

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

行政委員会事務局

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)	<p>当局では、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ます。</p> <p>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ます。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ました。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ます。</p> <p>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</p>
--------------------------	---

	えず、実践的な対応力の向上が課題です。
上記を踏まえた 今後の方向性	<p>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みます。</p> <p>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まいります。</p>

(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)	<p>当局はこれまで、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」を周知してきました。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ました。</p> <p>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ます。</p>
上記を踏まえた 今後の方向性	<p>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きます。</p> <p>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します。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きます。</p>

※ 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。