

障がいを理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

平成 28 年 4 月 1 日

吉川市長
吉川市議会議長
吉川市教育委員会
吉川市選挙管理委員長
吉川市代表監査委員
吉川市公平委員会
吉川市農業委員会
吉川市固定資産評価審査委員会委員長

1 目的

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。以下「基本方針」という。）に即して、法第 7 条に規定する事項に関し、吉川市職員（非常勤職員及び臨時職員を含む。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。

2 定義

この対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 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。
- (2) 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をいう。

3 不当な差別的取扱いの禁止

法第 7 条第 1 項の規定に基づき、職員は、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などによる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。

不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく障がい者を障がい者でないものより不利に扱うことである。

なお、不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりであるが、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。

- 障がい者を理由に窓口対応を拒否する。
- 障がい者を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障がい者を理由に書面の交付やパンフレットの提供等を拒む。
- 障がい者を理由に説明会等への出席を拒む。

4 合理的配慮の提供

職員は、法第7条第2項の規定に基づき、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、社会的障壁の除去について必要かつ合理的な配慮の提供をしなければならない。

合理的配慮は、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。これは、障がい者が受ける制限が、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によって生ずるとの考え方を踏まえている。

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などにおいては、その都度の合理的配慮とは別に中・長期的な観点で環境を整備するなど効率性を考慮することも重要である。

合理的配慮については、以下の点に留意すること。

- (1) 必要とされる範囲で市の行う本来の業務に付随するものに限られること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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り、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、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こと。
- (5) 業務を委託等する場合は、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、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供がなされるよう努めること。

なお、合理的配慮の具体例は、以下のとおりであるが、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たものである。

- 段差がある場合に、車いす利用者にキャスター上げ等の補助をする。
- 庁舎2階で手続が必要な場合、可能な範囲で職員が1階窓口で対応する。
- 高い所に置かれたパンフレット等を取って渡す。
- 書類記入の際、代読や代筆を行う。

○立って列に並ぶことが困難な障がい者に対し、席を用意する。

5 所属長の責務

職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「所属長」という。）は、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する認識を深めさせること。
- (2) 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。
- (4) 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。

6 研修・啓発

- (1) 職員研修を担当する部署は、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、新たに所属長となった職員に対しては、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、研修を実施するものとする。

7 正当な理由の判断の視点

3に規定する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かつやむを得ない場合である。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、障がい者、第三者の権利利益（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、総合的・客観的に判断することが必要である。

なお、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し、理解を得るよう努めることが望ましい。

8 過重な負担の基本的な考え方

4に規定する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、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が望ましい。

- 事務又は事業への影響の程度（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