

三木町障害等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、地方自治法（昭和22年法律第67号）第10条第2項の規定する事項に関し、三木町職員（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。なお、この対応要領については、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「障害者差別解消法」という。）第10条第1項に定める地方公共団体等職員対応要領を包括したものとする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、事務又は事業を行うに当たり、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由として、不当な差別的取扱いをすることにより、権利権益を侵害してはならない。

2 職員は、障害者差別解消法第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（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をいう。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障害者（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。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、障害者の権利権益を侵害してはならない。

3 前2項を遵守するに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第3条 職員は、事務又は事業を行うに当たり、配慮を要する住民等（三木町に関連を持つ者をいう。以下「住民等」という。）が個々に個性や特性（障害の特性を含む。以下この対応要領において同じ。）を有することを認め、それに対する合理的配慮（実施に伴う負担が過重でないものとする。以下この対応要領において同じ。）が必要と認められた場合又は当該住民等から合理的配慮を要する旨の意思表示があった場合において、当該合理的配慮の提供をしなければならない。この場合において、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、差別（障害を理由とするものを含む。以下この対応要領において同じ。）の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項に注意して住民等に対する不当な差別的取扱いが行われないように注意し、住民等に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、差別の解消に関し、監督する職員の注意を喚起し、差別の解消に関する認識を深めさせること。
- (2) 住民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、合理的配慮を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、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。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、住民等に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 三木町に、その職員から差別を受けた住民等及びその家族その他の関係者（以下「相談者」という。）からの相談等に的確に対応するための相談窓口を設置する。

2 前項に規定する相談窓口は、総務課長が定める。

3 相談窓口は、相談者からの相談の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、事実確認をしたうえで、相談対象事案であると認めるときは、速やかに是正措置及び再発防止策等を採用するものとする。

(研修・啓発の実施)

第7条 差別の解消を図るため、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、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、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、住民等の個性や特性について理解を促進させるとともに、住民等へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

三木町障害等を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領に係る留意事項

第1 職員対応要領を定める目的等

○地方自治法第10条第2項に関する事項について

本規定については、住民が法令等に基づき地方公共団体の役務の提供をひとしく受ける権利を有することが定められている。

この場合の「役務の提供」とは、地方公共団体及び地方公共団体の機関によって行われる役務の提供の双方を含み、公の施設の供用のみならず、地方公共団体の諸種の施策を含めて、地方公共団体が住民に対しサービスをすることをいう。

また、「ひとしく受ける」とは、住民ならば何人も同じ資格で区分なく平等に享受できるという意である。

なお、「役務の提供をひとしく受ける権利」については、その役務の提供の方法等を一様に定め、実施されるものではないことに留意すること。

地方自治法第10条第2項

住民は、法律の定めるところにより、その属する普通地方公共団体の役務の提供をひとしく受ける権利を有し、その負担を分任する義務を負う。

○障害者差別解消法第10条第1項について

本規定については、行政機関等における障害を理由とする差別（合理的配慮の提供の拒否又は否定することを含む。）を禁止するにあたり、行政機関等の職員が適切に対応するために必要な要領を策定することについて定められている。

なお、「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、「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、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

また、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。

障害者差別解消法第10条第1項

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。

第2 不当な差別的取扱いの禁止

- 日本国憲法第11条の規定により、国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられており、また、第14条第1項の規定により、すべて国民は、法の下に平等であって、人

種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されないことが定められている。

また、三木町においては、「差別をなくし人権を擁護する条例」を定め、あらゆる差別の解消、人権擁護に向け必要な施策を推進することとなっている。

- 障害者差別解消法においては、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、この場合において、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）、障害者差別解消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。このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、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害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る。

なお、障害者差別解消法による「障害者」の定義については、障害者基本法第2条によるものと同様であり、障害者手帳の交付を受けた者に限定されるものではないことに留意すること。

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、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、さらに、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。

- 人種、信条、性別、社会的身分、門地又は障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 人種、信条、性別、社会的身分、門地又は障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 人種、信条、性別、社会的身分、門地又は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。
- 人種、信条、性別、社会的身分、門地又は障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 介助を要する者に対し、介助者なしで手続きすることを強いる。

第3 合理的配慮とは

合理的配慮とは、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り、合理的配慮を求めた配慮を要する者の状況把握に努め、希望を聞きながら、その希望に沿うよう努力する姿勢が重要である。

なお、合理的配慮は、役務等の提供の成果をひとしく受けられる権利を保障するために配慮を要する者に対し便宜を図ることを目的とするが、過度な負担を要するものや、その便宜が当該役務等の本質を損なうものについては、その対象とならない。

第4 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、配慮を要する者に対して、その配慮を要する原因等を理由として、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。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令等の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、配慮を要する者、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）及び町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、配慮を要する者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが必要である。

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、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、障害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。

- 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