

## 「名古屋城バリアフリーに関する市民討論会」に係る検証委員会 中間報告書(抜すい)

## 第6. 再発防止に向けて取り組むべき事項

## 1 職員研修の充実

## (1)人権意識・人権感覚の育成

人権に関する職員研修については、これまでも新規採用時のほか、係長昇任前や課長昇任時といった各階層の節目ごとの研修や各職場等の研修において幅広く継続的に実施されている。

一方、本検証の中で、人権上のリスク想定や予防対策の検討・準備が不十分であったこと、差別発言に対する問題意識や差別事象対応マニュアルの認識不足等、討論会全体にわたって関係職員の人権問題に対する意識の低さを指摘したところであり、本件事案の結果を受けて、今後、これまで以上に高い人権感覚を持って、差別発言等による人権侵害を発生させない、発生した場合においてもそれを敏感に捉えて積極的に行動できる職員の教育に市全体で取り組んでいく必要があると考える。

今回の差別事案を通して、改めて人権とは何かを自分事として理解するため、今回の差別事案及び本検証結果を確認する内容を人権科目に追加し、人権意識・人権感覚を高める取組みが必要である。また、ワークショップ等の参加型人権教育を通じて、人権の大切さを知識として知るだけでなく、習得した知識を行動に結びつけることのできる実効性のある研修の内容を検討すべきである。

## (2)障害及び障害者理解の一層の促進

課長級職員、窓口等職員並びに市の指定管理事業者に対しての障害及び障害者理解に関する研修については、コロナ禍のため令和2年度からeラーニングを中心に行われていたが、本件事案を受けて、令和5年度は障害者の擬似体験や障害当事者も参加するグループワークなど、受講者が主体的に考えることで、障害及び障害者理解の一層の推進を図る研修が実施されている。今後は、研修対象者に係長級職員を含めるなど、より広い対象への拡大や今回の差別事案の内容を盛り込む等により、障害者差別について、より一層適切に理解できるよう検討すべきである。

## 2 障害者差別解消の推進に関する法律、条例の周知徹底

「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものである」という理念の下、障害者基本法では、基本原則の一つとして「差別の禁止」を掲げており、それを具体的に実現するための法律が、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)である。さらに、市では、障害を理由とする差別の解消を一層推進していくために、名古屋市障害のある人もない人も共に生きるための障害者差別解消推進条例(障害者差別解消推進条例)を施行している。

職員が、それら法及び条例の趣旨を理解し、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記載した「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(以下「市職員対応要領」という。))が定められている。今回の差別事案を踏まえ、令和5年12月に、再発防止の心構えや、具体的な対応方法等を追加した市職員対応要領の改正を行い、全職員へ周知を図ったとのことであるが、今後も会議や研修等の機会において、市職員対応要領を活用する等により、障害者差別解消法及び障害者差別解消推進条例の周知徹底を図っていくことが望まれる。

### 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

市では、人権に関する諸施策の連絡調整及び総合的な推進を図るため、全副市長及び各局局長らで構成する「人権施策推進会議」及び課長級職員で構成し、同会議を補佐する「人権施策推進会議幹事会」を設置している。

市民の人権は、女性、子ども、高齢者、障害者、部落差別(同和問題)、外国人、セクシャル・マイノリティ(LGBTなどの性的少数者)の問題など、あらゆる市の事業に広範な範囲で関わっているが、現状、会議の実施内容は、人権施策基本方針に基づく毎年度の事業計画や実績報告を中心に行っているため、各局において会議の内容を周知したとしても、職員が直接的な業務との接点を認識しづらく、結果として十分な理解と、現場での活用にまで活かせていないのではないかと考える。

したがって、例えば、さまざまな職場で、実際に発生した具体的事例や、市の事業において発生しうる事例とその対応について、職員一人ひとりが人権問題を自分事として理解を深め、各局が事業を実施していく上で参考にできるような実践的な会議運営を検討すべきである。なお、会議運営にあたっては、外部有識者から助言指導していただくなど、外部の視点を入れることも合わせて検討すべきである。

本事案を検証する中で、差別用語を知らない職員が少なからずいることが分かった。差別用語を知らなければ、適切な対応もできないため、例えば、幹事会では差別用語について研究・検討したうえで用語集を作成し、定期的にその用語集の見直しを行っていくなど、人権について恒常的に意識し、考えていく取り組みも検討されたい。その場合、差別用語がどのような意味合いを持ち、どのように差別の助長につながるのか等、背景や歴史を含めて学ぶことによって、差別発言に対し適切な対応を実践できる能力を高めることが重要である。

### 4 差別事案発生防止のための体制づくり

スポーツ市民局は人権全般についての事業を、健康福祉局は障害者差別に関する事業をそれぞれ推進しているが、その他の局においても事業を実施する際は、それぞれが主体的に適切な判断を行うことが必要である。

そのため、市民が参加する全ての事業について、人権の視点からの相談や内容のチェック等を行う「人権に関する責任者」を、各局に少なくとも1名置くことを検討すべきである。

その実効性の担保として、しっかりと知識と能力を有した責任者を育成するため、より実践的かつ専門的な、人権に関する育成制度を構築するなどの取り組みを行う必要がある。

### 5 差別事象マニュアルの抜本的見直し

現在のマニュアルは、差別発言や落書き、インターネット上の書込みがあった場合の対応について定められている。

市全体で利用するマニュアルの性質上、さまざまな職場で利用できるよう一般化された基本的な考え方や対応のポイントのみを記載し汎用性を高くさせているようだが、こうした内容では実際の現場で差別が生じた場合に、必ずしも適切に対応できるとは限らず、実際に本件事案については全く活かされることはなかった。討論会開催後、既に一部表現の手直し等はされているが、より抜本的な見直しが必要であると考ええる。

会議やイベント、YouTube等の動画配信など、広く市民が見聞きできる状況においては市民に与える影響も大きい。そうした状況も含め、実際に差別が発生しやすい場面を想定し、事前準備の心構えをはじめ、差別発生を予防するための発言例や、差別発生時の具体的な行動例を示す

とともに、なぜそうしたことが必要なのかということが理解できるような解説を加えるなど、職員が実際の場面で自信をもって具体的に活用できるようなものとすべきである。

また、例えば、市民参加の催し等の冒頭など場面に応じて、差別に関する注意喚起を行うなど、主催者としての適切な対応を浸透させることも求められる。

## 6 市民・事業者の障害及び障害者理解の一層の促進

障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を市民みんなで実現するためには、市民・事業者に対して障害や障害者に関する正しい理解を促進することが重要である。

市では、市民・事業者が、障害及び障害のある方への理解を深めるとともに、社会的障壁を取り除くための配慮やサポート方法等を学ぶことができるよう、障害のある方を含む講師を派遣し、講演や実体験を通じた学びの機会を提供する「障害者理解に関する講師派遣事業」の実施や、障害者団体等と連携した講演会やシンポジウム等の実施、ウェブサイトやガイドブックを活用した広報等により理解の促進が図られているところである。今後、市民・事業者のより一層の理解を促進するため、新たな啓発事業の実施等、関連する施策の充実強化を検討すべきである。

## 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

市が公共建築物を整備するにあたっては、バリアフリー法等に基づく不特定多数を対象とした環境の整備に係る施策と、障害者差別解消法に基づく合理的配慮の提供を両輪として市民の合意のもとに進めることが重要である。

バリアフリーの一層の推進と、事業者や行政では気づくことができない安全性や使いやすさ等のニーズを施設整備へ反映させるため、障害者や高齢者をはじめ配慮を必要とする当事者からの意見聴取や対話の仕組みを整備することを検討すべきである。

## 8 その他

なお、再発防止に向けて検討すべき事項は、今回の中間報告であげた事項に限定されるものではなく、これら以外についても、市において主体的・積極的に取り組むべきであり、また、本検証委員会においても、最終報告に向けて、これら以外の再発防止に関する施策を検討していく予定である。