

令和8年度 第1回水道局人権行政推進委員会

日時：令和8年4月28日（火）10:15～10:45

場所：共通会議室1

次 第

議 題

(1) 人権行政の推進体制に関する点検状況の報告について

(2) 令和8年度における水道局の人権に関する取組について

(報告シート)

## 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

水道局

## 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>■ 人権行政推進委員会で設定したテーマに係る研修</p> <p>【令和7年度】 (研 修) 差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修 心理的安全性を確保するための取組等に係る研修 (eラーニング) 容姿の揶揄等の無自覚な差別に係る知識の習得</p> <p>【令和6年度】 (研 修) 障がいと理由とする差別の解消の推進について</p> <p>【令和5年度】 (eラーニング) 障害者差別解消法の趣旨や合理的配慮の考え方や事例などについて</p> <p>【令和4年度】 (eラーニング) やさしい日本語</p> <p>【令和3年度】</p>
------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>(eラーニング) 多文化共生と「やさしい日本語」</p> <p>【令和2年度】</p> <p>(eラーニング) 犯罪被害者等への支援について</p> <p>■ 上記以外に課等で独自で実施した研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場内の身体的障害を有する方に対する合理的配慮に関する研修</li> <li>・市民対応研修（差別事象対応マニュアルを含む）</li> <li>・職場におけるハラスメント、無自覚な差別（マイクロアグレッション）</li> </ul> <p>&lt;不十分な点や課題など&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・eラーニングや差別事象別の対応マニュアルの読み合わせ研修では、内容の確認にとどまっていたが、これらの研修時にも内容に関連するディスカッションを設定することで、職員同士で理解を深める機会とすることもできた。</li> </ul>
<p>上記を踏まえた 今後の方向性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ディスカッションを行う機会を積極的に設け、気づきから人権についてより深く理解できるよう取り組んでいく。</li> </ul>

(2) 研修以外の取組みについて

<p>これまでの取組み (不十分な点や 課題など)</p>	<p>■ 人権行政推進委員会で設定したテーマに係る取組み</p> <p>【令和7年度】</p> <p>(その他) 職場風土に関する行動計画についての振り返り</p> <p>【令和6年度】</p> <p>(その他) ・水道局 HP のアクセシビリティの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・庁内バリアフリー環境の整備</li> <li>・障がい者への合理的配慮に係る対応の充実</li> <li>・ご使用水量等のお知らせ票の音声コード (Uni-Voice) の対応</li> <li>・市民・お客さまに向けた合理的配慮に係る啓発</li> <li>・合理的配慮に係る先進的な取組等の調査・共有</li> </ul> <p>【令和5年度】</p> <p>(その他) ・障がいを理由とする差別の解消の推進の取組に関する資料を再周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者差別解消法の趣旨に照らした現状の確認を実施</li> <li>・庁舎受付等への介助やほじょ犬同伴に関する案内表示の掲示</li> <li>・ホームページに掲載しているデータの音声読み上げソフトへの対応</li> </ul>
---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者の特性ごとに対応方法を整理した「水道事業にかかる合理的配慮の具体的取組」の策定・周知</li> </ul> <p><b>【令和4年度】</b></p> <p>(その他)・利用基本情報及び要通知情報について、ホームページ「やさしい日本語」コーナーへの掲載</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「大阪生活ガイド」コーナー(多言語対応)への掲載</li> <li>・情報を掲載したホームページの周知</li> </ul> <p><b>【令和3年度】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「やさしい日本語」による局ホームページの改善及び「大阪生活ガイド」の改善</li> </ul> <p><b>■ 上記以外に課等で独自で実施した取組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メール配信(「障がいを理由とする差別の解消の推進」令和6年11月～令和7年3月まで月1回のメール配信、差別事象発生時の事例の共有及び注意喚起、人権週間の周知)</li> <li>・人権に関する手引き、マニュアル(例:人権の視点からの情報発信の手引き、差別事象対応マニュアルなど)の周知(「採用と人権」(大阪市人権啓発・相談センター発行)の関係者への供覧による周知)</li> <li>・来庁者用受付への筆談用バインダーの整備</li> <li>・Windowsの「拡大鏡機能(読上を含む。)」の担当内周知</li> <li>・来庁者用受付での耳の不自由な方への啓発パンフレットの配架</li> <li>・委託事業者との意見交換</li> <li>・朝礼等での声掛け</li> <li>・コミュニケーションシートの作成・配付</li> </ul> <p>・これらの取組みを継続し、認識や行動の定着を図っていく。</p>
<p>上記を踏まえた 今後の方向性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各課、事業所の所属人権行政推進会議を活用し、取組みの実施状況や改善点がないかの振り返りを継続して行う。</li> </ul>

※ 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。

令和8年度における水道局の人権に関する取組について（案）  
（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）

1 テーマ

- ・同和問題にかかる差別事象から考える「人権」について

2 めざすべき状態

水道局の事業運営において、職員がお客さま、契約業者及び同僚職員等のすべてのステークホルダーに対して、同和問題をはじめとする差別行動等、人権侵害につながる事案を発生させることのないよう、全職員が人権について高い意識を有している状態。

また万一、差別事象等が発生した場合には、速やかに組織的対応を行うことができる状態。

3 当局の抱える課題

令和6年度、水道局職員による容姿の揶揄に係る発言があったことを受け、人権行政推進委員会において、問題点の整理、原因分析、対応策の検討を行い、令和7年度にはこれらの実践を行ってきた。

一方、本市建設局において同和問題にかかる差別発言が発生したが、これは、特定の職場や個人に限られた問題ではなく、本市全体の行政運営に関わる重大な人権課題である。水道局職員一人ひとりが、本件を「他部署の事案」としてではなく、自らの職場や日常業務にも起こり得る「自分事」の問題として自覚する必要がある。

そのためには、職員一人ひとりが同和問題をはじめ人権問題を正確に理解し、あらゆる差別を生まない高い人権意識を持つとともに、差別的言動を決して許さない組織風土の醸成が必要かつ重要であり、差別を許さない姿勢を明確にし、気づいた際に声を上げ、行動できる職場環境づくりに向けた継続的な取組が必要である。

4 取組の方向性

(1) 人権意識の向上に向けた知識の習得

差別を許さないという明確な組織姿勢のもと、同和問題をはじめとする人権課題を自分事として捉える人権意識の向上を柱に、継続的な研修等を通じて、正しい理解と気づきを深めるとともに、差別的言動を生まない職場環境を整備することで、差別の根絶に向けた取組を推進する。

5 具体的取組

(1) 同和問題に係る知識習得及び、差別行動を生まないための研修【6～8月頃に実施】

ア 同和問題の歴史的背景や現在の状況について、繰り返される差別事象やインターネット上で問題など、具体的な事例も含め、全職員向けに研修を実施。（動画を活用したeラーニング等、実施手法等の詳細は今後検討）

イ 所属人権行政推進会議を活用して、各職場において、所属内研修を実施（理解を深めるためのグループディスカッション形式。基本テーマは総務課で設定。）

ウ イにあわせて、仮に差別事象が生じた場合に、適切に対応できるよう、昨年度に引き続き、

各職場において、差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修を実施。

## 6 「行動目標」及び「期待できる効果」等

### (1) 行動目標

- ・ 5 (1)アの全職員向け研修実施後の職員アンケートにおいて「同和問題の歴史的背景や現在の状況に関する理解が深まった」と回答する職員の割合 90%以上
- ・ 5 (1)イの所属内研修実施後の職員アンケートにおいて「グループディスカッションにより新たな気づきを得ることができた」と回答する職員の割合 90%以上

### (2) 期待できる効果

- ・ 職員の同和差別解消に向けた意識が向上し、職員がお客さま、契約業者及び同僚職員等のすべてのステークホルダーに対して、人権侵害につながる事案を発生させることがなくなるよう、自主的・主体的に人権に関する取組を進めることができる。

(参考) 令和8年度「人権の視点! 100!」実行プログラムの策定内容報告様式

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		水道局
取 組 方 針	1 基本姿勢	「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」のもと、人権が尊重されるまちの実現に向けて、職員の人権意識向上を図る。
	2 具体的取組み の方向性	職員一人ひとりが人権問題を正確に理解し、あらゆる差別を生まない高い人権意識を持つとともに、差別的言動を決して許さない組織風土の醸成のため、差別を許さない姿勢を明確にし、気づいた際に声を上げ、行動できる職場環境づくりに向けて取組む。

※日付入力カー

現在

<input checked="" type="checkbox"/> 実施年度	② 担当課名 (担当者名)	③ 電話番号
8 年度	総務課 総務課長代理 小谷薫	6 6 1 6 - 5 4 0 0
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	同和問題にかかる差別事象から考える「人権」について	
⑤ プログラムのねらい	水道局の事業運営において、職員がお客さま、契約業者及び同僚職員等のすべてのステークホルダーに対して、同和問題をはじめとする差別行動等、人権侵害につながる事象を発生させることのないよう、全職員が人権について高い意識を有している状態、また万一、差別事象等が発生した場合には、速やかに組織的対応を行うことができる状態をめざす。	
⑥ プログラムの概要 (実施者、対象者、場所、時期、内容など)	<p>(1) 同和問題の歴史的背景や現在の状況について、繰り返される差別事象やインターネット上での問題など、具体的な事例も含め、全職員向けに研修を実施。(動画を活用したe-ラーニング等、実施手法等の詳細は今後検討)</p> <p>(2) 所属人権行政推進会議を活用して、各職場において、所属内研修を実施(理解を深め気づきを得るためのグループディスカッション形式とし、基本テーマは総務課が設定)</p> <p>(3) (2)にあわせて、仮に差別事象が生じた場合に、適切に対応できるよう、昨年度に引き続き、各職場において、差別事象対応マニュアルの読み合わせ研修を実施</p>	

⑦ 行動（行為）目標	<p>⑥(1)の所属内研修実施後の職員アンケートにおいて、「同和問題の歴史的背景や現在の状況に関する理解が深まった」と回答する職員の割合 90%以上</p> <p>⑥(2)の所属内研修実施後の職員アンケートにおいて、「グループディスカッションにより新たな気づきを得ることができた」と回答する職員の割合 90%以上</p>	
⑧ 期待できる効果	<p>職員の同和差別解消に向けた意識が向上し、職員がお客さま、契約業者及び同僚職員等のすべてのステークホルダーに対して、人権侵害につながる事案を発生させることがなくなるよう、自主的・主体的に人権に関する取組を進めることができる。</p>	
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	<p>前年度の研修実施後の職員アンケートの結果を踏まえ、研修の実施方法をディスカッション形式とし、職員同士で理解を深める機会とする。</p>	
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	<p>水道局人権行政推進委員会を開催（今年度の取組の決定）</p> <p>水道局人権行政推進委員会設置要綱を改正（大阪市人権行政推進本部事務局依頼に基づく見直し）</p>
	5月	
	6月	同和問題に係る全職員を対象とした研修の実施
	7月	
	8月	所属人権行政推進会議を活用した職場研修の実施（グループディスカッション形式の研修）
	9月	
下半期	10月	
	11月	
	12月	<p>人権週間の周知</p> <p>トップメッセージの発信</p>
	1月	
	2月	水道局人権行政推進委員会を開催（今年度の取組の評価）
	3月	

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	務める
	(情報公開・広報)	(広聴)	(環境整備)	(行政サービス)	(協働)	(事業者としての責任)
			○			○
⑫ 上記の項目の強化につながると思う改善や工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「備える」について、万一、職場において差別事象が発生した場合に、即時適切に対応することができるよう取り組む。</li> <li>・「務める」について、職員が差別に関する知識を習得することで、市民・お客さま・同僚職員等のすべての関係者に対して事業者としての責任を果たすことにつながる。</li> </ul>					
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）	全職員を対象とした研修を実施したのち、各職場における所属人権行政推進会議を活用して理解を深める取組を行うこととしている。					