

人権行政の推進体制に関する点検状況の報告

本部長の指示内容（要旨）

- ① 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こと
- ② すべての職員に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させること
- ③ 差別の根絶に組織として取り組む体制を構築すること

上記①②に関して下記のとおりご報告ください。

※③については、別途依頼する「人権行政推進委員会設置要綱の見直し等について」によりご報告をお願いします。

1 所属名

2 本部長の指示内容①②について

指示内容①②を確実に達成するためには、人権研修と学んだことを職場風土として根付かせる取組みが必要です。

人権研修の企画・実施にあたっての留意点や研修以外の取組みについて、どのような職場にも共通すると思われる視点を別紙のとおり整理しました。

については、別紙「所属自己点検シート」を作成のうえ、所属で実施する人権研修（コンプライアンス研修、市民対応研修等での実施を含む。）及び研修以外の取組みに関して、次のとおり報告してください。

(1) 所属内人権研修の取組み

これまでの取組み (不十分な点や 課題など)	
上記を踏まえた 今後の方向性	

(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)	
上記を踏まえた 今後の方向性	

※ 2の今後の方向性について、報告期限の時点で検討中の場合は、その旨を記載のうえ報告予定日を明記してください。

○参考【令和8年3月10日、3月12日の市会（市政改革委員会）における市長答弁の要約】

- ・ 今回の問題は、一人の職員の責任ではなく、組織全体の問題である。
- ・ 人権を尊重していくことは、市政運営の根幹である。
- ・ 私自身がしっかり先頭に立ってリーダーシップをもって差別の根絶、そして、職員意識の向上と組織ガバナンスの徹底に取り組んでいきたい。
- ・ 職員の人権意識の向上に際しては、職員一人ひとり、かつ、組織の隅々までいきわたる、細やかで確実な職員研修の積み重ねが必要である。
- ・ 学んだことを職場風土として根付かせることも重要と考えている。
- ・ これらについては、不断の見直しを行いながら、差別を生じさせない、そして決して許さない組織を確立していく。
- ・ たくさんの施策を輻輳させながら、取り組んでいかなければならない。
- ・ 各所属に人権推進担当があることから、この人権推進体制の強化も改めて指示したところである。
- ・ 市長の責務として、これらの取組みを通じて、市民の皆さまの信頼回復に全力で取り組んでいく。