

長崎県における障害を理由とする差別をなくすための対応要領

(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、また、障害を理由とする差別の解消に関する基本方針(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、職員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。

(条例の関与)

第2条 この対応要領における用語の定義は、障害のある人もない人も共に生きる平和な長崎県づくり条例(平成25年長崎県条例第25号。以下「条例」という。)の規定に基づくものとする。

(不均等待遇の禁止)

第3条 職員は、法第7条第1項及び条例第9条の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障害又は障害に関連する事由を理由として、障害のない人と比較して不均等待遇を行うことにより、障害のある人の権利利益を侵害してはならない。

(不均等待遇の定義)

第4条 不均等待遇とは、障害又は障害に関連する事由を理由として、区別、排除若しくは制限し、又はこれに条件を課し、その他の異なる取扱いをすることをいう。ただし、客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情がある場合を除く。

なお、障害のある人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、不均等待遇ではない。したがって、障害のある人を障害のない人と比べて優遇する取扱い(積極的差別是正措置)、第7条の「合理的配慮の提供」の規定による障害のある人に対する障害のない人との異なる取扱いや、合理的配慮を提供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のある人に障害の状況等を確認することは、不均等待遇には当たらない。

(客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情の判断の視点)

第5条 客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情とは、障害のある人に対して、障害又は障害に関連する事由を理由として、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。県においては、客観的に正当かつやむを得ないと認められる特

別な事情に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害のある人、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）及び県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・客観的に判断するものとする。

職員は、客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情があると判断した場合には、障害のある人にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めなければならない。

（不均等待遇の具体例）

第6条 不均等待遇に当たり得る具体例は次の各号のとおりである。なお、第5条で示したとおり、不均等待遇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、客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別な事情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こと。

- 一 障害又は障害に関連する事由を理由に窓口対応を拒否する。
- 二 障害又は障害に関連する事由を理由に対応の順序を後回しにする。
- 三 障害又は障害に関連する事由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。
- 四 障害又は障害に関連する事由を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 五 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害又は障害に関連する事由を理由に、来庁の際に付き添い者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。

（合理的配慮の提供）

第7条 職員は、法第7条第2項及び条例第9条の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障害のある人の求め又はその家族等の求めがあった場合、合理的配慮を怠ってはならない。

（合理的配慮の定義）

第8条 合理的配慮とは、障害のある人の求め又はその家族等の求め（障害のある人がその意思の表明を行うことが困難である場合に限る。）に応じて、障害のある人が障害のない人と同等の権利を行使するため又は障害のない人と同等の機会及び待遇を確保するために必要かつ適切な現状の変更又は調整を行うことをいう。ただし、合理的配慮の提供を求められた側にとって、社会通念上相当と認められる範囲を超えた人的負担、物的負担又は経済的負担その他の過度な負担（以下、「過度な負担」という。）になるものを除く。

(過度な負担の基本的な考え方)

第9条 過度な負担については、個別の事案ごとに、次の各号の要素等を考慮し、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、県にとって過度な負担に当たると判断した場合は、障害のある人にその理由を説明するものとし、理解を得よう努めなければならない。

- 一 相手方の性格、業務の内容、業務の公共性、不特定性、事業規模、その規模から見た負担の割合、技術的困難の度合い等の経済的及び財政的なコストの面
- 二 合理的配慮の提供により、業務遂行に著しい支障が生じるのか、提供される機会やサービス等の本質が損なわれるのか等の業務遂行に及ぼす影響の面

(合理的配慮の具体例)

第10条 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9条で示した過度な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはい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こと。

一 物理的環境への配慮の具体例

- (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する、携帯スロープを渡すなどする。
- (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す。パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。
- (3) 目的の場所までの案内の際に、障害のある人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、障害のある人の希望を聞いたりする。
- (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。
- (5) 疲労を感じやすい障害のある人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る場合は、当該障害のある人に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的休憩スペースを設ける。
- (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のある人に対し、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。
- (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に障害のある人に対し、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。

二 意思疎通の配慮の具体例

- (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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 意思疎通が不得意な障害のある人に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。
- (5) 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。
- (6) 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。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。
- (7) 比喩表現等が苦手な障害のある人に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに具体的に説明する。
- (8) 障害のある人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。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。
- (9) 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などの配慮を行う。
- (10) 会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性にサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。

三 ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- (1) 順番を待つことが苦手な障害のある人に対し、周囲の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- (2) 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の理解を得た上で、当該障害のある人の順番が来るまで別室や席を用意する。
- (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。
- (4) 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- (5) 県の敷地内の駐車場等において、障害のある人の来庁が多数見込まれる場合、通常、障害のある人専用とされていない区画を障害のある人専用の区画に変更する。
- (6) 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、当該障害のある人に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備する。
- (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。

(管理職の責務)

- 第11条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者(以下「管理職」という。)は、第3条及び第7条に掲げる事項に関し、障害又は障害に関連する事由を理由とする差別をなくすため、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。
- 一 日常の執務を通じた指導等により、障害又は障害に関連する事由を理由とする差別をなくすため、その管理監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別をなくすための認識を深めさせること。
 - 二 障害のある人等から不均等待遇、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。
 - 三 合理的配慮の必要性が確認された場合、管理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 管理職は、障害又は障害に関連する事由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。

(処分等)

- 第12条 職員が、障害のある人に対し不均等待遇をし、又は、過度な負担がないにも関わらず合理的配慮を怠った場合、その態様等によっては、処分の対象となる場合がある。

(相談体制)

- 第13条 この対応要領で定める障害を理由とする差別をなくすことに関する趣旨や制度等の問い合わせ及び条例に基づく職員による障害又は障害に関連する事由を理由とする差別に関する相談の窓口は障害福祉課とし、その他職員の対応や服務規律に関する問い合わせ等の窓口は人事課とする。
- 2 第1項に関する相談に対しては、障害福祉課と人事課が連携して対応するものとする。

(研修・啓発)

- 第14条 障害福祉課及び人事課において、障害及び障害のある人に対する理解を深め差別をなくすことの重要性に関する職員の理解と関心の増進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

附則

この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。