

しょう りゆう  
障がいを理由とする  
さべつ かいしょう すいしん かん  
差別の解消の推進に関する  
の だ し しょくいんたいおうようりょう  
野田市職員対応要領

～ こころ のバリアフリーを め ざ 目指します ～

へいせい ねん がつ  
平成28年12月  
の だ し そうむぶじんじか  
野田市総務部人事課

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| はじめに                                                                         | 1  |
| 1 趣旨                                                                         | 1  |
| 法のポイント                                                                       | 2  |
| 差別解消の基本的な取組の考え方                                                              | 3  |
| 2 障がい <sup>しょうがい</sup> を理由とする不当な差別的取扱い <sup>ふとうさべつてきとりあつか</sup>              | 10 |
| 3 合理的配慮 <sup>ごうりてきはいりょ</sup> の基本的な考え方 <sup>きほんてきかんが</sup>                    | 12 |
| 4 過重な負担 <sup>かじゅうふたん</sup> の基本的な考え方 <sup>きほんてきかんが</sup>                      | 14 |
| 5 所属 <sup>しよぞく</sup> 長の責務 <sup>せきむ</sup>                                     | 16 |
| 6 懲戒 <sup>ちやうかい</sup> 処分 <sup>しよぶん</sup> 等                                   | 16 |
| 7 相談 <sup>そうだん</sup> 体制 <sup>たいせい</sup> の整備 <sup>せいび</sup>                   | 16 |
| 8 研修 <sup>けんしゅう</sup> ・啓発 <sup>けいはつ</sup>                                    | 17 |
| 9 対応 <sup>たいおう</sup> 要領 <sup>ようりょう</sup> の見直し <sup>みなあ</sup>                 | 18 |
| 10 補則 <sup>ほそく</sup>                                                         | 18 |
| 参考資料 <sup>さんこうしりょう</sup>                                                     |    |
| 障がい <sup>しょうがい</sup> の特性 <sup>とくせい</sup>                                     | 19 |
| 障害者 <sup>しょうがいしゃ</sup> 差別 <sup>さべつ</sup> 解消 <sup>かいしょう</sup> 法 <sup>ほう</sup> | 24 |

## はじめに

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(以下「法」という。)は、障がいのある人に対する不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供を行政機関の法的義務としています。

障がいを理由とする差別の解消の推進に関する野田市職員対応要領(以下「対応要領」という。)は、法に基づいて、何が差別に当たるのか、合理的配慮の提供とはどのようなものなのかを具体的に説明し、職員の障がいのある人への対応を定めたものです。

障がいのある人への対応については、その障がいに応じた適切な配慮を行わないと不便な思いをお掛けし、さらに差別的取扱いに当たることにもなります。

また、環境整備(努力義務)については、財政状況に影響があるため、対応できること、できないこと、すぐにはできないことなどを明確に伝えなければ、障がいのある人に誤解や期待を抱かせることにもなりかねません。

職員は法の趣旨を踏まえ対応するとともに、「心のバリアフリー」(1)を基本理念とし、この対応要領に沿って取り組むことが必要です。

### 1 心のバリアフリー(野田市総合計画：第4章 計画の実現に向けて)

バリアフリー化を実現するためには、駅や道路、建物といったハードの整備だけでなく、一人一人がバリアを理解し、市民が互いに認め合い、支え合う「心のバリアフリー」が最も大切です。これまで、福祉のまちづくりフェスティバルなどを通じて、「心のバリアフリー」の浸透した野田市の実現を図っているところであり、今後も、様々な機会を通じて、市民に対する意識啓発を推進することにより、高齢者や障がい者、子育て世帯等、特に地域社会とのつながりや支援が必要な市民を見守り、支援していくことができる支え合いのまちづくりを進めます。

## 1 趣旨

対応要領は、法に基づき、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(以下 基本方針という)に即して、職員(2)が適切に対応するため必要な事項を定めたものです。

### 2 職員

市長部局、教育委員会、議会事務局、水道部、消防及び行政委員会に属する職員(再任用職員、非常勤職員、臨時的任用職員及び本市業務の受託事業者や指定管理者のうち市民と接する業務を行う者を含みます。)

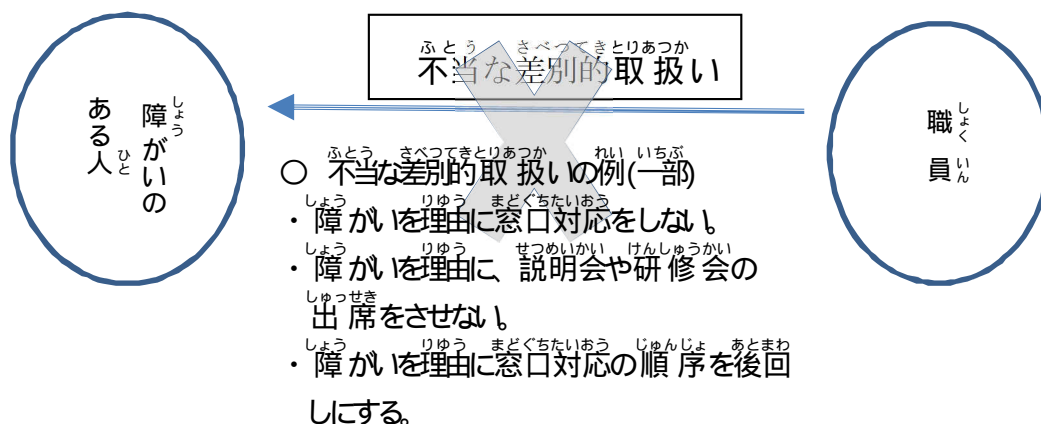
水道部(地方公営企業)については、法上は「事業者」として厚生労働大臣が定める対応指針により対応しますが、野田市職員として、この対応要領に沿った対応も行うことになります。

## 法のポイント

### ○ 障がい者を理由とした差別の禁止

法は、事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として障がいのない人と不当な差別的取扱いをすることにより、障がいのある人の権利利益を侵害してはならないと規定しています。

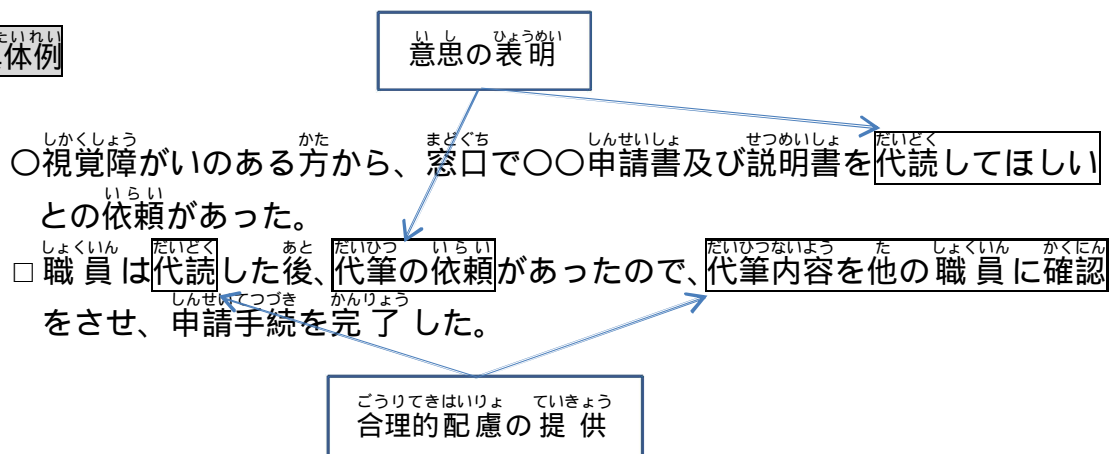
これは、障がいのある人に対して正当な理由なく、障がいを理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否し、提供に当たっては場所・時間帯などを制限し、又は障がいのない人に対して付さない条件を付す等により、障がいのある人の権利利益を侵害することを禁止するものです。



### ○ 合理的配慮の提供

職員は、事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、障がいのある人から現に「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、その実施が「過重でない」ときは、障がいの特性や具体的場面等に応じ、社会的障壁を除去するための必要な合理的配慮を提供しなければなりません。

#### 具体例



## 差別解消の基本的な取組の考え方

### 事例1

○車いす利用の方から「各階の窓口カウンターでは、職員から説明を受けるときや申請書を書くときに不便なので、車いすごと入れるローカウンターの増設をしてほしい」との要望がありました。

・窓口カウンターで職員から説明を受ける  
とき等に不便

社会的障壁

・ローカウンターを増設や新設してほしい。

社会的障壁の  
除去の意思表示

○今までは次のような考えで対応していませんでしたか。

【案】車いす利用者に対応できるように各階にローカウンターを設置したい。

でも...

設置費用がかかり予算対応ができない(費用・負担)。

または、

【案】1階に「車いす利用者専用の総合窓口」を新設し、職員を配置して、各サービスの申請等を受付したい。

でも...

1階のスペースが確保できない(物理的問題) 新窓口には職員を配置できない(人的・体制上の問題) ため、対応は難しい。

○このように、障がいのある人の要望のみを考え、“できない”という前提で結論を出していませんでしたか。障がいの特性や具体的場面等に応じた合理的配慮の提供を考えてみると...

職員がカウンターの外に出て、長いす等に座り、車いす利用者の目線に合わせて説明し、決裁板を下敷きに申請書を記載するようにして対応すれば、車いす利用者に不便をかけることなく受け付けできます。

### ポイント

事例の車いす利用者の要望には応えられませんが、代替案を見出し、建設的な話し合いをすることで、この問題を解決できます。

社会的障壁を除去するための合理的配慮の提供は、答えが一つではありません。それぞれの場面において、どのような対応ができるかを前向きに考えることが重要です。

○身体に障がいのある人が、先着順の受付において、立って順番待ちをしていましたが、「障がいにより長時間立って待つことができないので、障がい者専用の受付窓口を設置するか、その都度、先に受付してほしい」との相談がありました。

・障がいにより長時間立って待つことができない。

社会的障壁

・障がい者専用の受付窓口を設置してほしい。

社会的障壁の  
除去の意思表示

○今までは次のような考えで対応していませんでしたか。

【案】長時間立って待つことを解消したい。

でも...

専用窓口はできない、また先着順の受付で順番を変えることは、周囲の人の理解が得られない。

○このような場面においても、障がいの特性や具体的場面等に応じた合理的配慮の提供を考えてみると...

障がいのある人は、長時間立って待つことができないため、椅子を用意することも代替案の一つです。

また、受付が先着順の場合において、先に受付をすることは周囲の方の理解を得られないこともあります。しかし、障がいのある人の順番が来るまで列を離れ、別の場所で座って待機してもらうことは、理解が得られやすいため、職員は周囲の方に説明し対応します。

なお、障がいがあることを理由に対応の順序を後回しにさせるようなことは、不当な差別的取扱いになります。

## ポイント

合理的配慮の提供は、予算や体制上の制限等(過重な負担)により、障がいのある人の希望に完全に沿うことができないこともあります。

この場合においても、個々の障がいのある人と建設的な話し合いを行い、職員(組織)は代替案を検討するなどの対応が必要です。

職員個人が、今の環境(設備等)で、“何ができるのか”ということに着目して考えましょう。

○聴覚障がいのある人から次の相談がありました。  
窓口の手話通訳体制については、市役所3日、支所1日に各半日単位で  
手話通訳者を配置している。しかし、手話通訳者が配置していない日があ  
るので、常時市役所を利用できない。毎日、手話通訳者を配置してほしい。

・市役所を毎日利用できない。



社会的障壁

・常時、手話通訳者を配置してほしい。



社会的障壁の  
除去の意思表示

○この要望について、次のように考えましたが・・・。

【案】聴覚障がいのある人  
に対する環境整備のため、市  
役所及び支所に手話通訳者を  
毎日配置したい。

でも...

支所を含め、増員すると、現行  
の経費から2倍以上増加するこ  
とになってしまう。

○このように状況が異なる二つの場面(市役所と支所)において、環境整備と  
合理的配慮の観点から考えてみると...

市役所 不特定多数の障がいのある人が利用 環境整備を裡に入れた対応  
支所 現在は特定少数が利用 合理的配慮の提供による対応

市役所については、手話通訳者の利用度が多いため、環境整備を図るものと  
して、手話通訳配置日を週4日(半日単位)とし、支所については、現状の利用  
状況から、増設をしなくとも、職員が筆談等の合理的配慮の提供をすること  
で通常の手続は毎日利用できることから、現状の1日(半日単位)とした。

## ポイント

障がいのある人の差別解消への取組は、同じ要望においても、障がい  
のある人が利用する人数、施設の規模等の各ケースによって職員  
(市)の対応が違ってきます。

職員は、障がいのある人からの具体的な申出内容のみに捕らわれて  
問題を見るのではなく、幅広い観点から全体を見渡し、その対応を検討  
する必要があります。

事例 4

○身体障がいのある人から、古い施設の会館で会議があるが、会議室が2階にあるため、1人では行けない。エレベーターを設置してほしいとの相談がありました。

・会議室が2階のため、1人では行けない。

社会的障壁

・エレベーターを設置してほしい。

社会的障壁の  
除去の意思表示

○この要望について、次のように考えました。

【案】2階で開催する会議については、職員が補助しながら案内する。

○不当な差別的取扱い、環境整備、合理的配慮の提供で考えると...

エレベーター - 設置の要望に対し、古い施設であるため、設置に伴い建物の耐震性を基準以下にしてしまうため、要望に沿えないこととなりますが、これは正当な理由と考えられます。

環境整備として施設の建替えについては、建設費用や財政状況から過重な負担と判断し対応できませんが、今後はファシリティマネジメント(施設の長寿命化計画)の基本方針に基づき進めていくこととしていきます。

以上によりエレベーター - の設置は、障がいのある人の要望に沿えないこととなりますが、職員は合理的配慮の提供をしなければなりません。

このケースでは、1階会議室を優先的に貸し出すこと及び2階へ案内するためには他職員の応援を求めるなど、その場面に応じ、最善の対応を行うことが必要です。

1階会議室を障がいのある人に優先的に貸し出すことは、障がい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で、不当な差別的取扱いには当たりません。

ポイント

環境整備については、公共施設バリアフリー化計画等により、毎年度、障がいのある人の意見を伺いながら計画的に実施するとともに、施設等については、ファシリティマネジメントの基本方針に基づき進めます。

環境整備の要望については、今後の当該計画を進める上での資料としますので、個人情報のない状態で営繕課に報告します。

○地区ごとに、地元で生活している市民の意見を直接聞くため、その地区内で説明会が開催されるが、会館は段差があるなど、身体に障がいのある人には利用しづらいため、地区外となるが、会場を市役所に変更してほしい。

・建物に段差があるため、利用しづらい。

社会的障壁

・会場を 会館から市役所に変更してほしい。

社会的障壁の  
除去の意思表示

○この要望について、次のように考えました。

【案】地区別説明会は、その地区に居住する多くの方の参加により、地区の実情を伺うことを目的としているため、会場の変更はできない。

○合理的配慮の提供について、再度考えると...

事例の説明会は、地区を限定し、その住民の意見を伺うことを目的としていることから、地区外会場への変更は地元出席者が減少し、地区説明会の目的に影響が生じてしまうため、現行どおり実施します。

ただ、施設の段差により障がいのある人が利用しにくい(社会的障壁)ため、その解消に、次の合理的配慮の提供が必要です。

施設の段差は、職員が他の施設から携帯用スロープを借りてきたり、その方に職員が同行し手助けをしたりする等の合理的配慮を提供します。

合理的配慮の留意点

合理的配慮は、市の事務・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、障がいのない人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・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ります。

## ポイント

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等に応じて異なりますが、合理的配慮が市の事務・事業の目的等によどの様に影響するかによっても、提供する内容は変わります。

これにより障がいのある人に合理的配慮の提供が十分にできないことも考えられます。この場合でもできる限りの方法を組織で考え、社会的障壁の除去に取り組みます。

○中央公民館を利用する障がいのある人(車いす利用)から雨天時に傘が  
させないため、駐車場から中央公民館に入るまで濡れてしまうので、  
障がいのある人専用の屋根付き駐車場と施設までの屋根付きアプロ  
ーチを設置してほしいとの要望がありました。

・傘がさせないため、駐車場から施設に入  
るまでに濡れてしまう。

社会的障壁

・屋根付駐車場と施設までの屋根付ア  
プローチを設置してほしい。

社会的障壁の  
除去の意思表示

○この要望について、最初は次のように考えました。

【案】障がい者専用駐車場の屋根及び施設までの屋根付アプローチの設置に  
は、かなりの費用が必要となるため、過重な負担となり設置はできないと考  
えました。

○しかし、中央公民館の入口を見ると...

中央公民館の構造は、入口付近が奥まっいて、2階部分が下屋の役目  
をしており、さらに車1台が駐車できるスペースもある。  
この部分を利用すれば、車止めや路面塗装等に5万円程度の経費で  
屋根付き障がい者専用駐車場が設置できることが分かりました。

全ての障がい者専用駐車場を完全に改修することは、過重な負担を伴い  
対応することはできません。しかし、合理的配慮の提供を考えると、現状の  
予算内で対応できる経費で屋根付き駐車場を設置できるため、財政課や  
営繕課と協議し、すぐに工事を進めることにしました。

## ポイント

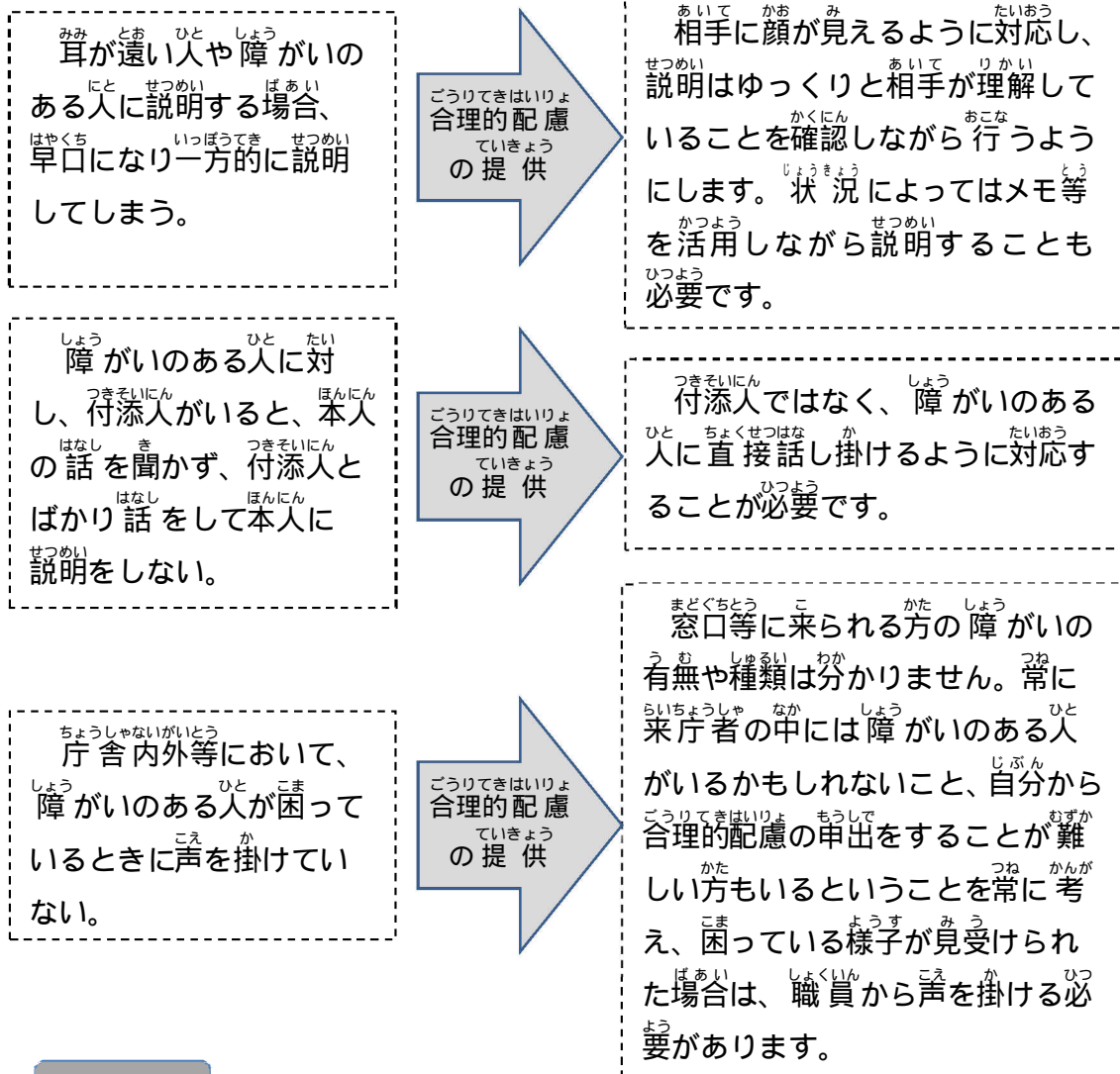
社会的障壁の除去は、現状の環境を活用するなどの工夫をすること  
で、少ない費用負担で達成できることがあります。

職員は個々の場面を十分調査した上で、対応を検討します。

なお、合理的配慮の提供に伴う財政負担(環境整備以外)について  
は、5万円までは対応することを基本とし、施設の状況や内容に  
よっては5万円を若干超えることも可能としますので、職員は所属  
長に報告後、財政課及び営繕課と協議します。

## 事例7

○日頃、職員が無意識に対応していることが障がいのある人に対する「不当な差別的取扱い」になります。



### ポイント

これらのケースは、障がいのある人の社会的障壁を取り除くために誰もがすぐにできる「合理的配慮の提供」で、従来から職員として既に行っている、又は行わなければいけない対応です。

職員は柔軟な発想で社会的障壁の解消を積極的に取り組むことが最も重要です。

## 2 障がい者を理由とする不当な差別的取扱い

職員は、窓口対応、事務又は事業を行うに当たり、正当な理由が無く、障がいのある人に対し、障がいのない人と比べて、次のような不当な差別的取扱いをしてはいけません。

障がいを理由として、財(給付)・サービスや各種機会の提供を拒否したり、提供に当たって場所・時間帯などを制限し、又は障がいのない人に対しては付さない条件を付けるなど(2ページの「法のポイント」参照)

なお、障がいのある人の家族や支援者に対する不当な差別的取扱いが、本人の権利利益に不利益を与えることがあることに留意してください。

○対象となる障がい(障がいのある人) 障 害 者 手 帳 の 交 付 者 だ け で は あ り ま せ ン

障がいのある人は、障害者手帳が交付されている人だけではなく、身体障がいのある人、知的障がいのある人、精神障がいのある人(発達障がい者も含む。)、その他に心や体に障がいがあり、障がいや社会の中にある障壁によって日常生活や社会生活に相当な制限を受けている人です。

○「不当な差別的取扱い」とは こ べ つ   じ あ ん   は ん だ ん  
個 別 の 事 案 ご と に 判 断  
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します。個人で判断できない場合は、組織で考えます。

○「正当な理由」とは そ う ご う て き   き ゃ っ か ん て き   は ん だ ん  
総 合 的 ・ 客 観 的 に 判 断  
正当な理由に相当するものは、障がいを理由として、サービス等の提供を拒否するなどの取扱いが総合的・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のみです。  
正当な理由に相当するか否かは、個別の事案ごとに障がいのある人や第三者の権利利益(安全の確保、財産の保全、損害の発生防止等)及び事業・事業の目的等の観点から、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断します。

### ポイント

正当な理由については、障がいのある人の生命・健康への大きな危険が予想されるとき等における例外的なものです。

正当な理由を根拠に、不当な差別的取扱いを禁止するという法の趣旨が形骸化されるべきではなく、また、単に事故(危険)が予想されるといった抽象的な理由でサービスを提供しないといったことは適切ではありません。総合的・客観的に判断することが必要です。

○留意点

障がいのある人に事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な次の特別の措置は、不当な差別的取扱いには当たりません。

- ・障がいのある人を障がいのない人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のある人に対する合理的配慮の提供による障がいのない人との異なる取扱い

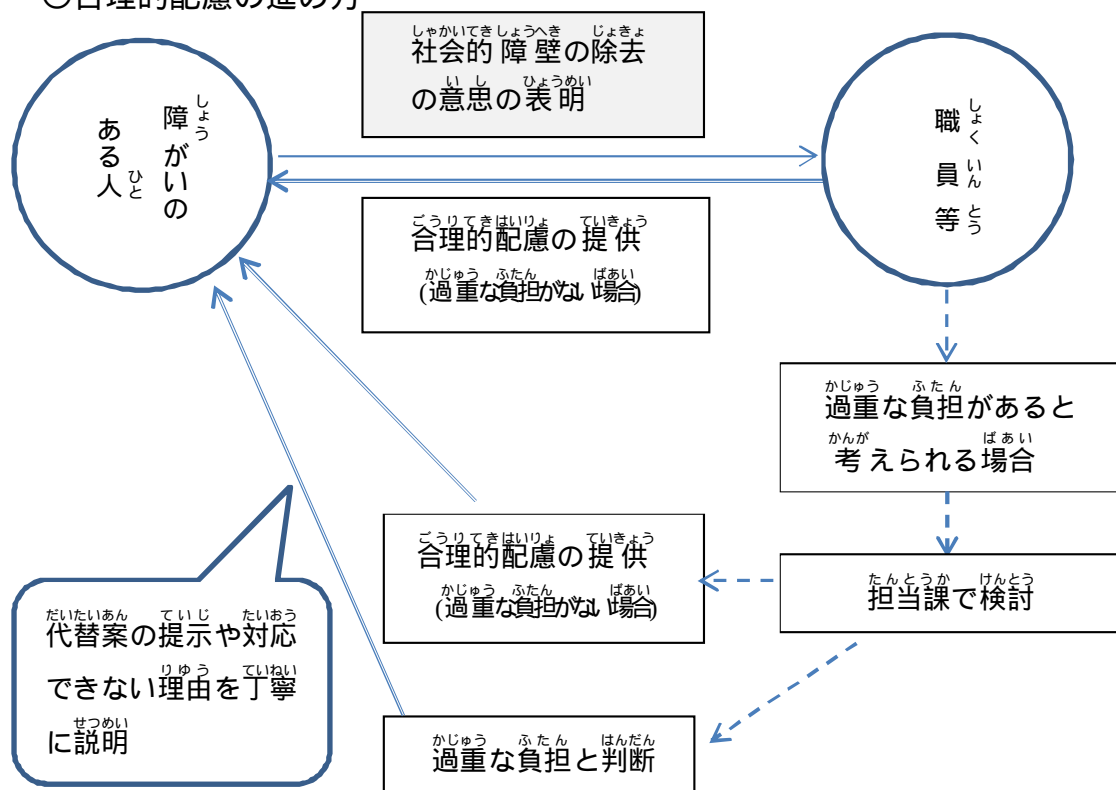
- ・合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障がいのある人やその家族、支援者等に障がいの状況等を確認すること

不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がいのある人を問題とす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のない人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 合理的配慮の基本的な考え方

職員は、窓口対応、事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、障がいのある人から現に「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、その実施に伴う負担が過重（「過重な負担」）でないときは、障がいのある人の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がいのある人の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、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」）の提供をしなければなりません。

#### ○合理的配慮の進め方



#### (1) 社会的障壁とは

障がいのある人にとって、日常生活又は社会生活を営む上で、それを取り除かなければ、一般の方と同じようにサービスを受けることができない、社会における事物（通行、利用しにくい施設、設備など）、制度（利用しにくい制度など）、慣行（障がいのある方の存在を意識していない慣習、文化など）、観念（障がいのある人への偏見など）その他一切のものをいいます。

## (2) 意思の表明とは

障がいのある人からの意思表明は、具体的な場面において、社会的障壁の除去要望(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、その人の障がいの状況によって、いろいろなコミュニケーション手段により伝えられます。

### ○障がいのある人が他人とコミュニケーションを図る手段

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(通訳を介するものを含む。)などがあります。

### ○意思の表明は障がいのある人からだけではありません。

意思の表明は、障がいのある人からの意思表明のみでなく、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明が困難な場合には、障がいのある人の家族、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ものも含まれます。

## (3) 合理的配慮の提供とは

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状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものです。

障がいのある人が、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は、様々な要素を考慮し、代替措置も含め、双方の建設的対話により柔軟に対応がなされるものです。

また、合理的配慮の内容は、障がいのある人の性別、年齢、状態等にも配慮する必要があります。

## (4) 合理的配慮の留意点

合理的配慮は、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ます。

よって、障がいのない人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り、事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及びません。

#### 4 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、個別の事案ごとに、次の要素等を考慮し、具体的な場  
や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要です。

なお、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  
損なうことがないように留意します。

- ・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）
- ・費用や負担の程度
- ・事務や事業規模
- ・財政や財務状況

##### (1) 環境整備との関係

合理的配慮の提供は、個々の場面において、障がいのある人から何らかの配慮  
を求める意思の表明があった場合、過重な負担とならない場合において、社会的  
障壁を取り除くため、職員が個別に行うものであり、法においては法的義務と  
なっています。

一方、環境整備は、不特定多数の障がいのある人を対象として、事前に行わ  
れる施設のバリアフリー化等であり、法においては努力義務となっています。

##### 環境整備と合理的配慮の関係

###### ○環境整備

不特定多数の障がいのある  
人を想定し事前に行うもの  
（施設のスロープ等）

###### ○合理的配慮

特定の障がいのある人からの  
申出に応じて、その場面に  
応じて行う個別の配慮（職員が車い  
すを持ち上げ段差を越える等）

##### ○環境整備の基本的考え方

野田市では、環境整備について、公共施設バリアフリー化計画等に  
より、毎年度、障がいのある人の意見を伺いながら計画的に実施する  
とともに、施設等については、ファシリティマネジメントの基本方針に基  
づき進めます。

このため環境整備を前提とした合理的配慮の申出には、すぐに対応す  
ることが難しい状況であることを踏まえて、合理的配慮の提供を  
検討するとともに、障がいのある人に十分説明をします。

## (2) 職員(個人)としての合理的配慮の対応

職員は、障がいのある人から社会的障壁の除去の意思の表明があった場合は、その差別的取扱いに正当な理由があるのかを考え、正当な理由がない場合は、この障壁を取り除く方法(合理的配慮)を検討し、対応要領の具体例や過重な負担等を参考にして、個人で対応できる場合は速やかに対応します。

### ポイント

合理的配慮の提供を考える上で、「やれることはやる」という観点に立って考えてください。やらないという前提で考えることは、法の趣旨に反することになります。

障がいのある人からの意思表示について、合理的配慮の提供ができないと考えられる場合は、当該案件を所属長に報告します。

所属長は、職員から報告を受けたら、組織としてどのように対応するかを検討します。

## (3) 担当課(組織)における合理的配慮の対応

所属長は、職員から報告を受けたら、組織としてどのように対応するかを検討します。職員や担当課が窓口対応等によって自身の行動で提供できるものは、その場で実践するように各職員を指導します。

また、担当課では対応できなくとも、他課で対応できる場合もありますので、他課の協力も含めて社会的障壁の解消を検討します。

なお、合理的配慮の提供に伴う財政負担(環境整備以外)については、5万円までは対応することを基本とし、施設の状況や内容によっては、5万円を若干超えることも可能としますので、財政課及び営繕課と協議をしてください。特に庁舎内(施設)における、危険回避、災害時の案内・誘導の場合は、障がいのある人の具体的要望が過重な負担により対応できなくとも、簡易な案内板等の消耗品費で対応できる場合もありますので、必ず財政課及び営繕課と協議をしてください。

### ポイント

予算や体制の制限等により対応できない場合は、できない理由を明確に説明した上で、その障がいのある人と代替案を話し合うなど、柔軟な対応をします。大切なことは建設的な対話を行い、お互いが納得できる対応を見つけて出すことです。

施設整備を伴う申出については、今後、公共施設のバリアフリー化計画等の中で、新規事業として盛り込むことも検討しますので、申出内容等を営繕課に報告します。

#### (4)その他

障がい<sup>しょうがい</sup>の状態<sup>じょうたい</sup>（障がい<sup>しょうがい</sup>の度<sup>ど</sup>合<sup>あひ</sup>）等<sup>とう</sup>が変化<sup>へんか</sup>することもあるため、特に、障がい<sup>しょうがい</sup>のある人<sup>ひと</sup>との関係性<sup>かんけいせい</sup>が長期<sup>ちようき</sup>にわたる場合<sup>ばあい</sup>等<sup>とう</sup>には、提供<sup>ていきよう</sup>する合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>について、適宜<sup>てきぎ</sup>、見直し<sup>みなお</sup>を行う<sup>おこな</sup>ことが重要<sup>じゆうよう</sup>です。

### 5 所属<sup>しょうぞく</sup>長<sup>ちやうとう</sup>等<sup>せきむ</sup>の責務

所属<sup>しょうぞく</sup>長<sup>ちやうとう</sup>等は、各職場<sup>かくしょくば</sup>において障がい<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>とする差別<sup>さべつ</sup>の解消<sup>かいしょう</sup>を推進<sup>すいしん</sup>するため、日常<sup>にちじよう</sup>の執務<sup>しつむ</sup>を通じた指導<sup>しどう</sup>等<sup>とう</sup>により、障がい<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>とする差別<sup>さべつ</sup>の解消<sup>かいしょう</sup>に関し、職員<sup>しょくいん</sup>の注意<sup>ちゆうい</sup>を喚起<sup>かんき</sup>し、障がい<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>とする差別<sup>さべつ</sup>の解消<sup>かいしょう</sup>に関する認識<sup>にんしき</sup>を深めさせます。

障がい<sup>しょうがい</sup>のある人<sup>ひと</sup>から不当<sup>ふとう</sup>な差別<sup>さべつ</sup>的<sup>てき</sup>取扱い<sup>とりあつか</sup>い、合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>の不<sup>ふ</sup>提供<sup>ていきよう</sup>に<sup>たい</sup>対<sup>たい</sup>する相談<sup>そうだん</sup>、苦情<sup>くじよう</sup>の申出<sup>もうしでう</sup>等<sup>とう</sup>があつた場合<sup>ばあい</sup>は、迅速<sup>じんそく</sup>に状況<sup>じやうきやう</sup>を確認<sup>かくにん</sup>します。

また、職員<sup>しょくいん</sup>から合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>の提供<sup>ていきよう</sup>等<sup>とう</sup>の相談<sup>そうだん</sup>があつた場合<sup>ばあい</sup>には、速やか<sup>すみ</sup>に担当課<sup>たんとうか</sup>として検討<sup>けんとう</sup>し、必要<sup>ひつよう</sup>に応<sup>おう</sup>じて関係課<sup>かんけいかう</sup>等<sup>とう</sup>と調整<sup>ちようせい</sup>するとともに、合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>の必要性<sup>ひつようせい</sup>が確認<sup>かくにん</sup>された場合<sup>ばあい</sup>は、合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>の提供<sup>ていきよう</sup>を適切<sup>てきせつ</sup>に行<sup>おこな</sup>います。

なお、所属<sup>しょうぞく</sup>長<sup>ちやうとう</sup>等は、合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>が不<sup>ふ</sup>提供<sup>ていきよう</sup>等<sup>とう</sup>となる障がい<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>とする差別<sup>さべつ</sup>に関する問題<sup>かんもん</sup>（相談<sup>そうだん</sup>・苦情<sup>くじよう</sup>）が生<sup>しょう</sup>じた場合<sup>ばあい</sup>には、迅速<sup>じんそく</sup>かつ適切<sup>てきせつ</sup>に対処<sup>たいしょ</sup>しなければなりません。

### 6 懲戒<sup>ちやうかい</sup>処分<sup>しよぶん</sup>等<sup>とう</sup>

職員<sup>しょくいん</sup>が、障がい<sup>しょうがい</sup>のある人<sup>ひと</sup>に対し不当<sup>ふとう</sup>な差別<sup>さべつ</sup>的<sup>てき</sup>取扱い<sup>とりあつか</sup>をし<sup>たり</sup>、過重<sup>かじゆう</sup>な負担<sup>ふたん</sup>がないにも関わらず、合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>の不<sup>ふ</sup>提供<sup>ていきよう</sup>をした場合<sup>ばあい</sup>、その具体<sup>ぐたいてき</sup>的<sup>たい</sup>態様<sup>たいやう</sup>（状態<sup>じょうたい</sup>・様子<sup>ようす</sup>・内容<sup>ないよう</sup>）等<sup>とう</sup>によっては、職務<sup>しょくむ</sup>上<sup>じやう</sup>の義務<sup>ぎむ</sup>に違反<sup>いはん</sup>し、又は職務<sup>しょくむ</sup>を怠<sup>また</sup>った場合<sup>おこた</sup>等<sup>とう</sup>に該当<sup>がいとう</sup>し、懲戒<sup>ちやうかい</sup>処分<sup>しよぶん</sup>その他の措置<sup>そち</sup>に付<sup>ふ</sup>されることがあります。

### 7 相談<sup>そうだん</sup>体制<sup>たいせい</sup>の整備<sup>せいび</sup>

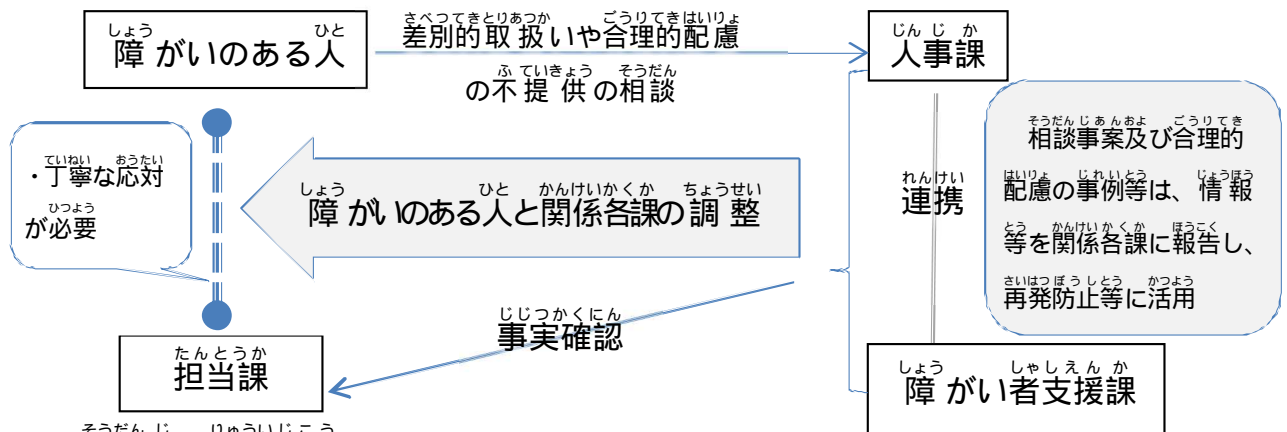
障がい<sup>しょうがい</sup>のある人<sup>ひと</sup>及びその家族<sup>かぞく</sup>等<sup>とう</sup>の「職員<sup>しょくいん</sup>による障がい<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>とする差別<sup>さべつ</sup>」に関する相談<sup>そうだん</sup>窓口<sup>まどぐち</sup>は人事課<sup>じんじか</sup>とします。

相談<sup>そうだん</sup>については、障がい<sup>しょうがい</sup>者支援課<sup>しゃしえんか</sup>と連携<sup>れんけい</sup>し、担当課<sup>たんとうか</sup>から状況<sup>じやうきやう</sup>を確認<sup>かくにん</sup>した上で、人事課<sup>じんじか</sup>及び障がい<sup>しょうがい</sup>者支援課<sup>しゃしえんか</sup>が、代替案<sup>だいたいあん</sup>等<sup>とう</sup>の検討<sup>けんとう</sup>や相談者<sup>そうだんしゃ</sup>と担当課<sup>たんとうか</sup>の調整<sup>ちようせい</sup>を行うなど組織<sup>そしき</sup>として対<sup>たい</sup>応<sup>おう</sup>します。

なお、障がいのある人から相談等があった場合、相談内容を次の内容で区分し、相談内容を記録します。

不当な差別  
合理的配慮の要求  
環境整備  
その他

### ○人事課の相談フロー



### ○相談時の留意事項

- ・人事課が相談を受け付ける場合は、相談者との意思疎通が行えるよう配慮に努め、相談者からの話を伺います。
- ・相談を行うおうとする者は、手紙、電話、FAX又はメールなど任意の方法を用いて、相談を行うことができるものとします。

### ○相談記録の活用

- ・相談の記録は、人事課に集約し、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します。

### ○職員による障がいを理由とする差別以外の相談窓口

- ・市職員以外による障がいを理由とする差別に関する相談窓口は障がい者支援課となります。

## 8 研修・啓発

野田市では、職員全員が法の趣旨や「心のバリアフリー」を理解し、各所属の事務又は事業において障がいのある人に対する差別解消を推進できるよう、職員に対し必要な研修、啓発を積極的に行います。

- (1)総務部長は、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、研修・啓発を行います。特に、新規採用職員に対しては、障がいを理由とする差別の

かいしょう かん きほんてき じこう りかい  
解 消 に関する基本的な事項について理解させるため、また、あら かんりしょく  
なった職員 に対しては、しょう がいを理由とする差別の かいしょうとう かん もと  
る管理 職 の役割について理解させるため、研 修 を実施します。

(2) 総務部長は、職員 に対し、しょう がいの特性を理解させるとともに、いしき こうじょう  
を図るものとします。そのため、けんしゅうないよう こうしとう くふう けんしゅう  
充 実 に努めなければなりません。

(3) 保健福祉部長は、ぜんこう けんしゅう じっし そうむぶちょう もと ばあい  
せっきよくてき きょうりよく  
積 極 的に協 力 します。

(4) 職員 は、しょう がいの趣旨を理解し、さべつ かいしょう こうりてきはいいりょ ていきょうとう もくてき  
も せっきよくてき けんしゅう さんか  
持って、積 極 的に研 修 に参加しなければなりません。

## 9 たいおうようりょう みなお 対 応 要 領 の見直し

こんご しょういん しょう  
今後、職員 はしょう がいのある人 に対してたいおうようりょう によりさべつ かいしょう しょう  
いのある人 への配慮を念頭にたいおう  
します。

その中でさまざまな相談 があり、その問題にたいおう  
ぐたいてき そうだんおよ たいおうとう しゅうせき ひつよう おう ずいじ たいおうようりょう みなお  
具体的な相談及び対応等を集 積 し、必要に応じて、随時、対 応 要 領 を見直し  
るものとします。

## 10 ぼそく 補 則

たいおうようりょう じっし かん ひつよう じこう べつ さだ  
この対 応 要 領 の実施に関し必要な事項は、別に定める。

### ふ そく 附 則

たいおうようりょう へいせい ねん がつ にち せこう  
この対 応 要 領 は、平成 2 8 年 1 2 月 1 日から施行する。

障がいのある人とコミュニケーションを取る際の参考として代表的な障がいの特性について、次のとおり簡単にまとめましたが、同じ障がいであっても、その特性は個人により様々であり、また、同じ人でも周りの環境等によって変わって来こともありますので、十分注意してください。

## もうひと 盲ろうの人

盲ろうの人とは、視覚と聴覚の両方に障がいのある人を言います。盲ろうの人には、全く見えなくて全く聞こえない人から、少し見えて少し聞こえる人まで様々です。

〔主な障がい特性〕一般的には、次の4種に大別されます。

- ・全盲ろう 全く見えなくて全く聞こえない人
- ・全盲難聴 全く見えなくて少し聞こえる人
- ・弱視ろう 少し見えて全く聞こえない人
- ・弱視難聴 少し見えて少し聞こえる人

## げんごしょうひと 言語障がいのある人

言語障がいのある人には、大きく分けると2通りの人がいます。

- ・「聞くこと」「話すこと」「読むこと」「書くこと」の言語機能に何らかの障がいがある人（言語機能の障がい：失語症など）
- ・言語機能には問題はないが、言葉を話すための発語器官に麻痺等があり言葉が不明瞭な人、声を出すための声帯に異常や欠損をしているために声が出ない、出しにくい人（音声機能の障がい：構音障がい、音声障がいなど）

〔主な障がい特性〕

（言語機能の障がいがある方）

- ・聞くことの障がい  
音は聞こえるが「ことば」の理解に障がいがあり、話の内容が分からない。単語や簡単な文なら分かる人でも早口や長い話になると分からなくなる。
- ・話すことの障がい  
伝えたいことをうまく言葉や文章にできない。  
発語がぎこちない、誤った言葉で話したりする。

（音声機能の障がいがある方）

- ・「話すこと」に障がいはあるが、言葉を思い浮かべること、人の話を理解すること、読み書きに問題がない。

## したいふじゆうしゃ 肢体不自由者

肢体不自由とは、手や足などの体の一部、または全部に障がいがあることを言います。症状や原因もいろいろあり、「生まれたときから」「事故で」「病気の後遺症で」など様々です。

〔主な障がい特性〕

- ・日常生活の動作（移動・食事・更衣・排せつ・入浴など）に困難があります。
- ・車いすを使用している人は狭い通路、段差、坂道などが移動の妨げとなります。
- ・杖などを利用している人は長距離の歩行や階段、人ごみでの移動が困難な場合があります。

## 内部障がいのある人

内部障がいとは、心臓機能、呼吸器機能、腎臓機能、ぼう腸・直腸機能、小腸機能、肝機能、H I による免疫機能のいずれかの障がいにより日常生活に支障があります。また、内臓機能の低下により、疲れやすさや体力の低下などがあります。

### 〔主な障がい特性〕

- ・外見からは障がいがあることが分からない。
- ・疲れやすく長時間の立位などが困難な場合があります。
- ・常に医療的対応を必要とすることが多い。

## 知的障がいのある人

知的障がいのある人とは、知的機能の障がい（知能を中心とした発達の遅れ）が18歳前後までにあらわれ、日常生活において何らかの援助を必要としています。知的障がいといっても、全ての能力が劣っているというわけではありません。その人によつての特性が一人一人異なります。

### 〔主な障がい特性〕

- ・周囲の人からの状況説明を理解できない場合があります。
- ・周囲の人に自分のこと（氏名・住所・連絡先）を説明できない場合があります。
- ・異常事態により情緒不安定やパニック等が起こることがあります。
- ・状況、環境の変化に柔軟に対応することが苦手で、苦手な事態に遭遇すると体調を崩しやすくなる場合があります。
- ・他者との交流が苦手な場合があります。
- ・具体的なことに比べて、抽象的なことを理解するのが苦手です。
- ・読み書きや言葉の理解、計算が苦手です。
- ・作業手順を覚えることや課題の処理に時間がかかります。
- ・一度に複数の指示を出されると、指示が抜けてしまいます。

## 発達障がいのある人

発達障がいとは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障がい、注意欠陥多動性障がい（ADHD）、学習障がい（LD）、その他これに類する脳機能の障がいであつて、通常低年齢において症状が発現するものです。

### 〔主な障がい特性〕

- ・得意なことや苦手なことは人によって様々です。
- ・同時にたくさんの情報処理が苦手です。
- ・自分にとって必要な情報を選択することや物事の優先順位決定が苦手なため、適切な行動を取りにくい。
- ・聴覚的な情報処理よりも、視覚的な情報処理の方が得意な場合が多い。
- ・いつもと違う状況や環境で不安になると調子を崩しやすい。
- ・突発的な災害などの危険な状況が分からず、臨機応変に対応することが困難
- ・人と上手に関わるのが苦手な場合が多い。
- ・人と上手に関わるのが苦手な場合が多い。

- ・感覚の過敏さや鈍さがあり、大きな声や子どもの泣き声に怯えたり、急に触れると過剰に反応したりします。
- ・外見上は障がいがあることが分かりにくく、障がいのない人と同程度やそれ以上に秀でた能力を持つこともあるため、困難な面が周囲に理解されにくい。

### 精神障がいのある人

精神障がいとは、統合失調症、気分障がい、アルコール依存症など様々な精神疾患によって、障がいの特性や制限の度合いが異なる。精神疾患の中には、長期にわたり、日常生活や社会生活に相当な制限を受ける状態が続くものがある。

#### 〔主な障がい特性〕

- ・精神障がいの原因となる精神疾患は様々であり、原因となる精神疾患によって、その障がい特性や制限の度合いは異なる。
- ・精神疾患により、「ひきこもり」が長期化することがある。
- ・代表的な精神疾患として、統合失調症や気分障がい等がある。

#### （統合失調症の特性）

- ・目の前の出来事に考えがまとまらない。
- ・状況、環境の変化に柔軟に対応することが苦手で、苦手な事態に遭遇すると調子を崩しやすくなる場合がある。
- ・服薬継続が欠かせず、薬の副作用のため動作が緩慢になる場合もある。
- ・他者との交流が苦手な場合がある。

#### （気分障がいの場合）

- ・気分の波が主な症状として表れる病気。うつ状態のみを認めるときはうつ病と呼び、うつ状態とそう状態を繰り返す場合には、双極性障がい(そううつ病)と呼ぶ。
- ・うつ状態では気持ちが強く落ち込み、何事にもやる気が出ない、疲れやすい、考えが働かない、自分が価値のない人間のように思える、死ぬことばかり考えてしまい実行に移そうとするなどの症状がでる。
- ・そう状態では気持ちが過剰に高揚し、普段ならあり得ないような浪費をしたり、ほとんど眠らずに働き続けたりする。その一方で、ちょっとしたことにも敏感に反応し、他人に対して怒りっぽくなったり、自分は何でもできると思い込んで人の話を聞かなくなったりする。

### 高次脳機能障がいのある人

高次脳機能障がいとは、交通事故や頭部のけが、脳卒中等で脳が損傷を受けたため、その損傷部位に応じて、言語や記憶、思考、空間をとらえる能力等の脳機能に障がい起きた状態を言います。

症状の表われ方には個人差が大きく、一見ただけでは分かりにくいいため、本人が気付きにくいこともあり、周囲の理解を得るのが難しいという特徴があります。

〔主な障がい特性〕

- ・文字や表示、話の意味を十分に理解するのが難しいことがある。
- ・必要な情報を見落とししたり、忘れてしまうことがある。
- ・言いたいことをうまくまとめて話せなかったり、言葉が出にくい人がいる。
- ・複数の指示を一度に言われたり、複数の支持者から言われたりすると混乱する。
- ・自分の感情や行動を調整することが難しくなることがある。

難病患者

難病には、筋萎縮性側索硬化症（ALS）、クローン病、全身性エリテマトーデス等多くの種類の種類があります。病状や障がいの程度は、それぞれの病気で運動障がい、消化機能障がい、免疫機能低下など様々です。難治性であったり、経過が慢性にわたる疾患が含まれます。

外見からは病気であることが分からない人、症状が安定しない人、常時医療的ケアが必要な人、医療機器を日常的に利用している人もいます。

〔主な障がい特性〕

- ・神経筋疾患、代謝系疾患、免疫系疾患、消化器系疾患など様々な疾病があり、障がい特性は多様である。
- ・常に医療的対応を必要とすることが多い。
- ・病態や障がいが進行する場合が多い。

# 障害者差別解消法

## ○ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

平成二十五年六月二十六日  
(法律第六十五号)

### 第一章 総則

#### (目的)

第一条 この法律は、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

#### (定義)

第二条 この法律において、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。

- 一 障害者 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（以下「障害」と総称する。）がある者であって、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。
- 二 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。
- 三 行政機関等 国の行政機関、独立行政法人等、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。第七号、第十条及び附則第四条第一項において同じ。）及び地方独立行政法人をいう。
- 四 国の行政機関 次に掲げる機関をいう。
  - イ 法律の規定に基づき内閣に置かれる機関（内閣府を除く。）及び内閣の所轄の下に置かれる機関
  - ロ 内閣府、宮内庁並びに内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項及び第二項に規定する機関（これらの機関のうちこの政令で定める機関が置かれる機関にあつては、当該政令で定める機関を除く。）
  - ハ 国家行政組織法（昭和二十三年法律第二十号）第三条第二項に規定する機関（ホの政令で定める機関が置かれる機関にあつては、当該政令で定める機関を除く。）
  - ニ 内閣府設置法第三十九条及び第五十五条並びに宮内庁法（昭和二十二年法律第七十号）第十六条第二項の機関並びに内閣府設置法第四十条及び第五十六条（宮内庁法第十八条第一項において準用する場合を含む。）の特別の機関で、政令で定めるもの
  - ホ 国家行政組織法第八条の二の施設等機関及び同法第八条の三の特別の機関で、政令で定めるもの
  - ヘ 会計検査院
- 五 独立行政法人等 次に掲げる法人をいう。

イ 独立行政法人(独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三十三号)第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。ロにおいて同じ。)

ロ 法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人(独立行政法人を除く。 )又は特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政庁の認可を要する法人のうち、政令で定めるもの

六 地方独立行政法人 地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第一項に規定する地方独立行政法人(同法第二十一条第三号に掲げる業務を行うものを除く。 )をいう。

七 事業者 商業その他の事業を行う者(国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人を除く。 )をいう。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、障害を理由とする差別の解消の推進に関し必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(国民の責務)

第四条 国民は、第一条に規定する社会を実現する上で障害を理由とする差別の解消が重要であることに鑑み、障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めなければならない。

(社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備)

第五条 行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

第二章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

第六条 政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。 )を定めなければならない。

2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

二 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

三 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

四 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、障害者政策委員会の意見を聴かななければならない。

5 内閣総理大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6 前三項の規定は、基本方針の変更について準用する。

第三章 行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置(行政機関等における障害を理由とする差別の禁止)

第七条 行政機関等は、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。

2 行政機関等は、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、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をしなければならない。

(事業者における障害を理由とする差別の禁止)

第八条 事業者は、その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。

2 事業者は、その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、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をするように努めなければならない。

(国等職員対応要領)

第九条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該国の行政機関及び独立行政法人等の職員が適切に対応するために必要な要領(以下この条及び附則第三条において「国等職員対応要領」という。)を定めるものとする。

2 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

3 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 前二項の規定は、国等職員対応要領の変更について準用する。

(地方公共団体等職員対応要領)

第十条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該地方公共団体の機関及び地方独立行政法人の職員が適切に対応するために必要な要領(以下この条及び附則第四条において「地方公共団体等職員対応要領」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

3 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表するよう努めなければならない。

4 国は、地方公共団体の機関及び地方独立行政法人による地方公共団体等職員対応要領の作成に協力しなければならない。

5 前三項の規定は、地方公共団体等職員対応要領の変更について準用する。

(事業者のための対応指針)

第十一条 主務大臣は、基本方針に即して、第八条に規定する事項に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針(以下「対応指針」という。)を定めるものとする。

2 第九条第二項から第四項までの規定は、対応指針について準用する。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第十二条 主務大臣は、第八条の規定の施行に関し、特に必要があると認めるときは、対応指針に定める事項について、当該事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(事業主による措置に関する特例)

第十三条 行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)の定めるところによる。

#### 第四章 障害を理由とする差別を解消するための支援措置

##### (相談及び紛争の防止等のための体制の整備)

第十四条 国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。

##### (啓発活動)

第十五条 国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、障害を理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

##### (情報の収集、整理及び提供)

第十六条 国は、障害を理由とする差別を解消するための取組に資するよう、国内外における障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

##### (障害者差別解消支援地域協議会)

第十七条 国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの(以下この項及び次条第二項において「関係機関」という。)は、当該地方公共団体の区域において関係機関が行う障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 前項の規定により協議会を組織する国及び地方公共団体の機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 特定非営利活動促進法(平成十年法律第七号)第二条第二項に規定する特定非営利活動法人その他の団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該国及び地方公共団体の機関が必要と認める者

##### (協議会の事務等)

第十八条 協議会は、前条第一項の目的を達するため、必要な情報を交換するとともに、障害者からの相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組に関する協議を行うものとする。

2 関係機関及び前条第二項の構成員(次項において「構成機関等」という。)は、前項の協議の結果に基づき、当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を行うものとする。

3 協議会は、第一項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるとき、又は構成機関等が行う相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組に関し他の構成機関等から要請があった場合において必要があると認めるときは、構成機関等に対し、相談を行った障害者及び差別に係る事案に関する情報の提供、意見の表明その他の必要な協力を求めることができる。

4 協議会の庶務は、協議会を構成する地方公共団体において処理する。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

##### (秘密保持義務)

第十九条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十条 前三条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(主務大臣)

第二十一条 この法律における主務大臣は、対応指針の対象となる事業者の事業を所管する大臣又は国家公安委員会とする。

(地方公共団体が処理する事務)

第二十二条 第十二条に規定する主務大臣の権限に属する事務は、政令で定めるところにより、地方公共団体の長その他の執行機関が行うこととすることができる。

(権限の委任)

第二十三条 この法律の規定により主務大臣の権限に属する事項は、政令で定めるところにより、その所属の職員に委任することができる。

(政令への委任)

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十五条 第十九条の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十六条 第十二条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十八年四月一日から施行する。ただし、次条から附則第六条までの規定は、公布の日から施行する。

(基本方針に関する経過措置)

第二条 政府は、この法律の施行前においても、第六条の規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、内閣総理大臣は、この法律の施行前においても、同条の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた基本方針は、この法律の施行の日において第六条の規定により定められたものとみなす。

(国等職員対応要領に関する経過措置)

第三条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、この法律の施行前においても、第九条の規定の例により、国等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた国等職員対応要領は、この法律の施行の日において第九条の規定により定められたものとみなす。

(地方公共団体等職員対応要領に関する経過措置)

第四条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、この法律の施行前においても、第十条の規定の例により、地方公共団体等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた地方公共団体等職員対応要領は、この法律の施行の日において第十条の規定により定められたものとみなす。

(対応指針に関する経過措置)

第五条 主務大臣は、この法律の施行前においても、第十一条の規定の例により、対応指針を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた対応指針は、この法律の施行の日において第十一条の規定により定められたものとみなす。

(政令への委任)

第六条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、第八条第二項に規定する社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮の在り方その他この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。