

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！」実行プログラム評価シート

|  |   |  |
|--|---|--|
| 所属名                                      | 市政改革室   |  |
|  | ※日付入力カ→   | 現在   |
| <input checked="" type="checkbox"/> 実施年度 | ② 担当課名（担当者名）  | ③ 電話番号   |
| 令和7年度                                    | 行政改革担当（依田）  | 6208-9764  |
| 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                               | 安心して働くことができる職場環境づくりの理解促進  |  |
| ⑤ プログラムの概要（実施者、対象者、場所、時期、内容など）           | 策定時（当初目標）   | 実施結果（実施後）  |
|  | 【対象者】 市政改革室の全職員<br>【時期】 5月～3月<br>【内容】 総務局依頼のワーク・ライフ・バランス推進月間に合わせて市政改革室の全職員に対し、情報等の周知・啓発を年2回行い、Microsoft Formsにて職員の理解度を図るアンケートを実施する。 | 【対象者】 市政改革室の全職員<br>【時期】 5月～3月<br>【内容】 総務局依頼のワーク・ライフ・バランス推進月間に合わせて市政改革室の全職員に対し、啓発資料の周知・啓発を年2回行い、Microsoft Formsにて職員の理解度を図るアンケートを実施した。 |
| ⑥ 行動（行為）目標／行動（行為）実績                      | 周知・啓発についてのアンケートを実施し、多種多様な働き方や健全な職場づくりに対する理解が「深まった」又は「やや深まった」とする割合を80%以上とする。   | 周知・啓発についてのアンケートを実施し、多種多様な働き方や健全な職場づくりに対する理解が「深まった」又は「やや深まった」とする割合が100%となり目標を達成した。  |
| ⑦ 期待していた効果／実施後に判明した効果                    | 心身の健康保持や働きがいといった観点とワーク・ライフ・バランスが取れる職場環境づくりを通して、職員の人権意識の向上を図る。   | 心身の健康保持や働きがいといった観点とワーク・ライフ・バランスが取れる職場環境づくりを通して、職員の人権意識の向上を図ることができた。  |
| ⑧ 実施経過                                   | ※策定時の実施スケジュールではなく、実績ベースで記載してください。<br>※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  | 「人権の視点！100！」実行プログラムの室内周知の実施  |
|  | 6月  |  |
|  | 7月  | 所属全職員に対し啓発資料「人権の視点からみる多種多様な働き方について」の周知・啓発の実施   |
|  | 8月  |  |

|  |  |   |      |        |          |      |             |
|--|--|---|------|--------|----------|------|-------------|
|  | 9月   |   |      |        |          |      |             |
| 下<br>半<br>期                                    | 10月  |   |      |        |          |      |             |
|  | 11月  | 所属全職員に対し啓発資料「人権の視点からみる多種多様な働き方について」の周知・啓発ならびにアンケートの実施               |      |        |          |      |             |
|  | 12月  |   |      |        |          |      |             |
|  | 1月   |   |      |        |          |      |             |
|  | 2月   |   |      |        |          |      |             |
|  | 3月   |   |      |        |          |      |             |
| ⑨ 市民・職員からの意見・感想など                              |  | 管理職の積極的な制度活用という側面も意識し、今後もテレワーク制度等を利用したいと思う。                         |      |        |          |      |             |
| ⑩ 実施により強化できた「人権の視点！100！」の項目<br><i>※プルダウン選択</i> |  | 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) |
|  | 策定時  |   |      |        |          |      | ○           |
|  | 実施後  |   |      |        |          |      | ○           |
| ⑪ 策定時と実施後の評価を比較して上記のように分析した理由                  |  | 人権の視点から多種多様な働き方について理解を深めることにより、事業者としての社会的責任を果たす（務める）ことの強化に繋がったと考える。 |      |        |          |      |             |
| ⑫ 項目別評価 <i>※プルダウン選択</i>                        |  |   |      |        |          |      |             |
| 取組み内容  | 以下は、「人権の視点！100！」を踏まえた事業や取組みとして、「人権尊重の視点からの行政運営」を推進するためのものとなっていたかという点で、     |   |      |        |          |      |             |
|  | ○ 取組み例としては一般的であった  |   |      |        |          |      |             |
| 効果の程度  | 以下は、人権尊重の視点からの課題の解決、行政運営の実現にあたり、達成目標が明確であり、その効果が広く市民サービスの向上等に効果があったかという点で、 |   |      |        |          |      |             |
|  | ○ 期待していたとおりの効果があった   |   |      |        |          |      |             |
| 推進体制   | 以下は、策定した実行プログラムを遂行できる推進体制、進捗管理及び成果の検証方法が確立できていたかという点で、                     |   |      |        |          |      |             |
|  | ○ 遂行に支障のない程度の推進体制だった   |   |      |        |          |      |             |
| わかりやすさ   | 以下は、取組みの進捗状況や成果が、市民や職員にわかりやすく伝わったかという点で、                                   |   |      |        |          |      |             |
|  | ○ おおむねわかりやすく伝わった   |   |      |        |          |      |             |
| 普及性  | 以下は、取組み結果が特定の市民に有効なものではなく、検証や改善により幅広い市民や他の所属でも普及又は応用が可能であったかという点で、         |   |      |        |          |      |             |
|  | ○ 所属内の他の業務には普及又は応用できる  |   |      |        |          |      |             |
| 費用対効果  | 以下は、取組みのためにかかった費用又は職員の時間や負担に対して明確な効果があったかという点で、                            |   |      |        |          |      |             |
|  | ○ 期待していたとおりの効果があった   |   |      |        |          |      |             |

評価の総括 *※所属人権行政推進委員会等として記入してください。*

|   |  |
|---|--|
| <p>⑬ 実行プログラム全体を通して「人権尊重の視点」から評価できるところ</p>     | <p>多種多様な働き方や健全な職場づくりを通して、「人権尊重の視点」から職員の人権意識の向上を図ることができた。</p>   |
| <p>⑭ 実行プログラム全体を通しての反省点</p>                    | <p>特になし</p>  |
| <p>⑮ 今回の評価結果を踏まえて所属の業務又は次期実行プログラムを改善するところ</p> | <p>次期実行プログラムにおいても、職員のさらなる人権意識の醸成に向けて様々な人権課題について理解を深められるよう研修内容をさらに工夫する。</p>                                     |
| <p>⑯ 人権行政推進委員会等委員長（所属長）のコメント</p>              | <p>今回の実行プログラムの実施を通じて、職員の多種多様な働き方や健全な職場環境づくりに対する理解が深まったと認識している。今後も引き続き人権尊重の視点から、安心して能力を発揮できる職場環境づくりを徹底していく。</p> |