

福井市における障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

（目的）

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、障がい者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、福井市職員（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、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、障がい（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいをいう。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障がい者（障がい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。以下この対応要領において同じ。）でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障がい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。なお、別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する（次条において同じ。）。

（合理的配慮の提供）

第3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、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、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。

（相談体制の整備）

第4条 職員による障がいを理由とする差別に関する障がい者及びその家族その他関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口を福祉部障がい福祉課に置く。

- 2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障がい者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。
- 3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、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、以後の相談等において活用することとする。
- 4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実に努めるものとする。

（研修・啓発）

第5条 障がい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。

- 2 新たに職員となった者に対しては、障がいを理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また、職員を監督する職員（以下「監督者」という。）に対しては、障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する。
- 3 職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。
- 4 職員は、障がい特性やその状態に応じた配慮、社会的障壁の除去の必要性等に関する理解を深めるため、障がい理解に資する講演会や障がいが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ものとする。

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、令和4年4月1日から施行する。

べっし 別紙

しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ふくい したいおうようりょう かか りゆうい じこう
障がい者に対する差別の解消の推進に関する福井市対応要領に係る留意事項

だい ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょう しゃ たい せいとう りゆう しょう りゆう ざい かくしゅきかい
法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、財・サービスや各種機会
ていきょう きよひ また ていきょう あ たって ばしょ じかんたい せいげん しょう しゃ もの たい
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、障がい者でない者に対
しては付さない条件を付けることなどにより、障がい者の権利利益を侵害することを禁止して
いる。

ただし、しょう しゃ じじつじょう びょうどう そくしん また たつせい ひつよう とくべつ そち ふとう
障がい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
さべつてきとりあつか しょう しゃ しょう しゃ もの くら ゆうぐう とりあつか
な差別的取扱いではない。したがって、障がい者を障がい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）、法に規定された障がい者に対する合理的配慮の提供による
しょう しゃ もの こと とりあつか ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい
障がい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
イバシーにはいりよ しょう しゃ しょう じょうきょうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつか
イバシーに配慮しつつ障がい者に障がいの状況等を確認することは、不当な差別的取扱い
にはあたらない。

このように、ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょう しゃ もんだい じむまた
不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がい者を問題となる事務又は
じぎょう ほんしつてき かんけい しよじじょう おな しょう しゃ もの ふり あつか
事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障がい者でない者より不利に扱うことである
てん りゆうい ひつよう
点に留意する必要がある。

だい せいとう りゆう ほんだん してん 第2 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうとう しょう しゃ たい しょう りゆう ざい かくしゅ
正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がいを理由として財・サービスや各種
きかい ていきょう きよひ とりあつか きやくかんてき み せいとう もくてき もと おこな
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、
もくてき て え い ぼあい せいとう りゆう そうとう いな
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、
ぐたいてき けんとう せいとう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ こべつ
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の趣旨を損なうことなく、個別の
じあん しょう しゃ だいさんしゃ けんりりえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん そんがいはつせい ぼうしとう
事案ごとに、障がい者、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）
およ ふくい し じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが ぐたいてきばめん じょうきょう
及び福井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
おう そうごうてき きやくかんてき ほんだん ひつよう
応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

しょくいん せいとう りゆう ほんだん ぼあい しょう しゃ りゆう せつめい
職員は、正当な理由があると判断した場合には、障がい者にその理由を説明するものとし、
りかい え つと のぞ
理解を得るよう努めることが望ましい。

また、かんたくしゃ にちじょう しつむ つう しょう ふとう さべつてきとりあつか きんし かん
監督者においては、日常の執務を通じた指導により、不当な差別的取扱いの禁止に関す
りかい ふか かんたく しょくいん おこな せいとう りゆう ほんだん だとう
る理解を深めさせ、監督する職員が行った正当な理由であるという判断が妥当であるかどうか
とう かくにん ほんだん しょう ぼあい じんそく てきせつ たいしよ ひつよう
等の確認やそれについての問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処することが必要である。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。なお、第2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、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはあ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必要がある。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障がい者を理由に窓口対応を拒否する。
- 障がいを理由に対応の順序を後回しにする。
- 障がい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。
- 障がいを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がいを理由に、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。
- 本人又はその家族等の意思（障がいのある方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（施設への入所など）を行うこと。

第4 合理的配慮の基本的な考え方

1 障がい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、「障がい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、障がい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、障がい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、障がい者が受ける制限は、障がいのみ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、障がい者の権利利益を侵害す

4 合理的配慮は、障がい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、個々の障がい者に対して、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、障がいの状態等が変化することもあるため、特に、障がい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。

5 福井市が、事務又は事業の全部又は一部を委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障がい者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

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過重な負担を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、障がい者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。

また、監督者においては、日常の執務を通じた指導により、合理的配慮の提供に関する理解を深めさせ、監督する職員が行った過重な負担であるという判断が妥当であるかどうか等の確認やそれについての問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処することが必要である。

- 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

第6 合理的配慮の具体例

第4で示したとおり、合理的配慮は、障がい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、多様かつ個性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5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、これらはあ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必要がある。

ごうりてきはいいりよ あ う ぶつりてきかんきょう はいりよ ぐたいれい
(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

- 段差がある場合に、車椅子利用者^{くるまいすりようしや}にキャスター^あ上げ^{とうほじよ}等補助^{けいたい}をする、携帯スロープ^{わた}を渡すな
どする。
- 配架棚^{はいかだな}の高い^{たか}所^{ところ}に置かれたパンフレット^お等^{とう}を取って渡す^と。パンフレット^{わた}等の位置^{とう}を分か
りやすく伝える^い。
- 目的^{もくてき}の場所^{ばしょ}までの案内^{あんない}の際^{さい}に、障^{しょう}がい者^{しや}の歩行速度^{ほこうそくど}に合わせた速度^あで歩いたり^{そくど}、前後^{ある}・
左右^{ぜんご}・距離^{きょり}の位置取り^いについて、障^{しょう}がい者^{しや}の希望^{きぼう}を聞いたりする。
- 障^{しょう}がいの特性^{とくせい}により、頻繁^{ひんぱん}に離席^{りせき}の必要^{ひつよう}がある場合に、会場の座席位置^{ばあい}を扉^{かいじょう}付近^{ざせき}にす
る。
- 疲労^{ひろう}を感じやすい障^{しょう}がい者^{しや}から別室^{べつしつ}での休憩^{きゅうけい}の申し出^{もうしで}があった際^{さい}、別室^{べつしつ}の確保^{かくほ}が困難^{こんなん}
であるため、当該障^{とうがいしやう}がい者^{しや}に事情^{じじょう}を説明^{せつめい}し、対応窓口^{たいおうまどぐち}の近く^{ちか}に長椅子^{ながいす}を移動^{いどう}させて臨時^{りんじ}
の休憩^{きゅうけい}スペース^{もう}を設ける。
- 不随意運動^{ふずいいうんどう}などにより書類等^{しよるいとう}を押さえることが難^{むずか}しい障^{しょう}がい者^{しや}に対し、職員^{たい}が書類^{しよくいん}を
押さえたり、バインダー等^おの固定器具^{こていきぐ}を提供^{ていきよう}したりする。
- 災害^{さいがい}や事故^{じこ}が発生^{はっせい}した際^{さい}、館内放送^{かんにほうそう}で避難情報^{ひなんじようほうとう}等の緊急情報^{きんきゆうじようほう}を聞くことが難^{むずか}しい
聴覚障^{ちやうかくしやう}がい者^{しや}に対し、電光掲示板^{でんこうけいじばん}、手書き^{てが}のボード等^{とう}を用いて、わかりやすく案内^{もち}し誘導^わ
を図る^{あんない}。

ごうりてきはいいりよ あ う いしそつう はいりよ ぐたいれい
(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談^{ひつだん}、読み上げ^{よみあげ}、手話^{しゅわ}、点字^{てんじ}、拡大文字^{かくだいもじ}などのコミュニケーション手段^{しゅだん}を用いる^{もち}。
- 会議資料等^{かいぎしりょうとう}について、点字^{てんじ}、拡大文字等^{かくだいもじとう}で作成^{さくせい}する際に、各々の媒体間^{さい}でページ番号等^{おのおの}が
異なりうることに留意^{ばいいたいかん}して使用する^{ばんごうとう}。
- 視覚障^{しかくしやう}がいのある委員^{いいん}に会議資料等^{かいぎしりょうとう}を事前送付^{じぜんそうふ}する際^{さい}、読み上げソフト^{よみあげ}に対応^{たいおう}できるよ
う電子データ^{でんし} (テキスト形式^{けいしき}) で提供^{ていきよう}する。
- 意思疎通^{いしそつう}が不得意^{ふとくい}な障^{しょう}がい者^{しや}に対し、コミュニケーション支援^{しえん}ボード^{かつよう}を活用^{いし}して意思^{いし}
を確認^{かくにん}する。
- 駐^{ちゅう}車^{しゃ}場^{じやう}などで通常^{つうじよう}、口頭^{こうとう}で行^{おこな}う案内^{かみ}を、紙^{かみ}にメモ^{わた}をして渡す。
- 書類記入^{しよるいきにゆう}の依頼^{いらい}時に、記入方法等^{きにゆうほうほうとう}を本人^{ほんにん}の目^めの前^{まえ}で示^{しめ}したり、わかりやすい記述^{きじゆつ}で伝達^{でんたつ}
したりする。本人^{ほんにん}の依頼^{いらい}がある場合には、代読^{だいてく}といった配慮^{はいりよ}を行^{おこな}う。
- 比^ひ喩^ゆ表現^{ひゆうげん}等^{とう}が苦手^{にがて}な障^{しょう}がい者^{しや}に対し、比^ひ喩^ゆや暗喩^{あんゆ}、二重否定^{にじゆうひていひゆうげん}表現^{もち}などを用いず
に具体的に説明^{ぐたいてき}する。

- 障がい者から申出があった際に、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。
- 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障がい、聴覚障がい、知的障がい、発達障がいなどを持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- 会議の進行に当たっては、職員等が委員の障がい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。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 順番を待つことが苦手な障がい者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- 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、当該障がい者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- 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。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 駐車場等において、障がい者の来庁が多数見込まれる場合、通常障がい者専用とされていない区画を障がい者専用の区画に変更する。
- 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、当該障がい者に説明の上、障がいの特性や施設の状況に応じて別室を準備する。
- 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、障がいのある委員の理解を援助する者の同席を認める。