

苅田町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 職員向けガイドライン

平成28年4月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が施行されました。

この法律は、国・地方公共団体等及び民間事業者に対して、障がいを理由とする差別を解消するための措置として「不当な差別的取扱」を禁止することや「合理的配慮」を提供する義務などを定めています。

これらの取り組みを推進することで、誰もが障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重しあいながら共生する社会を実現することを目的としています。

また、法律は、地方公共団体等の職員が事務または事業を行うに当たり、適切に対応するために必要な要領（職員対応要領）を定めるよう努めるものとしています。

これを受け、苅田町では、職員が事務または事業を行うに当たり、適切に対応するために必要な事項を定めた、「苅田町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職員対応要領」を定め、平成30年4月から施行することとなりました。

また、この要領に加え、「不当な差別的取扱」の禁止及び「合理的配慮」の提供について、基本的な考え方や特に留意していただくべき点を、要領の別記として、本ガイドラインにまとめています。

職員一人ひとりが、障がいに対する理解を深め、日々の業務において活用していただくようお願いします。

なお、このガイドラインは必要に応じ改定を行うものとし、改定時には職員に都度周知することとします。

平成30年4月1日

目次

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

- (1) 不当な差別的取扱いとは・・・1
- (2) 正当な利用の判断の視点・・・1
- (3) 不当な差別的取扱いの具体例・・・2

第2 合理的配慮の基本的な考え方

- (1) 合理的配慮とは・・・3
- (2) 合理的配慮における留意点・・・5
- (3) 合理的配慮の具体例・・・6

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

(1) 不当な差別的取扱いとは

法は、障がいのある人に対して、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こと又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障がいのない人に対しては付さない条件を付けることなどにより、障がいのある人の権利利益を侵害することを禁止しています。

ただし、障がいのある人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ありません。

したがって、障がいのある人を障がいのない人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のある人に対する合理的配慮の提供による障がいのない人との異なる取扱いや、合理的配慮を提供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のある人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りません。

このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がいのある人を、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のない人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。

(2) 正当な理由の判断の視点

不当な差別的取扱いであるのかどうかの判断には、その取扱いを行う正当な理由の有無が重要となります。正当な理由に相当するのは、障がいのある人に対して、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す。

正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障がいのある人、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）及び本町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す。

なお、「正当な理由」を根拠に、不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨が形骸化されるべきではなく、拡大解釈や具体的な検討もなく単に安全の確保などという説明のみでサービスを提供しないといたことは適切ではありません。

職員は、正当な理由があると判断した場合には、障がいのある人にその理由を説明するものとし、理解を得ることが求められます。

(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を以下に示します。

ただし、これらの具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていますので、「第1(2)」で示したとおり、個別の事案ごとに具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断して正当な理由があると認められる場合は不当な差別的取扱いに当たらない場合もあります。

また、あくまでも一例であり、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。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 視覚障がいのある人が施設を利用する時に、盲導犬の同伴を断る。
- イベント会場で、電動車いすを使用していることを理由に入場を拒否する。
- 障がいを理由に窓口対応を拒否したり、対応の順序を後回しにしたりする。
- 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。

* 下記の内閣府のホームページ（平成30年1月末現在）に事例集が掲載されているので参考にしてください。

http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/pdf/gouriteki_jirei.pdf

（合理的配慮の提供等事例集：平成29年1月内閣府障害者施策担当）

第2 合理的配慮の基本的な考え方

(1) 合理的配慮とは

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」と定義されています。

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当たり、個々の場面において、障がいのある人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」※1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」※2は、障がいのある人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、必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を行うことを求めています。

合理的配慮は、障がいのある人が受ける制限は、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いう、いわゆる「社会モデル」※3の考え方を踏まえたものであり、障がいのある人の権利利益を侵害することとならないよう、障がいのある人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をいいます。

※1<意思の表明について>

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、障がいのある人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、障がいのある人からの意思表示のみでなく、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示が困難な場合には、障がいのある人の家族、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まれます。

なお、意思の表明が困難な障がいのある人が、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、当該障がいのある人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、当該障がいのある人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れます。

※2<過重な負担の基本的な考え方>

「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、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。

なお、過重な負担を根拠に、合理的配慮の提供を求める法の趣旨が形骸化されるべきではなく、拡大解釈や具体的な検討もなく合理的配慮の提供を行わないのは適切ではありません。

また職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障がいのある人にその理由を説明するものとし、理解を得ることが望まれます。

- 事務・事業への影響の程度（事務・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

※3<社会モデルについて>

従来では、「身体的・知的・精神的な「障害」とされるものを持っていること、またそのような「障害」を持つ障害者であることで直面する困難は、その個人の問題であり、個人が対処し解決すべきである」という考え方がありました。

近年において、障がいのある人が日常生活又は社会生活において受ける制限は、心身の機能の障がいのみ起因するものではなく、「社会的障壁（事物、制度、慣行、観念その他一切のものを含む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であるという、いわゆる社会モデルの考え方が広がってきました。

社会モデルの考え方の例として次のような例があります。

車いす利用者が1階から2階に移動したいが、階段しかないケース。
2階に上がれないのは体の機能障がい原因ではなく、「エレベーターがない」という社会的な障壁が原因である。
車いす利用者でなくても、階段がなければ2階に上がりません。「階段が設置されている」ことにより障壁が除かれていると言えます。

このように、社会モデルは、身体能力に着目するのではなく、社会の障壁に着目し、2階に上がれないという障がいを生んでいるのは、エレベーターが設置されていないなどの社会の環境に問題があり、その社会的障壁により能力を発揮する機会を奪われることが無い様に社会に変化を促していく、という考え方です。

(2) 合理的配慮における留意点

- ① 合理的配慮は、本町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、障がいのない人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ります。
- 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す。
当該障がいのある人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、様々な要素を考慮し、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、柔軟に対応することが望まれます。
- ③ 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こと、また、合理的配慮の提供に当たっては、障がいのある人の性別、年齢、状態等に配慮することが必要です。
- ④ 合理的配慮は、障がいのある人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、個々の障がいのある人に対して、その状況に応じて個別に実施される措置です。
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ります。また、障がいの状態等が変化することもあるため、特に、障がいのある人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す。
- ⑤ 本町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のある人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れます。
例として、講演会の実施を委託する場合、手話通訳者の配置や車いすを利用して席の確保、点字によるパンフレットの作成などを仕様書に盛り込むことなどが考えられます。

(3) 合理的配慮の具体例

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すが、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、「第2(1)の※2」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ります。

*下記の内閣府のホームページ(平成30年1月末現在)に事例集が掲載されているので参考にしてください。

http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/pdf/gouriteki_jirei.pdf

(合理的配慮の提供等事例集：平成29年1月内閣府障害者施策担当)

ポイント!

これらの事例についても、相手自らが望まないこともあります。提供を行う際は、一律的に行うのではなく、相手の意思・希望を十分確認したうえで行うことが重要です。

(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、携帯スロープをかけるなどする。
- 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、障がいのある人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、障がいのある人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のある人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場合には、当該障がいのある人に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的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のある人に対し、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のある人に対し、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。

(合理的配慮に当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、必要に応じルビを付ける。また、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。
- 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に電子データ（テキスト形式）で提供を検討する。
- 意思疎通が不得意な障がいのある人に対し、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のある人に対し、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。
- 障がいのある人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は、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害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなど、職員等が委員の障がいの特性に合ったサポートを行い、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のある人に対し、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、当該障がいのある人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。
- 本町の敷地内の駐車場等において、障がいのある人の来庁が多数見込まれる場合、通常、障がいのある人専用とされていない区画を障がいのある人専用の区画に変更する。
- 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、当該障がいのある人に説明の上、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。