

はとやままちしょくいん しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん 鳩山町職員における障がいと理由とする差別の解消の推進に関する たいおうようりょう 対応要領

へいせいにじゅうはちねんさんがつふつかちょうちょうけつさい
平成 28 年 3 月 2 日 町長 決裁

へいせいにじゅうはちねんしがつついたち はとやままちしょくいん しょう りゆう
平成 28 年 4 月 1 日から鳩山町職員における障がいと理由とする
さべつ かいしょう すいしん かん たいおうきてい へいせいにじゅうはちねんくんれいだいいちごう い 下
差別の解消の推進に関する対応規程（平成 28 年訓令第 1 号。以下
きてい しこう
「規程」という。）が施行されることとなった。

この規程は、きてい しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ
この規程は、障がいと理由とする差別の解消の推進に関する法律
へいせいにじゅうごねんほうりつだいりくじゅうごごう い か ほう だいじゅうじょうだいいつこう
（平成 25 年法律第 65 号。以下「法」という。）第 10 条第 1 項の
きてい もと ほうだいななじょう きてい じこう かん はとやままちしょくいん ひじょうきん
規定に基づき、法第 7 条に規定する事項に関し、鳩山町職員（非常勤
しょくいんおよ りんじしょくいん ふく い か しょくいん てきせつ たいおう
職員及び臨時職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応する
ために必要な事項を定めたものである。

ついては、しょくいん きてい もと じむまた じぎょう おこな あ
ついては、職員が規程に基づき事務又は事業を行うに当たって、
か き じこう りゆうい うえ いかん と はか しょぞくしょくいん
下記の事項に留意の上、遺憾のないように取り計るよう、所属職員に
しゅうちてつてい
周知徹底されたい。

だいいち ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ 第 1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょう しゃ たい せいとう りゆう しょう りゆう
法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいと理由として、
ざい サービスや各種機会の提供を拒否することもしくは提供に当たっ
かき じこう りゆうい うえ いかん と はか しょぞくしょくいん
て場所・時間帯などを制限すること又は障がい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、障がい者の権利利益を侵害す
ることをきんし
ることを禁止している。

ただし、しょうがいしゃ じじつじょう びやうとう そくしん また たっせい
ただし、障がい者の事実上の平等を促進し、又は達成するために
ひつよう とくべつ そう ち ふとう さべつてきとりあつか しょう
必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。したがって、障
がい者を障がい者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的
かいぜん そち ほう きてい しょう しゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう
改善措置）、法に規定された障がい者に対する合理的配慮の提供によ
る障がい者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するた
めにひつよう はんい はいりよ しょう しゃ しょう
めに必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障がい者に障がいの
じょうきょうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつか あ
状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。

このように、ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょう しゃ
このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がい者

を、本質的に関係する諸事情が同じ健全者より不利に扱うことである
点に留意する必要がある。

第2 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がいを理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。町においては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障がい者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び町の事務又は事業の目的・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・客観的に判断することが必要である。

職員は、正当な理由があると判断した場合には、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ものとする。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は、以下のとおりである。なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。また、以下に記載されている具体例については、あくまでも例示であり、これらに限られるものではないこと、客観的に見て正当な理由が存在する場合は不当な差別的取扱いに該当しない場合があることに留意する必要がある。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 身体障がい者補助犬の同伴を拒否する。
- 障がいがあることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障がいがあることを理由に対応の順序を後回しにする。
- 障がいがあることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障がいがあることを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がいがある

あることを理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。

第4 合理的配慮の基本的な考え方

1 由来

障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使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であり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、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において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい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、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮とは、障がい者が受ける制限は、障がいのみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとの、いわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえた考え方である。

2 合理的配慮

合理的配慮は、町の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、健常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ること及び事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

合理的配慮は、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に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障がい者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁

の除去のための手段及び方法について、「第5 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものである。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。合理的配慮の提供に当たっては、障がい者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

なお、合理的配慮を必要とする障がい者が多数見込まれる場合、障がい者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮とは別に、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化を図ることが重要である。

3 意思の表明

意思の表明は、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障がい者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により行う。

また、知的障がいや精神障がい（発達障がいを含む。）等により本人の意思表明が困難な場合には、障がい者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して意思を表明できる。

なお、意思の表明が困難な障がい者が、家族、支援者・介助者、法定代理人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、法の趣旨に鑑み、職員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、自主的な取組に努めるものとする。

4 合理的配慮の内容の変化

合理的配慮は、障がい者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障がい者に対して、

その状況に応じて個別に実施される措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障がいの状態等が変化することもあるため、特に、障がい者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。

5 委託等における留意

町がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障がい者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、規程やこの対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めるものとする。

第5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、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。職員は、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し、理解を得るよう努めるものとする。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、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

第6 合理的配慮の具体例

第4で示したとおり、合理的配慮は、具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであるが、具体例としては、次のようなものがある。

なお、記載した具体例については、第5で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要

がある。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする。
- 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡す。パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。
- 目的の場所まで案内する際に、障がい者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障がい者の希望を聞く。
- 障がいの特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする。
- 疲労を感じやすい障がい者から別室での休憩の申出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障がい者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的休憩スペースを設ける。
- 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障がい者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供する。
- 災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障がい者に対し、電光掲示板、手書きボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導する。
- 会場等の案内表示を分かりやすいものにする。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通・情報提供の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる。
- 会議資料等について、点字、拡大文字等で作成する際に、各々の媒体間でページ番号等が異なり得ることに留意して使用する。
- 視覚障がいのある委員に会議資料等を事前に送付する際、読み上げソフトに対応できるよう電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 意思疎通が不得意な障がい者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。

- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、分かりやすい記述で伝達したりする。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。
- 比喩表現等の理解が苦手な障がい者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに具体的に説明する。
- 障がい者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応する。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するなど配慮したメモを、必要に応じて適時に渡す。
- 会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に障がいのある委員や知的障がいを持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- 会議の進行に当たっては、職員等が委員の障がいの特性に合ったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 順番を待つことが苦手な障がい者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障がい者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 町施設内の駐車場等において、障がい者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障がい者専用とされていない区画を障がい者専用の区画に変更する。
- 入館時に入館ルート（ICカードゲートなど）を通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により、発作等

がある場合、当該障がい者に説明の上、障がいの特性や施設の状況に応じて別室を準備する。

- 非公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障がいのある委員の理解を援助する者の同席を認める。