

障害を理由とする差別の解消の推進に関する栗原市職員対応要領

(趣旨)

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「法」という。）第10条第1項の規定及び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）に基づき、法第7条に規定する事項に関し、市の職員（臨時及び非常勤の職員を含む。）が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

(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。

- 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。
- 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、法第7条第1項の規定に基づき、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してはならない。この場合において、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第4条 職員は、法第7条第2項の規定に基づき、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

。この場合において、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

（監督者の責務）

第5条 職員のうち、課長補佐相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）

は、前2条に定める事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の

各号に掲げる事項を実施しなければならない。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、その

監督下にある職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。

(2) 障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の

申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合は、その監督下にある職員に対して、合理的

配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対処

しなければならない。

（相談体制の整備）

第6条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者

からの相談等に的確に対処するための相談窓口は、次のとおりとする。

(1) 総務部人事課

(2) 市民生活部社会福祉課

2 相談窓口の職員が相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、

対面、電話、ファックス及び電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図

る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。

3 相談窓口は、相談等の内容に応じ関係課等の職員に前項の処理を依頼することができる

。

4 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、相談者等のプライバシーに配慮しつつ関係者

間で情報の共有を図り、以後の相談等があった場合に活用するものとする。

5 第1項の相談窓口の体制は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修及び啓発)

第7条 市長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

研修を行い、意識の啓発を図るものとする。

(その他)

第8条 この要領に定めるもののほか、障害を理由とする差別の解消の推進に関し必要

な事項は、別に定める。

附 則

この要領は、平成29年3月9日から施行する。

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん くりはらしょくいんたいおうようりょう かか
障害を理由とする差別の解消の推進に関する栗原市職員対応要領に係る

りゅういじこう
留意事項

だい 1 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 しょうがいしゃ たい せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい かくしゅきかい
法は、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
ていきょう きよひ ていきょう あ ばしょ じかんたいとう せいげん また しょうがいしゃ
の提供を拒否すること、提供に当たっては場所、時間帯等を制限すること又は障害者でな
もの たい ふ じょうけん ふ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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を
きんし
禁止している。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
そち ふとう さべつてきとりあつか
の措置は、不当な差別的取扱いではない。

しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう とりあつか せつきよくてきかいぜん
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
そち ほう きてい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ もの こと
措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者と異なる
とりあつか ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい はいりよ
取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮

しょうがいしゃ しょうがい 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
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。

ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい じ むまた
このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又
じぎょう ほんしつてき かんけい しよじじょう おな しょうがいしゃ もの ふり あつか
は事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことであ
てん りゅうい ひつよう
る点に留意する必要がある。

べっしちゅう のぞ きさい ないよう じっし ばあい ほう
なお、別紙中「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に
はん はんたん しょうがいしゃきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう きほんてき
反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な
りねん ふ とく のぞ いみ
理念を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する。

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、障害者に対して、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。

市においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことがないように、個別の事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益（安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）並びに市の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的な場面や状況に応じて総合的かつ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、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

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、次のとおりである。

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、記載した具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらにはあくまでも例示であり、この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。

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。

- 障害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。
- 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁の際に付添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、付添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 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、均衡を失したものの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、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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的

障壁を除去するために必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

合理的配慮は、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ること、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ること、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、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、「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、障害者の性別、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、その都度の合理的配慮の提供とは別に、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及び効率化につながる点は重要である。

3 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、障害者が他人とコミュニケーション

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、障害により本人の意思の表明が困難な場合に、障害者の家族、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行う場合も含む。

なお、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、法の趣旨に鑑みれば、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が望ましい。

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。

5 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害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、この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ことが望ましい。

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拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことのないよう、個別の事案ごとに、次の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的かつ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、障害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が望ましい。

- 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・体制的制約）
- 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、これはあくまでも例示であり、この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。
- 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。

- 目的の場所までの案内の際に、障害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、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、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害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る場合は、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の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害者に対し、職員が書類をおさえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。
- 災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急報告を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。

合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例

- 筆談、読上げ、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。
- 視覚障害のある委員等に会議資料等を事前送付する際、読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害者に対し、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。
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、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。
- 障害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、配慮を念頭に置い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害のある委員等や知的障害のある委員等に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心掛けるなど、可能な範囲で配慮を行う。

(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害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続順を入れ替える。
- 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、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- スクリーンや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。
- 市の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込まれる場合は、通常、

しょうがいしゃせんよう くかく しょうがいしゃせんよう くかく へんこう
障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。

○ たにん せつしょく たにんずう なか きんちょうとう ほっさとう ばあい
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、発作等がある場合は、

とうがいしょうがいしゃ せつめい うえ しょうがい とくせい しせつ じょうきょう おう べっしつ じゅんび
当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。

○ ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう あつかい かいぎとう じょうほうかんり かか たんぼ え
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

ぜんてい しょうがい いいん りかい えんじよ もの どうせき みと
を前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。