

障害者差別解消法に基づく職員対応要領の策定等について

平成 27 年 12 月 24 日

1 経緯および概要

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(以下「法」という。)が平成 28 年 4 月 1 日に施行されることから、国が策定した「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」(以下「基本方針」という。)に即して、職員の対応に関する要領(以下「職員対応要領」という。)の策定、相談体制の整備、障害者差別解消支援地域協議会の設置検討、普及・啓発活動等の取組を進めています。

2 職員対応要領について

(1) 策定の考え方

障がいを理由とする差別を解消するための取組の実効性を確保し、法に定める「不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供」などについて、三重県職員が適切に対応するために必要な要領を定めるものです。

策定にあたっては、庁内全部局で構成する三重県障がい者支援施策総合推進会議に「障がい者差別解消専門部会」を設置し、国の職員対応要領を参考にするとともに、当事者の方々のご意見をお聴きしながら、検討を進めました。なお、本県では原則として、任命権者ごとに職員対応要領を定めます。

(2) 当事者・団体等の意見聴取り

ア 身体、視覚、聴覚、知的、精神の各障がい者団体への説明及び意見の聴取り

イ 身体、知的、精神等の障がいを持つ方が参加し、共生社会づくりのために意見交換等を行う「障がい者当事者支援プロジェクト会議」(三重県障害者相談支援センター主催)での説明及び意見の聴取り(3回実施)

ウ 障がい者や障がい者団体との意見交換の場として「障がい者差別解消ワークショップ」を開催(平成 27 年 11 月 11 日)

(3) 主なご意見

上記の意見聴取りで次のようなご意見をいただき、職員対応要領(案)に反映させました。

ア 相談体制の整備に関して、プライバシーに配慮する等の記述が必要。

イ 不当な差別的取扱いに当たらないとされる「正当な理由」の判断について、より客観性を重視した記述が必要。

ウ 合理的配慮は押しつけにならないよう、本人の意向を十分尊重して臨機応変に提供する旨の記述が必要。

エ 介助者が付き添う場合、介助者の席を隣に確保するとともに、対話は介助者ではなく本人に話をするとの記述が必要。

オ 全盲や全ろうの方だけでなく、弱視や難聴の方への配慮の記述が必要。

カ 資格試験等で駐車場を用意するのは車いす使用者に限定した記述としているが、配慮が必要なのは車いす使用者だけに限らないため、その旨の記述が必要。

(4) 今後の対応

議会や当事者からお聴きしたご意見を十分にふまえ、年内に職員対応要領を策定します。また、説明会を開催し、職員への周知を図り、職員対応要領の円滑な運用に向けて準備を進めます。

3 その他の取組状況等

(1) 相談体制の整備等

障がい者やその家族およびその他の関係者からの障がいを理由とする差別に関する相談に的確に対応するため、県庁内に相談窓口を設置するなど、必要な相談体制を整備します。

また、事案解決や類似事案の発生防止等の取組を主体的に行うネットワークとして、国や地方公共団体、関係機関等で構成する「三重県障がい者差別解消支援協議会」(仮称)を設置します。

(2) 普及・啓発活動について

障がいを理由とする差別の解消に向け、法の趣旨や各省庁が策定を進めている事業者向けのガイドラインなどによる事業者への周知や、県民等の理解と関心を深めるための普及・啓発活動を実施します(広報紙、データ放送、テレビ・ラジオ、新聞広告の活用、フォーラムの開催)。

(3) その他

市町担当者会議で依頼するなどにより、市町等における職員対応要領の策定をはじめとした法に基づく取組を促進します。

4 今後の予定

12月24日	三重県障がい者支援施策総合推進会議
12月下旬	職員対応要領の策定
平成28年1～2月	職員対応要領等の所属長・職員説明会の開催
3～4月	街頭やイベント等での普及・啓発活動
4月	法の施行