

# 障害を理由とする差別の解消を推進するための日上市職員対応要領

## 1 趣旨

この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成28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、日上市の事務又は事業の企画立案及びその実施に当たり法第7条に規定する事項に関し、障害を理由とした差別を行わないよう、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。

## 2 対象となる職員

全ての日上市職員（再任用職員、非常勤嘱託職員及び臨時職員を含む。）とする。

## 3 対応要領の位置付け

### (1) 職員の業務上及び服務上の指針

この要領は、各職員が職務を遂行するに当たり、障害を理由とする障害者の権利利益の侵害がないよう、業務上及び服務上の指針とするものである。

### (2) 監督者の責務

職員のうち、所属長の地位にある者（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、次に掲げる事項を実施しなければならない。

ア 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。

イ 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関する相談、苦情の申し出等があった場合には、迅速に状況を確認すること。

ウ 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等を実施すること。

### (3) 必要な措置

職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の提供をしなかった場合、その態様等によっては、職務上の義務違反、又は職務を怠った場合等に該当し、人事管理上必要な措置を講ずることがある。

## 4 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的方向

### (1) 障害のある人の権利保護に関する動向

障害のある人の尊厳と権利を保障するための人権条約である障害者権利条約が平成18年に国際連合総会で採択され、平成20年に発効するなど、国際社会において障害のある人の権利保護の取組が進んでいる。

わが国においては、平成16年に障害者基本法の改正を行い、「何人も、障害者

に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない」との規定を追加した。

また、平成23年には、障害者権利条約の締結に向けて同法の改正を行い、法律の目的を「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、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」とした。

さらに、それまで「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者」としていた障害者の定義を、「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」と改めた。

この改正により、障害の範囲については「その他の心身の機能の障害」として、難病等に起因する障害を含めるとともに、社会的障壁が日常生活等で受ける制限の原因であるという考え方が取り入れられた。

加えて、障害者権利条約の考え方に沿って、「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって差別の禁止規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない」ことを新たに規定した。

以上のように国内法を整備した上で、障害者権利条約については、平成25年12月に国会で締結が承認され、平成26年1月に批准した。

その後、平成26年6月には、障害者基本法の差別禁止規定を具体化する法律として、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律を制定した。同法は、差別の禁止に関する具体的な規定を示すとともに、その規定が順守されるための措置等を定めるものであり、附則の一部を除き平成28年4月から施行される。

## (2) 日上市が目指す共生社会

日上市では、日上市障害者施策長期行動計画（元気ひたち障害者プラン）及び日上市障害福祉計画に基づき、障害の有無にかかわらず、誰もが社会の一員としてお互いを理解、尊重し、共に手を取り合い、支え合って暮らすことのできる「共に生きる社会の実現」を目指している。

障害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社会の中にあるものを「社会的障壁」といい、次のようなものが挙げられる。

- ・ 事物（通行や利用しにくい施設、設備など）
- ・ 制度（利用しにくい制度など）
- ・ 慣行（障害のある人の存在を考慮しない慣習、文化など）
- ・ 観念（障害のある人への偏見、誤解、差別的意識など）

障害の有無にかかわらず、「共に生きる社会の実現」を目指す上では、こうした

社会的障壁をなくしていくことが必要であり、その中でも、障害のある人の社会参加等を阻む「障害を理由とする差別」を解消する取組が重要である。

その取組は、次の観点を踏まえて行うことが必要である。

ア 障害のある人もない人も等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重する。

イ 全ての障害のある人も社会を構成する一員であり、あらゆる分野の社会活動に参加する機会が確保されるとともに、地域生活を営む権利を有する。

ウ 障害を理由とする差別の多くが障害に対する無理解や偏見等に起因していることから、障害に対する正しい理解を広げることが必要である。

エ 社会の構成員（障害の有無にかかわらず、全ての市民、事業者、行政等）が主体的に、かつ、相互に協力して取組を行うことにより、「障害のある人もない人も共に生きる」という新たな市民文化を創造する。

以上のことを踏まえ、日立市行政全ての分野で人権の視点に立ち、事務又は事業の企画立案及びその実施に当たっては、障害のある人が、障害のない人と等しく権利を行使できる、かつ、機会の平等が確保されるようにしなければならない。

## 5 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的事項

日立市では、障害を理由とする不当な差別的取扱いを行わないようにするため、また、社会的障壁を除去する合理的配慮を適切に行うため、以下の基本的事項を踏まえて取り組むこととする。

### (1) 障害を理由とする差別の禁止

(法が定める義務)

第7条第1項	行政機関等は、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。
第7条第2項	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。

※ 行政機関等とは、国の行政機関、地方公共団体等をいう。

このように、障害を理由とする差別には、作為によるもの（不当な差別的取扱い）と不作為によるもの（合理的配慮の不提供）の2種類がある。

## (2) 不当な差別的取扱い

不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害を理由として、障害のない人と比較しての異なる取扱い（区別、排除、制限、条件付け等）であって、障害のある人の権利や利益を侵害するものである。

「障害を理由として」とは、障害を直接の理由とする場合と、障害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等の補助犬の同行等のような障害に関連する事由を理由とする場合も含まれる。

### ア 差別的取扱いの例

例	具体的な内容
例 1	レストランなどの飲食店に入ろうとしたら、車いすを利用していることを理由に断られた。
例 2	スポーツクラブやカルチャーセンターなどに入会しようとして、障害があることを伝えると、そのことを理由に断られた。
例 3	アパートやマンションを借りようとして、障害があることを伝えると、そのことを理由に断られた。

### イ 正当な理由に基づく行為

差別的取扱いが正当な理由の下に行われたものであり、かつ、他に代わる手段がない等やむを得ないと認められる場合には、法が禁止する差別には当たらない。

何が正当な理由に当たるのかは、個別の事例によって異なるため、あらかじめ挙げることは困難であるが、一例としては、障害のある人の生命又は身体を保護するために、差別的取扱いを行うことがやむを得ない場合が考えられる。

なお、正当な理由についての説明責任は行政機関等にあり、その内容は第三者の立場から見ても納得を得られるような合理性を備えたものでなければならない。

加えて、障害のある人とない人の事実上の平等を促進し、及び達成するために必要な特別な措置として、状況に応じて障害のある人を優遇する対応等は、法的差別には当たらない。

## (3) 合理的配慮の不提供

合理的配慮は、個別具体的な場面において、障害のある人から、社会的障壁を取り除くための配慮を必要としている状況にあることを伝えられた場合に、対応が求められるものである。

本人が、障害の状態により、自ら意思を表明することが困難な場合には、その家族、支援者等のコミュニケーションを補佐する者が、本人を補佐して意思を表明することもあり得る。

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。

ただし、その場合であっても、配慮を求める障害のある人と協議し、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必要がある。

また、障害のある人から社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明がない場合には法的義務はないが、法の趣旨に照らし、自主的に適切な配慮を行うことが望ましい。

※ 高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律に基づく公共施設や交通機関のバリアフリー化等は、不特定多数の障害者を対象として行われる事前的な改善措置であり、合理的配慮とは区別し障害を理由とした差別の解消に向けた環境整備として推進を図る必要がある。

## ア 望ましい合理的配慮の例

合理的配慮の内容は、「物理的環境」、「補助器具・サービスの提供」、「基準、手順等の変更」の視点から検討することが有用である。

例	具体的な内容
例 1	車いす利用者のために、段差にスロープを渡す、手助けする等、 <b>物理的環境</b> への配慮
例 2	筆談、読み上げ、手話等によるコミュニケーション、分かりやすい表現を使った意思疎通及び情報提供等、 <b>補助器具・サービスの提供</b> による配慮
例 3	障害の特性に応じた各種手続方法や <b>基準、手順等の変更</b>

## イ 過重な負担についての考え方

合理的配慮の提供を求められた者にとって、過重な負担であるかどうかの判断に当たっては、①経済的負担、②業務遂行に及ぼす影響等を考慮する必要がある。

### ① 経済的負担

過重な負担となる基準について、予算規模等で線引きすることは困難であるが、多額の費用を要する場合には、対応が困難となることもあり得る。このため、提供する合理的配慮の内容については、相手方と代替案の検討等について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。

(代替案の例)

例	具体的な内容
例 1	手話通訳が実施できない場合に、筆談で対応する、又は絵、写真等で説明する。

例 2	建物入口の段差を解消するスロープを付ける工事が実施できない場合に、車いすで入れるように板を渡す、又は人力で持ち上げる。
-----	---

② 業務に及ぼす影響

合理的配慮の提供により、業務に及ぼす影響の有無、提供する行政サービスの本質が損なわれないかどうかといった観点からの判断が必要である。

なお、過重な負担についての説明責任は行政機関にあるため、合理的配慮の提供を求めた者に対する丁寧な説明等によりこれを果たさなければならない。

(4) 情報環境の向上

ア 施設・制度のアクセシビリティの向上

日立市の公共施設等については、障害のある人が障害のない人と等しく円滑に利用できるよう構造の改善や設備の整備に努める。また、各種制度等について、障害のある人にとっての利用しやすさ（アクセシビリティ）の向上を図る。

例えば、施策（障害のある人を主たる対象者とする施策に限らず、対象者として障害のある人が想定される場合も含む。）に関する情報提供等を行う場合には、円滑に情報を取得し、利用することができるよう、視覚障害、聴覚障害、知的障害等の障害の状態及び特性に応じた方法を用いる。

なお、障害のある人が応募したり、申込み等を行う場合においても、障害の状態及び特性に応じた手続及び方法について配慮するとともに、情報の内容についても、知的障害のある人にとって分かりやすい平易な表現とするよう配慮する。

（障害に応じた情報提供の例）

視覚障害	文書を点字やパソコン読み上げソフトで利用できるテキストデータで提供する。文書に音声コードを添付する。
低視力	文書を拡大文字で提供する。
聴覚障害	手話通訳、要約筆記、ノートテイク（筆記者が聴覚障害者の横で、耳で聞いた内容をノートに書き写す。）等を活用する。
知的障害	文書にルビを付ける。文字だけでなく、絵や図を活用して分かりやすく工夫をする。

イ コミュニケーションの重要性

誰もが差別することが良くないことだと認識しているにもかかわらず、何気なくしたことが「差別だ」と言われるようなすれ違いも少なくないと考えられる。

このようなすれ違いを防ぐためには、コミュニケーションを十分に取ることが重要である。障害の状態及び特性によっては、コミュニケーションが難しいと思われる場合でも、敬遠したり、分かったふりをしないで、相互の意思疎通を図るよう努める。

## 6 障害を理由とする差別に関する相談体制の整備

職員が職務を遂行する中で生じた障害を理由とする障害者の権利利益の侵害に関して、差別に関して、障害のある人等からの相談に応じるとともに、適切な措置を講ずるため、相談窓口を保健福祉部障害福祉課に置く。

また、障害を理由とする差別を未然に防止する観点から、職員の行おうとする行為の適切性についても助言を行う。

なお、障害のある人等からの相談で、相談窓口による対応困難なものについては、日立市障害者自立支援協議会において協議又は検討をし、その結果を基に、関係部課所が連携して適切な措置を講ずることとする。

## 7 理解の促進のための研修・啓発

差別の原因として、障害に対する無理解や偏見等が指摘されていることから、職員は、障害の状態及び特性に応じた配慮、社会的障壁の除去等の必要性に関する理解に資する講演会及び研修会、障害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。

### 附 則

- 1 この要領は、平成28年4月1日から適用する。
- 2 市長は、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及び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には、この要領の見直しを行う。