

## 第 2 回名古屋市障害者差別解消庁内推進会議

日時：平成 28 年 1 月 18 日（月）幹部会終了後

場所：特別会議室

### 1 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案について

- ・ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律について 【資料 1-1】
- ・ 職員対応要領最終案（概要版） 【資料 1-2】
- ・ 職員対応要領最終案 【別綴資料】

### 2 職員研修について 【資料 2】

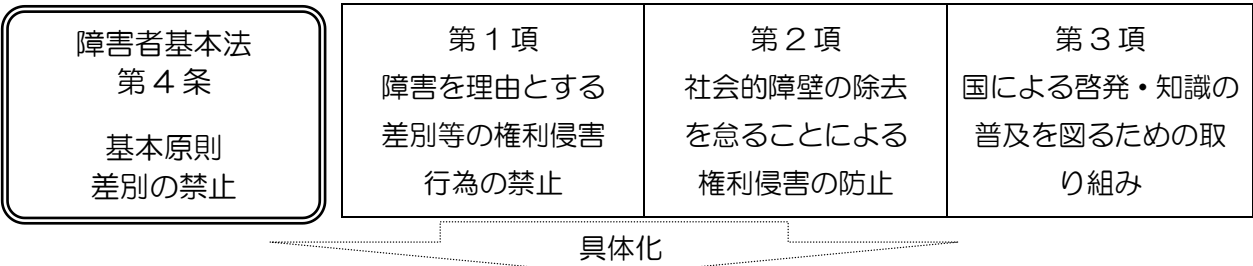
障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）について

<法の目的>

障害を理由とする差別の禁止に関する具体的な規定を示し、それが遵守されるための具体的な措置等を定めることにより、障害者基本法第4条の差別の禁止の基本原則を具体化し、全ての国民が、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の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的とする。

<施行日>

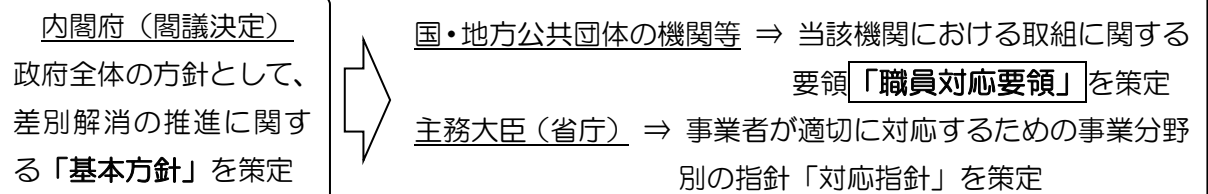
平成28年4月1日（公布：平成25年6月26日）



I 差別を解消するための措置

|           |           |              |
|-----------|-----------|--------------|
|           | 差別的取扱いの禁止 | 合理的配慮の不提供の禁止 |
| 国・地方公共団体等 | 法的義務      | 法的義務         |
| 民間事業者     |           | 努力義務         |

具体的な対応



（実効性の確保：主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告）

II 差別を解消するための支援措置

- <紛争解決・相談>
- 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実
- <地域における連携>
- 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携
- <啓発活動>
- 普及・啓発活動の実施
- <情報収集等>
- 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供



## 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案 (概要版)

### 1 総論

#### (1) 趣旨

障害者差別解消法に基づき、市職員が、法の趣旨を理解し、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定める。国の基本方針に即し、服務規律の一環として策定。

#### (2) 対応要領の対象

常勤の特別職職員、一般職職員、臨時職員等。地方公営企業については、各事業の主務大臣が定める対応指針とともに、本市対応要領に沿った対応が必要となる。受託事業者や指定管理者等にも、本市の事務・事業に従事する場合には、本市対応要領に準じた対応を求める。

#### (3) 対象となる障害者

障害者基本法に定める障害者であり、障害者手帳所持者に限られない。但し、市が事業主の立場で障害のある本市職員に対して行う差別解消のための措置は、別途、障害者雇用促進法及び地方公務員法の定めるところによる。

### 2 障害を理由とする差別

#### (1) 不当な差別的取扱いの禁止

障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する、又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

##### <正当な理由の判断の視点>

個別の事案ごとに、障害者や第三者の権利利益及び本市の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。正当な理由があると判断した場合には、その理由を説明するものとし、理解を得よう努める。

#### (2) 合理的配慮の提供

事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮を行わなければならない。

##### <合理的配慮の留意点>

- ・ 事務事業の目的・内容・機能に照らし、本来の業務に付随するものに限られる。また、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであり、事務事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばない。
- ・ 障害の特性や、具体的場面、状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであるため、一律に実施するのではなく、個別の状況に応じた配慮を行うことが重要である。
- ・ 意思の表明は、家族や介助者等が本人を補佐して行うこともできる。

##### <過重な負担の判断の視点>

個別の事案ごとに、事務や事業への影響の程度、実現可能性の程度、費用や負担の程度等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。過重な負担に当たると判断した場合は、その理由を説明するものとし、理解を得よう努める。

##### <環境整備との関係>

不特定多数の障害者を主な対象とする事前の改善措置（施設のバリアフリー化等）については、合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努める。

### 3 市民からの相談

市職員の対応や市が実施する事業等に関して、障害を理由とする差別に関する相談を受けた場合は、当該事業等の所管部署において、組織として対応する。相談事例の集積、共有化を図り、本市における障害者差別解消の取り組みに活かしていく。

### 4 研修・啓発

研修の機会を通じて、職員一人ひとりが障害に対する理解と障害を理由とする差別の解消に資する基本的な事項の理解を深める。管理職員は、日常の執務を通じた指導等により、職員の注意を喚起し、職員の認識を深めさせるよう努めるとともに、障害を理由とする差別に関する相談等があった場合は、迅速かつ適切に対処するものとする。

### 5 附則

国の基本方針の見直しや、不当な差別的取扱い、合理的配慮の事例の集積等を踏まえ、必要に応じて、対応要領の見直し・充実を図る。見直しに当たっては、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずる。

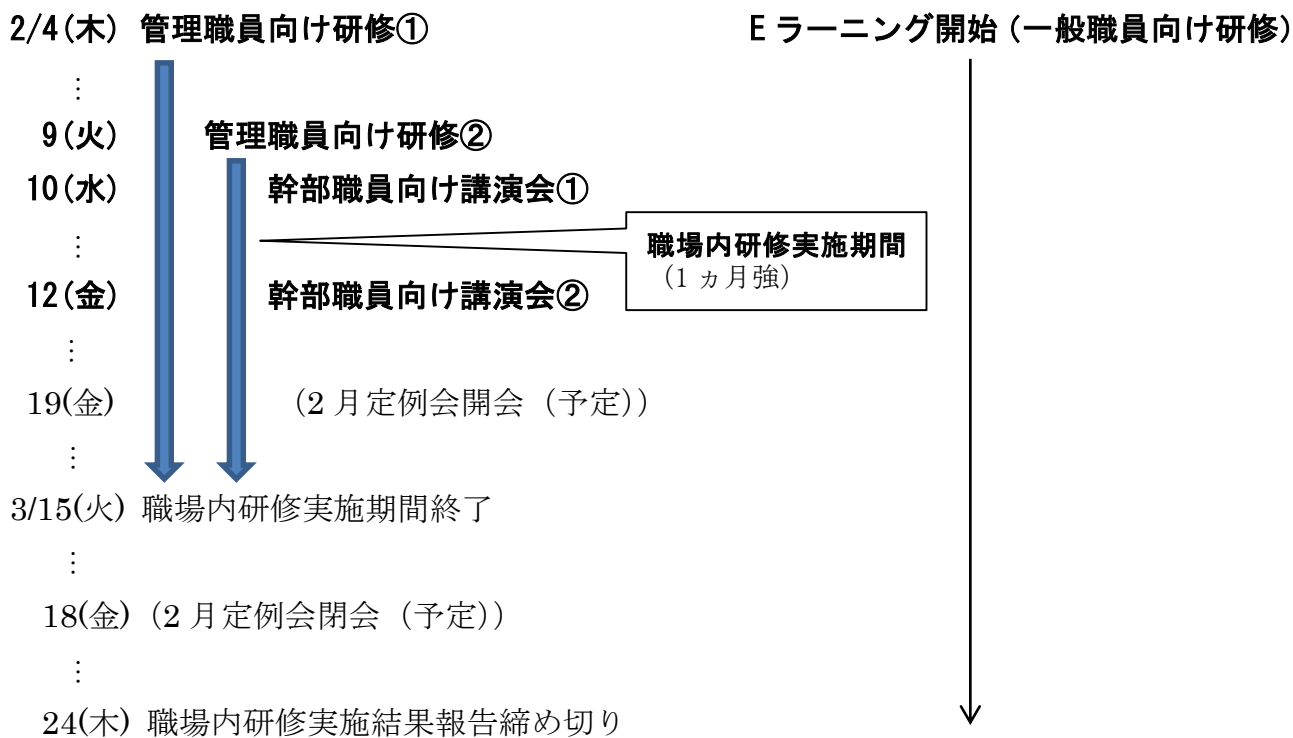
## 職員研修について

### 1 今年度末の取り組み

#### (1) ねらい

庁内推進会議にて示した「障害者差別解消を推進する人材の養成と職員の意識向上」（裏面参照）に基づき、幹部職員向け講演会、管理職員向け研修及び E ラーニング（一般職員向け研修）の 3 パターンの研修を実施し、さらに、「管理職員を中心とした各局における取り組み」として、管理職員向け研修の実施後、各管理職員が全所属職員に対して職場内研修を実施することにより、差別解消法の趣旨及び対応要領の内容を全職員に浸透させ、もって円滑に法施行ができるようにするもの。

#### (2) 構成・スケジュール（予定）



## 2 各研修の概要

### 幹部職員向け講演会（局長級・部長級）

ねらい：

- ・ 障害者差別解消法の理解
- ・ 幹部職員として、障害者差別解消に関して求められる役割や責任の再認識

プログラム：

- 1 岩城副市長講話
- 2 外部有識者による講演  
愛知県立大学 吉川雅博 教授  
放送大学 大曾根寛 教授
- 3 担当主幹による制度説明

### 管理職員向け研修（課長級）

ねらい：

- ・ 管理職員の意識向上
- ・ 対応要領の周知
- ・ 職場全体における障害者差別の取り組みを徹底させていくための知識の習得

プログラム：

- 1 障害福祉部長講話
- 2 障害者施策推進協議会委員（部会委員）による講義  
名身連 谷川陽美 事務局長  
名古屋東福祉協会 服部史忠 理事
- 3 担当主幹による制度説明



### 一般職員向け研修

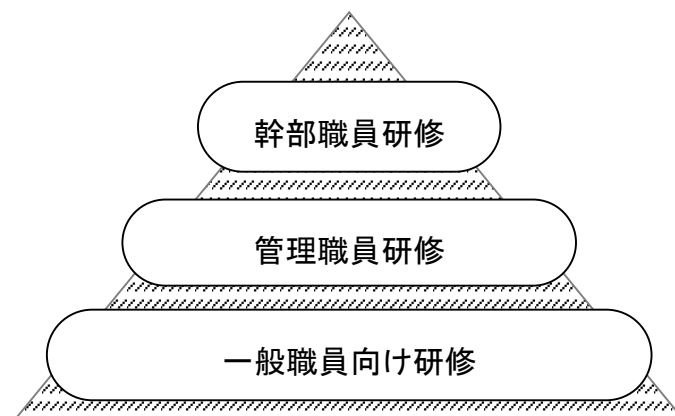
ねらい：

- ・ 障害者差別解消法の趣旨や職員対応要領の内容の周知
- ・ 各職場における障害者差別解消に係る取り組みの推進

プログラム：

- 1 職場内研修
- 2 Eラーニング

### ●障害者差別解消を推進する人材の養成と職員の意識向上



管理職員を中心とした各局における取り組み



全職員への浸透