

障害を理由とする差別解消のための日進市職員対応要領(案)パブリックコメント

障害を理由とする差別解消のための日進市職員対応要領(案) パブリックコメント実施結果

- | | |
|-----------------|--|
| 1 意見募集期間 | 平成28年2月1日(月)から平成28年2月26日(金)まで |
| 2 意見提出者 | 5名
提出方法内訳
持参 4名
郵送 0名
ファックス 1名
電子メール 0名 |
| 3 提出意見数 | 18件 |
| 4 提出された意見と市の考え方 | 別添のとおり |

障害を理由とする差別解消のための日進市職員対応要領(案)パブリックコメント

No.	箇所	意見内容	市の考え方
1	全般	おおむねこれでよいと思いますが、障害は1人1人違いがあり、それぞれ違う対応を求められると思いますので、まずはこれで実行した上で、評価見直しをしたらよいと思います。 具体的な例もあって、参考になるのよいと思いますが、私はPDFファイルとピクトグラムがわからなくてスマホで調べました。職員の方は皆さんわかるようでしたら、勉強不足ですみません。	・ご意見の趣旨を踏まえ、「PDFファイル」は「電子書類(PDFファイル等)」、「ピクトグラム」は「図記号(ピクトグラム)」に修正します。
2	全般	当市又は近郊市町村で実際に起こった事例を上げてご説明いただくと理解しやすいです。現状は職員のみな様は頑張ってお見えになると思います。(一部幹部クラスを除く)	・本要領に記載している具体例の一部は、平成27年8月に本市が実施しました「障害を理由とする差別等の事例」調査結果の内容に基づいて掲載しています。
3	P1～7	法律なので仕方ないと思いますが、P1～7、文章をもっとわかりやすくしては。	・本要領は、市職員が守るべき内部的な規範として位置づけられるものであり、原案の文章を基本としますが、いただいたご意見は今後の参考とさせていただきます。
4	P2 第5条 監督者の責務 (3)	合理的配慮の提供の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。…合理的配慮の提供 という同じ言葉が続いて書いてあるので、後の二重線の部分をなくしても意味はわかるのではないかと思います。	・合理的配慮の提供の必要性が確認された場合に、何を適切に行うかより明確にするため、原案の記載のままいたします。
5	P2 第8条 研修・啓発	地域福祉課は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。 2 前項の研修を行うに当たっては、新たに職員となったものに対しては、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった職員に対しては障害を理由とする差別の解消に關し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施するものとする。…同じ言葉が続いて書いてあるので、まとめてはどうでしょうか。 2 前項の障害を理由とする差別の解消に関する研修を行うに当たり、新たに職員となったものに対しては、基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった職員に対しては、求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施するものとする。	・ご意見の趣旨を踏まえ、以下のとおり修正します。 「2 前項の障害を理由とする差別の解消に関する研修を行うに当たり、新たに職員となったものに対しては、基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった職員に対しては、求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施するものとする。」
6	P2 第8条 研修・啓発	研修の実施について…実践は大切です。まずは、障害のある人のことを知る。そのために、新職員・現職員も含め体験型の研修も行ってもらいたいです。そういった内容をいれてもらえないでしょうか。	・ご意見として承り、今後の研修企画の参考とさせていただきます。

障害を理由とする差別解消のための日進市職員対応要領(案)パブリックコメント

No.	箇所	意見内容	市の考え方
7	P2 第8条 研修・啓発	マニュアル等の活用・・・マニュアルの活用とありますが、できていますか？どういった内容のものでしょうか？作成中とも聞きましたが。マニュアルについての意見です。具体的な内容でわかりやすいものが良い。DVDなど見てわかるものもあると良い。マニュアルの作成や確認等、障がいのある人や家族、団体の意見を聞いてもらいたい。マニュアル等の活用を通して各関係機関が繋がってもらえると良い。	・現時点では、本要領の公表、作成中の日進市独自啓発用リーフレットの配布をもって意識啓発を図ってまいります。また、来年度に障害のある人に対する様々な社会的バリアを解消するための支援として、障害のある人に必要な配慮(情報保障等)についてのマニュアルを完成させる予定です。作成にあたっては、ご意見のとおり障害のある人をはじめ、関係団体等にもご意見をいただきたいと考えています。
8	P6 第7 障害特性に応じた対応について	なお、障害のある子どもについては、成人の障害のある人とは異なる支援の必要性がある。子どもは、成長及び発達の途上にあり、乳幼児期の段階から個々の子どもの発達の段階に応じて一人一人の個性と能力に応じた丁寧な配慮された支援を行う発達支援が必要である。また、子どもを療育する家族を含めた丁寧なかつ早い段階からの家族支援が必要である。特に保護者が子どもの障害を知った時の気持ちを出発点とし、安心と希望を持って子育てができるように、十分な配慮と支援が必要である。・・・同じ言葉が重なって書いてあるのでまとめてわかりやすくしてはどうでしょうか。 子どもは、成長および発達の途上にあり、乳幼児期の段階から個々の子どもの発達の段階や、一人一人の個性と能力に応じて配慮された発達支援が必要である。また、子どもを療育する家族を含めた早い段階からの家族支援が必要である。特に保護者が子どもの障害を知った時の気持ちを出発点とし、安心と希望を持って子育てができるように、十分な配慮と支援が必要である。	・ご意見の趣旨を踏まえ、以下のとおり修正します。 「子どもは、成長および発達の途上にあり、乳幼児期の段階から個々の子どもの発達の段階や、一人一人の個性と能力に応じて丁寧に配慮された発達支援が必要である。また、子どもを療育する家族を含めた早い段階からの家族支援が必要である。特に保護者が子どもの障害を知った時の気持ちを出発点とし、安心と希望を持って子育てができるように、十分な配慮と支援が必要である。」
9	P2 第7条 相談体制の整備	相談整理簿の対応相談員はどなたがされますか？知識のある方ですか？ 第7条 4・・・必要に応じて外部の専門知識の有する者及び機関に指導・助言を求めるものとする。 外部の専門知識の有する者及び機関は決まっていますか？対応が難しい時は上記以外に障害者団体等にも意見を求めて解決してもらえると良いのでは。そういったことは考えていますか？	・対応する相談員は障害者差別解消法と本要領の担当課である地域福祉課の職員を想定しています。 ・外部の専門知識を有する者及び機関は、障害者団体代表も委員として出席している日進市障害者政策委員会等を想定しています。
10	別表第3 障害特性に応じた対応	内容は必要に応じて追記されていきますか？	・今回の策定後も、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、見直し、充実を図ることとしています。

障害を理由とする差別解消のための日進市職員対応要領(案)パブリックコメント

No.	箇所	意見内容	市の考え方
11	全般	この対応要領を基に、障がいのあるないに関わらず日進市民全体の対応にもつながり、差別のない誰もが住みやすい町になっていくといいと思います。	・賛同意見として承ります。
12	P1 第2条 定義	第2条の職員は、「一般職」に限定せず「特別職」も含むべき。(法律の主旨からすべての国民を対象としているため、限定すべきではない)	・本要領は、一般職が守るべき内部的な規範として位置づけています。障害者差別解消法の遵守にかかる啓発等は、特別職をはじめ、市民、受託事業者等、広くかつ継続的に行っていく予定です。
13	P1 第3条、第4条	「その事務又は事業・・」→「その職務又は事業・・」に変更。すべてに部署が対象であるので「事務」に限定しない方がいい。(別紙に同表現有)	・一般的には「事務」は「職務」を包含していると考えています。また、内閣府をはじめ、愛知県等の要領を参考としており、本市においても、原案の記載のままいたします。
14	P1 第4条 合理的配慮の提供	下記内容を追加してください。 「必要かつ合理的な配慮の提供をしなければならない」もう少し具体的に「障害を理由とする差別を解消するために、補装具、支援機器(日常生活用具)の補助をおこなう」を追加。日進市では、すでに実施している内容を職員にわかるように記載しておく。	・本要領においては、不当な差別的取扱いと合理的配慮に関する基本的な考え方や、特定の部署の事務・事業に限定されない局面における具体例等を示しているところです。本市の事務・事業は多岐に渡るため、必要とされる配慮や対応もさまざまになりますが、各部署の事務・事業に固有な局面における配慮等については、これらの基本的な考え方等を踏まえて、各部署において適切に取組みを進めていくべきものと考えます。
15	その他	日常生活用具一覧表で、下記修正ください。 「パソコン周辺機器」を「ICT機器」に変更。(安価な、タブレット端末での対応が出来るようになったため) 「携帯用会話補助装置」を「携帯用会話補助装置および代替機」(専用機のメーカー開発が、タブレット端末の利用に変更されたため)	・No.14の市の考え方を参照。
16	全般	障害のある職員への対応は、別途規定するのでしょうか？	・障害のある職員については、職員としてかつ障害のある人としてどちらの立場にもなり得ると考えており、本要領の規定に含まれています。また、雇用の関係性においては、障害者雇用促進法で規定されているため、本要領の対象外としています。

障害を理由とする差別解消のための日進市職員対応要領(案)パブリックコメント

No.	箇所	意見内容	市の考え方
17	P2 第7条 相談体制の整備	日進市職員から(日進市市役所内にて)1人~2人障害専門相談窓口を作り、常駐させてみては?福祉課は日常業務、手続きしか行わなく親身に相談はしてもらえない(聞いてもらえない)。支援センター、相談員にまわされてしまい、市役所に行き、また違うところにまわされたりと手間がかかりすぎる。差別解消となるかはわからないが、たらいまわしがないう市役所内に専門相談員の常駐を提案したいと思います。(第7条には差別に関する相談等に的確に対応するための相談窓口を置く、とあるが常駐ではないので、差別、問題等がすぐ解決できるよう、つねに窓口を置くが良いと思う。)	・対応する相談員は障害者差別解消法と本要領の担当課である地域福祉課の職員を想定しており、常駐の職員となります。また、ご意見の趣旨については、今後の施策の参考とさせていただきます。
18	その他	意見箱、差別にあった時など住所、電話番号、名前を書いて頂き、どのような差別があったのかを用紙に書き、必要性(解消するにあたいする人)の優先度の高い人から連絡を取り、解消法をさぐっていく。なかなか時間をとれないのが役所の現状。意見箱に用紙を入れてもらい、必要性がある場合、専門機関と連携し、事実確認を行いながらも話し合いの場をつくり、解消を目指す。解消する。	・相談時のコミュニケーションへの配慮については、本要領の合理的配慮として考えられる事例を踏まえた適切な配慮を行うことで、相談への対応を的確に行っていくものと考えています。 ・差別の解消法については、相談事案の集積、共有化及び活用、対応要領の見直しを含め、日進市障害者政策委員会に諮る等により、障害者差別解消法の趣旨に沿った取組みを推進していくよう努めてまいります。