

障がいを理由とする差別の解消の推進に関する

職員対応ガイドライン

平成 30 年 4 月

軽井沢町

《目 次》

	頁
はじめに……………	1
第1 趣旨……………	2
1 本要領の対象職員……………	2
2 法が定める「障がいを理由とする差別の禁止」……………	3
第2 障がいを理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方…4	
1 法が対象とする障がいのある人……………	4
2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方……………	4-5
3 合理的配慮の基本的な考え方……………	6-7
第3 理解促進のための研修……………	8
第4 障がいを理由とする差別に関する相談体制の整備……………	8
第5 障がいのある人の立場に立った施策の推進……………	8

※用語の表記について

この対応要領では、長野県「障害のある人もない人も共に生きる社会を目指す研究会」報告書の表記に沿って「障がい者」「障がい者でない者」を「障がいのある人」「障がいのない人」と表記することとした。

※「障がい」という表記について

共生社会の実現を目指す観点から、人や人の状態を表す場合は、特定の漢字を使用せずに「障がい」と表記し、法令の名称や用語、機関・団体の固有名詞、医学・学術等の専門用語、著作物の引用、人の状態を表さない場合は、「障害」と表記することとした。

はじめに

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。）は、障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）の基本的な理念にのっとり、障がいを理由とする差別の解消を推進することにより、すべての国民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合いながら共生する社会の実現を目的としています。

法は、行政機関等及び事業者に対し、障がいを理由とする不当な差別的取扱いを禁止するとともに、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮を提供することを義務付けています。

我々職員は、日本国憲法第 15 条第 2 項に規定されるとおり全体の奉仕者として、障がいのあるなしに関わらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、「差別に該当するか否か」という視点ではなく、「どうすれば障がいのある人の人権に配慮したより良い対応ができるか」という積極的な姿勢で接し、職員全体で取り組む必要があります。

第1 趣旨

この要領は、法第10条第1項の規定により、軽井沢町の事務又は事業を行うに当たり、障がい者を理由とする差別の禁止について、職員が適切に対応するための基本的事項を定めるものとする。

1 本要領の対象職員

この対応要領の対象は、軽井沢町長の事務部局の内部組織の設置及び分掌事務に関する条例（平成15年輕井沢町条例第42号）第2条に定める内部組織、会計課、議会事務局、教育委員会事務局（教育機関を含む）、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び病院とする。なお、地方公営企業の職員については、法の枠組を勘案する必要があるが、原則としてこの対応要領の対象とする。

本町の事務事業の一環として実施する業務を委託又は指定管理等により行う場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生じ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、受託者又は指定管理者等に対し、当該事業分野に係る主務大臣の対応指針を遵守することに加え、必要に応じ、対応要領を踏まえ合理的配慮を提供することを求める（例：仕様書等に盛り込む。）ものとする。

2 法が定める「障がいを理由とする差別の禁止」

(行政機関等における障害を理由とする差別の禁止)

法第7条 行政機関等(注1)は、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。

- 2 行政機関等は、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(注2)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とならないよう、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をしなければならない。

(地方公共団体等職員対応要領)

法第10条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、基本方針に即して、第7条に規定する事項に関し、当該地方公共団体の機関及び地方独立行政法人の職員が適切に対応するために必要な要領(中略)を定めるよう努めるものとする。(以下略)

《留意事項》

障がいを理由とする差別には、法第7条第1項「不当な差別的取扱い」(作為によるもの)と同条第2項「必要かつ合理的な配慮(以下「合理的配慮」という。)の不提供」(不作為によるもの)の2種類がある。

注1 「行政機関等」とは、国の行政機関や地方公共団体等をいう。

注2 「社会的障壁」とは、障がいのある人にとって日常生活又は社会生活を営む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。

- ・事物(通行や利用しにくい施設・設備や音声案内・点字・手話通訳の欠如など)
- ・制度(利用しにくい制度など)
- ・慣行(障がいのある人の存在を考慮しない習慣や文化など)
- ・観念(障がいのある人に対する偏見、誤解、差別的な意識など)

第2 障がいを理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

職員は、その事務又は事業を行うに当たっては、以下の基本的な考え方を踏まえて、障がいを理由とした不当な差別的取扱いにより、障がいのある人の権利利益を侵害することのないようにするとともに、社会的障壁の除去について合理的配慮を適切に行うものとする。

1 法が対象とする障がいのある人

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（以下「障がい」という。）のある人であって、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人。

2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

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（注3）、財・サービス（注4）や各種機会の提供を拒否、場所・時間帯などを制限、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る、障がいのある人の権利利益を侵害することを禁止する。

注3 「障がいを理由として」とは、障がいを直接の理由とする場合と、障がいそのものではないが、車いす等の福祉用具の利用や盲導犬・介助犬・聴導犬の同行等のような障がいに関連する事由を理由とする場合も含まれる。

注4 人間の欲望を充足させるものを一括して財・サービスと言う。機械や家具などの有形物が財であり、教育や医療などの無形物がサービスである。

■不当な差別的取扱いの例（例示であり、記載した具体例に限られるものでない。）

- 例 1) 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。
- 例 2) 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。
- 例 3) 障がいを理由に窓口対応を拒否する。
- 例 4) 障がいを理由に対応の順序を後回しにする。
- 例 5) 障がい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。
- 例 6) 障がいを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 例 7) 事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がいがあることを理由に、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。

■不当な差別的取扱いには当たらない例

- 例 1) 障がいのある人を優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）
- 例 2) 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
- 例 3) 合理的配慮の提供等に必要な範囲で、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。

《留意事項》

- (1) 不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、事務又は事業について諸事情が同じ障がいのない人と比較して、障がいのある人を不利に扱うこと。

したがって、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ない。

- (2) 「正当な理由」の判断の視点

ア 当該取扱いが、客観的に見て正当な目的の下に行われ、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合は正当な理由に相当する。

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、理解を得るよう努めることが望ましい。（注5）

イ 正当な理由に相当するか否かについては、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、損害発生の防止等）及び県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ある。

注5 本要領中、「望ましい。」と記載している内容は、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。

3 合理的配慮の基本的な考え方

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(注6)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に、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、社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組に努める。

合理的配慮は、障がいのある人が受ける生活のしづらさは、心身の機能の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する「社会モデル」の考え方を踏まえたものである。

社会モデルとは

社会モデルとは、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生活のしづらさは、機能障がいや疾患などのことを考慮しないで作られた社会の仕組みや社会的障壁に原因があるとする考え方。

従来は、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生活のしづらさは、その人個人の病気や外傷等（機能障がい）に原因がある（医学モデル）と考えられてきた。このため、障がいのある人への対応は、この生活のしづらさの原因となる機能障がいを治療やリハビリ等によって軽減させることが必要であるとし、専門の福祉施設などに保護して必要な治療やリハビリ等を受けさせることに重点が置かれてきた。

しかし、こうした施策は、障がいのある人を地域社会から排除する社会環境を作ることへつながり、その結果、様々な社会の仕組みが障がいのある人の存在を考慮しないで作られてきた。

今日では、障がいのある人を地域社会から排除せず、共生する社会（「ソーシャル・インクルージョン」（誰をも排除しない社会））を目指すことが社会福祉の基本理念になっている。国連総会における「障害者権利条約」の採択によって社会モデルの考え方が国際ルールとなり、障害者基本法にもこの考え方が取り入れられた。

注6 「意思の表明」とは、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の必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられるもの。（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む。）

《留意事項》

- (1) 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。
- (2) 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。
- (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。
- (4) 障がいの特性や具体的場面・状況に応じて異なり、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。
- (5) 提供する合理的配慮の内容については、相手方と代替措置も含め十分なコミュニケーションを図り、合理的配慮の提供義務を果たせるようにすることが必要である。
- (6) 「過重な負担」の判断の視点

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、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。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、理解を得るよう努めることが望ましい。

ア 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）

イ 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

ウ 費用・負担の程度

■求められる合理的配慮の例（代替措置・事前的措置を含む。）

3で示したとおり、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、3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る。

第3 理解促進のための研修

職員一人ひとりが障がいのある人に対して適切に対応し、また、障がいのある人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には、法の趣旨、社会的障壁の除去の必要性、障がいやその状態に応じた配慮等に関する理解を深めることが必要である。

そのため、職員は、差別を解消するための基本的な考え方に関する職員研修を受講するとともに、障がいの理解に資する講演会、障がいのある人と接することができるイベント等に積極的に参加するよう努める。

第4 障がいを理由とする差別に関する相談体制の整備

障がいを理由とする差別に関する相談に対し適切に対応するため、次のとおり体制を整備する。

- ・課等毎に相談対応責任者（課長等）を設置する。当該責任者は、中核となって課における相談対応を監督する。
- ・職員は、障がいのある人の性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、FAX、メールに加え、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となる多様な手段を可能な範囲で用意して、丁寧に相談に応じる。
- ・職員は、相談内容を相談対応責任者に報告するとともに、相談者のプライバシーに配慮しつつ課で情報を共有し、組織で対応する。

また、保健福祉課は、職員が適切に対応できるようにするため、課等からの相談に応じる。

第5 障がいのある人の立場に立った施策の推進

職員は、常に障がいのある人の立場に立ち、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互の人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け施策推進に取り組むものとする。

附 則

- 1 この要領は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 この要領は、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がいを理由とした差別に関する相談事例等を踏まえ、町長が必要と認めた場合は、所要の見直しを行うこととする。