

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！」実行プログラム評価シート		
所属名	環境局	
※日付入力カー		
令和6年3月31日		現在
☑ 実施年度	② 担当課名（担当者名）	③ 電話番号
5年度	総務課（広報） 職員課	6630-3118 6630-3168
実行プログラム（人権尊重の視点からの行政運営を推進するための取組み）について		
④ プログラムの名称	① 同和問題について学び、考え、より人権意識の高い職場をつくっていこう。 ② ハラスメントについて正しく理解し、防止に向けて取り組んでいこう。	
⑤ プログラムの概要（実施者、対象者、場所、時期、内容など）	策定時（当初目標）	実施結果（実施後）
	【実施者】環境局職員・外部講師 【対象者】環境局職員 【時期】令和5年4月～令和6年3月 【内容】 (1) 職員人権研修 ① 各職場の管理監督者層の職員を対象に、同和問題について自ら考え、学ぶ対話型研修を行い、職員の知識と理解を深めていく。また、研修内容の理解度を確認するためアンケートを実施する。 （6～8月） ②各職場の管理監督者層の職員を対象とした対面形式での研修（7月）及び全職員を対象としたeラーニング研修（9月）を行い、ハラスメント防止の理解を深めていく。また、それぞれ研修内容の理解度を確認するためアンケートを実施する。 (2) 年間を通じた取組 ・ ニュースレターへの情報記事の掲載（5月、8月、12月、3月） ・ ミーティングや上記情報記事の掲示等、課長・事業所長から職員へ上記取組について周知	【実施者】環境局職員・外部講師 【対象者】環境局職員 【時期】令和5年4月～令和6年3月 【内容】 (1) 職員人権研修 【同和問題】 ① 新採用者を対象に、同和問題に係る対話型研修を実施した。（4月） ②各職場の管理監督者層の職員を対象に、同和問題について自ら考え、学ぶ対話型研修を行い、職員の知識と理解を深める取組を行った。また、研修内容の理解度を確認するためアンケートを実施した。（2～3月） 【ハラスメント防止】 ③各職場の管理監督者層の職員を対象とした対面形式での研修（7月）及び全職員を対象としたeラーニング研修（10月～11月）を行い、ハラスメント防止の理解を深める取組を行った。また、それぞれ研修内容の理解度を確認するためアンケートを実施した。 【人権問題に係る意識啓発】 ④環境事業センターにおいて「人権の視点100」の人権コラムを各職場へ周知したうえで事業所内に掲示した。（10月～3月 計6回） (2) 年間を通じた取組 ・ ニュースレターへ情報記事の掲載を行った。（5月（実行プログラム、相談窓口の周知等）、8月（同和問題について）、12月（ハラスメント防止について）、令和6年3月（人権問題研修の実施報告）） ・ ミーティングや上記情報記事の掲示等、課長・事業所長から職員へ上記取組について周知。
⑥ 行動（行為）目標／ 行動（行為）実績	・ 職員研修の実施 ・ ニュースレターでの情報記事の掲載（年4回発行）	・ 職員研修の実施（同和問題：グループ形式・対面形式・ミーティング活用／ハラスメント防止：eラーニング形式・対面形式） ・ アンケートを用いて、職員の理解度について確認 ・ ニュースレターでの情報記事の掲載（年4回発行）

⑦ 期待していた効果／ 実施後に判明した効果		・ 受講者の同和問題に関する知識・理解が深まり、各職場の人権意識の更なる向上が図れる。 ・ ハラスメントについて正しく理解し防止の手法を学ぶことによって、ハラスメントの発生を抑制し、風通しのよい働きやすい職場づくりができる。	・ 同和問題研修のアンケート結果から、受講者の98.5%が「理解できた」「やや理解できた」という結果となり、 受講者の同和問題に関する知識・理解が深まり、職員一人ひとりの人権意識の向上に繋がった。 ・ ハラスメント防止に係る研修のアンケート結果から、受講者の約94.7%が「理解できた」「やや理解できた」という結果となり、ハラスメントについて正しく理解し、風通しのよい働きやすい職場づくりの醸成に繋がった。
⑧ 実施経過		※策定時の実施スケジュールではなく、実績ベースで記載してください。 ※行の追加・削除はご遠慮ください（着色セルの拡大・結合は可）	
上半期	4月	・ プログラム策定（第1回人権行政推進委員会の開催）及び局内周知 ・ 新採用者向け職員人権研修（同和問題）の実施	
	5月	・ ニュースレターの発行（第1回）	
	6月		
	7月	・ 管理監督者層向けハラスメント防止研修（対面形式）及び受講者アンケートの実施	
	8月	・ ニュースレターの発行（第2回）	
	9月		
下半期	10月	・ 職員eラーニング研修（ハラスメント防止）の実施及び受講者アンケートの実施（～11月） ・ 環境事業センターにおける人権コラムの周知及び事業所内掲示による人権問題に係る意識啓発の実施（～3月）	
	11月		
	12月	・ ニュースレターの発行（第3回）	
	1月		
	2月	・ 職員人権研修（同和問題）の実施及び受講者アンケートの実施（～3月）	
	3月	・ ニュースレターの発行（第4回）	
⑨ 市民・職員からの意見・感想など		【同和問題研修】 ・ 人権問題の重要性を再認識しました。 ・ 部落問題はまだまだ残っていると気付き、意識を持っておかないと気づいた。 ・ グループの他の人の対応方法を聞き、新しく対応方法を気づかせてもらえました。 ・ いつ自分が問合せ等に対応することになるか分からないので、こういった研修で得た知識等をひき出しにしておきたいと思う。 ・ 人権問題として部落問題の受講でしたが、いじめ、感染症（コロナ）に対する姿勢を持つうえでも、とても勉強になった。 【ハラスメント防止研修】 ・ 具体的な事例が記載されており、わかりやすかった。 ・ 相手の人権を尊重して接することの大切さを再認識した。 ・ 基準があいまいだという印象を持っていたが、判例が示されていたことで理解を深めることができたと思う。 ・ 今まで問題とっていない対応の仕方でもパワーハラスメントにあったり言いかた一つでパワーハラスメントになるので研修をしたことで意識して対応していけると思う。 ・ 職場内のコミュニケーションを円滑にし、パワーハラスメントの生じにくい職場環境をめざしていきたい。	

		伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる	務める
		(情報公開・広報)	(公聴)	(環境整備)	(行政サービス)	(協働)	(事業者としての責任)
⑩ 実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目 ※プルダウン選択	策定時						○
	実施後						○
⑪ 策定時と実施後の評価を比較して上記のように分析した理由		・職員人権研修において、同和問題及びハラスメント防止について学び、理解を深め、職員の人権尊重への意識向上が図れたことにより、事業者としての責任を果たすという「務める」の強化につながった。					
⑫ 項目別評価 ※プルダウン選択							
取組み内容	以下は、「人権の視点！100！」を踏まえた事業や取組みとして、「人権尊重の視点からの行政運営」を推進するためのものとなっていたかという点で、						
	◎ 優れた取組み例になっていた						
効果の程度	以下は、人権尊重の視点からの課題の解決、行政運営の実現にあたり、達成目標が明確であり、その効果が広く市民サービスの向上等に効果があったかという点で、						
	◎ 期待していた以上の効果があった						
推進体制	以下は、策定した実行プログラムを遂行できる推進体制、進捗管理及び成果の検証方法が確立できていたかという点で、						
	◎ しっかりとした体制で推進できた						
わかりやすさ	以下は、取組みの進捗状況や成果が、市民や職員にわかりやすく伝わったかという点で、						
	◎ とてもわかりやすく伝わった						
普及性	以下は、取組み結果が特定の市民に有効なものではなく、検証や改善により幅広い市民や他の所属でも普及又は応用が可能なものであったかという点で、						
	◎ 幅広く市民や他の所属でも普及又は応用できる						
費用対効果	以下は、取組みのためにかかった費用又は職員の時間や負担に対して明確な効果があったかという点で、						
	◎ 期待していた以上の効果があった						

評価の総括 ※所属人権行政推進委員会等として記入してください。

⑬ 実行プログラム全体を通して「人権尊重の視点」から評価できるところ	・グループ形式の人権問題研修（同和問題）において、人権尊重の大切さや差別に遭遇した時の対応を学び、意識醸成に貢献することができた。また、環境事業センターにおいて、ミーティングを活用した毎月の研修により意識定着に取り組むことができた。 ・eラーニング形式・対話型形式による人権問題研修（ハラスメント防止）を実施し、理解を深め、風通しのいい働きやすい職場づくりの醸成に繋げることができた。
⑭ 実行プログラム全体を通しての反省点	・事業者の選定に時間を要したことから人権問題研修（同和問題）の開催が年度末になってしまった。 ・アンケート結果によると、「他局主催も含めると研修の実施時期が重なることが多いため、実施時期を分散してほしい」といった声が挙げられていた。
⑮ 今回の評価結果を踏まえて所属の業務又は次期実行プログラムを改善するところ	・グループ形式で他の職員の意見や考えを聞くことにより新たな気付きを得ることができるとのアンケート結果から、グループワーク研修を実施していく。 ・対面式・eラーニング等の様々な実施形式を活用し、開催方法をテーマや受講対象者により判断し、計画的かつ効果的な研修を実施していく。
⑯人権行政推進委員会等委員長（所属長）のコメント	・グループ形式の研修において、他の職員と意見交換することで人権尊重の大切さを学び、人権意識を醸成することができた。今後も、意見交換やグループワークを行う対面式研修により理解を深め、人権意識の向上に繋げていく。 ・市民生活に密着した業務を行っている当局では、市民からの信頼度・サービスの向上をめざすとともに、職員が率先して人権行政を推進していくべき立場であるとの自覚をもって業務に取り組むよう、引き続き人権意識の更なる向上を図っていく。