

障がいを理由とする差別の解消の推進に関する板橋区の対応について

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が平成 28 年 4 月 1 日に施行されることに伴い、地方公共団体には、障がいを理由とする不当な差別的取扱いの禁止や、合理的配慮の提供が義務付けられる。また、障がいを理由とする差別の禁止に関して、職員が適切に対応するために、地方公共団体等職員対応要領の策定が義務付けられている。

法の趣旨に的確に対応するため、板橋区として板橋区対応方針及び板橋区職員対応規程を策定する。

1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の概要

- (1) 不当な差別的取扱いの禁止（行政機関等・事業者…法的義務）
…第 7 条第 1 項及び第 8 条第 1 項
- (2) 合理的配慮の提供（行政機関等…法的義務、事業者…努力義務）
…第 7 条第 2 項及び第 8 条第 2 項
- (3) 地方公共団体等職員対応要領の策定（努力義務）
…第 10 条第 1 項
- (4) 相談及び紛争の防止等のための体制の整備
…第 14 条

2 区対応方針の概要

(1) 不当な差別的取扱いの禁止

不当な差別的取扱いの基本的考え方は、正当な理由なく、問題となる事業等について、本質的に関係する諸事情が同じ障がい者でない者より不利に扱うことである。これは、サービス等の提供を制限したり、障がい者でない者には付さない条件を付けること等をいう。

正当な理由の判断は、個別の事案ごとに、障がい者、第三者の権利利益及びその事業等の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、総合的・客観的に判断する。

(2) 合理的配慮の提供

合理的配慮の基本的考え方は、事業等の目的・内容・機能に照らして、本来の業務に付随するもので、障がい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、事業等の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばない。

過重な負担の判断は、個別の事案ごとに、事業等への影響の程度、実現可能性の程度、費用・負担の程度を考慮し、総合的・客観的に判断する。

(3) 相談体制の整備

障がい者等からの相談等に対する相談窓口を、福祉部障がい者福祉課に置く。

ただし、区立学校・区立幼稚園に係る相談窓口は、教育委員会事務局教育総務課に置く。

(4) 研修・啓発

差別解消の推進を図るため、職員に対し必要な研修・啓発を行う。また、障がい特性を理解し、障がい者に適切に対応するために、別に定める板橋区障害者差別解消法ハンドブックを活用する。

3 職員対応規程の概要

(1) 対象職員

① 板橋区職員対応規程

区立学校・区立幼稚園に属する職員を除く板橋区職員とし、非常勤職員、臨時職員、再雇用職員及び再任用職員を含む。

② 板橋区立学校・区立幼稚園職員対応規定

板橋区立学校・区立幼稚園に属する職員とし、非常勤職員、臨時職員、再雇用職員及び再任用職員を含む。

(2) 対象となる障がい者

身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がい及び高次脳機能障がいを含む）、難病に起因する障がいがある者等で、障害者手帳を所持する者に限定されない。

(3) 不当な差別的取扱いの禁止

事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として、不当な差別的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

(4) 合理的配慮の提供

職員は、障がい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は、その実施に伴う負担が過重でないときは、必要かつ合理的な配慮の提供を行う。

(5) 監督者の責務

課長相当職以上の地位にある者は、差別解消を推進するため、監督する職員に対する注意喚起、相談・苦情の状況確認、合理的配慮の提供の指導等を行う。

4 施行日

平成28年4月1日