

令和7年度 第1回 大阪港湾局人権行政推進委員会

日 時：令和7年10月21日（火）9:30

場 所：大阪港湾局 第1会議室

（議 題）

- 1 大阪港湾局人権行政推進委員会設置要綱の改正について
- 2 今後の人権問題職員研修実施計画について
- 3 その他

大阪港湾局人権行政推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 全ての市民の人権が尊重される心豊かで生きがいのある社会の実現に向け、局の運営を人権尊重の視点から推進していくとともに、人権教育・啓発・職員研修の取り組みについて、各担当相互の緊密な連携・協力を確保し、総合的かつ効果的な推進を図るため、大阪港湾局に「大阪港湾局人権行政推進委員会（以下「委員会」という。）」を置く。

(組織)

第2条 委員会は、委員長、副委員長、委員で構成する。

- 2 委員長は、局長をもって充てる。
- 3 副委員長は、理事をもって充てる。
- 4 委員は、別表第1に掲げる者をもって充てる。

(職務)

第3条 委員長は、委員会の事務を総理する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐する。

(会議)

第4条 委員会は、委員長が召集して行う。

- 2 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、意見を述べさせることができる。

(協議事項)

第5条 局の運営を人権尊重の視点から総合的に推進するための取り組みに関すること

- 2 局における人権教育・啓発・職員研修の取組みに関すること
- 3 その他、委員長が必要と認める事項に関すること

(幹事会)

第6条 委員会に幹事会を置く。

- 2 幹事は、別表第2に掲げる者をもって充てる。

(研修企画部会)

第7条 幹事会に研修企画部会を置く。

- 2 研修企画部会は別表第3に掲げる者をもって充てる。

(庶務)

第 8 条 委員会の庶務は、総務部総務課において処理する。

(施行の細目)

第 9 条 この要綱の施行について必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成20年 7 月18日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年 8 月 2 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 6 年 7 月 4 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 7 年 5 月26日から施行する。

別表第 1 (第 2 条関係)

委 員 長	大 阪 港 湾 局 長
副 委 員 長	理 事
〃	理 事
〃	理 事
委 員	総 務 部 長
〃	業 務 改 革 担 当 部 長
〃	企 画 調 整 担 当 部 長
〃	営 業 推 進 室 長
〃	開 発 調 整 担 当 部 長
〃	開 発 推 進 担 当 部 長
〃	計 画 整 備 部 長
〃	利 用 促 進 担 当 部 長

〃	事業戦略担当部長
〃	施設管理部長
〃	泉州港湾・海岸部長

別表第2（第6条関係）

幹事	各課長、担当課長
〃	総務部人事・港湾再編担当課長代理
〃	総務部総務課担当係長（庶務・組織・市会）
〃	総務部総務課担当係長（港湾再編）
〃	各部リーダ一担当係長
〃	各技能統括主任

別表第3（第7条関係）

研修企画部員	総務部人事・港湾再編担当課長
〃	総務部人事・港湾再編担当課長代理
〃	総務部総務課担当係長（庶務・組織・市会）
〃	総務部総務課担当係長（港湾再編）
〃	総務部総務課担当係長（府営総務）
〃	総務部業務改革課担当係長（業務改革）
〃	営業推進室管財課担当係長（管財・総括）
〃	計画整備部保全監理課担当係長（港湾工事）
〃	施設管理部管理課担当係長（部の総括・組織再編）
〃	施設管理部施設課担当係長（施設管理）
〃	施設管理部施設課担当係長（緑地管理）
〃	施設管理部海務課担当係長（海務）
〃	施設管理部海務課担当係長（海岸施設管理）
〃	施設管理部海務課担当係長（海上保全）
〃	施設管理部設備課担当係長（電気）
〃	施設管理部設備課担当係長（機械）
〃	各技能統括主任又は各部門監理主任

令和6年度 大阪港湾局 人権問題職員研修

職員アンケート結果

E ラーニング

対象者数 685 名（大阪港湾局全職員数 711 名、育休・病休等により全受講回次に出席できない者 26 名）
 受講者数 685 名（100%） アンケート回答者 685 名

研修内容の理解

理解できた	概ね理解できた	あまり理解できなかった	全く理解できなかった
454	231	0	0

「同和問題（部落差別）の歴史」について理解

そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	全く思わない
452	229	4	0

（主な意見）

- ・部落差別の歴史的な成り立ちや変遷等の記述の記載がないため、深く理解できない。

差別事象に遭遇した場合、適切に対応できると思うか

そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	全く思わない
274	398	12	1

（主な意見）

- ・即座に対応できるか分からない。自信がない。
- ・啓発や意識転換のアプローチまで出来る気がしない。

「えせ同和行為」の現状について理解

そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	全く思わない
422	261	2	0

（主な意見）

- ・すでに既知の情報だった。

「部落差別の解消の推進に関する法律」を知っているか

附帯決議を含め、全文を読んだことがある	条文は読んだことがある	法律は知っているが、条文を読んだことはない	法律があることを知らない
59	167	388	71

業務を遂行する中で人権の視点を常に意識しているか

常に意識している	概ね意識している	あまり意識していない	意識していない
249	400	35	1

今後は、業務を遂行する中で人権の視点を常に意識しようと思うか（前問 36 人）

そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	全く思わない
16	22	1	0

自由記述

（主な意見）

- ・改めて人権問題を意識する良い機会になりました。
- ・定着のためには、毎年継続して実施する必要がある。
- ・実際の事例を挙げて、身近な問題としてとらえる課題も必要である。
- ・初めて研修を受講する者にとっては分かり易い内容であったが、理解を深めるためにはもっと内容を掘り下げるべきである。
- ・差別事象に遭遇した場合、適切に対応できるか不安だ、自信がない。

集合研修

対象者数 686 名

受講者数 662 名（96.5%） アンケート回答者 658 名

研修内容の理解

理解できた	概ね理解できた	あまり理解できなかった	全く理解できなかった	無回答
453	202	1	0	2

テーマ別の理解について

「部落問題の基本的理解」についての理解

そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	全く思わない	無回答
483	169	3	2	1

「人権と自分との関わり」についての理解

そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	全く思わない	無回答
462	192	0	1	3

「安心・安全な職場環境づくりに向けて」についての理解

そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	全く思わない	無回答
426	210	10	3	9

講師について

満足できる	概ね満足できる	あまりよくない	よくない	無回答
488	159	7	1	3

時間について（1時間30分）

ちょうどよい	短かった	あまりよくない	わからない	無回答
560	28	49	16	5

自由記述

（主な意見）

- ・具体的な事例や講師の体験などの当事者の話を聞くことができて良かった。
- ・今回のような講義型の研修の方が、印象に残りやすい（理解を深める）と思った。
- ・あまり勉強する機会がなかったので、良い機会になった。
- ・自分に何ができるのかを考えて行動につなげないといけないと思いました。
- ・他の人権テーマも取り上げてほしい（外国人、LGBTQ、ハラスメント、多様性、病気）。
- ・地図まで出す必要性があったのか疑問だ。
- ・時間の都合で内容を端折るのはどうなのか。
- ・差別の話や歴史を聞いていると心が苦しくなった。

令和6年度 大阪港湾局 人権問題職員研修

総括

Eラーニング

集合研修を実施する前に速やかに全職員へ人権意識を再認識させる必要があったことから、市民局が実施した過去3年分の所属別人権問題研修（研修内容：部落問題の歴史等、落書き差別事象、えせ同和）をEラーニング形式で実施した。

まとめ

- ・研修内容の理解度は100%であった。
- ・差別事象に遭遇した場合、「適切に対応できるか不安だ」「自信がない」という意見もあったため、今後実際に人権侵害等が見受けられた際の具体的な対応方法等について定着させる必要性がある。
- ・「部落差別の解消の推進に関する法律」の認知度・理解度が33%であったため、今後の研修内容として取り上げる必要性がある。

集合研修

研修内容は「部落問題の基本的理解」、「人権と自分との関わり」、「安心・安全な職場環境づくりに向けて」の3つを中心に3団体7名の方にご講演いただいた。大阪府人権協会の講師は共通のスライドを使用され、その他の講師はそれぞれ異なったスライドを使用した。

進め方についても、講師自身の体験を語られることや、隣席者との対話、クイズ形式など、各講師のオリジナリティのあるものであった。

まとめ

部落問題の基本的理解

- ・講師が自らの体験談を語られることにより、アンケートで受講者の「心に残ったこと」に記載されることが多く、体験談はEラーニングで学ぶことができないので、有意義であった。
- ・住吉区内の二地区（住吉・浅香）についての歴史や実情を深く理解することができたと思う。

人権と自分との関わり

- ・自身も知らずに差別をする加害者になる可能性があることや、いつ当事者になるかもしれないという観点で講義いただいたので、職員の気付きになったこともあり、総じて、理解が深まったものと思う。

安心・安全な職場環境づくりに向けて

- ・日々の業務の中で、どのような点（人権の理解、ハラスメント、風通しの良い職場環境など）に気を付けるべきなのかを講義いただけるものと期待していたが、どの講師も、安心・安全な職場環境づくりという内容で講義いただく時間が短かったこともあり、他の内容ほど理解が得られなかった。
- ・そのため、この内容については不十分であり、今後の課題として認識すべきである。

全体

- ・受講者同士の意見交換の頻度が講師間でバラつきがあった。できる限り積極的に意見交換を取り入れる。
- ・今回は講師により使用するスライドや進め方が異なっていたので、令和7年度の課題として考えたい。

令和7年度以降の研修について

各研修に対するアンケート結果を踏まえ、市全体の人権問題研修に加えて局独自の取組として同和問題にかかる研修を継続的に企画・実施する。

＜対象者＞

- ・当局全職員（休業者を除く。）

＜研修内容＞

- ・部落差別の成り立ちや変遷などの歴史的内容
- ・「部落差別の解消の推進に関する法律」の立法趣旨や関連する施策の動向
- ・本市の同和行政
- ・「安心・安全な職場環境づくり」
- ・差別発言を見聞きした時の対応方法

＜実施方法＞

- ・講義型で、隣席者との意見交換などのグループワークを積極的に取り入れたもの
- ・フィールドワーク（現地で直接お話を聴く）
- ・指導者養成型（研修を受講した指導者が、各職場で研修を実施）

令和7年度以降 大阪港湾局 人権問題職員研修について

E ラーニング

振り返りとして、市民局が実施した前年度の所属別人権問題研修をEラーニング形式で継続実施していく。

集合研修

今後の大阪港湾局主催による研修について（予定）

令和6年度のアンケートの結果から「安心・安全な職場環境づくり」の研修内容について不十分であったことから、令和7年度については、日々の業務の中で、どのような点（人権の理解、ハラスメント、風通しの良い職場環境など）に気を付けるべきなのかを研修内容とする。以降も引き続き同和問題について学び、理解を深めてく。

R 7	研修内容：同和問題（安心・安全な職場づくり）
R 8 以降	研修内容：アンケート結果等を踏まえて今後決定

人権意識の醸成

（参考）他所属主催の人権研修について 令和6年度実施状況（市主催）

研修名	内容	受講方法	対象者
所属別人権問題研修	部落差別（知識の再取得、差別行為等による影響を学ぶ）	e ラーニング	全職員
新規採用者研修	大阪市の人権行政	講義型	新規採用者
人権問題研修（管理者層）	同和問題＋その他の人権課題のうち1つ選択（LGBT、障がいのある人など）	e ラーニング	局長～課長代理級 技能統括主任
人権問題指導者研修	人権問題指導者として指導的役割を果たすための知識及び技法の習得	参加型集合研修＋フィールドワーク	課長・課長代理級 昇任2年目以降
技能職員 新任主任研修	人権問題（同和問題）	参加型集合研修	新任の技能統括主任 業務主任・部門監理主任

令和7年度（案）

研修内容：同和問題（人権の理解と安心・安全な職場環境づくりに向けて）

ワークショップ型研修

対象者

課長、課長代理級（約70名程度）

実施方法

同和問題に関わる「安心・安全な職場環境づくり」という研修内容で、講師の話聞くだけでなく、人権の理解、ハラスメント、風通しの良い職場環境など、参加者同士が意見交換し、自らの意見を発表するなど主体的に参加することにより、気づきを促し、理解をより深める。

業者選定

事後審査型制限付一般競争入札による

時間・実施時期

2時間、1～2月上旬（3～4回に分けて実施）



課内でアウトプット及び意見交換会の実施

対象者

係長級以下全職員（全職員受講必須）

実施方法

ワークショップ型研修を受講した職員が、学んだ内容を課内の全職員に伝えるのと同時に、ファシリテーターとして、その内容を深掘りし、「安心・安全な職場環境づくり」についてどういうところに気を付けたらいいのか等、課内で意見交換を行う。なお、未受講者が出ないよう個別対応するなどフォローアップを行う。また、各課の意見交換内容及び研修資料・研修内容については、局部長級職員へ共有する。

実施時期

2月～3月

