

令和8年度 市民局人権行政推進委員会

日 時 : 令和8年5月13日(水) 局部長会終了後(11:30～)(局部長級)
令和8年5月14日(木) 局課長会終了後(16:30～)(課長級)
場 所 : (5/13) 局長室、(5/14) 市民局会議室

<議題>

- ・市民局人権行政推進委員会設置要綱の改正について
- ・「人権の視点!100!」実行プログラムにかかる令和8年度策定シートについて

<別添資料>

- ・【資料1-1】(改正後全文) 市民局人権行政推進委員会設置要綱
- ・【資料1-2】(見え消し) 市民局人権行政推進委員会設置要綱
- ・【資料2】 令和8年度「人権の視点!100!」実行プログラム策定シート
- ・【参考資料】 質問回答表

市民局人権行政推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 すべ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、職員に対する人権研修の取組みや、差別事象への対応等について、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、市民局に市民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、理事及び区政支援室長をもって充てる。
- 4 委員は、次に掲げる職にあるものをもって充てる。
 - (1) 部長、担当部長その他これらに相当する職にあるもの
 - (2) 課長、担当課長その他これらに相当する職にあるもの

(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、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、次に掲げる順位により、その職務を代行する。
 - (1) 理事
 - (2) 区政支援室長

(会議)

第4条 委員会は、委員長が招集して行う。

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

(協議事項)

第5条 委員会は、次に掲げる事項を協議する。

- (1) 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組みに関する事
- (2) 局における職員に対する人権研修の取組みに関する事
- (3) 差別事象が発生した場合の対応及び再発防止に関する事
- (4) 差別のない安心・安全な職場環境の整備に関する事
- (5) その他、委員長が必要と認める事項に関する事

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務担当において処理する。

(施行の細目)

第7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17年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1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25年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年10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

この改正規定は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和2年7月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和3年5月21日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和5年5月17日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和6年6月28日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和7年5月23日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和8年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和8年 月 日から施行する。

市民局人権行政推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 すべ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・職員研修職員~~に対する人権研修の取組みや、差別事象への対応等について、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、市民局に市民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、理事及び区政支援室長をもって充てる。
- 4 委員は、次に掲げる職にあるものをもって充てる。
 - (1) 部長、担当部長その他これらに相当する職にあるもの
 - (2) 課長、担当課長その他これらに相当する職にあるもの

(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、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、次に掲げる順位により、その職務を代行する。

- (1) 理事
- (2) 区政支援室長

(会議)

第4条 委員会は、委員長が招集して行う。

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

(協議事項)

第5条 委員会は、次に掲げる事項を協議する。

- (1) 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組みに関する事
- (2) 局における~~人権教育・啓発・職員研修職員~~に対する人権研修の取組みに関する事
- (3) 差別事象が発生した場合の対応及び再発防止に関する事
- (4) 差別のない安心・安全な職場環境の整備に関する事
- ~~(3)~~ (5) その他、委員長が必要と認める事項に関する事

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務担当において処理する。

(施行の細目)

第7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17年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1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25年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年10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

この改正規定は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和2年7月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和3年5月21日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和5年5月17日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和6年6月28日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和7年5月23日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和8年4月1日から施行する。

附 則

この改正規定は、令和8年 月 日から施行する。

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		市民局
取組方針	1 基本姿勢	さまざまな人権課題について、「知る」「学ぶ」「考える」機会を提供し、意見交換等により互いに考えさせることで、一人ひとりの職員が、それぞれの担当業務において常に人権の視点を意識した行政運営を行えるようにする。
	2 具体的取組みの方向性	市民に信頼される行政運営を実現するため、メール配信や研修を通じて、多様な人権課題を「知る」機会を確保する。また、定期的なメール配信により、勤務中・勤務外を問わず、人権の視点で物事を捉える思考習慣を醸成することで、職員の人権尊重に関する意識の定着につなげる。さらに、理解度テスト及びアンケートを実施して取組内容を復習させることで、職員一人ひとりの理解を深め、人権尊重の意識向上につなげる。

※日付入力欄

現在

① 実施年度	② 担当課名（担当者名）	③ 電話番号
8 年度	市民局総務部総務担当（山口、小野、浅野）	06-6208-7304
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	人権の視点を意識した行政運営のための取組み	
⑤ プログラムのねらい	メール配信や研修を通じて、多様な人権課題を「知る」機会を確保する。また、定期的なメール配信により、勤務中・勤務外を問わず、人権の視点で物事を捉える思考習慣を醸成する。さらに、理解度テスト及びアンケートを実施して取組内容を復習・定着させることで、職員一人ひとりの理解を深め、人権尊重の意識向上につなげる。	

<p>⑥ プログラムの概要 (実施者、対象者、場所、時期、内容など)</p>	<p>【研修】</p> <p>○昨年度発生した差別発言事象を踏まえ、同和問題を基本的なテーマとしつつ、下記のとおり、研修内容を深化させる。</p> <p>【年間の研修スケジュール】</p> <p>○同和問題に関する職員として必要な基本的知識の習得・定着を図るため、外部研修の受講（8～10月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者…市民局職員（各局・室から1～2名程度） ・過去から現在までのさまざまな人権課題を扱う外部研修を受講し、局内で展開していくための知見を得る。 <p>※大阪市も構成団体に含まれる部落解放・人権夏期講座実行委員会が主催する「部落解放・人権夏期講座」に参加を予定。</p> <p>○研修メニュー等の深化に向けた企画検討（11月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「部落解放・人権夏期講座」の受講者及び人権問題指導者研修受講者を含めた企画検討チームを編成し、局内研修に加え、人権に関するメール配信にかかるテーマを検討する。 <p>○上記企画検討を踏まえた局内研修等の実施（12月～1月）※より多くの職員が受講できるよう、複数回実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画検討チームで検討したテーマに沿って、職員の人権に関する知識や理解を深めることを目的として講師を招き、局内研修を実施する。 ・対象者…局内研修：市民局職員（各課・担当から数名） 個人ワーク：市民局全職員 ・全職員に研修内容を共有し、個人ワークを実施いただくことで、人権の視点で担当業務を考える機会をつくる。 <p>【研修以外】</p> <p>○人権に関するメール配信（5月・7月・9月・12月・1月・3月）計6回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権をテーマとしたメールマガジンを市民局全職員あて配信する。 ・上半期（5・7・9月）は、同和問題に関する職員として必要な基本的知識の習得・定着を図るため、差別事象対応マニュアルや人権問題の基礎知識等を中心に配信する。 ・下半期（12・1・3月）は、上記企画検討チームにおいて検討したテーマに沿った内容を配信し、研修内容に対する理解度向上につなげるとともに、3月配信では2月に実施する下記理解度テストの結果を共有（必要に応じて企画検討チーム等にフィードバック）し、次年度に向けた課題・方針の発信を行う。 <p>○理解度テスト・アンケートの実施（2月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メール配信や局内研修の内容に関する理解度テストを実施することで、上記の復習を実施するとともに、職員の人権に関する理解度の測定を行う。また、取り組みに対する感想・意見を集約し、次年度の取組みに生かしていく。
<p>⑦ 行動（行為）目標</p>	<p>職員自らが、メール配信や研修を通してさまざまな人権課題への理解を深め、人権尊重の視点を日々の業務に生かし、信頼される行政運営を行えるようになる。</p>

⑧ 期待できる効果	メール配信や研修等の取組みを通して、 ・さまざまな人権課題への理解を深める。 ・人権尊重の視点をもって自らの業務に生かす。 ・職員の人権尊重に関する意識が定着する。 ことが期待できる。					
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	昨年度は外部研修を活用した取組みを行ってきたが、 職員の人権意識のさらなる定着を図るため、今年度から、人権に関するメール配信を定期的に行うなど人権を学ぶ機会の頻度を高めることとし、日々の業務の中で人権の視点を継続的に思い出し、点検できる仕組みをつくる。					
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					
	5月	人権問題に関するメール配信①				
	6月	外部研修受講にかかる調整				
	7月	人権問題に関するメール配信②				
	8月	外部研修受講（対面講座）				
	9月	人権問題に関するメール配信③・外部研修受講（Web講座）				
下半期	10月	外部研修受講（Web講座）				
	11月	企画検討チームを編成（局内研修、人権に関するメール配信のテーマを検討）				
	12月	局内研修（12～1月）、人権問題に関するメール配信④				
	1月	人権問題に関するメール配信⑤				
	2月	アンケートの実施				
	3月	人権問題に関するメール配信⑥ ・今年度の取組の評価、次年度取組み案の検討				
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考える改善や工夫	メール配信や研修実施により人権課題の背景や配慮点等を学ぶことで、窓口・電話・文書対応などの場面で注意すべき点が明確になり、「聴く・知る」力の強化につながる。また、継続的な取組みにより職員一人ひとりが人権の視点で考えることが習慣化し、適切な応対でサービスを利用しやすくする「支える」力の向上につながる。					

<p>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）</p>	<p>人権の所管局として、職員が常に人権を意識しながら業務遂行するために、人権企画課や人権啓発・相談センターと連携した取組みを進めていく。</p>
---	---

ご質問・ご意見	回答
<p>取組事項として挙げていただいている「メール」「研修受講」「研修実施」「理解度テスト・アンケート」を一体的なものとして取り組んではいかがでしょうか。</p> <p>①取り組むテーマを設定 (ex 多文化共生、同和問題 など)</p> <p>②テーマに沿ったメール配信 (ex 研修の予告編 など ⇒ 趣旨：研修に対する関心度を高める、研修でのワークを充実したものに)</p> <p>③テーマに沿った研修実施（講師：指導者研修受講者、外部講師受講者など） (ex 前半：座学 後半：ワーク ⇒ 趣旨：座学で吸収した知識をワークで知識のアウトプットを行うことで、研修効果を高め、意識の向上につなげる)</p> <p>④メール・研修内容に関する理解度テスト (趣旨：効果を見極め、次年度以降の取組に活かす)</p>	<p>ご意見を踏まえ、各取組を一体的なものとしてPDCAを意識して取り組みます。</p> <p>●取組テーマの設定について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年度発生した差別発言事象を踏まえ、同和問題を基本的なテーマとしつつ、下記「●テーマに沿った研修実施について」のとおり、研修内容を深化させてまいります。 <p>●テーマに沿った研修実施について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年度前半は、同和問題に関する職員として必要な基本的知識の習得・定着を図る取組み（外部研修の受講やメール配信）を実施します。 ・年度後半は、外部研修（同和問題・人権夏期講座を想定）及び「人権問題指導者研修」の受講者を中心とした企画検討チームにおけるを編成し、局内研修に加え、人権に関するメール配信にかかるテーマを検討する。 ・具体的には、上記企画検討チームでの議論をふまえたテーマに沿って、職員の人権に関する知識や理解を深めることを目的として講師を招き、局内研修を実施します。（12月～1月） <ul style="list-style-type: none"> ※局内研修：市民局職員（各課・担当から数名）、個人ワーク：市民局全職員 ・全職員に研修内容を共有し、個人ワークを実施いただくことで、人権の視点で担当業務を考える機会を創出します。 <p>●テーマに沿ったメール配信について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年度全体での配信回数：5・7・9・11・1月の全5回配信を予定しておりましたが、上記のテーマ設定を踏まえ、5・7・9・12・1・3月の全6回に変更いたします。 ・上半期（5・7・9月）は、差別事象対応マニュアルや人権問題の基礎知識等を中心に配信し、職員として必要な基本的知識の習得・定着を図ります。 ・下半期（12・1・3月）は、上記企画検討チームでの議論をふまえたテーマに沿った内容を配信し、研修内容に対する理解度向上につなげます。また、3月配信では、2月に実施する理解度テストの結果を共有するとともに、次年度に向けた課題・方針の発信を行います。 <p>●メール・研修内容に関する理解度テストについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2月：メール配信や局内研修の内容に関する理解度テストを実施することで、上記の復習を実施するとともに、職員の人権に関する理解度の測定を行います。また、取り組みに対する感想・意見を集約し、次年度の取組みに生かしていきます。 ・3月：メール配信時に、2月に実施する下記理解度テストの結果を共有（必要に応じて企画検討チーム等にフィードバック）し、次年度に向けた課題・方針の発信を行います。
<p>・局内研修の企画にあたっては、総務担当がすべてするのはなく、指導者研修受講者を含めた企画メンバーで検討するのはいかがでしょうか。今回の人権行政推進体制の強化の趣旨の一つに各所属が主体的かつ自主的に取り組むという点があります。指導者研修は企画も含めた研修ですし、局全体で進めるためにも、他のメンバーも含め企画検討したほうがよいのではないかと考えます。</p> <p>・啓相センターが実施する人権問題指導者研修の受講者の活用についてはどのようにお考えでしょうか。</p>	<p>ご指摘を踏まえ、局内研修等の企画にあたっては、「部落解放・人権夏期講座」の受講者及び人権問題指導者研修の受講者を中心として企画検討チームを編成し、企画検討を行う予定といたします。</p>
<p>局内研修内容については、これまでのものも含めて人権問題指導者研修の内容や、「部落解放・人権夏期講座」の内容からピックアップする予定でしょうか。</p>	<p>研修内容につきましては、上記2のとおり企画検討チームを編成し、これまでの局内研修やアンケートの内容に加え、人権問題指導者研修および「部落解放・人権夏期講座」の内容から適切なテーマを企画チーム内で検討し、決定いたします。</p>
<p>同和問題eラーニング研修のフォローアップについては、昨年度の当局のアンケート結果が概ね良かったので、ここでは取り上げないとの理解でよろしいですね</p>	<p>同和問題eラーニング研修については、昨年度のアンケート結果を踏まえ、現時点では追加のフォローアップを実施する予定はございませんが、引き続きアンケート結果等を注視しながら、必要に応じて追加の対応等を検討してまいります。</p>
<p>人権行政推進委員会の取組検討自体も30人規模では議論も難しいので、幹事メンバーの創設なども検討してはいかがでしょうか。</p>	<p>今年度については、企画検討チームを編成し、実効性のある検討ができるよう進めてまいります。どのような体制が最適切か、今年度の状況を踏まえながら検討してまいります。</p>