

## 防府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職員対応要領

平成28年3月1日制定

### (目的)

第1条 この要領（以下「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、防府市の事務又は事業の実施に当たり、防府市職員（会計年度任用職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な基本的事項を定めるものとする。

### (対象となる職員の範囲)

第2条 この要領に定める対象となる職員の範囲は、市長部局、出納室、議会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、消防本部、教育委員会、上下水道局に属する職員とする。

### (定義)

第3条 この要領において、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 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等により起因する障害を含む。）をいう。
- (2) 障害者 障害のある者であつて、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。
- (3) 監督者 職員のうち防府市事務分掌条例施行規則（昭和34年5月規則第30号）に規定する課長相当職以上の職にある者をいう。

### (不当な差別的取扱いの禁止)

第4条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、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。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

### (合理的配慮の提供)

第5条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、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つた場合において、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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(監督者の責務)

第6条 監督者は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。

(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) 障害者やその家族、支援者等からの障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し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 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。

(職員による差別等の相談体制の整備)

第7条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者やその家族、支援者等からの相談等に対応するための相談窓口を、福祉部障害福祉課に置く。

2 前項の相談窓口に寄せられた相談等については、適切な措置を講じるとともに、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、以後の業務等において活用を図ることとする。

3 第1項に定める相談窓口は、必要に応じ見直しを図り、体制が充実するように努めるものとする。

(研修・啓発)

第8条 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・啓発を行うものとする。

(委任)

第9条 この要領に定めるほか、必要な事項は市長が定める。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成29年9月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

## 別紙

### 防府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職員対応要領に係る留意事項

#### 第1 防府市が目指す福祉都市について

本市では、昭和58年に、市民はすべてが健康で、文化的な生活を営むことができるよう、市民一人ひとりがあたたかい思いやりのある福祉の心を育て、明るい活力のある福祉都市の建設を目指すとした『福祉都市宣言』を行い、その理念に基づき、様々な施策を進めているところである。

現在、障害者福祉については、「防府市障害者福祉長期計画」及び「防府市障害者福祉計画」を策定し、「障害のある人をはじめ市民すべてが住み慣れた地域で、共生し安心して、生きがいをもって暮らせる地域づくり」を基本理念に掲げ、計画の推進に取り組んでいる。

しかしながら、現在においても、障害者にとって日常生活及び社会生活を営む上で、様々な制約が残っており、障害者の社会参加を困難にしている状況である。社会の中にある、障害者が日常生活及び社会生活を営む上で障壁となっているものを「社会的障壁」といい、主として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 等）
- 制度（利用しにくい制度 等）
- 慣行（障害者の存在を考慮しない習慣や文化 等）
- 観念（障害者に対する偏見、誤解、差別的な意識 等）

本市が目指す福祉都市づくりを進めるためには、このような社会的障壁を取り除く必要があり、その中でも、障害者の社会参加等を拒む「障害を理由とする差別」の解消に取り組んでいくことが重要である。法第3条にも、地方公共団体の責務として、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策の策定及び実施について規定があり、差別の解消を実現するため、行政すべての分野で取組を進めていく。

#### 第2 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・時間帯等を制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障害者の権利及び利益を侵害することを禁止している。なお、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。

また、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取り扱うことである点に留意する必要がある。

### 第3 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、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等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。本市においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈する等して法の趣旨を損なうことなく、個別事案ごとに、障害者、第三者の権利利益及び本市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。

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丁寧に説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。その際、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

### 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、その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する、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

いものである。

2 合理的配慮は、内閣府本府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。その提供に当たってはこれらの点に留意した上で、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必要がある。建設的対話に当たっては、障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を障害者と職員が共に考えていくために、双方がお互いの状況の理解に努めることが重要である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去のために普段講じている対策や、当該行政機関として対応可能な取組等を対話の中で共有する等、建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資すると考えられる。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し、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。

なお、障害者との関係性が長期にわたる場合には、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。

3 意思の表明に当たっては、具体的な場面において、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等、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、障害者からの意思の表明のみでなく、障害の特性等により本人の意思の表明が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、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。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介護者等を伴っていない場合等、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供するために建設的対話を働きかける等、自主的な取組に努めることが望ましい。

4 合理的配慮は、不特定多数の障害者等の利用を想定して事前に行われる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（誰でも必要とする情報に簡単にたどり着け、利用できること）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。

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。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、相談・紛争事案を事前に防止する観点から、合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、内部規則やマニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることは有効である。

## 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、具体的な検討をせずに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。

職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に丁寧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。その際には前述のとおり、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容、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
- 事務又は事業規模
- 財政又は財務状況

## 第6 不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例

第3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、第4で示した合理的配慮は、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。

それぞれの具体例については、別に作成する「窓口等における障害者への配慮マニュアル」に掲載する。なお、具体例はあくまでも例示であり、掲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。