全職員に周知ができていなかった。	・4月の人事異動後、差別事象対応マニュアルを全職員に周知する。	全職員へメール配信。

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
13	東淀川区	<実施内容> ・市民対応研修（差別事象対応マニュアルを含まない） 毎年度、新規採用者・転入者・各課推薦職員向けに「接遇研修」を実施しているが、人権関連内容は取扱いしていない。 なお、令和7年度については、差別事象発生に伴い、外部講師による人権（同和問題）研修（フィールドワーク）を実施した。	・新規採用者・転入者等を対象に実施している接遇研修時に併せて、研修担当から「差別事象対応マニュアル」に基づく差別事象対応・報告フローの周知・再確認を行うこと及び、令和7年度に引き続き、所属独自の人権研修の機会を設けることで、人権の視点を踏まえた対応について、職員が学習できる機会を確保する。	—	<実施内容> ・人権通信の発信 ・「やさしい窓口」の視点における窓口設備点検・改善の実施	人権通信の発信や窓口設備点検・改善等、これまでの取組みを継続・充実するとともに、職員の人権意識の向上及び知識の定着を図るための効果的な手法について、人権行政推進委員会及び人権推進担当者会議において協議し、必要な取組みを検討・実施する。	今年度、手法としてフィールドワーク、座学などを検討したうえ実施する。
14	東成区	差別のない人権が尊重される社会の実現に向け、職員の人権意識の向上を目的とした研修の実施	人権に関する職員の理解度を確認する機会を設ける等、人権意識の定着を目的とした研修を実施することにより、職員一人ひとりの人権意識の一層の向上及び定着を図る。	理解度は研修時アンケートを実施して確認を行う。研修の内容テーマは現在検討中。 【人権100より】 対象者：全職員 内 容：人権に関する正しい知識の習得	課長会等で人権に関する情報についての共有（本市職員による差別事象の発生を受けて開催された人権行政推進本部会議の内容を踏まえ、令和7年3月4日（水）に開催した課長会（人権行政推進委員会の委員を含む職員で構成）においては、会議内容を共有するとともに、所属長から各委員に対し、人権行政の推進に関する指示を行った。）	人権に関する情報について、全職員への周知を徹底することで、所属内職員全員の人権意識の定着化を図る。 また、課長会において、副区長が人権尊重の視点から職場運営上の留意点や具体的事例を取り上げて発信する講話コーナーを設け、管理職に対する理解の深化と行動変容を促すことで、人権意識の継続的な醸成を図る。	副区長講話は、事例が起こればその都度実施するが、なければ年1回程度実予定。
15	生野区	所属別人権研修のeラーニングで学んだ内容をもとにすべての職員に人権行政の担い手であるという自覚を徹底させるよう、今後も取り組む。	所属として差別防止策を策定し、課長会を通じて全職員に周知し、職員の人権意識の向上を図り、組織として差別がおこらないような体制づくりを構築する。	市民局実施のeラーニング研修を実施。差別防止策としては課長会を通じて差別事象等の周知を行う。	職員に対する啓発を行っていたが、現場に大きな負荷がかかる場面での対応マニュアルを作成していなかった。	苛立ちが出やすい業務に対して交代基準を明文化し、一人で抱えずチームとして対応する。策定したマニュアルについては、課長会を通じて全職員あて周知を行い、差別事象を起こさない意識づくりをする。	窓口での長時間対応では負担がかかるが、窓口対応（カスハラ対応等）に関するマニュアルがなかった。 カスハラ等の状況では、不適切な発言等がでる状況に陥りやすいと思われるので事前に対策を講ずる。
16	旭区	職場内研修として、「接遇研修」を毎年度実施しており、来庁者の立場や状況に寄り添った適切な対応ができるよう、接遇力および人権意識の向上を目的に取り組んでいる。令和7年度は研修内容を一部見直し、高齢者、障がいのある方、外国籍の方等への合理的配慮を含む内容で研修を実施した。 全職員を対象に継続的に実施してきた結果、一定の効果は見られる一方、研修内容が様々な事情を抱えた来庁者への実践的な対応を想定した内容となっておらず、また、差別事象等に関する研修を十分に実施できていないことが課題である。	今後も引き続き、多角的な視点から研修を実施するとともに、差別事象等に関しては、今年度、旭区人権行政推進委員会の取組の一環として、「気づきや対応力」に特化した職員研修を新たに実施するなど、職員の人権意識のさらなる向上を図る。	—	旭区人権行政推進委員会において、令和8年2月の差別事象発覚後、速やかに同委員会を開催し、職員への周知と注意喚起を行った。その後、同和問題に関する勉強会を実施するとともに、各委員から担当課内の全職員へ内容の共有を図ったものの、研修以外では、差別事象発生時等、限定的な取組に留まっている。 また、過去に窓口対応において合理的配慮に欠ける事案があったが、発言の意図にかかわらず相手の受け止め方に影響を与え得るとの認識が十分浸透していないこと、さらにはこのような事案を見過ごしてしまう職場風土に課題があると考える。	各職場における人権意識の醸成を不断の取組とする必要があり、今後、事象の共有や研修等で学んだ内容を窓口対応の実践に確実に結び付けるため、 ・所属人権行政推進委員会によるメール配信、ポスター掲示 ・差別事象対応マニュアルに関する再度の周知徹底 ・各職場での朝礼やハラスメント対応担当職員による日常的な注意喚起など、通常業務の中で常に人権意識を醸成する仕組みを整え、「気づきと対応力」の向上を図る。 また、意図の有無にかかわらず相手に否定的な受け止め方となり得る、いわゆる「マイクロアグレッション」を含む接遇上の留意点を整理し、組織として周知徹底するなど、職員間での相互チェックを促し、日々の業務に反映できる組織風土の醸成を図る。	—

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
17	城東区	全市共通の人権研修資料を活用し、eラーニング方式による研修を実施してきた。 また、区独自の集合型接遇研修において、高齢者・障がいのある方・外国の方など人権に配慮した市民対応の行動を学ぶ機会を設けている。	これまで以上にすべての職員に人権行政の担い手であるという自覚を徹底させ、差別の根絶に組織として取り組む体制を構築することを目的として、所属全職員を対象とした部落差別根絶及び職場ハラスメント防止等に関するDVDを人権啓発相談センターから借受け上映視聴するとともに、差別事象が発生した場合の対応マニュアルを配付し説明する。	—	所属の管理職会議の案件として、年に数回人権に関するテーマを取り扱うとともに、全職員対象とした接遇研修においての人権に配慮した対応の学習、メール配信などによって継続的に人権意識の向上を目的とした取り組みを行ってきた。	人権研修等で学習した内容を「組織の行動規範」として定着させ、すべての職員が高い人権意識と正しい知識を持ち続けられるよう、定期的なメール配信や朝礼などを活用した管理職からの声掛けを継続して行っていく。	—
18	鶴見区	取組：所属別人権問題研修の受講実施（毎年） ・認知症サポーター研修（Ｒ３～Ｒ６）（認知症への偏見をなくすための取組み） ・障がい者への合理的配慮の研修（接遇研修内）（Ｒ７） （障がい者からの要望に対する、適切かつ区統一的な対応を行うための研修） 不十分な点や課題：特になし	引き続き研修等の実施により職員の人権意識の向上を図る	【人権100より】 対象者：全職員 ② 全職員を対象に人権問題研修を実施し、人権意識向上を図る。	取組：令和８年３月４日開催の人権行政推進本部会議において本部長からの指示を受けたことに伴い、区内において人権意識の向上の更なる徹底を行った。 不十分な点や課題：なし	必要に応じて職員への啓発を行っていく。	—
19	阿倍野区	新型コロナウイルス感染症の流行期には、医療従事者をはじめ感染症に関わる方々への偏見や差別が社会問題となったことを踏まえ、ハンセン病やHIV（エイズウイルス）など、過去に実際に起きた感染症に伴う差別の人権研修を実施。 また、パワーハラスメントにつながりやすい職場の構造や背景を理解し、職員同士が適切にコミュニケーションをとる方法についても研修。 さらに、認知症について正しく理解するとともに適切な対応方法を習得するための研修を実施。 その他、大阪市は他都市と比べて外国籍住民の比率が高いことから、円滑な案内が行えるよう多言語アプリの使用方法についての研修も実施。	左記の研修のテーマは、職場ニーズを反映したものであり、人権行政の基本的な考え方について、十分触れてきていなかった。そのため今後はまず大阪市の人権行政に関する基本的な内容から研修を行う方向で検討する。	【人権100より】 対象者：職員全員 内 容：eラーニング研修を予定 人権に対する理解を今より深める	区民への周知・啓発を図るとともに、職員にとっても人権について考えるきっかけとすることを目的として、障がい者週間および人権週間に、評語入りのプレートを職員が胸ポケットに着用する啓発を実施。 また、外国籍住民や子どもを含む幅広い層の市民が名前を読みやすくなるよう職員の名札をひらがなのみの表記に変更した。 一方で、適切な行動につながるような職員の人権意識の向上や学んだことを職場風土として根付かせるための仕組みづくりが課題である。	今後はコンプライアンス研修等の機会も活用し、職員が「人権行政の担い手」であることを自覚し、差別事象が発生した場合に的確に対応できる力を身に付けるよう対応マニュアルの理解が進むようなチェックシート等を作成するなどの工夫を行う。	—
20	住之江区	人権の視点！100！実行プログラムで報告しているとおり、これまで様々な研修の機会をとらまえ、人権研修を実施するとともに、庁舎内環境整備を行ってきた。	今後においても、コンプライアンス研修や市民対応研修に人権の視点を盛り込み、引き続き、職員の人権意識の向上に取り組んでまいりたい。	【人権100より】 対象者：住之江区役所全職員 内 容：接遇研修及びあいサポート研修の実施、庁舎内の案内掲示等の整備 障がい者や高齢者等をはじめとする方々の状況等を知ることにより、さまざまな区民の目線に立ち、業務を行える職員を育成する。	これまで、住之江区政の運営を人権尊重の視点から推進してきたが、職員に対する人権研修の取組みなどについて、総合的かつ効果的な推進を図るための住之江区人権行政推進委員会を定期的に開催できていなかった。	住之江区人権行政推進委員会を定期的に開催し、区役所職員対象の人権研修について、研修内容の検討や研修実施後の振り返りなどを行い、区役所各担当相互の緊密な連携・協力を確保してまいりたい。	—

	区役所	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
21	住吉区	住吉区将来ビジョンの柱の1つとして、「多様性が尊重され、つながりの中で誰もが生きやすい社会の実現」を掲げている。 これを実現すべく、区独自の研修として、性的マイノリティの方々への理解、フィールドワーク、やさしい日本語や接遇、認知症、障がいのある方への接し方など、様々な研修を行ってきた。 以上のような研修内容は、職員の対応力を養い、意識改革を促すことで、差別事象を未然に防ぐことに効果を発揮している。	「多様性が尊重され、つながりの中で誰もが生きやすい社会の実現」に向け、今年度以降も継続して区独自の研修を行う。	【人権100より】 対象者：住吉区役所全職員 内容：「住吉区人材育成基本方針」に基づく所属内研修の実施。（接遇研修、人権研修、やさしい日本語研修、あいサポート研修等） ・職員に対して、人権啓発資料等の情報発信を行い、職員の人権意識の醸成を図っていく。	住吉区人権行政推進委員会を開催し、各委員（各課長）に対して大阪市人権行政推進本部会議幹事会議議事要旨を共有している。 また、広報紙・ホームページにおける人権啓発・人権啓発コーナーや掲示板へのポスター掲出（通年）、区役所内電子掲示板での就職差別撤廃月間啓発（6月）、男女共同参画普及啓発パネルの設置（男女共同参画週間）、すみよし区民まつりでの人権啓発ブース出展、人権映画の上映・啓発チラシ配架（人権週間の取り組み）、拉致問題啓発のためのパネル展示・チラシ配架・職員のブルーリボン着用（北朝鮮人権侵害問題啓発週間）、住吉区文化フェスティバルでの人権啓発ブース出展を行っている。	人権啓発にかかるこれまでの取り組みをたゆまず継続していく。	職員に対しては、市民向けパネル展示のイベントについて課内周知を行うとともに人権週間にも課内周知を行う。
22	東住吉区	区内の15団体(学校園、人権協会、区役所等)が主催する研修 ・対象者：新規 ・研修内容：講話、グループ討議等 ・回数：年2回 ・課題等：全職員への意識向上	左記、研修内容等について全職員へ展開し、人権意識の醸成に繋げる。	—	「東住吉区人権だより(ぼかぼか)」の作成し、区内全戸配布するとともに、職員への周知を行った。	人権週間(12月)等に合わせて、職員への周知徹底を継続して実施する。	—
23	平野区	人権の視点！100！実行プログラムの取組みでもある、子どもや高齢者、障がいのある方、外国籍の方など、多様な来庁者に、必要な情報・サービスを公平に届けることを目的に、わかりやすい伝え方（言い換え、短文、確認の工夫等）を学ぶため、「『やさしい日本語』による接遇」をテーマに研修を実施した。 区役所での業務は多岐にわたり、人権の尊重を意識し、自身の業務と繋げて考えていく工夫に一層とりくむ。	区役所での業務は多岐にわたり、人権の尊重を意識し、自身の業務と繋げて考えていく工夫に一層とりくみ、自発的に行動できるよう、所属として課長会なども通じて継続的に啓発し、職員の意識の向上を図り続ける。	【人権100より】 【対象者】全職員 ・窓口・電話対応を行う職員向けに、より丁寧で人権を意識した窓口対応等についての理解を深め、実際の業務に活かしていけるよう、外部委託講師による窓口対応力向上研修（管理職向け・職員向け）を実施する。 ・差別事象の通報があった際の報告フローを所属内の全職員に周知していく。	・区課長会で区長から、それぞれの職場で人権擁護の視点から来庁者の対応にあたることや、職員間においてもお互いに人権を尊重することなどについて訓示を適宜行っている。 ・人権の視点からの情報発信の手引き、差別事象対応マニュアルを周知し、それぞれの職場単位で管理職から人権尊重について啓発を行っている。 ・今後、新規採用者などにも継続的に啓発を進める。	上記のこれまでの取り組みを踏まえながら、知識の習得にとどまらず日常業務の行動に繋げるよう、組織全体として啓発していく。	—
24	西成区	（取り組み） 西成区行政機関等人権啓発推進連絡会の構成施設への新転入者向けに「西成区の歴史と西成区に関する差別事象との関係性」について研修を行っている。 （問題点） 対象者が新転入者向けになっている点	実施した研修の資料や内容について課長会を通じて全職員へ周知する。	—	（取り組み） 差別事象対応マニュアルについて所属別人権研修内で周知していた。 （問題点） 開催時期が年度の終わりのため、周知が遅れていた。	差別事象対応マニュアルについて年度の始めに課長会と各職員向けにメールで周知を行う。	—

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
1	副首都推進局	個別人権課題や人権課題発生時の対応体制を周知・啓発を実施してきた。 職員の人権尊重の意識向上と人権問題への対応体制の確認につながっており、特に反省点はなし。 一方、3/4の人権行政推進本部会議を受け、局の人権意識浸透に一層の取組みが必要と認識している。	これまでの取組みを引き続き実施するとともに、実施前に委員長（局長）からメッセージを発信することで、学んだことを職場風土として根付かせる一助とする。	—	局内の各担当における人権の視点での対応体制や発信内容を振り返る業務チェックを実施。 日常業務を改善・見直しする取組みかつ、人権課題発生時の対応体制の維持・強化につながる取組みとして実施できており、特に反省点はなし。	組織として継続的に維持できるよう、定期的な確認が有効と考えるため、引き続き実施。	上半期にマニュアル、注意事項等の周知を行う 下半期にチェックリストを各担当で実施し、その内容を担当課長名で報告してもらう。
2	市政改革室	【これまでの取組み】 ・当室における「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みとして、全職員を対象に「誰にでも伝わる情報発信の理解促進について」をテーマとした研修（eラーニング）を実施（令和6年度） ・当室における「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みとして、全職員を対象に「人権の視点からみる多種多様な働き方について」をテーマとした研修（eラーニング）を実施（令和7年度） ・今回の差別発言事象の発生を踏まえ、市民局主催の所属別人権研修（eラーニング）の再受講を実施（令和7年度） ・当室独自のパワーハラスメント研修について、全職員を対象に実施（令和2～7年度） 【課題】 eラーニング形式の研修のテーマについて固定化の傾向があるため、今後、さらに幅広く人権課題を学ぶ機会を設定し、よりいっそう研修効果を高めていく必要がある。	職員の人権意識の醸成及び差別事象発生時の対応力向上を図るため、所属における人権研修において、グループワーク等の研修手法の工夫により、研修で学んだ内容をよりいっそう実践へとつなげられるよう、取組みの強化を図っていく。	【人権の視点100 R8策定内容より】 【対象】全職員 関連マニュアル等の周知・啓発を行ったうえで人権問題研修等で実践し職員の理解度を図るアンケートを実施する	【これまでの取組み】 ・「人権の視点！100！」実行プログラム（新型コロナウイルス感染症にかかる人権課題について）で情報の周知及びシトラスリボンプロジェクトの浸透に向けた取組みを実施（令和3年度） ・「人権の視点！100！」実行プログラム（個人情報漏洩事故防止について）で重要管理ポイントチェックシートの評価及び改善を行い、アンケートを実施（令和4～5年度） ・「人権の視点！100！」実行プログラム（誰にでも伝わる情報発信の理解促進について）で手引き等の周知及び職員の理解度を図るアンケートを実施（令和6年度） ・「人権の視点！100！」実行プログラム（人権の視点からみる多種多様な働き方について）での研修にかかる職員アンケートを行い、職員の理解度及び課題の把握を実施（令和7年度） ・当室の取組みとして、「風通しの良い職場づくり、ハラスメント事案の発生防止」をテーマにコンプライアンスニュースを発行し、室内周知を実施（令和7年度） ・当室独自のパワーハラスメント研修にかかる職員アンケートを行い、ハラスメントの実態調査を実施（令和2～7年度） <令和7年度に発生した差別発言事象関係> ・今回の差別発言事象を踏まえた市長訓示の室内周知を実施 ・当室の管理職会議において、差別事象発生時の対応等にかかる「差別事象対応マニュアル」を配付し説明を実施 ・室人権行政推進委員会で今年度の取組みの点検を実施 【課題】 人権にかかる情報発信及び周知啓発、差別事象発生時の対応等について一定周知を行ったものの、知識及び対応力の定着を図るためには繰り返し周知啓発を行う必要がある。	引き続き、人権にかかる知識の習得を図るため、「人権の視点！100！」実行プログラムの周知及び管理職会議等を活用し、手引きやマニュアル等を周知することにより、職員の人権意識の醸成を図っていく。また、差別事象発生時の対応力向上を図るため、所属における人権研修において、グループワーク等の研修手法の工夫により、研修で学んだ内容を実践へとつなげられるよう、取組みの強化を図っていく。	初動対応にかかる部分の研修を強化することにより、より実践へとつないでいく。
3	デジタル統括室	「人権の視点！100！」実行プログラムにおける取組では、人権への意識向上を目的とし、身近な人権に係る課題を取り上げ、関連情報の共有や課題に対する解決策の検討を行っている。 解決策の検討についてはTeamsを活用したワーク形式で実施しているが、参加率の向上が課題となっている。	これまで「人権の視点！100！」実行プログラムにおける取組については、人権全般の問題を対象とし、意識向上を図ってきたが、今年度は、この間の事案を踏まえ、差別事象が発生した際の対応力向上のため、連絡体制や対応マニュアルの共有及び関連知識取得のための全職員が受講できる環境での研修等を行うこととする。 また、より効果的な取組となるよう綱紀の保持に関する通知やコンプライアンス強化月間などの時期と合わせて実施する。	年2回研修を実施予定で前期は同和問題をeラーニングで全職員に対し実施し、後期は検討中。	これまでは、知識の修得や課題解決策の検討による人権意識の向上に重きを置いており、実際に差別事象が発生した際の対応については、認識が不十分なところがある。	市民局庁内ポータル掲載の「差別事象対応マニュアル」を改めて室内周知するとともに、室内の連絡体制を明確にし、迅速な対応が取れるよう周知する。 また、その他人権に関する情報や資料等について適宜情報共有を行い、日常における人権への意識づけを図る。	—
4	総務局	「人権の視点！100！」実行プログラムの取組として、総務局人権行政推進委員会において設定したテーマについて、年に2回程度、所属職員を対象とした研修と、その効果を測定するためにアンケートを実施している。 また、過去の研修資料（アーカイブ）を所属ポータル内に蓄積し、上記研修実施時に合わせて周知している。	引き続き、これまでの取組を継続し、局内の人権意識の高揚を図ることとする。	【人権100より】 対象者：全職員 内 容：チームサイトに研修資料を掲載し、各自で研修を受講する。	特になし。	総務局職員に、自身が人権行政の担い手であるという自覚を徹底させるために、人権問題について自ら考えるとともに、他の職員の意見を聴き、意見交換をする場を設定する。 対象職員の規模、実施方法については検討中。	—

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
5	都市交通局	これまで、「公共交通を利用するすべての人の安心・安全のための取組」をテーマとして、バリアフリーを中心に研修を実施してきた。そのため、人権総論に関するテーマを積極的に取り扱っておらず、近年は業務に身近なテーマである交通バリアフリーに着目して実施していた。また、研修の対象を係長級以下の職員に限っていた。	指示内容①②を達成するために、すべての職員を対象に広く人権を学ぶ機会を設け、学んだことを職場風土として根付かせることが必要である。そのため、都市交通局人権行政推進委員会において研修内容を協議し、全職員を対象に、改めて幅広く知識を学べる研修を実施する。将来的には、身近な個人人権課題もテーマに取り入れることで、職員が主体的に考え参加する機会を設ける。	【人権の視点100 R8策定内容より】 【対象】全職員（グループワークは課長級以下） 人権問題の基礎や差別事象発生時の対応をメール配信グループワーク（課長級以下）	Osaka Metroが実施する可動式ホーム柵の整備・段差隙間縮小の取組や、バリアフリーに関する情報のメール配信、ハラスメント外部通報窓口案内のポスターを掲示する等、具体的な取組内容に関する情報共有が中心となっており、実際に差別事象が発生した際の報告フローの整備ができていない等、基礎的な取組が不足していた。	都市交通局人権行政推進委員会設置要綱の見直しを行い、所属内で差別事象が発生した場合の報告フローや対応策を整備する。また、人権に関する手引き、マニュアルの周知を定期的に行うことで、知識習得のための振り返りの機会を設ける。	—
6	政策企画室	・インターネットにおける人権侵害に関する動画視聴研修（R3） ・本市職員の差別発言を受けての意見交換（R7） ・ハラスメントにかかる研修（R7） ⇒人権侵害や差別に対する理解だけでなく、人権行政の担い手としての意識をさらに向上させていく必要がある。	研修等のテーマに関わらず、日常業務や生活等で改善できないかを考える機会を設けることなどにより、人権に対する意識や関心、感度を高めるだけでなく、職員としての役割や課題解決のために適切な判断や行動（情報発信）を行えるよう取り組んでいく。	年1回学習資料を全職員配付し、各担当で取組みを実施取組み内容の実施報告を受け、とりまとめて検討を行い次年度へつなげる。	・差別事象対応マニュアルの周知（R6、R7） ・部落差別啓発資料の作成および周知（R6） ・人権の視点からの情報発信の手引きの周知（R7） ・人権のテーマごとに各部署が主体的に啓発資料を作成・室内共有し（R2～7）、共有内容に基づき職場改善を実施・共有（R7） ⇒差別事象が発生した際に、すべての職員が的確に対応できるよう継続的に対応方法について周知する必要がある。	差別事象の発生を未然に防ぐことはもとより、研修等のあらゆる機会をとらえて差別事象発生時の対応マニュアル等を周知するなど、事象発生時に対応できる力を身に付けることを重視した取組を行う。	—
7	危機管理監	市民局より提供された、e-ラーニング等の実施 （不十分な点、課題） ・危機管理室人権行政推進委員会において、研修内容の確認や実施方法を確認できていない。	危機管理室人権行政推進委員会を開催の上、確認等を行う。	—	危機管理室ホームページでの適切な情報発信及び情報管理について（「人権行政の視点！100！」実行プログラム） ・危機管理室人権行政推進委員会を開催し、「人権の視点！100！」の取組内容の確認及び振り返りができていない。	危機管理室人権行政推進委員会を開催の上、確認等を行う。	—
8・9	経済戦略局・中央卸売市場（同一取組み）	受講者アンケートにおいて、令和5年度まで下記項目が全市的に含まれていたが、当時の集計結果が芳しくなく、当局局長から人権意識の向上を図るよう指摘があった。これにより、令和6年度以降は市民局作成の全市版では当該項目が削除されていたが、結果の動向を確認する目的で、当局独自の項目として同年度から実施している。 なお、中央卸売市場とは人権行政推進委員会を共同で開催していることから、当該項目を追加対象としている。 【当局独自追加アンケート項目】 ①あなたは、所属や担当課に関わらず、業務を遂行する中で人権の視点を常に意識していますか？ 選択肢：1 常に意識している、2 概ね意識している、3 あまり意識していない、4 意識していない ②「あまり意識していない」「意識していない」を選択された場合は、その理由を記述してください。※追加項目①の回答と連動する形での追加を依頼	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していたところであるが、令和8年度より各所属で企画・実施することとなった。 当局では令和元年度までの間、中央卸売市場と共同実施してきたことから、令和8年度からは当該運用を復活させるとともに、当局の人権行政推進委員会事務局とも実施テーマを協議することを検討しているところであり、アンケート結果を集約した結果を踏まえ、ウィークポイントを分析して反映させていく。	—	○これまでの取組み LGBTなどの性的少数者に配慮した取組みとして以下の2点を実施。 ・当局実施の事業やイベント等における利用者からの申込やアンケートなどにおいて、不要な性別記載欄の削除及び表記の見直し ・上記以外に可能な取組の検討・実施に努める。（トイレや更衣室の配慮、研修の実施など） ○評価・課題 取組みについては、局全体としてアンケートなどにおける性別欄の見直しは進んでおり、また、アンケート調査等における性別欄の配慮以外にも、独自の取組み（多目的トイレの設置、性別を問わない個室更衣室の設置、大阪マラソンのエントリー区分でノンバイナリーの部を設置など）が実施されており、LGBTなどの性的少数者への配慮意識の醸成が進んでいることがうかがえる。	LGBT等の取組みに関して、現状は不十分な点等は見られないが、継続して意識付けしていくことが重要であるため、本取組内容は本局事業と親和性が高く、アンケート結果も踏まえながら引き続き本取組みを行っていく予定である。	全職員に取組みを周知しており、取組みを通じて職員に対する意識づけを行っている。

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
10	市民局	【これまでの取組】 ≪令和５年度≫ ・「アンコンシャス・バイアスを考えよう」（DVD視聴、グループワーク） ≪令和６年度≫ ・「やさしい日本語で伝えよう」（講義受講・グループワーク） ・あいサポート研修（講義受講） ≪令和７年度≫ ・障がい者差別解消・あいサポート運動に関する研修（講義・グループワーク） ・部落解放・人権問題夏期講座（高野山）受講 【課題】 ・研修は年に1回の実施であり、受講人数が少ないため、研修内容が局内で広く浸透しにくく、より多くの職員がテーマについて理解を深めることができるよう、工夫を行う必要がある。	・人権をテーマにした研修について、より多くの職員が参加できるよう、回次を増やして実施する。 ・人権分野の専門家による講義を受講できる体制を整備し、職員の理解促進及び人権意識の向上を図る。 ・引き続き、高野山等での人権分野の専門家による講義の受講を実施する。 ・差別事象対応マニュアルについても、eラーニング研修等、全職員が受講できる研修方法で周知徹底を図る。	従来の年１回実施する研修は、各課より１名の参加。 R8は、課より２～３名参加とする予定で グループワークを行うかなどは未定。 対面参加しない職員あて、資料にて自己研修を実施させ、実施したかどうかの確認も行う予定。	【これまでの取組】 ≪令和２～４年度≫ 人権をテーマにした定期的なメール配信（全13回）、チームサイトに掲載。 テーマは、「人権ナビゲーション」「大阪市ファミリーシップ制度」「優しい日本語」「犯罪被害者支援」「ヘイトスピーチ」「シトラスリボン」「同和問題」など ≪令和５～６年度≫ 「人権の視点！100！」に関する理解度テスト・アンケートの実施 ≪令和７年度≫ 障がい者差別解消・あいサポート運動に関する個人ワーク・アンケートの実施 【課題】 ・差別事象発生時の対応としての周知は行っているが、平常時における市民局の人権についての取組についての定期的な周知を行う必要がある。 ・メール配信については、人権に対する意識を浸透させ、定着させる機会として良い取組であった。浸透度や各々の行動とどのように結びついたかのフィードバックが必要である。	・職員一人ひとりが継続的に人権に対する意識を持ち続け、自分の業務や生活の中で生かすため、以前行っていたメール配信の取組を生かし、市民局における人権についての取組や、法務省などの人権に関する情報を発信しているHP等の内容について、定期的に局内の全職員にメール配信を行う。 ・配信内容を踏まえ、 <u>知識と行動を結びつけるための理解度チェック等を行う。</u>	－
11	財政局	市民局主催の所属別人権問題研修について、財政局の全職員が確実に実施するよう、周知・勧奨を行ってきた。 また、研修実施後は、アンケート結果を集約し、財政局人権行政推進委員会において、共有を行ってきた。	職員の人権意識の向上に際して、確実な職員研修の積み重ねが必要であることから、今後も引き続き市民局主催の研修について、全職員が確実に実施するよう、周知・勧奨を行う。	－	不祥事や事務処理誤りなどの事象が生じた際と同様の報告・対処方法の周知は行っているものの、差別事象発生時の個別具体的な対応力向上に繋がる取組等を実施する必要がある。	年度当初(人事異動終了後)に、行動規範の可視化の取組として人権に関するマニュアルや手引き(差別事象対応マニュアル等)を全職員へ周知し、各職員の対応力向上に繋げていく。	－
12	契約管財局	令和７年度：多文化共生（eラーニング） 令和６年度：ハラスメント（eラーニング、情報発信） 令和５年度：LGBT（eラーニング、情報発信） 令和３・４年度：コロナ感染症（eラーニング、情報発信） 令和２年度：LGBT（集合研修、情報発信）	令和８年度以降も、引き続き、局独自の人権研修を実施する。	【人権100より】 対象：契約管財局の全職員 内容：eラーニングによる所属内研修を実施し、職員の意識強化と理解の促進を図る。また研修内容の理解度を把握するため、アンケートを実施する。・所属職員に対し、ハラスメントに関する情報発信を行い、職員の意識の向上を図る。	令和７年度：差別事象対応マニュアルの周知	職員に向けての意識づけ及び行動規範を可視化するため、次の取組を実施する。 １ 意識づけの取組 ①☑職員に対して差別事象が発生した場合の対応について、的確に対応できるよう周知文を作成し周知する。 ②☑長会議及び係長会議の議題として設定 ③☑ルマガにおいて定期的に発信 ④☑独自の研修時に理解度アンケートを実施 ２ 行動規範の可視化 ①☑阪市人権啓発・相談センター作成の「差別事象対応マニュアル」の周知 ②☑局作成の「差別事象が発生した場合の報告フロー」の周知	年２回 全職員に対するメール送信及び課長会での周知を行う。
13	計画調整局	これまでの所属内人権研修では、「多文化共生」や「同和問題」などの個人人権課題を主に取り扱ってきた。 これまでの取組みを踏まえ、「大阪市の人権行政」などの総論をテーマとした研修を実施していく必要がある。	所属内人権研修において、「大阪市の人権行政」などの総論をテーマとして取り扱うことで、大阪市職員として差別の解消に率先して取り組む主体であるという意識向上を図る。	【人権100より】 局幹部向け勉強会 対象：局部長級職員（７名） 研修 対象：課長級以下全職員（２か年計画、各年 約100名） 内容：大阪市の人権行政及び差別の解消について	「差別事象対応マニュアル」や「同和問題（部落差別）の問合せ事象に対する対応例」について、全職員あて周知を実施。	12月４日～10日の人権週間において、全職員あてに法務省の人権週間関連ページを案内するメールを発出する等、継続的な人権啓発を行うことでさらなる人権意識の向上を図る。	－
14	福祉局	市民局ダイバーシティ推進室からの「所属別人権問題研修の実施について（依頼）」に基づき、所属別人権問題研修を実施している。 受講期限内に全職員が研修受講できるよう、未受講の職員や理解度テスト・受講アンケートがまだの職員に対しては、管理監督者より受講勧奨を行っている。	引き続き、受講期限内に全職員が研修受講できるよう、必要な受講勧奨を行う。	－	多様な障がいの特性や、障がいのある方への必要な配慮等を理解促進に向け、「あいサポート研修」を実施している。	福祉局において実施する事業の対象者は多岐にわたることから、引き続き「あいサポート研修」の受講を通じた、多様な障がいの特性や、障がいのある方への必要な配慮等の理解促進に取り組む。	情報発信の手引き等掲示板について全職員へ周知する。 人権推進委員会を開催し今後の方向性を検討する。

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
15	健康局	局独自の取組として、係長級以上の職員を対象としたハラスメント対策研修において、「ハラスメントは人格権・個人の尊厳を侵害する人権侵害行為である」との認識のもと、外部講師による集合研修（グループワーク有）を実施した（令和7年度）。	所属内全職員を対象に、市民局の人権問題研修資料（大阪市の人権行政について等）を活用した局内研修を実施する。 その他、令和7年度に引き続き、人権の視点を取り入れたハラスメント研修等の局内研修を実施する。	—	大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～に基づく「人権の視点！１００！」実行プログラムに基づき、個人情報の不適切事務を減らすための取り組みの徹底について、局内各担当課あて依頼している。	上記取組みを継続するほか、市民局のマニュアル等（人権の視点からの情報発信の手引き、差別事象対応マニュアル）を、局内職員に周知する。	6～7月ごろに人権研修を行い併せてマニュアル等の周知を行う。
16	こども青少年局	当局的職員数は、非常勤職員（日額の会計年度任用職員など）を含めると3,700名程度と多いことに加え、保育所やこども相談センター等の現場で勤務する職員は、常に児童の生活支援業務や保護者からの相談等の対応に従事しているため、一斉研修などまとまった研修時間の確保が困難である。そのため、eラーニングによる研修期間に幅を持たせているが、保護者対応等で研修時間を取りにくいため、実施期間・時間の確保について課題がある。	引き続き、十分な実施期間の確保と、各自で確実に研修を受講いただけるよう丁寧な周知に努める。 また、人権に対する意識や関心、感度を高めるだけでなく、職員としての役割や課題解決のために適切な判断・行動を行えるよう、研修に取り組む。	—	こども青少年局人権行政推進委員会を設置し、人権課題に関する解決方策の検討を行い、適宜職員へ周知している。 また、定例の局部課長会で報告したほか、局内全職員を対象に、局長メッセージを発出するなど、人権意識の向上に取り組んでいる。	適宜、局部長会で報告するほか、局長メッセージを発出するなど、引き続き、職員への周知及び意識付けに努める。 また、研修等のあらゆる機会を捉えて差別事象発生時の対応マニュアル等を周知するなど、差別事象発生時に対応できる力を身に付けられるよう取り組む。	—
17	環境局	【同和问题研修】 ・新採用者を対象に、グループ形式で内部講師による研修を令和7年4月に実施。 ・新採用者、新任係長級及び新任業務主任、所属間異動等の管理監督者層の職員を対象に、同和问题について自ら考え学ぶ、グループ形式の研修を令和7年12月に外部講師により実施し、研修内容の理解度を確認するためアンケートを実施。 【ハラスメント防止研修】 ・全職員を対象としたeラーニング研修（令和8年1月～2月）を行い、ハラスメント防止の理解を深め、研修内容の理解度を確認するためアンケートを実施。	・受講者アンケートにおいて「理解できた」「やや理解できた」とする回答の割合が、同和问题研修において、それぞれ64.4％と35.6％、ハラスメント防止研修において、それぞれ78.8％と20.9％と高く、当該問題に関する知識・理解の向上に繋がっていることが確認されていることから、研修の効果が認められる。 ・今後も適宜研修内容を見直し、職員の理解を深めるよう務める。 ・外部講師によるグループ形式の同和问题研修について、新規採用者や新任・転入の管理監督者等に受講させることで、同和问题に関する知識・理解を深めることに務める。	【人権100より】 【対象者】環境局職員 【内容】（１）職員人権研修 【同和问题】①新採用者を対象に、グループ形式研修②新採用者、新任係長級及び新任業務主任、所属間異動の管理監督者層及び係員を対象に、グループ形式研修また、アンケートを実施する。 【ハラスメント防止】③全職員を対象としたeラーニング研修、アンケートを実施する。	・環境事業センターにおけるミーティングを活用した人権問題に係る意識啓発の実施 ・ニュースレター(局内情報誌)への情報記事等の掲載を定期的（年4回）に実施し、内容について、課長・事業所長から職員へ周知 ・ハラスメント相談窓口を設置、職員に周知	・既存の取組や媒体を活用することにより、職員に対して効率的かつ効果的に必要な情報を伝達できている。 ・今後もミーティングやニュースレターによる人権問題にかかる啓発を継続し、同和问题・部落差別等について、他人事とはとらえず、正しい知識を持ち、市職員として適切に配慮し、行動し、対処できるようになることで、市民からの信頼度の向上へと繋げる。	局で作成した人権問題にかかる意識啓発の資料を環境事業センターへ送付（12月～3月、各1回）し、当該内容を所長等より環境事業センター内で実施されるミーティングや所内での掲示により周知している。
18	都市整備局	【これまでの取り組み】 ・当局職員が設定したテーマに基づき作成した研修資料を用いて、年1回局内の全職員を対象にeラーニングによる研修を実施している。 【不十分な点や課題】 ・研修資料は、他局における取組みや厚生労働省等が公表している資料等の情報を参考に作成しているが、当局業務や職場の実態に即した具体事例が十分でなく、内容が抽象的になりやすい。	・当局職員が作成した研修資料によるeラーニング研修は継続する。 ・集合研修の機会を新たに設け、人権分野の専門家による具体事例を交えた講義を受講できる体制を整備し、職員の理解促進及び人権意識の向上を図る。	【人権100より】 【局人権問題研修の開催】 対象者：局職員全員 内容：相手の立場に立つて「考動」することの大切さについて学び、日常業務の様々な場面で実践していく。 【人権に関する情報の提供等】 局職員に対して、メール等で人権に関する情報を提供する。	【これまでの取組み】 ・差別事象が発生した際には、所属長から別途通知文を発出し、差別事象対応マニュアルや過去の研修資料等も併せて周知することで、人権意識の向上を図っている。 【不十分な点や課題】 ・差別事象発生時の対応としての周知が中心となっており、平常時における差別事象対応マニュアル等の定期的な周知が不十分である。	・4月の人事異動後等、全職員宛てに差別事象対応マニュアル等を送付することで、職員の人権意識の向上を図る。 ・12月4日～10日の人権週間に合わせて、全職員宛てに法務省の人権週間関連ページを案内するメールを発出する等、継続的な啓発を行う。	—
19	建設局	所属内における人権研修の取組みとして、令和2年度からeラーニングによる人権問題研修を実施してきた。 内容としては、本市の人権行政に関する基礎知識に関すること（人権の視点！100！等）及び個別人権課題のうち時勢に応じて特に注目すべきものを深堀してきた。 研修手法については、eラーニングで実施してきたが、eラーニングは柔軟かつ効率的に学習できるため知識の習得には一定効果があるものの、学習の深度が個人の自己管理に任せられるため知識の定着には課題がある。	昨年度、当局において差別事象が発生したことから、改めて職場ごとにディスカッションを実施し、実施結果を部長級で共有すると共に次年度以降の人権研修のあり方について議論した。 その結果、今回のディスカッションが一定効果的であったことから、今後、研修手法を見直すことを検討したい。	—	局独自の取組みとしては、人権研修が中心であるほかは、全庁的な取組みを実践することに留まっていた。 差別の根絶を組織として取り組む体制を構築するため、平素より、差別を生まない、そして決して許さない職場風土を確立する必要がある、そのための取組みが必要。	先の差別発言事象を受け、建設局人権行政推進委員会を開催する中で、人権侵害に対する感度を高めるための様々な取組みを検討している。同委員会については、今後も引き続き開催し、検討を進める。	第3者会議を設置し、職場環境づくり等について現状分析、意見聴取を行い、人権体制の構築、実行性のある再発防止策の策定に取り組む。
20	大阪港湾局	・当局職員による差別発言事象の発生を受け、再発を防止するため、令和6年度に局内の全職員を対象として人権問題（同和问题）研修を実施した。 ・当該研修について、「安心・安全な職場づくり」に関する内容が不十分であったとの意見が寄せられたことから、令和7年度は同テーマを含む研修を実施した。	・令和7年度研修の受講後アンケート結果を踏まえ、次年度以降の研修内容を検討する。あわせて局職員の意見も反映し、より浸透性・実効性の高い研修となるよう改善を図る。	【人権100より】 【実施者】外部講師 【対象者】大阪港湾局 係員 【内容】同和问题 ※ワークショップ型研修実施後、研修資料については全職員へ共有する。	・令和7年6月6日に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画（第二次）」について、局内周知を行った。 ・第1回大阪市人権行政推進本部幹事会の開催後、改めて各課に差別事象対応マニュアルの周知を行った。 ・建設局職員による差別発言事象の対応として、事象の共有後、直ちに大阪港湾局人権行政推進委員会を開催し、その場で部長級職員へ局長訓示を行い早急に周知することで職員の意識の引き締めを図った。	・人権に関するポスター掲示の依頼があった際は、速やかに職員の目の届く場所に掲載するとともに、掲載した旨を全職員に周知する。 ・差別事象対応マニュアルの認知度をさらに高めるため、毎年12月4日～12月10日の人権週間に合わせて、局内周知を行う	—
21	会計室	市民局が作成した「同和问题（部落差別）」に関するeラーニング研修の実施のみとなっており、所属の状況に応じてテーマを設定するなど、所属独自の研修を検討する必要がある。	所属の状況を改めて分析し、所属の状況や事業への関連性が高いテーマを設定するなど効果的な研修内容を検討する。	—	人権行政推進委員会にて大阪市人権行政推進本部会及び幹事会議の議題等に関する周知・注意喚起や、人権に関するマニュアル等の周知を行ってきたが、職場風土として更に定着させていく必要がある。	人権研修等で学んだことが職場風土として定着し、すべての職員が人権行政の担い手であるという自覚を常に持ち続けられるよう人権啓発に関する手法や頻度を見直す。	手法や頻度は、研修時に実施予定のアンケート結果により検討する。

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
22	消防局	・eラーニングを中心とした自己研修の実施及び研修資料のメール配信による自己学習。 ・コンプライアンス研修や服務研修、ハラスメント研修など、集合研修の機会を捉えて人権意識の高揚を図っている。	・eラーニングやメール配信による学習を継続しつつも理解度に個人差があることから、メール配信後に示達等で研修資料を用いたチームミーティングの実施を促す。 ・各種集合研修の機会を捉えて、事例検討等により人権意識の更なる高揚を図る。	—	日常的な意識づけとして、示達等での注意喚起や、コンプライアンス関連の事務連絡等に合わせ、随時周知等を実施してきた。差別事象の発生やハラスメントに関する問題が生じた際に個人で抱えることなく、組織として対応する職場環境の構築を図っている。	研修や示達内容を全職員に定着させるため、NG発言例（市民対応・職場内発言）を作成、配付する。また、管理職が継続的に「差別やハラスメントを許さない」姿勢を示すとともに、風通しの良い職場づくりの中で引き続き意見や相談しやすい職場づくりを推進する。	
23	水道局	【令和７年度】 （研 修）差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修／心理的安全性を確保するための取組等に係る研修 （eラーニング）容姿の揶揄等の無自覚な差別に係る知識の習得 【令和６年度】（研 修）人権啓発研修 【令和５年度】（eラーニング）障害者差別解消法の趣旨や合理的配慮の考え方や事例などについて 【令和４年度】（eラーニング）やさしい日本語 【令和３年度】（eラーニング）多文化共生と「やさしい日本語」 【令和２年度】（eラーニング）犯罪被害者等への支援について ・職場内の身体的障害を有する対応研修 ・市民対応研修（差別事象対応マニュアルを含む） ・職場におけるハラスメント、無自覚な差別（マイクロアグレッション） （不十分な点課題など） ・eラーニングや差別事象別マニュアルの読み合わせ研修に取り組んできたが、職員同士で理解を深めるディスカッション等を行う機会とすることもできた。	・集合研修を行う際は意見交換を行う機会とし、気づきから人権についてより深く理解できるよう取組んでいく。	【人権100より】 (1) 具体的な事例も含め、全職員向けに研修を実施。（動画を活用したe-ラーニング等、実施手法等の詳細は今後検討） (2) 所属人権行政推進会議を活用して、各職場において、所属内研修を実施（グループディスカッション形式） (3) (2)にあわせて、仮に差別事象が生じた場合に、適切に対応できるよう、各職場において、差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修を実施	【令和７年度】 （その他）職場風土に関する行動計画についての振り返り 【令和６年度】 （その他）水道局HPのアクセシビリティの向上／庁内バリアフリー環境の整備／浄水場見学における合理的配慮等に係る対応の充実／局事業における合理的配慮に係る対応の充実／ご使用水量等のお知らせ票の音声コード（Uni-Voice）の対応／業務委託・請負工事の受注（工事）業者による合理的配慮の充実／市民・お客さまに向けた合理的配慮に係る啓発、合理的配慮に係る先進的な取組等の調査・共有 【令和５年度】 （その他）障がいを理由とする差別の解消の推進に関する資料を再周知／障害者差別解消法の趣旨に照らした現状の確認を実施／庁舎受付等への介助やほじょ犬同伴に関する案内表示の掲示／ホームページに掲載しているデータの音声読み上げソフトへの対応／障がい者の特性ごとに対応方法を整理した「水道事業にかかる合理的配慮の具体的取組」の策定・周知 【令和４年度】 （その他）利用基本情報及び要通知情報について、ホームページ「やさしい日本語」コーナーへの掲載／＼、「大阪生活ガイド」コーナー（多言語対応）への掲載／情報を掲載したホームページの周知／「外国につながる市民の方への対応マニュアル」の整備 ・メール配信（「障がいを理由とする差別の解消の推進」令和６年11月～令和７年３月まで月１回のメール配信、差別事象発生時の事例の共有及び注意喚起、人権週間の周知） ・人権に関する手引き、マニュアル（例：人権の視点からの情報発信の手引き、差別事象対応マニュアルなど）の周知（「採用と人権」（大阪市人権啓発・相談センター発行）の関係者への供覧による周知） ・ポスター掲示（合理的配慮、ハラスメント防止） ・部課長会議案件として設定 ・来庁者用受付への筆談用バイндアーの整備 ・Windowsの「拡大鏡機能（読上を含む。）」の担当内周知 ・来庁者用受付での耳の不自由な方への啓発パンフレットの配架 ・委託事業者との意見交換 ・朝礼等での声掛け ・旧棟訪問者のための取組について、管理職会議を通じて所内周知 ・コミュニケーションシートの作成・配付 ・これらの取組みを継続し、認識や行動の定着を図っていく。	・各課、事業所の所属人権行政推進会議を活用し、取組みの実施状況や改善点がないかの振り返りを継続して行う。	R8の取組みは検討中
24	教育委員会事務局	年に１回人権に関することをテーマに研修を実施。 （参考） ・令和７年度「障害のあるひとと人権について」 ・令和６年度「あいサポートについて」 ・令和５年度「ヤングケアラーについて」 （令和４年度～令和２年度はコロナのため「所属別研修」のみ）	今後も人権研修を年に１回以上を目標に取り組んでいく。	【人権100より】 【対象者】教育委員会事務局全職員 【内容】人権についての情報を研修を通じて周知し、多様な立場への理解を促進することで人権意識向上をはかる。	・平成２２年に教育委員会事務局人権行政推進委員会設置要綱を制定した。 ・その後、必要に応じ人権行政推進委員会を開催し、直近では、令和７年度に他局での差別事象を受け、令和８年３月９日に実施した。また、その内容について局内及び学校園への周知を行った。	今後も必要に応じて人権行政推進委員会を開催し、局内及び学校園における意識向上を図っていく。	—

	局・室	（１）所属別人権研修の取組み			（２）研修以外の取組みについて		
		これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）	これまでの取組み（不十分な点や課題など）	取組みを踏まえた今後の方向性	追記（各所属へ確認した事項等）
25	行政委員会事務局	職員の人権意識を高めるため、年1回の人権研修を継続して実施している。 研修は、近年の社会状況を踏まえたテーマを設定し、主に動画視聴による知識習得に加えて、グループワークも取り入れた構成としている。あわせて、「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」及び「人権の視点！100！」について説明し、基本的な考え方や相談窓口等の共有を図ってきた。直近では、「外国人の人権課題・多文化共生」「障がい者が抱える人権課題（合理的配慮と職場コミュニケーション）」「職場におけるハラスメント（ジェンダーハラスメント）」などをテーマに取り上げ、職員一人ひとりが人権行政の推進を担う立場にあるという認識の醸成に努めている。一方、差別事象などが発生した際に、職員が具体的にどのように対応すべきかを行動レベルまで落とし込む取組は十分とはいえず、実践的な対応力の向上が課題である。	今後はこれまで進めてきた当局職員一人一人が人権行政の担い手であるという自覚を徹底させる研修に加えて、差別事象などが発生した場合に的確に対応できる力を身に付ける研修にも取り組む。 具体的には、差別事象等が発生した際に職員一人ひとりが適切に行動・対応できるよう、「差別事象対応マニュアル」や発生時の「所属内の報告フロー」などを研修教材に取り入れることで、差別の未然防止と、発生時の迅速かつ適切な対応の両面から、所属としての対応力を高めていく。	—	これまで、人権の視点から個人情報を適切に管理するため、定期人事異動の際に「重要管理ポイント」を周知してきた。あわせて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、休暇や各種制度を利用しやすい職場づくり、ハラスメントのない健全な職場づくり等を柱とする「働き方改革取組方針」を策定・周知し、人権に関する職員の意識向上を図ってきた。一方で、差別事象等が発生した場合に、職員が具体的にどのように対応すべきかといった行動規範を組織として定着させていくための取組は、十分ではなかったと認識している。	引き続き、個人情報を適切に管理するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、率先して社会的責任を果たしていく。 また、今回の点検を踏まえ、新たに研修教材へ追加予定の「差別事象対応マニュアル」や「所属内の報告フロー」などについて、定期人事異動の時期をはじめ、適切なタイミングで職員へ周知する。これにより、差別事象等が発生した際に職員が取るべき具体的な対応を行動規範として職場に定着させ、組織風土として根付かせる取組を進めていく。	—
26	市会事務局	障がい者や高齢者が安心できる議会環境づくりをめざす研修やジェンダー等の人権への配慮について理解を深める研修などを実施し、「職員の人権意識の向上」に注力してきた。	「差別事象が発生した場合の対応」について理解を深める内容を含む研修も実施し、局内の職員に人権行政の担い手であるという自覚を改めて喚起するとともに、差別事象が発生した場合に、的確に対応できる実践力の習得を図る。	—	3月9日の局内幹部職員の打合せにおいて、所属長から建設局における事案について説明を行った上で、職員は人権行政の担い手であるという自覚をもって業務遂行にあたるよう指示した。	定例の局内幹部職員の会議や人権行政推進委員会で、「安心・安全な職場環境の整備」について毎年協議ができる組織体制にする。	—