

事項	令和 8 年度職員表彰事例の募集について
内容	職員表彰は、名古屋市職員表彰規則に基づき、職員又はその団体で顕著な功績があり、他の職員の模範として推奨するに値する場合に市長から表彰を行うものです。 職員表彰制度を活用することで、「個人のモチベーション向上」と「組織のモラル向上」を図り、本市の人財戦略ビジョンに掲げる「めざす職員像」や「職場像」の実現を図ります。 令和 8 年度は以下のとおり、職員表彰事例を募集します。 1 募集対象 令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 9 月 30 日までの間に発生した事例 2 募集期間 令和 8 年 7 月 28 日（火）～令和 8 年 10 月 14 日（水） 3 その他 申請いただいた内容につきましては、名古屋市職員表彰実施規程第 4 条に基づき、審査を経て、表彰対象を決定してまいります。 基準や過去の事例等（https://js-intra-s.wsus.intra.city.nagoya.lg.jp/somu/?p=589）をご確認いただき、積極的に申請していただきますようお願いいたします。 （参考） 5 月 11 日の幹部会で報告しましたが、職員表彰を通じ、より一層、職員の頑張りを互いに認め合える組織風土づくり等につなげるため、「対象事例の明確化」「職員投票の実施」「副賞の授与」など今年度から新たな取組を実施します（別紙参照）。
備考	

令和 8 年度職員表彰における新たな取組について

項目	概要
部門の創設 (New!!)	申請時に表彰対象となる事例をイメージしやすくする等のため、部門を創設しました（下記「部門一覧」参照）。
職員投票の実施 (New!!)	職員参加型の仕組みとして職員投票を実施します。職員投票では、表彰対象事例と決定したものの中から、最優秀事例を投票で決定します。 【投票までの流れ】 申請→表彰審査会による表彰対象事例の決定→<u>職員投票による最優秀事例の決定</u> 職員投票は Logo フォームから行う予定で、詳細については後日改めてお知らせします。
副賞の授与 (New!!)	職員投票により最優秀事例に選ばれた所属に対し、副賞を贈呈します。 副賞の内容は働きやすい職場環境整備や職場のコミュニケーション促進に役立つ備品などを想定しています（モニター、テーブル等）。 予算上限は 25 万円で、物品については受賞後に人事課と相談しながら決定します。

(参考) 部門一覧

部門名	内容
事業・施策部門	新たな事業や市政の課題に取り組み、社会的に評価を受け、市政に貢献したもの
災害対応部門	災害の未然防止や非常の際に特に功績があったもの
研究・発明功績部門	職務に関し、有益や研究、調査、発明、発見等をしたもの
グッドアクション部門	公務員として、職務内外を問わず、善行等を行い、市民からの信頼獲得に貢献したもの
業務改善・効率化部門	職務において業務改善・効率化をはかり成果をあげたもの
窓口・現場対応部門	窓口・現場職場において、市民サービス向上等のために創意工夫を行い、成果をあげたもの
ナイスチャレンジ部門	職務における課題や困難に対し、解決のためにチャレンジをし、成果をあげたもの
プロフェッショナル部門	担当事務に熟達し、他の模範となるよう自発的・献身的に職務に精励し、特に成果をあげ組織に貢献したもの

事項	「ハラスメント撲滅月間」について
内容	1 趣 旨 ハラスメントのない、誰もが働きやすい職場づくりを推進するため、「ハラスメント撲滅月間」を設け、集中的な広報・意識啓発活動を実施することにより、職員一人ひとりにハラスメント防止への理解、自身の言動への注意を促します。 2 期 間 令和8年8月1日（土）から令和8年8月31日（月）まで 3 主な取組 （1）ハラスメントセルフチェックシートを活用した意識啓発 全職員（会計年度任用職員含む）を対象に「ハラスメントセルフチェックシート」を活用し、各個人において日頃の言動や職場環境について振り返るとともに、ハラスメントのない、職場づくりに向けた自己宣言を行います。 （2）ハラスメントに関する職員向けアンケートの実施（対象者のみ） 各職場におけるハラスメントに関する実情について把握し、誰もが働きやすい職場環境をつくるため、ハラスメントに関するアンケートを実施します。 回答の集計結果は全庁的に共有するとともに、今後のハラスメント対策に活用します。 （3）ハラスメント講演会の開催 課長補佐級職員及び一般職員を対象に、ハラスメント講演会を開催します。 詳細については令和8年7月17日付けにて各局区室あて通知しておりますが、職員への参加につきご配慮いただきますようお願いいたします。 4 その他 令和8年7月7日付けにて通知しております、課長級以上の職員を対象とした、管理職向けハラスメント研修について、未受講の方は、実施通知を確認のうえ、受講していただくようお願いいたします。
備考	

～8月は「ハラスメント撲滅月間」です～

ハラスメントセルフチェックシートを使って、自分自身の日頃の言動や職場環境について振り返るとともに、ハラスメント防止に向け、今後気を付けたいことを「自己宣言」として記載しましょう！

ハラスメントセルフチェックシート

○あなたは普段、こんな言動をしていませんか？また、あなたの職場はこんな職場ではありませんか？
当てはまる項目に☑をしてみましょう。解説を裏面に記載しています。

【言動編】

- ① ☐ 自分と反する意見を言われたり、口答えをされたりするとイラっとする。
- ② ☐ 自分が間違っていたとしても、同僚や後輩に対して謝ることはない。
- ③ ☐ 自分は短気で怒りっぽいと思う。
- ④ ☐ 期待した結果が得られないと、感情的になりやすい。
- ⑤ ☐ なんとなく気に入らなかったり、目障りと感じたりする同僚・後輩がいる。
- ⑥ ☐ 仕事のできない人には、仕事を与えない方がよいと思う。
- ⑦ ☐ 仕事上の目標を達成できない人は、職場にとってお荷物だと思う。
- ⑧ ☐ 厳しく指導しないと人は育たないと思う。
- ⑨ ☐ 業績を上げるためには、終業時刻間近であっても残業を要請するのは当然だと思う。
- ⑩ ☐ 同僚や後輩の家庭環境など、プライベートなことをよく話題にする。



【職場環境編】

- ① ☐ 朝夕の出退勤時に、挨拶をする人がほとんどいない。
- ② ☐ トップや管理職は、自分の職場にはパワハラは存在していないと考えている。
- ③ ☐ 人は厳しく指導することで育つという意識が強い職場だ。
- ④ ☐ 今の職場には、失敗やミスが許されない雰囲気がある。
- ⑤ ☐ 職員間に冗談、おどかし、からかいが日常的にみられる。
- ⑥ ☐ 上司に対して、意見や反論は言えない雰囲気だ。
- ⑦ ☐ 職場の誰かが困っていても、助け合える雰囲気ではない。
- ⑧ ☐ 職場内での問題について、職場内で話し合っ解決しようという雰囲気がない。
- ⑨ ☐ 正規職員や会計年度職員等様々な立場の人が一緒に働いているが、上下関係が絶対的で立場を意識した発言が散見される。
- ⑩ ☐ 人の陰口や噂を耳にすることが多い。



各項目の解説は裏面へ

～ハラスメントのない職場づくりに向けた自己宣言～

ハラスメントセルフチェックシート(解説)

【言動編】

当てはまる項目がある場合、ハラスメントの行為者となる可能性があります。ハラスメントについて正しく理解し、自身の言動に注意を払うようにしましょう。

- ①、② 自分の考えに無意識の思い込みや決めつけはありませんか？「普通は～」「こうに決まっている」など、自分が持つ「ハラスメントを起こしかねない考え方」を意識してみましょう。
- ③、④ 感情をコントロールできるようになりましょう。怒りや苛立ちを感じたら、深呼吸する、水分をとるなど、いったん別の事に意識を向けてみましょう。
- ⑤ 個人的な価値観や好き嫌いを職場に持ち込まないようにしましょう。
- ⑥ 合理的な理由なく、仕事を与えないことはハラスメントにあたる可能性があります（過小な要求）。
- ⑦ 経験、能力を踏まえた適切な目標設定になっていますか？達成状況が良くない場合も、業務上必要な範囲を超えて、感情的になったり否定する言葉を発したりすることなく、指導しましょう。
- ⑧ 業務に関する言動であっても、その内容や態様等が威圧的にならないよう注意してください。仕事に対する姿勢や日常の振る舞いがハラスメントの土壌となることがあります。
- ⑨ 業務上必要かつ相当な範囲の残業ですか？必要性の低いもの、プライベートの予定があるとわかっていて残業を強制するものは不当な指示として、ハラスメントとなる可能性があります。
- ⑩ 私的なことに過度に立ち入ると、ハラスメントとなる可能性があります（個の侵害）。

【職場環境編】

当てはまる項目が多いほど、職場内でパワーハラスメントが発生するリスクが高くなります。

※イントラネットのコンプライアンス推進課のページで、ハラスメントの詳細説明やハラスメントになり得る言動例などについて記載していますので、参考としてください。

<http://js-intra-s.wsus.intra.city.nagoya.lg.jp/somu/?p=1993>

ハラスメント相談窓口(カスタマーハラスメントを除く)

○内部相談 ※相談員名簿はイントラに掲載しています。

- 管理監督者
- 局区等相談員（各局区室 人事担当課の職員）

職場でトラブルや問題が起こった場合には、職場内で解決できるのが望ましい姿です。一人で悩んだり、我慢したりするのではなく、まずは、各職場の管理監督者（上司）に相談しましょう。また、あなたの所属する局区室の相談員（人事担当課等の職員）に相談することもできます。局区等相談員の氏名はイントラネットでご確認ください。

●市相談員

市相談員が相談を受けた場合は、各局区室の人事担当課と連携して対応します。（パワハラについては、各所属への相談では解決が難しい場合）

- 総務局 コンプライアンス推進課 相談員（972-2118）
- 総務局 人事課 相談員（972-2125）
- 総務局 安全衛生課 相談員（972-2142）
- スポーツ市民局男女平等参画推進課（972-2234） ※パワハラ以外

○外部相談

- 弁護士（プライバシーは厳守されます。お気軽にご相談ください。）

下記 URL 又は QR コードから LoGo フォームによる申込、もしくは総務局コンプライアンス推進課内の専用ダイヤル（番号 972-2127）に直接電話してください。申込は匿名でも受付できます。

（インターネット環境用 URL：<https://logoform.jp/form/mX9C/276174>）

（LGWAN 用 URL：<https://tb.logoform.st-japan.asp.lgwan.jp/form/mX9C/276174>）



～8月は「ハラスメント撲滅月間」です～

ハラスメントセルフチェックシートを使って、自分自身の日頃の言動や職場環境について振り返るとともにハラスメント防止に向け、今後気を付けたいことを「自己宣言」として記載しましょう！

ハラスメントセルフチェックシート

○あなたは普段、こんな言動をしていませんか？また、あなたの職場はこんな職場ではありませんか？
当てはまる項目に☑をしてみましょう。解説を裏面に記載しています。

【言動編】

- ① ☐ 部下を指導する際、書類で身体を叩く、物を投げつける、机を叩くなどしたことがある。
- ② ☐ 部下を指導するときは、ほとんどの場合、個室ではなく執務室内で行う。
- ③ ☐ 部下を長時間にわたって指導したことがある。
- ④ ☐ 部下を「お前」「あんた」と呼んだことがある。
- ⑤ ☐ 部下に対して「バカ」「アホ」「給料泥棒」「君は職場にとって不要の存在だ」「役に立たない」等の発言をしたことがある。
- ⑥ ☐ 部下の休日や時間外に仕事の電話をしたり、メールやロゴチャットで返信を強要することがある。
- ⑦ ☐ 部下に意欲や能力がないと感じることが多い。
- ⑧ ☐ 部下が自分に対して反論や異論を述べたことはほとんどない。
- ⑨ ☐ 部下を指導して、部下が泣いたことがある。
- ⑩ ☐ 「その指導は行き過ぎだと思う」「厳しい指導はほどほどに」と同僚や上司から言われたことがある。



【職場環境編】

- ① ☐ 朝夕の出退勤時に、挨拶をする人がほとんどいない。
- ② ☐ トップや管理職は、自分の職場にはパワハラは存在していないと考えている。
- ③ ☐ 人は厳しく指導することで育つという意識が強い職場だ。
- ④ ☐ 今の職場には、失敗やミスが許されない雰囲気がある。
- ⑤ ☐ 職員間に冗談、おどかし、からかいが日常的にみられる。
- ⑥ ☐ 上司に対して、意見や反論は言えない雰囲気だ。
- ⑦ ☐ 職場の誰かが困っていても、助け合える雰囲気ではない。
- ⑧ ☐ 職場内での問題について、職場内で話し合っ解決しようという雰囲気がない。
- ⑨ ☐ 正規職員や会計年度職員等様々な立場の人が一緒に働いているが、上下関係が絶対的で立場を意識した発言が散見される。
- ⑩ ☐ 人の陰口や噂を耳にすることが多い。



各項目の解説は裏面へ

～ハラスメントのない職場づくりに向けた自己宣言～

ハラスメントセルフチェックシート(解説)

【言動編】

当てはまる項目がある場合、ご自身の言動がハラスメントと受け取られる可能性があります。部下や同僚の受け止め方を想像し、自身の言動に注意を払うようにしましょう。

- ① 業務に関する言動であっても、その内容や態様等が威圧的にならないよう注意してください。仕事に対する姿勢や日常の振る舞いがパワーハラスメントの土壌となることがあります。
- ②,③ 指導を行う場合、ほかの職員の前で大声での威圧的な叱責を繰り返すことや、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すことは、「精神的な攻撃」に該当します。正しいことを指摘していても、言い方がきついために相手が追い込まれてしまうこともあります。
- ④,⑤ 相手の人格や尊厳を否定するような発言は「精神的な攻撃」に該当します。厳しい指導が必要な場面でも、その発言が相手の人格を否定していないかどうか、意識する必要があります。
- ⑥ 緊急性を要しない用件であるにもかかわらず、休日や深夜に業務を行わせることにより就業環境が害されているといえる場合、パワハラに当たる可能性があります。
- ⑦ 自分の考えに無意識の思い込みや決めつけはありませんか？「普通は～」「こうに決まっている」など、自分が持つ「ハラスメントを起こしかねない考え方」を意識してみましょう。
- ⑧ 安心して自分の意見や考えが言える関係がない場合、ハラスメントが発生するリスクは上がります。
- ⑨,⑩ 指導とパワハラの境界線に迷ったら、それは本当に相手のためか（自分の心理的満足を目的としていないか、自分の個人的な価値観だけで行っていないか）、また、その言動を多くの人に対して「教育や指導」と説明して理解してもらえるか考えてみましょう。

【職場環境編】

当てはまる項目が多いほど、職場内でパワーハラスメントが発生するリスクが高くなります。

※イントラネットのコンプライアンス推進課のページで、ハラスメントの詳細説明やハラスメントになり得る言動例などについて記載していますので、参考としてください。

<http://js-intra-s.wsus.intra.city.nagoya.lg.jp/somu/?p=1993>

ハラスメント相談窓口(カスタマーハラスメントを除く)

○内部相談 ※相談員名簿はイントラに掲載しています。

●管理監督者

●局区等相談員（各局区室 人事担当課の職員）

職場でトラブルや問題が起こった場合には、職場内で解決できるのが望ましい姿です。一人で悩んだり、我慢したりするのではなく、まずは、各職場の管理監督者（上司）に相談しましょう。また、あなたの所属する局区室の相談員（人事担当課等の職員）に相談することもできます。局区等相談員の氏名はイントラネットでご確認ください。

●市相談員

市相談員が相談を受けた場合は、各局区室の人事担当課と連携して対応します。（パワハラについては、各所属への相談では解決が難しい場合）

- 総務局 コンプライアンス推進課 相談員（972-2118）
- 総務局 人事課 相談員（972-2125）
- 総務局 安全衛生課 相談員（972-2142）
- スポーツ市民局男女平等参画推進課（972-2234） ※パワハラ以外

○外部相談

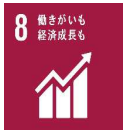
●弁護士（プライバシーは厳守されます。お気軽にご相談ください。）

下記 URL 又は QR コードから LoGo フォームによる申込、もしくは総務局コンプライアンス推進課内の専用ダイヤル（番号 972-2127）に直接電話してください。申込は匿名でも受付できます。

（インターネット環境用 URL：<https://logoform.jp/form/mX9C/276174>）

（LAWAN 用 URL：<https://tb.logoform.st-japan.asp.lgwan.jp/form/mX9C/276174>）





事項	「人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方」のパブリックコメントの実施について								
内容	1 趣旨 本市では「なごや人権施策基本方針」に基づき、これまで様々な人権施策に取り組んでまいりました。しかし、差別や偏見は現在もなお存在しており、それによって不利益を被っている人々がいいます。こうした背景を踏まえ、誰もが人権を保障され、差別と偏見のないまちの実現を目的とした名古屋市人権に関する条例（仮称）の制定を検討しております。 この度、条例の制定に向け、「人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方」を取りまとめましたので、市民の皆さまからご意見を募集します。 2 資料 別添「人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方」 3 市民意見の募集期間 令和8年7月27日（月）から令和8年8月26日（水）まで 4 閲覧・資料配布場所 市民情報センター、各区役所情報コーナー、支所、保健センター 人権啓発センター、市公式ウェブサイト 等 ※視覚障害者の方には点字版及び音声変換用テキストファイルを用意します。 ※英語版及び中国語版を市公式ウェブサイトに掲載します。 5 意見の提出方法 郵便、ファックス、電子メール、直接持参、LoGo フォームのいずれかの方法により提出。 6 今後のスケジュール（予定） <table><tr><th>時 期</th><th>内 容</th></tr><tr><td>令和8年8月</td><td>「市民意見にかかる市の考え方」について各局照会</td></tr><tr><td>令和8年10月</td><td>第6回人権に関する条例（仮称）検討会</td></tr><tr><td>令和8年11月（定例会）</td><td>条例案提出</td></tr></table>	時 期	内 容	令和8年8月	「市民意見にかかる市の考え方」について各局照会	令和8年10月	第6回人権に関する条例（仮称）検討会	令和8年11月（定例会）	条例案提出
時 期	内 容								
令和8年8月	「市民意見にかかる市の考え方」について各局照会								
令和8年10月	第6回人権に関する条例（仮称）検討会								
令和8年11月（定例会）	条例案提出								
備考	本件は、本日市政記者クラブへ資料提供します。								

人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方について

市民のみなさまからのご意見を募集します

趣旨

本市では、令和2年に「なごや人権施策基本方針」を策定し、「人間性豊かなまち・名古屋」の実現に向け、様々な人権施策に取り組んでまいりました。しかし、差別や偏見は現在もなお存在しており、それによって不利益を被っている人々がいます。こうした背景を踏まえ、市、事業者及び市民が一体となって、差別の解消をはじめとする人権尊重のまちづくりに取り組み、誰もが人権を保障され、差別と偏見のないまちを実現することを目的とした「名古屋市人権に関する条例（仮称）」の制定を検討しております。

つきましては、条例制定に向けた「人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方」をとりまとめましたので、みなさまのご意見をお聞かせください。

意見募集期間

令和8年7月27日（月曜日）から令和8年8月26日（水曜日）まで

（郵便の場合は必着）

※点字版を希望される方は、裏面問い合わせ先までお問い合わせください。

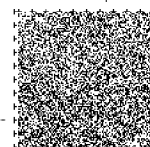
※音声変換用テキストデータ、翻訳語版（英語、中国語）は名古屋市公式ウェブサイトに掲載しております。

You can find the English version on the City of Nagoya official website.

中文版刊载于名古屋市官方网站。

※他の言語での翻訳語版を希望される方は、裏面問い合わせ先までお問い合わせください。

If you need another language version, please contact us at the contact information on the back of this document.



ていしゅつほうほう 提出方法

別紙「意見提出用紙」に、意見、住所、氏名をご記入のうえ、電子メール、ファクス、郵便、直接持参により下記の提出先までご提出ください。または意見提出用フォームによりご提出いただくこともできます。

※任意の様式でもご提出いただけますが、「人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方」に対するご意見であること、住所、氏名を明記してください。

※電話または来庁による口頭でのご意見はお受けできませんので、ご了承ください。

※直接お持ちいただく場合は、月曜日から金曜日（祝日を除く）の午前8時45分から午後5時15分までにお越しください。

※お寄せいただいたご意見につきましては、後日、本市の考え方とあわせて公表する予定です。個別の回答はいたしませんので、あらかじめご了承ください。

※第三者を誹謗するもの、差別や人権侵害にあたるもの、この意見募集と関連のないもの等は非公開とする場合もありますので、あらかじめご了承ください。

こじんじょうほう とりあつかい 個人情報の取扱い

- 意見公表の際は、住所、氏名など個人が特定できるような内容は掲載しません。
- 住所・氏名などについては、個人情報の保護に関する法律に基づき、他の目的に利用・提供しないと同時に、適正に管理します。

ていしゅつさき とあさき 提出先・問い合わせ先

提出先 名古屋スポーツ市民局人権施策推進課（市役所本庁舎5階）

住所：〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

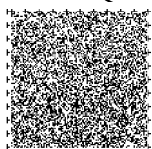
電子メール：a2580-01@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp

ファクス：052-972-6453

問い合わせ先

意見提出用フォームはこちら →

電話番号：052-972-2583 ファクス：052-972-6453



人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方

目的 … P1

主な特徴

- 誰もが人権を保障され、差別と偏見のないまちの実現をめざします。

差別等の禁止 … P4

- 以下の8つの場面を例示して、不当な差別的取扱いを禁止します。

① 医療 	② 教育、療育 保育 	③ 雇用 	④ 福祉サービス 
⑤ 商品販売、サービス提供 	⑥ 交通 	⑦ 不動産取引 	⑧ 婚姻(当事者間の自由意思による婚姻成立の侵害) 

- 個人の秘密を本人の同意なく暴露することを禁止します。

相談体制 … P5

- 人権侵害行為に関するご相談に対応する相談機関を設置します。
- 相談機関では、相談者の方へ助言を行うとともに、相談事案の相手方への調整を行い、問題の解決を図ります。

紛争解決 … P6

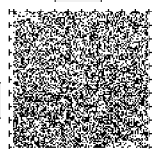
- 相談機関が調整を行っても解決しない場合に、助言やあっせん、勧告等を行う調整委員会を設置します。
- 調整委員会は、名古屋市の施策が、人権を侵害するおそれがある場合に、市長に対し、意見書を提出することができます。

基本施策 … P7～8

公共の場所において、拡声器の使用等により、不当な差別的言動が行われた場合は、事案の概要の公表や行為者への勧告等を行います。



インターネット上における人権侵害行為に該当する書き込み等を確認した場合は、その内容の拡散防止措置や発信者への勧告等を行います。
(名古屋市民や市内の人権侵害行為に関連するものに限ります。)



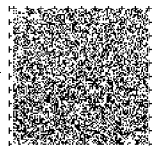
人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方

1 条例制定の趣旨について

- 世界人権宣言では、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。」とうたわれています。
- しかし、差別や偏見は今もなお存在し、これらは人々に精神的苦痛や社会的孤立をもたらし、時には生命を脅かしています。
- さらに、現代社会においては、人権をめぐる問題が多様化、複雑化、複合化しています。
- 人権問題は、個人の考え方や行動だけが原因なのではなく、社会の仕組みやルールの中にある差別や排除によって起こることもあります。
- 差別、暴力、虐待その他の人権侵害行為は決して許されるものではありません。
- 私たち一人ひとりが、互いの多様な個性を認め合い、互いの人権を尊重するために主体的に行動することが必要です。
- 人権尊重の理念が人権文化として日常生活のあらゆる場面において定着した、誰もが人権を保障され、差別と偏見のないまちの実現をめざすことを決意し、この条例を制定します。

2 目的について

社会構造による差別を含むあらゆる差別の解消をはじめとする人権尊重のまちづくりに関し、基本理念を定め、市、事業者及び市民の責務を明らかにするとともに、差別の解消に向けた体制整備及び人権が尊重されるまちづくりを推進するための施策の基本となる事項を定めることにより、誰もが人権を保障され、差別と偏見のないまちの実現をめざします。



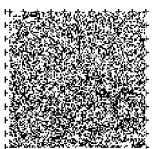
3 ていぎ 定義について

じんしゅとう そくせい 人種等の属性	じんしゅ こくせき みんぞく げんご しゅうきょう せいじ てき い けん た いけん 人種、国籍、民族、言語、宗教、政治的意見その他の意見、 ねんれい せいべつ せいてきしこう せいじにん しょうがい かんせんしょうとう しっぺい がいけん 年齢、性別、性的指向、性自認、障害、感染症等の疾病、外見、 しょくぎょう しゃかいてきみぶん ひさべつぶらく しゅっしん 職業、社会的身分、被差別部落の出身であることその他の属性 をいいます。
ふとう な さべつてき 不当な差別的 とりあつか 取扱い	せいとう りゆう じんしゅとう そくせい りゆう さーびす きかい ていきょう 正当な理由なく、人種等の属性を理由にサービスや機会の提供を きょひ ふり しょうけん つ けんり りえき しんがい 拒否したり、不利な条件を付けて権利や利益を侵害すること。
ふとう な さべつてき 不当な差別的 げんどう 言動	じんしゅとう そくせい りゆう さべつてきしき じょうちよう ゆうはつ もくてき きがい 人種等の属性を理由に、差別的意識を助長、誘発する目的で危害 くわ こうぜん おど つよ ふしよく ひと を加えると公然と脅したり、強く侮辱したりして、その人たちを しゃかい はいじょ せんどう げんどう 社会から排除するよう扇動する言動。

4 きほんりねん 基本理念について

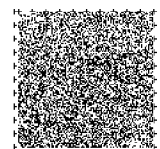
〇次に掲げる基本理念に基づき、誰もが人権を保障され、差別と偏見のないまちづくりを推進します。

- だれ う ひと きほんてきじんけん ゆう こじん たようせい みと
誰もが生まれながらに等しく基本的人権を有する個人として多様性が認められ、
たいせつ
大切にされること。
- たよう こせい のうりよく みと びょうどう きかい せっきよくてきかいぜん そ ち ふく あた
多様な個性や能力が認められ、平等な機会（積極的改善措置を含む。）が与え
られることで、誰もが活躍できる発展的な組織及び社会をつくること。
- だれ おな せいかつ いとな うえ しょうへき せいど かんこう た いっさい
誰もが同じように生活を営む上で障壁となるような制度、慣行その他一切を
じょきよ
除去すること。
- さべつ かいしりょう だれ い と さべつてき けっか しょう
差別の解消にあたっては、誰もが意図せず差別的な結果を生じさせうることを
にんしき たいわ そうごりかい きほん
認識し、対話による相互理解を基本とすること。
- ふくすう そくせい とく こんなん じょうきょう ばあい てきせつ はいりょ
複数の属性があることで特に困難な状況にある場合に、適切な配慮がなされる
こと。
- し じぎょうしゃおよ し みるん いったい じんけんそんちよう おこな
市、事業者及び市民が一体となって人権尊重のまちづくりを行うこと。



5 せきむ 責務について

し し しゅくいん 市・市職員	- きほんりねん じんけんそんちよう してん た じぎょう 基本理念にのっとり、人権尊重の視点に立ったあらゆる事業や しきく じっし 施策を実施します。 - つね じんけん そんちよう こうきよう ふくし にな て こうせい はんだん 常に人権を尊重し、公共の福祉の担い手として、公正な判断と せいじつ しゅくむ すいこう じょうれい もくてき すいこう 誠実な職務を遂行するとともに、条例の目的を遂行するために そっせん こうどう 率先して行動します。 - しゅくいん じんけんいしき こうじょう はか 職員の人権意識の向上を図ります。 - ふくすう そくせい かさ もんだい たい かんけいきかん しきく れんけい たいおう 複数の属性が重なる問題に対し、関係機関や施策が連携して対応 します。 - し せっち おおやけ しせつ ふとう さべつてきげんどう ぼうし つと 市が設置する公の施設における不当な差別的言動の防止に努め ます。 - しみん じんけん たい しゅたいてき かんが まな こうどう そんちよう 市民の人権に対する主体的な考え、学び、行動を尊重します。 - かてい ちいき がっこう しゅくば た しゃかい ば 家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる場における しみん じしゅてき しみんかつどう しゃかいさんか しえん 市民の自主的な市民活動や社会参加を支援します。 - ひつよう ざいせいじょう そち おこな 必要な財政上の措置を行います。
じ ぎょうしゃ 事業者	- きほんりねん じんけんそんちよう にな て 基本理念にのっとり、人権尊重のまちづくりの担い手として にんしき 認識します。 - じゅうぎょういんどう じんけんいしき こうじょう はか 従業員等の人権意識の向上を図ります。 - じゅうぎょういんどう じんけん そんちよう 従業員等の人権を尊重します。 - じぎょうかつどう じんけんそんちよう きよ つと 事業活動において人権尊重のまちづくりへの寄与に努めます。 - し じっし じんけんしきく きょうりよく つと 市が実施する人権施策への協力を努めます。
しみん 市民	- きほんりねん かてい ちいき がっこう しゅくば た しゃかい 基本理念にのっとり、家庭、地域、学校、職場その他の社会の ば じんけんそんちよう きよ つと あらゆる場における人権尊重のまちづくりへの寄与に努めま す。 - し じっし じんけんしきく きょうりよく つと 市が実施する人権施策への協力を努めます。



6 審議会について

市長の附属機関として、人権施策の推進に関する重要事項について調査審議を行う審議会を設置します。

7 基本方針について

人権施策を総合的、計画的に推進するために、基本方針を策定します。

8 差別等の禁止について

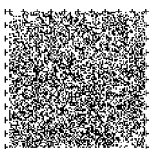
以下の各場面において不当な差別的取扱いをしてはなりません。

- ①医療 ②教育、療育、保育 ③雇用 ④福祉サービス
- ⑤商品販売、サービス提供 ⑥交通 ⑦不動産取引
- ⑧婚姻（当事者間の自由意思による婚姻成立の侵害）

個人の秘密を本人の同意なく暴露したり、公表をする又はしない旨を強要することをしてはなりません。

いじめ、虐待、ハラスメント、誹謗中傷その他の人権侵害行為をしてはなりません。

差別を助長、誘発する目的での調査、情報の収集又は提供とみなされる行為をしてはなりません。禁止する行為については、事前に審議会で意見聴取を行った上で、具体的に規則に定めます。



9 相談体制について

○市は、人権侵害行為に関する相談（以下「人権相談」といいます。）に的確に対応するため、相談機関を設置します。

○人権侵害行為を受けた方等（以下「相談者」といいます。）は相談機関に人権相談を行うことができます。

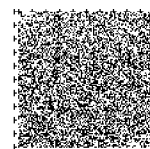
○相談機関は、人権相談を受けた場合には、必要に応じて、事実確認を行い次に掲げる対応を行います。

- ・相談者への説明又は助言
- ・相談者と相談事案の相手方との調整
- ・関係機関への通報・通知

○市は、人権相談に的確に対応するために、必要な知識、技術を有する必要な人材を育成します。

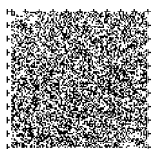
○相談員は、その職務において人権侵害行為が行われていると思われるときは、調査・調整を行うことができます（原則、人権侵害行為を受けた方の同意を必要とします。）。

○市の機関は、相談機関と積極的に協力し連携を行います。



10 紛争解決について

- 人種等の属性を理由とする差別に係る相談を解決するために、市長の附属機関として、調整委員会を設置します。
- 不当な差別的取扱いを受けた方等（以下「申立人」といいます。）は、相談機関が調整を行っても解決しないときは、調整委員会へ必要な助言又はあっせんを行うよう申立てをすることができます（ただし、他の救済制度の対象となる場合を除きます。）。
- 調整委員会は、申立人及び相談事案の相手方等に対し、当該申立てに係る事実について必要な調査を行い、適当でないと認める場合等を除き、助言又はあっせんを行います。
（申立人及び相談事案の相手方等に対し、説明や資料の提出等を求めることができます。）
- 調整委員会は、あっせん案を受諾しない相談事案の相手方等に対して勧告を行うことができます。
- 調整委員会は、市の機関に対して勧告をしたときは、是正の措置等について報告を求めます。
- 報告を求められた市の機関は、60日以内に、是正の措置等について、理由を付して報告しなければなりません。
- 調整委員会は、正当な理由なく、当該勧告に従わないときは、あらかじめその方に意見を述べる機会を与えた上で、その旨を公表することができます。
- 調整委員会は、市の施策について、人権を侵害するおそれがあると認めるときは、市長に対し、意見書を提出することができます。
- 市の機関は、調整委員会の職務の遂行に関し、独立性を尊重するとともに、積極的に協力しなければなりません。



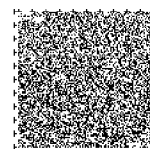
11 基本施策について

○公共の場所における不当な差別的言動への対応

- 市長は、公共の場所において、拡声器（携帯用のものを含む。）の使用やビラ等の配布、看板等の掲示により、不当な差別的言動が行われたと認めるときは、その概要を公表します。
- 市長は、不当な差別的言動を行った方が再度行うおそれがある場合は、地域や期間を定め、同じ内容の差別的言動を行い、又は行わせてはならないことを勧告することができます。
- 市長は、勧告に従わなかった場合は、再度の勧告を同様に行うことができます。
- 市長は、再度の勧告に従わなかった場合は、あらかじめその方に意見を述べる機会を与えた上で、勧告の概要を公表することができます。
- 市長は、上記の対応を行うにあたっては、事前に調整委員会で意見聴取を行います。

○インターネット上における人権侵害行為への対応

- 市は、インターネットの適切な利用に関するリテラシーの向上を図るための教育及び啓発を行います。
- 市は、インターネット上における人権を侵害する書き込み等の拡散を防止するため、モニタリング（人権侵害行為に該当する書き込み等を監視すること）を行います。
- 市は、市民や市内の特定の地域等に関する人権侵害行為に該当する書き込み等を確認した場合は、その内容が拡散されることを防止します。
- 市長は、人権侵害行為に該当する書き込み等が継続して行われ、発信者が明らかに場合は、必要な措置を行うよう勧告することができます。
- 市長は、インターネット上の不当な差別的言動が、虚偽の事実に基づき拡散され、かつ具体的な人権侵害行為を助長、誘発するおそれが高いときは声明を出すことができます。



- ・市長は、上記3つの対応を行うにあたっては、事前に調整委員会で意見聴取を行います。

○人権教育・啓発

- ・市は、全ての市民が、人種等の属性にかかわらず、一人ひとりの個性や価値観が尊重され、共に支え合い活躍できる、社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）による共生社会の実現に向けて、家庭、地域、学校、職場その他の様々な場を通じて、人権教育及び人権啓発を実施するとともに、必要な環境整備に努めます。
- ・市は、発達段階やライフステージに応じて、人権に対する理解を深め体得できる多様な機会の提供、効果的な手法の採用及び自発性の促進を行います。
- ・市は、人権に関する市民等の関心及び理解を深めるため、人権に関する条約等の趣旨及び内容に関する周知及び普及啓発を行います。

○専門的知識・技術の向上支援

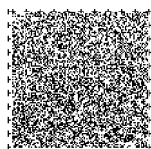
- ・市は、教育、福祉、保健医療その他人権分野に関わる全ての職種の方に、専門的知識及び技術の資質向上を図るための支援を行います。

○事業者・民間団体との連携・支援

- ・市は、人権問題の解決に取り組む事業者及び民間の団体と連携、協力及び支援を行います。

○情報の質の保障

- ・市は、人種等の属性にかかる固定的な考え方に基づく偏見及び差別的意識を助長する表現を使用しません。
- ・市は、人種等の属性にかかわらず、誰もが円滑に情報を取得、利用できるよう必要な措置を行うものとします。

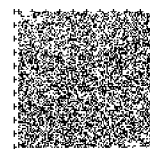


12 附則について

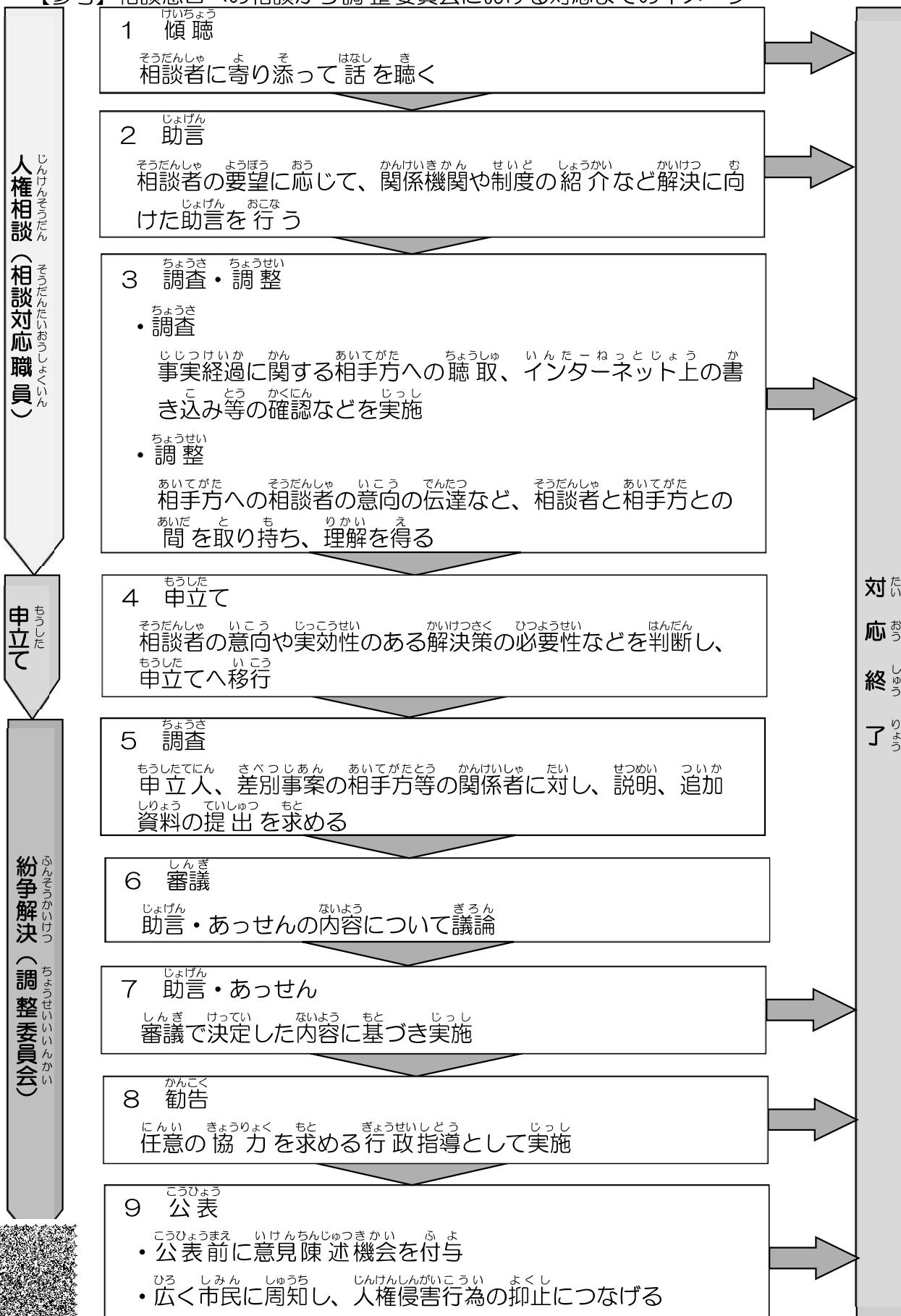
この条例は、施行後3年を経過した時点において、その施行状況を踏まえ、審議会において実効性等について検討を行い、その結果に基づき、必要な見直しを行うものとし、（ただし、必要があれば、その期間の経過を待たずに検討します。）。

※ 「人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方」の補足説明

- 「11 基本施策」の「公共の場所における不当な差別的言動への対応」は、対象を本邦外出身者の方々への言動に限定せず、人種や性別、障害、被差別部落の出身など様々な属性を有する方々への言動を対象に含めます。

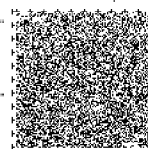


【参考】相談窓口への相談から調整委員会における対応までのイメージ



「人権尊重のまちづくりの推進に関する基本的な考え方」に対する
意見提出用紙

住 所			
氏 名			
ご意見に該当する適当な項目番号を○で囲ってください。複数のご意見がある場合は、複数の番号を○で囲ってください。			
1 条例制定の趣旨	5 責務	9 相談体制	13 その他
2 目的	6 審議会	10 紛争解決	(全般)
3 定義	7 基本方針	11 基本施策	
4 基本理念	8 差別等の禁止	12 附則	
【意見の内容】			



提出期限

令和8年8月26日（水曜日）※郵便の場合は必着

提出先

名古屋市スポーツ市民局人権施策推進課（市役所本庁舎5階）

住

所

〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

電子メール

：a2580-01@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp

ファクス

：052-972-6453

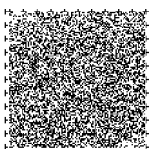
問い合わせ先

電話番号

：052-972-2583

ファクス

：052-972-6453



事 項	名古屋市役所・愛知県庁をライトアップで彩る 「あいち・なごやアート&ライツ」の開催について あいち・なごやアート & ライツ AICHI NAGOYA ART & LIGHTS
内 容	ナイトタイム観光の活性化を目的に、第 20 回アジア競技大会及び第 5 回アジアパラ競技大会の開催に合わせて、名古屋市役所と愛知県庁をデジタルアート投影とライトアップで彩る「あいち・なごやアート&ライツ」を開催します。 記 1 開催概要 (1) 開催期間 令和 8 年 9 月 17 日（木）～10 月 24 日（土）までの毎日 (2) 開催時間 午後 6 時 30 分～午後 9 時 00 分まで (3) 開催場所 名古屋市役所本庁舎および愛知県庁本庁舎内 (4) 観覧料 無料 ※駐車場所はございませんので、公共交通機関をご利用ください 2 実施内容 ・名古屋市役所本庁舎（西側）および愛知県庁本庁舎（西側）において、デジタルアートの投影とライトアップを交互に実施 ・デジタルアートの投影（約 5 分）とライトアップ（約 5 分）の約 10 分プログラムをループで上映 ※プログラム内容に関しては変更となる可能性があります  ※イメージ

内 容	3 各局への協力依頼 ＜各課室向け＞ （１）駐車場の利用について ・期間中の毎日 17 時 30 分以降、スタッフがカラーコーン等で本庁舎正面側および西庁舎の一部の敷地内を観覧場所として設置しますので、夕方以降に車でお越しの来庁者に対し周知のうえ、本庁舎正面側に駐車している場合は移動のご案内をお願いいたします。 ※来庁者には入庫時に案内ビラ等で周知を行う予定です ※閉庁日も同様となりますので、公用車等を駐車される場合は正面玄関前の駐車場への駐車をお控えください。 ・観覧スペース設置後は、車両の移動は出来かねますのでご承知おきください。 （２）投影時間中の対応について ・デジタルアート投影時には音が発生しますので、業務に支障が出る場合は窓を閉めていただく等の対応をお願いいたします。 ＜本庁舎西側に位置する課室向け＞ （１）投影時間中の対応について ・投影時間中、課室の照明は点灯したままで構いませんが、投影に伴い一時的に窓から光が入り、眩しく感じられる可能性があります。恐れ入りますが、期間中はブラインド等を下げてくださいようご協力をお願いいたします。 （２）点灯式について ・9 月 15 日（火）の夜間に市役所本庁舎および愛知県庁本庁舎にて点灯式を予定しております。点灯中（15～30 分程度を予定）は業務に支障がない範囲で執務室等の消灯にご協力をお願いいたします。 ※点灯式の詳細が決まりましたら改めてご案内させていただきます。 4 主催 あいち・なごや 都心アート&ライト実行委員会 構成：名古屋市、愛知県、公益財団法人名古屋観光コンベンションビューロー、一般社団法人愛知県観光協会
備考	本件は、本日市政記者クラブへ資料提供します。

あいち・なごやアート&ライツ事業概要について

あいち・なごや 都心アート&ライト実行委員会

あいち・なごやアート&ライツ(県・市 本庁舎でのライトアップ)

- ・実施内容及び目的

アジア・アジアパラ競技大会の開催にあわせ、夜に楽しめる文化的な観光体験を提供し、ナイトタイム観光の活性化につなげるため、競技会場から栄へ向かう動線上にある重要文化財の県・市本庁舎で、デジタルアート投影及びライトアップを実施する。

- ・実施主体

あいち・なごや 都心アート&ライト実行委員会
(愛知県、名古屋市、愛知県観光協会、名古屋観光コンベンションビューロー)

- ・実施期間

2026年9月17日(木)～10月24日(土) 毎日 18:30～21:00
※9月15日点灯式を実施予定

<投影頻度について>

18：30より映像がスタートし、21：00まで繰り返し、市役所5分間、県庁5分間、映像を投影します。
市役所と県庁の一方の庁舎でデジタルアート（本編映像5分）を投影している間、もう一方の庁舎では次の上映に向けたライトアップ演出になります。
5分の映像は、終日同一のものを、繰り返し投影します。
（期間中、映像の変更などはありません）

愛知県庁舎



18:30スタート

21:00終了

本編映像



ライトアップ演出

ライトアップ演出
(5分間)

本編映像



ライトアップ演出

名古屋市役所庁舎



ライトアップ演出

ライトアップ演出
(5分間)

本編映像



ライトアップ演出

ライトアップ演出
(5分間)

本編映像