



庁中一般、各かい

大和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規程を次のように定める。

平成28年3月31日

大和市長 大 木



### 大和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規程

#### (趣旨)

第1条 この訓令は、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、法第7条に規定する事項に関し、本市職員（大和市職員定数条例（昭和27年大和町条例第2号）に定める市長の事務部局の職員。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、その事務又は事業を行うに当たり、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という。以下同じ。）を理由として、障がい者（法第2条第1号に掲げる障害者をいう。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。

2 職員は、市長が別に定める不当な差別的取扱いの基本的な考え方等に留意し、その事務又は事業を行うものとする。

#### (合理的配慮の提供)

第3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がい者から現に社会的障壁（法第2条第2号に掲げる社会的障壁をいう。以下同じ。）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。

2 職員は、市長が別に定める合理的配慮の基本的な考え方等に留意し、その事務又は事業を行うものとする。

#### (管理職職員の責務)

第4条 職員のうち、大和市管理職員等の範囲を定める規則（平成14年大和市公平委員会規則第2号）別表市長部局の項に掲げる職（係長を除く。）にある者（以下「管理職職員」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。

2 管理職職員は、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。

(相談体制の整備)

第5条 障がいを理由とする差別を受けた際に、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の相談窓口は次の各号に掲げる事項に応じて、それぞれ当該各号に定める課等とする。なお、本市業務に関することで、主管課が不明なものについては、障がい福祉主管課が窓口となり対応するものとする。

- (1) 本市の業務に関する事項 各業務担当課等
- (2) 本市職員の対応に関する事項 人事主管課

2 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、電話、ファックス、電子メールその他の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 第1項に規定する相談等を受けた課等の長は、障がい福祉主管課長に相談等の内容及びそれに対する対応を報告するものとする。障がい福祉主管課長は、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ものとする。

(研修及び啓発)

第6条 研修主管課長及び障がい福祉主管課長は、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、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 研修主管課長及び障がい福祉主管課長は、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の研修を実施し、新たに管理職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等に関し求められる役割について理解させるための啓発を実施するよう努めるものとする。

3 前項の研修及び啓発の内容、回数等は、研修主管課長及び障がい福祉主管課長が協議して

定めるものとする。

- 4 前2項に定めるもののほか、研修主管課長及び障がい福祉主管課長は、職員の障がいの特性に関する理解を深めるとともに、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、意識の啓発を図るものとする。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

## 大和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規程に係る留意事項

## 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、行政手続上の行為、行政サービスの提供等（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、障がいのない者に対しては付さない条件を付けることなど）において、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、障がい者と障がいのない者との平等を促進し、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、障がい者を障がいの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のない者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者に障がいの状況等を確認することは、不当な差別的扱いには当たらない。

このように、不当な差別的扱いとは、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の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、行政手続上の行為、行政サービスの提供等において、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。本市においては、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、損害発生の防止等）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、具体的場面又は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、障がい者及びその家族、支援者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当たり得る具体例は次のとおりである。なお、「第2 正当な理由の判断の視点」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、次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、更に、そ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る。

なお、具体例は、施行後も必要に応じて見直しを行うものとする。

#### (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。
- 障がい者を理由に施設への入室を拒否したり、条件をつけたりする。
- 障がい者を理由に本人を無視して、支援者等の付き添い者のみに話しかける。
- 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、情報提供等を拒む。
- 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・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、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、障がいの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、障がいの特性及び社会的障壁の除去が求められる具体的場面又は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。更に、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、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、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（通訳を要するものを含む。）により伝えられる。

また、障がい者からの意思表示のみでなく、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障がい者の家族、介助者等、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、介助者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 本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、対応規程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過重な負担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、次の要素等を考慮し、具体的場面又は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には、障がい者及びその家族、支援者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 合理的配慮の基本的な考え方」で示したとおり、合理的配慮は、具体的場面又は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 過重な負担の基本的な考え方」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。

なお、具体例は、施行後も必要に応じて見直しを行うものとする。

（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。移動の支援等の補助をする。スロープがある移動経路を案内などする。
- 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。

- 式典、行事等において、車椅子利用者の席又はスペースを設ける。
- 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。
- 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。
- 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。
- 災害又は事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報が聞こえない又は聞くことが難しい聴覚障害者に対し、手書きのボード等を用いて、分かりやすく情報を伝え、避難場所を案内し誘導を図る。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 市が開催する会議、セミナー等において出席者の状況に応じ、手話通訳者、要約筆者等の配置をする。
- 筆談・読み上げ、点字、拡大文字、手話通訳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、ルビ付きで作成する際に、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し、説明する。
- 視覚障害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（テキスト形式等）で提供する。
- 会議資料等をホームページ等で公開する際、読み上げソフト等に対応できるよう電子データ（テキスト形式等）でも提供する。
- 視覚障害者に対し、「あちら」、「こちら」などの障がい特性への配慮に欠けたあいまいな表現は用いずに具体的に説明する。
- 会議の進行に当たり、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又は知的障害、精神障害（発達障害者、高次脳機能障害者を含む）等のある委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- 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、代読及び代筆といった配慮を行う。
- 意思疎通が不得意な障がい者に対し、目で見てわかりやすい資料等を活用して意思を確認する。
- 比喩表現等が苦手な障がい者に対し、比喩、暗喩、二重否定表現等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。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おいたメモを、必要に応じて適時に渡す。
- 知的障害者、精神障害者（発達障害者）等から、発言等を求める場合は、時間に余裕を持つなどの対応を行う。
- 会議の進行に当たっては、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。
- 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、**発作が生じる等の心身に過大な負担がある場合**、当該障がい者に説明の上、障がいの特性及び施設の状況に応じて別室を準備する。
- 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又は席を用意する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 市の敷地内の駐車場等において、障がい者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障がい者専用とされていない区画を障がい者専用の区画に一時的に変更する。
- 講演会等においてスクリーン、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。
- 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、介助者等の同席を認める。