

## 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

市政改革室

### 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)	<b>【これまでの取組み】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・当室における「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みとして、全職員を対象に「誰にでも伝わる情報発信の理解促進について」をテーマとした研修（eラーニング）を実施（令和6年度）</li><li>・当室における「人権の視点！100！」実行プログラムの取組みとして、全職員を対象に「人権の視点からみる多種多様な働き方について」をテーマとした研修（eラーニング）を実施（令和7年度）</li><li>・今回の差別発言事象の発生を踏まえ、市民局主催の所属別人権研修（eラーニング）の再受講を実施（令和7年度）</li><li>・当室独自のパワーハラスメント研修について、全職員を対象に実施（令和2～7年度）</li></ul>
------------------------------	---

	<p><b>【課題】</b></p> <p>eラーニング形式の研修のテーマについて固定化の傾向があるため、今後、さらに幅広く人権課題を学ぶ機会を設定し、よりいっそう研修効果を高めていく必要がある。</p>
<p>上記を踏まえた 今後の方向性</p>	<p>職員の人権意識の醸成及び差別事象発生時の対応力向上を図るため、所属における人権研修において、グループワーク等の研修手法の工夫により、研修で学んだ内容をよりいっそう実践へとつなげられるよう、取組みの強化を図っていく。</p>

(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><b>【これまでの取組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人権の視点！100！」実行プログラム（新型コロナウイルス感染症にかかる人権課題について）で情報の周知及びシトラスリボンプロジェクトの浸透に向けた取組みを実施（令和3年度）</li> <li>・「人権の視点！100！」実行プログラム（個人情報漏洩事故防止について）で重要管理ポイントチェックシートの評価及び改善を行い、アンケートを実施（令和4～5年度）</li> <li>・「人権の視点！100！」実行プログラム（誰にでも伝わる情報発信の理解促進について）で手引き等の周知及び職員の理解度を図るアンケートを実施（令和6年度）</li> <li>・「人権の視点！100！」実行プログラム（人権の視点からみる多種多様な働き方について）での研修にかかる職員アンケートを行い、職員の理解度及び課題の把握を実施（令和7年度）</li> <li>・当室の取組みとして、「風通しの良い職場づくり、ハラスメント事案の発生防止」をテーマにコンプライアンスニュースを発行し、室内周知を実施（令和7年度）</li> <li>・当室独自のパワーハラスメント研修にかかる職員アンケートを行い、ハラスメントの実態調査を実施（令和2～7年度）</li> </ul> <p>&lt;令和7年度に発生した差別発言事象関係&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今回の差別発言事象を踏まえた市長訓示の室内周知を実施</li> <li>・当室の管理職会議において、差別事象発生時の対応等にかかる「差別事象対応マニュアル」を配付し説明を実施</li> <li>・室人権行政推進委員会で今年度の取組みの点検を実施</li> </ul> <p><b>【課題】</b></p> <p>人権にかかる情報発信及び周知啓発、差別事象発生時の対応等について一定周知を行ったものの、知識及び対応力の定着を図るためには繰り返し周知啓発を行う必要がある。</p>
---------------------------------------	---

<p>上記を踏まえた 今後の方向性</p>	<p>引き続き、人権にかかる知識の習得を図るため、「人権の視点！100！」実行プログラムの周知及び管理職会議等を活用し、手引きやマニュアル等を周知することにより、職員の人権意識の醸成を図っていく。また、差別事象発生時の対応力向上を図るため、所属における人権研修において、グループワーク等の研修手法の工夫により、研修で学んだ内容を実践へとつなげられるよう、取組みの強化を図っていく。</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。