

障害を理由とする差別の解消の推進に関する宝塚市職員対応要領

策定 平成 28 年（2016 年）3 月 30 日

1 趣旨

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 10 条第 1 項）」（以下、「法」という。）の規定に基づき、宝塚市職員（市立学校園及び公営企業の職員を除く）が事務事業を遂行していくにあたり、障害を理由とした差別的取扱いの解消や合理的配慮の提供について、どのようなことが差別的取扱いに当たるのか、また、どのような合理的配慮が必要であるかを理解したうえで、適切な対応を行うために定めるものです。

2 不当な差別的取扱いの禁止

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、提供に当たって場所や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けないような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は、不当な差別的取扱いとして法により禁止されます。

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ない者より不利に扱うことである点に留意する必要があります。

また、「正当な理由」に相当するのは、そ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す。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正当な理由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、障害者、第三者の権利利益や事務事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑みて、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大切です。

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するものとし、理解を得るよう努める必要があります。

【具体例】

- ・障害があることを理由に、窓口対応を拒否する
- ・障害があることを理由に、窓口対応を遅くする
- ・障害があることを理由に、書面や資料を渡さない
- ・障害があることを理由に、説明会や講演会などへの出席を拒む
- ・事務事業の遂行上特に必要がないのに付き添い者の同行を必須にするなど、過剰に条件や負担を求める

などの基本的な具体例のほか、正当な理由がなく、障害があることだけを理由にし

た差別的取扱いには禁止されます。

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には当たりません。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ながら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ものです。

3 合理的配慮の提供

個々の場面において、障害者から社会的障壁を取り除くよう意思の表明があった場合に、実施に伴う負担が市にとって過重な負担でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、合理的配慮を提供することとします。障害者の意思を適切に理解し、障害者の立場に立った配慮を考えるよう常に心がけることとします。

「意思の表明」は、社会的な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。）により伝えられます。

また、障害者からの意思表示のみでなく、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みます。

意思の表明が困難な障害者が、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、障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明らかである場合には、法の趣旨からしても、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な対話を働きかけるなど、職員の自主的な取組に努めることが望ましいと言えます。

「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、以下の点を考慮し、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す。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、理解を得よう努めることが大切です。

- ・ 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

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ります。

なお、記載した具体例については、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してください。

【具体例】

- ・駐車スペースを施設の近くに設置する（施設に近い一般車両区画を^{がいの}障害者用とする）
- ・段差がある場合、スロープを設置するなどの補助措置をとる
- ・高いところにある資料を取って渡す、資料を手で押さえて見やすいように補助する
- ・順番を待つことが苦手な^{がいの}障害者に対し、周囲の理解を得た上で手続き順を変更する
- ・会場の座席などについて、^{がいの}障害者の特性に応じた位置取りにする、疲労や緊張などに配慮し別室や休憩スペースを設ける
- ・会話においては筆談、読み上げ、手話などを用いる
- ・案内の際、歩く速度を^{がいの}障害者に合わせる
- ・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、わかりやすい言葉で説明したりする
- ・ホームページなど外部むけに情報発信する際、動画に字幕（文字情報）やテキストデータをつけて発信する。

4 相談体制

^{がいの}障害者やその家族、関係者から市の行う事務事業に関して相談があるとき、まずは事務を所管する所属長が対応することとなりますが、それを持ってもなお相談が必要な場合、その相談窓口として下記のとおり設置します。

相談者からプライバシーに配慮しながら相談内容を聞き取り、窓口対応職員や所属長から聞き取る等して事案の検証を行い、相談者へ結果をお知らせするとともに、対応に問題があった場合は職員への指導を含め今後同様の事案が生じないよう講じます。

市 総務部人事室 人材育成課長

市 健康福祉部福祉推進室 ^{がいの}障害福祉課長

5 職員研修

^{がいの}障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、その基本的な事項に係る職員研修を実施するほか、研修効果や職員意識の向上の状況を計るため、定期的に職員アンケートを行い、対応要領で定める事項について実効性の確保を図ります。

その他、法及びこの要領に定める趣旨を守り、^{がいの}障害を理由とした差別的取扱いの解消や合理的配慮の提供を進めるための、具体的な対応の参考として、別冊の対応ガイドラインを参照し活用する必要があります。