



人権の視点からみる  
多種多様な働き方について



# 1 人権とは

- ・ 人が生まれながらに持っている基本的な自由と権利
- ・ 人間が人間らしく生きる権利
- ・ 「基本的人権の尊重」は、「国民主権」、「平和主義」とともに、日本国憲法3大原則の一つ

## 市職員が人権を学ぶ

- ・ **地方自治体の役割**
  - ⇒ 「日本国憲法」の理念を地域において住民自治により具現化していくこと  
とくに基本的人権の尊重は、地方自治体にとって最も住民に直結した課題
- ・ **「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」（第5条）（地方公共団体の責務）**
  - ⇒ 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の  
実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。
- ・ **「大阪市人権尊重の社会づくり条例」（第4条）（事業の推進）**
  - ⇒ 本市は、市民の人権意識の高揚等人権啓発に関する事業、人権問題に関する情報の収集及び  
提供並びに相談ネットワークづくりその他の人権尊重の社会づくりを推進するために必要な  
事業を行う。

## 2 大阪市における人権行政の推進体制

### 大阪市人権尊重の社会づくり条例

目的：人権尊重の社会づくりの推進のために、大阪市および市民の責務を明らかにするとともに、本市の施策の推進に必要な事項を定め、もってすべての人の人権が尊重される社会の実現に寄与すること

### 大阪市人権施策推進審議会

役割：人権尊重の社会づくりに関する事項について、市長の諮問に応じて調査審議するために設置している市長の附属機関

根拠：大阪市人権尊重の社会づくり条例（第5条）

その他：任期2年の委員（15人以内）は市会の同意を得て選任

### 大阪市人権行政推進本部／各所属人権行政推進委員会

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市政運営を人権尊重の視点から推進、さまざまな人権課題に関する解決方策の検討を進めるため、市長を本部長とする全庁的な「大阪市人権行政推進本部」を設置また、すべての所属において人権行政推進体制を設置

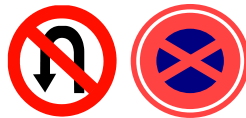
# 3 大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～

人権尊重の視点からの行政運営（人権行政）を市民と協働して進める

## 人権行政の2つの道案内

人権の視点！100！（標識）

- ・区役所の取組みに活かす
- ・各局・室の取組みに活かす
- ・広聴・広報・情報公開に活かす
- ・大阪市が事業者として人権にかかわり社会的責任を果たす取組みに活かす
- ・行政データの収集・分析に活かす
- ・庁内推進体制の充実に活かす
- ・人権行政の担い手としての職員の育成に活かす



「人権が尊重されるまち」指標（道しるべ）

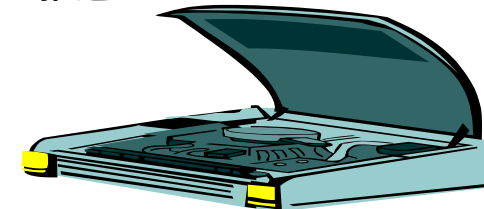
- ・大阪市が「人権が尊重されるまち」に近づいていると市民に実感してもらうための道しるべ



## 人権行政のエンジンとエアバッグ

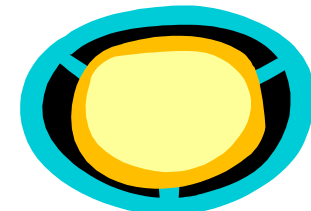
人権教育・啓発（エンジン）

- ・大阪市を「人権が尊重されるまち」へ導くための原動力
- ・継続的・総合的に推進



人権相談・救済（エアバッグ）

- ・人権が侵害される、もしものときの備え
- ・救済に向けた取組み



# 「人権の視点！100！」をふまえて全所属で実行プログラムを策定



- ・ 6つの観点から、人権を尊重した業務や取組みの具体例を示したもの  
⇒ 施策、事業を行う際に「人権の視点！100！」を踏まえる
- ・ 全所属において「実行プログラム」を策定して取組みを進めている

## 4 令和7年度 市政改革室 「人権の視点！100！」実行プログラム

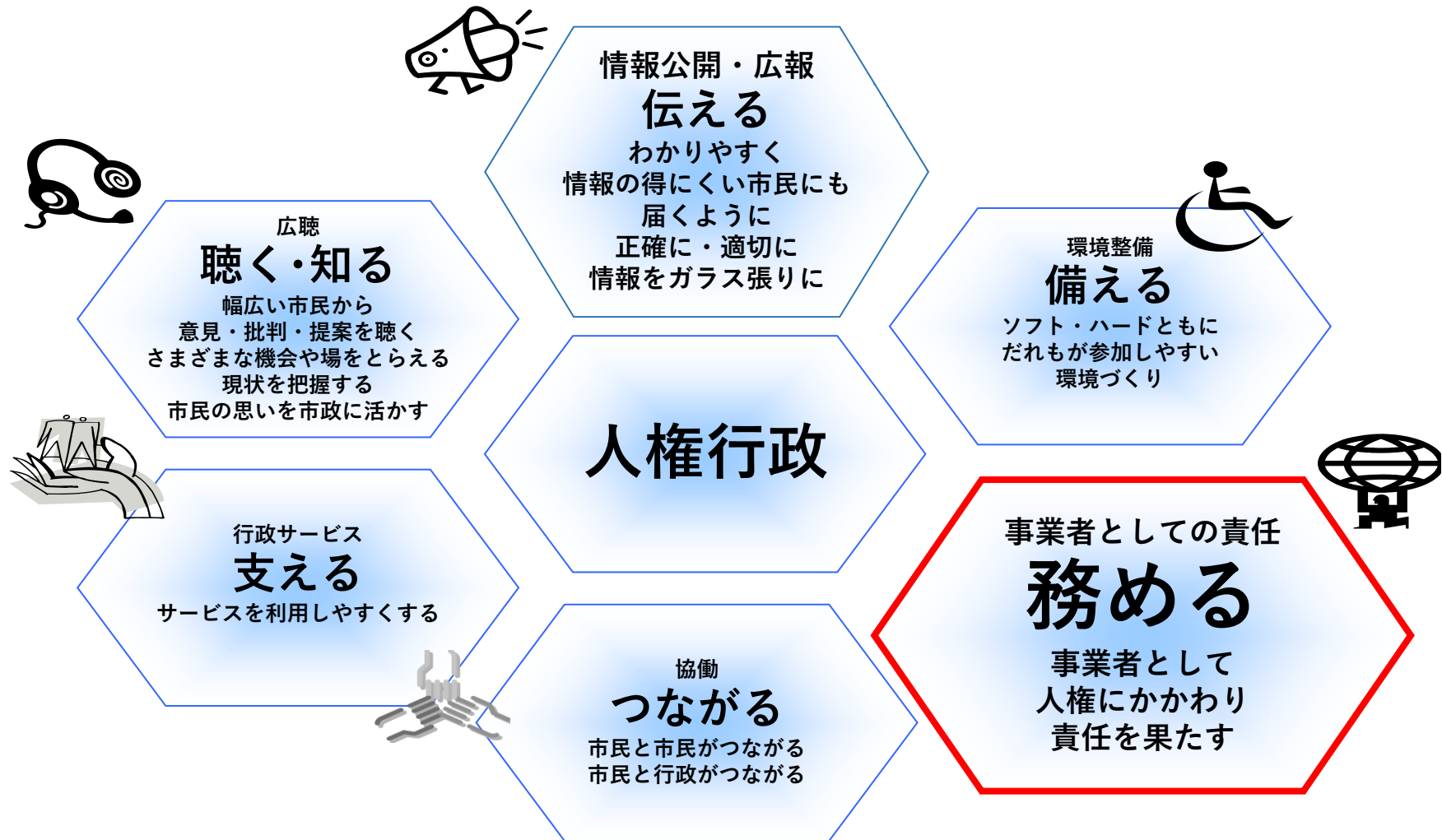
### プログラム名称

安心して働くことができる職場環境づくりの理解促進

### プログラムのねらい

新・市政改革プランの一環である働き方改革に則り、「年次休暇の積極取得、原則定時退庁、テレワークの積極活用、時差勤務やフレックスタイム制の活用」といった多種多様な働き方や健全な職場づくりに対する理解を深めることで職員の人権意識の向上を促す。

# 5 令和7年度 市政改革室 「人権の視点！100！」の対象項目



# 務める



行政運営を行うにあたっては、大阪市が率先して事業者としての社会的責任を果たすことが必要です。

## 務める～事業者として人権にかかわり責任を果たす～

- ・ 不必要な個人情報を収集しない（申請書等の様式は、実際に自ら記載してみて、その事務に不必要な本籍地、性別、生年月日等の情報を市民に求めていないか検証する）
- ・ 職務上適正な手段で知った個人情報は目的外には使用しない
- ・ 個人情報は適切に管理する（席を離れる際パソコンはログオフ等を行う、書類の廃棄にあたり、個人情報が含まれるものはシュレッダーで裁断処理することを徹底する、など）
- ・ 個人情報については、法令に基づく場合や、大規模災害や事故等が発生した際の被害者の家族からの安否確認など、本人からの同意を得なくても提供できる場合があるということを理解してもらうよう周知徹底を図る
- ・ 労働関係法令を遵守する

- ・男女共同参画社会基本法、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児介護休業法）等を遵守する
- ・性別による固定的役割分担を見直す
- ・**ワーク・ライフ・バランス（※）が取れるような職場環境づくりを進める**

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）・・・国の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、「仕事と生活の調和が実現した社会」とは、「**国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会**」と定義している。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた社会」とは

- ①就労による経済的自立が可能な社会、
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会とされている。

- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に定められた障害者雇用率を遵守する
- ・大阪市が締結する契約の相手方及び指定管理者に対して、労働条件の最低基準を定めた労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などの遵守や、障害者雇用促進法に定められた障害者雇用率の遵守などを求める取組みを推進する

# 大阪市の働き方改革でめざすもの

大阪市の働き方改革では、職員が**安心して能力を発揮できる環境を整備**することで、人が集まり人が育つ組織づくりをめざします。  
それが非常事態にも対応できる柔軟な組織運営の基盤となり、**質の高い行政サービスの提供につながる**と考えます。

安心して働くことができる魅力ある職場へ  
～ひとりひとりを大切にする職場～



- ・各職員が心理的な安心感のもとその能力を存分に発揮できる職場へ
- ・「良い仕事」の達成と「働きがい」を感じる事が相互に作用

人が集まり育つ組織



- ・魅力的な組織づくりによる優秀な人材の確保
- ・育児や介護等の事情による離職者の防止
- ・職場に起因するメンタル不調の防止

さまざまな事態にも対応できる柔軟な組織運営



- ・感染症や災害等の事態にも対応できる組織運営
- ・職員が一定の余裕を持てる事が市民サービスの向上につながる

質の高い行政サービスの提供



- ・市政全般にわたる業務の質と生産性の向上

# 安心して能力を発揮できる職場に必要な3つの観点

信頼感  
・  
安心感

柔軟性

スマート化

- ・ 職員ひとりひとりを組織が大切にすること、お互いに大切にすることで組織を強くしていく
- ・ 業務に愛着や誇りを持ち市民志向の仕事ができる
- ・ 心身の健康保持と働きがいを実現

- ・ 職員の意向やライフステージに応じて様々な働き方を選択できる
- ・ 繁忙部署への応援体制など柔軟な組織運営

- ・ タイムマネジメントの意識浸透
- ・ デジタル環境の充実
- ・ 単純な作業は自動化し、人が対応する必要のあるものに集中
- ・ スマートなオフィスでモチベーションUP

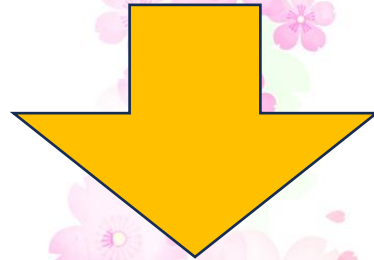


**3つの観点をふまえ、「ひとりひとりを大切にする職場」をめざし  
その実現に向けた具体的な取組を構築していきます。**

## 6 まとめ

### ◆安心して働くことができる魅力ある職場へ ～ひとりひとりを大切にする職場～

- 信頼感・安心感 職員一人ひとりを組織が大切にする事、お互いに大切にする事で組織を強くしていくなど
- 柔軟性 職員の意向やライフステージに応じてテレワーク制度やフレックスタイム制など様々な働き方を選択できるなど
- スマート化 タイムマネジメントの意識浸透など



多種多様な働き方について相互理解を深めることで  
**身近な人の人権を尊重する**