

障害を理由とする差別の解消の推進に関する石巻市職員等の対応要領（案）

（目的）

第1条 この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「障害者差別解消法」という。）第10条第1項の規定により、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、障害者差別解消法第7条に規定する事項に関し、職員（市長の補助機関である職員及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第180条の5に規定する委員会又は委員の補助機関である職員をいい、臨時職員、非常勤職員を含む。以下同じ。）が適切に対応するために必要な対応要領（以下「職員対応要領」という。）を定めることを目的とする。

（定義）

第2条 この要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- (2) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、次に掲げる不当な差別的取扱い（障害を理由とする障害者でない者と異なる不当な差別的取扱いをいう。以下同じ。）をすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- (1) 障害者に対し、正当な理由なく、財・サービス、各種機会若しくは情報の提供をせず、若しくは情報の提供場所、提供時間等を制限すること。
- (2) 障害者に対し、正当な理由なく、障害者でない者に対しては付さない条件を付けること。
- (3) 障害者に対し、正当な理由なく、付添い者の同行を求め若しくは拒んだりすること。
- (4) 障害者の面前で、正当な理由なく、介助者や付添い者のみに話しかけたり、介助者や付添い者のみから話を聴いたりすること。
- (5) 障害者に対し、正当な理由なく、対応の順番を後回しにすること。
- (6) 前各号に掲げるもののほか、障害者に対し、正当な理由なく、不当な差別的取扱いをすること。

- 2 職員は、前項の規定によるほか、障害者に対し、不当な差別的取扱いをしないよう、別紙「障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項」（以下「別紙留意事項」という。）第1に留意しなければならない。
- 3 第1項各号の「正当な理由」とは、当該各号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、かつ、その目的に照らして適正な取扱いである場合とする。
- 4 前項に規定する「正当な理由」に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、障害者の権利利益、市の事務又は事業の目的、内容、当該取扱いの必要性等を十分考慮し、総合的、客観的に判断しなければならない。
- 5 事務又は事業の所管課は、第1項各号に相当する取扱いで、正当な理由があると判断した取扱い（以下「正当な理由による取扱い」という。）については、障害者にその理由を説明し、当該正当な理由による取扱いに関し、理解を得るよう努めなければならない。

（合理的配慮の提供）

第4条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、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、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、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（以下「合理的配慮」という。）をしなければならない。

- 2 前項の合理的配慮は、次に掲げるものとする。
 - (1) 物理的環境への配慮
 - (2) 意思疎通のための配慮
 - (3) ルール、慣行の柔軟な変更
 - (4) 前3号に掲げるもののほか、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮
- 3 職員は、前項各号の合理的配慮の提供に当たり、別紙留意事項第2に留意しなければならない。
- 4 職員は、意思の表明が困難な障害者が、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害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、障害者差別解消法の趣旨を考慮し、当該障害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こととする。
- 5 第1項の「負担が過重でないとき」については、具体的な検討をせずに過重な負担と解釈して障害者差別解消法の趣旨を損なうことのないよう、個別の事案ごとに、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）及び費用負担の程度の要素等を考慮し、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り、過重な負担に当たると認められる場合は、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めるとともに、代替措置の検討、選択による積極的対応に努めることとする。

- 6 市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する場合等においては、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害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮を提供することを盛り込むよう努めることとする。

（相談体制の整備）

第5条 職員は、不当な差別的取扱いに関し、障害者又はその家族その他の関係者から相談若しくは苦情があった場合並びに合理的配慮に関する相談若しくは苦情（本条において、これらを「相談等」という。）があった場合は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める対応をするものとする。

- (1) 事務又は事業の所管課に対し、相談等があった場合 所管課において相談等の内容を詳しく聴き取り、対応を検討して対処する。
 - (2) 障害福祉課に対し、事務又は事業の所管課の職員の対応に関する相談等があった場合 障害福祉課窓口において相談等の要点を聴き取り、対象の事務又は事業の所管課に伝達する。
 - (3) 人事課に対し、障害者雇用に関する相談等があった場合 人事課窓口において相談等の内容を詳しく聴き取り、対象の事務又は事業の所管課に伝達するか、若しくは人事課において対応を検討し対処する。
- 2 前項各号の相談等があった場合において、職員は、障害者相談等記録票（様式第1号）に、相談等の日時、相談等の方法、相手方の氏名、相談等の内容、対応職員、対応方針（内容）等を記録し、所属長に報告する。
- 3 前項の報告を受けた所属長は、対応結果を含め、障害福祉課（第1項第3号に係る相談等を除く。）及び人事課に報告するものとする。
- 4 相談等を受ける場合には、相談者が障害者本人であるとき若しくは障害者が同席しているときは、その性別、年齢、障害の状態等に応じ、意思疎通ができる体制（手話、筆談、説明書の読み上げ等）での対応その他必要な配慮をしなければならない。

（研修・啓発）

第6条 市は、職員に対し、障害特性の理解を深めるとともに、障害を理由とする差別を解消するため、別紙留意事項第3を踏まえた研修を行うものとする。

（所属長の責務）

第7条 所属長は、障害を理由とする差別を解消するため、その所管する事務又は

事業に関し、次に掲げる事項を実施しなければならない。

- (1) 日常の職務を通じた指導等により、障害を理由とする差別に関し、所属職員に対し注意を喚起し、その認識を深めさせること。
- (2) 障害者及びその家族その他の関係者から障害を理由とする差別又は合理的配慮に対する相談等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
- (3) 前号の状況確認の結果、不当な差別的取扱いの是正若しくは合理的配慮の提供が必要と認められる場合は、所属職員に対して、迅速かつ適正な措置を講じるよう指導すること。
- (4) 第3条第4項の正当な理由に相当するか否かの判断の内容及び同条第5項の規定による説明の内容について、書面により記録保存しておくこと。

2 所属長は、所管する事務又は事業に関し、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合は、迅速かつ適切にこれに対処しなければならない。

3 次条第1項の対応につき、障害者である所属職員から相談を受けた場合は、その内容や当該職員の状況に応じ、迅速かつ適正な措置をとらなければならない。

(障害者の雇用に関する対応)

第8条 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第36条の2、第36条の3及び第36条の4の規定による措置は、同法第36条の5第1項の規定により厚生労働大臣が定める均等な機会の確保等に関する指針に沿った対応とする。

2 人事課長は、前条第3項の規定により所属長が行う措置について、必要に応じ、指導若しくは助言をすることができる。

(その他)

第9条 第1条の規定にかかわらず、市長部局以外の執行機関において必要と認めるときは、当該執行機関が別に職員対応要領（以下「市長部局以外の職員対応要領」という。）を定めるものとする。

2 前項の規定により市長部局以外の職員対応要領を定めた場合においては、当該執行機関においては当該市長部局以外の職員対応要領が適用される。

附 則

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

別紙

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項

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、『障害に基づく差別』とは、「障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、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認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」としている。

また、障害者基本法第4条には、「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。」とし、同条第2項において「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。」としている。

これらを受けて障害者差別解消法が施行されていることを、先ず認識する必要がある。

第1 不当な差別的取扱いについて

障害者差別解消法では、第3条において、国及び地方公共団体に対し、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策を策定し、これを実施することを求めているほか、第7条第1項において、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害することを禁じている。

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こと、又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付すことなどにより、障害者の権利利益を侵害することは許されない。

ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いとはならない。

したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）は、障害者差別解消法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供に伴う障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の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。

障害を理由とする不当な差別的取扱いは、対応要領第3条第1項各号で示したとおりであるが、同条第3項の正当な理由が存在しないことを前提としている。

しかし、正当な理由を拡大解釈することにより、結果的に不当な差別的取扱いに陥ることのないよう、個別の事案ごとに障害者の権利利益、市の事務又は事業の目的、内容、取扱いの必要性等を十分考慮する必要がある。

また、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ものであることにも留意が必要である。

第2 合理的配慮について

障害者差別解消法では、第7条第2項において「行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、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、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、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しなければならない。」としている。

また、同法第5条においては、行政機関等は、「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。」こととされている。

事務又は事業を行う際の合理的配慮については、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、以下に留意する必要がある。

- 1 権利条約第2条において、「合理的配慮」とは、「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。

合理的配慮は、障害者が受ける制限は障害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ものであり、市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ている。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。

2 合理的配慮は、障害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、当該障害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、本則第4条第5項に規定する「負担が過重でないとき」に該当するか否かにより、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。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度行われる合理的配慮の提供とは別に、ユニバーサルデザインの観点から、事前に物理的な環境整備を行い、中長期的なコスト削減や事務又は事業の効率化につながる点は重要である。

3 「意思の表明」に当たっては、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、障害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。）により伝えられる。

また、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、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。

4 合理的配慮は、障害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、個々の障害者に対して、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、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害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。

第3 研修及び啓発について

障害への理解と関心を深めるため、職員に対し、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、必要に応じ、研修と啓発を行うものとする。

また、新たに管理職若しくは所属長となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消のために求められる役割に関し、研修を実施するものとする。