

処理経過の検証シート 相談事案2

相談受付日	●年●月●日 (●)	最終対応日	受付日から 27 日後
受付方法	来所 <input checked="" type="radio"/> 電話	手紙・文書	FAX メール その他 ()
相談者の属性			
障がい者 行政機関	障がい者の家族 <input checked="" type="radio"/> その他 (障がい者団体代表)	事業者	障がい者の介助等を行う支援者
分野区分			
福祉サービス <input checked="" type="radio"/> 労働・雇用 その他 ()	医療サービス 公共的機関	小売り・飲食・宿泊等サービス 交通機関	教育 住宅・不動産 情報保障
内容区分			
条例に規定する差別事案に係るもの		不当な差別的取扱い	合理的な配慮
条例に規定する差別事案以外に係るもの			
<input type="checkbox"/>	虐待 (障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律) に係るもの		
<input checked="" type="checkbox"/>	労働・雇用分野 (障害者の雇用の促進等に関する法律) に係るもの		
<input type="checkbox"/>	環境の整備に係るもの		
<input type="checkbox"/>	その他		

相談者の主訴	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政機関の採用試験について説明を聞いた際「点字や音声パソコンを用いた試験は行っていない」と言われたが、これでは全く見えない者は受験ができない。 	
行為の日	相談受付日の2日前
相談内容詳細	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政機関の採用試験について「点字や音声パソコンを用いた試験は行っていない」と説明を受けた。 ・ 全く見えない者は受験もできないということ。 	
相談経過	
●月A日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談者より電話にて上記相談をいただき、事実確認を行った。 ・ 当該行政機関の職員採用試験案内等に「※本試験には、点字や音声パソコンを用いた試験は行っておりません。」と記載があることを確認した。 ・ 点字や音声パソコンでの対応がないと視覚に障がいのある人は試験を受けることができない。 ・ 当該行政機関にこのような記載をした経緯を確認することにした。 <p>【相談窓口から当該行政機関に連絡】 (当該行政機関によると)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今年度の職員採用試験については、職員採用試験申込書に記載の通りで点字、音声パソコンには対応していない。 ・ 障がい者を採用した際の業務の確保について協議したが、全庁的な業務内容の変更を行うなどしたとしても今年度は間に合わなかったため配慮事項を明記した。 ・ すでにアナウンスしたので問い合わせのあった人にだけ特別な対応をすることはできない。 ・ 介護者の同席は認めるが、移動の介助を想定しているので介護者による試験問題の読み上げなどの希望がある場合は確認が必要。 <p>とのこと。</p>
●月B日	<p>【相談窓口から相談者に連絡】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該行政機関の話を相談者に伝えた。 ・ 相談者から全盲者の就労実例などご紹介いただき、点字、パソコン読み上げなどによる対応方法などについてもご助言いただいた。

<p>●月C日</p> <p>●月D日</p>	<p>【相談窓口から当該行政機関に連絡】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者からご紹介いただいた方を紹介して、視覚に障がいのある方が業務に当たる際の工夫や職場の配慮など参考にさせていただきようお願ひした。 ・また、詳細を確認するために雇用分野を所管する国の機関と県で当該行政機関との話し合いの場を設けることとした。 <p>【当該行政機関にて協議】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員採用試験の申込書に記載されている内容について「※本試験では、点字や音声パソコンを用いた試験は行っておりません。」と記載されているが、これでは視覚障がい者を排除することになってしまう。障がい者との対話を通じて意思確認が行われることが重要であると話した。 <p>(当該行政機関から)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮に関しては認識しているが、今年は点字での試験問題の作成は間に合わない。 ・全庁的な業務の整理を行い、採用後の業務が整ってから対応できると考えている。 ・人事院の文書に「できることを明記する」とあるので今年はやらないことを周知しなければとあえて明記した。 ・今後の対応については考えていく。 <p>とのことだった。</p> <p>【相談窓口から相談者に連絡】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者に「今後の対応については考えていく。」とのことだったと伝えた。 <p>【当該行政機関から相談窓口へ連絡】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該行政機関職員採用試験は、毎年9月に試験を行うが、結果によって追加試験を行うこともある。 ・その際に、点字や音声パソコンでの試験対応がさまざまな理由から実現できないことも考えられるが、『介助者による読み上げ』及び『代筆』でも合理的配慮になるのか？との質問があり。 <p>相談員より「基本的には受験される方の希望を確認したうえで配慮の方法を決めるのが基本であるが、対応できない時は、受験希望者に確認の上で介助者による読み上げなどの対応を考えていただければありがたいこと。」と、回答した。</p>
<p>結果</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・当該行政機関において今後の対応を考えるとのこと。 	

合理的な配慮

全ての障がい者が障がい者でない者と等しく基本的人権を享有することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるもの。

条例では、合理的な配慮が、障害者権利条約においても採用されている障がいの「社会モデル」の考え方に基づくものであり、合理的な配慮を行うに当たっての基本的な考え方として、差別を回避するための措置であり、障がい者の基本的人権の享有を確保するための措置であることを明らかにし、恩恵的に行われるものではないことを明確化。

本事案における「社会的障壁」は以下のいずれに該当するものか

事物（施設や設備などの物理的な障壁（歩道の段差、車いす使用者の通行を妨げる障害物、乗降口や出入口の段差などの物理的な障壁））	
--	--

制度 （障がいがあることを理由に資格・免許等の付与を制限するなどの制度的な障壁）	○
---	---

慣行 （障がいのある人の存在を意識していない慣習や文化など）	
-----------------------------------	--

観念（人々の無関心や障がいのある人を保護されるべき存在としてとらえるなどの意識上の障壁（心の壁））	
---	--

その他（ ）	
--------	--

合理的な配慮における留意項目

1 社会的障壁の除去の実施についての合理的な配慮を的確に行うためには、現に社会的障壁の除去を必要としている障がい者との対話を通じてその意思の確認が行われることが重要。

合理的な配慮は、障がいの特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況等に依じて異なるため、当該障がい者が現に置かれている状況を踏まえ、代替措置の選択も含め、障がい者と行政機関等・事業者との建設的対話による相互理解を通じて対応されることが重要。

（相談の状況）

- ・ 相談者より公的機関の採用試験について「点字や音声パソコンでは対応しない」と説明を受けたと相談をいただき、事実確認を行った。

- ・ 当該行政機関の職員採用試験案内等に「点字や音声パソコンでは対応しない」等の記載があることを確認。

- ・ 対応について当該行政機関に確認することとした。

- ・ 当該行政機関に試験の対応について電話にて確認した。

- ・ 当該行政機関からの回答を相談者に伝え、全盲者の就労実例や、点字、パソコン読み上げなどによる対応方法などについてご助言をいただいた。

- ・ 当該行政機関に相談者からのお話を伝えて、業務に当たる際の工夫や職場の配慮など参考にしていただくようお願いした。

- ・雇用分野を所管する国の機関と当該行政機関にて協議。
- ・職員採用試験の際の障がい者への配慮については、対話を通じて対応方法を確認することが重要と話した。

当該行政機関は

- ・合理的配慮に関しては認識しているが、今年は点字での試験問題の作成は間に合わない。
- ・全庁的な業務の整理を行い、採用後の業務が整ってから対応できると考えている。
- ・採用後の業務の割り当てなども考えたうえで今年はやれないことを周知しなければとあえて明記した。
- ・今後の対応については考えていく。

とのこと。

- ・相談者に当該行政機関での話し合いの概要を伝えた。
- ・当該行政機関から、当該行政機関職員採用試験について追加試験を行うことがあるが、その際に、『介助者による読み上げ』及び「代筆」などの方法でも合理的配慮になるのか？との質問があり。

「基本的には受験される方の希望を確認したうえで配慮の方法を決めるのが基本であるが、対応できない時は、受験希望者に確認の上で介助者による読み上げなどの対応を考えていただけることはありがたいこと。」と、回答した。

2 意思の表明が困難な障がい者が、家族、介助者等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、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、当該障がい者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、行政機関等・事業者は自主的な取組に努めることが望ましい。

(相談の状況)

3 個々の場面における、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には、障がい者からの意思表示のみでなく、本人の意思表示が困難な場合には、障がい者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

(相談の状況)

4 過重な負担については、行政機関等及び事業者において、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。行政機関等及び事業者は、過重な負担に当たると判断した場合は、障がい者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めること。

過重な負担については、条例の基本理念において、障がい当事者との建設的対話に基づいて合理的な配慮が行われるべきであることを規定（第4条第1項第3号）していることも踏まえて、個々の事案に応じて判断されること。

過重な負担と判断した場合、判断した要素は以下のいずれに該当するものか

事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）

実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

費用・負担の程度、事務・事業規模、財政・財務状況

その他（ ）

（相談の状況）

本事案の相談処理経過に対する支援協議会の助言・意見等

- ・ 視覚障がい者の就労はまだまだ門戸が狭い。視覚に障がいがあってもこういった業務が出来る、といったことなどについての理解が進むようお願いしたい。
- ・ 障害者差別解消法ができ4年近く経ち、事例集、専任窓口など整備されつつあるが、社会モデルや障がい特性などの理解を市民に周知する方法として、関係者以外の人にも見てもらえるようなわかりやすい資料があればと思う。