

職員対応規程(案)に対する各団体からの主な意見・質問について

1) 全般的な事項について

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の考え方
質問	職員対応規程に記載されている事項は、守るのが基本としてやっていくのか。	本規程は、基本的に大和市職員が守るべきものです。ただし正当な理由が存在する場合は、不当な差別的取扱いにはあたらず、や過重な負担に当たると判断した場合には、合理的配慮の提供義務は生じないことを定めています。
質問	全職員に内容を説明するのか。(全職員に説明をしてもらえれば理想的。)	職員への周知方法としては、まず、管理職向けに説明会を行い、管理職職員が監督する職員に対し、認識を深めさせるものとします。また、今後は新採用職員や新任管理職に対し研修を行い、障害者差別解消法へ理解を深めていく予定です。
意見	差別自体が不当なことのはずであるが、差別に「不当な」とか「正当な」といった表現が使用されており、日本語として違和感を感じる。「応じられない正当な場合」等の表現が良いのでは。「正当な差別がある」と言われているように感じた。	「不当な差別的取扱い」や「正当な理由の判断の根拠」といった表現は、障害者差別解消法や差別解消法の基本方針によって定められている事項である。本規程は、差別解消法に関する職員対応規程であるため、「不当な差別的取扱い」や「正当な理由の判断の根拠」といった表現は、そのままとします。
質問	学校は差別解消法において「国・地方公共団体」又は「民間事業者」のどちらの категорияに入るのか。合理的配慮に関する法的義務はあるのか。	公立学校は地方公共団体が運営しているため合理的配慮の提供については、法的義務が課せられます。また、職員対応規程については、11月下旬に文部科学省から対応指針が出ており、県の対応を見ながら、大和市教育委員会で作成準備中とのことです。
質問	対応要領を作成せずに、差別解消をやりますという市町村もあるのか。	障害者差別解消法では、差別に関する定義も定まっていないため、基準が曖昧です。そのため、大和市では具体的事例の提示により一応の目安とするため、職員対応規程を作成することとしました。県内の市町村で作成しないという情報は聞いていませんが、場合によっては、法律の施行日に間に合わないところがあるかもしれません。
意見	職員対応規程に関するひな型は国や県が作成しているのであろうが、障害についてよく知らない人が作ったのだらうという感じである。別紙の具体例については、障害種別毎にまとめるなど見て使いやすいものにしてほしい。	普通、訓令では具体例の記載はありませんが、障害者差別解消法に差別についての定義がないため別紙にて記載しています。別紙の具体例につきましては、障がい種別毎に記載するよう調整していきます。

2) 職員対応規程(本編)について

第3条 合理的配慮の提供

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の回答
質問	「合理的配慮の提供」について、意思表示があった場合対応とあるが、意思表示がなければ放置されるのか。	意思の表明が無かった場合、差別解消法が規定する合理的配慮の提供義務に関して、法的拘束力はないと考えます。しかし、意思表示が無い場合であっても、当該障がい者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、適切と思われる配慮を提案するなど、自主的な取り組みを行います。
質問	過重な負担とは、市ではどのように考えているのか。	過重な負担について判断するときは、以下の3つの要素について検討し、総合的・客観的に判断することとしています。 ①合理的配慮を実施することで、その業務本来の目的や内容にどれだけ影響があるのか。②合理的配慮を実施することが、その事業にあたる人員や体制で行えるのか。また、現実的に実施可能なものなのか。③合理的配慮を実施するための費用が、全体の事業費に対し過度な負担となっていないか。 また、過重な負担により社会的障壁の除去が実施できないと判断した時は、当事者等にその理由を説明するとともに、建設的な話し合いにより、代替案を探るよう職員研修等で周知して行く予定です。

第5条 相談体制の整備について

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の回答
質問	業務に関する窓口は各業務担当課、職員の対応に関する窓口は人事主管課となっているが、差別を受けたときの相談先について、別の第三者の機関は無いのか。	障害者差別解消法における相談窓口は、既存の機関の活用・充実を図ることとされています。大和市では、業務に関することは、各業務担当課、また職員の対応そのものには問題がある場合には、人事主管課が相談窓口となります。その他の相談機関としては、例えば人権に関わる相談ということであれば法務局などによる相談も考えられます。
意見	各業務担当課と人事主管課が窓口となっているが、各窓口は、聴覚障害や手話について十分な知識を持って対応してほしい。	職員が障がいに対する理解を深めるため、まず、管理職向けに説明会を行い、管理職職員が監督する職員に対し、認識を深めさせるものとします。また、今後は新採用職員や新任管理職に対し研修を行い、障がいに対する理解を深めていく予定です。

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の考え方
意見	窓口は障がい福祉課がよいのでは。	それぞれの業務内容はそれぞれの業務主管課でしかわからないため、各業務に関することは各業務主管課が相談窓口となります。しかし、主管が不明であったり、主管が複数にわたる場合などは、障がい福祉課が窓口となり、問題を整理した後、各業務主管課へ繋いでいく予定です。(ただし問題の解決には、各業務主管があたります。)
意見	第5条2について、聴覚障害者がコミュニケーションを図るには手話通訳が必要なので「手話通訳」という言葉を入れてほしい。	手話通訳や要約筆記は、「障がい者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段」の中に含まれますが、障がいに関わったことのない職員が手話通訳を認識する良い機会であるため、対応規程に加える方向で検討します。

3) 職員対応規程(別紙) 留意事項について

第2 正当な理由の判断の視点

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の回答
意見	「正当な理由の判断の視点」や「過重な負担の基本的な考え方」の中に「職員は、正当な理由があると判断した場合には、障がい者及びその家族、支援者等にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい」とあるが、「努めることが望ましい」という表現を「力を尽くす」「努める」として欲しい。	社会的障壁の除去の実施について取り組むこと事はもちろんですが、取り組みについて検討した結果、どうしても市役所では対応できない事例が出てくることもあると思われます。そのような場合、当事者から理解を得ることは非常に困難であることが想定されるため、「努めることが望ましい」と言った表現になっています。
意見	「総合的・客観的に判断する」と記載があるが、誰がどのように判断するのか。(判断がなされた場合、どうしてそう判断されたかわかるようにしてほしい。)	正当な理由か否かについての判断は、以下の2つの観点を鑑み各業務主管課が行います。①障がい者及び第三者の安全や財産等の権利利益侵害するものではないか②事務又は事業の目的や内容等に合致しているか。また、職員対応規程では、職員が正当な理由に相当するか否かについて具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈して法の趣旨を損なうことのないよう、正当な理由があると判断した場合には、障がい者等にその理由を説明し、理解を得るよう努めるよう規定しています。

第4 合理的配慮の基本的な考え方

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の回答
意見	第4の3の6行目に「障がい者の家族、介護者、コミュニケーションを支援する者」との文言があるが、「手話通訳者」という言葉を入れてもらいたい。	手話通訳者という文言を入れてほしいという気持ちは理解できますが、ここは、支援者全般について述べている事項です。ここに、「手話通訳者」という文言を入れるのであれば、視覚障害のガイドヘルパー、知的障害の行動援護ヘルパーなど各障がいに応じた様々な支援者を記載しなければなりません。また、このような申し出を受け入れると、他の箇所にも同様の事象が発生する可能性があり、本規程が膨大な分量となることが予想されます。そのため、この部分については、そのままとします。しかし、「手話通訳者」という存在は、聴覚障がい者が他とコミュニケーションを図るのに重要な存在ですので、職員研修等を通じて周知を図って行く予定です。
意見	合理的配慮の基本的な考え方の5に市が業務委託をする際の注意事項が記載されているが、指定相談事業所には、合理的配慮は「望ましい」、ではなく「しなさい」というように指導できないか。	指定相談事業所は一般事業所であるため、合理的配慮の提供に関しては、努力義務です。しかし、市が事務又は事業の一環として実施する業務を事業者へ委託する場合には、仕様書にその旨を記載するなどして合理的配慮の提供を促していく予定です。また、既に実施している事業については、なるべく市と同じように対応するよう働きかけていきます。

第5 過重な負担の考え方

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の回答
意見	第5の箇条書き部分、費用・負担の程度について、予算がないから手話通訳がつけられないということがないようにしてほしい。	研修などを通じ、事業を行う際には、手話通訳派遣といったことを考慮のうえ実施するよう周知していく予定です。しかし、各事業には、それぞれの予算や事業の目的があります。各事業にて手話通訳の派遣が難しい場合には、事業の内容等を勘案し、障がい福祉課からの手話通訳派遣も含め検討していきます。

第6 合理的配慮の具体例

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の回答
意見	物理的環境の具体例〇の6番目に、災害または事故について書かれているが、「聞くことが難しい」ではなく「聞こえない」にしてほしい。	聴覚障害者の中には、「聞こえない状態の方」と「聴きにくい状態の方」がいらっしゃいます。障がいに関わったことのない職員が聴覚障害に対する認識を深める良い機会であるため、対応規程に加える方向で検討します。

区分	ご意見の概要	障がい福祉課の考え方
意見	物理的環境の具体例○の6番目に、聴覚障害に対する災害時の対応例があるが、視覚障害に関する例示がない。視覚障害者に対する災害時の対応例を記載して欲しい。	災害時の対応については、各障がい種別毎に特有の対応が必要であり、職員向け研修時などに障がい種別毎の特性について理解を深めるよう努めて行きます。
意見	意思疎通の配慮の具体例の一番最初の事例の中に、「手話通訳者」や「要約筆記者」といった文言を記載して欲しい。	この事例は、視覚障害並びに聴覚障害を意識した事例である。「手話通訳者」等の文言を記載するよう調整していきます。
意見	意思疎通の配慮の具体例○の10番目に、会議進行時の配慮について記載があるが、聴覚障害者には、会議終了後、会議録を提供して欲しい。	会議やイベント等における合理的配慮は、障がい種別毎に必要な配慮が異なるため、職員向け研修時などに障がい種別毎の特性について理解を深めるよう努めて行きます。また、ほとんどの会議等については、議事録等を作成していると思いますので、必要な際は、お申し出ください。