

小国町における障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する

対応要領

令和2年4月

小国町

小国町における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(目的)

第1条 この要領（以下、「対応要領」という。）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、小国町職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が事務事業を遂行するにあたり、障がいを理由とした差別的な取り扱いの禁止や合理的配慮の提供について理解したうえで適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2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あたり、障がい（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいをいう。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障がい者（障がい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。以下この対応要領において同じ。）でない者と不当な差別的取り扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

2 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3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あたり、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、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、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。）の提供をしなければならない。

2 職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(所属長の責務)

第4条 所属長は、前2条に掲げる事項に関し、障がい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、障がいを理由とする差別の解消に関し、その所属する職員の注意を喚起し、障がい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) 障がい者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、所属する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 所属長は、障がい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5条 職員が職務を遂行する中で行った障がいを理由とする差別に関して、障がい者及びその家族等からの相談等があった際に的確に対応するため、健康福祉課に相談窓口を設置する。

- 2 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、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障がい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について適切に配慮しなければならない。
- 3 相談窓口は、相談者から相談の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、事実確認をしたうえで、相談対象事案があると認めるときは、速やかに是正措置及び再発防止策等を講じるものとする。
- 4 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。

(職員からの相談)

第6条 障がいのある職員からの合理的配慮などに関する相談は、総務課内に設置する相談窓口により対応することとする。

(研修・啓発)

第7条 障がい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・啓発の実施に努めるものとする。

附 則

この要領は、令和2年4月1日から適用する。

別紙

小国町における障がい者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

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供にあたって場所・時間帯などを制限する、障がいの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禁止している。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必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いには当たらないと示している。

これらのことから、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がい者を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、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。

小国町においては、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、障がい者や介助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必要がある。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いの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することとなる。また、以下に記載す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、さらに、それらはい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。

- (1) 障がいを理由に窓口対応を拒否する。
- (2) 障がいを理由に対応の順序を後回しにする。
- (3) 本人を無視して、介助者等にのみ話しかける。
- (4) 障がい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。
- (5) 障がいを理由に会議、説明会等への出席、参加を拒む。
- (6) 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 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あたり、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、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。

合理的配慮の考え方は、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であるという、いわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものである。

- 2 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、障がい者の希望を聞き取り、相互理解を通じて必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応する必要がある。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。
- 3 障がい者の意思の表明にあたっては、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、筆談、実物の提示や身振り等による合図、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。）により伝えられることに留意する必要がある。

また、障がい者からの意思表示のみでなく、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。

なお、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することが明白である場合には、法の趣旨に鑑み、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ことが望ましい。

- 4 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、各職場の環境により、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 小国町が、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、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、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こと必要がある。

- (1) 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）
- (2) 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- (3) 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、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、これらはい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。

（物理的環境への配慮の具体例）

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 案内の際に、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・距離の位置取りの希望を聞いたりする。
- (4) 障がい者本人及び介助者等が多く利用する施設では、障がい者の要望にもできる限り配慮する。
- (5) 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したりする。

（意思疎通の配慮の具体例）

- (1) 困っている人がいるときは、正面からゆっくり近づいて声をかけ、自ら名前を名乗り、手伝いの必要性を確認したうえで対応する。
- (2) 筆談、読み上げ、手話、拡大文字等の様々なコミュニケーション手段を用いる。
- (3) 意思疎通が不得意な障がい者に対し、絵や写真、図示等の方法を活用する。

- (4) 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、わかりやすい記述で伝達したりする。
- (5) 代読を行う場合には、個人のプライバシーに配慮し、できるだけ周囲に聞こえないようにする。
- (6) 比喩表現等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簡潔かつ具体的に説明する。
- (7) 障がい者から申し出があった際には、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の配慮を念頭に置いたメモを必要に応じて渡す。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- (1) 順番を待つことが苦手な障がい者に対し、周囲の方の理解を得た上で、手続き順を入れ替えるなどの対応をする。
- (2) 希望によって、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の確保や移動しやすい出入口に近い席の確保など、障がいの特性に応じた位置取りを行う。
- (3) 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- (4) 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、本人に説明の上、施設の状況に応じて別室や別席を準備する。
- (5) 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。