

島田市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の要旨

1 目的（第1条関係）

障害を理由とする差別を解消するために必要な職員の対応や組織体制について定めています。

職員の範囲：非常勤職員及び臨時職員を含む全ての職員

2 不当な差別的取扱いの禁止（第2条関係）

(1) 職員は、障害があることを理由に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することを禁じています。

(2) 職員が留意すべき事項

ア 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

① 正当な理由がなく、障害者の権利利益を侵害すること。

- ・行政サービス等の提供を拒否する。
- ・行政サービス等の提供に当たって、場所や時間帯などを制限したり、特別な条件を付ける。

② ただし、事実上の平等のために必要な措置は、不当な差別的取扱いにはなりません（必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ傷害の状況等を確認することなど。）。

イ 正等な理由の判断の視点

客観的に見て正当な目的のために行なわれたもので、やむを得ない場合に、正当な理由があるとされます。

個別の事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益等の観点から、具体的場面や状況に応じて判断することが必要になります。

ウ 不当な差別的取扱いの具体例

- ① 障害を理由に窓口対応や施設の利用等を拒否すること
- ② 障害を理由に対応の順序を後回しにしたり、対応時間を限定すること
- ③ 障害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こと
- ④ 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒むこと
- ⑤ 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に来庁の際に付添い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こと
- ⑥ 盲導犬等の同伴を拒否すること
- ⑦ 障害を理由に施設への入室を拒否したり、条件を付したりすること
- ⑧ 障害があることのみを理由に学校への入学、授業等の受講、実習等の校外教育活動及び式典等への参加を拒むこと。また、これらを拒まない代わりにして正当な理由のない条件を付すこと（教育委員会関係）

- ⑨ 試験等において合理的配慮の提供を受けたことを理由に、当該試験等の結果を学習評価の対象から除外したり、評価において差を付けたりすること（教育委員会関係）

3 合理的配慮の提供（第3条関係）

(1) 職員は、障害者からの求めに応じ、社会的障壁を取り除くことについて、必要かつ合理的な配慮を提供しなければなりません（その実施に伴う負担が過重であるときを除く。）。

(2) 職員が留意すべき事項

ア 合理的配慮の基本的な考え方

① 合理的配慮とは

- ・ 事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされている範囲で本来の業務に付随するものに限られる
- ・ 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
- ・ 事務事業の目的、内容、機能を本質的に変更することにならないこと

② 合理的配慮の性質

- ・ 具体的場面によって異なる
- ・ 代替措置も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、柔軟に対応すべきものである
- ・ 合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合などは、環境整備を考慮することにより、中長期的なコスト削減と効率化につながる

③ 合理的配慮を求める意思の表明

社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている場合、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。）により伝えられることを想定しています。

- ・ 点字
- ・ 拡大文字
- ・ 筆談
- ・ 実物の展示
- ・ 身振りサイン等による合図
- ・ 触覚による意思伝達
- ・ コミュニケーションを支援する者（家族、支援者、介助者、法定代理人等）による補佐

※ 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、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 合理的配慮の見直し

障害の状況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す。

⑤ 委託事業における配慮

市の業務を事業者へ委託する場合は、対応要領を踏まえ、委託の条件に合理的配慮の提供について盛り込むよう奨励しています。

イ 過重な負担の基本的な考え方

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するものとし、理解を求めよう努めることを奨励しています。

過重な負担か否かについては、個別の事案ごとに、次の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断するものとしています。

- ・ 事務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）
- ・ 費用負担の程度
- ・ 事務事業の規模
- ・ 財政状況

ウ 合理的配慮の具体例

① 物理的環境への配慮

- ・ 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したり、スロープを渡したりすること
- ・ エレベーターがない施設の上下階に移動する際、人力で移動を手助けすること
- ・ 車椅子利用者用などの低床カウンターが無い場合、代替できる場所に案内したり、椅子や稟議板を用意したり、聞き取り用の方法により書類の記入等を手助けすること
- ・ 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教えること
- ・ 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こと
- ・ 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こと
- ・ 疲労を感じやすい障害者から休憩の申出があった際に、臨時の休憩スペースを設けたりすること
- ・ 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりすること

② 意思疎通の配慮

- ・ 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用いること

- ・ 会議資料等について、点字、拡大文字等で作成する際に、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すること
 - ・ 意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認すること
 - ・ 受付や駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡すこと
 - ・ 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、わ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、代読や代筆といった配慮を行うこと
 - ・ 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明すること
 - ・ 知的障害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こと。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、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置いたメモを、必要に応じて適時に渡すこと
- ③ ルール・慣行の柔軟な変更
- ・ 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、手順順を入れ替えること
 - ・ 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こと
 - ・ スクリーンや板書等がよく見えるように、スクリーンの近い席を確保すること
 - ・ 障害者も利用できる環境を用意すること
 - ・ 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更すること
 - ・ 市の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更すること
 - ・ 施設や会場への入館・入場時に正規のゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館・入場を認めること
 - ・ 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室などのスペースを準備すること
 - ・ 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、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認めること
 - ・ 文化施設等において、移動に困難がある障害のある人を早めに入場させ席に誘導したり、車椅子を使用する障害のある人の希望に応じて、決められた車椅子以外の客席も使用できるようにすること（教育委員会関係）
 - ・ 聴こえにくさのある児童生徒等に対し、音質・音量を調整すること
 - ・ 知的発達遅れにより学習内容の習得が困難な児童生徒等に対し、理解の程度に応じて、視覚的に分かりやすい教材を用意すること（教育委員会関係）

係)

- ・ 肢体不自由のある児童生徒等に対し、体育の授業の際に、上・下肢の機能に応じてボール運動におけるボールの大きさや投げる距離を変えたり、走運動における走る距離を短くしたりすること（教育委員会関係）
- ・ 日常的に医療的ケアを要する児童生徒等に対し、本人が対応可能な場合もあることなどを含め、配慮を要する程度には個人差があることに留意して、医療機関や本人が日常的に支援を受けている介助者等と連携を図り、個々の状態や必要な支援を丁寧に確認し、過剰に活動の制限等をしないようにすること（教育委員会関係）
- ・ 慢性的な病気等のために他の児童生徒等と同じように運動ができない児童生徒等に対し、運動量を軽減したり、代替できる運動を用意したりするなど、病気等の特性を理解し、過度に予防又は排除をすることなく、参加するための工夫をすること（教育委員会関係）
- ・ 治療のため学習できない期間が生じる児童生徒等に対し、補講を行うなど、学習機会を確保する方法を工夫すること（教育委員会関係）
- ・ 発達障害等のある児童生徒等には、その障害の状態に応じた配慮を工夫すること（教育委員会関係）

4 管理者の責務（第4条関係）

管理者（課長職以上及び学校長）には、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項の実施を義務付けています。また、障害を理由とする差別の解消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と定めています。

- ・ 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、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
- ・ 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
- ・ 合理的配慮の提供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

5 相談体制の整備（第5条関係）

(1) 差別的取扱いを受けた障害者やその関係者からの相談等を受け付ける窓口を置きます。

- ・ 人事課
- ・ 病院総務課
- ・ 学校教育課

(2) 相談等を受ける場合には、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面以外の方法でコミュニケーションを図るための多様な手段を可能な限り用意するものとしします。

(3) 相談窓口に寄せられた相談等は、以後活用するため、健康福祉部福祉課に集約し、関係者の間で情報共有します。

※ 相談者及び職員のプライバシーに配慮します。

(4) 健康福祉部福祉課は、職員が適切に対応できるようにするため、職員からの相談に応じることとしします。

6 研修及び啓発（第6条関係）

(1) 障害を理由とする差別の解消を図るため、職員への研修や啓発を行ないます。

(2) 新たに職員になった者に対しては、障害者差別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ます。

(3) 新たに管理者となった者に対しては、管理者として求められる役割について理解させるための研修を実施します。