

## 焼津市における障害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、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）に即して、法第7条に規定する事項に関し、焼津市職員（市長、副市長、教育長、病院事業管理者、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職にある者並びに同条第3項第3号及び第5号に規定する特別職にある者をいう。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。

### (不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障害（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をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（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。以下同じ。）を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。

2 前項の場合において、職員は、別紙で定める「焼津市における障害を理由とする差別の解消に関する対応要領に係る留意事項」（以下「留意事項」という。）第1から第3までに留意するものとする。この場合において、留意事項中「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）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する。

### (合理的配慮の提供)

第3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（法第2条第2号に掲げる社会的障壁をいう。以下同じ。）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、年齢及び障害の状況に応じて、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。この場合において、職員は留意事項第4から第6までに留意するものとする。

### (監督者の責務)

第4条 職員のうち、課長の地位にある者（以下「監督者」という。）は、前2条に掲げる事項に関し、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、監督す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) 合理的配慮の提供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の解消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 市は、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応するため、次に掲げる部署に相談窓口を設置する。

- (1) 総務部人事課
- (2) 教育委員会教育部学校教育課
- (3) 焼津市立総合病院事務部病院総務課

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 第1項の相談窓口寄せられた相談等は、健康福祉部地域福祉課に集約し、相談者及び職員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。

4 第1項の相談窓口は、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6条 市は、障害を理由とする差別の解消を図るため、職員に対し必要な研修及び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事項について理解させるために、研修を実施する。

3 前2項の内容、回数等の詳細は、前条第1項各号に掲げる課の課長が必要に応じて定めるものとする。

4 市は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発に努める。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

## 別紙

### 焼津市における障害を理由とする差別の解消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。

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（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該当しない。

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ない者より不利に取り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。本市においては、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、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（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び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。

#### 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、次に記載されている具体的については、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する必要がある。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- 障害を理由に窓口対応を拒否すること。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにすること。
- 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こと。
- 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒むこと。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにも関わらず、障害を理由に来所の際に

付添い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関わらず、付き添い者の同行を拒んだりすること。

#### 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（平成26年1月22日条約第1号。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な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、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、必要とされてい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、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、「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、柔軟な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より変わり得るものとする。

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・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、触覚による意志伝達など、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、障害者からの意思の表明のみでなく、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の表明が困難な場合には、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意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介護者、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、障害の状況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、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、次の要素等を考慮し、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、障害者にその理由を説明するものとし、理解を求め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
- 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、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、車いす利用者にキャスター上げ等補助をする、携帯スロープを渡すなどすること。
- 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こと。又は、パンフレット等の位置を分かりやすく伝えること。
- 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こと。
- 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こと。

<要領中の文言説明>

**【社会的障壁】**

障害者が社会的生活を営むうえで妨げとなる社会的な制度や慣行のことで、障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条に規定している。

**【基本方針】**

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律第6条で「政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため定めるもの」としており、次の内容を掲げている。

ア 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

イ 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

ウ 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項等

**【社会モデル】**

人間社会には身体や脳機能に損傷をもつ多様な人々がいるにもかかわらず、社会は少数者の存在やニーズを無視して成立している。学校や職場、街のづくり、慣習や制度、文化、情報など、どれをとっても健常者を基準にしたものであり、そうした社会のあり方こそが障害者に不利を強いていると考えるのが「社会モデル」である。「障害があるから不便（差別される）」のではなく、「障害とともに生きることを拒否する社会であるから不便」なのだ、と発想の転換を促すのである。これに対し、「個人モデル」とは、障害者が困難に直面するのは「その人に障害があるから」であり、克服するのはその人（と家族）の責任だとする考え方である。

**【情報アクセシビリティ】**

パソコンやスマートフォンなどによる情報の受けとりやすさ。また、ハードウェア・ソフトウェアの使用やサービスの提供方法を工夫するなどして、高齢者や障害者を含む多くの人々が不自由なく情報を得られるようにすること。