

つるがし しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう 敦賀市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

もくてき (目的)

だい じょう この ようりょう い か たいおうようりょう
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

かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい
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1

じょうだい こう きてい もと ほうだい じょう きてい じこう かん つるがししよくいん
0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、敦賀市職員

ひじょうきんしよくいん ふく い か しよくいん てきせつ たいおう ひつよう
（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するために必要

じこう さだ
な事項を定めるものとする。

ふとう さべつてきとりあつか きんし (不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう しよくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた じぎょう おこな
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

あ しょう したいしょう ちてきしょう せいしんしょう へつたつしょう
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

ふく た しんしん きのう しょう い かおな りゆう
を含む。）その他の心身の機能の障がいをいう。以下同じ。）を理由として、

しょう しゃ しょう およ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ
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

そうどう せいげん う じょうたい い かおな もの ふとう
に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。以下同じ。）でない者と不当な

さべつてきとりあつか しょう しゃ けんりりえき しんがい
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。

ごうりてきはいりよ ていきょう (合理的配慮の提供)

だい じょう しよくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた じぎょう おこな
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。）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。

（監督者の責務）

第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」とい

う。）は、前2条に掲げる事項に関し、障がい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、障がい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、障がい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) 障がい者等から不当な差別的取扱い、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。

(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、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 監督者は、障がい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^{できせつ}に対処^{たいしよ}しなければならない。

懲戒^{ちやうかいしよぶん}処分

第5条 職員^{じようしよくいん}が、障がい者^{しやうがいしや}に対し不当^{ふとう}な差別的^{さべつてきとりあつか}な取扱い^まをし、又は、過重^{かじゆう}な

負担^{ふたん}がないにもかかわらず合理的^{ごうりてきはいりよ}な配慮^{ふていきよう}の不提供^{ばあい}をした場合^{たいようなど}、その態様^{たいようなど}等^{など}によ

っては、職務^{しよくむじよう}上の義務^{ぎむ}に違反^{いはん}し、又は職務^{しよくむ}を怠^{おこた}った場合^{ばあいなど}等に該当^{がいてう}し、懲戒^{ちやうかい}

処分^{しよぶんなど}等に付^ふされることがある。

相談^{そうだんたいせい}体制^{せいび}の整備

第6条 敦賀市^{じようつるがし}に、その職員^{しよくいん}から障がい^{しやうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}を受けた障がい^{しやうがい}

者^{しやおよ}及びその家族^{かぞく}その他の関係者^{たかんけいしや}からの相談^{そうだんなど}等に的確^{てきかく}に対応^{たいおう}するための相談^{そうだん}

窓口^{まどぐち}を設置^{せっち}する。

2 前項^{ぜんこう}の相談^{そうだん}窓口^{まどぐち}は、福祉保健部^{ふくしほけんぶ}地域福祉課^{ちいきふくしかない}内に設置^{せっち}する。

研修^{けんしゆう}・啓発^{けいはつ}

第7条 障がい^{しやうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしよう}の推進^{すいしん}を図^{はか}るため、職員^{しよくいん}に対し、

必要^{ひつよう}な研修^{けんしゆう}及び啓発^{けいはつ}を行うものとする。特に、新たに職員^{しよくいん}となった者^{もの}に対^{たい}

しては、障がい^{しやうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしよう}に関する基本的^{かんきほんてき}な事項^{じこう}について

理解^{りかい}させるものとする。また、新たに監督者^{あらかんたくしや}となった職員^{しよくいん}に対しては、障がい^{しやうがい}

を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしよう}等^{など}に関し求められる役割^{やくわり}について理解^{りかい}させるも

のとする。

2 職員^{しよくいん}に対し、障がい^{しょうがい}の特性^{とくせい}を理解^{りかい}させるとともに、障がい者^{しょうがいしゃ}へ適切^{てきせつ}に

対応^{たいおう}するために必要^{ひつよう}なマニュアル^{など}等により、意識^{いしき}の啓発^{けいはつ}を図^{はか}る。

附 則^{ふそく}

この要領^{ようりょう}は、平成^{へいせい}28年^{ねん}9月^{がつ}1日^{にち}から施行^{しこう}する。

べっし 別紙

つるがし しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
敦賀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

たいおうようりょう かか りゆういじこう
対応要領に係る留意事項

だい 1 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
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
かくしゅきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ばしよ じかんたい
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
せいげん しょう しゃ もの たい ふ じょうけん つ
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、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
しょう しゃ じじつじょう びやうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ
の措置は、不当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
そち ふとう さべつてきとりあつか しょう しゃ しょう しゃ
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
もの くら ゆうぐう とりあつか せっきよくてきかいぜん そち ほう きてい
た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
しょう しゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょう しゃ もの こと
とりあつか ごうりてきはいりよ ていきょうなど ひつよう はんい しょう しゃ さいりよ
取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮
しょう しゃ しょう じょうきょうなど かくにん ふとう さべつてきとりあつか
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
には当たらない。

このように、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

ものより不利に扱うことである点に留意する必要がある。

第2 正当な理由の判断の視点

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。敦賀市においては、正当な理由に相当するか否かについて、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）及び敦賀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

とが必要である。

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、理解を得るよう努めることが望ましい。

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。
- 障がい者を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障がい者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。
- 障がい者を理由に説明会、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、障がい者を理由に、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。
- 障がい者を理由に、診療、入院等を拒否する。

第4 合理的配慮の基本的な考え方

- 1 障害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

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。

合理的配慮は、敦賀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に留意する必要がある。

2 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り、当該障が

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、「第5 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮

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

るものとする。

なお、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とは別に、後述

する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・

効率化につながる点は重要である。

3 意思の表明に当たっては、具体的な場面において、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

でんたつ しょう しゃ たにん はか さい ひつよう しゅだん
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手段

つうやく かい ふく つた
(通訳を介するものを含む。)により伝えられる。

また、しょう しゃ かい しひょうめい ちてきしょう せいしんしょう
また、障がい者からの意思表示のみでなく、知的障がいや精神障がい

はつたつしょう ふく など ほんにん い しひょうめい こんなん ばあい しょう
(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

しゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにんなど しえん もの
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

ほんにん ほさ おこな いし ひょうめい ふく
が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

いし ひょうめい こんなん しょう しゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにん
なお、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

などを ともな ばあい いし ひょうめい ばあい とうがいしょう
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、当該障がい

しゃ しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう めいはく ばあい ほう
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、法の

しゅし かんが とうがいしょう しゃ たい てきせつ おも はいりよ ていあん
趣旨に鑑みれば、当該障がい者に対して適切と思われる配慮を提案するため

けんせつきたいわ はたら じしゅてき とりくみ つと のぞ
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。

4 ごうりてきはいりよ しょう しゃなど りよう そうてい じぜん おこな けんちくぶつ
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、かいじょしゃなど じんてきしえん じょうほう こうじょうなど
介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の

かんきょう せいび きそ ここ しょう しゃ たい じょうきょう おう
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

こべつ じっし そち かくぼめん かんきょう せいび
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

じょうきょう ごうりてきはいりよ ないよう こと しょう じょうたい
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

などが へんか とく しょう しゃ かんけいせい ちょうき
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

ばあいなど ていきょう ごうりてきはいりよ てきぎ みなお おこな じゅうよう
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 つるがし、じむまた、じぎょう、ぜんぶまた、いちぶ、いたくなど、ばあい、ていきょう
敦賀市が、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
ごうりてきはいりよ、ないよう、おお、さい、しょう
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、いたくなど、じょうけん、たいおうようりょう、ふ、ごうりてきはいりよ
委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の
ていきょう、も、こ、つと、のぞ
提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

だい 5 かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ 第5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん、ぐたいてき、けんどう、かじゅう ふたん、かくだいかいしゃく
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、こべつ、じあん、いか、ようそなど、こうりよ
個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、
ぐたいてきばめん、じょうきょう、おう、そうごうてき、きやつかんてき、はんだん、ひつよう
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。
しょくいん、かじゅう、ふたん、あ、はんだん、ばあい、しょう、しゃ、りゆう、せつめい
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、
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。

- じむまた、じぎょう、えいきょう、ていど、じむまた、じぎょう、もくてき、ないよう、きのう、そこ
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
いな
か否か）
- じつげんかのうせい、ていど、ぶつりてき、ぎじゅつてきせいやく、じんてき、たいせいじょう、せいやく
実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- ひよう、ふたん、ていど
費用・負担の程度

だい 6 ごうりてきはいりよ、ぐたいれい 第6 合理的配慮の具体例

だい 4、しめ、ごうりてきはいりよ、しょう、とくせい、しゃかいてきしょうへき、じょきよ、もと
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^{ぐたいてきばめん}具体的場面や^{じょうきょう}状況^{おう}に応じて^{こと}異なり、^{たよう}多様かつ^{こべつせい}個別性の^{たか}高いものであるが、^{ぐたいれい}具体例としては、^{つぎ}次のようなものがある。

なお、^{きさき}記載した^{ぐたいれい}具体例については、^{だい}第5で^{しめ}示した^{かじゅう}過重な^{ふたん}負担が^{そんざい}存在しないことを^{ぜんてい}前提としていること、また、これらはあくまでも^{れいじ}例示であり、^{きさき}記載されている^{ぐたいれい}具体例だけに^{かぎ}限られるものではないことに^{りゅうい}留意する^{ひつよう}必要がある。

^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮に^あ当たり^え得る^{ぶつりてきかんきょう}物理的環境への^{はいりよ}配慮の^{ぐたいれい}具体例)

- ^{だんさ}段差がある^{ばあい}場合に、^{くるまいすりようしゃ}車椅子利用者^あに^{など}キャスター^{ほじょ}上げ等の^{ほじょ}補助をするなどする。
- ^{はいかだな}配架棚の^{たか}高い^{ところ}所に^お置かれた^{など}パンフレット^と等を取って^{わた}渡す。パンフレット^{など}等の^{いち}位置を^わ分かりやすく^{つた}伝える。
- ^{もくてき}目的の^{ばしょ}場所までの^{あんない}案内の際に、^{しょう}障がい者の^{しゃ}歩行速度に^{ほこうそくど}合わせた^あ速度で^{そくど}歩いたり、^{ぜんご}前後・^{さゆう}左右・^{きょり}距離の^{いちど}位置取りについて、^{しょう}障がい者の^{しゃ}希望を^{きぼう}聞いたりする。
- ^{しょう}障がいの^{とくせい}特性により、^{ひんぼん}頻繁に^{りせき}離席の^{ひつよう}必要がある^{ばあい}場合に、^{かいじょう}会場の^{ざせき}座席位置を^{とびらふきん}扉付近にする。
- ^{ひろう}疲労を感じやすい^{しょう}障がい者から^{しゃ}別室での^{べっしつ}休憩の^{きゅうけい}申し出が^{もう}あった^で際、^{さい}別室の^{べっしつ}確保が^{かんなん}困難であったことから、^{とうがいしょう}当該^{しゃ}障がい者に^{じじょう}事情を^{せつめい}説明し、^{たいおうまどぐち}対応窓口の^{ちか}近くに^{ながいす}長椅子を^{いどう}移動させて^{りんじ}臨時の^{きゅうけい}休憩^{もう}スペースを^{もう}設ける。

- 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がい者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、わかりやすく案内し誘導を図る。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用いている。
- 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うることに留意して使用する。
- 介助等の付かない視覚障がい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に電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 意思疎通が不得意な障がい者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。
- 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。
- 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、わ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、代読といった配慮を行う。
- 比喩表現等が苦手な障がい者に対し、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。

- 障がい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。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又は聴覚に障がいのある委員や知的障がいを持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧に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。

○ 敦賀市の敷地内の駐車場等において、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。