

市民、行政含む市全体の人権意識向上のため、他の指定都市での事例を参考に人権に関わる施策推進計画等の策定を計画していたが、R5年度当初に、市長などから目的（市全体の人権意識向上）と事業の関係性が明確でない等の指摘を受ける。

方向性の再検討

市職員の人権意識向上と「人権」という視点を施策全般に入れることに目的を絞り、

- ・ 人権に係る職員行動指針
- ・ 人権に関するハンドブック（手引書）の策定を行うこととする。

2 策定のスケジュール

- ・ R5.11月に関係課の担当者会議を開催。人権に関するワークショップ形式の講義を実施。受講後のアンケートを実施し、職員向けガイドブックに盛り込む内容の参考としました。
- ・ 今回審議会の御意見等を反映した上で、内容調整し、今年度中に策定する見込み。

R5.11
担当者会議

素案作成

審議会意見・
庁内調整

行動指針・ハンドブック
完成（3月末予定）

3 市職員の行動指針、職員向けハンドブック策定の背景

(1) 関心の高まりはありつつも、十分ではない「人権」という視点

SDGsの考え方、また芸能界の性加害問題などが広く知られるようになるなか、人権的な視点が重要との意識は社会的に高まってきていると考えられる。

しかし、人権の尊重を率先して行うべき立場にある行政であっても、以下のような問題が発生している。

【事例1】 国交省の行政相談対応に関わる研修で、発達障がい者や高齢者を差別する内容が含まれた研修教材が、2011年から2021年までの10年間使用されていた。
なお、研修を受けた職員の中には発達障がいを持つ当事者も含まれていた。

【事例2】 2023年6月、名古屋城復元をめぐる市民討論会において、一部市民から身体障がい者を侮辱する差別発言があった。バリアフリー化を求める発言をした当事者に対し、「ずうずうしい」「平等とわがままを一緒にするな」などと発言。
その場にいた名古屋市の職員らは差別発言の制止や注意を行わなかった。

(2) 「人権」について、職員として考え、学ぶ機会の不足

R5.11/9に人権に関するワークショップ型の研修を実施

ワークショップ後のアンケートでは「ワークショップ以前に人権について学んだ経験」について、約20%の人が「学んだ経験はない」と回答。

また人権については、「優しさ」「思いやり」といった漠然としたイメージの理解ではなく、具体的な権利であること、人権問題の背景には社会構造も大きく関係すること等の理解が必要と考えるが、人権を学んだ経験があると回答した職員であっても、ワークショップ（研修）の前後で「人権のイメージが変わった」と回答した職員が多かった。

Q ワークショップの前後で、「人権」についてのイメージは変わったか。

⇒ 変わった：70%、変わらなかった：30%

4 行動指針の内容（案）

- (1) 人権について学び、理解を深めるとともに、人権の価値や重要性に対する感覚を磨く
- (2) 公務員として人権尊重社会を実現する責務があることを認識し、業務の遂行に当たる
- (3) 互いの人権を尊重し、差別やハラスメント行為を行わないだけでなく、そうした行為に対しては人権侵害を許さないという姿勢で臨む

5 職員向けハンドブックの内容（案）

- (1) 人権に関する基礎知識 等
人権とは何か、公務員と人権との関わり、「平等」の考え方について 等
- (2) 人権課題について
人権課題（国が設定する、人権擁護を推進していく上で重要とされる課題）について
主な人権課題に関連して、市職員が知っておくべき市の取組やトピック（話題）等について
- (3) 人権を意識した業務の遂行に当たって気をつけるべきこと
窓口対応、採用面接等での注意点 等

6 女性の人権に関して掲載する予定のトピック

- (1) DV（ドメスティック・バイオレンス）
- (2) セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ
- (3) 災害時の女性の人権