

障害を理由とする差別の解消の推進に関する  
八王子市対応要領

平成28年4月

八王子市

## ○ 八王子市職員の障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程

### (趣旨)

第1条 この規程は、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、法第7条に規定する事項に関し、常勤の一般職に属する職員及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員並びに八王子市一般職の任期付職員の採用に関する条例（平成17年八王子市条例第49号）第4条に規定する短時間勤務職員（以下これらを「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

### (不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害（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をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（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者をいう。以下同じ。）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 前項に定める不当な差別的取扱いを例示すると、おおむね別表第1のとおりとする。
- 3 第1項の不当な差別的取扱いに該当するかどうかは、諸般の事情を考慮し、個別の事案ごとに判断するものとする。

### (合理的な配慮の提供)

第3条 職員は、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「合理的な配慮」という。）の提供をしなければならない。

- 2 前項に定める意思の表明を例示すると、おおむね別表第2のとおりとする。
- 3 第1項に定める合理的な配慮を例示すると、おおむね別表第3のとおりとする。

### (所属長の責務)

第4条 所属長は、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) 障害者の不当な差別的取扱い、合理的な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) 合理的な配慮の必要性が確認された場合は、所管の職員に対し、合理的な配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 所属長は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをした場合又は過重な負担がないにもかかわらず合理的な配慮の提供をしなかった場合は、その態様等によって、別に定める基準に従い、懲戒処分その他の措置の対象とする。

(相談体制の整備)

第6条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者からの相談・申し出等に的確に対応するため、総務部に相談窓口を置く。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

別表第1 (第2条関係)

1 障害を理由に窓口対応を拒否すること。
2 障害を理由に対応の順序を後回しにすること。
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、来庁の際に付き添い者の同行を求める等の条件を付けたり、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 障害者本人の意思又はその家族等の意思（障害者本人の意思を確認することが困難な場合に限る。）に反したサービスの提供を行うこと。

別表第2 (第3条関係)

1 手話を含む言語
2 点字、拡大文字及び筆談等の文書の提示
3 実物の提示
4 身振りサイン等による合図
5 触覚による意思伝達

6 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おける、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、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
7 その他、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。）

別表第3（第3条関係）

項目	内容
物理的環境への配慮	1 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、又は携帯スロープを渡す等を行うこと。
	2 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡したり、パンフレット等の位置を分かりやすく伝えること。
	3 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。
	4 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。
	5 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設けること。
	6 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、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりすること。
	7 災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図ること。
意思疎通の配慮	1 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いること。
	2 通知等の文書について、ルビを振ったり、わかりやすい言葉を用いて作成すること。

	<p>3 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。</p>
	<p>4 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）で提供すること。</p>
	<p>5 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。</p>
	<p>6 駐車場等で通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡すこと。</p>
	<p>7 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、分かりやすい記述で伝達したりすること。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。</p>
	<p>8 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現等を用いずに具体的に説明すること。</p>
	<p>9 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・午後で表記する等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。</p>
	<p>10 会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がける等の配慮を行うこと。</p>
	<p>11 会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性に合ったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行うこと。</p>
<p>ルール・慣行の柔軟な変更</p>	<p>1 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、手続き順を入れ替えること。</p>

	<p>2 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。</p>
	<p>3 スクリーン、手話通訳者、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すること。</p>
	<p>4 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更すること。</p>
	<p>5 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。</p>
	<p>6 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合、当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備すること。</p>
	<p>7 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。</p>

## ○ 八王子市職員の障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程に係る留意事項

### 1 留意事項を定める趣旨

この留意事項は、八王子市職員の障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（平成28年八王子市訓令第6号）（以下「規程」という。）の施行に当たって、規程に定める事項の考え方及び留意すべき事項について示すものである。

### 2 障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止（規程第2条関連）

#### (1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

不当な差別的取扱いとは、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である。

不当な差別的取扱いとは、事務又は事業において、障害者を正当な理由なく、障害者でない者より不利に扱うことであり、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（下欄参照）は、不当な差別的取扱いには当たらないことに留意すること。

#### 【不当な差別的取扱いに該当しない措置】

- ・ 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）
- ・ 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」及び「障害のある人もない人も共に安心して暮らせる八王子づくり条例」に規定された障害者に対する合理的な配慮による障害者でない者との異なる取扱い
- ・ 合理的な配慮の提供等のために必要な範囲で、プライバシーに配慮

#### (2) 正当な理由の判断の視点

前項に定める「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、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法及び条例の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（安全の確保、財産の保全、損害発生の

防止等)及び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。

なお、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するものとし、理解を得るよう努めること。

### (3) その他の留意事項

規程で例示した不当な差別的取扱いの具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、また、不当な差別的取扱いは、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こと。

## 3 障害者に対する合理的な配慮の提供（規程第3条関連）

### (1) 合理的な配慮の考え方

#### ア 合理的な配慮の基本的な考え方

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律は、障害者の権利に関する条約における合理的な配慮の定義（下欄参照）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、合理的な配慮を行うことを求めている。

合理的な配慮は、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。

また、合理的な配慮は、市の事務又は事業の目的、内容及び機能に照らし、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、内容及び機能の本質的な変更には及ばないことに留意すること。

#### 【障害者の権利に関する条約における「合理的な配慮」の定義（第2条）】

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

## イ 合理的な配慮の提供方法

合理的な配慮は、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、(2)に定める過重な負担の基本的な考え方の要素を考慮し、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、合理的な配慮の内容は、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。

合理的な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、合理的な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、その都度の合理的な配慮とは別に、後述する環境の整備を考慮に入れ、中・長期的なコストの削減及び効率化を検討すること。

## ウ 社会的障壁の除去を必要としている意思の表明

社会的障壁の除去を必要としている意思の表明には、規程で例示し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、支援者・介助者、法定代理人等、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、支援者・介助者、法定代理人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、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かけるなど、自主的な取組に努めること。

## エ 状況に応じた合理的な配慮

合理的な配慮は、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、合理的な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、提供する合理的な配慮について、適宜、見直しを行うこと。

## オ 事務事業の業務委託等を行う場合

市がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、提供される合理的な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、委託等の条件に、前項までに定める事項を踏まえた合理的な配慮の提供について盛り込むよう努めること。

### (2) 過重な負担の基本的な考え方

社会的障壁の除去に伴う「過重な負担」の判断に当たっては、具体的な検討をせず過重な負担を拡大解釈するなどして法及び条例の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、次に掲げる要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に決定すること。

なお、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、理解を得るよう努めること。

- ・ 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

### (3) その他の留意事項

規程で例示した合理的な配慮の具体例については、前項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、合理的な配慮は、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こと。

## 4 相談窓口（規程第6条関連）

規程に定める相談窓口は、総務部総務課に置く。

総務部総務課

〒192-8501 元本郷町三丁目24番1号（本庁舎3階）

電話：042-620-7201

ファックス：042-621-1298