

秩父市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

(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、秩父市職員（職員とは秩父市に属する機関の職員。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。以下同じ。）でない者と不当な差別的取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。これにあたり、職員は、別紙1に定める留意事項に留意するものとする。また、秩父市教育委員会並びに秩父市立小学校及び中学校における教職員（以下「教職員等」という。）は別紙1及び別紙2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。これにあたり、職員は、別紙1に定める留意事項に留意するものとする。また、教職員等は別紙1及び別紙2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4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）

は、前2条に掲げる事項に関し、障がい者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。

一 日常の執務を通じた指導等により、障がい者を理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障がい者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。

二 障がい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、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

三 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、障がい者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。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、障がい者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制)

第6条 職員による障がい者を理由とする差別に関する障がい者及びその家族その他の関係者からの相談等（以下「相談等」という。）を受けた場合は、当該課（所）において適切に対応するものとする。

2 相談等に的確に対応するため、市長部局にあっては福祉部障がい者福祉課に相談窓口を置く。また、市長部局以外の課（所）にあっては市長部局の相談窓口と連携し適切に対応するものとする。

3 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手段を、実施に伴う負担が過重とならない可能な範囲で対応するものとする。

- 4 福祉部障がい者福祉課は、その受けた相談等について、必要に応じて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。

(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、障がい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、また、監督者に対しては、障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する。

- 3 職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい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、意識の啓発を図る。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

別紙 1

秩父市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、財・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ではない。したがって、障がい者を障がい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）、法に規定された障がい者に対する合理的配慮の提供による障がい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がい者に障がいの状況等を確認することは、不当な差別的取扱いにはあたらない。

このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がい者を、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がい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る。

なお、以下、「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。

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、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。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あたり得る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されることとなる。また、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、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あたり得る具体例)

- 障がいを理由に窓口対応を拒否する。
- 障がいを理由に対応の順序を後回しにする。
- 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。
- 障がいを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 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、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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、障がい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の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、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、障がい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、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あたっては、障がい者の性別、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がい者が多数見込まれる場合、障がい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、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。

また、障がい者からの意思表明のみでなく、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明が困難な場合には、障がい者の家族、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がい者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を

伴^{ともな}っていない場合^{ばあい}など、意思^{いし}の表^{ひょうめい}明^{めい}がない場合^{ばあい}であっても、当^{とうがいしやう}該^{がい}障^{しや}がい者^{しや}が社^{しや}会^{かい}的^{てき}障^{しやうへき}壁^{へき}の除^{じよきよ}去^{ひつやう}を必^{めいはいく}要^{ばあい}としてい^{ほう}るこ^{しゆし}が明^{かんが}白^がである場合^{ばあい}には、法^{ほう}の趣^{しゆし}旨^{かんが}に鑑^{かんが}みれ^ばば、当^{とうがいしやう}該^{がい}障^{しや}がい者^{たい}に対^{てきせつ}して適^{おも}切^{はいりよ}と思^{ていあん}わ^{けんせつ}れる配^{たいわ}慮^{はたら}を提^{はたら}案^{はたら}するた^{はたら}めに建^{けん}設^{せつ}的^{てき}対^{たい}話^わを働^{はたら}きか^{はたら}けるな^{はたら}ど、自^じ主^{しゆてき}的^とな取^{とり}組^{くみ}に努^{つと}めるこ^{のぞ}が望^{のぞ}ま^{のぞ}しい。

4 合^{ごうりてきはいりよ}理^{しやう}的^{しやと}配^{りやう}慮^{そうてい}は、障^{じぜん}がい者^{おこな}等^{けんちくぶつ}の利^{けんちくぶつ}用^{けんちくぶつ}を想^{けんちくぶつ}定^{けんちくぶつ}して事^{けんちくぶつ}前^{けんちくぶつ}に行^{けんちくぶつ}わ^{けんちくぶつ}れ^{けんちくぶつ}る建^{けんちくぶつ}築^{けんちくぶつ}物^{けんちくぶつ}のバ^ばリ^りア^あフ^ふリ^りー^りカ^か、介^{かい}助^じ者^{しや}等^{とう}の人^{じん}的^{てき}支^し援^{えん}、情^{じやう}報^{ほう}ア^あク^くセ^せシ^しビ^びリ^りテ^てィ^いの向^{こう}上^{じやう}等^{とう}の環^{かん}境^{きやう}の整^{せい}備^びを基^き礎^そとし^て、こ^この障^{しやう}がい者^{しや}に対^{たい}して、そ^{じやう}の状^{じやう}況^{きやう}に^{おう}応^{こべつ}じ^{じつ}て個^こ別^{べつ}に実^{じつ}施^しされ^る措^そ置^ちである。し^がた^がつ^て、各^{かく}場^ば面^{めん}にお^{かん}ける環^{かん}境^{きやう}の整^{せい}備^びの状^{じやう}況^{きやう}によ^り、合^{ごうりてきはいりよ}理^{しやう}的^{しやと}配^{りやう}慮^{そうてい}の^{ないやう}内^{こと}容^{じやう}は異^{しやう}な^{じやう}るこ^{へんか}と^{とく}な^{とく}る。ま^た、障^{しやう}がい^のの状^{じやう}態^{たい}等^{とう}が^{へんか}変^{へん}化^かするこ^ともあ^るた^め、特^{とく}に、障^{しやう}がい^の者^{しや}と^のの関^{かん}係^{けい}性^{せい}が^{ちやう}長^{ちやう}期^きに^わた^る場^ば合^{かい}等^{とう}には、提^{てい}供^{きやう}する合^{ごうりてきはいりよ}理^{しやう}的^{しやと}配^{りやう}慮^{そうてい}につ^ていて、適^{てき}宜^ぎ、見^み直^{なお}しを^{おこな}行^{じやう}うこ^とが重^{じやう}要^{よう}である。

5 事^じ務^む又^{また}は事^じ業^{ぎやう}の一^{いつ}環^{かん}とし^て実^{じつ}施^しする業^{ぎやう}務^むを事^じ業^{ぎやう}者^{しや}に委^{いた}託^{たく}等^{とう}する場^ば合^{かい}は、提^{てい}供^{きやう}され^る合^{ごうりてきはいりよ}理^{しやう}的^{しやと}配^{りやう}慮^{そうてい}の^{ないやう}内^{こと}容^{じやう}に大^おき^いな差^{しやう}異^いが^し生^{しょう}ず^るこ^とによ^り障^{しやう}がい^の者^{しや}が不^ふ利^り益^{えき}を受^うけるこ^とのな^いやう、委^{いた}託^{たく}等^{とう}の条^{じやう}件^{けん}に、対^{たい}応^{おう}要^{よう}領^{りやう}を踏^ふま^えた合^{ごうりてきはいりよ}理^{しやう}的^{しやと}配^{りやう}慮^{そうてい}の提^{てい}供^{きやう}につ^ていて盛^もり込^こむよう努^{つと}めるこ^{のぞ}が望^{のぞ}ま^{のぞ}しい。

第5 過^だ重^{じやう}な負^ふ担^{たん}の基^き本^{ほん}的^{てき}な考^{かんが}え方^{かた}

過^か重^{じやう}な負^ふ担^{たん}につ^ていては、具^ぐ体^{たい}的^{てき}な検^{けん}討^{とう}をせ^ずに過^か重^{じやう}な負^ふ担^{たん}を拡^{かく}大^{だい}解^{かい}釈^{しやく}するな^どして法^{ほう}の趣^{しゆし}旨^{かんが}を損^そな^うこ^となく、個^こ別^{べつ}の事^じ案^{あん}ご^とに、以^い下^かの要^{よう}素^そ等^{とう}を考^{こう}慮^{りよ}し、具^ぐ体^{たい}的^{てき}場^ば面^{めん}や状^{じやう}況^{きやう}に^{おう}応^{こべつ}じ^{じつ}て総^{そう}合^{ごう}的^{てき}・客^{きゃく}観^{かん}的^{てき}に判^{はん}断^{だん}するこ^とが必^{ひつ}要^{よう}である。職^{しやく}員^{いん}は、過^か重^{じやう}な負^ふ担^{たん}にあ^たる^と判^{はん}断^{だん}した場^ば合^{かい}は、障^{しやう}がい^の者^{しや}にそ^の理^り由^{ゆう}を説^{せつ}明^{めい}するものとし、理^り解^{かい}を^え得^えるよう努^{つと}めるこ^{のぞ}が望^{のぞ}ま^{のぞ}しい。

- 事^じ務^む又^{また}は事^じ業^{ぎやう}への影^{えい}響^{きやう}の程^{ていど}度^ど（事^じ務^む又^{また}は事^じ業^{ぎやう}の目^{もく}的^{てき}、内^{ない}容^{きやう}、機^き能^{のう}を損^そな^うか否^{いな}か）
- 実^{じつ}現^{げん}可^か能^{のう}性^{せい}の程^{ていど}度^ど（物^ぶ理^り的^{てき}・技^ぎ術^{じゆつ}的^{てき}制^{せい}約^{やく}、人^{じん}的^{てき}・体^{たい}制^{せい}上^{じやう}の制^{せい}約^{やく}）
- 費^ひ用^{よう}・負^ふ担^{たん}の程^{ていど}度^ど

第6 合^{ごうりてきはいりよ}理^{しやう}的^{しやと}配^{りやう}慮^{そうてい}の具^ぐ体^{たい}例^{れい}

第^{だい}4で示^{しめ}したと^おり、合^{ごうりてきはいりよ}理^{しやう}的^{しやと}配^{りやう}慮^{そうてい}は、具^ぐ体^{たい}的^{てき}場^ば面^{めん}や状^{じやう}況^{きやう}に^{おう}応^{こべつ}じ^{じつ}て異^{こと}なり、多^た様^{やう}かつ個^こ別^{べつ}性^{せい}の高^{たか}いものであるが、具^ぐ体^{たい}例^{れい}とし^ては、次^{つぎ}のよ^うなものがある。

な^お、記^き載^{さい}した具^ぐ体^{たい}例^{れい}につ^ていては、第^{だい}5で示^{しめ}した過^か重^{じやう}な負^ふ担^{たん}が存^{そん}在^{ざい}しないこ^とを前^{ぜん}提^{てい}とし^てい^るこ^と、ま^た、こ^れら^はあ^くま^でも例^{れい}示^じであり、記^き載^{さい}され^てい^る具^ぐ体^{たい}例^{れい}だけ^に

かぎ
限られるものではないことに留意する必要がある。

ごうりてきはいりよ う ぶつりてきかんきょう はいりよ ぐたいれい
(合理的配慮にあ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・距離の位置取りについて、障がい者の希望を聞いたりする。
- 障がいの特性により、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がい者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障がい者に事情を説明し、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。
- 災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障がい者に対し、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。

ごうりてきはいりよ う いしそつう はいりよ ぐたいれい
(合理的配慮にあたり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、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。
- 意思疎通が不得意な障がい者に対し、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がい者に対し、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。
- 障がい者から申し出があった際に、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応対する。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、必要に応じて適時に渡す。

○会議の進行にあたり、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がいのある委員や知的障がいを持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。

○会議の進行にあたっては、職員等が委員の障がいの特性に合ったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。

(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がい者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。

○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、当該障がい者の順番が来るまで別室や席を用意する。

○スクリーン、手話通訳者、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。

○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、当該障がい者に説明の上、障がいの特性や施設の状況に応じて別室を準備する。

○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。

別紙 2

秩父市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
秩父市教育委員会並びに秩父市立小学校及び中学校における留意事項

秩父市教育委員会並びに秩父市立小学校及び中学校においては、秩父市における
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及び別紙1の秩父市におけ
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に係る留意事項に定める
もののほか、平成27年11月26日付け文部科学省生涯学習政策局長及び初等中等
教育局長通知「文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の
推進に関する対応指針について（通知）」（27文科初第1058号）に示された留意事項及び
具体例を参考にして対応するものとする。

○平成27年11月26日付け文部科学省生涯学習政策局長及び初等中等教育局長
通知「文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に
関する対応指針について（通知）」（27文科初第1058号）
（参考URL）

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1364725.htm