障害を理由とする差別の解消を推進するための
串　本　町　職　員　対　応　要　領

串　本　町　福　祉　課

（平成２９年１２月）

障害を理由とする差別の解消を推進するための串本町職員対応要領

（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項の規定に基づき、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）を踏まえ、串本町の事務又は事業の実施に当たり、法第７条に規定する事項に関し、串本町職員（非常勤職員等を含む。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るものとする。

（対象となる障害者）

第２条　この要領の対象となる「障害者」とは、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。

（障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止）

第３条　職員は、法第７条第１項の規定のとおり、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してはならない。これに当たり、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項の規定のとおり、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にならないよう、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。）を提供しなければならない。これに当たり、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、課長級以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項を実施して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また障害者に対

して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければならない。

（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する認識を深めるとともに、その監督する職員の注意を喚起すること。

（２）　障害者及びその家族その他関係者から不当な差別的取扱い、又は合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し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、監督する職員に対して、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には、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　職員から障害を理由とする差別を受けた障害者及びその家族その他関係者からの相談等があった場合は、職員は相談内容を所属長に報告するとともに、所属でその情報を共有し、組織で対応する。

２　福祉課は、職員が適切に対応できるよう、所属からの相談に応じる。

（研修・啓発）

第７条　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・啓発を行うものとする。

２　新たに職員となった者に対しては、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理解させるために、研修を実施する。

３　職員は、法の趣旨、障害特性やその状態に応じた配慮、社会的障壁の除去の必要性等に関する理解を深めるため、自己啓発に努める。

附　則

この要領は、平成２９年１２月１日から施行する。

別紙

障害を理由とする差別の解消を推進するための串本町職員対応要領に係る留意事項

第１　対象となる障害者

この要領では、障害者基本法（昭和４５年法律第８４号）第２条第１号に規定する障害者を対象としている。

これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、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（難病に起因する障害を含む。）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という「社会モデル」の考え方を踏まえている。そのため対象となる障害者については、いわゆる障害者手帳の所持者に限られないことに留意する必要がある。

第２　障害を理由とする不当な差別的取扱い

（１）　基本的な考え方

法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、必要とするサービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害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、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。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はない人より不利に扱うことである。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の措置は、不当な差別的取扱いではない。

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（積極的改善措置）、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の異なる取扱いや、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当たらない。

（２）　正当な理由の判断の視点

「正当な理由」に相当するというのは、障害者に対して、障害を理由として、必要とする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、その目的の達成のためにやむを得ないと考えら

れる場合である。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、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び串本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、客観的に判断する必要がある。

職員は、正当な理由があると判断した場合は、障害者や家族等にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望まれる。そのため、正当な理由についての説明責任を果たすことができるよう、その内容は第三者の立場から見ても納得が得られるような合理性、客観性を備えたものであることが必要である。

（３）　不当な差別的取扱いの具体例

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が、以下のような事例が具体例として考えられる。なお、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、また記載されている具体例に限定されるものではないことに留意すること。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

・特に必要がないにも関わらず、付き添い者の同行を求める。
・聴覚障害がある人に手話通訳や筆談を利用せず、口話のみで説明する。
・「分からないだろう」などと思い込み、知的障害、精神障害（発達障害を含む）がある人に詳しく説明しない。
・講演会やシンポジウムに手話通訳や要約筆記を準備しないことで、聴覚障害がある人が参加できない。
・盲導犬を連れている視覚障害がある人の入室を断る。
・障害がある人の入居を断る。
・時間がかかると考えて、障害者の対応を後回しにする。
・点字ブロックの上に物を置く。
・障害者用駐車場に利用すべきでない人が駐車するなどして障害者が必要な時に利用できない。

第３　合理的配慮

（１）　基本的な考え方

ア　「合理的配慮」とは、その事務又は事業を行うに当たり、個々の具体的場面において、障害者から社会的障壁を取り除くための配慮を必要としている旨の意思の表明があった場合に、その実施による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に求められる必要

かつ合理的な取組である。

合理的配慮は、串本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、障害者でない人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。

イ　また、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、合理的配慮を求めている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様々な要素を考慮し、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されるものである。さらに、その内容は、技術の進展や社会情勢の変化等に応じて変わり得るものであり、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するなど、留意する必要がある。

ウ　なお、合理的配慮の実施に伴う負担が過重である場合には、その提供について法的義務は課せられないこととなっているが､その場合であっても、配慮を求める障害者と協議して過重な負担とならない別の方法で、合理的配慮を提供するよう努める必要がある。

（２）　社会的障壁について

「社会的障壁」とは、障害者にとって日常生活や社会生活の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。

（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、身ぶりやサイン等による合図、触覚による意思伝達等、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によって伝えられる。また、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）などにより、本人が自ら意思を表明することが困難な場合、その家族や介助者などコミュニケーションを支援する者による意思の表明も含まれる。

なお､意思の表明が困難な障害者が家族や介助者を伴っていないなど､意思の表明がない場合であっても、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れば、適切と思われる配慮を提供するために建設的な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）　過重な負担の基本的な考え方

提供を求められた合理的配慮が「過重な負担」であるかどうかの判断については、個別の事案ごとに、以下の点について考慮しながら、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する必要がある。

○　事務又は事業への影響の程度

求められた合理的配慮を講ずることによって事務又は事業の目的、内容や機能、行政サービス等の本質が損なわれないか否か

○　実現可能性の程度

求められた合理的配慮の提供にあたり、物理的・技術的制約、人的・体制上の制約等がないか否か

○　費用・負担の程度

求められた合理的配慮の提供にあたり、必要な費用は事務又は事業の実施に影響を及ぼさない程度であるか否か

提供を求められた合理的配慮が過重な負担に当たると判断した場合、障害者や家族等にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望まれる。そのため、過重な負担についての説明責任を果たせるよう、合理的配慮の提供を求めた者に対して丁寧な説明を行うとともに、その判断は第三者の立場から見ても納得が得られるような合理性を備えている必要がある。

また、提供を求められた合理的配慮が過重な負担であると判断した場合であっても、相手方と代替案について協議するなど、合理的配慮の提供義務を果たせるよう努める必要がある。

（５）　合理的配慮の具体例

合理的配慮は、具体的な場面や状況によって異なり、多様かつ個別性の高いものであるが、次のような取組が合理的配慮の具体例として考えられる。

なお、記載した具体例は過重な負担が存在しないことを前提に記載していること、また合理的配慮が記載されている具体例に限定されるものではないことに留意すること。

（物理的環境に関する合理的配慮の具体例）

・目的の場所まで案内する際に、障害者の歩行速度に合わせて歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて希望を聞いたりする。
・車いす使用者が来庁した際、段差などがある場合は、キャスター上げ等の補助をする。また、出入口に階段や段差等がある場合に別の出入口へ誘導する。
・車いす使用者に対し、高い所に置かれたパンフレット等を手渡しする。

・封筒や通知文には、電話番号だけでなく、ファックス番号やメールアドレスも記載する。
・館内放送等で緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、筆談や掲示物などを用いてわかりやすく案内・誘導する。

（意思疎通に関する合理的配慮の具体例）
・聴覚障害がある人が来庁した際、手話通訳を手配又は筆談等で対応する。
・式典や行事など状況に応じ、手話通訳と要約筆記を準備する。
・視覚障害がある人の要請に応じて資料を代読したり、書類に代筆したりする。
・視覚障害がある人に拡大印刷した資料を用意する。
・知的障害がある人に振り仮名をつける、文字を大きくするなど、分かりやすい資料を用意する。
・知的障害、精神障害（発達障害を含む。）がある人に説明する際、分かりやすく、ゆっくり丁寧な説明をする。

（その他の具体例）
・長時間立って待つことに負担がある人のために、順番が来るまで椅子や別室で待機してもらう。
・庁内にて手続等を行う障害者に対して、他人との接触や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、状況に応じて別室等を準備する。
・舞台上の手話通訳や要約筆記のスクリーンが見やすい座席を確保する。
・障害のある人が多数来場することが見込まれる時、一般の駐車区画を障害者用駐車区画として確保する。