

## 第878回宮城県教育委員会臨時会日程

日 時：平成28年3月29日（火）午前10時から

場 所：県行政庁舎16階 教育委員会会議室

1 出 席 点 呼

2 開 会 宣 言

3 第878回教育委員会会議録署名委員の指名

4 議 事

第1号議案 職員の人事について

（教 職 員 課）

5 課長報告

（1）障害を理由とする差別の解消の推進に関する教育委員会の所管に属する  
学校の相談窓口及び対応要領に係る留意事項について

（総 務 課）

6 閉 会 宣 言

## 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する教育委員会の所管に属する学校の相談窓口及び対応要領に係る留意事項」について

### 1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領制定の趣旨

障害者差別解消法の規定に基づき、国の基本方針に即して、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関し、職員が適切に対応するために必要な事項を定めるもの。

※国の制定は法定義務。県の制定は努力義務。

### 2 対応要領の対象となる職員

宮城県警察以外の職にある者（臨時及び非常勤の職員を含む。）

### 3 対応要領の概要

#### （１）不当な差別的取扱いの禁止：

行政サービス等の提供拒否や特別な条件の付与などによる権利利益の侵害を禁止

#### （２）合理的配慮の提供：

障害者から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、合理的配慮を提供

#### （３）監督者（課長補佐（総括担当）相当職（学校の副校長及び教頭を含む。））の責務：

- ① 所属職員への障害者差別解消に関する認識・意識の普及・醸成
- ② 障害者等から苦情の申し出等があった場合の迅速な状況確認
- ③ 合理的配慮の必要性が確認された場合の適切な提供の指示・指導

### 4 学校における相談窓口及び対応要領に係る留意事項（今回作成）

#### （１）相談窓口：

相談窓口については、障害者との関係性が長期にわたるなど固有の特徴を有することから、丁寧な対応が可能となるよう、次のとおり窓口を置くもの。

- 本庁５課室（総務課，教職員課，特別支援教育室，高校教育課，施設整備課）
- 全県立学校（８９校）                      ○ 総合教育センター

#### （２）対応要領に係る留意事項：

留意事項については、文部科学省で示している対応指針に準じた形で、教育基本法第４条第２項の理念を踏まえ、学校勤務の教職員がその内容を実に理解し適切に対応できるよう、より具体的な事例を提示した形で定めている。

- 教育基本法第４条第２項  
「障害のある者が、その障害の状態に応じ、十分な教育を受けられるよう、教育上必要な支援を講じなければならない」

## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する教育委員会の所管に属する 学校の相談窓口及び対応要領に係る留意事項

### 第1 学校の相談窓口

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」(以下「対応要領」という。)第5で規定する、教育委員会の所管に属する学校(県立の高等学校、中学校及び特別支援学校並びに海洋総合実習船をいう。以下「学校」という。)の相談窓口を次の本庁の課室、各学校及び総合教育センターに置く。

- (1) 教育庁総務課
- (2) 教育庁教職員課
- (3) 教育庁特別支援教育室
- (4) 教育庁高校教育課
- (5) 教育庁施設整備課

### 第2 対応要領に係る留意事項

対応要領第8で規定する、教育委員会の所管に属する学校における留意事項は、以下のとおりとする。

#### 1 不当な差別的取扱いについて

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)は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、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、障害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、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

ただし、障害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、不当な差別的取扱いではない。したがって、障害者を障害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)、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害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、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害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。

#### 2 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又は当たらない具体例は以下のとおりである。なお、対応要領第3第3項で示したとおり、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)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障害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。

- 障害を理由に説明会，シンポジウム等への出席を拒む。
- 障害を理由に，学校への入学の出願の受理，受験，入学，授業等を受講，研究指導，実習，修学旅行等の校外教育活動への参加，入寮若しくは式典参加を拒み，又はこれらを拒まない代わりとして正当な理由のない条件を付す。
- 事務・事業の遂行上，特に必要ではないにもかかわらず，障害を理由に，来校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。
- （障害者本人の状態を確認せず，）付き添い者のみにだけ説明等を行う。
- 車椅子の使用や補助犬の同伴，障害を補う機器の持ち込み等を理由として，会議の出席や学校施設の利用等を拒む。
- 試験等において合理的配慮の提供を受けたことを理由に，当該試験等の結果を学習評価の対象から除外し，又は評価において差を付ける。

(不当な差別的取扱いに当たらない具体例)

- 障害のある児童生徒のため，特別支援学校において，特別の教育課程を編成する。

### 3 合理的配慮について

- (1) 障害者の権利に関する条約第2条において，「合理的配慮」は，「障害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。

合理的配慮は，障害者が受ける制限は，障害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，学校の教育活動の目的・内容に照らし，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ている。また，障害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り，授業や行事の目的・内容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，障害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，多様かつ個別性の高いものであり，当該障害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，対応要領第4第3項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。

なお，合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合，障害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，指文字を含む。）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，障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また，障害者からの意思表明のみでなく，知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表明が困難な場合には，障害者の家族，介助者等，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。

- (4) 合理的配慮は、障害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、個々の障害者に対して、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、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害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。

#### 4 合理的配慮の具体例

第3で示したとおり、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、対応要領第4第3項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、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。

(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、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助などをする。
- 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教える。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、左右・前後・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場や教室の座席位置を扉付近にする。
- 疲労を感じやすい障害者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、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的な休憩スペースを設ける。
- 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者に対し、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。
- 災害や事故が発生した際、校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害者に対し、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。
- 移動に困難のある児童生徒等のために、保護者等が送迎するための駐車場を確保する。使用する教室やトイレをアクセスしやすい場所に変更する。
- 聴覚過敏の児童生徒等のために教室の机及び椅子の脚に緩衝材を付けて雑音を軽減する、視覚情報の処理が苦手な児童生徒等のために黒板周りの掲示物等の情報量を減らすなど、個別の事案ごとに特性に応じて教室環境を変更する。
- 知的障害のある児童生徒等に対し、図や写真を用いた日課表、活動予定表等を活用し、自主的に判断し、見通しをもって活動できるようにする。
- 介助等を行う保護者、支援員等の教室への入室、授業や試験でのパソコンの入力の支援、移動の支援及び待合室での待機を許可する。

(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、指文字、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用

いる。

- 教材、教具等について、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。
- 視覚障害のある者に教材、資料等を事前送付する際、本人が情報を得やすい手段（拡大文字、テキスト形式の電子データ、録音、点字等）で提供する。
- 駐車場等公共的な場所などで通常、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、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。
- 障害のある児童生徒等に対し、絵や写真カード、コミュニケーションボード等の活用、視覚的に伝えるための情報の文字化、質問内容を「はい」又は「いいえ」で端的に答えられるようにすることなどにより意思を確認したり、本人の自己選択及び自己決定を支援したりする。
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、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。
- 知的障害のある児童生徒等に対し、抽象的な言葉ではなく、具体的な言葉を使う。例えば、教育活動に取り組む際の「仮説」や「考察」など学習上必要な言葉等の意味を具体的に説明して、理解を確認する。
- 障害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。
- 病気のため移動範囲や活動量が制限されている児童生徒等に対し、情報通信技術等を活用し、間接的な体験や他の人とのコミュニケーションの機会を提供する。
- 見えにくさのある児童生徒等については、弱視レンズや拡大読書器等を活用するよう促す。また、聞こえにくさのある児童生徒等については、補聴器等を活用するよう促す。
- 授業を行うに当たり、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者や知的障害がある者に対し、指示語を避けたり、ゆっくり、丁寧に進行するよう心がけるなど、可能な範囲での配慮を行う。
- 授業等の進行に当たっては、職員等が障害者の特性に合ったサポートをするなどの配慮を行う。

(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害者に対し、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、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- スクリーンや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。
- 学校の敷地内の駐車場等において、障害者の来校が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害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、当該障害者に説明の上、障害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、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。
- 会議の進行に当たり、手話通訳や点字・拡大資料、見えにくさに配慮したプレゼンテーション資料の必要性を事前に確認する。
- 見えにくさのある児童生徒等に、必要に応じて触察教材を提供する。
- 聞こえにくさのある児童生徒等に対し、外国語のリスニングの際に、音質・音量を調整したり、文字による代替問題を用意したりする。
- 入学試験において、本人又は保護者の希望、障害の状況等を踏まえ、別室での受験、試験時間の延長、点字、拡大文字又は音声読み上げ機器の使用等を許可する。
- 授業で使用する教科書や資料及び問題文を点訳又は拡大したものや、テキストデータを事前に渡す。
- 知的発達の遅れにより学習内容の習得が困難な児童生徒等に対し、理解の程度に応じて、視覚的に分かりやすい教材を用意する。
- 肢体不自由のある児童生徒等に対し、体育の授業の際に、上・下肢の機能に応じてボールの大きさや投げる距離を変えたり、走る距離を短くしたり、スポーツ用車椅子の使用を許可したりする。
- 日常的に医療的ケアを要する児童生徒等に対し、本人が対応可能な場合もあることなどを含め、配慮を要する程度には個人差があることに留意して、医療機関や介助者等と連携を図り、個々の状態や必要な支援を丁寧に確認し、過剰に活動の制限等をしないようにする。
- 慢性的な病気等のために他の児童生徒等と同じように運動ができない児童生徒等に対し、運動量を軽減する、代替となる運動を用意するなど、病気等の特性を理解し、過度に予防又は排除することなく、参加するための工夫をする。
- 治療等のため学習できない時間が生じる児童生徒等に対し、補講を行うなど、学習機会を確保する工夫を行う。
- 読み・書き等に困難のある児童生徒等のために、授業や試験でのタブレット端末等の情報通信技術を活用した機器の使用を許可する。筆記に代えて口頭試問による学習評価を行う。
- 発達障害等のため、人前での発表が困難な児童生徒等に対し、代替措置としてレポートを課したり、発表を録画したもので学習評価を行うなど工夫をする。
- 学校生活全般において、適切な対人関係の形成に困難がある児童生徒等のために、能動的な学習活動等においてグループを編成するときには、事前に伝え、場合によっては本人の意向を確認する。また、こだわりのある児童生徒等のために、話し合いや発表等の場面において、意思を伝えることに時間を要する場合があることを考慮して、時間を十分に確保し、又は個別に対応する。
- 実験、実習などにおいてグループワークができない児童生徒等や、実験の手順の誤りや試薬を混同するなど、作業に危険を伴う可能性がある児童生徒等に対し、個別の実験時間や実習課題を設定したり、個別のティーチング・アシスタント等を付けたりする。

## 5 研修について

新たに学校の職員となった者に対しては、障害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、新たに学校の監督者（副校長や教頭以上の地位にあ

る者。) となった職員に対しては、障害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、学校の監督者又は教育委員会が研修を実施することを基本とする。

# 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

## (障害者差別解消法(平成25年法律第65号))の概要

### 障害者基本法 第4条 基本原則 差別の禁止

#### 第1項

#### 障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止

何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。

#### 第2項

#### 社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止

社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。

#### 第3項

#### 国による啓発・知識の普及を図るための取組

国は、第1項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

具体化

### I. 差別を解消するための措置

#### 不当な差別的取扱いの禁止



#### 合理的配慮の提供



#### 具体的な対応

- (1) 政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）
- (2) 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する対応要領を策定 ※地方の策定は努力義務  
事業者 ⇒ 主務大臣が事業分野別の対応指針（ガイドライン）を策定

#### 実効性の確保

- 主務大臣による事業者に対する報告徴収、助言、指導、勧告

### II. 差別を解消するための支援措置

#### 相談・紛争解決

- 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談・紛争解決の制度の活用、充実

#### 地域における連携

- 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携

#### 啓発活動

- 普及・啓発活動の実施

#### 情報収集等

- 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

施行日：平成28年4月1日（施行後3年を目途に必要な見直し検討）

# 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針の概要

## 第1 差別の解消推進に関する施策の基本的な方向

法制定の背景／基本的な考え方（法の考え方など）

## 第2 差別の解消措置に関する共通的な事項

### 1 法の対象範囲

- **障害者** 心身の機能の障害がある者であって、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
- **事業者** 商業その他の事業を行う者
- **対象分野** 日常生活及び社会生活全般が対象（雇用分野は障害者雇用促進法の定めるところによる）

### 2 不当な差別的取扱い

障害者に対して、**正当な理由\***なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する、場所・時間帯などを制限する、障害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る、**障害者の権利利益の侵害を禁止**

客観的に見て正当な目的の下に行われ、目的に照らしてやむを得ないといえる場合

### 3 合理的配慮

行政機関等や事業者が、**事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から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行われる必要かつ合理的な取組であり、実施に伴う負担が過重でないもの**

（例）段差に携帯スロープを渡す／筆談、読み上げ、手話などによる意思疎通／休憩時間の調整 など

## 第3、4 差別の解消措置に関する基本的な事項

### 1 基本的な考え方

- **不当な差別的取扱いの禁止** ⇒ 行政機関等及び事業者において**一律に法的義務**
- **合理的配慮の提供** ⇒ 行政機関等は**法的義務**、事業者は**努力義務**

### 2 対応要領／対応指針

位置付け、作成手続き、記載事項

### 3 地方公共団体等における対応要領に関する事項【※対応要領のみ】

対応要領の作成は**努力義務**（国は技術的助言などの支援）

### 3' 主務大臣による行政措置【※対応指針のみ】

事業者からの照会・相談への対応  
報告徴収、助言、指導、勧告

## 第5 その他重要事項

### 1 環境の整備

合理的配慮を的確に行うためのバリアフリー化等の事前的改善措置

### 2 相談等の体制整備

既存の組織・機関等の活用・充実

### 3 啓発活動

行政機関等／事業者における研修、地域住民等に対する啓発活動

### 4 地域協議会

差別解消の取組を推進するため、地域の様々な関係機関をネットワーク化

### 5 施策の推進

国内外の情報の収集・整理、必要に応じて基本方針、対応要領及び対応指針の見直し

（平成 27 年 2 月閣議決定）



(電子メール施行)

障 第 1 0 6 4 号  
平成 2 8 年 2 月 2 3 日

各 部 局 長  
企 業 局 長  
教育委員会教育長  
人事委員会事務局長  
監査委員事務局長  
労働委員会事務局長  
議 会 事 務 局 長  
警 察 本 部 長

} 殿

保 健 福 祉 部 長  
(公印省略)

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領について（通知）

このことについて、平成 2 8 年 2 月 1 5 日に開催された平成 2 7 年度第 3 回宮城県行政  
改革推進本部会議において決定し、別添のとおり制定されましたので、承知願うとともに、  
部局内各課室及び地方機関に周知願います。

担当：障害福祉課企画推進班 梅澤  
内線 2 5 3 8  
E-mail syoufukup@pref.miyagi.jp

## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

### (目的)

第1 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項の規定により、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（平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）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ことを目的とする。

### (定義)

第2 この要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 職員 次に掲げる職にある者（臨時及び非常勤の職員を含む。）をいう。
  - (1) 知事の事務部局の職にある者
  - (2) 選挙管理委員会の事務局の職にある者
  - (3) 監査委員の事務局の職にある者
  - (4) 教育委員会の事務局及び教育委員会の所管に属する教育機関の職にある者
  - (5) 労働委員会の事務局の職にある者
  - (6) 人事委員会の事務局の職にある者
  - (7) 宮城海区漁業調整委員会の事務局の職にある者
  - (8) 企業局の職にある者
  - (9) 議会事務局の職にある者
- 二 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及び社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 三 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。

### (不当な差別的取扱いの禁止)

第3 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、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、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、障害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、障害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。

2 正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、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とする。

- 3 正当な理由に相当するか否かについては、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、障害者、第三者の権利利益（安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び県の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点を考慮して、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り、職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることとする。

#### （合理的配慮の提供）

第4 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、合理的配慮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。

- 2 意思の表明が困難な障害者が、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、当該障害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、法の趣旨を考慮し、当該障害者に対して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とする。

- 3 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、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）及び費用・負担の程度の要素等を考慮し、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り、職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めるとともに、代替措置の検討・選択による積極的対応にも努めることとする。

- 4 県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等に委託等する場合は、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害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とする。

#### （相談体制の整備）

第5 職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口は、障害福祉課企画推進班とする。

なお、教育委員会の所管に属する学校の相談窓口は、教育委員会が別に定める。

- 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、障害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項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

- 第6 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、別紙に定める留意事項を踏まえ、必要な研修を行うものとする。
- 2 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために意識の啓発を図るものとする。

(監督者の責務)

- 第7 職員のうち、課長補佐（総括担当）相当職（教育委員会の所管に属する学校における副校長及び教頭を含む。）以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、第3及び第4に関する事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、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、障害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。
  - 二 障害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。
  - 三 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、障害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。

(その他)

- 第8 障害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は、それぞれの執行機関において定めることができるものとする。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

## 別紙

### 障害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

#### 第1 不当な差別的取扱いについて

法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、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、障害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、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

ただし、障害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、不当な差別的取扱いではない。したがって、障害者を障害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）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害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、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害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。

#### 第2 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、本文第3第3項で示したとおり、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)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障害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。
- 障害を理由に説明会、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、障害を理由に、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。
- (障害者本人の状態を確認せず、) 付き添い者のみにだけ説明等を行う。
- 車椅子の使用や補助犬の同伴等を理由として、会議の出席や施設の利用等を拒む。

#### 第3 合理的配慮について

- 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、「合理的配

慮」は、「障害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。

合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害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、県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ている。また、障害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り、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、障害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、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害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、本文第4第3項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。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害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、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表明のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表明が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、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。

- 4 合理的配慮は、障害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、個々の障害者に対して、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、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害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。

#### 第4 合理的配慮の具体例

第3で示したとおり、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、本文第4第3項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、そ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必要がある。

(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、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助などをする。
- 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教える。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、左右・前後・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 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。
- 疲労を感じやすい障害者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、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。
- 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者に対し、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。
- 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害者に対し、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。

(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。
- 視覚障害のある委員等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害者に対し、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、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。
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、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。
- 障害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害のある委員等や知的障害を持つ委員等に対し，ゆっくり，丁寧な進行を心がけるなど，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害者に対し，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，当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- スクリーンや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。
- 県の敷地内の駐車場等において，障害者の来庁が多数見込まれる場合，通常，障害者専用とされていない区画を障害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，当該障害者に説明の上，障害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，障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。

## 第5 研修について

新たに職員となった者に対しては，障害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，新たに監督者となった職員に対しては，障害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ことを基本とする。