

会津若松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対応要領に係る留意事項

I 障がい者を理由とする不当な差別的取扱いの禁止

1 基本的な考え方

障がい者に対して、正当な理由なく、障がい者を理由として、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するものです。

2 補足

ただし、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となる次のような特別の措置は、不当な差別的取扱いには当たりません。

- ・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）
- ・障がい者に対する合理的配慮の提供による障がい者でない者との異なる取扱い
- ・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がい者に障がいの状況等を確認すること

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点に留意する必要があります。

3 「正当な理由」の判断

(1) 「正当な理由」とは

障がい者に対して、障がい者を理由として、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は「正当な理由」に相当するため、不当な差別的取扱いにはなりません。

(2) 「正当な理由」の判断の視点

「正当な理由」に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、障がい者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）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・客観的に判断する必要があります。その際には、正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損な

うこととならないよう注意することが必要です。

(3) 対象者への説明

その取扱いに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、理解を得るよう努めるものとします。

4 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いの具体例については、別に示し、事例を集積しながら適宜更新していくこととします。

II 合理的配慮の提供

1 基本的な考え方

職員は、事務・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は、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、障がいの特性や具体的な場面、状況に応じて社会的障壁を除去するために必要かつ合理的な配慮（合理的配慮）をしなければなりません。

2 合理的配慮の提供にあたっての留意点

(1) 範囲等

- ・本市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
- ・障がい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

(2) 状況に応じた対応等

- ・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な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こと
- ・障がい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、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こと
- ・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こと

- ・合理的配慮の提供に当たっては、障がい者の性別、年齢、状態等に配慮する必要があること

(3) 意思の表明

- ・意思の表明は、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。）のほか、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など、障がい者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な多様な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられるものであること
- ・知的障がいや精神障がい（発達障がいを含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障がい者の家族、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ものであること。
- ・意思の表明が困難な障がい者が、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、その障がい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こと

3 「過重な負担」の基本的な考え方

(1) 「過重な負担」の判断の視点

過重な負担については、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・客観的に判断する必要があります。その際には、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とならないよう注意することが必要です。

- ・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、事業規模
- ・財政、財務状況

(2) 対象者への説明

求められた合理的配慮が過重な負担に当たるために実施できないと判断した場合は、障がい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ものとします。

4 「環境の整備」との関係

「合理的配慮」と、次節に述べる「環境の整備」は密接な関係にあります。合理的配慮が場面に応じた個別的な対応であるのに対し、「環境の整備」は不特定多数の障がい者を対象とする事前的な改善措置として位置付けられます。

合理的配慮を必要とする障がい者が多数見込まれる場合、障がい者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、環境の整備を考慮に入れることが重要となります。

5 事務、事業の委託を行う場合の配慮

本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、障害者差別解消法の趣旨を踏まえ事業分野ごとに定められる対応指針を遵守することに加え、必要に応じて本市対応要領を踏まえた対応を求めます。

6 合理的配慮の具体例

合理的配慮の具体例については、別に示し、事例を集積しながら適宜更新していくこととします。

Ⅲ 環境の整備

1 障害者差別解消法の趣旨

障害者差別解消法では、個別の場面において個々の障がい者に対して行われる合理的配慮を的確に行うため、必要な環境の整備に努めることとしています。

環境の整備は、不特定多数の障がい者を主な対象として行われる事前的改善措置であり、例えば次のようなものが挙げられます。

- ・ 公共施設や交通機関におけるバリアフリー化
- ・ 意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス、人的支援
- ・ 円滑な情報の取得、利用、発信のための情報アクセシビリティの向上

このほか、環境の整備には、ハード面だけでなく、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれます。

2 会津若松市ユニバーサルデザイン推進プランの取組を踏まえた環境の整備の推進

本市においては、平成 19 年度に会津若松市ユニバーサルデザイン推進プランを策定し、年齢、性別、身体的能力、言語などの違いにかかわらず、すべての人にとって安全・安心で利用しやすい環境の整備に積極的に取り組むこととしています。

このユニバーサルデザインの取組みを庁内で進めることが、障害者差別解消法に定める「環境の整備」の推進につながることとなります。

IV 職員に対する研修・啓発

本市における障がい者を理由とする差別の解消に向けた取組を一層進めていくためには、職員の研修、啓発の機会を確保することが重要です。

そのため、障害者差別解消法の趣旨及び対応要領の周知徹底、障がいに対する理解の促進等の観点から、次のように各種研修等を実施していくこととします。

- ・ 新任研修その他の階層別研修の活用
- ・ 関係団体が開催する講演会等への職員参加の呼びかけ