

障がい（しょうがい）を理由（りゆう）とする差別（さべつ）の解消（かいしょう）の推進（すいしん）に関する向日市職員（むこうししょくいん）対応（たいおう）要領（ようりょう）

（目的（もくてき））

第1条（だいいちじょう） この要領（ようりょう）は、障害（しょうがい）を理由（りゆう）とする差別（さべつ）の解消（かいしょう）の推進（すいしん）に関する法律（ほうりつ）（平成25年（へいせい25ねん）法律（ほうりつ）第65号（だいごういっぴちごう）以下（いひか）「法（ほう）」という。）第10条（だいいじゅうだいいちじょう）第1項（だいいちきょう）の規定（きてい）に基づき（もと）、また、障害（しょうがい）を理由（りゆう）とする差別（さべつ）の解消（かいしょう）の推進（すいしん）に関する基本方針（きほんほうしん）（平成27年2月24日閣議決定（へいせい27ねんがつにちかくぎけつてい））に即して（そく）、法（ほう）第7条（だいいちじょう）に規定（きてい）する事項（じこう）に関し（かん）、向日市職員（むこうししょくいん）（非常勤職員（ひじょうきんしょくいん）を含む（ふくむ）。以下（いひか）「職員（しょくいん）」という。）が適切（てきせつ）に対応（たいおう）するために必要（ひつよう）な事項（じこう）を定め（さだ）ることを目的（もくてき）とする。

（不当（ふとう）な差別的（さべつてき）取り扱い（とりあつか）いの禁止（きんし））

第2条（だいいじょう） 職員（しょくいん）は、法（ほう）第7条（だいいちじょう）第1項（だいいちきょう）の規定（きてい）のとおり、その事務（じむ）又は事業（じぎょう）を行（おこな）うに当たり（あ）、障がい（しょうがい）（身体障がい（しんたいしょうがい）、知的障がい（ちてきしょうがい）、精神障がい（せいしんしょうがい）（発達障がい（はつたつしょうがい）を含む（ふくむ）。）その他の心身（たしんしん）の機能（きんごう）の障がい（しょうがい）をいう（い）。以下（いひか）同じ（おなじ）。）を理由（りゆう）として、障がい者（しょうがいしゃ）（障がい（しょうがい）及び社会的障壁（しゃかいてきしょうへき）により継続（けいぞく）的に日常生活（にちじょうせいかつ）又は社会生活（しゃかいせいかつ）に相当（そうとう）な制限（せいげん）を受ける状態（じょうたい）にあるもの。以下（いひか）同じ（おなじ）。）でない者（もの）と不当（ふとう）な差別的（さべつてき）扱い（あつか）いをする（し）ことにより、障がい者（しょうがいしゃ）の権利利益（けんりりえき）を侵害（しんがい）してはならない（な）。これに当たり（あ）、職員（しょくいん）は、別紙（べつし）に定め（さだ）る留意事項（りゅういじこう）に留意（りゅうい）するものとする。

（合理的（ごうりてき）配慮（はいりよ）の提供（ていきょう））

第3条（だいいじょう） 職員（しょくいん）は、法（ほう）第7条（だいいちじょう）第2項（だいいちきょう）の規定（きてい）のとおり、その事務（じむ）又は事業（じぎょう）を行（おこな）うに当たり（あ）、障がい者（しょうがいしゃ）から現（げん）に社会的障壁（しゃかいてきしょうへき）の除去（じょきょ）を必要（ひつよう）としている旨（むね）の意思（い）の表明（ひょうめい）があった場合（ばあい）に

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。）をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙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、課長相当級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、その監督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) 障がい者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に関する相談、苦情の申し出等（以下「相談等」という。）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、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等を実施すること。

2 監督者は、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。

(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かかわらず合理的配慮を提供しなかった場合、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。

(相談体制の整備)

第6条 向日市に、職員による障がい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に的確に対応するため、次に掲げる相談等受付窓口を置く。

(1) 市長公室人事課

(2) 健康福祉部障がい者支援課

2 相談等を受ける場合は、性別、年齢及び障がいの状態に配慮するとともに、対面、手紙、電話、ファックス及び電子メールに加え、障がい者が他人との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 相談等受付窓口は、相談等の内容に応じ関係課等の職員に前項の処理を依頼することができる。

4 第1項の相談等受付窓口に寄せられた相談等は、人事課に集約し、相談者等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、以後の相談等があった場合に活用するものとする。

5 第1項の相談等受付窓口は、必要に応じ、相談体制の充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第7条 向日市は、障がい者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 向日市は、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、新たに監督者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。

3 向日市は、職員に対し、障がいの特性等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9月21日から施行する。

(別紙)

障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する向日市職員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、障がい者を理由として、財・サービスや各種
機会の提供を拒否する、提供に当たって場所・時間帯などを制限する又は障がい者でな
い者に対しては付さない条件を付すことなどにより、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な措置は、
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当たらない。

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。

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。向日市においては、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拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことのないよう、個別の事案ごとに、障がい者及び第三者の権利利益(例:安全の確保、財産の保全、損害発生防止等)並びに向日市の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点を鑑み、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、理解を得よう努めることが望ましい。

なお、「望ましい」とは、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。(以下同じ。)

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、以下のとおりである。

なお、前述のとおり、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、これらはあくまで例示であり、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、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。

○障がい者を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。

○事務又は事業の遂行上、特に必要でないにもかかわらず、障がい者を理由に、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 障がい者の権利に関する条約第2条において、合理的配慮とは、「障がい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は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、同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当たり、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、障がい者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、向日市の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、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当たっては、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、障がいにより本人の意思の表明が困難な場合に、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場合も含む。

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 向日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、この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は拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことのないよう、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するものと、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（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

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、これらはいくつかの例示であり、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、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡す

などする。

○配架棚の^{はいかだな たか}高い^{ところ}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^{とうの いち}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^{しょうがいしゃ}歩行速度に合わせた速度で歩いたり、^{ぜんご}前後・^{さゆう}左右・^{きょり}距離の^い位置取りについて、障がい者の^{きぼう}希望を聞いたりする。

○障がいの特性により、^{ひんばん}頻繁に^り離席の^{ひつよう}必要がある場合に、^{ばあい}会場の^{かいじょう}座席位置を^{ざせき いち}扉付近にする。

○^{ひろう}疲労を感じやすい障がい者から^{しょうがいしゃ}別室での^{べっしつ}休憩の^{きゅうけい}申し出があった際、^{もう}別室の^{さい}確保が^{べっしつ}困難であったことから、^{かっほ}当該障がい者に^{こんなん}事情を説明し、^{りんじ}対応窓口の近くに^{ながいす}長椅子を^{いどう}移動させて^{りんじ}臨時の^{きゅうけい}休憩スペースを^{もう}設ける。

○^{みずい}不随意運動等により^{しよるいとう}書類等を^お押さえることが^{むづか}難しい障がい者に対し、^{しょう}職員が^{しよるい}書類を^お押さえたり、^{とう}バインダー等の^{こてい}固定器具を^{ていきよう}提供したりする。

○^{さいがい}災害や^じ事故が発生した際に、^{じこ}館内放送で^{はっせい}避難^{さい}情報等の^{かんないほうそう}緊急^{ひなんじようほうとう}情報を^{きんきゆうじようほう}聞くことが^{むづか}難しい聴覚障がい者に対し、^{ちようかくしよ}例えば、^{しや}電光^{たい}掲示板、^{たと}手書きの^{でんこうけいじばん}ボード等を^て用いて^が分かりやすく^{とう}案内^{もち}し^わ誘導^{あんない}を図る。

(^{ごうりてき}合理的^{はいりよ}配慮に^あ当たり^え得る^い意思疎通の^{はいりよ}配慮の^{ぐたいれい}具体例)

○^{ひつだん}筆談、^よ読み上げ、^あ手話、^{しゅわ}点字、^{てんじ}拡大文字等の^{かくだいも}コミュニケーション^{じどう}手段を用いる。

○^{かいぎしりようとう}会議資料等について、^{てんじ}点字、^{かくだいも}拡大文字等で作成する際に、^{さくせい}各々の^{さい}媒体間で^{おのおの}ページ^{ぼいたいかん}番号等が^{ばんごうとう}異なり^{こと}得ることに^え留意して^{りゆうい}使用する。

○視覚障がいのある委員に会議資料等を事前送付する際、読み上げソフトに対応できるよう電子データ（テキスト形式）で提供する。

○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適時に渡す。

○会議の進行に当たって、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のある委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がける。

○会議の進行に当たって、可能な範囲で職員等が委員の障がいの特性に合ったサポートを行う。

(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、手順順を入れ替える。

○立^たつて列^{れつ}に並^{なら}んで順^{じゆん}番^{ばん}を待^まっている場^ばあいに、周^{しゆ}圍^いの者^{もの}の理^り解^{かい}を^え得^うた上^うで、当^{とう}該^{がい}障^{しょう}が^い者^{しや}
の順^{じゆん}番^{ばん}が来^くるま^まで別^{べつ}室^{しつ}や席^{せき}を^{よう}意^いする。

○スクリー^{しゆ}ン、手^{しゆ}話^わ通^{つう}訳^{やく}者^{しや}、板^{ばん}書^{しよ}等^{とう}がよ^よく見^みえ^えるよ^ように、スクリー^{とう}ン等^{ちが}に近^{せき}い席^{かく}を^ほ確保^{さく}す^ほる。

○車^{しや}両^{りやう}乗^{じやう}降^{こう}場^{ばう}所^{しよ}を^し施^し設^{せつ}出^で入^い口^{ぐち}に^ち近^かい場^ばあ所^{しよ}へ^{へん}変^{へん}更^{こう}する。

○向^む日^{にち}市^しの敷^{しき}地^ち内^{ない}の駐^{ちゆう}車^{しや}場^{じやう}等^{とう}にお^いて、障^{しょう}が^い者^{しや}の来^{らい}序^{じゆ}が^た多^た数^{すう}見^み込^こま^まれる場^ばあ、通^{つう}常^{じやう}、
障^{しょう}が^い者^{しや}専^{せん}用^{じゆう}と^ささ^れて^いない区^く画^{かく}を^し障^{しょう}が^い者^{しや}専^{せん}用^{じゆう}の区^く画^{かく}に^{へん}変^{へん}更^{こう}する。

○他^た人^{にん}と^の接^{せつ}触^{しよく}、多^た人^{にん}数^{すう}の中^{なか}に^いるこ^こに^よる緊^{きん}張^{ちやう}等^{とう}に^より、発^{ほつ}作^{さく}等^{とう}が^ある場^ばあ、当^{とう}該^{がい}障^{しょう}
が^い者^{しや}に^し説^{せつ}明^{めい}の^うえ、障^{しょう}が^いの^{とく}性^{せい}や^し施^し設^{せつ}の^{じゆう}状^{じやう}況^{きやう}に^おう^じて^{べつ}別^{しつ}室^{じゆん}を^{じゆん}準^び備^びする。

○非^ひ公^{こう}表^{ひょう}又^{また}は未^み公^{こう}表^{ひょう}情^{じゆう}報^{ほう}を^あ扱^{あつか}う会^{かい}議^ぎ等^{とう}にお^いて、情^{じゆう}報^{ほう}管^{かん}理^りに^かか^る担^{たん}保^ぽが^え得^えら^れるこ^こを^{ぜん}て^いに、障^{しょう}が^いの^ある^し出^{しゆつ}席^{せき}者^{しや}の^り理^{かい}解^{かい}を^{えん}助^{じよ}する^{もの}者^{しや}の^{どう}同^{せき}席^{せき}を^{みと}認^める。