

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん あきたけんしよくいんたいおうようりょう 障害を理由とする差別の解消の推進に関する秋田県職員対応要領

もくてき (目的)

だい じょう
第1条 この要領は、しょうがい りゆう さべつ 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
65号。以下「法」という。) だい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ
かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい ねん がつ にちかくぎけつてい そく ほうだい じょう きてい
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)に即して、法第7条に規定
する事項に関し、あきたけんしよくいん い か しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう
する事項に関し、秋田県職員(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。

たいしょうしよくいん (対象職員)

だい じょう
第2条 この要領の対象となる職員は、ち じぶぎよく こうえいきぎょうしよくいん ふく ぎかいじむきよく
じんじいんかいじむきよく かん さいいんじむきよくおよ ろうどういんかいじむきよく ぞく しょくいん
人事委員会事務局、監査委員事務局及び労働委員会事務局に属する職員とする。

ていぎ (定義)

だい じょう
第3条 この要領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。

いち しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい はつたつしょうがい ふく
一 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
しょうがい
障害をいう。

に しょうがいしゃ しょうがいおよ 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 そうとう せいげん
二 障害者 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
う じょうたい
を受ける状態にあるものをいう。

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 しょくいん 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 あ
第4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に当たり、

しょうがい りゆう しょうがいしゃ もの ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ
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
けんりりえき しんがい あ しょうくいん べっし さだ りゆうい じこう りゆうい
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 しょくいん 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 あ
第5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、

しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し ひようめい ばあい
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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない
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。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう しょくいん しょくいん かんток ち い もの い か かんтокしゃ ぜん じょう
第6条 職員のうち、職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、前2条

かか じこう かん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かか じ
に掲げる事項に関し、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。

いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん かんток
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。

(相談体制の整備)

第7条 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、健康福祉部障害福祉課に相談窓口を置く。

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項の相談窓口に寄せられた相談等は、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する。

4 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8条 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、必要な研修を行うとともに、障害の特性を理解し、障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

ふ そく
附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

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の基本的な考え方

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。

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こと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

もくてき て え い ば あい けん せいとう りゆう そうとう
の目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。県においては、正当な理由に相当するか

いな ぐたいてき けんとう せいとう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ
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、障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害

はっせい ほうしとう およ けん じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが ぐたいてきばめん
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。

しょくいん せいとう りゆう はんたん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい
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するものとし、

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。

だい ふとう さべつてきとりあつか ぐたいれい 第3 不当な差別的取扱いの具体例

ふとう さべつてきとりあつか あ え ぐたいれい い か だい しめ
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。

ふとう さべつてきとりあつか あ う ぐたいれい
(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

しょうがい りゆう まどぐちたいおう きよひ
○障害を理由に窓口対応を拒否する。

しょうがい りゆう たいおう じゅんじょ あとまわ
○障害を理由に対応の順序を後回しにする。

しょうがい りゆう しょめん こうふ しりょう そうふ ていきょうとう こば
○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。

しょうがい りゆう せつめいかい どう しゅつせき こば
○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。

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、「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

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、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、障害者の権利利益を侵害する

こととならないよう、障害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、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ること、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ること、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更

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、「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。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、^{しょうがいしゃ}障害者からの^{いしひょうめい}意思表示のみでなく、^{ちてきしょうがい}知的障害や^{せいしんしょうがい}精神障害（^{はったつしょうがい}発達障害を含む。）

^{とう}等により^{ほんにん}本人の^{いしひょうめい}意思表示が^{こんなん}困難な場合には、^{しょうがいしゃ}障害者の^{かぞく}家族、^{しえんしゃ}支援者・^{かいじょしゃ}介助者、^{ほうていだいにん}法定代理人

^{とう}等、^{しえん}コミュニケーションを^{もの}支援する者が^{ほんにん}本人を^{ほさ}補佐して^{おこな}行う^{いしひょうめい}意思の^{ふく}表明も含む。

なお、^{いしひょうめい}意思の^{こんなん}表明が^{しょうがいしゃ}困難な^{かぞく}障害者が、^{しえんしゃ}家族、^{かいじょしゃ}支援者・^{ほうていだいにん}介助者、^{ともな}法定代理人等を^{ともな}伴って

^{ばあい}いない場合など、^{いしひょうめい}意思の^{ばあい}表明がない場合であっても、^{とうがいしょうがいしゃ}当該障害者が^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去を

^{ひつよう}必要としていることが^{めいはく}明白である場合には、^{ほう}法の^{しゅし}趣旨に^{かんが}鑑みれば、^{とうがいしょうがいしゃ}当該障害者に対して^{たい}適

^{せつ}切と思われる^{おも}配慮を^{はいりよ}提案するために^{けんせつてきたいわ}建設的対話を^{はたら}働きかけるなど、^{じしゅてき}自主的な^{とりくみ}取組に^{つと}努める

ことが^{のぞ}望ましい。

4 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{しょうがいしゃとう}障害者等の^{りよう}利用を^{そうてい}想定して^{じぜん}事前に行われる^{けんちくぶつ}建築物の^かバリアフリー化、

^{かいじょしゃとう}介助者等の^{じんてきしえん}人的支援、^{じょうほう}情報^{こうじょうとう}アクセシビリティの^{かんきょう}向上等の^{せいび}環境の^{きそ}整備を^こ基礎として、^こ個々の

^{しょうがいしゃ}障害者に対して、^{たい}その^{じょうきょう}状況に応じて^お個別に^{こべつ}実施される^{じっし}措置である。したがって、^{そち}各場面に^{かくぼめん}

^{かんきょう}おける^{せいび}環境の^{じょうきょう}整備の^{ごうりてきはいりよ}状況により、^{ないよう}合理的配慮の^{こと}内容は異なることとなる。また、^{しょうがい}障害の

^{じょうたいとう}状態等が^{へんか}変化することもあるため、^{とく}特に、^{しょうがいしゃ}障害者との^{かんけいせい}関係性が^{ちようき}長期にわたる^{ばあいとう}場合等には、

^{ていきよう}提供する^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮について、^{てきぎ}適宜、^{みなお}見直しを行うことが^{おこな}重要である。^{じゅうよう}

5 ^{けん}県がその^{じむ}事務又は^{また}事業の^{じぎょう}一環として^{いっかん}実施する^{じっし}業務を^{ぎょうむ}事業者^{じぎょうしゃ}に^{いたくとう}委託等する場合は、^{ばあい}提供^{ていきよう}

^{ごうりてきはいりよ}れる^{ないよう}合理的配慮の内容に^お大きな^{さい}差異が生ずることにより^{しょうがいしゃ}障害者が^{ふりえき}不利益を受けることの

^{いたくとう}ないよう、^{じょうけん}委託等の^{たいおうようりよう}条件に、^ふ対応要領を^{ごうりてきはいりよ}踏まえた^{ていきよう}合理的配慮の^も提供について^こ盛り込むよ

う^{つと}努めることが^{のぞ}望ましい。

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、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に

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するものとし、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

第6 合理的配慮の具体例

第4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、第5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、こ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をする、携帯スロープを渡す
などする。

○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

りやすく伝える。

○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、前後・

左右・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、頻り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

ったことから、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

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、電光掲示板、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、拡大文字等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

異なり得ることに留意して使用する。

○視覚障害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

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えたりする。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。

○比喻表現等が苦手な障害者に対し、比喻や暗喩、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や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な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、職員等が委員の障害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、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。

○^{けん しきちない ちゆうしゃじょうとう}県の敷地内の^{しょうがいしゃ らいちよう たすう み こ}駐車場等において、^{ばあい つうじょう しょうがいしゃ}障害者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障害者

^{せんよう}専用とされていない^{くかく しょうがいしゃせんよう くかく へんこう}区画を障害者専用の区画に変更する。

○^{たにん せつしよく たにんずう なか}他人との接触、^{きんちようとう}多人数の中にいることによる^{ほっさきとう}緊張等により、^{ばあい とうがい}発作等がある場合、当該

^{しょうがいしゃ せつめい うえ しょうがい とくせい しせつ じょうきよう おう}障害者に説明の上、^{べっしつ じゆんび}障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。

○^{ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう あつか かいぎとう}非公表又は未公表情報を扱う会議等において、^{じょうほうかんり かか たんぼ え}情報管理に係る担保が得られることを

^{ぜんてい しょうがい}前提に、^{いいん りかい えんじよ もの どうせき みと}障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。