

**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！」実行プログラム策定シート**

所属名		環境局
取組方針	1 基本姿勢	人権感覚を高め、全てのひとにやさしい環境局をめざして
	2 具体的取組みの方向性	① 同和問題に関する知識・理解を深め、人権意識の更なる向上を図る。 ② あらゆるハラスメントを防止し、働きやすい風通しのよい環境づくりを進める。

※日付入力→

令和6年4月25日

現在

① 実施年度	② 担当課名（担当者名）	③ 電話番号
6 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 プログラムのねらい	① 同和問題に関する知識と理解を深め、差別を許さない高い人権意識を持つ職場づくりを進めていく。 ② 全職員がハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントのない職場を目指していく。

⑥ プログラムの概要 (実施者、対象者、場所、時期、内容など)	【実施者】環境局職員・外部講師 【対象者】環境局職員 【時期】令和6年4月～令和7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、グループ形式での研修を行い、知識と理解を深めていく。 (4月) ②新採用者及び各職場職員1～2名を対象に、同和問題について自ら考え、学ぶグループ形式の研修を行い、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保するためアンケートを実施する。(10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グループ形式での研修(8月～11月)及び全職員を対象としたeラーニング研修(11月～12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保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等の掲載(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 ・ 環境事業センターにおける人権問題にかかる意識啓発について、ミーティング等により継続的に実施する。
⑦ 行動(行為)目標	・ 職員研修の実施(①、②は年間1回ずつ実施、③グループ形式研修は年間延べ9回実施(全職員1回ずつ出席)、eラーニング研修は年間1回実施(全職員受講)) ・ ニュースレターでの情報記事等の掲載(年4回発行)
⑧ 期待できる効果	・ 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。(研修後アンケート:「部落差別の現状と取組みについて理解できた」9割以上) ・ 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。
⑨ 前年度又は策定時点において実施中の実行プログラムの評価を踏まえて改善させたところ	・ 同和問題研修については、前年度は管理監督者が受講したが、新採用者や未受講の職場職員が受講できるよう対象者を変更して実施する。 ・ ハラスメント防止研修については、引き続き全職員を対象にeラーニング研修を実施するとともに、管理監督者全員(行政:課長・課長代理・係長、技能:技能統括主任・部門監理主任)が受講できるよう10回程度研修を行い、ハラスメントのない職場づくりへの意識向上を図る。

⑩ 実施スケジュール（予定） ※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	・新採用者向け職員人権研修（同和問題）の実施 ・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				
	5月	・ニュースレターの発行（第1回）				
	6月					
	7月					
	8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（～11月） ・ニュースレターの発行（第2回）				
	9月					
下半期	10月	・新採用者及び各職場職員向け人権研修（同和問題）及び受講者アンケートの実施				
	11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（12月）				
	12月	・ニュースレターの発行（第3回）				
	1月					
	2月					
	3月	・ニュースレターの発行（第4回） ・令和6年度第2回人権行政推進委員会の開催				
⑪ 実施により強化できる「人権の視点！100！」の項目 ※プルダウン選択		伝える	聴く・知る	備える	支える	つながる
		（情報公開・広報）	（公聴）	（環境整備）	（行政サービス）	（協働）
						○
⑫ 上記の項目の強化につながると考える改善や工夫		・同和問題について深く学び職員の人権意識の向上を図ること、また、ハラスメントを防止し働きやすい風通しのよい職場を作ること、事業者としての責任を果たすという「務める」の強化につながる。				
⑬ その他（所属の業務実態や特性にあわせて独自の工夫を行っているところなど）		当局では、ごみ収集やごみ減量・分別に関する市民啓発等、市民生活に密着した業務を担っている。また、過去にも同和問題に係る差別事象が発生した事実を踏まえて、同和問題・部落差別等についてより深く学び、正しい知識をもつことで、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必要がある。そうすることで市民からの信頼・サービス向上へと繋げる。				