

(仮称) 大田区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領
(素案)

平成 年 月 日
訓令甲第 号

(目的)

第1条 この要領(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、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(平成27年2月24日閣議決定)に即して、法第7条に規定する事項に関し、①大田区職員(非常勤職員及び臨時職員を含む。以下「職員」【**区長、教育長、副区長、など特別職は対象でなくてよいのか。**】という。)が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 障害者 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。)がある者であって、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をいう。

(2) 社会的障壁 障害がある者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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第3条 職員は、②事務又は事業【**ここ重要なポイント。窓口対応ではなく、障害福祉はじめ社会保障サービスなどの提供主体である大田区の役割を事務・事業とひとくくりにするのではなく、教育、医療、保健、福祉、選挙など具体的な事業がわかるよう、表記すべきではないか。下記に別記に定める事項とあるが、本文中にも表記すべき**】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 職員は、前項の規定を実施するため、★別記に定める事項に留意しなければならない。

(合理的配慮の提供)

第4条 ③職員は、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【何をもって社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明とするかがあいまいである。また、当事者だけでなく、家族ほか社会的にとともにくらす人たちからの申し出も意思表示とすべきであり、これは本文に明記すべき。】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（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、前項の規定を実施するため、★別記に定める事項に留意しなければならない。

（職員の責務）

第5条 職員は、対応要領を遵守し、職務を遂行しなければならない。

（管理監督者の責務）

第6条 職員のうち、④管理監督の地位にある職員【区長、教育長、副区長他特別職なども対象とすべき】（以下「管理監督者」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、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

（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。

（2） 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、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 管理監督者は、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7条 障害者及びその家族その他の関係者（以下「相談者」という。）からの障害を理由とする差別に関する相談等に的確に対応するための相談窓口は、次に掲げるとおりとする。

（1） 福祉部障害福祉課

（2） 福祉部地域福祉課

（3） 障がい者総合サポートセンター

2 相談等を行おうとする者は、⑤手紙、電話、ファクシミリ、電子メールなど任意の方法を用いて【口頭、手話、なども加えるべきだが、手段を限定すれば、その手段以外の配慮を除外することになるため、手段を限定すべきではない】、前項各号に掲げる相談窓口のうち、いずれの窓口にも相談を行うことができることとする。

3 相談窓口は、⑥相談者から相談の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、事実確認をした上で、必要な対応を行う【相談窓口は相談を記録することを義務付けるべきである。】ものとする。

4 相談窓口に寄せられた相談等は、福祉部障害福祉課に集約し、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こととする。

5 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。
(研修及び啓発)

第8条 区は、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、必要な研修及び啓発【窓口対応にとどまらぬ、社会保障の責任主体である行政として何をすべきか。そもそもの行政の役割について体系的に学ぶことも研修に加えるべきである。そうした視点からは、当事者の声を聞く場を定期的に設けるべきである。】を行うものとする。

付 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

別記（第3条、第4条関係）

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。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（いわゆる積極的改善措置）、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は当たらない。

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、障害者に対して、⑦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。正当な理由に相当するか否かについては、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、損害発生防止等）及び大田区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、総合的かつ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、障害者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。【条約と法により行政に合理的配慮が義務付けられたということは、合理的配慮が目的に照らしやむ負えないことを区民に説明する義務を負ったということである。教育、医療、障害など社会保障事業ほかあらゆる社会生活上、事業が量的質的に不足している、窓口対応が十分でないことが、やむ負えないことを、数値をもって示すべきである。これは、優先順位を明確に示すことにもつながる。】

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、以下のとおりである。

なお、第2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、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、さらに、そ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。

⑧（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）【教育を受けられない、ヘルパ一派遣が十分でない、移動、意思疎通、医療、等々、が大田区の責務である。最後に、おまけのように事務・事業が加えられているが、大田区の責務を最初にし、上記ほかより具体的でわかりやすく列挙すべき。ここ自体に合理的配が足りない。】

○ 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等を拒む。
- 障害があることを理由に説明会、講演会等への出席を拒む。
- 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、障害があることを理由に、来庁の際に付添者の同行を求めるなどの条件を付ける。

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、事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、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、障害者が受ける制限は、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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害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、大田区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、障害者で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、当該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、「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。さらに、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、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

なお、⑨合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害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の提供ではなく、後述する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及び効率化につながる点は重要である。【たとえ、数が多かったとしても、公平・平等に社会保障サービスを提要すべきである。仮に、財源の問題があるのであれば、他の事業との優先順位含め大田区が説明責任を負うべきである。社会保障の責任主体は基礎的自治体であり、それに優先するものがあるならそれを示したうえで、社会保障サービス等の質や量の不足あるいはコスト削減の対象となるやむを得ない場合であることを明解にすべき。】

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（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、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、障害者の家族、介助者等及び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害者が、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る場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害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掛けるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

4 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる⑩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、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。【教育を受けられない、ヘルパー派遣が十分でない、移動、意思疎通、医療、等々、が大田区の責務は数々ある。バリアフリーを最初もってきて、大田区の事業が十分に記載されないなど優先順位を考慮し列挙すべき。】

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、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害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 大田区が、事務又は事業の全部又は一部を委託等する場合は、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害者が不利益を受けることのないよう、⑪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しい。【行政が行えば責務となることが、委託により努力目標になるなら委託は後退であり、行政の責任放棄である。したがって、委託においても合理的配所を義務化する、あるいは、委託せず町営で行うべきである。】

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、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、総合的かつ客観的に判断することが必要である。

⑫職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者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。【過重な負担であれば、他の事業との優先順位含め大田区に説明責任を課すべきである。社会保障の責任主体は基礎的自治体であり、それに優先するものがあるならそれを示したうえで、責任主体である社会保障サービスの不足あるいはコスト削減の対象となるやむを得ない場合であることを明解にすべき。これは一職員に求められるべきものではなく、区長に説明責任を課すべきである。】

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容及び機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約及び人的・体制上の制約）
- 費用負担の程度

⑬第6 合理的配慮の具体例

【以下、合理的配慮として物理的な建物などのバリアフリーはじめ、窓口対応など大田区の事務、事業以外の部分ばかりに言及することは問題である。大田区の責務における合理的配慮について国の障害者政策委員会における合理的配慮の事例などから点検したうえで、少なくとも大項目をすべて列挙すべきである。】

第4で示したとおり、合理的配慮は、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。

（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。
- 目的の場所までの案内の際に、障害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、障害者の希望を聞いたりする。
- 講演会等において、障害の特性により、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。
- 大きな音がする場所や大勢の人がいる場所が苦手な障害者、パニック等を起こした障害者に対し、別室を用意したり、空いているスペースに長椅子を移動させて臨時的休憩スペースを設けたりする。
- エレベーターが設置されている会場が確保できず、エレベーターがない会場で、説明会や講演会を開催することになった場合に、移動の介助等が行えるよう、入口や階段付近などに、職員を配置する。

（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、手話などのコミュニケーション手段を用いる。
- 会議、講演会などで、手話通訳者等を配置する。
- 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）で提供する。
- 抽象的な言葉、比喻や暗喩、二重否定などの複雑な表現は避け、具体的で分かりやすい言葉や表現を用いて説明を行う。
- 一度の説明で理解できず、再度の説明を求められたときには、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解できたかを一つずつ確認する。
また、必要に応じて、要点をまとめたメモを渡すなどする。
- 会議等において、通常の資料のほか、ルビを振った資料、音訳した資料（音声コード化したものを含む。）、可能な範囲で文字を拡大した資料などを用意する。
- 電話、ファクシミリ、電子メールなど、多様な媒体を用いて情報提供、利用受付等を行う。

（合理的配慮に当たり得るルール・慣行の柔軟な変更の具体例）

- 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手順の順番を入れ替える。
- 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、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- 事務手続の際に、窓口に来ることが困難な場合に、郵送での手続を行う。

- 事務手続の際に、申請書等の記入が困難な場合に、内容をゆっくりと読み上げ、確認をしながら代筆を行う。
- 説明会や講演会などで、車椅子の方が出入りしやすいように、出入口に近い席を確保したり、スクリーンや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したりする。
- 非公開の会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。
- 障害の特性により、疲労を感じやすい委員がいる場合に、会議の途中で、適宜、休憩時間を設ける。