

【職員人権研修部会】

令和5年度 職員人権研修(全体) 実績

人権推進多文化共生課主催

事業名/実施日	対象	内 容	人 数
職員人権問題講演会 2月13日	全職員	テーマ 「LGBTQ」ってなんだろう」 講師 NPO 法人カラフルプランケッツ 理事長 井上 ひとみ さん	34人
人権啓発映像ソフト 試写会 6月26日.27日.29日	全職員	・『バースデイ』 ・『アンコンシャス・バイアスをなくそう』 ・『LGBTsと医療 患者とのコミュニケーション』 ・『「ビジネスと人権」への対応』	延べ 145人

職員課等主催分

事業名/実施日	内 容	講 師	人 数
初任者研修 (春期) 4月7日	「ハラスメント」 ・セクシュアル・ハラスメントとは ・パワー・ハラスメントとは ほか 1h	職員課 主 査 小林 智恵美	52人
6月1日	「人権・男女共同参画」 ・人権とは? ・男女共同参画について 110min	総合センター 所 長 藤川 成希	41人
初任者研修 (秋期) 11月8日	「人権・男女共同参画」 ・男女共同参画社会をめざして～男女の自立と平等～ 1.5h	総合センター 所 長 藤川 成希	34人
11月8日	「障害者差別解消法」 1h	障害福祉課 主 査 野中 葉子	34人
初任者研修 (年度途中採用) 11月10日	「人権・男女共同参画」 ・なぜ私たちは、人権問題(研修)に取り組む(学ぶ)のか 110min	人権推進多文化共生課 主 事 山下 昌伸	25人
新任主任研修 4月19日	「人権・男女共同参画」 ・なぜ私たちは、人権問題(研修)に取り組む(学ぶ)のか 110min	人権推進多文化共生課 指導主事 加藤 あおい	45人
新任主査研修 4月20日	「人権・男女共同参画」 ・なぜ私たちは、人権問題(研修)に取り組む(学ぶ)のか 110min	人権推進多文化共生課 主 事 山下 昌伸	47人
新任課長補佐 研修 4月26日	「人権問題への取り組み」 ・なぜ市職員に人権研修が必要なのか ・職場等における人権課題 1h	人権推進多文化共生課 副公室長兼課長 田中 肇	19人

令和5年度 職員人権研修 実績報告

市長公室

参画協働課

令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	5	人	会計年度職員	2	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	1	人	5	人	1	人		7
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職務を通じて多くの団体や住民とかかわりを持つので、多様な住民が存在することを周知。 ・課内のミーティング等で、人権チェックを通じて人権に配慮できているかなどを確認する。 ・人権広報誌を供覧し、情報を提供する。 ・各自インターネットや書籍などで研修する。 ・ホームページや印刷物のアクセシビリティについて意識を高める必要があることを確認した。 									
所属として人権研修を実施した中の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・自主学习が主体となっており、職場での研修が十分にできていない状況である。 ・計画策定などの業務を通じて配慮が必要なことについて共有できた。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・人権推進多文化共生課が開催する人権研修の周知を積極的に行い、自主学习以外の研修も取り入れていく。 ・課内会議で定期的にテーマを取り上げる。 ・年度の早い段階で人権チェック等のポイントを確認する。 									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・課内会議でテーマとすることで、意識できていない点も互いに認識することができた。 									

広報広聴課

令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	3	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	1	人	3	人	5	人		9
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権推進多文化共生課が企画した研修に参加した。</p> <p>また、広報誌掲載の「生きる」の欄を課全員で読み、議論した。</p>									

所属として人権研修を実施した中での課題	日々の業務に追われ、研修を行う時間を取れないことが課題である。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	情報発信を行う部署として、人権への知識を深めていく必要があるため、業務に支障が出ない範囲で、研修の時間を確保し、少しでも多くの研修を受けられるようにしていきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	様々な背景を持つ人が見ることになる広報媒体の表記は、人権について知識を持った上で複数の視点から検討する必要がある。 また、広報媒体での発信に当たっては、日本語を母国語としない外国人へも分かりやすく伝えていく必要がある。

市制 70 周年記念事業事務局										
令和 5 年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	0	人	計	3	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	1				2				3	
人	人	人		人	人		人		人	
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・身近な人権に関することや気づき、自分の考えなどをスペースで気軽に共有できた。 ・人権広報誌を供覧し、情報を提供する。 ・各自インターネットや書籍などで研修する。 ・ホームページや印刷物のアクセシビリティについて意識を高める必要があることを確認した。 ・県の人権研修や地域の人権研修等へ参加する。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・身近な人権に関することや気づき、自分の考えなどをスペースで気軽に共有できたが、それぞれの内容について課内での意見交換までは発展させることができなかった。 ・自主学习が主体となっており、職場での研修が十分にできていない状況である。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・人権推進多文化共生課が開催する人権研修の周知を積極的に行い、自主学习以外の研修も取り入れていく。 ・課内会議でスペースに上がった人権に関する課員の考えなどを定期的に取り上げ、直接意見交換する機会をつくる。 									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・特になし									

秘書課								
令和5年度								
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	2人	計	5人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	人	人	人	2人	2人	人	4人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>「ひょうご人権講座」(全13日・26講座)に市長公室として参加することになり、秘書課2名がそれぞれ2講座ずつ受講した。</p> <p>「人権週間映画会」で2名が「ストールン・プリンセス」を鑑賞した。</p> <p>劇場で公開されている「ストールン・プリンセス」を個人で鑑賞した。</p>							
所属として人権研修を実施した中での課題	3名という少ない人数で、また、秘書という業務の特性から、出席できる研修が少ないのが課題である。受講したい、させたい研修があり予定していても、市長や副市長のスケジュールによって参加を断念せざるを得ないことが何度かあった。							
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	物理的に決まった時間に行われる研修ではなく、読み物やビデオを借りるなど、隙間時間に個人個人で取り組めるような研修を考えたい。何か良い研修素材があればアドバイスいただきたい。							
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	明確に参考になったというものはわからないが、研修を受講することで気づきがあったり、意識が高まるものだと思う。							

人権推進多文化共生課								
令和5年度								
実績人数	研修対象者	正職	5人	会計年度職員	2人	計	7人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	4人	1人	2人	人	人	人	7人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権啓発映像ソフト試写会の実施(6月26日、6月27日、6月29日)</p> <p>「パースデイ」「アンコンシャス・バイアスをなくそう」</p> <p>「LGBTsと医療 患者とのコミュニケーション」「『ビジネスと人権』への対応」</p> <p>人権週間映画会の開催</p> <p>邦画「世界は僕らに気づかない」</p> <p>洋画「ストールンプリンセス キーウの王女とルスラン」</p> <p>職員人権研修の開催</p> <p>テーマ「『LGBT』ってなんだろう」</p> <p>人権啓発サポーター会との共催で人権学習市民講座(3回講座)(6月)、人権学校(3回講座)(11月)を実施。</p>							

所属として人権研修を実施した中での課題	人権啓発映像ソフト試写会や人権週間映画会は、課員が交代で視聴することができたが、職員人権研修会や人権学校などは、留守番の職員が必要なことから、一人ひとりの職員が全ての講座等に参加することはできなかった。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修会に課員全員が参加することは難しいが、希望する講座等にできるだけ参加できるように調整していきたい。 「好きになった人がたまたま同性だった」「同性愛者も異性愛者と同じように法の保護を受けたい」。そう思う人たちのことを理解できない職員が一人でも減っていくように、次年度も引き続き、LGBTQに関する職員研修を実施していきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	研修会に何度も参加することで、課員の人権意識は確実に高くなってきている。 休日に人権啓発施設を見学したり、人権映画を鑑賞したりすることでさらに人権意識を高めようとしている職員もいる。 男女共同参画市民企画員講演会では、昨年度に引き続き、聴覚障がい者の方も聞こえやすいようにヒアリングループを使用した。

総合センター										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	5	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	4	人	2	人	1	人		人	7
所属としての主な研修方法・内容	<p>◆各職員が次の～の中から選択し実施した。</p> <p>毎回人権啓発ビデオ上映会を視聴 人権啓発講演会に参加 輝くにんげんフェアに参加 人権課題について自分でテーマを決め自己学習する</p> <p>◆来館者へセンターの説明ができるよう資料を自己学習用に職員に配布。</p> <p>◆3月に全職員が集まり、上記～で気付いたことや、自己で学んだ事、気付かされたことについて発表し、質問したりしながら共有した。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	今年度は、定期的に意見交換を実施する予定であったが、職員1名が長期不在で、もう1名の職員が3ヶ月間不在となり、各職員の業務が増加する一方、ワークライフバランスの観点から休暇の取得を進めるため、全職員もしくは多くの職員が集まったの研修が1回しか実施できなかった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>基本は、個人研修と集合研修を組み合わせながら実施したい。しかし6年度も当初は職員が1名減の状態スタートするので、様子を見ながら、所属長がシフトの管理を行い実施していく。</p> <p>多くの職員が参加できる日を早めに設定し、意見交換を定期的実施する。</p> <p>テーマについては、各職員の意見を聞き、所属長が設定する。</p>									

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	3月の意見交換で、それぞれの職員がそれぞれの視点で人権について取り組んだり、大きな気づきを得ていることが分かった。
	児童館の事業で保護者に人権 DVD を紹介した話しや隣保館の子どもの学習支援の事業で人権について教えることに苦労している話を聞き、これからは、緊急事態を認識し、隣保館担当、児童館担当に関わらず協力して行くことの大切さを共有してもらえた。
	また、各職員の話を読み、各職員の新たな面に気付かされることもあり、今後も継続することで、職員の連帯感や人権課題についての意識が高まるように思う。

企画財政部

政策創造課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	10	人	会計年度職員	1	人	計	11	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	1	人	3	人	7	人	11	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・研修に参加した職員から、朝のミーティングで情報共有 ・業務を行う際に、人権に配慮すべき状況(高齢者や障がい者への配慮)が生じる都度、若手職員へ指導するよう配慮 ・各自が見つけた人権問題に関する新聞記事、ネットニュース等を課内に共有 									
所属として人権研修を実施した中での課題	・朝の打ち合わせ時に共有を図るなどしたが、依然として情報の共有や議論をする時間を確保することが難しい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、課員が全員いる時などに少しでも時間を作り、学習の時間を確保する。 ・課員が各自の都合の良い時間に情報共有できるような方法を検討する。 									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	総合計画、教育大綱の策定に際し、市民との対話の機会が多く、意識の向上をすることにつながった。									

財政課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	2	人	計	8	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人		人	8	人	人	8	人
所属としての主な研修方法・内容	「人権チェック」を教材として活用し、各自で人権について考えることで、									

	今後の仕事に活かしていく機会とした。
所属として人権研修を実施した中での課題	業務上、難解な言葉や概念を説明しなければならないことが多く、それをあらゆる人に理解してもらうために改善が必要である。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修後に課題に感じたことやその解決策だと考えることを課員で意見交換することによって、今後の仕事に活用できるよう知見を深めていきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

行革推進課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	0	人	計	4	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	4	人	人	人	人	人	4	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>内部又は外部の研修、講演会等に全員が参加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任主査研修「人権・男女共同参画」 ・企業人研問題啓発推進協議会講演会 ・職員人権研修会「LGBTってなんだろう」 ・人権啓発ビデオ上映会「外国人と人権」 <p>課員が輪番制で定期的に課内研修を実施し、人権に関するテーマを取り上げた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誹謗中傷を繰り返しドバイへ逃げたガーシー ・ジャニーズ事務所は名称変更すべきか ・週刊文春に性加害を書かれた松本人志 									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や講演会に参加した後の課内でのフィードバックが十分ではなかった。 ・課内研修において意見交換の時間を十分に確保できなかった。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や講演会に参加した後は、しっかりフィードバックを行い、参加しなかった人に対しても意識の向上や知識のインプットを図っていきたい。 ・意見交換の時間を十分に確保し、より人権に対する意識を向上させたい。 									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・物事を進める際は、自分の考えだけでなく、いろいろな視点や考え方をとりいれることの大切さを再認識できた。 ・意見交換を行ったことで、他者の思いや考え方を知ることができ、新たな気づきや人権に対する意識の向上につながった。 									

ICT 推進課										
令和 5 年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	1	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	7	人		人		人		人		7
所属としての主な研修方法・内容	課員がひょうご人権ジャーナル『きずな』を毎号読み、課内で感想を話し合うことによりさまざまな意見があることを共有した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	課内で感想を話し合う際に電話や来訪者により中断することが度々あった。 ミーティング時間内に終了することも困難なときもあった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	今年度実施した『きずな』の感想の提出については、感想を書くために熟読する習慣を課員が身に付けることができたほか、執務時間中の「隙間時間」を有効活用できたと感じることから、引き続き次年度の研修として取り組んでいく。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

総務部

総務課										
令和 5 年度										
実績人数	研修対象者	正職	17	人	会計年度職員	5	人	計	22	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	1	人	16	人		人		5
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ひょうご人権ジャーナル『きずな』を読み、感想を提出した。 ・法務省の人権クイズに感想を提出した。 https://www.moj.go.jp/JINKEN/SHINDAN/ ・各自、興味のある人権研修用 DVD を視聴し、その感想を提出した。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	勤務時間外は個々の事情により、参加できない職員もいることから、勤務時間内に研修機会を設けることが望ましいところであるが、勤務時間内も、業務多忙となっており、研修に取り組む時間を確保することが難しくなっている。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	集合研修のほか、時間調整のしやすい各自の取り組みとすることで、研修機会を確保する。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし。									

職員課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	3	人	計	16	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		人	6	人	5	人	5	人	16
所属としての主な研修方法・内容	「人権啓発映像ソフト試写会」に参加するとともに、ウェブサイトを活用し、「人権情報ネットワークふらっと」で提供されている教材にて人権に対する知識を習得した。										
所属として人権研修を実施した中での課題	日々の業務の繁忙期が、それぞれの担当で異なっており、日程を限定した課全体での研修では、課員が確実に参画することは難しいと感じた。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	ウェブサイトを活用した研修方法は、人権啓発映像ソフト試写会や研修会等への出席といったスタイルに比べ、研修参加率が高くなる傾向があり、人権研修の効果が得られることから、次年度以降も、このような研修方法を積極的に活用したい。										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし										

契約検査課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	8	人	会計年度職員	1	人	計	9	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人	6	人	3	人		人		人	9
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度人権啓発映像ソフト試写会に参加した ・人権週間映画会に参加した ・「きずな」の感想についてガルーンやスペースを利用し課員に提出してもらい、意見交換を行った。 										
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外に厳しくなる中でソフト試写会などの参加に抵抗感が生じている ・上記の参加による人権研修としたが参加型では無く、参考となるYouTubeなどの動画アーカイブを紹介し視聴することにより研修参加とできないか感じました。 										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・次年度も同様の研修参加を計画している。 ・指定のDVDのみならず、上記のとおり個人のスマホやPCにより視聴できる環境を整備できないか検討していただきたい。 										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし										

危機管理課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	2	人	計	8	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		人	3	人	5	人		人	8
所属としての主な研修方法・内容	1回目 人権啓発映像ソフト試写会または人権学習市民講座への出席 2回目 人権デー人権啓発ビデオに出席 3回目 人権週間映画会に出席 4回目 人権学習市民講座への出席										
所属として人権研修を実施した中で の課題	それぞれの人権映像ソフトの視聴する研修が多く、課内での議論という点では、できていない項目もあった。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	時間的な制約もあるが、課内全体での研修も検討していきたい。										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし										

市民税課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	11	人	会計年度職員	3	人	計	14	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		人	14	人		人		人	14
所属としての主な研修方法・内容	各課へ配布される「きずな」を読んだ感想を課員全員に提出してもらい、ガルーンの市民税課スペースに掲示してさまざまな意見があることを共有した。										
所属として人権研修を実施した中で の課題	年間を通して残業が多く、人権研修のための時間を捻出するのが困難であった。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	引き続き、ガルーンのスペースを活用して取り組んでいく										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし										

市税収納課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	12	人	会計年度職員	6	人	計	18	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	17	人		人	1	人		人		18
所属としての主な研修方法・内容	課員がひょうご人権ジャーナル『きずな』を毎号読み、感想を提出。研修担当員が感想を一覧にまとめた。									
所属として人権研修を実施した中での課題	人権について考える習慣づけはできていると考えるが、課内での共有ができておらず、課題と考える。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	「きずな」の感想の提出を行うことで、普段供覧されている、「きずな」をよく見るという習慣付ができる。次年度も採用をしたい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	きずなを読み込む習慣をつけることで、相手を慮った対応ができるようになり、窓口対応が改善したと考える。									

資産税課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	16	人	会計年度職員	2	人	計	18	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		人		18	人		人		18
所属としての主な研修方法・内容	研修対象者が、「きずな」の各号において、自身の興味のあるコンテンツについて、感想を人権研修担当者に提出し、人権研修担当員は、それぞれの感想を研修対象者全員にフィードバックすることにより、人権意識を高める一助とした。										
所属として人権研修を実施した中での課題	研修対象者の人権に対する意識付けが重要であると考え一方で、決まった勤務時間内で、自身で調整しながら研修時間が確保できる研修項目が難しい。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	本年度行った研修を引続き行い、新たに研修として取り入れられるものを検討する。										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし										

市民環境部

生活安全課

令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	7	人	計	11	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	4人	3人		4人		人	人	11	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・電話相談員養成講座(犯罪被害者)を受講した。 ・職員人権研修「LGBTってなんだろう」を受講した。 ・犯罪被害者週間のパネル展、人権パネル展を見て犯罪被害者の人権、狭山事件について知ることができた。 ・人権啓発映像ソフト試写会、人権週間映画会に参加した。 ・個々が人権資料を読み、人権について考える機会を設けた。 ・個人で、人権に関わる映画や書籍などを使って、人権について考えた。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・本課は相談業務が中心で、正面案内の業務もあり、在席していることが必要なため、執務時間中に人権研修を実施することは難しく、個人に任せることになる。 ・時間短縮勤務の正職員や会計年度任用職員は、時間外の参加も難しい。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<ul style="list-style-type: none"> ・共通テーマを設定し、それに対する感想や意見交換を17時以降に出来るようにしたい。 ・人権研修に参加した際は、参加者が資料の重要な箇所をハイライトして供覧するなど 									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・LGBTQについて、大まかには知っていたが当事者に直接話を伺うことで、多種多様な状況があり、自死を考えたことがある人が多いことに衝撃を受けた。相談を受ける業務の中で、そういう人々がいること、そして配慮が必要だということを課員に知ってもらった。 									

市民課

令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	18	人	会計年度職員	25	人	計	43	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人		人	43	人	人	43	人
所属としての主な研修方法・内容	人権資料(ひょうご人権ジャーナルきずな)を読み、人権について考察し、感想を書く									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・市民課は勤務時間中は窓口業務があるため、全員で職場を離席することができない。 ・職員によっては、家庭の事情等により時間外に残れない者もいるため、時間外の人権研修の実施も難しい状況。 ・そのため、会計年度任用職員を含む職員が、勤務時間中に個々で人権資料を読み、人権に 									

	ついて考え、感想を書くことで人権研修としている。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	「ひょうご人権ジャーナルきずな」を人権資料としたが、他にDVDなど良い資料があれば取り入れていきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	窓口の対応や業務の取り扱いで参考になった。

アステ市民プラザ										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	5	人	会計年度職員	7	人	計	12	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	12	人	人	人	人	人	12	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>DVD鑑賞3回(所属で各回数本DVDを用意し各自選択)</p> <p>別途各自で、人権映画や資料など選択</p> <p>上記 および から各自で選択して、年3回DVD鑑賞や人権映画等の感想及び意見等の報告書を提出した。</p>									
所属として人権研修を実施した中の課題	<p>シフト制の窓口職場なので全員そろっての意見交換が出来ない。</p> <p>自身の感想等だけでなく、他の職員がどう感じたかなど別の考え方や意見を知る必要を感じた。</p> <p>スペース等を使って意見交換等を試みたが、DVDのテーマの設定が悪く、活発な意見交換には繋がらなかった。</p> <p>テーマの設定に工夫が必要だと感じた。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>スペース等を使って意見交換等を試みるなど、活発な意見交換を行いたい。</p> <p>そのためには、共通のテーマ設定が必要と感じた。</p> <p>職員間で興味のある内容や時流に応じた内容のテーマを設定することで、意見交換を活発にさせたい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>窓口や電話での接遇の向上になった。</p> <p>相手を思いやる気持ちや手を差し伸べることが、窓口業務でお客様への接客に活かされている。特に、アステ市民プラザを利用される高齢者への対応に効果が出ている。</p>									

産業振興課・農業委員会													
令和5年度													
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	5	人	計	18	人			
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計					
		人		人	3	人	3	人	4	人	8	人	18
所属としての主な研修方法・内容	<p>庁内で開催されている人権研修の参加を行った。</p> <p>産業振興課が開催している企業人権研修の参加を行った。</p>												
所属として人権研修を実施した中での課題	産業振興課においては、業務内容が多様であり、一堂に会しての研修参加が困難です。												
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	業務内容を鑑みながら人権研修の参加に取り組みたい。												
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし												

文化・観光・スポーツ課													
令和5年度													
実績人数	研修対象者	正職	10	人	会計年度職員	4	人	計	14	人			
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計					
		人		人	1	人	4	人	9	人		人	14
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人権研修映画会への参加 ・人権資料（「ひょうご人権ジャーナルきずな」等）の供覧 ・「川西市手話サポーター養成講座」への参加 ・ワークライフバランス講演会への参加 												
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>業務上繁忙期や外出が多く、研修を受けることが難しかった。</p> <p>個人単位で意見を交換する場は設けられた。</p> <p>課全体としては、手話サポーター養成講座の参加者から、課内で報告会を設けたり、イベント開催時の手話通訳の準備について確認した。</p>												
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>「ひょうご人権ジャーナルきずな」等の人権資料の供覧。</p> <p>業務量の見直しを行い、時間的な余裕を設けて人権研修への参加の機会を増やしたい。</p>												

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>人権映画会への参加し、そのテーマに関する知識を得るとともに、さまざまな場面で、自分の言動が相手の気持ちに配慮ができていないか、無意識に傷つけるような言動をしていないかを考える機会となった。</p> <p>手話は、耳が聞こえない人と実際にコミュニケーションをとる機会があり、その方から感じ取るものが多かった。</p>
----------------------	--

環境政策課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	2	人	計	6	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人		6	人	人	人	6	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>・兵庫県人権啓発ビデオ「夕焼け」を各自で視聴</p> <p>・今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応を視聴</p>									
所属として人権研修を実施した中の課題	<p>職員数が非常に厳しい中、窓口や通報による現場確認などの通常業務を維持しながら、研修（人権研修を含む全ての研修）に時間を割くことが非常に困難な状況にある。</p> <p>また、研修を受ける課員にとっても、受け持っている業務を捌くのに手一杯である中で研修を受ける負担が非常に大きいのが現状である。</p> <p>人権研修の重要性は理解するが、研修の手法に関しては、負荷のかからない実施方法を検討いただきたい。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	課としては、工夫しながらできる範囲での研修を実施する。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>「ビジネスと人権」に関しては、業務に近い内容のため、課全員の意識付けのきっかけになったと考える。</p> <p>また、「夕焼け」については、最近、問題としてクローズアップされているヤングケアラーについて、改めて問題を意識するきっかけとなったものとする。</p>									

生涯学習課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	15	人	計	22	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	5	人	3	人	14	人	人	22
所属としての主な研修方法・内容	<p>・今年度は主に「視覚障がい者」に対する学習内容を企画、実施する中で、障がい者支援について学んだ。</p>									

	<ul style="list-style-type: none"> ・啓発冊子を課内供覧した。 ・人権関連の研修へ参加できるように配慮した。
所属として人権研修を実施した中での課題	日中現場に行くことが多い職員や出先の少人数職場は研修に参加することが難しかった。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	できる範囲でより参加しやすい研修を実施し、研修に参加してもらえる回数を増やしていきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	「視覚障がい者」について、どのような配慮が必要か、どのように接すれば良いかなどを考えることで、今後業務を遂行するうえで様々な障がいを持っておられる方への配慮について、それぞれの課員が認識することが出来た。

中央図書館										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	5	人	会計年度職員	27	人	計	32	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	人	人	人	32	人	人	32	人	
所属としての主な研修方法・内容	2回に分け、LGBTQをテーマとしたDVDを鑑賞し、感想や意見を交換した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	シフト勤務であり全員が揃う日は年に一度もない。今回は他の業務研修で全員出勤の2日間があり、人権研修を割り入れることができた。 現行の勤務態勢の中で、どのように実施するかは今後も課題として残った。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	何回かに分けて、一度以上は全員が受講できるよう計画をする。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

川西公民館										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	5	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	人	2	人	5	人	人	人	7	人	

所属としての主な研修方法・内容	<p>公民館で開催している「かわにし人権・平和展」にて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもアニメ上映会「はとよ ひろしまの空を」実施、視聴 ・パネル展「市民が書いた原爆の絵」観覧 ・折り鶴作成に全員が参加 <p>人権に関わる映画鑑賞</p> <p>人権啓発資料を回覧</p> <p>職場内でジェンダー問題や各種ハラスメント問題などについて意見交換</p> <p>男女共同参画職員研修会(講演会)参加</p>
所属として人権研修を実施した中での課題	窓口業務があるため、執務時間中に人権担当課などの実施する事業への参加が難しい。また、正職の配置1名減が続く中、さらに1名が他部署と併任となったため、職場を離れる事が一層困難な状況になっている。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	各職員には公民館開催の平和展や読書、映像鑑賞など、自己研鑽に努めてもらっている。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし

川西南公民館										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	5	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	7	人		人		人		人		7
所属としての主な研修方法・内容	<p>・「ひょうご人権ジャーナル きずな 3月号~2月号(毎月)」の記事を読んでその感想を記入した。</p> <p>・公民館人権講座「バースデー~誰もが自分らしく生きられる社会をめざして~」(令和5年10月27日(金))に参加した。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	人権担当研修員以外は全員会計年度任用職員で、常勤職員でないため全員揃っての研修はできなかった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	次年度もこの形式で研修を実施していく予定。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	「ひょうご人権ジャーナル きずな」の記事を読んで、各々取り組みや用語の意味を理解するきっかけとなった。									

明峰公民館									
令和5年度									
実績人数	研修対象者	正職	1人	会計年度職員	5人	計	6人		
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計		
	1人	1人	1人	3人	人	人	6人		
所属としての主な研修方法・内容	<p>令和5年7月20日から7月26日の人権平和展に参加し、(明峰公民館ロビーにて開催)パネルを見た感想等の意見交換を行った。</p> <p>平和ビデオ上映会「はとよ ひろしまの空(そら)を」を7月24日に上映し鑑賞した。</p> <p>令和6年2月16日明峰小学校区人権講演会に参加した。</p> <p>明峰小学校区人権啓発推進委員会の全体会議に出席する中で、各種事業の趣旨および目的等の交流を通じて人権意識の高揚を図った。</p> <p>各自が人権に関する冊子等を見ることで人権に対する理解を深めた。</p>								
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>少人数で窓口業務を行うため、勤務時間内に本庁舎での研修に参加しにくい。</p> <p>現状では、明峰公民館での人権に関する催しへの参加や個人研修以外の方法での実施は困難と考える。</p> <p>インクルーシブ社会について話し合う機会がなかった。</p>								
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>明峰公民館での人権に関する催しや個人研修を引き続き進める。</p> <p>インクルーシブな社会を目指していく中で来年度明峰公民館と福祉委員会とが共催で「手話サポーター養成講座」を開催し、ろう者や手話について理解を深める。</p>								
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>世界で戦争が起こっている中で平和について再度考えることが出来た。</p> <p>多様性について考えるきっかけになった。</p>								

多田公民館									
令和5年度									
実績人数	研修対象者	正職	3人	会計年度職員	3人	計	6人		
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計		
	人	人	3人	3人	人	人	6人		
所属としての主な研修方法・内容	<p>令和5年度「かわにし人権・平和展」の多田公民館での事業展開に際して</p> <p>展示した「市民が描いた原爆の絵」の鑑賞を通じて、ソ連によるウクライナ侵攻等が起こっている現実から、職員間で戦争と平和に関する意見交換の実施</p> <p>平和ビデオ「はとよ ひろしまの空を」の鑑賞、意見交換の実施</p> <p>日本のジェンダーギャップ指数が先進国の中で最低水準である現状をテーマとし、職場でのハラスメントや戸籍制度の問題点、アンコンシャス・バイアスについてなど幅広い観点から自由な意見交換を行い、新たな「気づき」を得るための研修の必要性を確認した。</p>								

所属として人権研修を実施した中での課題	少人数職場でかつ交代制勤務職場のため、職員全員の集合研修は困難であり、複数回または伝達研修にならざるを得ない面がある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	勤務体制から集合研修の実施は困難であるが、毎年度公民館で展開され、公民館職員が情報を共有できる「かわにしの人権・平和展」を中心に、人権や平和に関する研修効果を生み出せるあらゆる機会を利用していきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

緑台公民館								
令和5年度								
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	3人	計	5人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	1人	1人	3人	1人	1人	1人	5人	
所属としての主な研修方法・内容	かわにし人権・平和展における人権研修の一環として平和ビデオ上映に参加するなど、また、定期的に発行されている「ひょうご人権ジャーナル」を全職員が毎号供覧し、印象に残った内容等について職員間で意見交換を行った。							
所属として人権研修を実施した中での課題	勤務シフトの関係上、職員全員が出勤する日は年間を通して僅かしかなく、所属において全体研修を実施することは極めて困難な状況である。							
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	現状の勤務態勢では、所属における全体研修を実施することは極めて困難な状況ではありますが、次年度においても「人権ビデオの上映」や「ひょうご人権ジャーナル」等をより多く活用し、個別に研修を実施するなど日々の細かな事象においても職員一人ひとりの人権意識の向上を図れるよう検討する。							
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権研修受講後、より一層職員間での意見交換を行い、職員一人ひとりの人権意識の向上に繋げていきたい。							

けやき坂公民館								
令和5年度								
実績人数	研修対象者	正職	2人	会計年度職員	4人	計	6人	
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計	
	1人	1人	1人	4人	1人	1人	6人	
所属としての主な研修方法・内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. けやき坂コミュニティ協議会人権啓発推進委員会の全体会議に出席する中で、各種事業の趣旨および目的等の交流を通じて人権意識の高揚を図った。 2. 折り鶴を広島に送る事業として、公民館ロビーに折り紙を置き、職員も活動に参加した 3. 人権講座や映画上映に職員が参加して人権意識を高めた。参加できなかった職員には資料を配布し学習した。 4. 現地学習会に参加し、職員間で見識を広めた。 							

所属として人権研修を実施した中での課題	勤務の関係により、全ての研修会に全職員が参加することはできない現状であり、参加者が固定化する傾向がある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	早い時期からの研修計画を立て勤務体制を工夫して、たくさんの職員が研修に参加できるように可能な限り配慮をする。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

清和台公民館										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	4	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	人	1	人	6	人	7
所属としての主な研修方法・内容	今回は、2月7日の第36回川西市人権教育研究大会に職員1人が参加した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	職場単位で人権研修を実施することが難しいので、人権映画会や、研究大会等に参加することしかできない。 以前のように、公民館職員独自の人権研修が行えるような工夫が必要です。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	時間外で人権研修が実施されるように検討。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

東谷公民館										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	6	人	計	8	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	8	人	人	人	8	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・公民館開催の平和展、映画鑑賞を実施した。 ・「ひょうご人権ジャーナルきずな」等を課内で供覧し人権について情報共有をした。 									

所属として人権研修を実施した中の課題	・「人権」について重要性を問われる機会が多くなってきているので研修参加などの必要性は感じている。しかし、窓口業務など業務が多岐にあり業務内で全員揃っての研修参加が困難な状況である。そのため受け身的な研修になっているので、自己から発信でき「考える」場の提供を設ける必要があるように思う。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・全員による研修をするには難しい環境なので個人による自己研鑽が必要となってくると考える。そのため、人権ジャーナルなど供覧したものを読んで一言意見交換する場を設け意識を高めていきたい。 ・研修参加をおこなった職員は、研修内容について課内で伝達をおこない情報共有していき知識を深めていく。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	「総合センターだより」を読んでいると人権は身近な存在にあるということに改めて気づけた。 公民館は多様な方が訪れる場所のため相手の立場になり市民に寄り添った対応していきたい。

北陵公民館										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	5	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	7	人		人		人		7
所属としての主な研修方法・内容	<p>・人権推進多文化共生課から配布される人権ジャーナルきずな、人権ピラ等の啓発資料等を職員全員に回覧し、感想を集約して、情報共有を行った。</p> <p>・北陵公民館と北陵コミュニティ共催で人権講座を開催し、職員3名が受講し認識を図るを深めると共に、講座内容を他の職員にも報告し共有を図った。</p> <p>・館内の消防訓練時に車椅子の方の誘導を想定し、実施した。</p> <p>・人権チェック項目を回覧し、職員の再認識を図った。</p>									
所属として人権研修を実施した中の課題	少人数で交代勤務の多い職場なので一堂に会して意見交換する機会がとれない。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	職員が一堂に集まることができないため、感想を集約して文書回覧を活用することを今後も進める。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

美化衛生部

美化推進課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	75	人	会計年度職員	10	人	計	85	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	1	1	5	13	54	11			85	人
所属としての主な研修方法・内容	職場内でグループに分かれて人権研修用のドラマ(DVD)を鑑賞した。 バースデー カンパニユラの夢 夕焼け									
所属として人権研修を実施した中での課題	職員数が多く、一度に集合して研修することはできない。 収集作業員は、5週目の木曜、金曜が比較的時間が取れるため 研修もこの時間に行っているが、他の行事(消防訓練など)があり 人権研修の開催回数が限られる。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	一度に集まることが難しいので、各自に資料を配付したいが、 ペーパーレスの観点から、本年度の方法を続けていく。 その他の人権研修(映画鑑賞など)に関して、情報を知らせる。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし									

衛生管理課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	1	人	計	3	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
						3			3	人
所属としての主な研修方法・内容	・休日にその他に講演会や映画鑑賞等を行なった。 講演会や人権研修開催の情報を共有し、研修参加を促した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	・人員が少ない所属では業務との兼ね合いで人権研修に参加することが困難。WEB参加が可能な研修を導入するなどの必要性を感じた。									

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	・人員がさらに減少するため、課員全員でディスカッションを行う時間を設けるなどの工夫を取り入れたい。また、WEB参加が可能になれば新たな手法での参加を積極的に検討する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・ジェンダー問題などについての意識を高めることができ、今後、市民対応を行う上で参考になった。

福祉部

地域福祉課

令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	9	人	計	22	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
	人	1人	1人		6人	14人		人	22	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>課の取組として川西小学校区人権啓発推進委員会 人権川柳応募作品鑑賞に参加することができた。また、障害福祉課が実施した手話サポーター養成研修に興味をもって積極的に参加する職員が多かった。</p> <p>そのほか、地域福祉課では自殺対策事業として「つなげる、つながるコミュニケーション講座」を職員向けと市民向けに2回実施。プラスの感情を促すコミュニケーション方法を学び、職場や地域、家族など身近な人の心と体の不調に気付き、孤立しない・させない土壌づくりにつなげた。</p>									
所属として人権研修を実施した中で の課題	窓口や電話、訪問など日々の業務がある中で、人権研修に多くの時間を割くことが難しい状況にある。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>主に、地域福祉事業と高齢者福祉事業、生活困窮者自立支援事業を所管する当課では、高齢者の方や生活が困窮している方に対応することが多く、日々「人権」を意識した対応を心がけている。</p> <p>今後も機会をとらえて研修に積極的に参加するよう呼びかけ、各自がより良い市民対応のあり方について振り返ったり、人権意識の向上に努める機会としていきたい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

障害福祉課

令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	12	人	会計年度職員	9	人	計	21	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
	人	人	人		4人	16人		1人	21	人

所属としての主な研修方法・内容	<p>・情報誌「きずな」の回覧</p> <p>・市主催人権研修会や人権週間映画会に職員が少なくとも1回参加できるよう目標を立てて、実施した。</p> <p>・12月人権啓発ピラにて、4月1日から改正障害者差別解消法が施行し、事業者の合理的配慮が義務化されることを掲載し、職員や市民等を周知啓発行った。</p> <p>・当課主催事業「手話サポーター養成講座」を職員人権研修に位置づけ、手話やるう者への理解を通じ、障がい者の人権を考えるきっかけづくりができた。</p>
所属として人権研修を実施した中での課題	課内での人権研修は、職員個々の事情もあり時間外での実施ができなかったが、各個人で市主催の人権研修に参加され、自己啓発に努めています。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	令和5年度と同じく、最低1回研修に参加することを目標とし、職員個々で達成できるよう工夫していききたいと思います。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>市主催の事業やイベント等は、音声言語のみならず非音声言語（手話）などでの情報発信も今後工夫していく必要があると思います。例えば、令和5年度障害福祉課が実施した「障がい者プラン2029」のパブリックコメントは、募集要項を手話で発信しました。</p> <p>障がいの有無に関わらず全ての人が必要な情報を得られる権利があり、その認識、視点を持つことが大事だと思います。</p>

生活支援課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	19	人	会計年度職員	10	人	計	29	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	1人	1人		9人	18人		人	29	人
所属としての主な研修方法・内容	人権研修への参加を促すとともに、参加できなかった職員については、個人での映画鑑賞などで人権への理解を深めるようにした。									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>当課は、課員が30人以上と大所帯であり、また、週4日以下の勤務の会計年度職員も多く、窓口業務を抱えていることもあり、研修への参加について調整が難しい。</p> <p>休職に入る職員や、他課業務に応援派遣される職員もあり、残りの職員の負担は大きいものがあった。また、ワークライフバランスを保つために、時間外労働の縮減にも務めており、時間外の研修への参加を促すには管理職として抵抗もあった。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	これまで以上に、計画的に研修の参加を促して行かなければ難しいように感じている。庁内で行われる人権研修の年間スケジュールなどが分かれば、課の人権研修についても、予定を組んでいきたい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権は当たり前のことである一方、普段、自分の行動について、人権に即したものであるかどうか深く考えることはあまりないように思います。当課は担当する業務上、様々な問題を抱える方が訪れるため、研修を受け、それを切っ掛けとして、自らの普段の行動を省み、相談に訪れる方々の人権への配慮を忘れないようにすることは、とても大事なことだと考えています。									

介護保険課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	23	人	会計年度職員	18	人	計	41	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	8	30	人	1	2	0	人	41	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権啓発資料の供覧や人権推進課等が実施する研修会の情報提供により、自主的な取り組みを促した。他にも、今年度、介護保険課中央地域包括支援センターで、福祉部職員向けに「権利擁護スキルアップ研修～成年後見制度～」を1回実施した。</p> <p>10月1日採用の正職2名については、実績1回でした。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>日中は窓口や電話対応に多くの時間を割く必要があることに加え、育児短時間勤務職員や会計年度任用職員も多く在籍しており、最近はweb参加が可能な研修もあるため、週末や勤務時間外に研修参加している職員もみられた。</p> <p>多くの取組をしていただいていると思っているが、当課では特に正職については勤務時間内に研修に参加するのは難しい状況である。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>令和6年度からスタートする「認知症対策アクションプラン」では、認知症の正しい理解の普及・啓発に取り組んでいくこととしているため、市役所職員向けにも認知症に関する啓発活動を発信していきたい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

こども未来部

こども政策課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	1	人	計	5	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	0	2	人	2	1	0	人	5	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人権週間映画を視聴 ・人権に関する研修会・講演会に参加 ・人権啓発映像ソフト(DVD)を活用した職場内研修 ・啓発資料等を供覧 									

所属として人権研修を実施した中の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内で、人権問題について職員同士で話し合う機会を設けることが難しく、外部の人権研修への参加や職場内での個別研修しかできなかった。 ・個別での研修が主なため、意見交換や理解度の確認などができておらず、所属全体での人権意識の向上が図れていない。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内で、人権問題について職員同士で話し合う機会を設け、所属全体での人権意識の向上を図る。 ・職場内での研修を充実させると共に、人権映画や研修会などにも積極的に参加を促し、研修の参加回数を増やす。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

こども支援課										
令和 5 年度										
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	8	人	計	15	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	0	0	人	6	9	0	人	15	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職場人権研修を実施した 実施日:令和 6 年 2 月 28 日・29 日 場所:教育委員会内相談室 DVD視聴 「アンコンシャス・バイアスをなくそう-無意識の偏見のない誰もが安心して働ける職場をめざして-」 ・啓発資料及び個別参加した人権関係の研修や講演会資料の課内供覧した 									
所属として人権研修を実施した中の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口業務が中心であるため、なかなか都合良く研修のために席を外しにくい。 ・個別視聴のため、視聴後の反応の確認や意見交換ができないため、理解度の確認などが難しい。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、個別視聴で実施していきたいが、今年度は1回のみ職場人権研修だったが、来年度は複数回実施できればと考えている。 ・職場人権研修以外の庁内や外部の人権研修への参加について、声かけをしていきたい。 									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・「アンコンシャス・バイアス」という新しいワードについて、その意味も含めて理解してもらえたと思う。また研修終了後は、職場内でDVDの内容について話をしている姿も見受けられたことから、無意識の偏見や思い込みを取り除くことに意識して業務に当たられるようになると思う。 ・職場研修以外にも個人的に研修やイベント・講演会に参加しているケースも見受けられることから、そこで学んだことを業務に活かしてもらえると期待している。 									

こども若者相談センター										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	10	人	会計年度職員	49	人	計	59	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	10	46	1	0	2	0		59		
所属としての主な研修方法・内容	<p>・雑誌に掲載されている子どもの貧困や子どもの性被害防止、ヤングケアラーやジェンダー平等などの記事について、複数回の機会でも共有を図り、研鑽を図った。</p> <p>・人権啓発映像ソフト試写会などのDVD視聴の研修等に職員が参加した。</p> <p>・自発的に人権に関する書籍を読んだ。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	例年同じであるが、働き方が異なる様々な職種の会計年度任用職員が多いため職場において、研修時間を確保することが難しい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	今年度と同様に、職務にも関わる人権に関する情報を共有していくことを中心に人権研修に取り組んでいく。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特に人権に結びついている職務であるため、上記の情報共有が職員の職務能力の向上にも繋がっている。									

健康医療部

保健・医療政策課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	1	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
			7						7	
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権啓発映像ソフトの閲覧</p> <p>人権研修会への参加</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	性別、年齢、障がいの有無など一人ひとりの多様性を理解し、日頃から相手の状況や立場を意識し、意見を聴きながら業務を進めていくことが大切である。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>川西市立総合医療センターにおいては、障がいを持っている方など利用者の立場から考え、利用しやすい病院環境づくりに努めてきた。</p> <p>今後も、病院利用者の目線で考え、指定管理者とともに総合医療センターの運用について協議をし利便性の向上に取り組む。</p>									

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>人権研修の中で、障がい者や外国人の差別問題等について学習し、相手の立場にたって物事を考える必要があるということが大切だと感じた。</p> <p>業務においても同様に、病院を利用する方の目線に立ち、差別のない暮らしやすいまちづくりのためにも、どのような取り組みが必要なのかを考え進めていくことが必要である。</p>
----------------------	---

保健センター・予防歯科センター										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	37	人	会計年度職員	29	人	計	66	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	24	人	19	人	9	人	14	人	66
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権推進多文化共生課より定期的に提供される啓発資料を積極的に課内供覧し、自己啓発の一助とした。</p> <p>啓発資料等を活用した自己研修を実施した。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>当課は窓口職場のため、勤務時間中の研修は参加が困難であり、啓発方法に限りがある。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>来庁者の少ない曜日等に交代制等人権研修に参加しやすい態勢作りに取り組んでいく。</p> <p>自己研修を引き続き推奨する。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

医療助成・年金課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	3	人	計	10	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	7	人		3	人		人		10
所属としての主な研修方法・内容	<p>各団体が提供している人権に関するクイズを課員に紹介し、人権に対する知識の醸成と意識向上などの取り組みをおこなった。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>映画鑑賞とか色々提供してもらっているが、時間外に行ってもらうのをお願いづらい状況です。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>強制参加や課の参加ノルマなど決めてもらえればもっと参加しやすいのではと思います。</p>									

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	人権を意識することで職場の中や普段の生活の中でも意識した取り組みや考えが生まれ、 ると思います。まだその段階にまで達していない職員が私も含め多くいると思います。その域に 達するように次年度以降も取り組みを進めていきます。
----------------------	--

国民健康保険課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	3	人	計	16	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	16	人	人	人	人	人	16	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人権啓発映像ソフト試写会への参加 ・課内ミーティングにおける人権チェック票を活用したディスカッション ・小学校区人権啓発推進委員会、小学校区人権啓発DVD鑑賞会への参加 ・各自映画鑑賞や読書による人権学習 									
所属として人権研修を実施した中で の課題	昨年度は人権研修への参加回数が1回の職員が多数だったことから、今年度は年度当初だけでなく、年度途中にも職員への声かけを行うことで全員3回参加することができた。業務多忙の中、自ら進んで研修に参加するというのが難しいのが現状だが、声かけを何度か行うことで、自分が参加できる、あるいは取り組めるものを見つけようという意識が高まると感じた。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	引き続き職員へ研修参加の声かけを行うことで研修への参加率を向上させ、人権尊重意識の醸成を図りたい。また、課全体で意見交換をする場を引き続き設けることで、お互い新たな気づきを得たり、共通意識をもちながら業務に取り組めるようにしたい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

保険収納課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	12	人	会計年度職員	1	人	計	13	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	6	人	6	人	1	人	人	13
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> 人権ビデオの視聴した 人権チェックを題材に課内での意見交換した 家庭でのDVDの視聴による職員もいた 									
所属として人権研修を実施した中で の課題	外国人の対応が課題 窓口、電話、通知文書での意思疎通が困難なケースへの対応									

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	今年度は、外国人滞納者への納付催告書に英語で納付を催促する文面のチラシを同封した。次年度以降、当課から発する定例文書に、その内容の理解を補足するようなチラシを作成・同封する取組みを検討したい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	市民と直接相対する窓口職場において、職員一人ひとりが研修を通じて自分自身をアップデートすることで、より幅広い視点で柔軟に対応できる能力の向上に寄与した。

都市政策部

都市政策課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	16	人	会計年度職員	3	人	計	19	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	1人	4人		4人	8人	2人	19人		
所属としての主な研修方法・内容	<p>職員個々による研修等の参加により、人権について自分事として捉え人権意識を高めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権啓発映像ソフト試写会への参加 ・人権啓発DVDの視聴 ・機関誌ひょうご人権ジャーナル「きずな」の供覧 ・人権教育研究大会への参加 									
所属として人権研修を実施した中の課題	各自の自主学習が主体となっているが、研修後に職場内での意見交換や情報共有する場を設けることができれば、より研修の効果を活かすことができる。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	個々の職員が研修参加や人権啓発教材の視聴等を行い、課内で研修内容の共有や意見交換をしていくことで人権に対する意識を深めていきたい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	物事を検討する際には、自分の考えだけでなく周りの人との意見交換を行うことで、新たな視点や気づき、考え方を取り入れることができ、人権に対する意識の向上につながった。									

建築指導課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	14	人	会計年度職員	2	人	計	16	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人		5人	11人	人	16人		
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人権推進多文化共生課が案内する講演会や映像試写会に参加した。 ・「ふらっと人権情報ネットワークのふらっと教室」の「人権クイズ」を実施した。 									

所属として人権研修を実施した中で の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今年度は「人権と関わりの深いSDGs」について、課員共通の研修として実施した。 ・ SDGsには、「ジェンダー平等を実現しよう」「働きがいも経済成長も」「人や国の不平等をなくそう」「平和と公正をすべての人に」など、人権と関わりが深い目標を含み、時代に即した人権課題についても学んでいく必要がある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次年度についても、過去からの人権課題に加え、近年の動向も踏まえた研修を実施する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・ SDGs達成のために、職員一人ひとりが身近にできることを実行する必要がある。 ・ ジェンダー平等については、「男性職員の育児休暇取得もその一つであり、家事の分担を平等にすることは難しいかもしれないが、各家庭の事情にあった比率にしていくことはできるのではないか」という考え方が参考になった。

住宅政策課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	9	人	会計年度職員	0	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	6	人	3	人		人	9	人
所属としての主な研修方法・内容	庁外も含めた人権研修に参加したほか、各個人でもDVD、YouTubeの動画を視聴したり、書籍から学んだり、課内で意見交換する機会を設けた。									
所属として人権研修を実施した中で の課題	窓口や現場対応が必要な職場でありながら職員数が少なく、加えて、行事などとも重複し、庁内の研修への参加は難しかった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	業務に支障が生じない範囲で次年度以降も人権研修に参加する。 また、個人個人がDVD、YouTubeの動画を見て感想を求めるなど、今後も効果的な研修の形を模索する。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	今年度は、幅広い題材に触れたことで、ネット問題やLGBTの問題など、あまり馴染みになかった題材について、知識や理解を深めることができた。 今後も、馴染みのない題材についても積極的に学んでいきたい。									

資産マネジメント部

資産活用課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	1	人	計	5	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	1	人		人		1	人	3	人	5
所属としての主な研修方法・内容	<p>未利用地の利活用に伴い、神戸市資産活用課を訪問し、ユニバーサルデザインを活用したまちづくりのアイデアや、誰もが安心して使用できる公共整備について、知識を深めた。</p> <p>その他、それぞれの職員が人権啓発映画を見る、オンラインでの啓発研修を受講するなど、各自で人権への理解を深めるため、意識啓発に取り組んだ。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	それぞれの職員が学んだことをお互いに共有する場がなかったので、次年度以降は、情報共有を活発に行いながら、引き続き人権研修に取り組んでいきたい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	ミーティングなどの場で、学んだ知識を共有するなど、互いに啓発を行い合いながら、今後も研修を重ねていきたい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>今後、市の未利用地の活用について、民間企業からアイデアを募集する際に、市民一人ひとりが思いやりの気持ちを持って、誰もが安心できるまちづくりを目指すことを条件の一つに盛り込むよう検討していく。</p> <p>また、市有地の有効活用に伴い、行政利用だけではなく、地域や民間利用など様々なケースを想定し、地域住民や民間事業者の意見を聞きながら進めていく。</p>									

施設マネジメント課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	21	人	会計年度職員	2	人	計	23	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	4	人	19	人	23	人
所属としての主な研修方法・内容	近隣市の学校施設の現地見学、文部科学省オンライン研修への参加等を通じて、公共施設のユニバーサルデザイン（バリアフリー化、色使い、ピクトサイン等）について意識啓発を図りました。									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>職員のこれまでの職歴により、実感として感じることができている職員もいれば、まだ実感として捉えにくい様子の職員もあり、差が生じている点は解消すべき課題であると考えます。</p> <p>（例：学校の修繕業務に多く従事し、今回のテーマに関わったことのある職員と、そうでない職員）</p>									

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修への参加や、例年行われる施設見学会への参加のほか、関連する業務に従事することで、認識の差を縮めるよう努めます。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	昨年度に引き続き、市有施設のユニバーサルデザインに取り組み、関連テーマについて、電子供覧などで情報共有を図りました。 公共施設は「だれでも使える」ようにすることが最も重要である点を、課としてあらためて認識することができました。

土木部

交通政策課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	9	人	会計年度職員	4	人	計	13	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計	
	人	1	人	11	人	1	人		人		13
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権推進多文化共生課が実施する人権啓発映像ソフト試写会に参加。</p> <p>また、各自で映像を見たり、イベントへの参加、「ひょうご人権ジャーナル きずな」を読むなどに取り組んだ。</p>										
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>毎月の資料供覧時に研修への積極的な参加を促す。</p> <p>その際、「きずな」の内容の共有など、人権というものに対して何が大切なのかを意識して取り組むことが重要であると感じた。</p>										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	資料の供覧だけにせず、内容について共有できるよう取り組む。										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>日常生活においても、知らず知らずのうちに相手を傷つけてしまうことがあるため、研修を通して、常に相手のことを考えて行動できるよう意識することが重要だと感じた。</p> <p>研修は、各職員が人権に対する意識を持つきっかけとなっているので、これらを積み重ねて業務に活かしていきたい。</p>										

道路管理課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	12	人	会計年度職員	3	人	計	15	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回		計	
	人		人		人	15	人		人		15

所属としての主な研修方法・内容	・情報誌「きずな」の回覧を実施した。 ・職員人権研修会への参加。
所属として人権研修を実施した中で の課題	勤務時間外に実施する場合参加できない職員もいることから、勤務時間内に学習機会を設けることが望ましいと考える。しかし、業務が多忙となっていることや、緊急的な現場対応等が求められるため勤務時間内に研修に取り組む時間を確保することが困難である。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	「人権ジャーナルきずな」等の人権資料の熟読を引き続き進めながら、研修参加の機会を増やし勤務時間内、外を問わず積極的な参加を促す。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

道路整備課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	15	人	会計年度職員	4	人	計	19	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	7	人	1	人	3	人	8	人
所属としての主な研修方法・内容	人権推進多文化共生課が実施する人権啓発映像ソフト試写会へ所属職員全員の参加を徹底した。									
所属として人権研修を実施した中で の課題	前年度と比較して、研修会への参加回数が少ない職員が増えている。 いかに人権に関する研修会に参加する時間を確保し、参加することで、人権に対する意識を向上させるかが課題だと考える。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修会の案内があったときは、案内時や締切りの一週間前、締切りの前日等、こまめに声かけをしていくことで、参加者を増やしていく。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

公園緑地課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	14	人	会計年度職員	7	人	計	21	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	3	人	16	人	2	人	0	人

所属としての主な研修方法・内容	庁内で開催される研修を課内供覧にて案内し参加を促した。 インターネットなどで学習を個人で進めた。 You Tube 法務省チャンネルの動画視聴。
所属として人権研修を実施した中での課題	執務時間内に開催される人権研修については業務が多忙なこともあり全員の参加は難しいことが課題である。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	業務の都合もあるが、研修などに参加する順番を決めるなど時間を捻出する取り組みを行う。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

教育推進部

教育総務課

令和5年度							
実績人数	研修対象者	正職	7人	会計年度職員	1人	計	8人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	3人	2人	2人	1人	人	8人
所属としての主な研修方法・内容	各自で日時を決めて、人権啓発ビデオ上映会や講演会、手話サポーター養成講座への参加、啓発資料による自主学習により実施した。						
所属として人権研修を実施した中での課題	業務の都合上、全員が同一の研修や講座に参加することが難しかったため、個人での対応となった。						
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	経験の浅い職員にとって、多様な内容の研修に参加することが職務を遂行する上で大切だと感じた。次年度については、そういった点を踏まえ、研修や講座等の参加後に意見交換を実施するなど、情報共有を図りたいと考えている。						
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし						

教育政策課

令和5年度							
実績人数	研修対象者	正職	5人	会計年度職員	1人	計	6人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計
	人	人	6人	人	人	人	6人

所属としての主な研修方法・内容	<p>今年度は「子どもの人権」「子どもの意見表明」や「障がい者」について、特に、課員と話す場を大切にしました。大人は子どもに対して一定の枠の中で言動させることが少なくないが、子どもは一人ひとり異なり、それぞれに考えを持っていることを改めて、みんなで認識できた。</p> <p>また、広島市の平和記念資料館を訪れた職員がいたことから、戦争や平和のこと、生きることの意味などについて発表し合った。</p>
所属として人権研修を実施した中で の課題	<p>人権のイメージが「同和問題」「ジェンダー」など、普段の生活で直接的に触れない問題が思い浮かぶが、「人権は、人が社会の中で、自由に考えて、行動し、幸福に暮らせる権利」と考えれば、色んなことが自分の身近にある課題だと改めて考えることができた。</p>
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>人権研修という型にはまるのではなく、普段の生活において気づいたこと、考えたことなどをミーティングの機会を使って、気軽に話をするのが大事ではないかと感じた。職員としての経験年数にかかわらず、話ができる内容のため、今後はそのような場を大切にしたいと考えている。</p>
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>教育委員会は子ども、保護者、教職員など色んな人の立場を考えながら、業務を進めなければならない。そのため、担当者が机上の考えだけで判断するのではなく、日頃から課員同士の対話を通して、人権を意識して、その感覚を高めていく必要がある。そういう点をメンバーが理解して、業務を進めようとしてくれたことが成果であった。</p>

教育保育職員課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	9	人	会計年度職員	5	人	計	14	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	3	人	11	人		人		人	14
所属としての主な研修方法・内容	<p>研修受講内容をミーティング等で共有</p> <p>1月27日 アステホール「こどものSOSを見逃さないために」</p> <p>研修受講内容をミーティング等で共有</p> <p>2月13日 総合センター「LGBTってなんだろう」</p> <p>人権チェック票を各自で作成してみる</p> <p>研修参加、本を読むなど自己学習</p>									
所属として人権研修を実施した中で の課題	<p>年度後半に研修会への参加が集中するなど、年間のスケジュール配分がうまくいかなかった。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>できるだけ年度の早い時期から研修に参加し、参加時期を指定するなどして、業務繁忙期を避けて研修を実施する。職員同士が話し合う機会をもう少し増やしたい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>特になし</p>									

給食課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	7	人	会計年度職員	2	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
						9	人			9
所属としての主な研修方法・内容	<p>「東京都教育委員会 人権教育研修セット 教職員に求められる人権感覚」</p> <p>を資料とし、</p> <ul style="list-style-type: none"> 発行する文書等が様々な立場の方が読んだりみたりすることを想定しているか 個人情報の収集や取扱いを規則に基づき徹底しているか <p>について研修を行った。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>学校や給食関係業者等多くの人が目にするようになる文書を作成し不特定多数の方に向け発信するため、専門用語や略語をむやみに用いないようにし、読み手に通じる言葉を選ぶように気をつける。</p> <p>また、窓口や電話対応では大事なことは伝えつつも、文章が言い切りの形で強い印象を与えないよう配慮する。</p> <p>個人情報を取り扱うことが多いため、少しでも席を離れるときは書類を机上に表面ではなく裏面で置いたり、見開きのファイルを活用するなど配慮する。作業終了後は、決められた鍵のかかる保管場所に入れるなど配慮する。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>外部に発信する文書を作成する際は、担当以外の人にも確認してもらい、担当では気づくことのできない視点から見てもらう。</p> <p>個人情報を収集し業務に使用することがあるが、収集している意図を相手にはっきりと伝え、それ以外に使用することのないようにする。</p> <p>個人情報の取扱いについても、容易に閲覧ができないよう課内でも危機意識を持ち職員間で注意し合えるようコミュニケーションを取り合う。</p> <p>人権研修を含め、課内ミーティングの機会を設け、多様な意見交換の場とする。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>今回の研修に取り上げた内容については、日頃の業務をするなかでも気をつけている点ではあったが、改めて考え直す良い機会となった。</p>									

教育保育課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	22	人	会計年度職員	7	人	計	29	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
				4	人	25	人			29

所属としての主な研修方法・内容	<p>教育委員による「こども基本法」に関する研修の実施</p> <p>弁護士教育委員を講師に招き、「こども基本法」の基本理念や趣旨、今後必要な対応について研修を実施した。</p> <p>川西市人権教育協議会研究会や庁内での研修への参加</p> <p>様々な人権課題に対して、市役所職員として、当事者意識をもって学びために、各自で研修参加を進めた。</p> <p>事故研修</p> <p>各自で人権に関する動画、書籍、資料等で研修を行った。</p>
所属として人権研修を実施した中で課題	<ul style="list-style-type: none"> ・多様化する人権課題に対応すること、積み上げてきた人権教育を両立させるためには、マンネリ化させない工夫が必要だと感じている。 ・学校園所や市役所の働き方の見直しが進められる中で、有効な研修等を行えるように、オール市で研修のあり方を見直す必要がある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・マンネリ化させないよう、参加者が学びたいと思う人権課題をアンケート等で把握し、実態に応じた研修等を実施できるように工夫していく。 ・人権推進多文化共生課と連携し、本研修のより良いあり方を検討する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>人権課題が多様化している昨今、それぞれのニーズを踏まえた丁寧な対応が求められる。さまざまな背景をもつ児童生徒や多くの家庭と関わっていく課であるので、引き続き、定期的な研修や人権に関する情報提供を積極的に発信しながら、一人ひとりの人権感覚をさらに高めていく必要がある。</p>

入園所相談課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	16	人	会計年度職員	10	人	計	26	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人		2	人	24	人	人	26
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・課員全員にじんけん自己診断を行ってもらい、気づきについて日々の業務等に活かしてもらったこととした。 ・人権に関するリーフレットや冊子を供覧した。 ・人権に関するDVDとDVDプレーヤーを借り、各自が鑑賞できるようにした。 ・ホスピタリティーに関する研修を受講した。 									
所属として人権研修を実施した中で課題	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口業務があり、勤務時間中の研修等に多くの職員を参加させるのが困難であるため、自席などで各自が研修できる手法により実施したが、各自が得られた気づきについて課内での共有や意見交換をする機会を設けることが困難であった。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>公開講座などを受講した職員による職場へのフィードバックを意識付けるほか、各自で得られた気づきを職員間で意見交換する機会を設けるなど、様々な方法で課全体の意識啓発につなげていきたい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>各自が得られた気づきは市民との対応等で活かされている。今後においては、参加者が学んだ内容について課内での情報共有を徹底していくことで、課全体の意識啓発と業務改善に繋がるのではないかと感じている。</p>									

久代幼稚園											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	3	人	計	7	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人	4	人	3	人		人		人	7
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・川西市人権教育研究大会に参加した。 ・小学校区の人権研修会に参加し、人権問題に関する動画を視聴し意見交流をした。 ・中学校区の人権教育研修会に参加し、各園所・学校の職員が子どもの実態について話し合い、支援の仕方について考える機会をもった。 ・兵庫県人権教育研究大会阪神地区大会に参加した。 ・講師招聘したり、さまざまな研修会(川西さくら園公開講座、川西養護学校研修、オンライン研修など)に参加するなどして気になる子どもに対する支援について学んだ。 										
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・研修で学んだことについて全職員に報告する機会をもっているが、すべての研修について共有することができていない。 										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・職員会議の時間に要点のみ伝えてあとは資料を見て共有するなど、短時間で有効な情報共有の仕方を工夫していきたい。 										
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・性的マイノリティや部落差別問題など、様々な分野から人権について考える機会となり、職員の資質向上につながった。 ・気になる子どもへの支援について、職員間で共通理解することができた。 ・今年度、兵庫県人権教育研究大会阪神地区大会で、実践報告の機会があり参加した。支援が必要な子どもや、医療的なケアが必要な子どもとのかかわりについて他市町の取り組みを聞き自園の保育に取り入れることができた。 										

多田幼稚園											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	4	人	計	7	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人	1	人	6	人		人		人	7
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> 個別の支援について、職員全体で話し合う場をもつ。 支援対象児に限定はしているが、その子の現状や課題などを共有し、今後の手立てについて、具体的な内容を話し合った。 オンデマンドでの研修を受ける。 「一人一人のよさを大切にされた発達支援と関わり方」についての研修動画を視聴した。 										

所属として人権研修を実施した中での課題	・不適切保育のニュースが出る度に、職員で話し合う場をもって交流してきているが、保育内容を常に振り返り、他職員と共有し、不適切保育の防止に努める必要がある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	・「人権チェック人権擁護のためのセルフチェックリスト」(全国保育士会発行)を元に自分の保育を振り返る機会をもつ。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	・オンデマンドの研修を受けることで興味のある人権課題についての話を聞くことができた。

清和台幼稚園										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員		人	計	2	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	2	人	人	人	人	2	人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>・職員2名の園運営で、保育中は必ず2名滞りなければいけなかったため、研修においては欠席も多かったが、研究大会レベルの出張で参加できやすい土曜日や午後で保育のない時間帯のものは積極的に参加するようにした。また自分の時間に合わせて『きずな』などの資料を読み、興味深い内容も多く、学んだことについて職員室で職員同士振り返りながら会話をすることにもつながり、有意義な時間となった。</p> <p>・職員同士で人権についてよりアンテナをはって意識をもち、語り合うことで一緒に考えを深め合うことにつながった。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・職員数が2名で、預かり保育も実施しているため、実際に研修に参加することは難しい。保育中の時間帯の場合はZoom参加であっても場合によっては保育補助など保育が欠けることもあるため、研修に集中して参加することは運営上厳しい状態である。そのため、各自が時間を見つけて動画視聴をしたり、資料を読むなどして学習する方法しか成立しにくかったが、落ち着いて考えたり、振り返ったりすることはできるので、工夫が必要である。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>・今年度で閉園または休園となり、運営がなくなるため、職員2名は異動となる。本園だけでなく、どの職場も職員が不足しているため、まずは保育が成立することを優先し、少しでも時間を見つけて人権について意識して学ぶ機会が確保できるよう、職員それぞれが動画視聴や資料を読むなど工夫をし、情報共有しながら学び合うことができるよう努めていきたい。</p>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>・昨年度同様、自分の時間に合わせて人権学習ができ、日々の保育において振り返り、実践ができるので、自分が人として豊かに成長することができ、有り難く思っている。これからもじっかりと人権感覚や意識を持ち続けたいので、資質向上に努めていきたい。</p>									

東谷幼稚園										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	4	人	計	6	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	1		5	人					6	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・兵庫県人権教育研究会阪神地区大会に参加 ・川西市人権教育協議会就学前部会に参加 ・就学前教育研修会阪神地区人権・同和教育研究協議会に参加 ・子どもの人権を考えながら教育・保育についての話し合い ・就学前教育研修会阪神地区人権・同和教育研究協議会に参加した職員の報告を受け、職員全員で動画を視聴 ・人権啓発動画を視聴 									
所属として人権研修を実施した中で課題	・職員全員で研修を実施するには、日程調整が大変であった。しかし、職員全員で同じことについて研修すると共通理解ができ、その後も振り返り、また同じ方向で進めて行くことができることを実感した。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	・回数を重ねることは難しくても、年に数回、職員全員で研修する機会を早めに計画をして取り組む必要がある。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・知らず知らずのうちに差別につながる発言や行動をしていないか改めて考え直す機会になった。また、一人一人が子どもの人権を意識して、子どもに関わるようになった。									

川西こども園										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	12	人	会計年度職員	14	人	計	26	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	3	17	人	5	1	0	人	26	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>平和に関する研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DVD「すすく子育て～戦争のこと、子どもにどう伝える?～」鑑賞と意見交流 ・平和についての資料(手作り折り鶴ボードを届けた様子等)回覧と園内展示、意見交流 <p>人権に関する研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「不適切な保育からの脱却チェックリスト」の活用 ・日頃の保育について意見交流 									

<p>所属として人権研修を実施した中での課題</p>	<p>人権研修時間の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・色々な職種や勤務形態の職員が50名以上いる中での研修時間の取り方。 ・人権について大切にしたいことを共通理解する場のもち方。 <p>日々の業務への学びの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修等で学んだことを机上の空論で終わらず、日々の業務に役立てる意識の高め方。 <p>対話的な風土づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々な価値観をもった職員同士が互いに尊重し合いながら共に働く職場づくり。
<p>上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。</p>	<p>人権研修のもち方の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間の確保、レジュメの事前配布、全員出席のための2部制、意見交流しやすいための小グループ制、日々の業務の中での定期的な振り返りと点検の場の確保など。 <p>日頃の活発なコミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日々のちょっとした雑談や声の掛け合い、情報交流の場を大切にする。
<p>業務や職場（意識）の改善に参考になった点</p>	<p>職員の人権意識の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平和、こどもの権利条約、多様な性、特別支援教育、虐待、個人情報保護法や著作権法など、人権について様々な知識を学んだり、職員同士で意見交流したりすることで、職員一人一人の人権意識に変化が見られた。日々の教育保育に生かしたい。

加茂こども園										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	17	人	会計年度職員	14	人	計	31	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	0	9	11	7	4		31	人		
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの権利条約について学ぶ <p>自分たちで権利条約を知り、それをふまえた子どもへの関わりを職員同士で考え、疑問点を質問する形でオンブズパーソンの研修を全職員で受ける</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平和について考える <p>DVD「いわたくんのおばあちゃん」を視聴し、感想を出し合う</p> <p>5歳児で絵本等で戦争について知ったり、平和を考えたりする。折り鶴ボードを作り、広島へ届ける</p> <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれが自主的に人権研修に参加する 									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・こども基本法が制定され、子どもの人権への意識、意見表明権への意識をさらに身に付けていくことが大切 ・5歳児を中心とした平和を考える取り組みは、職員が学んでいく必要もある 									

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども基本法を学び、自分たちの教育・保育を確認し合う研修、不適切保育について学ぶ ・5歳児を中心とした平和を考える取り組みは引き続き取り組んでいくとともに、職員も学んでいけるような研修を園全体でいれていく
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>自己評価の時に子どもの権利条約の研修、子ども基本法をふまえて自分達のクラスの保育をふりかえり、話し合った。</p> <p>それを元にそれぞれが自分の教育・保育を改めて確認した。</p>

牧の台みどりこども園										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	15	人	会計年度職員	22	人	計	37	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	13	18	2	4	0	37	人		
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人権 DVD 視聴研修(LGBTQ) 「性別変更した夫を父親として認める」という画期的な決定を最高裁で手にした家族の物語を視聴し、職員間で感じたことを意見交流する。 ・子どもの主体性を大切にする保育の講演視聴研修 学習院大学秋田喜代美教授の幼保小連携、接続の充実の講話を聴く。 ・園内研修(子どもの姿を読み取ろう) 写真より子どもの考えや気持ちを読み取り、その後の保育について考えを出し合った。立案、準備、進行など、すべて職員の主体性を尊重した内容になった。 									
所属として人権研修を実施した中で課題	<ul style="list-style-type: none"> ・研修を深めるにしても全員で集まることは難しく、グループごとに意見集約や紙面報告で終わることが多く、それぞれの意見や考えを聞いて理解を深めるなど、人権の視点について共有する、学びを深める機会がもちにくい。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<ul style="list-style-type: none"> ・各自が人権意識をもち、園児と関わっていく大切さを再確認、振り返りができる研修の機会をもつ。 ・園児のみならず、保護者や地域の方など、いろいろな人との関わる職務であると共に公務員でもあることなどから、多くの人権問題や多様性について常に情報を得たり、学びの機会をもったりできる職員集団となる体制を整える。 ・研修の計画、内容を全体で検討し、職員間で活発な情報交換や学びの場がもてるようにしていく。 									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの主体性については、日頃からの研修や雑談等でも意識している傾向がうかがえる。 ・各自が外部研修や自主研修で得た学びや情報は、みんなで共有しようとし、互いに学びにつなげようとする意識が高まっている。 									

川西北こども園										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	18	人	会計年度職員	13	人	計	31	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	31	0	人	0	0	0	人	31	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・総合センターでDVDを借り、園内研修を2部制で行う。 ・夏に平和学習をし、職員で意見交流の場をもつ。 ・こども基本法をクラスでYouTubeと資料を用いて研修を行い、意見交流する。 ・職員室掲示板に人権研修の案内を張り出し、各自の時間で研修ができるようにした。 ・こども基本法の本を休憩の場に置き、いつでも手に取れるようにした。 ・講師を招きLGBTQについて学ぶ機会をもった。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・園内研修をする時になかなか全員そろって研修を受けることが難しい。DVDを活用し2部制にするが、講師を招く場合は代表が受けての伝達になる。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・講師を招く場合ビデオを撮らせていただき、当日受けられなかった人の研修を設ける等の工夫をしていきたい。 ・差別について知っているからこそ差別に気づけたり、間違った知識を植え付けられることがなくなったり、うわさや偏見を鵜呑みにしない等、差別につながらないよう、大人がしっかりと理解し学ぶ必要がある。そのためテーマをもって学んでいきたい。 ・「こども基本法」「子どもの権利条約」について本や研修情報等、手に取りやすいところに置き、関心を常にもてるようにする。 									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・話し合いをもつことで、色々な意見から多面的にみることへと繋がった。 ・遊びの環境面にも意識をもち色々な肌の人形を用意するなど肌の色の違い、文化の違い等保育の中で実践することができた。 ・大人がこれから生きる子ども達へ大事にしたいことのメッセージを意識し、5歳児は講師を招きLGBTQの話を直接聞く機会をもった。すぐに価値観は変わらないかもしれないが、子どもなりに「自分らしくある」ということを考える機会となった。大人が常に人権の意識をもって学ぶことで子ども達への発信が具体的な投げかけとなった。 									

川西南保育所										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	10	人	会計年度職員	5	人	計	15	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
			14	人	1			人	15	人

所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の自主性を優先した形で実施。 ・2年前から職員の研修グループを編成し、研修内容、実施方法、検証方法などそのグループで対応。(骨子はずれないように3グループで確認の上で) ・職員自身が自ら携わることが多く、研修姿勢の前向きさが身につく。 ・3グループ共通でのテーマ、グループオリジナルのテーマ、話そう会、など月2回実施。
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・日程調整の煩雑さ、子どもが7時～19時まで常に在所している施設での時間の抽出、柔軟に考えていく臨機応変な対応について。 ・人の体制、安全保育を基盤にして研修が実施できるかの見極め。 ・「出来ない」ではなく、様々な状況を加味した上で、出来る方法を実際に試していく視野を持つことが重要。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・次年度も引き続き、研修グループを編成。 ・職員の研修姿勢の前向きさを積み重ねていくために多様な形での研修機会を持つ。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の気持ちの持ちようの変化につながり、保育への気持ちも前向きになる。 ・職員の全体を見る目、自分のクラスだけでなく周りの事も意識出来ることで研修時の保育フォローがスムーズになる。

小戸保育所										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	17	人	会計年度職員	5	人	計	22	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	19	2	人	1	0	0	人	22	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・3年前から川西さくら園の志賀恵理子先生を講師としてお招きして特別支援児の研修をシリーズ化しており、実際の子どもの姿から悩みや聞きたいことを挙げてヒントをいただき保育に生かしている。さらに今年は同じ川西さくら園の田中智行先生をお招きして、こども福祉サービスや制度についての勉強を行った。 ・田中一步さんを招聘して、午前は子ども(5歳児)対象のワークショップ、午後は職員対象の講演を行った。ありのままの「じぶん」について考えることを通して、ジェンダーや多様性について考え直す機会となった。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>子育て中である等、時間外に参加しにくい職員は、時間内での研修時間が貴重な機会となっている。勤務時間内に研修を行うことでより多くの職員が参加でき、同じ話をみんなで聞くことで共通理解が生まれる。反面、時間を保育士に合わせると調理師や用務員が参加しにくい、またシリーズ化の研修を行うことで確実に積み上がっている部分もあるが、その理解度に個人で差が生まれているのも事実である。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>年に数回は時間外に全職員対象の人権研修を行う必要がある。参加できなかった職員へのフォローや、事前研修、事後研修も重要だと感じる。保育の基本は子どもの人権を守ることなので、保育所研修=人権研修を今後も意識して続けていきたい。</p>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>保育環境の整え方や子どもへの言葉がけなど、意識する面が変わったと思う。「男の子・女の子」「普通はこうだ」「あの保護者は…」という無意識の思い込みを職員同士で自然に指摘し合える場面もあった。</p>									

多田保育所										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	18	人	会計年度職員	8	人	計	26	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	22	人	4	人		人		人	26
所属としての主な研修方法・内容	<p>・人権チェックリストを個人で事前に記入し、達成できている点や改善が必要な点についてグループで話し合った。</p> <p>・講師を招いて研修を行い、自身の保育の見直しや子どもとの関わり方について学んだ。</p> <p>・ウクライナから避難し入所されている保護者からウクライナの現状や日本にいて感じられていることなどを生の声を聞かせていただき、戦争や平和について考えた。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・研修を受けて、「そう思った」「この内容はクリアした」「ここは難しい」など職員同士の共有はできたが、今後どうしていくべきかという話し合いをすることが必要。</p> <p>・学びはあるがそれを活かしていくこと(今の保育を変える)が思うように進まない。</p> <p>・毎年人権研修を行っているが、研修から日が経つと子どもへの関わりに対する意識が薄れてしまう。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>・1回の研修で終わらず、学びを行動に移せるよう具体的にどこを変えていくかという検討の場を作る。</p> <p>・チェックリストを定期的に見直し、適切な関わりや行動が身につくようにする。</p>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし									

川西中央保育所										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	12	人	会計年度職員	7	人	計	19	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	4	人	15	人		人		人	19
所属としての主な研修方法・内容	<p>・川西中央保育所の実態に合わせた計画を立て、それに基づき保育を行い、職員間で話し合う機会を大事にし、様々な角度から定期的に子どもの育ちを振り返ることができた。年度末には次年度につながる課題を抽出し、職員間で情報共有を図った。</p> <p>・11月に総合センター所長を講師に迎え、総合センターや川西中央保育所の成り立ちやその歴史的背景について学ぶことができた。若い職員も増え、川西市の大切にしてきた価値観を伝えていく良い機会となった。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>・朝夕パートの職員など子どもに関わる職員にも同じ価値観を共有できればと思うが、勤務形態の違いもあり、同じように研修を求めることが難しい。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>形は違って、紙面での交流を図ったり、対面でも複数回に分けたりしながら、研修機会を設け、価値観の統一を図る。</p>									

業務や職場（意識）の改善に参考になった点	・小学校の人権参観に職員が参加することで、小学校の実態にふれ、同じような視点で関わっていることに気づき、自分の保育を振り返る機会となった。
----------------------	---

久代小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	16	人	計	18	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	2	人	10	人	4	人	2	人	18
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・本校の職員人権研修に参加した。(年3回実施) ・川西市主催の人権啓発映画会に参加した。 ・川西市人権教育協議会主催 合同研修会に参加した。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	・多様な職種の職員がいる中で、共通の課題に関する研修内容を考慮することに苦慮した。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・職員との意見交換の中で、主体的に取り組める主題を考えていく。 ・特に「こどもの人権」をテーマに取り組んでいく。 									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・お互いの考えや意識を再確認するとともに、新しい知識や情報を得ることができた。 ・研修を受けた職員が、その内容を他の職員に伝えることで、研修の効果を広げることができた。 									

加茂小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	5	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人		人		7	人		人		7
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・本校の職員人権研修に参加した。(年2回実施) ・法務省が Youtube で配信している人権に関する動画を視聴した。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	・人権に対する課題について再確認できたが、日々多様な人権課題に向き合って行動していくことに難しさを感じる。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・校内の人権研修に参加しやすい体制を整えることが必要。 ・計画的に取り組むことが必要。 									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

川西小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	5	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	9	人	人	人	9	人
所属としての主な研修方法・内容	校内研修に参加した。当日に参加できなかった職員は、事前の部会に参加もしくは、事後に紙面を通して研修した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	校内での研修のないようについて、職種によってとらえ方の温度差はあるが、本校が目指していることについての理解は深まったと感じる。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	次年度も、本校で働く職員として、人権教育の方針を理解してもらおう機会を設けたい。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	妥当な研修内容を考えなければならなかったのが、負担であった。1回は自由な研修もよいが、川西市の職員として共通の研修が1~2回ある方がよいと思う。									

桜が丘小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	4	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	4	人	3	人	人	7
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・校内で「同和教育」「人権学習」について講師を呼び研修を行った。 ・川西中学校区人権研修会を行った。 ・校内で「学校内のハラスメント」について講師を呼び研修を行った。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	今年度も様々な人権課題を取り上げ研修を行い、職員に人権に関する理解を促進してきたが、研修を行っただけでなく、職員一人一人の行動が大切だと感じた。職員が受け身でなく、自らが学ぶ意識を育てていくことが課題である。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	研修をしてもその場限りでなく、人権課題を正しく理解し、行動していける職場作りが必要であると考えている。次年度も引き続き、差別を許さない職場環境を整備していきたい。 来年度は、特に「子どもの人権」について深く研修していきたい。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	様々な人権課題を正しく知ると意識の芽生えを感じた。									

川西北小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職		人	会計年度職員	8	人	計	8	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	4	人	4	人	人	8
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・校内人権講演会開催 ・校内人権研究授業、研修会実施 ・校内人権実践研修会実施 									
所属として人権研修を実施した中での課題	子ども理解だけではなく、保護者にも人権意識を啓発していく取り組みが必要。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>引き続き授業研究や講演会、実践交流会等を継続しながら、そのあり方や内容等を改善していくこと。</p> <p>学校運営協議会と連携して、子ども、保護者、地域と共に学べる人権研修も取り組んでいくこと。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

川西北小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職		人	会計年度職員	8	人	計	8	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	4	人	4	人	人	8
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・校内人権講演会開催 ・校内人権研究授業、研修会実施 ・校内人権実践研修会実施 									
所属として人権研修を実施した中での課題	子ども理解だけではなく、保護者にも人権意識を啓発していく取り組みが必要。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>引き続き授業研究や講演会、実践交流会等を継続しながら、そのあり方や内容等を改善していくこと。</p> <p>学校運営協議会と連携して、子ども、保護者、地域と共に学べる人権研修も取り組んでいくこと。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

明峰小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	9	人	計	15	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	0	6	人	3	人	0	人	0	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>市教委が行うコンプライアンス研修については、案内が送られ度に、教員以外の対象者にも印刷したものを渡して参加確認を行った。</p> <p>3月19日と3月21日に教育保育課から送られたメールを印刷し、研修対象教職員一人ひとりに渡し、3月26日までに「職員人権研修実績報告書(個人用様式)」を提出するよう指示した。</p>									
所属として人権研修を実施した中で課題	<p>今年度は研修の連絡が非常に遅く、年度末の業務と重なったため、2名の職員が時間的な余裕がないことなどを理由に報告書の提出を拒否した。メールの関係で教頭が取りまとめを行っているが、対象者は同じ学校内にいるものの事務室・給食室・保健室など、なかには教頭と直接接することがない人も多いため、教頭自身も年度末の大量の業務の中だったが、市教委文書の中で必要と思われるものを一人ひとりに用意し、またそれだけでは十分伝わらない内容については教頭が作成した文書を一人ひとりに用意したが、結果的に提出拒否をする職員もいた。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>次年度も同様の研修を求めるのであれば、年度始めなどもっと早い時期に対象職員への周知を行うべきではないか。</p> <p>また、市の職員については学校ではなく市が研修を行うべきで、集合研修を計画的に実施し、昨今は研修に参加した際に二次元コードなどで研修報告を提出することができるので至急検討してほしい。</p> <p>どうしても集合研修ができないのであれば、市教委でもオンライン研修を行っている課もあることから、市でもオンラインで研修を行い、上のとおり二次元コードで報告まで終えてもらいたい。</p>									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし									

多田小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	5	人	会計年度職員	4	人	計	9	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	0	6	人	3	人	0	人	0	人

所属としての主な研修方法・内容	4年生の盲導犬ユーザーの授業に参加できるようにした。盲導犬ユーザーの授業では、盲導犬とはどういう存在なのか、盲導犬との生活とはどのようなものなのかについて話を聞かせていただいた。さらに、点字を読む様子や盲導犬と歩く姿なども実際に見せていただいた。また、盲導犬ユーザーの配偶者もゲストとしてお話しされ、車いすラグビーや白杖についての話を聞かせていただいた。 上記とは別に、人権担当が性同一性障害とヤングケアラーを扱った校内研修を実施した。
所属として人権研修を実施した中での課題	授業時間なのでそれぞれ支援が必要な児童への入り込みがあったり、調理員は調理時間帯であったりして、なかなか職員が同時に研修に参加できる機会というものがとれなかった。可能であれば同時に研修に参加してグループ討議をするなど学びを深める機会を作りたいと考えるが、学校現場という特性上なかなか実現は難しいと感じている。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	学校現場という特性を踏まえ、個々に映画や書籍による研修に取り組むことと、各学年の人権教育の取り組みを研修対象者へ早めに周知することによって、計画的に人権研修に参加できるように工夫する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	学校も様々な人権課題を抱えているので、人権に関わる幅広い知識や正しい人権感覚を身につけておくことは必須である。今年度は視覚障害や性同一性障害、ヤングケアラーなど幅広く学ぶことができた。目の前の子どもや保護者、地域の方に直結しない問題であったとしても、人権感覚を磨き、常に時代に合わせて考え方を更新していくためには、このように学び続けることの歩みを止めてはならないと感じている。

多田東小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	10	人	計	14	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回		0回	計	
	人	人	人	6	人	8	人	人	14	人
所属としての主な研修方法・内容	1 「私たちにできること 拉致問題の解決を願って」 動画視聴と意見交流 2 「多様な性に対する正しい理解のために あなたがあなたらしく生きるために」 動画視聴と意見交流									
所属として人権研修を実施した中での課題	課題を通じて、自らの人権感覚を再認識することができた									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	動画視聴の機会を利用して、意見交流を行い、自らの人権感覚を養う。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	それぞれの立場や生活背景等を配慮し、児童理解を深める。									

緑台小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	7	人	計	11	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人		2	9	人	人	11	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・本校の職員人権研修に参加した。(年2回実施) ・川西市人権教育協議会主催 合同研修会の資料を共有し、感想等をまとめた。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な職種の職員がいる中で、なかなかまとめて研修を行うことが難しい。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・職員との意見交換の中で、主体的に取り組める主題を考えていく。 									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	特になし									

陽明小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	7	人	計	10	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人		人	10	人	人	10	人
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント事例の資料をもとに、グループ討議を行った。 									
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・市会計年度職員は、教職員と勤務時間や業務の時間が異なるため、一律に研修を行うことが難しい。 									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・2部制にする ・資料を事前に配布する。 ・協議内容について、事前に確認する。 									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<ul style="list-style-type: none"> ・事例を扱うことで、教職員同士の言動について、理解を深めることができた。 									

清和台小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	10	人	計	13	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	人	13	人	人	13	人
所属としての主な研修方法・内容	性的マイノリティに関する動画を各自で視聴した。									
所属として人権研修を実施した中での課題	性的マイノリティの方に実際に関わった職員がおらず、これまで性的マイノリティに関して深く考えたことがない職員がほとんどであった。まずは「知ること」が必要であると考えている。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	インターネットやテレビなどで、研修できる内容のものがあれば、保存や録画をすることを意識し、視聴しやすくなる環境を整える。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	性的マイノリティの方の中には、公言していない方も少なからず存在すると思う。人権意識を高め、日常の会話で不適切な言葉を発しないように心がけたい。									

清和台南小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	3	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	7	人	人	人	人	7	人
所属としての主な研修方法・内容	今年度は市教育委員会提供の人権研修がなかったため、すべて各自で行った研修である。 1回は本校職員による阪同教の小学校教育部会研究大会における発表について研修を行った。 2回目、3回目は本校の人権学習で実施された「アイマスク体験」「車いす体験」等への参加、校内人権授業の参観などを各自で行った。									
所属として人権研修を実施した中での課題	各自で研修を年に三回持つことはとても難しかった。 また、職務の体系上、全員が各学年の人権授業実施等に合わせて都合をつけることは難しかった。 通知を1学期当初にさせていただき、研修計画を1年間見通して立てられるようにできると実施しやすい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	校内の人権研修を企画、実施するのは、勤務の体系上、そろえることは難しいので、市教委ですべての回数分の研修を実施してほしい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

けやき坂小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	9	人	計	12	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	人	10	人	2	人	人	12
所属としての主な研修方法・内容	<p>県費教職員については、校内研修を通して、特別支援教育を2回、人権教育2回、道徳教育を5回実施した。</p> <p>県費事務職員並びに市費職員については、上記研修のうち、特別支援研修1回と人権研修1回と必須参加するほか市主催の研修への参加を積極的に呼びかけた。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>校内研修で人権道徳研修に取り組んでいるので、研修環境は整い、機会は多かった。</p> <p>研修の機会や案内は出しているが、子どもたちのいる時間帯での研修時間の確保に課題がある。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<p>今年度のように、オンライン研修を多様化することで、授業時間と場所が柔軟に対応できる研修を増やしてほしい。</p> <p>校内では、各種案内を校内ネットワーク上で閲覧することでペーパーレス化をはかっているが、県費職員以外の予備端末が少ないこと、給食室は校内ネットワークの電波が届かないことから、共有が難しくなっている。</p> <p>例えば、ガールーン上で案内のあった研修会は、給食課が給食室の端末から見えるようにするなど、何かと教頭を窓口にするのではなく、研修等の案内については市教委から一斉に案内できる体制にするなど、より効率的で広く情報を共有できる体制を検討してほしい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	子どもたちへのよりよい教育推進について考えを深め合う機会を定期的に持つことができた。									

東谷小学校											
令和3年度											
実績人数	研修対象者	正職	3	人	会計年度職員	11	人	計	14	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人	人	人	5	人	4	人	5	人	14
所属としての主な研修方法・内容	<p>・市教育委員会主催 ハラスメント研修 対面研修</p> <p>職場における良好な人間関係づくり、コミュニケーション方法について</p> <p>・校内人権研修会 対面研修</p> <p>児童及び教職員の人権感覚の醸成</p>										

	講師を招聘しての研修会 子どもの多様性について
所属として人権研修を実施した中で の課題	・児童に直接関わる職員に対しての研修は実施できたが、市費会計年度任用職員全員での研修を実施することが困難であった。 ・教育現場における今日的な課題(セクシュアルマイノリティ等)への研修プログラムを計画できなかった。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	・年度当初に、市費会計年度任用職員全員を対象にした研修計画を立て、実施していく。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	・市教育委員会主催 ハラスメント研修 対面研修受講者は、職場での人間関係について再認識する機会となった。

牧の台小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	16	人	計	20	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
	0	0	5	1	14	0	20	人		
所属としての主な研修方法・内容	本校で実施している人権研修(児童の実情交流研修等)へ参加した。(実情交流研修については「個人用」に記載なし。資料回覧も回数に含む。)									
所属として人権研修を実施した中で の課題	毎年、計画的に研修を行うことで、職員の人権感覚、人権意識が保たれると考えるので、ぜひ学期に1回の研修を引き続き行いたい。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	自校で時間を設定し、一堂に会するように場の設定をしていく。(Zoomでの動画視聴を大きく写すなど)。勤務日が異なる場合、資料供覧などで啓発していく。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	日々生活している中で、個々が人権を意識して生活・対応できるようになっている。									

北陵小学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	9	人	計	11	人
	5回以上	4回	3回	2回	1回	0回	計			
				6	5		11	人		

所属としての主な研修方法・内容	授業研に参加することができる生活指導相談員と学校特別支援加配は、教職員との意見交換もできたが、調理師の参加は難しく、DVDの鑑賞の研修とした。 今年度、夏季休業中の研修に事務職員と校務員が参加できたことはとてもよく、今後も参加できるように工夫していきたい。
所属として人権研修を実施した中での課題	教職員以外が、全体で行う研修に参加しにくいこと。そのため、映像等を利用して実施するなど検討していきたい。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	上記にも記入したが、映像の活用やZOOM等の活用
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	教職員以外の職種の方と研修を行い交流することで、より職場の円滑な人間関係を築いていきやすくなる。

川西南中学校										
令和4年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	1	人	計	3	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	人	3	人	人	人	3	人	
所属としての主な研修方法・内容	アセスメントを用いて、生徒の実態把握の方法や現状を確認し、人権的な観点から、子どもを見守れる方法を検討し、グループ討論を行うことができた。また、ひとりひとりの人権意識を高めていける手立てを考えることができた。									
所属として人権研修を実施した中での課題	様々な研修があり、本校として、目標を立てて研修テーマを作り、それに対して全教職員で取り組んでいます。その中で、人権と結びつけながらするのか、人権のみの研修を行うのか、判断が難しく、後手に回っている状況があり、課題となっています。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	他の研修を計画する際に、必ず人権的視点をいれ、横断的に取り組めるようにする。 また、年間計画として立案、計画していく									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	人権意識を磨いていくために全員参加の校内研修は続けていく予定である。 さらに、人権感覚を磨いていくために、職員会議やその他校内委員会でミニ研修会という形で随時事例等をふまえて、人権研修を行った。日常の事例をふまえた研修は効果的であった。									

川西中学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	1	人	会計年度職員	6	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	7	人	人	人	人	7	人	

所属としての主な研修方法・内容	8 / 23 職員人権研修会 様々な課題を背負った生徒に対して適切な対応が求められるため、講師を招聘し、正しい知識や適切な対応などを学んだ。 9 / 15 川中校区人権研修会 桜が丘小学校会場にて、人権教育の授業参観の後、各校における「児童生徒の人権課題やそれらに対する取組等」について話し合いを行った。
所属として人権研修を実施した中での課題	多様なニーズのある生徒に対応していくために、今後も職員研修を継続して行い資質向上を図る必要性があることを確認することができた。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権道德部を中心に計画的かつ、充実した内容となるよう職員研修を計画し、実施する。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし

明峰中学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	3	人	計	5	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	人	3	人	2	人	人	人	5	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>3回の研修を行った。</p> <p>1回目は、性の多様性について、動画を視聴した。</p> <p>2回目は、本校の人権講演会に参加した。「LGBTとジェンダー・セクシャリティを巡る人権課題」をテーマに仲岡しゅんさんに講演していただいた。</p> <p>3回目は、全国人権・同和教育研究大会の報告・資料集を読み、意見交流をした。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	人権講演会に参加していただいたが、講演会後の交流の場が設定することができなかった。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	時間の都合上、交流の場を設定することが難しいのであれば、感想等にまとめていただくなどの取り組みを行えばと思う。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

多田中学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	1	人	会計年度職員	6	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人		人	7	人		人		7
所属としての主な研修方法・内容	<p>該当教職員については、年間を通して一人あたり2回の研修を実施。</p> <p>1回目、職員対象のSC主催の子どもの人権、カウンセリングマインド研修。</p> <p>2回目、校内で企画した講師(元車いすバスケットボール選手)を招いた人権教育講演会。</p>									
所属として人権研修を実施した中で の課題	研修実施時間を調整することに苦慮した。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	勤務日、勤務時間の調整の計画。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	講師を招聘し体験談を通しての研修で、非常に有意義なものであった。昨今の学校現場においては、多様な生き方についての考え方は、必要不可欠であり、互いに認め合い、理解を深めていくことで一人一人の考え方、生き方を尊重する良い機会となった。									

緑台中学校											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	1	人	会計年度職員	3	人	計	4	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		人	3	人	1	人		人	4
所属としての主な研修方法・内容	<p>・生徒向け人権教育講座に参加。</p> <p>11月7日実施、「誰もが自分らしく生きる」～LGBTQと人権～と題して、学校に人権教育講座を開催。色々な思いをしている人がいるということを理解すること。皆さんが安心して過ごせる環境になるように。誰もが生きやすい社会になるように。自分らしく生きてほしい。そのままの自分で大丈夫なんだよ。</p> <p>こどもの人権オンブズパーソンによる「子どもの人権をまなぼう」講座に参加。</p> <p>12月8日、12月15日に実施。日々仕事に接する仕事であるからこそ、子どもの人権について学ぶべきであるということを踏まえ参加した。</p>										
所属として人権研修を実施した中で の課題	子どもを中心とする職場であるからこそ、大人の視点だけではなく、子どもの視点に立った人権感覚は大切である。今まで実施できていなかったが、今後も引き続き子どもの人権についての研修や、LGBTQにおける研修は実施していくべきと感じている。										

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	様々な人権課題がある中、上述した「子どもの人権」に関すること、「LGBTQ」に関することを中心に据え、実施していく方針である。また、障がい者についても人権についても必要であるため、研修を実施していく。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	今まで子どもの声を「わがまま」として受け取っていた部分は少なからずあったのではないかと感じている。まずは子どもの声に耳を傾けて話を聞くことが大切であることの理解が深まったと感じている。また、LGBTQについては社会的にも課題となっているため知見を深めていく必要があると感じた。

清和台中学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	2	人	会計年度職員	4	人	計	6	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	6	人	人	人	人	6	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>1. 校内研修</p> <p>人権DVD「めぐみ」を鑑賞し、拉致問題についての歴史的背景を詳細に知ることができ、改めて人権問題について交流することができた。</p> <p>2. 市教委主催の人権研修</p> <p>住み良い社会を築きあげるためには何が必要なのか、多様性を認め合う社会の実現に向けた話し合いを行った。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	研修後、校内研修等に活かすことができるような取り組みが出ていないことが課題である。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	校内の人権研修会などで研修内容の発表をしてもらうなど職員の人権意識を高めるような取り組みにつなげていきたい。									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし									

東谷中学校										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	1	人	会計年度職員	6	人	計	7	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
		人	人	6	人	1	人	人	人	7

所属としての主な研修方法・内容	LGBTQ への理解促進、講師(清水展人 氏)を招き人権教育講演会を実施した。 職員研修として、虐待、ヤングケアラー等の問題、男女共同参画、ハラスメント防止等のための研修を実施し、教職員の意識の醸成を促した。
所属として人権研修を実施した中での課題	価値観に個人差がある分、人権意識の向上のための研修を毎年、継続して行う必要がある。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	年度初めの段階で、人権担当教員と連携し、予算立てして講師を確保していくこと、研修のための教材の選定、準備など、計画的に研修を進めていく必要がある。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	次年度入学してくる LGBTQ として配慮が必要な生徒の更衣室の特別設置について、教職員全員の理解が得られ、予算確保、更衣カーテンの設置、施工、スペースの確保と円滑に進めていくことができ、職員全員の深い理解と積極的な受け入れ体制が構築できている。

川西養護学校											
令和 5 年度											
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	12	人	計	16	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
	人	人	16	人	人	人	人	人	16	人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>・障がい者の人権研修では、メインストリーム協会に講演して頂き、卒業生の声を聞き、働くことで成長を共有し沢山のことを学ことができました。</p> <p>・川人協理事会での学びの伝達、阪同協の資料配布等を行った。</p>										
所属として人権研修を実施した中での課題	研修を進めるにあたって、事務職員、学校特別支援加配(介助員)、調理職員、校務員と様々な仕事内容、時間帯で勤務されているため集合研修を行うことが出来ないのが課題である。また、動画視聴を行ううえで、タブレット、コンピュータを持っていないため、自分たちの携帯で視聴しなければいけなかった。										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	集合研修での一人一人の思いや考え方を聞くことや思いを伝えること重要である。川西養護学校は、今回のように同じ課題だけでなく、一人ひとりが学びたい内容を自主的に選択できる資料提供を行いたい。										
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	同じテーマでの動画視聴であったので、職場内での会話が増え、意識的に取り組む職員も増えている。										

上下水道部

経営企画課

令和5年度													
実績人数	研修対象者	正職	23	人	会計年度職員	5	人	計	28	人			
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計					
	1	人	20	人	4	人	1	人	0	人	2	人	28
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権資料のテーマに基づき、課で人権研修を実施した。(年3回)</p> <p>第1回テーマ「バイアスと人権」</p> <p>第2回テーマ「心のバリアフリー(障害ってどこにあるの?)」</p> <p>第3回テーマ「マイクロアグレッション(小さな攻撃性)」</p> <p>上下水道局で実施する人権ビデオ視聴に課員全員で参加した。(年1回)</p> <p>ハラスメント研修 動画視聴</p> <p>東京都 ハラスメント防止対策「もしかしてこれパワハラ?」</p> <p>人事院 事例で学ぶパワーハラスメントあなたの職場のパワハラチェック</p>												
所属として人権研修を実施した中での課題	局内の人権研修だけでなく、積極的に他の人権研修に参加できる機会を促す必要がある。												
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	身近な人権問題や新たな人権課題について、課員の行動や考え方を振り返ることができるよう、継続して研修を行う。												
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>様々な人権課題について学ぶことにより、加害者にも被害者にもなりうる可能性があることを理解したうえで、人と関わる必要性があることを学ぶことができた。</p> <p>課内で意見を共有することにより、様々な考え方を共有でき、多種多様であることが再認識できた。</p>												

水道課

令和5年度												
実績人数	研修対象者	正職	13	人	会計年度職員	1	人	計	14	人		
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計				
		人		人	14	人		人		人		14

所属としての主な研修方法・内容	職員安全衛生研修会・職員人権研修会(上下水道局主催) ・職員人権研修 DVD視聴 ・職員安全衛生研修 DVD視聴 ひょうご人権ジャーナル ふらっと人権情報ネットワーク ふらっと教室
所属として人権研修を実施した中での課題	業務上、現場に出ることが多いため、参加型の研修に業務時間内に参加することが困難であった。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	前年度に比べ、局内研修だけでなく自主研修を取り組み、人権について学ぶ課員が増えた。次年度も引き続き、自主研修を取り組めるようにしていきたい。
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	日常業務において、課員同士の打合せや協議が実施されているなかで、相手の気持ちを考え、相手の人権を侵害することのないよう対話していくことが重要である。 また、業務に関わる業者との対応についても同様に注意していくことを心掛ける。

浄水課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	8	人	会計年度職員	4	人	計	12	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	0	1	11	人	0	0	0	人	12	人
所属としての主な研修方法・内容	<p>・上下水道局全体で安全衛生研修と対で行われた職員人権研修会へ参加し、ハラスメント防止対策「もしかしてこれパワハラ?」および事例で学ぶパワーハラスメント「あなたの職場のパワハラチェック」を視聴し、職場のハラスメントに関する知識・意識を深めた。</p> <p>・外部研修として、川西南公民館での人権学習市民講座、総合センターでの人権学校等へ参加し、各種人権に関わる人権学習を行い知識・意識を深めた。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	研修内容について、様々な人権問題、ハラスメント等があり、どのようなものを取り上げていけば良いのかが課題である。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権行政推進プラン、総合センターだよりやひょうご人権ジャーナルきずな等を参考に題材を選ぶ、また、経営企画課からの参考題材もいただいているのでそれらも参考にに取り組んでいくようにする。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>・日常業務において、職員間のみだけを注意するだけでなく、業務に携わる業者さんとの対応は数多くあり、場合によっては、「命令」や「指導」が必要となるので、そのような場面であっても相手の人権を侵害することのないよう注意していくことが必要である。</p> <p>・様々な人権問題があり、時代に応じて変化してきているものもあるので、学び続けることが必要である</p>									

下水道課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	23	人	会計年度職員	0	人	計	23	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	2	21	0	人	0	0	0	人	23	人
所属としての主な 研修方法・内容	<p>・年間を通じて各自4回以上の研修参加を求め、研修案内を課内供覧し積極的に参加を促した。</p> <p>・実績として、全員4回以上の研修参加を達成できた。</p> <p>【映像】</p> <p>『事例で学ぶパワーハラスメントあなたの職場のパワハラチェック』（ハラスメント）</p> <p>『企業と人権 職場からつくる人権尊重社会』（ハラスメント）</p> <p>『「ビジネスと人権」への対応』（ハラスメント）</p> <p>『もしかして、これってパワハラ?』</p> <p>『パースデイ』（トランスジェンダー）</p> <p>『あなたがあなたらしく生きるために 性的マイノリティと人権』</p> <p>『アンコンシャス・バイアスをなくそう』</p> <p>『カンパニユラの夢』（80-50問題）</p> <p>『ヤングケアラー』</p> <p>『クリームパン』（児童虐待）</p> <p>『カラフル Colorful』（LGBT）</p> <p>『ストールプリンセス ~キーウの王女とルスラン~』（戦争）</p> <p>『あなたに伝えたいこと』（同和問題）</p> <p>『世界は僕らに気づかない』</p> <p>『障害のある人と人権 ~誰もが住みよい社会をつくるために~』（障害者）</p> <p>『LGBTsと医療』</p> <p>『ハンセン病問題を考える』</p> <p>『「レインボーストリーズ」LGBTと社会』</p> <p>NHKスペシャル『戦場のジーニア~ウクライナ兵士が見た“地獄”』</p> <p>ETV特集『二風谷に生まれて~アイヌ家族100年の物語~』</p> <p>【文献】</p> <p>ひょうご人権ジャーナル『子育ては誰のもの?』『気づいてる?SNSに潜む危険』</p> <p>人権デーピラ『障害者差別解消法形成』</p> <p>かわにし人権ブックレット『セクシャル・マイノリティ』って何やろう?(入門編)</p> <p>令和4年度人権啓発指導者養成研修会資料『部落問題の現状と人権教育の課題』</p> <p>【講演会】</p>									

	<p>人権学習市民講座『多文化共生、今、丹波で生きる』</p> <p>男女共同参画市民企画講演会『これからの夫婦子育て社会のあり方』</p> <p>ワークライフ・バランス講演会&座談会</p> <p>子の学校参観</p> <p>その他</p>
所属として人権研修を実施した中での課題	今年度も各自がさまざまな題材での人権研修に積極的に取り組み、人権問題への関心の高さが強く感じられる。ただ、個人が多様化している人権についてどう受け止め、行動していくかが課題である。
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	引き続き次年度も課員に対して研修機会への参加を促し、人権問題に見識の深い人材の育成に努める。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	当課での業務に、市民（顧客）やクライアントとの接点が多く、窓口や電話・メールでの接遇や対応について、人権研修で理解できた個人の作法や言動に生きており、明るい職場環境作りにつながっている。

消防本部

総務課・予防課・警防課・救急課										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	34	人	会計年度職員	2	人	計	36	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	4	人	29	人	3	人		人	36
所属としての主な研修方法・内容	<p>・第1回人権研修（11月）</p> <p>「消防本部ハラスメント防止研修」を実施した。</p> <p>・第2回人権研修（1月）</p> <p>厚生労働省が提供する「みんなでNOハラスメント オンライン研修講座」を受講し、確認テストで習熟度を確認するなどパソコン研修を実施した。</p> <p>・第3回人権研修（2月）</p> <p>「手話サポーター養成講座」を実施した。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	消防職員は、24時間衣食住を共にし、また、災害現場や訓練中は上意下達の階級制度に基づき活動するため、消防特有の環境下で起こるハラスメントや、「指導とハラスメントとの違い」についてなど、“ハラスメントとは”という基本について共通認識を持たなければならないと感じた。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでい	ハラスメントの認識差を埋めるため、特にパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントに係る基礎研修を実施する。									

くのか、	
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし 研修を積み重ねることで、業務や職場の改善に繋がるものと考えています。

南消防署										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	53	人	会計年度職員		人	計	53	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	15	人	34	人	3	人	1	人	53
所属としての主な研修方法・内容	<p>6月 DVD鑑賞「スマホは情報モラルが大切」を実施した。</p> <p>10月 DVD鑑賞「日常の言動から考える 職場のハラスメント」を実施した。</p> <p>11月 講師を招き「消防職員ハラスメント研修」を実施した。</p> <p>2月 講師を招き「手話サポート養成講座」を実施した。</p> <p>2月 DVD鑑賞「職場の人権 相手のきもちを考える」を実施した。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>消防職の特性上、執務時間中に出場等で研修途中に抜けることがあるので、確実な研修が見込めないのが現状にあります。</p> <p>上記のことから、30分程度のDVD鑑賞が有効と感じます。</p> <p>また、一問一答形式の人権研修として活用できる問題事例集などがあれば、データ提供して欲しい。各個人の空いている時間を利用し取り組めるのではないかと感じます。</p>									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>基本的に取り組みやすいのは、30分程度のDVD鑑賞と思います。</p> <p>一問一答形式の人権研修の問題集の様なものがあれば、データ提供して頂き、それを基に各個人で研修する。</p> <p>人権推進課が主体となり、定期的に本庁で開催している人権研修をWeb発信または消防本部大会議室で実施してもらおうと消防職員が参加しやすい。</p>									
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	<p>講師を派遣することで生の声が聞ける。</p> <p>様々な人権問題を気づかせてくれる。</p> <p>相手の気持ちを考えられる職員、思いやりのある職員がたくさん増えるように今後も継続し取り組み、市民及び良い職場環境を築ければと思います。</p>									

北消防署										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	72	人	会計年度職員		人	計	72	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	4人	65人		1人	2人		人	72人	
所属としての主な研修方法・内容	各個人が多種多様化する人権問題に対する「気づき」の基になればとジャンルの異なる「ロール&レスポンス～ハラスメント～」、「アンコンシャス・バイアスをなくそう」、「君が笑った～ソーシャルディスタンスの罠～」の研修用DVDを選択し各1回所属毎に計3回の人権研修を計画(7月・10月・1月)実施しました。									
所属として人権研修を実施した中での課題	人権研修は、いつまで何回実施すれば終わるものでなく、時代の変化と共に多種多様化している人権問題に対して正しい知識を習得し、明るい職場さらには明るい社会へと繋げるため、職場研修のみならず生涯教育の一環として取り組まなければならない課題であると考えます。									
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	各職員が職場での人権研修を通して、人権に対する正しい知識を習得し、多種多様化する人権問題に対して生涯教育の一環として取り組んで行かなければならない課題であると認識して貰えるように「気づき」を気づかせるよう取り組んで行きたいと考えます。									
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	定期的実施している人権研修ですが、個人的には毎回色々なジャンルの研修用DVDを視聴し考えることにより気づかされることがあります。悪気無く安易に発した一言でも人を傷つけ人権問題に抵触することもあるため、普段より自身の言動を気に掛けコミュニケーションを取り思い込みによる人の見方をせず、良好な職場環境となるよう努めることと、正しい知識を習得し、多種多様化する人権問題に今後も取り組んで行きたいと今年度の研修で私自身が気づき実践に努めているところであります。									

市議会事務局										
令和5年度										
実績人数	研修対象者	正職	11	人	会計年度職員	3	人	計	11	人
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計		
	人	1人	10人		人	人		人	11人	
所属としての主な研修方法・内容	<p>人権映像ソフト試写会に全員参加した。</p> <p>経済産業省のトイレ使用制限に関する最高裁判決について、インターネットの報道記事及び最高裁の判決文を全員に配付して研修担当員が解説し、この問題について全員で考えた。</p> <p>2023年10月29日開催の阪大ワニカフェ～面白い巨塔編「産婦人科医と考えるこれからの妊娠・出産」に参加した研修担当員のレポートをもとに、リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて全員で考えた。</p>									
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>上記 について、資料を配付して研修担当員から若干の解説を行ったが、十分に時間をとって議論するところまでは至らなかった。</p> <p>また、年間を通じて話題が偏った感が否めない。</p>									

上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	人権研修の話題に幅を持たせるように留意していきたい。
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	具体的に業務改善に活かした事例はないが、日常生活であまり体験しない話題について、参加者で考えるきっかけ作りになったと考える。

選挙管理委員会事務局											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	4	人	会計年度職員	1	人	計	5	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人	人	3	人		人	2	人		5
所属としての主な研修方法・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・4月の選挙時に、期日前投票所、当日投票所に備える備品や案内表示などについて、人権的な配慮がなされているか点検した。 ・令和5年1月に、総務省選挙部管理課が先進自治体の取り組み事例をとりまとめた「障がいのある方に対する投票所での対応例について」等を参考に、障がいのある方に対する投票支援について話し合った。 ・啓発研修担当員が、11月に清和台南小学校区の行事で、人権ブース開設事業に参加した。 										
所属として人権研修を実施した中での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・通常業務時に、障がいのある方が選挙権行使しやすい取り組みについて協議する等、選挙における人権を配慮した対応について、さらなる検討をする必要がある。 ・仮に衆議院の解散・総選挙があった場合、選挙期日までの期間が短いこともあり、選挙執行の準備に追われ、対応すべき人権配慮の方針をどこまで実施できるか不透明なところも多い。 										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・上記の障がいのある方に対する投票支援についての協議で出た意見をもとに、投票所内で対応してほしい内容を表示した「コミュニケーションボード」や聴くことや話すことが難しい場合、投票所で自分の意思をうまく伝えることができない有権者の方が、事前に対応して欲しい内容を表示「投票支援カード」を作成する等、投票がスムーズに行えるよう支援するものを導入することについて検討していく。 ・次年度は、衆議院の解散・総選挙がなければ、執行が予定されている選挙はないため、通常業務時に投票しやすい取り組みを検討する必要がある。 ・関係団体の方のご意見を伺う機会を設け、障がいのある方それぞれの状況に応じた対応を検討していく。 										
業務や職場（意識）の改善に参考になった点	特になし										

監査委員事務局											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	5	人	会計年度職員	1	人	計	6	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人	1	人		人	5	人		人	6
所属としての主な研修方法・内容	<p>・基本的に人権推進多文化共生課等が案内する各種学習会、講演会に自主的に参加するよう朝礼で局員に周知し、供覧を行うことで参加を促した。(年度途中で参加状況を確認し参加率が低い局員には再度参加を促した)</p> <p>・人権に関する資料(人権ジャーナル きずな)を局内で供覧した。</p>										
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>自主的に各種勉強会・講演会に参加するよう促しましたが、人権研修が実施される日時が繁忙期にあたり、参加が厳しいことが多く職員は2回しか研修に参加できていなかった。庁内で時間外に実施される研修や、情報処理等の研修で行っているリモートラーニングのような形の研修をしていただくと、個人が仕事の状況に応じて自席で学習できるため効果的と考えます。(要望)</p>										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>参加が厳しい局員には、個人的にDVDを借りて視聴することや啓発本を読むなどを進めたり、人権推進多文化共生課が発行している文書や冊子等を用いて局内で学習会をする等を検討していきます。また、年度当初から参加目標を決めてもらうなどの意識付けを行っていきます。</p>										
業務や職場(意識)の改善に参考になった点	<p>研修の視聴を通じて、自分が加害者であること意識がない場合が多いなど参考になりました。子育てにおける「教育と虐待」や会社における「指導とパワハラ」など、個人の認識や考え方の違いにより、傷ついている人がいるかもしれないといった認識を各自がもち、改めて自身の言動に気を付けることが大切だと思います。</p>										

会計課											
令和5年度											
実績人数	研修対象者	正職	6	人	会計年度職員	3	人	計	9	人	
	5回以上	4回	3回		2回	1回	0回	計			
		人		人	9	人		人		人	9
所属としての主な研修方法・内容	<p>業務の性質上、全員での研修が行えないため、各自が毎月発行される「人権ジャーナルきずな」や啓発資料を用いたりインターネットや関係機関のHPなど各自が関心を持ったり興味を持った項目について自主研修を行った。</p>										
所属として人権研修を実施した中での課題	<p>人権研修への参加について、各自の業務が時間に縛りがあり参加が難しい状況である。</p>										
上記の課題について、次年度、どのように取り組んでいくのか、	<p>今後は、積極的に研修へ参加できるよう参加希望職員の業務を他の職員がフォローできるなどの環境に努めていきます。</p>										

職員(職場)人権研修 実績比較表

単位:人

所 属	R5年度				所 属	R4年度			
	人数	2回以上	1回	0回		人数	2回以上	1回	0回
市長公室	38	29	9	0					
総合政策部	30	15	15	0	総合政策部	47	24	23	0
総務部	105	95	5	5	総務部	104	91	4	9
市民環境部	217	99	104	14	市民環境部	119	39	80	0
美化衛生部	88	20	57	11	(美化推進課)	99	1	88	10
福祉部	113	62	50	1	福祉部	112	57	53	2
健康医療部	112	97	15	0	健康医療部	120	82	28	10
都市政策部	44	23	19	2	都市政策部	43	19	22	2
資産マネジメント部	28	6	22	0	資産マネジメント部	28	28	0	0
土木部	68	40	20	8	土木部	71	52	17	2
教育推進部 (事務局等)	92	58	34	0	教育推進部 (事務局等)	169	115	35	19
(幼・保・こども園)	229	220	9	0	(幼・保・こども園)	237	235	2	0
(小中養学校)	240	146	87	7	(小中養学校)	220	199	21	0
こども未来部	79	67	12	0	こども未来部	105	70	35	0
上下水道局	77	75	2	0	上下水道局	75	65	9	1
消防本部	161	158	3	0	消防本部	161	156	5	0
会計課	9	9	0	0	会計課	9	9	0	0
市議会事務局	11	11	0	0	市議会事務局	10	5	4	1
選挙管理委員会	5	5	0	0	選挙管理委員会	5	4	1	0
監査委員	6	6	0	0	監査委員	6	6	0	0
農業委員会	市民環境部に含む				農業委員会	市民環境部に含む			

合 計	1,752	1,241	463	48		1,740	1257	427	56
-----	-------	-------	-----	----	--	-------	------	-----	----