

障害を理由とする差別の解消の推進に関する 大泉町職員対応要領

目次

■第1	はじめに	1
1	趣旨	
2	法制定の背景と基本的な考え方	
(1)	法制定の背景	
(2)	基本的な考え方	
3	法の対象となる障害のある人	
4	行政機関等の責務と大泉町総合計画・障害者基本計画	
5	職員対応要領の対象	
■第2	障害を理由とする差別及び合理的配慮	3
1	不当な差別的取扱い	
(1)	「不当な差別的取扱い」の基本的な考え方	
(2)	正当な理由の判断の視点	
2	合理的配慮(社会的障壁の除去)	
(1)	「合理的配慮」の基本的な考え方	
(2)	合理的配慮の提供	
(3)	障害のある人への「環境整備の施策」と法	
■第3	町民等からの相談	6
1	相談等の体制整備	
2	相談等の対応・調整	
■第4	職員の研修・啓発	7
1	職員研修の実施	
2	管理職員の役割	
■第5	各障害の特性と場面に応じた合理的配慮の提供例	7
■第6	附則	7
■別冊	「公共サービス窓口における配慮マニュアル 障害のある方に対する心の身だしなみ(障害者施策推進本部)」	

■第1 はじめに

1 趣旨

この、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する大泉町職員対応要領」（以下「職員対応要領」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、大泉町の職員が法の趣旨を理解し、事務又は事業を行うに当たり障害のある人に対して適切に対応するための基本的事項を定めるもので、職員はこれを遵守します。

2 法制定の背景と基本的な考え方

(1) 法制定の背景

我が国では、国際連合が採択した「障害者の権利に関する条約（以下、「障害者権利条約」という。）」に平成19年に署名し、障害のある人の施策の抜本的な見直しを行い、締結に必要な国内法を整備し、法の制定を含めた一連の施策に係る取り組みの成果を踏まえ、平成26年1月に障害者権利条約を締結しました。

障害者権利条約の第2条では、「『障害に基づく差別』とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、社会的、文化的、市民的その他あらゆる分野において、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認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」と定義し、その禁止について、締結国に全ての適当な措置を求めています。

法は、障害者差別の禁止の基本原則を具現化するもので、全ての国民が、障害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に向け、障害のある人の差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月に制定されました。

(2) 基本的な考え方

障害のある人が、日常生活や社会生活を営むうえでの活動を制限し、社会への参加を制約している「社会的障壁①」を取り除くことが重要であることから、障害のある人に対する「不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供」を差別と規定しています。

①社会的障壁とは

障害のある人にとって日常生活又は社会生活を営むうえで、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です。

- ・ 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：障害のある人の存在を意識していない習慣や文化など
- ・ 観念：障害のある人に対する偏見、誤解、差別的な意識など

また、行政機関等及び事業者に対し、差別の解消に向けた具体的な取り組みを求めるとともに、普及啓発活動を通じて、障害のある人も含めた国民一人ひとりが、それぞれの立場において自発的に取り組むことを促しています。

3 法の対象となる障害のある人

対象となる障害のある人は、障害者基本法第2条第1号に規定する障害のある人です。具体的には「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害、高次脳機能障害を含む。）その他心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある人で、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」です。

重要な点は、障害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、「障害」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じるもので、言わば社会が作り出しているという「社会モデル」と呼ばれる考え方で、障害者権利条約を踏まえたものとなっています。

したがって、法が対象とする障害のある人は、障害者手帳（身体障害者手帳：赤色・療育手帳：緑色・精神障害者保健福祉手帳：青色）を所持している人に限られません。

4 行政機関等の責務と大泉町総合計画・大泉町障害者基本計画

第五次大泉町総合計画（H23～H30年度）の後期基本計画（H27～H30年度）では、平成30年度までに目指す町の姿を「障害のある人が必要とする支援を受けられ、住み慣れた地域で自分らしく暮らしていける町」とし、各種施策を推進しています。

法第7条では、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止及び、合理的配慮の不提供の禁止（負担が過重でないとき）を「行政機関等の法的義務」としています。

本町では、職員は共生社会の実現に向けた取り組みを進めるため、障害を理由とする不当な差別の禁止や、社会的障壁の除去について必要かつ合理的配慮の提供を障害者差別解消法等に基づき行うことを、第五次大泉町障害者基本計画（H28～H32年度）の施策に位置づけています。

5 職員対応要領の対象

対象となる職員は、一般職職員（再任用・非常勤職員を含む。）です。

■第2 障害を理由とする差別及び合理的配慮

1 不当な差別的取扱い《法 第7条第1項》

職員は、事務・事業を行うにあたり、障害のある人に対して障害を理由として、障害のない人と不当な差別的取扱いをすることにより、障害のある人の権利利益を侵害してはなりません。

(1) 「不当な差別的取扱い」の基本的な考え方

法では、障害のある人に対して、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、障害のない人に対して付さない条件を付けることなどにより、障害のある人の権利利益を侵害することを禁止しています。

なお、障害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については、不当な差別的取扱いにはなりません。したがって、下記のようなことは不当な差別的取扱いには当たりません。

- ・ 障害のある人を障害のない人と比べて優遇すること（いわゆる積極的改善措置）
- ・ 障害のある人に合理的配慮を提供することで障害のない人と異なる取扱いをすること
- ・ 合理的配慮を提供するため必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害のある人に障害の状況等を確認すること

(2) 正当な理由の判断の視点

正当な理由があり、障害のある人とない人に異なる対応をした場合は、不当な差別的取扱い①にはなりません。この「正当な理由」に相当するのは、その取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われるもので、その目的に照らしやむを得ないと言える場合です。

正当な理由であるかどうかの判断は、当事者である障害のある人や、事業者、第三者の権利利益（安全の確保、財産の保全、損害発生の防止など）及び本町の事務・事業の目的・内容・機能の維持など、個別の具体的な場面や状況に応じて、総合的・客観的に判断する必要があります。

正当な理由があると判断した場合は、障害のある人にその理由を説明し、理解を得るように努めることが必要です。

① 不当な差別的取扱いの例示

- ・ 障害があることを理由に窓口対応を拒否する
- ・ 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる
- ・ 障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供を拒む
- ・ 障害があることを理由に公開された会議、講演会、説明会、シンポジウムなど

の出席を拒む

- ・事務・事業を行う中で、特に必要ではないにもかかわらず、障害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る

2 合理的配慮(社会的障壁の除去)《法 第7条第2項》

職員は、「その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害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②ときは、障害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を行う」ことが求められて(義務)います。

したがって、上記の取扱いについては職員のサービスとして認識する必要があります。

①意思の表明とは

言語(手話を含む。)の他、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、障害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。)の事です。

また、知的障害や精神障害(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、障害のある人の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する人が本人を補佐して行う意思の表明も含まれます。

なお、意思の表明がない場合であっても、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、適切と思われる配慮を職員自ら申し出るなど、自主的な取り組みに努めます。

②過重な負担の視点

過重な負担については、個別の事案ごとに、下記の要素等を考慮しながら、具体的な場面や状況に応じ、総合的・客観的に判断することが必要です。また、過重な負担に当たると判断した場合は、その理由を説明し理解を得るようにします。

- ・事務や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)
- ・費用や負担の程度(財政状況等)

(1)「合理的配慮」の基本的な考え方

合理的配慮とは、「障害のある人が他の人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、均衡を失った又は過度の負担を課さないもの」と障害者権利条約第2条に定義されています。

(2) 合理的配慮の提供

合理的配慮の提供に際しては、障害のある人の性別・年齢、障害の特性や、求められている社会的障壁の状況、具体的場面に応じて、提供する合理的配慮の内容は異なります。過重な負担の視点を考慮し、代替措置の選択も含め互いの建設的な話し合い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必要があります。

留意する点として、合理的配慮は、事務・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、障害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・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことが挙げられます。

なお、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す。

(3) 障害のある人への「環境整備の施策」と法

法は、不特定多数の障害のある人を主な対象として行われる事前的改善措置①については、個別の場面において、個々の障害のある人に対して行われる合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努めることとしています。

障害者差別の解消のための取り組みは、このような環境の整備を行うための施策と連携しながら進められることが重要です。

また、環境の整備には、ハード面のみならず、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれます。

①事前的改善措置とは

いわゆる「バリアフリー法」に基づく公共施設や、交通機関におけるバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者等の人的支援、障害のある人による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上などです。

■第3 町民等からの相談

1 相談等の体制整備

障害のある人の差別の解消を効果的に推進するため、障害のある人及びその家族等からの相談等に適切に応じる必要があります。なお、相談等に対応する際には、障害のある人の性別、年齢、状態等に配慮することが重要です。

相談等は、各部署①における窓口や事務・事業を行う中で寄せられること、またその内容は、合理的配慮の提供や人権、職員の対応等に関することなどが想定されます。

①各部署とは

課、局のほか、保育園、公民館、図書館などです。

2 相談等の対応・調整

相談等については、『大泉町行政マネジメントシステムマニュアル』の「町民等からの意見受付手順書 P28 4 意見等の処理」に準じて、下記により対応します。

- ・ 相談等は、その内容に係る事務を所管する部署において、相談内容の解決に向け調整を行います。
- ・ 相談等の内容が、所管する事務・事業に関する相談でない場合は、他の部署又は他の機関の窓口につなげます。
- ・ また、相談等の内容が、複数の部署に関係する場合は、関係する部署の長と調整を図り、対応します。
- ・ 相談等内容については、速やかに対応し「相談等対応・調整票」を作成し、福祉課へ提出します。
- ・ 対応を行った相談等の事案は、福祉課で集約・共有化を図り、障害のある人の差別解消の取り組みにつなげます。
- ・ 各部署において、調整が困難なケースについては、相談等の内容に応じ、福祉課長と関係部署の課長等により調整を行います。

■第4 職員の研修・啓発

1 職員研修の実施

私たち職員一人ひとりが、「障害」に対する理解と「法」の理解を深め、障害のある人に対し、場面に応じた対応を適切・丁寧に行うために、職員研修を適宜実施します。

また、福祉課においては、障害を理由とする差別の解消を推進するため、窓口や広報おおいずみ、ホームページ等を活用し広く町民等への啓発を行います。

2 管理職員の役割

各職場において管理職の職員は、日常の業務を通じ、障害を理由とする差別の解消を推進するため、職員の認識を深めさせ、障害のある人等からの合理的配慮の提供等に関する相談等に迅速かつ丁寧に対応できる環境作りを行います。

■第5 各障害の特性と場面に応じた合理的配慮の提供例

合理的配慮については、「■第2 障害を理由とする差別及び合理的配慮 2 合理的配慮(社会的障壁の除去)P4」に記載したところですが、社会的障壁は、障害のない人には「気付きにくい」ものです。というのは、今の(今までの)社会の基準は、「障害がない」ことを前提として設計されていたからです。

したがって、合理的配慮は障害の特性も様々であることから、基本的に個別の場面において、障害のある人からの「意思の表明」があって初めて社会的障壁の存在や除去の必要性が明らかになります。

職員は、事務事業を遂行する上で、障害の特性や障害のある人の状況を理解し、その人に応じた個別の場面(窓口・会議・イベントなど)の対応について配慮する必要があります。

以上のことから、別冊「公共サービス窓口における配慮マニュアル 障害のある方に対する心の身だしなみ(発行:障害者施策推進本部、事務局:内閣府)」を参考とし、業務にあたるものとします。

■第6 附則

- 1 この要領は、平成28年4月1日から施行します。
- 2 職員対応要領は、国の基本方針の見直し等を踏まえ、必要に応じて見直し・充実を図るものとします。また、見直しに当たっては、障害のある人等からの意見等を反映させます。