

障害を理由とする差別の解消の推進に関する海南省職員対応要領を次のとおり定める。

平成28年4月1日

海南省長 神 出 政 巳

海南省訓令第7号

障害を理由とする差別の解消の推進に関する海南省職員対応要領

(趣旨)

第1条 この訓令(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、海南省の事務又は事業の実施に当たり、法第7条に規定する事項に関し、海南省職員(一般職非常勤職員及び臨時的任用職員を含む。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。

(対象となる障害者)

第2条 この訓令の対象となる「障害者」とは「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(以下「障害」と総称する。)がある者であつて、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」(障害者基本法(昭和45年法律第84号)第2条第1号)をいう。

(障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止)

第3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当たり、障害を理由として、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。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。

(合理的配慮の提供)

第4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当たり、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にならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、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。)を提供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5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、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項に注意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければならない。
- 一 日常の執務を通じた指導等により、障害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。
 - 二 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、障害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。

(相談体制の整備)

- 第6条 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関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口をくらし部社会福祉課に置く。

(研修・啓発)

- 第7条 障害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、障害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、研修を実施する。
 - 3 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

附 則

- 1 この訓令は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 この訓令は、国が法に基づき策定する差別解消の推進に関する基本方針や障害を理由とした差別に関する相談事例を踏まえ、必要があると認めるときは、所要の見直しを行うこととする。

別紙

障害を理由とする差別の解消の推進に関する海南省職員対応要領に係る留意事項

第1 対象となる障害者

この対応要領では、障害者基本法第2条第1号の規定と同じ範囲の障害者を対象としている。

これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、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（難病に起因する障害を含む。）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というモデルの考え方（「社会的モデル」）を踏まえている。そのため、対象となる障害者は障害者手帳の所持者に限られないことに留意する必要がある。

また、女性である障害者は、障害に加えて、女性であることにより、さらに複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には成人の障害者とは異なる支援や発達段階に応じた支援の必要性があることなどに留意する必要がある。

第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い

（1）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。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はない人より不利に扱うことである。

具体的には、「障害を理由として」とは、障害そのものを直接の理由とする場合だけでなく、車いす等福祉用具の利用や補助犬同行の拒否など障害に関連する事由とする場合も含まれる。

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（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当たらない。

（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、その目的の達成のためにやむを得ないと考えられる場合である。

正当な理由に相当するかどうかについては、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、損害発生の防止等）及び海南市の事務または事業の目的・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、客観的に判断する必要がある。

職員は、「正当な理由」があると判断した場合は、障害者や家族等にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望まれる。

そのため、「正当な理由」についての説明責任を果たすことができるよう、その内容は第三者の立場から見ても納得が得られるような合理性、客観性を備えたものであることが必要である。

（３） 不当な差別的取扱いに当たりうる具体例

不当な差別的取扱いに相当するかどうかについては、個別の事案ごとに判断されるものであるが、以下のような事例が具体例として考えられる。なお、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、また記載されている具体例に限定されるものではないことに留意すること。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- ・特に必要がないにも関わらず、付き添い者の同行を求める。
- ・保護者や介助者の同伴を利用条件とする。
- ・聴覚障害がある人に手話通訳や筆談を利用せず、口話のみで説明する。
- ・「分からないだろう」と思い込み、知的障害がある人に詳しく説明しない。
- ・講演会やシンポジウムに手話通訳や要約筆記を配置せず、聴覚障害がある人が参加できない。
- ・盲導犬を連れている視覚障害がある人の入室を断る。
- ・障害がある人の入居を断る。
- ・時間がかかると考えて、障害者の対応を後回しにする。

第３ 合理的配慮

（１） 基本的な考え方

「合理的配慮」とは、その事務又は事業を行うに当たり、個々の具体的場面において、障害者から社会的障壁を取り除くための配慮を必要としている旨の意思の表明があった場合に、その実施による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に求められる必要かつ合理的な取組である。

「合理的配慮」は海南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、障害者で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り、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。

また、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、合理的配慮を求めている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されるものである。さらにその内容は、技術の進展や社会情勢の変化等に応じて変遷し得るものであり、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するなど、留意する必要がある。

なお、合理的配慮の実施に伴う負担が過重である場合には、その提供について法的義務は課せられないこととなっているが、その場合であっても、配慮を求める障害者と協議して過重な負担とならない別の方法で合理的配慮を提供するよう努める必要がある。

（２）社会的障壁について

「社会的障壁」とは、障害者にとって日常生活や社会生活の上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

社会における事物	利用しにくい施設や設備 (歩道の段差、車いす使用者の通行を妨げる障害物、乗降口や出入口の段差等の物理的な障壁等)
制度	利用しにくい制度 (障害があることを理由に資格・免許等の付与を制限する等の制度的な障壁等)
慣行	障害者の存在を意識していない慣習や文化 音声案内、点字、手話通訳、字幕放送、分かりやすい表示の欠如等の文化・情報面での障壁等)
観念	障害者への偏見、考え方 (心ない言葉や視線、障害者を庇護されるべき存在としてとらえる等の意識上の障壁(心の壁)等)

（３）意思の表明

「意思の表明」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、身ぶりやサイン等による合図、触覚による意思伝達等、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によって伝えられる。

また、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）などにより、本人が自ら意思を表明することが困難な場合、その家族や介助者などコミュニケーションを支援する者による意思の表明も含まれる。

なお、意思の表明が困難な障害者が家族や介助者などを伴っていないなど、意思の表明がない場合であっても、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れば、適切と思われる配慮を提供するために建設的な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）過重な負担の基本的な考え方

提供を求められた合理的配慮が「過重な負担」であるかどうかの判断については、個別の事案ごとに、以下の点について考慮しながら、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する必要がある。

① 事務又は事業への影響の程度

求められた合理的配慮を講ずることによって事務又は事業の目的、内容や機能、行政サービス等の本質が損なわれないか

② 実現可能性の程度

求められた合理的配慮の提供にあたり、物理的・技術的制約、人的・体制上の制約等がないか

③ 費用負担の程度

求められた合理的配慮の提供にあたり、必要な費用は事務又は事業の実施に影響を及ぼさない程度であるか

「過重な負担」に当たると判断した場合、障害者や家族等にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望まれる。

そのため、「過重な負担」についての説明責任を果たせるよう、合理的配慮の提供を求めた者に対して丁寧な説明を行うとともに、その判断は第三者の立場から見ても納得が得られるような合理性を備えている必要がある。

また、提供を求められた合理的配慮が「過重な負担」であると判断した場合であっても、相手方と代替案について協議するなど、合理的配慮の提供義務を果たせるよう努める必要がある。

（５）合理的配慮の具体例

合理的配慮は、具体的な場面や状況によって異なり、多様かつ個別性の高いも

のであるが、次のような取組が合理的配慮の具体例として考えられる。

なお、記載した具体例は、過重な負担が存在しないことを前提に記載していること、また、記載されている具体例に限定されるものではないことに留意すること。

①物理的環境に関する合理的配慮の具体例

- ・車いす使用者が来庁した際、キャスター上げ等の補助をする、段差に携帯スロープを設置する。
- ・入場口に階段や段差等がある場合に別の入場口を設ける。
- ・車いす使用者に対し、高いところに置かれたパンフレット等を手渡しする。

②意思疎通に関する合理的配慮の具体例

- ・聴覚障害がある人が来庁した際、手話通訳を配置する、筆談で対応する。
- ・講演会に手話通訳と要約筆記を配置する。
- ・視覚障害がある人の要請に応じて、資料を代読する。
- ・視覚障害がある人の要請に応じて、書類に代筆する。
- ・会議に参加する視覚障害がある人に拡大印刷した資料を用意する。
- ・知的障害がある人に配る資料について、漢字に振り仮名をつける。文字を大きくしたり、分かりやすい表現にする。
- ・意思疎通が不得意な障害者に説明する際、モデルを提示したり、ゆっくり説明する。

③ その他の具体例

- ・長時間立って待つことに負担がある人のために、順番が来るまで別室で待機してもらう。
- ・舞台上の手話通訳や要約筆記のスクリーンが見やすい座席を確保する。
- ・障害のある人が多数来場されることが見込まれる時、一般の駐車区画を障害者用駐車区画として確保する。