

再発防止に向けて取り組むべき事項の検討・実施状況について

令和6年7月16日現在

区 分	内 容
1 職員研修の充実 (1)人権意識・人権感覚の育成 (総務局)	○5年目職員研修、課長補佐5年目研修及び会計年度任用職員等向け研修の講義に、新たに人権科目を追加。 ○新規採用者研修はじめ各基本研修において、人権に係る講義内容に、今回の差別事案及び中間報告の検証結果を確認する内容を追加。 【以下、見直しを行う研修(予定含む)】 (新規採用者(実施済)、2年目、3年目、5年目、中堅(実施済)、主任昇任、技能主任、課長補佐昇任、課長補佐5年目及び新任課長(実施済)) ○職場における人権教育を担い、人権尊重の観点から他者の行動モデルとなる職員を養成する「人権指導者養成研修」において、今回の差別事案と検証内容を踏まえた事例研究等をグループワークやワークショップ形式で実施するとともに、車いす等の疑似体験を通じて人権感覚を醸成する取組みを追加。 ○12月の人権週間において、全職員を対象に職場ごとで実施している職場内人権研修において、単に資料を使って学ぶだけでなく、より実効性のある取組みとなるよう、実施方法等について検討し、実施予定。
(2)障害及び障害者理解の一層の促進 (健康福祉局)	○令和5年12月の障害者週間において、障害のある方に対して、適切に対応するための基本的事項を定めた「障害を理由とする差別の解消の推進に関する名古屋市職員対応要領」を全職員へ配布するとともに、障害に対する理解を深め、身近なところから心のバリアフリーを意識した行動を実践していく「意識のバリアフリー行動宣言」を周知 ○令和6年度から、研修対象者に課長補佐級職員を新たに含め、対象を拡大して実施 (新任課長級研修、新任課長補佐級研修(令和6年度新設)、窓口職員等向け研修、指定管理事業者向け研修) ○研修において、障害者差別や、障害及び障害者についてより一層適切に理解できるよう、今回の差別事案の内容を盛り込むとともに、障害者の疑似体験や合理的配慮に関する事例検討等のグループワークを実施

区 分	内 容
2 障害者差別解消の推進に関する法律、条例の周知徹底 (健康福祉局)	○障害者差別の解消を一層推進するため、市が関わる障害者差別事案の相談・解決のための仕組みの構築や、市職員が率先して意識のバリアフリー行動を実践していくことについて、条例の改正を検討中
3 人権施策推進会議(局長級)・幹事会(課長級)の企画運営の見直し (スポーツ市民局)	○令和6年4月の人権施策推進会議で、実践的かつ実効的な内容とするため、以下を検討・作成中 ・人権に関する責任者(人権監理者)を置く→項目4 ・差別事象マニュアルの見直し→項目5 ・差別用語集の作成 ○今後、外部有識者を招いて講演の実施を検討中 ○年度末に差別事例の報告を受け、次年度、全市的に共有・議論
4 差別事案発生防止のための体制づくり (スポーツ市民局)	○「人権監理者」を各局室区に1名以上置き、事業所管課からイベント等における人権に関する相談を受ける。 ○「イベント等における差別発言を防止するためのチェックリスト」によりチェックする。 ○人権監理者に必要な専門研修を検討中
5 差別事象マニュアルの抜本的見直し (スポーツ市民局)	○「差別事象対応ガイドブック」を作成中 ○注意喚起の発言例や分野別の事例集を掲載するなど、より実践的な内容を検討中
6 市民・事業者の障害及び障害者理解の一層の促進 (健康福祉局)	○市民・事業者も積極的に意識のバリアフリー行動を実践するよう努めるとともに、市・市民・事業者による障害者理解の更なる促進のための取組等について、条例の改正を検討中 ○障害の特性を理解して、障害のある方に対するちょっとした手助けや配慮といった意識のバリアフリー行動を実践することにより、障害のある方が暮らしやすい地域社会を皆でつくっていく「あいサポート事業」を、令和6年10月から新たに実施予定
7 対話によるバリアフリーを推進するための仕組みの整備 (健康福祉局)	○市施設の整備にあたり、障害当事者等が参画し、当事者からの意見聴取や対話を行う仕組みの構築に向け、令和6年度から検討中